

ATELIERS SCIENTIFIQUES
PLURIDISCIPLINAIRES
DU CNRS

Les hommes et les femmes
dans les équipes de recherche:

Même vécu?
Même métier?

6 - 7 novembre 2003
Maison Nicolas Barré – Paris

LES ACTES



Maison Nicolas Barré à Paris
83, rue de Sèvres
Paris 6^e

Les Actes

ATELIERS SCIENTIFIQUES
PLURIDISCIPLINAIRES
DU CNRS

**Les hommes et les femmes
dans les équipes de recherche:**

**Même vécu?
Même métier?**



Message de Bernard Larrouturou

Directeur général du CNRS

Les premiers Ateliers scientifiques pluridisciplinaires du CNRS de sensibilisation et de formation au genre sur le thème « Sexes et genre dans le travail scientifique » se déroulaient en novembre 2002, à Cargèse. Initiés par la Mission pour la place des femmes, en partenariat avec la Direction des ressources humaines du CNRS, ces Ateliers ouvraient ainsi la voie à une série d'autres expériences pédagogiques originales sur le sujet, comme le révèlent ces Actes de l'action menée à Paris, à la Maison Nicolas Barré, sur le thème « Les hommes et les femmes dans les équipes de recherche : même vécu, même métier ? ».

Que disent les différentes contributions de cette publication ?

Que les femmes, tout en bénéficiant des avancées majeures de la législation ne parviennent toujours pas, sur le terrain, à faire une carrière totalement satisfaisante puisque le « plafond de verre » perdure.

Que les femmes restent dépendantes de leur identité sexuée et qu'elles demeurent quasi « invisibles » aux postes de responsabilité.

Ces études pointent encore l'invisibilité des tâches attribuées par tradition aux femmes qui restent confinées dans des *savoir-faire discrets* orientés à anticiper les besoins ou les difficultés d'autrui...

Qu'il n'est pas facile pour les femmes de concilier vie privée et vie professionnelle et que, lorsqu'elles y parviennent, cette réussite ne leur permet pas d'accéder aux postes de pouvoir plus facilement accessibles aux hommes.

En dépit du nombre croissant de femmes actives dans les différents secteurs de la recherche, leur présence aux postes de responsabilité reste désespérément stable.

Dès la première heure de la parité en politique, le CNRS s'est engagé à promouvoir la place des femmes dans les sciences. Je me suis exprimé personnellement en septembre 2004 devant les instances d'évaluation à propos de cet aspect important de la vie professionnelle. Il est en effet de la responsabilité de la direction de veiller au respect de certains équilibres dans les carrières des personnels de l'établissement, tout particulièrement à l'occasion des décisions de promotions. Aucune institution ne peut dans la société française et européenne d'aujourd'hui, omettre d'être attentive à cet aspect. C'est pourquoi j'ai instauré un 7^e critère d'évaluation, intitulé « Équilibres globaux ». C'est un pas de plus dans la stratégie d'actions mise en place par l'organisme pour identifier les verrous affectant les carrières des femmes, et pour faire diminuer « l'avantage masculin* » de tous les indicateurs...

Les Ateliers scientifiques pluridisciplinaires et les actions à venir de formation et de sensibilisation au genre sont d'autres avancées sur cette voie. Je ne peux qu'encourager et remercier toutes celles et ceux qui contribuent et contribueront, à tous les niveaux, à y faire progresser le CNRS.

*Au CNRS « l'avantage masculin est supérieur à 1,5 dans toutes les disciplines ; il mesure le rapport entre la proportion de directeurs de recherche parmi les hommes et la proportion de directrices de recherche parmi les femmes ».

Le Comité scientifique et d'organisation

Louis BONPUNT
Florence BOUYER
Laurence CHAVINIER
Danièle DUDA
Isabelle GOUGET
Geneviève HATET-NAJAR
Catherine MARRY
Pascale MOLINIER
Michèle POSTEL
Isabelle WOLLÉ

Les partenaires

Les Ateliers scientifiques pluridisciplinaires du CNRS à la Maison Nicolas Barré à Paris ont été réalisés en partenariat avec :

La Mission pour la place
des femmes au CNRS

le Département SPM du CNRS

La DRH – Bureau national
de la formation du CNRS

La Délégation Paris Michel-Ange
Bureau de la formation

Sommaire

5 Message
de Bernard Larrouturou

→ Enjeux et impasses du masculin et du féminin
dans les collectifs de travail : approches sociologiques

9 Anne-Marie Devreux

15 Jacqueline Laufer

19 Sophie Pochic

→ Travail, subjectivité et genre :
une perspective psychodynamique

27 Pascale Molinier

37 Catherine Marry

44 Les stagiaires évaluent les Ateliers...

50 Bibliographie

JEUDI 6 NOVEMBRE 2003

Enjeux et impasses du masculin et du féminin dans les collectifs de travail : approches sociologiques

→ Anne-Marie Devreux 9

→ Jacqueline Laufer 15

→ Sophie Pochic 19





JEUDI 6 NOVEMBRE 2003

A photograph of a group of people seated at tables in a meeting room. A woman in a white shirt is standing on the left side of the frame, addressing the group. The room has a grid ceiling with recessed lights and large windows in the background. The text 'Intervention d'Anne-Marie Devreux' is overlaid on the image.

**Intervention
d'Anne-Marie Devreux**



Quels outils théoriques

pour penser le changement dans les inégalités entre les sexes, au CNRS et ailleurs ?

Anne-Marie DEVREUX

Sociologue, Chargée de recherche Cultures et Sociétés Urbaines, « Inégalités Hommes-Femmes » du SGEN-CFDT CNRS. IRESO-CNRS, Paris. Commission

C'est au double titre de mes recherches en sociologie des rapports sociaux de sexe et de ma participation à l'enquête syndicale du SGEN-CNRS sur les inégalités entre les hommes et les femmes au CNRS que j'ai été sollicitée pour intervenir aujourd'hui. Je vais donc d'abord faire un bref rappel des conceptualisations sociologiques des rapports hommes-femmes, de leurs filiations et de leurs conséquences sur la manière de penser le changement social en matière d'inégalité entre les sexes. Car c'est bien la mise en œuvre de ce changement qui doit constituer l'objet de notre atelier. Du moins, est-ce ainsi que j'en ai interprété le projet. Puis, considérant le CNRS comme un espace professionnel traversé comme les autres par la division sexuelle du travail et la hiérarchisation sociale des sexes, je vous donnerai un aperçu des résultats d'une enquête militante réalisée sur les processus par lesquels sont produites les inégalités de sexe dans notre organisme.

Dans les conceptions que l'on se fait du changement social, quelque soit le secteur d'activité pour lequel on se pose la question, le vocabulaire utilisé pour caractériser la situation sociale des individus et les relations entre eux n'est pas neutre. Ainsi le vocabulaire de l'analyse de la place des femmes dans la société en général, et au CNRS en particulier, induit la manière dont on va appréhender le changement et par conséquent définir les stratégies de changement.

La sociologie est passée par toute une série de systèmes conceptuels depuis la fin des années 50 où la question de la « condition féminine » a commencé à être posée par des sociologues de la famille et du travail des femmes. On a donc parlé tour à tour de « condition féminine », de « rôles de sexe », de « rapport patriarcal », de « sexage », de « rapports sociaux de sexe », de « domination masculine », de « genre » (plus récemment aussi est apparu dans le langage sociologique le couple « masculin/féminin »).

Derrière chacune de ces notions, chacun de ces concepts, il y a une conception de l'origine des différences et des inégalités sociales entre hommes et femmes et il y a une conception du changement social en matière de rapports entre les sexes. Faute

de temps, je ne peux pas développer ici chacune de ces relations. Je vais me contenter de prendre les deux extrêmes de cette évolution, qui fait passer la sociologie d'une conception essentialiste des sexes à une conception en termes de construction sociale des différences de sexe.

On a plus ou moins renoncé à la notion de « condition féminine » mais on peut observer que cette idée de « condition » d'un groupe de sexe réapparait aujourd'hui dans celle de « condition masculine ». La « condition féminine » faisait le constat d'une situation sociale difficile, inférieure, d'une catégorie d'individus : les femmes. Ce constat était fait en référence au reste de la société, une sorte de référent neutre qui faisait figure de norme, un référent porteur de la normalité. La condition féminine semblait découler d'un certain nombre de « handicaps » naturels qui entravaient les femmes pour atteindre la norme : faiblesse physique, faiblesse psychologique, maternités. Le changement social consistait alors à améliorer cette condition sociale d'une population naturellement désavantagée, sans toucher au référent (d'une certaine façon, c'était « l'aide sociale » avant la lettre : on aide des individus affaiblis sans se demander ce qui a produit cet affaiblissement). Cette conception de la place des femmes et de

son changement s'appuyait donc sur une vision très essentialiste : les caractéristiques biologiques créaient la différence de cette population par rapport au reste de la population qui, d'ailleurs, n'avait pas de sexe. Comme l'a remarqué la sociologue Colette Guillaumin, dans cette vision « les femmes sont seules dans la différence, elles sont différentes toutes seules ».

Il a fallu plusieurs décennies à la sociologie pour rompre avec cette vision des sexes appuyée sur la nature, mais comme je le disais tout à l'heure, les discours sur la « condition masculine » ne sont pas exempts d'une vision naturaliste du groupe des hommes. À travers la théorie des rôles de sexe dont l'un des apports majeurs a été de faire apparaître l'existence de deux rôles de sexe et d'énoncer que les rôles masculin et féminin se définissaient l'un par rapport à l'autre, à travers l'analyse critique de la division du travail dans la famille et la non prise en compte du travail domestique, on en est venu ensuite à penser la place des femmes dans la société comme la conséquence d'un rapport social : le rapport social de sexe. Et on a aussi mis en évidence que ce rapport est à l'œuvre dans toutes les sphères de la société, et pas seulement dans la famille : la place des femmes sur le marché du travail est dépendante de leur place dans la famille et réciproquement.

Il a fallu encore un peu plus de temps pour penser que cette interdépendance était vraie aussi pour les hommes. La sociologie des rapports sociaux de sexe ne s'est emparée de la question de la place des hommes ou plus exactement de leur action dans le rapport social de sexe que depuis peu.

La construction du concept de « rapport social de sexe » est donc aussi la conséquence de la remise en question des cloisonnements que les sciences sociales maintenaient entre la sphère de la famille et la sphère du travail quand elles étudiaient les différences de sexe. La division sexuelle du travail est un concept sociologique qui permet de penser l'articulation des sphères : il n'y a pas deux divisions du travail, une dans la production, l'autre dans la famille, mais une seule. Il n'y a pas un « vrai » travail d'un côté et des tâches (domestiques) de l'autre, mais un ensemble de tâches et de fonctions nécessaires à la production de la vie et de ses moyens de subsistance (NB : la production des connaissances en est d'ailleurs l'une des composantes). C'est précisément un des effets de la domination de

sexe que d'avoir exclu les tâches domestiques de la production nécessaire à la société, de les avoir, par exemple, exclues de la comptabilité nationale (Christine Delphy), que d'avoir réduit l'activité des femmes au sein de la famille à des « occupations » et non à un travail productif assurant la reproduction de la vie même (dans les entretiens d'hommes, par exemple à propos du travail féminin ou de la vie familiale, l'opposition « travail/occupation » reste très vivace).

Les rapports sociaux de sexe qui organisent et qui commandent la division sexuelle du travail, construisent les hommes et les femmes en deux groupes sociaux dont les intérêts s'opposent, mais qui, de fait, coopèrent dans cette division.

Dans cette conception, le changement est relatif à l'état des forces dans le rapport social. L'amélioration de la situation sociale des femmes est fonction du rapport entre forces de maintien des inégalités (et du maintien des bénéfices que tirent les hommes de ces inégalités) et forces d'allègement de ces inégalités. Je ferai ici une courte incidente sur la notion de « genre » : le « genre » est une notion qui synthétise l'idée de construction sociale des catégories de sexe et de hiérarchie sociale entre elles, mais qui rend implicite l'existence d'un rapport social et de la tension entre deux groupes sociaux qui en découle. Ceci pour vous dire que le débat sur les conceptualisations des rapports entre les sexes reste vif encore aujourd'hui, bien qu'un certain nombre d'acquis soient irréversibles.

Ce rapport social de sexe est présent dans tous les domaines de la société, y compris comme j'ai pu le montrer, dans des lieux non mixtes (comme l'armée et le service militaire) où il peut opérer pour classer les inférieurs du côté du féminin et les supérieurs du côté de la force virile et des normes masculines. On dit qu'il est transversal à tous les champs sociaux.

Il a aussi sa propre dynamique de reproduction : il est le lieu d'une lutte entre les groupes de sexe, une lutte qui n'est pas forcément ouverte, explicite, qui n'est pas forcément la « guerre des sexes » (voilà une idée qui a surtout servi à dévoyer et tourner en ridicule les tentatives des femmes de se sortir, au moins un peu, des états de dépendance et d'infériorité). Ceci dit, on peut se demander si, dans certaines régions du monde, on n'assiste pas bel et bien à une guerre, une lutte à mort contre les femmes qui refusent l'asservissement - une sociologue, Jules-France Falquet, spécialiste des

rappports entre les sexes en Amérique latine et des effets de la mondialisation sur les femmes, parle à ce sujet de « guerre de basse intensité ».

Parler de rapport social pour caractériser les rapports entre les hommes et les femmes, c'est admettre qu'il y a de l'antagonisme entre les deux groupes de sexe : en tant que groupes sociaux, les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes intérêts. C'est donc admettre que, dans la division sexuelle du travail, leurs intérêts sociaux sont même contraires, même si, évidemment, ils peuvent aussi partager dans certaines relations les mêmes intérêts, non seulement dans la famille, mais aussi dans le travail ou dans la politique.

Si l'on considère maintenant la recherche et le CNRS comme un espace de travail traversé comme les autres par cette division sexuelle du travail et par ces rapports sociaux de sexe, on peut alors lire les inégalités dans les promotions, les inégalités de carrière, les pratiques de sélection, l'absence de parité dans les instances d'évaluation, non pas comme une suite de conséquences des handicaps naturels des femmes ou comme la conséquence de leur choix personnel, de leur non-engagement, de leur auto-censure, mais comme la concrétisation d'un système de domination de sexe où les hommes ont, collectivement, intérêt à protéger leur place et les bénéfices qu'ils tirent de cette place qui a parfois été difficile à obtenir.

Pour illustrer ce que je viens d'avancer, je vais donc parler maintenant d'un travail collectif fait dans le cadre syndical de la commission de travail « Inégalités Hommes-Femmes » du SGEN-CNRS. Avec Anne-Marie Daune-Richard, Marie-Claude Hurtig, Christiane Jadelot (qui est présente dans la salle), Henri Serne, et quelques autres qui nous ont aidés ponctuellement, nous avons commencé ce travail quelques années avant la mise en place de la Mission pour la place des femmes au CNRS, et avant la parution des premiers rapports européens sur les femmes dans la science, la recherche et l'enseignement supérieur. Il s'agissait d'attester devant une direction d'organisme qui en doutait encore à l'époque (ni plus ni moins d'ailleurs que l'ensemble du milieu, y compris certains de nos camarades syndicaux) de l'existence d'inégalités entre les hommes et les femmes au CNRS et de montrer la nécessité de construire des indicateurs statistiques pour les évaluer, ce qui constitue selon

nous une première étape indispensable pour aller vers un changement.

Je vais commencer par parler des chercheurs, puis je parlerai de nos résultats concernant les ITA. Tous ces résultats ont paru petit à petit dans la publication du SGEN CNRS « Action Recherche » et vont être réédités dans un ouvrage à paraître début 2004.

À partir des bilans annuels que l'administration du CNRS produit à l'issue de chaque campagne de concours chercheurs, nous avons pu reconstituer, au plan statistique, les processus de sélection des candidatures masculines et féminines. Au-delà de l'idée qui est encore parfois présente dans les esprits que le faible nombre de femmes parmi les chercheurs et sa constance (30% depuis 1946) seraient surtout dus à une auto-censure des femmes et au goût modéré des jeunes filles pour les sciences et le travail scientifique, nous avons pu mettre en évidence une réelle régularité dans les inégalités de traitement des candidatures féminines par rapport aux candidatures masculines.

Pour étudier ce traitement différentiel, nous avons construit l'indicateur du « taux de succès » par sexe : il est mesuré par le nombre de femmes (ou d'hommes) lauréates (ou lauréats) rapporté au nombre de candidatures féminines (ou masculines).

À l'embauche (au concours CR2), sur la période examinée (1996-1999), ce taux de succès des femmes sur l'ensemble des 7 départements scientifiques d'alors est significativement (au sens statistique) inférieur à celui des hommes, alors que les effectifs de candidates sont déjà inférieurs à ceux des candidats : avec 36 % des candidatures, les femmes obtiennent 33 % des postes de CR2 et ont un « taux de succès » de 7,7 % quand les hommes en ont un de 8,7%. Ce qui revient à dire que, sur la période, deux fois moins de postes ont été attribués à des femmes qu'à des hommes. Pour les concours CR2, les deux secteurs scientifiques les plus féminisés en nombre de chercheurs (Sciences de l'Homme et de la Société et Sciences de la Vie) sont parmi les plus discriminants : ce n'est pas forcément un entre-soi masculin comme il en existe dans certaines disciplines de la physique par exemple, qui produit une mise à l'écart proportionnellement plus forte des femmes.

Quand on regarde l'évolution année après année, on constate un processus par à coups : les femmes sont désavantagées un ou deux ans de suite, puis on observe un certain réajustement, pour revenir

ensuite à un durcissement dans la discrimination à leur rencontre. Au total, l'amélioration sur un an ou deux ne rattrape jamais la tendance générale.

Quand on observe les concours dits « fléchés » correspondant de fait en général à un seul poste, on constate que les hommes y sont très systématiquement privilégiés. C'est le cas quasiment à chaque fois que les possibilités sont particulièrement réduites. Quand la porte est très étroite, on ne fait rentrer que les hommes. Un phénomène que l'on retrouve dans les promotions de chercheurs en haut de la hiérarchie des grades.

Les concours DR2 sont encore plus marqués du point de vue de la discrimination à l'encontre des candidatures féminines. Or, les femmes ont manifestement une représentation de leur carrière de chercheuse qui a pour ligne d'horizon le grade de DR2 et pas au-delà, et les faits tendent à leur donner raison. Au concours DR2, bien qu'elles soient moins nombreuses proportionnellement à faire acte de candidature (30 % des candidatures émanent de femmes) et bien que plus âgées en moyenne, elles ont constitué des dossiers probablement aussi fournis si ce n'est plus que les hommes, elles sont davantage barrées que les candidats masculins (elles représentent 26% du total des lauréats hommes et femmes). Dans tous les départements (je veux dire par là que pas un seul département n'échappe à ce phénomène), le « taux de succès » (rapport des lauréates aux candidatures féminines) des femmes est inférieur à celui des hommes. Ici les processus de sélection viennent redoubler l'autocensure et le découragement, ce qui aboutit au fait que, pour les 4 années considérées, un peu plus de 75% des postes disponibles aux concours DR2 sont revenus à des hommes. Autrement dit, pendant que 3 hommes deviennent directeurs de recherche, une seule femme atteint ce grade.

Dans le haut de la hiérarchie (ce ne sont plus alors des concours mais des promotions), on a 8 fois moins de femmes que d'hommes promues DR1 et au niveau suivant de promotion, c'est entre 11 et 12 fois plus d'hommes qui bénéficient de cette sélection. Au sommet, pour les 4 années cumulées, il n'y avait de toutes façons que 9 femmes promouvables (de DRCE1 à DRCE2) pour 149 hommes dans le même cas (soit 17 fois moins), ce qui n'est jamais que la conséquence logique des discriminations enregistrées aux rangs inférieurs.

Pour les ITA, nous ne disposons pas de données annuelles de même type car l'administration du

CNRS ne les produit pas systématiquement, ce qui est sans doute significatif du point de vue des priorités de l'organisme en matière de gestion des ressources humaines, mais ce n'est pas le sujet du jour. Nous n'avons pu travailler que sur les concours de l'année 1999 et nous n'avons donc pas le recul que nous pouvions avoir pour l'étude des concours chercheurs. Pour cette année-là, pour les concours externes (recrutements), on constate que malgré un nombre légèrement plus important de candidatures féminines (elles représentent près de 51% du total des candidatures aux concours externes), on trouve un pourcentage supérieur de lauréats chez les hommes (ils représentent 55 % des reçus sur listes principales et complémentaires).

L'écart se creuse encore si l'on observe le classement des candidatures entre les deux listes : celles et ceux des candidats à qui l'on destine les postes mis au concours (liste principale), et complémentaires, celles et ceux qui ne seront intégrés au CNRS que si les premières et premiers classés choisissent de ne pas prendre leur poste (liste complémentaire). Les hommes sont proportionnellement plus souvent classés que les femmes en position d'obtenir le poste, un processus que l'on avait aussi pu observer dans les classements par les sections aux concours chercheurs : les membres des jurys ont parfois le sentiment de prendre autant en compte les femmes que les hommes parmi les admissibles, mais les candidats masculins sont davantage classés en tête. Au final, pour les concours ITA externes, les hommes obtiennent 60% des postes alors qu'ils ne représentent que 49% des candidats. Les concours internes de 1999 se sont par contre avérés moins favorables aux hommes : les hommes, en représentant 45% des candidatures, n'ont obtenu que 40% des places sur listes principales. Il faudrait cependant mettre ces résultats en regard des retards de carrière cumulés chez les unes et les autres, ce qui n'a pas été possible, faute de données.

Quant à la place respective des hommes et des femmes dans les jurys, dans les deux types de concours ITA, les femmes sont en nette minorité. Elles représentent 23% des membres de ces jurys des concours externes et 34% des jurys des concours internes (titulaires et suppléants).

Pour les promotions « au choix » des ITA (également pour 1999), on constate qu'elles sont plus favorables aux femmes pour les corps d'Adjoints techniques et de Techniciens (corps où les femmes représentaient, cette année-là, entre 60 et 73% des promouvables et où elles sont nettement plus nombreuses que

les hommes dans les effectifs totaux). Mais ces promotions « au choix » leur deviennent défavorables (toujours par rapport aux promouvables) à partir du corps des Assistants ingénieurs.

Plus on monte dans la hiérarchie des corps, plus l'écart se creuse en défaveur des femmes. Ainsi les femmes représentent près de 54% des promouvables IR et ne représentent plus que 29% des promues, tandis que représentant 60% des promouvables AJT, elles constituent 80% des promus. Une observation plus fine montre que l'étape du processus de sélection où les « promouvables » deviennent des « proposés » à la promotion (proposés par les directeurs de laboratoire) devient de plus en plus défavorables aux femmes au fur et à mesure que l'on monte dans la hiérarchie : c'est exactement ainsi que se construit ce que l'on appelle le « plafond de verre ».

Puisque nous sommes ici dans un programme de la formation permanente du CNRS, je conclurai sur ce sujet. Là encore, l'étude ne porte que sur une seule année, non pas que les bilans de la formation manquent, mais ils contiennent peu de données sexuées et depuis très peu de temps. Pour l'année 2000, nous avons étudié de près la liste des congés individuels de formation. Ces congés individuels (au nombre de 24 pour l'année) ont tous correspondu à des formations diplômantes (à l'exception d'un seul). On remarque d'abord que, dans cette modalité de formation, les femmes sont en moyenne d'une catégorie plus élevée que les hommes. Mais surtout, si l'on compare les durées de formation et le coût salarial moyens de ces congés, on s'aperçoit que :

- pour les hommes, la durée totale moyenne de formation est de 1600 heures environ, celle des femmes est inférieure à 800 heures (à peine la moitié, moins donc),
- et conséquence de ce qui vient d'être dit, le coût salarial moyen de la formation des hommes est de 100 000 francs environ, celle des femmes de 71 000 francs (on est en 2000, les bilans du CNRS se faisaient encore en francs). Soit, pour les femmes, une durée moyenne de congé individuel de formation inférieure de 50% à celles des hommes, et un coût pour le CNRS inférieur de 29%.

On ne peut guère aller plus loin que ces constats, car derrière ces congés de formation, il y a bien sûr des choix et des disponibilités individuelles (notamment une disponibilité familiale). Et ce n'est là qu'une des modalités de la formation permanente parmi d'autres.

Nous avons dans cet exemple, il me semble, un élément de réflexion en matière de stratégies de changement dans la place des femmes au CNRS : pour évoluer, un organisme doit se connaître, et pour se connaître, il doit se forger des outils de connaissance, des indicateurs. La constitution d'indicateurs sexués me semble un premier pas absolument nécessaire au changement. C'est du moins ce que nous a confirmé cette étude des inégalités de sexe au CNRS et c'est ce qu'ont tout de suite préconisé les premiers rapports européens sur la place des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche. Mais, bien sûr, la connaissance des inégalités est elle-même un enjeu, au CNRS comme ailleurs, car - je voudrais insister sur ce point -, faire connaître les inégalités subies par les unes c'est, dans le même mouvement, faire savoir les bénéfices acquis par les autres. Selon moi, le changement passe aussi par la mise en évidence de cet aspect de la hiérarchie des places occupées par les hommes et les femmes au CNRS.



A woman in a white dress is standing and speaking to a group of people seated around a large conference table in a modern meeting room. The room has a curved wall and recessed ceiling lights. The text 'Intervention de Jacqueline Laufer' is overlaid on the image.

**Intervention
de Jacqueline Laufer**



Genre, pouvoir et organisation : de la connaissance à l'action

Jacqueline LAUFER

Sociologue, Professeure au Groupe HEC, Direction de la recherche du Groupe HEC, Paris.
Directrice adjointe du Mage,

Membre du comité de rédaction de la revue *Travail, genre et sociétés*, IRESO, Paris.

Elle co-dirige avec Catherine Marry, le groupement de recherche du CNRS Mage

«Marché du travail et genre». Ses recherches portent sur les carrières des femmes dans l'entreprise, sur la féminisation de l'encadrement et des postes de pouvoir et plus généralement sur la mise en œuvre de l'égalité professionnelle.

La question du genre doit être placée au centre d'une analyse du vécu des hommes et des femmes dans les organisations et plus largement d'ailleurs, au centre d'une analyse du fonctionnement des organisations.

Dans la plupart des organisations, la situation qu'on peut observer est celle d'un contraste entre un principe d'égalité formelle entre femmes et hommes et la persistance de nombreuses inégalités.

Nous sommes passés d'une situation où les femmes étaient exclues de l'égalité et de l'accès aux principaux aspects du pouvoir formel (tant au niveau du droit qu'au niveau du savoir certifié par un diplôme), à une situation où les femmes ont obtenu l'accès à tous les aspects formels de l'égalité et en particulier le droit d'accès au savoir et aux professions.

L'histoire de l'accès des femmes à l'égalité en général et à l'égalité de pouvoir, en particulier, n'est pas encore achevée. La présence croissante des femmes dans certaines professions n'a pas fait disparaître les phénomènes de ségrégation horizontale et verticale, entre professions et au sein des professions, qui caractérisent l'emploi féminin dans son ensemble.

Les organisations sont le lieu privilégié de l'exercice du pouvoir dans les sociétés modernes. La mise à jour des processus de construction des inégalités sexuées y revêt donc un caractère essentiel pour agir dans le sens de l'égalité. L'organisation bureaucratique s'est construite sur un écart entre les principes apparemment neutres et une réalité marquée par le traitement différentiel des sexes, la ségrégation des emplois et le maintien d'une hiérarchie entre emplois masculins et emplois féminins. En France et aux États-Unis, un certain nombre de recherches ont permis d'observer de façon concrète comment les organisations parvenaient, à l'aide de normes implicites, d'interactions

quotidiennes entre hommes et femmes, de pratiques formelles et informelles, de symboles, d'images, de métaphores masculines du pouvoir, à reproduire et reconstruire les inégalités, les différences et des hiérarchies sexuées, alors même que des évolutions plus égalitaires sont à l'œuvre.

L'accès croissant des femmes à des fonctions plus qualifiées a-t-il modifié ces processus de construction et de reconstruction des inégalités sexuées dans les organisations ?

Si l'on prend l'exemple des entreprises, les frontières du masculin et du féminin ont considérablement évolué. La mixité est maintenant acquise parmi les cadres, les femmes ayant bénéficié du développement de fonctions d'expertise dans les métiers nouveaux de la publicité, des relations publiques, de la communication, des ressources humaines. Elles sont désormais nombreuses dans les fonctions d'autorité intermédiaire. Pourtant, la mixité n'est pas l'égalité. On retrouve, parmi les cadres, des différences entre hommes et femmes dans les postes occupés, dans les filières de carrière, dans l'accès au sommet des hiérarchies.

Cette féminisation différenciée des cadres pose la question du rôle joué par les politiques et les modèles de carrière dans les organisations. Dans beaucoup d'entreprises, on constate en effet que les femmes sont plus nombreuses dans les postes plus routiniers, postes d'assistance, périphériques à la décision et au pouvoir ; elles sont plus nombreuses aussi dans les filières de carrières administratives, moins visibles, moins stratégiques, alors que les hommes sont plus nombreux dans les filières d'encadrement opérationnel qui constituent le plus souvent les «voies royales» de la promotion hiérarchique. Et si des politiques plus mixtes de gestion de carrière s'appliquent aux jeunes diplômées, des processus d'«organisation

de la rareté» subsistent malgré tout. Par exemple, des critères de potentiel rigidement associés à des normes d'âge ou des rythmes de mobilité et de disponibilité très exigeants conduisent à ce que de nombreuses femmes cadres soient considérées comme moins « disponibles » ou « moins légitimes », ce qui justifie alors de ne pas les nommer à tel ou tel poste de responsabilité.

Dans les grandes organisations publiques et dans les organisations scientifiques, en raison des principes qui les régissent – rationalité administrative, rationalité scientifique – la neutralité des règles y sera plus souvent encore invoquée. Par exemple, ces règles qui définissent les conditions de recrutement, de promotion ou la nomination de tel ou tel individu à tel ou tel poste : réussite à un concours, âge, ancienneté, mérite, et pour les organisations scientifiques, mérite et productivité scientifiques. Or, après analyse, certaines règles n'apparaissent pas aussi « neutres », ni aussi « impersonnelles » qu'on voudrait bien le penser, en particulier en ce qui concerne l'accès aux postes élevés. On sait par exemple que les règles d'âge et d'ancienneté dans la Fonction Publique (comme les normes d'âge pour l'accès au groupe des cadres à haut potentiel dans le secteur privé) n'ont pas la même portée pour les hommes et pour les femmes. De même, si les règles de mobilité ont souvent d'excellentes justifications au regard de l'efficacité de l'organisation, elles ont aussi traditionnellement joué au bénéfice des carrières et des parcours masculins.

De surcroît, les processus informels qui accompagnent l'application de ces règles formelles apparaissent fonctionner davantage au bénéfice des hommes et de leurs parcours professionnels. On sait bien par exemple que l'accès à des postes élevés dépend non seulement d'une décision prise à l'instant « T », mais sanctionne également un parcours.

À l'Université ou dans des organisations scientifiques, comme dans les entreprises, il s'agira d'être dans ces fonctions stratégiques qui font partie de ces « parcours initiatiques » qui aident à la carrière. Or, à l'instar des femmes cadres du secteur privé, les femmes enseignantes et chercheuses sont plus nombreuses dans des postes et des fonctions administratives moins visibles, tandis que les hommes apparaissent plus nombreux dans ces fonctions plus stratégiques du point de vue de la carrière, telles que Direction de DESS ou de DEA, Direction de laboratoire ou Présidence de Commission de spécialistes.

À propos de la nature sexuée du pouvoir et des rôles de pouvoir dans les organisations, une autre question se pose : les femmes s'exclueraient-elles de la course en direction des postes de pouvoir ? En d'autres termes, peut-on déceler chez les femmes des attitudes ou des comportements visant à une « recherche d'équilibre » entre carrière et famille, ou encore manifestant ce qu'on pourrait décrire chez elles comme une « préférence pour l'inégalité » ?

La question qui est posée ici est celle du rôle respectif de la famille, des politiques publiques, mais aussi des politiques organisationnelles (entreprises ou organisations publiques) dans une insertion plus égalitaire dans la sphère professionnelle et dans une meilleure articulation, pour les hommes comme pour les femmes, de l'investissement professionnel et familial.

Interviennent ici, bien sûr, les politiques en matière de garde et de scolarisation des petits enfants ou encore des politiques et des pratiques en matière de temps de travail que celles-ci soient articulées à des évolutions juridiques – les 35 heures – ou à des normes organisationnelles comme par exemple le modèle de « disponibilité totale » pour les cadres supérieurs.

De nombreuses recherches attestent du fait que les inégalités de trajectoires professionnelles au détriment des femmes dans les professions supérieures peuvent être attribuées à la division familiale du travail et aux négociations conjugales, mais beaucoup de recherches attestent aussi que beaucoup de femmes qui font carrière ont des enfants.

Par conséquent, l'argument qui consiste à expliquer les retards de carrière des femmes et leur difficulté à accéder à des postes de pouvoir par leurs responsabilités familiales et par le « choix » des femmes de privilégier leur famille apparaît ambigu.

D'un côté, on peut considérer que cela décrit effectivement la situation de nombreuses femmes mariées et mères de famille. De l'autre, on doit s'interroger sur le fait de savoir s'il ne s'agit pas d'un jugement stéréotypé, privilégiant un jugement catégoriel des femmes aux dépens d'une analyse des comportements effectifs des femmes dans une situation donnée, dans une organisation donnée. Dans tous les cas – et c'est là un point essentiel – une telle argumentation tend à minimiser l'impact des obstacles qui se situent au sein des organisations elles-mêmes : discriminations structurelles, modes de gestion des carrières, normes temporelles de disponibilité totale, etc.

En effet, dans un telle argumentation, si les femmes n'ont pas accès au pouvoir, ce serait en raison de « l'organisation de la société » et du « choix des femmes ». Et ce ne serait alors pas la responsabilité de l'organisation, publique ou privée, qui les emploie.

La connaissance des dynamiques de genre intervenant dans la construction des inégalités et en particulier dans l'accès au pouvoir dans les organisations conduit désormais à la question de l'action. Face au constat des inégalités, comment agir pour l'égalité ?

Sur le plan juridique, on a d'abord voulu agir en réaffirmant le principe de l'égalité des droits. L'exemple de la loi sur l'égalité de rémunération est là pour rappeler de manière exemplaire que l'affirmation d'un principe égalitaire est vouée à l'inefficacité face à une réalité économique et sociale inégalitaire. Le salaire n'est ici que l'expression d'inégalités construites à partir des modalités d'insertion des femmes sur le marché du travail et dans l'organisation, modalités caractérisées par la ségrégation des emplois et par la dévalorisation des emplois féminins au regard des emplois masculins.

On a ensuite posé un nouveau principe, le principe de l'égalité de traitement (principe formulé par la Directive Européenne du 9 février 1976), qui vise directement tous les processus formels concrets mais aussi informels, sociologiques et psychologiques qui déterminent l'insertion des femmes sur le marché du travail : recrutement, qualification, promotion, accès à la formation continue, etc. Ainsi, dans les entreprises, on pourra s'interroger sur le fait de savoir si les procédures de recrutement ou d'évaluation se déroulent de manière équitable ou sont au contraire biaisées par la prégnance d'attitudes et de comportements marqués par les stéréotypes et les préjugés.

Avec la notion d'égalité des chances, un pas supplémentaire est fait pour dépasser le stade des principes en matière d'égalité. Les obstacles à l'égalité n'apparaissent plus ici de nature juridique mais de nature sociale, culturelle, historique. Il s'agit désormais de faire rentrer dans le champ du droit, le souci de corriger tous ces processus qui structurent les inégalités hommes-femmes dans le champ de l'emploi, de l'éducation et de la « conciliation ».

Dans cette perspective d'égalité des chances, deux stratégies d'action sont envisageables. Il y a d'une part les actions positives, des actions préférentielles et temporaires, visant un groupe de femmes. Et il y a d'autre part la stratégie du

« gender mainstreaming ». Celle-ci vise, comme son nom l'indique, l'intégration d'un objectif d'égalité à toutes les actions, à toutes les politiques, à toutes les négociations, que l'on soit au niveau d'un État ou au niveau d'une organisation. Ainsi, toute politique (d'éducation, de temps de travail, mais aussi de recrutement, de formation, de promotion) ne saurait être élaborée et évaluée sans que ses effets, en matière d'égalité hommes-femmes, ne soient pris en compte explicitement.

Les différents modèles d'action en matière de mise en œuvre de l'égalité peuvent aller de la préconisation de mesures contraignantes pour réaliser l'égalité à des mesures qui s'appuient sur la négociation entre acteurs pour diminuer les inégalités et accomplir les promesses de l'égalité.

Certaines « actions positives » (ou discriminations positives) se définissent par une obligation de résultat. On peut ici donner l'exemple de mesures prises dans des universités en Europe de nature à faciliter l'accès des femmes à des postes ou à des fonds de recherche dans les domaines où les femmes sont sous-représentées. En France, on a pu justifier de la contrainte associée à la parité au nom de l'égalité entre citoyens. Dans les organisations publiques ou privées où la question du mérite l'emporte sur celle de l'égalité, des mesures contraignantes ont paru peu adaptées.

À l'autre pôle, on trouve le modèle de l'égalité négociée, qui traduit précisément le fait qu'il est difficile, a priori de définir, une forme applicable du principe d'égalité. On s'en remet donc aux acteurs dans une situation donnée, dans une organisation donnée, pour définir l'objectif d'égalité à poursuivre ainsi que les moyens à mettre en œuvre.

Toute stratégie de mise en œuvre d'une démarche organisationnelle en matière d'égalité devrait intégrer les étapes suivantes : un diagnostic chiffré et un diagnostic des pratiques organisationnelles en matière de recrutement, évaluation, promotion. Ce diagnostic devrait intégrer la mise en œuvre de groupes de travail et le résultat d'éventuelles études qualitatives. L'élaboration d'un plan d'action en matière d'égalité et sa mise en œuvre implique une volonté politique au sommet et la responsabilisation de l'ensemble des acteurs concernés.



Intervention de Sophie Pochic



Carrière au féminin, carrière au masculin :

quelles différences ?

Sophie POCHIC

Sociologue, Chargée de recherche LASMAS-IRESO, Paris.

Cette intervention sur les carrières sera centrée sur les cadres d'entreprise, car c'est une population que j'ai étudiée, mais ces réflexions peuvent servir de base pour réfléchir par analogie sur les carrières dans le monde de la recherche publique. Pour faire une carrière promotionnelle dans le secteur privé, les individus doivent se conformer à la norme de la « disponibilité permanente » pour l'entreprise, disponibilité temporelle (travailler sans compter son temps) et disponibilité géographique (accepter les déplacements et les mutations, souvent désormais à l'étranger). Regarder comment s'articulent carrière et vie privée « du côté des hommes » permet de mieux comprendre leurs facilités de carrière, qui tiennent à la fois de facteurs organisationnels et de facteurs privés. D'un côté, en raison de la ségrégation sexuée des filières de formation et d'emploi, ils n'ont pas les mêmes perspectives de carrière que les femmes cadres. De l'autre, pourquoi un homme peut-il faire carrière sans éprouver le besoin de « concilier » entre son travail et sa vie privée ? Car il bénéficie en fait souvent d'un invisible soutien domestique à la carrière que réalise sa compagne. Or, ce soutien est plus problématique pour une mère de famille, dont la carrière ne s'impose pas à son conjoint sur le mode de l'évidence et doit faire l'objet de négociations conjugales. Cette norme de la « disponibilité permanente » peut donc être qualifiée de masculine.

I. Dévoiler les facilités de carrière des hommes grâce aux enquêtes statistiques

Pour éclairer les carrières des cadres d'entreprise, il est tout d'abord essentiel de rappeler la ségrégation horizontale et verticale qui traverse cette catégorie, comme dans l'ensemble des professions qualifiées.

Même si les femmes ont largement participé à la croissance numérique de la catégorie des cadres d'entreprise dans les années 1980-1990 grâce à leurs diplômes, elles demeurent encore minoritaires dans ces professions qualifiées. L'enquête sur l'emploi 2002 de l'INSEE montre qu'elles sont beaucoup plus nombreuses à accéder à des postes de cadres administratifs et commerciaux d'entreprise (37% de femmes en moyenne, et même 52% pour les moins de 30 ans), qu'à des postes d'ingénieurs et de cadres techniques (15% en moyenne et toujours seulement 21% pour les moins de 30 ans). On les trouve davantage dans des postes d'expertise que

d'encadrement hiérarchique, et elles demeurent encore largement exclues des postes de pouvoir. En comparaison, les « professeurs et chercheurs¹ » ne sont pas épargnés par cette ségrégation, puisque les femmes sont majoritairement dans des postes d'enseignantes du secondaire, traditionnellement présentés comme des emplois « biens pour une femme » en raison de leurs horaires (scolaires par définition), mais accèdent deux fois moins que leurs collègues aux postes plus prestigieux de directrices d'établissement. Elles sont également deux fois moins nombreuses dans les postes plus sélectifs d'enseignants à l'université ou de chercheurs, même s'il faudrait affiner ces chiffres par type de spécialité et par niveau hiérarchique au sein de chaque corps de métiers.

Mais pour réfléchir sur l'articulation vie privée/vie professionnelle, il faut également prendre en compte cette dimension souvent oubliée : les hommes cadres sont rarement dans des couples à « double

carrière», alors que cette situation est majoritaire pour les femmes cadres. Seulement un homme cadre d'entreprise sur dix est en couple avec une femme cadre d'entreprise. Un quart vit avec une femme actuellement sans profession, souvent devenue femme au foyer à la suite d'une mutation de son conjoint. Et même si la situation du couple à double carrière augmente dans les jeunes générations, cette situation reste relativement rare. La situation est très différente pour les femmes cadres, beaucoup plus souvent dans des couples à double carrière : quatre sur dix ont un conjoint lui-même cadre d'entreprise. Les femmes « professeurs et chercheurs » vivent également davantage l'homogamie² que leurs collègues masculins, même si cette situation est très fréquente dans ces métiers. Il semble qu'en comparaison la carrière soit plus facile à « concilier » avec une vie familiale dans ces professions, car on trouve autant de femmes dans ces métiers avec 3 enfants (ou plus) que d'hommes, contrairement aux cadres d'entreprise. Dans les entreprises, les hommes cadres d'entreprise sont davantage mariés, moins divorcés et ont en moyenne plus d'enfants à charge que leurs collègues féminins.

Cet indice de moindre tension entre les deux sphères (travail/famille) est peut-être à chercher du côté de l'autonomie dans la gestion des horaires de travail dans ces postes d'expertise scientifique : la « disponibilité » nécessaire pour faire carrière est là aussi essentielle, mais peut être davantage organisée comme on le souhaite (écrire un article le week-end, les vacances, parfois chez soi...), et peut être plus facile à négocier avec un partenaire qui comprend les règles du milieu. De même la mobilité géographique est plus contrôlée, ces professions fonctionnant davantage sur le principe de l'autonomie personnelle (auto-nomos, se donner ses propres règles et objectifs de travail) plutôt que sur le mode managérial du privé (hétéro-nomos, règles et objectifs qui s'imposent à tous). Cependant, cette distinction est parfois rendue obsolète du fait que certaines disciplines commencent à être de plus en plus concernées par le management par projets et par la course aux résultats et à la publication.

Enfin, l'étude des durées de travail montre qu'en l'absence d'enfants à charge au domicile, les horaires des hommes et des femmes cadres d'entreprise ne se distinguent guère, et pour près de la moitié, ceux-ci travaillent plus de 40h par semaine. Par contre, pour une femme, avoir trois enfants augmente

très fortement la probabilité de passer à un temps partiel ou de limiter ses horaires (à 39h). Ce temps partiel paraît d'ailleurs plus « choisi » en fonction de ses charges familiales que « contraint » par un employeur, contrairement aux femmes de catégories populaires. À l'inverse, être responsable d'une famille nombreuse incite un homme à dépasser les durées de travail légales, phénomène que Charles Gadéa et Catherine Marry ont appelé le « mystère de l'escalier inversé » : la carrière professionnelle semble favorisée par le nombre d'enfants pour les hommes, alors que les femmes sont toujours davantage confrontées à « l'infortune de la femme mariée » (expression de François de Singly) quand elles sont mères de famille nombreuse.

Mais si l'analyse statistique permet de dresser un tableau général de l'articulation vie familiale/vie professionnelle, elle ne révèle qu'indirectement les arbitrages complexes à des moments clés de l'histoire d'un couple (et maintenant souvent de plusieurs couples successifs). Seuls les récits de vie permettent d'appréhender la division du travail professionnel et domestique au sein d'un couple, qui s'est progressivement instauré au gré des événements (déménagements, naissances...). Une enquête auprès de cadres au chômage³ m'a permis d'appréhender ces négociations conjugales et d'éclairer ce paradoxe : les charges familiales entravent les carrières des femmes cadres, alors qu'elles semblent stimuler celles des hommes.

II. Les facilités de carrière des hommes : l'invisible soutien domestique à la carrière

La carrière au masculin est souvent permise par la disponibilité de son épouse, qui met sa carrière entre parenthèse, par un temps partiel, voire un arrêt temporaire ou définitif de son activité, souvent à la suite d'un déménagement pour suivre son conjoint. Pour ces hommes qui correspondent au stéréotype du « Chef-de-famille » (le principal-apporteur-de-ressources), typique des cadres de 50 ans, mais que l'on rencontre encore dans les jeunes générations, la prise en charge par une tierce personne des « à-côtés de leur carrière » leur paraît aller de soi. Dans ce cas, la responsabilité d'enfants à nourrir agit comme un stimulant du zèle professionnel, tandis que son épouse devenue « Fée du logis » le décharge du travail domestique parental quotidien et se met au service de la réussite de son mari et de ses enfants. Dans les jeunes générations, les

hommes parlent moins de « choix » et davantage de « sacrifice » et de « frustration », quand leur conjointe a mis un bémol à sa propre carrière. Elle cherche d'ailleurs souvent à retravailler quand les enfants sont en âge d'aller à l'école maternelle, mais dans des professions aux horaires adaptés aux horaires scolaires.

Cette configuration familiale est progressivement remplacée par celle du couple à « double carrière ». Dans les jeunes générations où il est davantage répandu, des hommes cadres en couple avec des femmes diplômées peuvent plutôt être qualifiés de « compagnons » : ils participent au ménage, et veulent être des pères plus présents et plus disponibles. Dans ces couples « égalitaires », le partage est quand même inégal. De la même manière que le salaire de la femme est souvent considéré comme un salaire d'appoint, la participation de l'homme aux tâches domestiques est considérée socialement et en pratique comme une « participation d'appoint », pour soulager la conjointe, qui demeure la « chef d'orchestre », déléguant les tâches. Ce ne sont pas eux qui ont la « charge mentale » de l'articulation des sphères du travail et du familial (selon la jolie expression créée par M. Haicault), même s'ils y participent. Qui pense à prendre rendez-vous chez le pédiatre, ou à appeler la nounou pour le samedi soir ? Dans ces jeunes générations, la revendication d'horaires de travail « normaux », la résistance à la mobilité géographique, sont notamment fondées sur la volonté d'être des « papas plus présents », mais aussi de ne pas mettre en péril leur couple, car cela correspond aux attentes de leurs compagnes.

Ces exemples montrent l'importance de prendre en compte les différentes séquences successives qui peuvent rythmer la configuration familiale, dimension particulièrement importante pour comprendre les carrières des femmes cadres. Ils rappellent également que le modèle traditionnel de la mère au foyer est progressivement rejeté par les femmes. Particulièrement dans le cas des femmes diplômées, qui désirent être des « femmes autonomes », et qui arrivent à « concilier » un travail épanouissant, leur(s) maternité(s) et éventuellement du temps pour soi. Ces femmes veulent également avoir du temps pour être disponibles pour leurs enfants, être attentives à leur bien-être et à leur éducation.

III. Comment réussir à être une Femme autonome ?

Les récits de vie rappellent ce que vous connaissez bien : en début de carrière, conjuguer carrière et vie privée ne pose pas de difficultés, car l'absence de responsabilités familiales permet de ne pas compter ses heures et de cohabiter avec un autre cadre sans tensions, voire même de vivre en couple géographiquement séparé (« les couples TGV »). Une première « stratégie » peut donc être de repousser l'âge de la première maternité pour se consacrer d'abord à sa carrière « comme une célibataire ». Cet investissement dans des carrières menées en parallèle dépend également du partenaire, plus facile à négocier avec un compagnon, et plus difficile avec un chef de famille valorisant la « disponibilité féminine ». Une solution qui s'impose parfois est de renoncer à la maternité afin de ne pas modifier cet équilibre précaire des deux carrières indépendantes et de rester une « éternelle célibataire ». Progresser dans son autonomie à travers la reconnaissance sociale et financière qu'apporte une carrière peut également inciter à quitter quelqu'un avec lequel on se sent désormais en décalage. Ensuite, en raison de leur âge et/ou de leur investissement dans leur carrière, il est plus ardu de rencontrer le partenaire attentif à ses attentes, ce qui expliquerait le taux élevé de « vie en solo » (avec ou sans les enfants) parmi les femmes cadres.

L'arrivée d'un enfant oblige une femme cadre en couple à mettre en place des « stratégies défensives » (selon l'expression de Chantal Nicole-Drancourt, 1989) pour continuer à faire carrière malgré tout : limiter le nombre d'enfants et déléguer le travail domestique et éducatif à d'autres femmes pour continuer à être « disponible » pour l'entreprise. La délégation de ces tâches à des services marchands (femme de ménage, baby-sitter, voire bonne) est également indispensable pour les mères seules. Si les compagnons peuvent prendre en charge une partie des tâches domestiques et parentales, cette « participation d'appoint » s'inscrit toujours dans l'ordre social des sexes. Cependant, la gestion d'un couple à double carrière risque toujours de rencontrer des tiraillements, en terme de promotion nécessitant une mobilité géographique par exemple : qui part ? En comparaison avec la province, la région parisienne permet peut-être plus facilement de conjuguer des carrières en couple en raison de l'ampleur des postes proposés dans cette zone géographique, où sont regroupés les grandes entreprises et leurs sièges sociaux. Finalement,

chacun doit composer avec la carrière de l'autre, pour qu'un « compromis de coexistence » soit possible, ce qui est parfois plus facile quand on est engagé dans la même entreprise et que l'on peut négocier les mutations à deux.

C'est pour cela qu'il est plus facile de « faire carrière » pour une femme si son propre mari n'est pas un « carriériste ». Être dans une profession moins qualifiée du privé, ou dans des professions qui autorisent une plus grande « disponibilité/mobilité » (comme enseignant ou indépendant) permet d'envisager davantage de suivre sa compagne au gré des mutations. Ces couples « hors normes », où la situation « normale » est inversée, avec une « femme-principale-apporteuse-de-ressources » ne sont cependant pas obligatoirement faciles à assumer, dans le regard des autres, que ce soit la famille ou les amis, et dans son propre regard (le sien ou celui de son conjoint). Les quelques rares exemples de cadres qui tentent l'expérience du statut de « père au foyer » qui se consacre à ses enfants pendant que madame s'investit dans sa carrière considèrent cette expérience comme temporaire, car un père doit avoir un métier. Ces exceptions sont d'ailleurs là pour nous rappeler la force des représentations sociales sur le masculin et le féminin, qui restent très incorporées et difficiles à modifier.

Que ce soit par choix ou par contrainte, de nombreuses femmes modèrent progressivement leurs ambitions et font donc des carrières moins prestigieuses que ce qu'elles pouvaient imaginer quand elles étaient jeunes. La solution du temps partiel, notamment le mercredi, très répandu pour les femmes de deux ou trois enfants, est encore aujourd'hui interprétée par la hiérarchie comme un certain « renoncement » à faire carrière, même si les femmes cadres cherchent à développer un nouveau rapport au temps, et finalement seulement revendiquer une « durée de travail normale ». Limiter ou réduire son temps de travail professionnel, en bifurquant vers des métiers ou des postes où l'on peut « compter son temps », dont les horaires sont plus malléables est une autre stratégie souvent envisagée, du moins temporairement. Certaines se fixent enfin un « seuil » de réussite professionnelle, au-delà duquel elles ne veulent/peuvent aller, ce qui peut les amener à refuser des promotions par exemple en raison des déplacements ou de la mobilité géographique que cela engendrerait. Ceci n'est d'ailleurs pas sans poser problème en fin de carrière, certaines femmes mesurant trop tard le

coût de ces « choix », qui les ont amenées dans des situations qu'elles vivent comme bloquées ou injustes.

Une dernière « stratégie » consiste à faire une carrière en discontinu, en faisant des enfants jeunes et en s'investissant dans sa carrière une fois que les enfants ont grandi et sont autonomes. Ce modèle de carrière se rencontre fréquemment chez les femmes cadres quinquas qui ont eu des enfants jeunes, et risque d'être plus rare en raison de l'élévation de l'âge moyen au premier enfant (environ 30 actuellement). Mais cette stratégie de réinsertion tardive se heurte aux politiques de gestion des Ressources Humaines qui privilégient les « jeunes-cadres-dynamiques ». Elle débouche souvent sur des difficultés de fin de carrière, en lien avec la faible « employabilité/recrutabilité » des cadres âgées au chômage, particulièrement dans les métiers commerciaux.

Conclusion : Quelles résonances avec les carrières dans la recherche ?

Malgré la volonté affichée de permettre une plus grande mixité au niveau des cadres supérieurs et des dirigeants, les femmes chercheuses comme les femmes cadres d'entreprise suivent en moyenne des parcours de carrière moins élevés que les hommes, et se heurtent à un « plafond de verre » que des années de dénonciation par les féministes n'ont pas vraiment réussi à faire bouger. Quels outils conceptuels peuvent permettre d'y remédier ?

- Il faut réfléchir sur les critères de promotion CR / DR, afin de voir s'ils sont neutres par rapport aux différences masculin / féminin (c'est justement le propos d'Anne-Marie Devreux). Dans le privé, les critères privilégient les hommes dans la détection des « cadres à potentiel » : capacité à la mobilité géographique, notamment à l'international ; compétences managériales « masculines » : disponibilité, notamment temporelle. Et tant que les comités de direction resteront masculins, le principe de la cooptation et du sponsoring favorisera les hommes et défavorisera les femmes dans les mécanismes de promotion.

- Il faut aussi réfléchir sur la « négociation conjugale » des carrières et des projets professionnels des chercheuses avec leur conjoint : dans le privé, en raison de la féminisation de la catégorie, mais également du contexte de restructuration permanente qui empêche de programmer les carrières, cela devient une variable centrale. Tentées autant,

que leurs camarades de promotion par la mobilité à l'international, les femmes cadres expatriées sont encore une minorité. On peut y voir une résistance des Directions des Ressources Humaines à confier ces postes à des jeunes femmes. Mais en raison des rapports conjugaux, les rares femmes cadres expatriées sont des célibataires sans enfant, alors que leurs collègues masculins peuvent conjuguer paternité et mobilité à l'international, que leurs absences au quotidien soient tolérées ou que leurs femmes les aient suivis...

Pour l'instant, en raison du principe de « domination masculine », ce sont toujours les femmes qui acceptent de suivre leur conjoint. Mais sous la pression des femmes et dans la crainte du divorce pour les hommes, on peut espérer que les choses vont peut-être changer...



1 Ce groupe inclut à côté des enseignants du secondaire, et de l'université et des chercheurs, des professions scientifiques comme les médecins, les psychologues et les pharmaciennes. En raison du petit effectif de ce groupe, nous avons dû conserver ces données agrégées, sans pouvoir étudier spécifiquement la situation des chercheur-e-s et maîtres de conférence.

2 Homogamie : vivre avec un partenaire de statut socioprofessionnel équivalent.

3 Une trentaine d'entretiens de forme « récits de carrière » ont permis de reconstituer leur biographie professionnelle, sentimentale, familiale, et résidentielle. Un des objectifs était de comprendre les « carrières en couple », et les négociations conjugales autour des mobilités professionnelles et géographiques. Le chômage est à cet égard un révélateur de l'équilibre antérieur.

6 novembre 2003

VENDPREDI 7 NOVEMBRE 2003

Travail, subjectivité et
genre : une perspective
psychodynamique

→ Pascale Molinier 27

→ Catherine Marry 37





VENDREDI 7 NOVEMBRE 2003

A photograph of a group of people seated at tables in a meeting room. A woman in a white shirt is standing on the left side of the frame, addressing the group. The room has a grid ceiling with recessed lights and large windows in the background. The text 'Intervention de Pascale Molinier' is overlaid on the image in a bold, black, sans-serif font.

**Intervention
de Pascale Molinier**



Travail, subjectivité et genre : une perspective psychodynamique

Pascale MOLINIER

Psychologue clinicienne, Maîtresse de conférence au CNAM,
Responsable équipe Psychodynamique du travail,
Laboratoire de psychologie du travail et de l'action, CNAM, Paris.
Membre du comité directeur du Mage, IRESO, Paris.

La psychodynamique du travail est une discipline 100% qualitative. Par manque de temps, je ne vais pas prendre les précautions d'usage pour vous expliquer – en particulier à ceux et celles d'entre vous qui viennent des sciences dures – que les disciplines compréhensives, les disciplines qualitatives, sont elles aussi des sciences. Je rappellerai seulement que la construction de la preuve et les modalités de validation des résultats répondent à d'autres critères que ceux des sciences dures. Je ne vais pas non plus expliquer quelles sont les méthodologies que nous utilisons sur le terrain. Mais nous pourrions en discuter, si vous le souhaitez, au moment de la discussion.

Je partirai du principe, largement établi, que le genre est porteur d'une « logique » qui permet d'évaluer les femmes « sur la base de leur naissance et de les construire en une catégorie homogène à part » ; l'évaluation de l'*individue* « reposant sur ce qu'elle est et non sur ce qu'elle fait »¹.

Dans le monde du travail, cette évaluation est lourde de conséquences : tendanciellement, les femmes y sont plutôt reconnues pour ce qu'elles sont, des femmes, alors que les hommes y sont plus légitimement reconnus pour ce qu'ils font, du travail. Quelles sont les incidences, en termes de construction identitaire, de ce jugement fondé sur « l'être » plutôt que sur « le faire » ? Et comment peut-on parvenir à le surmonter dans les situations de travail en général, et plus particulièrement dans les métiers de la recherche ?

Les métiers de la recherche sont des métiers de création — nous l'entendons à la fois au sens de création individuelle et de création collective — auxquels on accorde une valeur sublimatoire. On imagine que ce type de travail, du fait de son intérêt, participe à l'accomplissement de soi. Bien sûr, le travail scientifique n'est pas comparable au travail à la chaîne qui barre, pour tous, l'accès au plaisir dans le travail. Le travail répétitif sous cadence est de surcroît délétère pour la pensée — je ne vais pas le développer ici, mais pour ceux que cela intéresse, il existe une description remarquable du rapport subjectif au travail ouvrier par la philosophe

Simone Weil, dans son « Journal d'usine » publié dans *La condition ouvrière*. Mais tout n'est pas idyllique dans le monde de la recherche. Je fais le pari que nous avons tous vécu des moments difficiles, pénibles, et nous avons tous entendu parler de situations très dégradées, situations individuelles ou situations collectives. Il existe un écart entre l'idéal de la recherche et la matérialité de l'organisation du travail scientifique. C'est normal. Comme dans toutes situations de travail, cet écart entre fantasme et réalité est irréductible, la question est de savoir comment est-ce que l'on s'en arrange.

Le travail scientifique génère donc plaisir et souffrance. L'analyse de la souffrance et du plaisir en situation de travail, c'est précisément l'objet de la psychodynamique du travail, ma discipline de référence.

Les connaissances en psychodynamique du travail peuvent-elles éclairer cette bivalence du travail scientifique vis-à-vis de l'accomplissement de soi et de la santé mentale ? C'est la question générale. En quoi cette question mérite-t-elle d'être envisagée aussi sous l'angle qui nous intéresse plus particulièrement ici, celui des études sur le genre ? Ce sera le deuxième volet de mon exposé.

Du jeu de l'enfant au travail de l'adulte

Ceci nous amènera d'abord à nous interroger sur les conditions de la créativité, conditions à la fois individuelles et collectives.

Sur le plan individuel, pour comprendre quel est le statut du travail au regard de l'accomplissement de

soi, il faut passer par une série d'étapes ; en particulier il faut déjà définir ce que l'on entend par sujet en psychologie clinique. Quand on parle en termes de sujet, plutôt qu'en termes d'acteur comme les sociologues, cela signifie que l'on prend comme donnée primordiale dans la définition de l'être humain le fait que celui-ci est affecté par l'expérience du monde, en particulier par ses relations avec ses proches. L'enfant, depuis sa naissance, sent, éprouve les états affectifs des gens qui l'entourent, en premier lieu ses parents. Il sent, éprouve, l'indifférence, la tendresse, la voracité à son égard, l'excitation sexuelle, la haine, la dépression, etc.

Il y a des enfants, par exemple, qui doivent se débrouiller avec une mère qui est un peu vide psychologiquement ou avec une mère qui est lointaine, perdue dans ses pensées. Ou encore, il y a des enfants qui doivent composer avec des parents tellement amoureux l'un de l'autre, tellement accaparés par leur propre relation que l'enfant passe au second plan. Ou bien il faut faire, avec des parents accaparés par leur travail.

Il est important de signaler que les états affectifs des parents sont éprouvés par l'enfant avant d'être pensés. L'expérience affective précède le sens, toujours. On peut même dire de cette expérience qu'elle est en attente de sens. Ces états affectifs, à travers lesquels s'exprime l'inconscient parental, constituent ainsi pour l'enfant des énigmes à déchiffrer par ses propres moyens. De quoi dispose-t-il pour ce faire ? D'une médiation formidable, le jeu. On peut se faire une idée de cette fonction capitale à partir des jeux de « cacher-montrer » auxquels jouent souvent les petits enfants. L'enfant s'amuse à faire disparaître puis apparaître des objets ou même à se faire disparaître et apparaître lui-même, en se cachant sous une couverture ou dans un placard, derrière un meuble, etc.

Comme l'a montré une observation fameuse de Freud connue sous le nom du « jeu de la bobine » — l'enfant jette hors de sa vue une bobine attachée à une ficelle puis la ramène —, ces jeux permettent d'élaborer les absences répétées des parents qui, eux aussi, disparaissent et apparaissent, mais d'une manière qui est subie passivement par l'enfant, alors que dans le jeu, il a la possibilité d'avoir une maîtrise active sur le cours des événements.

On a donc là un mouvement affectif, en l'occurrence ici la souffrance générée par l'absence de la mère ou du père, qui est à l'origine d'une invention : le jeu à travers lequel l'enfant transforme sa souffrance en plaisir, développe son pouvoir ou sa maîtrise

sur le monde et développe aussi son intelligence cognitive. En l'occurrence, c'est au travers du jeu de « cacher-montrer » que l'enfant va acquérir « la permanence de l'objet » : l'objet continue d'exister bien que je ne le voie pas. Et si l'enfant parvient à amener l'adulte sur la scène du jeu, à jouer avec lui, c'est encore mieux. Le jeu est le premier vecteur d'émancipation et de liberté, celui qui permet de s'affranchir de la souffrance et de la transformer en plaisir et en accroissement de ses propres potentialités, en intelligence et en créativité.

Or qu'est-ce qui, dans la vie de l'adulte, prend la place du jeu ? C'est le travail. Le travail est différent du jeu. L'adulte est différent de l'enfant. Mais en termes d'enjeux psychiques, le jeu et le travail sont comparables. Le travail, c'est ce qui permet à l'adulte de donner du sens aux énigmes qui le taraudent. Comment ? En ayant une action sur le monde dont l'utilité peut être reconnue par les autres. Cette dimension de valorisation sociale du travail est capitale au regard de la santé mentale de l'adulte. C'est par la reconnaissance, par cette médiation sociale, que le travail peut venir s'inscrire positivement dans la construction de l'identité. Reconnaissance et identité sont les deux mots-clés de mon exposé.

Qu'est-ce que l'identité ?

L'identité, en psychologie, ce n'est pas tout à fait la même chose qu'en sociologie. Pour aller vite, disons qu'en psychopathologie, l'identité est l'armature de la santé mentale. Ce qui caractérise le sujet, en général, c'est sa fragilité affective. Ce qui nous caractérise, c'est notre immaturité, ce sont nos zones de défaillances, nos incomplétudes affectives. Ce qu'on pourrait aussi désigner en termes d'incertitude, ou mieux d'angoisse, et qui concerne en premier chef le fait d'être aimable ou désirable par autrui.

Nous sommes très fragiles sur cette question de savoir si nous sommes aimables ou désirables par les autres. On peut dire que c'est cette incomplétude, cette immaturité foncière qui propulse les sujets adultes dans deux directions, deux sphères d'investissement différentes : la recherche de partenaires amoureux, d'un côté ; la recherche d'une activité qui donne du sens à la vie, de l'autre côté. L'une ne se substituant pas à l'autre, l'une ne pouvant remplacer l'autre et malheureusement l'une ne complétant pas l'autre. En effet, on ne peut pas poser les rapports entre sphère érotique et sphère sociale de manière complémentariste et

harmonieuse parce que ces deux types d'investissement se jouent la plupart du temps de manière très conflictuelle l'un vis-à-vis de l'autre.

Dans les deux cas, du côté de l'amour comme du côté du travail, la construction de l'identité est tributaire du regard d'autrui. L'identité n'est jamais quelque chose que l'on tient par soi-même, c'est toujours quelque chose qui est donné par autrui. Cela commence dès l'attribution de l'identité civile, le nom, le patronyme, l'assignation à un genre. Le fait d'être déclaré homme ou femme n'est pas quelque chose que l'on choisit, cela nous est donné par les autres et l'on va devoir composer avec, sa vie durant.

L'identité est tributaire du regard d'autrui. On pourrait donner de nombreux exemples où la crise d'identité — puisque finalement on n'entend jamais parler de l'identité en dehors des périodes de crise — est liée au fait que le regard des autres se dérobe. Un exemple est celui du déracinement des migrants qui se retrouvent dans une société différente de la leur, avec des gens qui ne partagent pas les mêmes repères perceptifs et culturels qui fondaient un monde commun à partir duquel on pouvait partager des sentiments, des impressions parfois très intimes, une certaine conception du rapport à soi et aux autres. Quand on migre, quand on change de pays, quand on change de culture, on perd avec le sol natal, les odeurs du pays, etc., la possibilité de mettre en commun avec autrui un certain nombre d'expériences qui fondaient le socle de l'identité.

On peut donner un autre exemple, celui-ci dans le monde du travail : les aides-soignantes qui travaillent à l'hôpital s'entendent souvent dire par les familles : « aujourd'hui, on n'a vu personne », sous-entendu ni les infirmières, ni les médecins. Les aides-soignantes ne sont donc « personne », ce qui leur renvoie une image très humiliante et dévalorisante. Ces femmes se caractérisent d'ailleurs parfois avec amertume comme des « torche-pots ».

Bref, impossibilité de partager un monde commun, invisibilité au regard des autres, sentiment d'être transparent, jugement péjoratif ou stigmatisant, classicisme, racisme et homophobie sont autant d'attaques qui visent directement le socle de l'identité. Tout ceci pour vous donner un certain nombre de repères sur le fait que l'identité est une construction intersubjective, qui implique plusieurs sujets en relation. Il en résulte que la santé mentale aussi est intersubjective, et la conserver implique la participation des autres.

Travail et reconnaissance

Mais revenons sur le travail. Ce sujet, pétri de doutes existentiels liés à son histoire personnelle est, comme on va le voir, pétri également de doutes en rapport avec l'expérience même du travail. En effet, l'expérience du travail, dans un premier temps, est source d'incertitudes et c'est une expérience foncièrement déstabilisante. Dans l'expérience du travail, ce qui est premier ce n'est pas du tout le plaisir, c'est plutôt la souffrance, l'incertitude, l'angoisse, le sentiment de ne pas être à la hauteur de la tâche, l'incertitude quant à la validité de ce qu'on a réussi à faire, etc. Plus le travail implique de créativité, plus il implique l'invention de nouvelles formes qui échappent aux procédures standardisées, et plus il risque de générer de la perplexité, de l'incertitude, de l'angoisse. Je finis par me persuader que ce que je fais est bien sous condition que les autres le reconnaissent aussi (et même souvent : d'abord).

Quand on invente quelque chose de nouveau, l'évaluation de l'efficacité ou de la validité de ce qu'on a découvert ou inventé ne va pas de soi. Pourquoi ? Parce que l'invention, par définition, échappe à la tradition, sort des sentiers battus et implique de ce fait de ne pouvoir être discutée qu'entre connaisseurs. D'un côté, il est difficile d'être sûr d'avoir raison quand on n'a pas l'interlocuteur compétent. De l'autre côté, il est difficile d'être convaincu d'avoir raison contre les autres, quand les autres ne nous entendent pas ou ne nous comprennent pas. La solitude de l'inventeur est une expérience qui demande, pour être supportée pendant longtemps, une santé psychique hors du commun. Il y a des gens qui vraisemblablement arrivent à conserver leur santé mentale dans des situations d'isolement, mais cela implique vraiment des ressources psychiques hors du commun. Plus souvent, cette solitude, lorsqu'elle se prolonge, est à l'origine d'une forme d'aliénation (l'aliénation sociale) qui peut confiner à la folie, conduire les gens au désespoir, à l'abandon de tout projet, voire au suicide.

C'est pourquoi, la créativité, pour ne pas déboucher sur la maladie mentale, mais pour contribuer à la santé mentale, implique nécessairement d'en passer par l'épreuve de la reconnaissance. À l'inverse, la créativité sans reconnaissance est un facteur à haut risque de déstabilisation psychique et de maladie mentale.

Alors, qu'est-ce que la reconnaissance ? Comment la reconnaissance est-elle délivrée dans les situations de travail ? La reconnaissance, c'est

d'abord dans la tête des gens qu'elle existe, sous la forme de l'espoir d'être reconnu... un jour. Cet espoir peut perdurer assez longtemps et soutenir le processus créatif, même en l'absence de signes effectifs de reconnaissance. À l'inverse, il existe des situations où l'espoir est perdu, où les gens n'imaginent plus possible de bénéficier un jour de la reconnaissance de ce qu'ils font.

La reconnaissance implique deux formes de jugement qui sont délivrées par des interlocuteurs qui ne sont pas exactement les mêmes. Ces deux jugements sont le jugement de beauté et le jugement d'utilité.

Le jugement de beauté : c'est celui délivré selon les règles de l'art par les pairs, ceux qui savent comment faire le travail, aptes à juger à la fois de sa conformité à la tradition et de son originalité. Le cercle des « experts », des pairs, peut être très resserré. Par exemple, si j'ai bien compris, les physiciens travaillant dans le même champ d'application représentent parfois de toutes petites communautés à l'échelle mondiale. L'absence de pairs à disposition peut constituer un problème pour pouvoir mettre le travail en délibération dans sa quotidienneté. En revanche, il existe des épreuves institutionnalisées de mise en visibilité du travail de recherche qui permettent sa reconnaissance par les pairs : les jurys de thèse, les séminaires ou les colloques, les publications d'articles spécialisés. Le jugement d'utilité : c'est le jugement proféré par la hiérarchie, il porte sur l'utilité sociale du travail et il est bien sûr très important puisque c'est ce jugement qui va permettre ou non la poursuite des travaux entrepris, d'obtenir des crédits, des postes, etc. Ce jugement est tributaire des modes, des décisions politiques, des rapports de forces, des lobbies, etc., c'est-à-dire de facteurs qui sont extérieurs aux règles de l'art.

Jugements de beauté et d'utilité ne sont donc pas forcément congruents. Je parlais des publications d'articles. On sait qu'il existe des modes d'évaluation quantitative des publications. Ce critère quantitatif qui entre en ligne de compte dans le jugement d'utilité n'est pas forcément immédiatement congruent avec la qualité des publications. C'est la même chose pour les soutenances de thèses ; il faut avoir tant de thèses soutenues dans l'année, ce qui n'est pas forcément compatible avec la qualité ou l'originalité des thèses en question. Il y a donc tout un travail de construction de compromis entre ces deux types de jugement et cette construction de compromis est plus ou moins satisfaisante selon

les situations. Il existe de nombreuses situations de souffrance dans le travail, au niveau des équipes de recherches, qui portent sur les problèmes liés aux formes d'évaluation qui soutiennent le jugement d'utilité.

La reconnaissance est donc largement tributaire de l'obtention de jugements sociaux, c'est-à-dire d'accords et de rapports de force à un moment donné de la société. La reconnaissance est, en partie, indépendante de la valeur intrinsèque de l'œuvre. On sait, par exemple, qu'au XIX^e siècle, la peinture de Van Gogh ne valait rien. Une ou deux toiles vendues au Dr Gachet et c'est tout. À la même époque, il y a des peintres académiques, ceux qu'on appelle aujourd'hui « les pompiers », qui se vendent très bien, qui ont pignon sur rue et qui sont reconnus par la communauté artistique et marchande de l'époque. Soit, pour Van Gogh, mais dans le monde du travail d'aujourd'hui ?

Le travail du care : la face cachée de la création

Nous ne sommes pas égaux devant la reconnaissance. D'abord, parce qu'il existe des tâches qui ne sont pas propices à l'inventivité et à l'expression singularisée de l'intelligence. Typiquement, le travail répétitif et sous cadence, mais ce n'est pas notre propos d'aujourd'hui. En revanche, il existe des activités tout à fait créatives, qui nécessitent bel et bien d'inventer des solutions inédites, mais qui sont vouées à demeurer invisibles et méconnues car elles ne produisent pas d'œuvres objectives. Celles-ci nous intéressent directement. Si l'on s'en tient à la définition classique, « œuvre » désigne d'abord l'objet créé par une activité, objet visible et détaché du corps de celui qui l'a créé, ensuite les formes d'activités qui créent un monde artificiel d'objets. Or il existe des activités qui n'ont pas d'expression objective. C'est le cas particulièrement de ce que l'on appelle en anglais le *care*, c'est-à-dire tout le travail réalisé au service des besoins des autres, incluant, avec le travail domestique, toutes les tâches de soutien aux autres. Non seulement ce travail n'a pas d'expression matérielle, mais en plus, son efficacité dépend en partie de son invisibilité même. Les « savoir-faire discrets » consistent en effet à anticiper les difficultés ou les besoins d'autrui. Cela se comprend très bien à partir du travail infirmier.

Par exemple, ces infirmières de bloc opératoire ; quand je les ai rencontrées la première fois, elles se sont présentées en disant : « on fait un travail bête qui consiste à passer des instruments ». Présenté

ainsi, cela a l'air d'un strict travail d'exécution, sans créativité ni génie spécifique, mais quand on analyse le travail avec elles, on se rend compte que cela ne se passe pas du tout comme elles l'ont d'abord dit. Pour que l'opération se déroule dans les meilleures conditions de confort psychologique et de concentration pour les chirurgiens, l'infirmière doit savoir passer le bon instrument au bon moment, c'est-à-dire de préférence avant qu'ils ne le demandent, ce qui implique que l'infirmière doit avoir tout le plan opératoire dans la tête et en suivre le déroulement de très près. Mais, dans la mesure où l'instrument est donné avant qu'on le demande, ce travail perd toute visibilité puisqu'il n'est même pas objectivé à travers une parole du chirurgien. Ensuite, elles expliquent qu'il y a des chirurgiens débutants, des internes en chirurgie, qui n'osent pas dire qu'ils sont inexpérimentés ; grâce à leur expérience, elles peuvent parfois guider discrètement la main de l'interne qui en recevant l'instrument (chaque instrument a une fonction précise) reçoit aussi une indication à propos de ce qu'il doit faire. Les infirmières font un travail de soutien à la fois technique et psychologique bien différent d'un travail « bête ».

Comprendre l'efficacité du travail en salle d'opération (ou ailleurs) implique ainsi d'analyser le travail de l'ensemble des protagonistes et d'accéder à ses dimensions les moins visibles (sans préjuger qu'elles seraient les moins importantes au regard du résultat final). Soulignons que prendre en compte ces aspects méconnus du travail réel, c'est accéder aussi à une autre définition de l'œuvre, de la création, du génie et, *in fine*, de la culture.

Pour toute une série de raisons qui seraient longues à expliciter, ce type de travail discret n'est pas facile à formaliser (mais sa formalisation est néanmoins possible). Par défaut, le travail de *care* est en général confondu avec des qualités de l'être surtout quand il est réalisé par des femmes (elles sont gentilles, généreuses, chaleureuses, disponibles, etc.). De plus, quand on pense au *care*, on imagine la mère et son enfant, on pense à l'infirmière et son malade, on a tendance à localiser le *care* dans la sphère du travail avec les personnes explicitement dépendantes. Or, il n'y a pas de travail de création qui puisse se soutenir durablement sans travail de *care*. Il y a toute une partie du travail nécessaire à la création scientifique qui est invisible et qui n'est pas considérée comme partie prenante de ce travail, et parfois, ce qui est encore plus grave,

qui n'est pas considérée comme telle par ceux qui le font, aisément persuadés de faire un travail de moindre valeur, voire un travail bête.

Car le créateur n'est pas autonome, il est même singulièrement dépendant des autres. Le travail scientifique (comme toute forme de création) implique un égoïsme colossal. Pour penser, il faut sortir du monde, oublier les autres et même oublier ses propres besoins. Or, ceci n'est possible, du moins durablement et sans affecter la santé, que si les affaires de la vie courante sont prises en charge par quelqu'un d'autre, de plus « disponible ». Cette posture psychologique d'égoïsme est indispensable à la création. Celle-ci implique donc des relais dans l'espace privé, on s'en doute, mais aussi dans les équipes de recherche².

Un laboratoire de recherches - du moins dans les sciences sociales et humaines, les seules que je connaisse - c'est un conglomerat d'individualités agitées ou habitées par des questions existentielles hautement singularisées, souvent organisées par petits clans régulièrement atomisés par l'intense rivalité dans la lutte pour la reconnaissance, notamment celle du « maître ». Dans ce contexte, la moindre querelle doctrinale, le moindre oubli de citer un collègue dans un article, etc., sont vécus comme des atteintes personnelles, tandis que la tendance à la neutralisation des divergences par la cohésion contre l'ennemi commun (une autre proche chapelle) constitue un obstacle habituel au renouvellement des problématiques. Le fonctionnement d'une équipe de recherche, si l'on veut atteindre une certaine efficacité collective, implique qu'il y ait des personnes aptes à se mettre à l'écoute des autres, disponibles à leurs demandes et à leurs inquiétudes, souvent à n'importe quelle heure, capables de pacifier leurs conflits, de ne pas prendre partie, de comprendre leurs problématiques (même lorsqu'elles sont fort éloignées de leur domaine de compétence), de lire et discuter leurs écrits (souvent plusieurs versions), d'anticiper sur leurs besoins (d'aide, de logistique...), de participer très concrètement à la rédaction d'un rapport, d'un article, d'un appel d'offres. Ce travail a toutes les caractéristiques de l'invisibilité et de la discrétion que j'ai pu étudier par ailleurs dans des activités très féminisées (travail domestique, travail infirmier, travail social, etc.). Une partie du travail de laboratoire s'apparente au travail du *care*, comporte les mêmes contraintes et développe les mêmes capacités. Ce travail, invisible et méconnu, ne fait

pourtant l'objet d'aucune prescription officielle. La question étant de savoir qui le fait, pourquoi, et s'il s'agit, dans les laboratoires de recherches, d'une activité aussi féminisée que dans le reste de la société.

Pour ce que j'en sais : les discussions avec des collègues (souvent des femmes, mais pas toujours) exerçant à différents niveaux de responsabilité, ce type de travail suggère qu'il est primordial dans le bon fonctionnement d'une équipe de recherche et pour la santé mentale de ses membres. A contrario, les équipes en grande difficulté sont souvent celles où, pour diverses raisons, personne n'a pris en charge ce travail.

Se consacrer à la recherche implique d'accepter d'être servi, ce qui ne va pas de soi. Il faut arriver à penser que l'autre n'a pas mieux à faire, qu'il est heureux de servir, une telle tranquillité est tributaire de l'absence de récriminations de celui qui sert (vs la mégère). Moyennant quoi, quand on est servi, c'est si agréable qu'on oublie très vite le côté contraignant de certaines tâches, on oublie même que ces tâches existent, il ne faut pas compter sur ceux qui sont servis pour se rendre compte qu'ils le sont ou pour avoir envie que cela change.

Bien servir, c'est le faire de bonne grâce. Quitte à laisser de côté ses propres impératifs de recherche. Pourquoi, alors, accepter de (continuer à) le faire ? Le plaisir du travail bien fait joue ici un rôle non négligeable (l'équipe fonctionne). Les gratifications relationnelles entrent parfois aussi en ligne de compte. Le plaisir qu'on peut en retirer est donc bien réel, mais il est sérieusement émoussé par le caractère concurrentiel d'un tel travail de service avec la recherche proprement dite. Le travail réalisé au service de l'équipe occupe le temps que les autres membres de l'équipe consacrent à la recherche. Comment en sortir ? Le *care* crée de la part des autres des attentes qu'il devient au fil du temps de plus en plus difficile à décevoir, parce que c'est renoncer à une part de reconnaissance, certes une reconnaissance fragile fondée avant tout sur la gratitude et ses aléas, mais tout de même. Cela implique la capacité de décevoir, de frustrer, de risquer l'affection ou l'estime des autres. Mais surtout, cela implique la capacité de croire en soi, de croire que l'on a mieux à faire que de servir le travail des autres, avant de les en convaincre.

Homme, femme : un même métier mais des attentes différenciées

Si l'on se place dans une perspective de genre, nous ne sommes pas égaux vis-à-vis de la capacité de croire en soi et d'être égoïste, car les attentes qui pèsent sur les hommes et les femmes en matière de *care* ne sont pas du tout les mêmes.

On attend des femmes, d'une manière générale, qu'elles soient attentives aux autres. Quand elles ne sont pas altruistes, ce qui arrive bien sûr, cela entraîne sur elles un jugement beaucoup plus péjoratif que si la même conduite était le fait d'un homme. D'une femme, avant tout préoccupée de son oeuvre, on critiquera les ambitions, voire « l'arri- visme » ; l'ambition, indéniable qualité masculine, est souvent perçue de façon très péjorative au féminin. Refuser le *care*, pour une femme, c'est toujours possible, mais au prix d'un risque identitaire.

Les femmes sont plus sollicitées à se soucier des autres ; en retour, elles bénéficient moins du soutien des autres et en particulier du soutien des autres femmes. Une étude de l'anthropologue Joan Cassell sur les chirurgiennes le montre de façon très concrète : chirurgien et chirurgienne, c'est le même métier mais ce n'est pas le même vécu³. Par exemple : lorsque les chirurgiens veulent obtenir le maximum d'efficacité de la part de tout le monde en salle d'opération, il leur arrive souvent d'utiliser la méthode de « piquer une crise ». Quand les chirurgiennes veulent faire la même chose, cela ne marche pas du tout. Au contraire, les infirmières font la grève du zèle. Alors les chirurgiennes sont amenées à être plus compréhensives... mais en deuxième intention. Car ce sont des femmes qui ont choisi un métier masculin (au sens social du terme) et qui ont donc été formées par des hommes. Spontanément, elles cherchent à imiter les techniques de leurs maîtres, dont elles sont témoins qu'elles portent leurs fruits. Or, en empruntant la voie masculine, les chirurgiennes découvrent qu'elles vont droit à l'échec. Il faut donc qu'elles inventent de toutes pièces des relations de commandement différentes de ce que la tradition leur apprend. C'est beaucoup plus coûteux psychologiquement que de « piquer une crise ».

Pourquoi les infirmières acceptent-elles que les hommes soient caractériels et pas les femmes ? On ne peut le comprendre qu'à partir d'une analyse des stratégies défensives des infirmières pour supporter la souffrance générée par la relation avec les chirurgiens. Individuellement, les infirmières se débrouillent pour adoucir et assouplir la relation dominant-dominée, notamment en y introduisant

des éléments de séduction. Il est quasi impossible, dans ce type de milieu de travail, de jouer la séduction entre femmes. Collectivement, les infirmières passent énormément de temps à dédramatiser ce qu'elles vivent en salle d'opération, en se racontant ce que les chirurgiens leur font subir et surtout en se moquant d'eux. Une fois qu'elles se sont, pour ainsi dire, « défoulées », elles concluent généralement que si les chirurgiens sont comme ça (autoritaires et caractériels) c'est parce qu'ils sont des hommes. Manière de dire que l'on n'y peut rien, c'est une fatalité. Mais une fois qu'elles ont construit cette naturalisation de la psychologie masculine (à vocation défensive), il devient très difficile pour elles d'admettre que les femmes puissent elles aussi être caractérielles.

Si l'on attend des femmes qu'elles soient compréhensives et féminines, on attend des hommes qu'ils réussissent socialement et qu'ils deviennent des maîtres, des patrons, des mandarins, sinon ils ne sont pas des hommes. Il y a là des enjeux identitaires très forts, très puissants et très sélectifs du côté des hommes aussi. Il existe une intense concurrence entre hommes pour l'accès aux positions dominantes. Dans cette bataille identitaire, les femmes ne sont pas considérées, le plus souvent comme des adversaires à la hauteur. Ce n'est pas qu'elles ne le sont pas : à partir du moment où elles ne sont pas considérées par les hommes comme des adversaires à la hauteur, leurs œuvres, leurs contributions ne vont pas être discutées ou citées au même titre que celles des hommes et ceci, dans la mesure où la vraie bataille identitaire pour les hommes ne se joue pas avec les femmes. Elle se joue exclusivement entre hommes. C'est irrational ? En effet, cela n'a rien à voir avec la raison, mais avec la rationalité subjective des conduites humaines.

Il existe des études en sociologie sur la construction sociale du masculin qui montre que celle-ci commence dans la cour de l'école, se poursuit avec le football, avec le bar, avec la bande de garçons ; c'est ce que décrit Daniel Welzer-Lang dans la lignée des travaux de Maurice Godelier sur la maison des hommes⁴. Je pense que dans la recherche aussi, où les hommes demeurent majoritaires, les enjeux identitaires se jouent dans une arène homosociale où, tendanciellement, les femmes sont des faire-valoir, des alliées, des complices ou des confidentes, mais pas tout à fait des pairs. Il y a là comme une sorte de ligne

de partage, pas toujours très facile à repérer ou à mettre en évidence, mais dont je pense qu'elle est source de souffrance et de découragement pour de nombreuses femmes.

Création, invention et masculinité

Dans une société où perdure une association symbolique entre intelligence et pénis, il y a un rapport très étroit entre travail d'œuvre et identité masculine. Créer est une propriété du masculin. Si je crée et si je suis reconnu pour cela, cela conforte d'autant mon identité masculine. Cela ne signifie pas que tous les hommes y parviennent et de la même façon. Mais on vit dans une société où il y a continuité entre création et identité masculine alors qu'au contraire, il y a conflit et discontinuité entre création et identité féminine, ce qui génère donc des positions de genre très différenciées. Ou pour le dire autrement, en ce qui concerne les femmes, la réussite et la reconnaissance de l'œuvre peuvent s'inscrire, paradoxalement, en faux par rapport à l'identité.

La réponse proposée par certaines épistémologues qui consiste à prétendre que les femmes ont, par essence ou par nature, un autre rapport que les hommes, plus soigneux à l'objet scientifique (on retrouve le *care*, mais dans une version nettement différentialiste) fait l'impasse sur le fait que le rapport à la science, ainsi que le souligne Michèle Le Doeuff dans *Le sexe du savoir*, mobilise en tout état de cause des modalités de la subjectivité qui aujourd'hui encore demeurent propriétés du masculin⁵. Selon Teresa de Laurentis, c'est le souhait d'une femme de vivre une existence passionnante qui lui donne une orientation masculine ; masculine pour une femme veut dire un certain goût de la liberté⁶. Un premier pas vers une meilleure intégration des aspirations féminines à faire de la science (de la philosophie, du cinéma, de l'ingénierie, etc., des métiers de création « masculinisés »), consisterait donc à ne pas chercher, comme le fait trop souvent la psychanalyse, à faire porter le soupçon sur la masculinité des femmes, mais plutôt à la considérer dans la société telle qu'elle est aujourd'hui comme la voie normale d'accès à la sublimation, en particulier la sublimation intellectuelle.

Dans nos sociétés contemporaines, pour les hommes comme pour les femmes, je ne suis pas sûre que l'investissement dans le travail scientifique puisse être vécu et perçu autrement que dans le registre du masculin. Non pas parce que la science serait masculine par essence, mais parce qu'elle

l'est encore socialement. Il en résulte une conflictualité très forte entre travail intellectuel et identité féminine. Toutes les femmes scientifiques ne vivent pas ce conflit de la même façon ou avec la même acuité, et n'y apportent pas les mêmes solutions, mais je crois néanmoins qu'il les concerne toutes. Ce conflit est normal dans l'état actuel de notre société, c'est-à-dire qu'il doit être fondamentalement « dépathologisé » ; ce que la psychanalyse n'a pas réussi à faire jusqu'à présent, malheureusement. Et ce qu'elle ne parviendra d'ailleurs pas à faire aussi longtemps que les aspirations des femmes à exercer des activités ou des métiers créatifs et valorisés seront interprétées, de près ou de loin, en termes de revendication phallique, de complexe de masculinité ou d'envie du pénis, c'est-à-dire en termes de faille identitaire. D'où la nécessité de surmonter les clivages disciplinaires et de faire travailler ensemble connaissances sur la psyché et théories du travail et de la société.

¹ Eleni Varikas, *Penser la question du sexe et du genre*, PUF, à paraître.

² Simone Bateman m'a fait remarquer qu'elle trouvait l'analyse ici présentée juste, mais que celle-ci lui paraissait problématique. La création scientifique supposerait l'égoïsme créatif des uns soutenu par l'altruisme soucieux des autres. Cette formulation donnerait une valeur morale positive à un trait de caractère normalement connoté négativement, et vice versa, et ne favorise pas la recherche d'organisations plus équilibrées et plus justes. Une solution serait alors de dire que la science requiert la capacité de se concentrer, une valeur qui mérite protection, et que la sollicitude (comprise ici comme prise de responsabilité pour les enjeux communs d'une collectivité de recherche) est une valeur nécessaire mais peut représenter un risque au regard de cette capacité. Si cette manière de poser le problème peut paraître moralement plus juste, je ne crois pas qu'elle le soit cliniquement. Les racines libidinales de la créativité en font un processus moralement suspect. Et non moins suspect est le souci d'autrui, ainsi que l'a fort bien montré Stefan Sweig à propos de *La Pitié Dangereuse*. J'ai analysé ailleurs le statut central du collectif de travail dans la construction d'un agir compassionnel chez les infirmières. Mon propos n'est donc ni d'encourager l'égoïsme,

ni d'entraver le souci d'autrui, mais de problématiser une tension qui me paraît une des composantes les moins discutées de la division du travail dans les équipes de recherche. L'organisation du travail doit se confronter au problème de cette tension, pour éviter qu'elle ne se polarise en l'égoïsme des uns et le don de soi des autres. Il me semble que, dans une perspective psychodynamique, altruisme et égoïsme sont des tendances qui doivent être médiatisées par le collectif de travail et faire l'objet de délibérations et d'arbitrages, ce qui n'est pas du tout le cas actuellement, la plupart des chercheurs sous-estimant la part du collectif dans la création scientifique.

³ Joan Cassell : « Différence par corps : les chirurgiennes », *Les cahiers du genre*, 2000, 29 : 53-82.

⁴ Daniel Welzer-Lang : « L'homophobie, la face cachée du masculin », in *La peur de l'autre en soi. Du sexisme à l'homophobie*. (Ed D. Welzer-Lang, P. Dutey, M. Dray). 1994. Montréal : VLB éditeur. pp 13-88.

⁵ Michèle Le Doeuff : *Le sexe du savoir*, 1998, Aubier.

⁶ Teresa de Laurentis : *The Practice of love*. 1994. Indiana University Press.





**Intervention
de Catherine Marry**



Catherine MARRY

Sociologue - Directrice de recherche et responsable de l'axe de recherche Professions, réseaux, organisations au LASMAS-IDL, Directrice adjointe du Groupement de recherche européen Marché du travail et genre (GDRE Mage), IRESCO, Paris.

Puisque c'est une conférence qui a porté sur la subjectivité dans le travail, je vais parler avec subjectivité de mon travail !

Je suis sociologue, et a priori les sociologues ne tiennent pas vraiment compte de la subjectivité même quand ils font des entretiens biographiques au cours desquels ils interrogent les personnes sur leur vie professionnelle, familiale, privée. Ils s'en tiennent à ce qui est dit, c'est-à-dire au sens que les acteurs donnent à entendre et à voir de leurs pratiques et de leurs représentations. Ce qui les intéresse avant tout, c'est de repérer des régularités dans ces récits pour établir des typologies et comprendre les déterminismes et traits communs à ces histoires qu'ils recueillent.

Même s'ils peuvent être plus ou moins attentifs, et je le suis pour ma part de plus en plus, aux non-dits, aux failles et contradictions des discours des personnes qu'ils rencontrent, ils se gardent de jouer les psychologues « sauvages ». Ce n'est donc pas le même travail que celui que fait Pascale Molinier.

En même temps, je suis depuis longtemps totalement passionnée par ce que fait Pascale Molinier parce que je suis passionnée par les femmes qui transgressent les postures traditionnelles attribuées à leur sexe, c'est-à-dire qui ne répondent pas à ces fameuses attentes dont Pascale Molinier parlait, les femmes créatrices par exemple, qui se situent du côté du pénis et de la Tour Eiffel. Ce sont elles qui m'intéressent.

Je n'ai pas rencontré de femmes qui faisaient des Tours Eiffel, mais des femmes, qui suscitaient chez moi de l'étonnement et une certaine admiration, parce qu'elles avaient choisi de faire des études et des métiers quasiment impensables pour une femme, tout en étant banals, tout à fait ordinaires pour des hommes, comme ceux de techniciennes en mécanique ou électricité. J'ai ensuite travaillé sur les femmes ingénieures et tout récemment sur les femmes scientifiques, chercheuses au CNRS.

J'ai eu un choc quand j'ai rencontré Christophe Dejournes et Pascale Molinier, lors d'une séance du Groupement De Recherche Marché du travail et

genre (GDR Mage) organisée par Helena Hirata sur le thème « Travail, organisations, technologie et genre »¹, car j'étais persuadée que les femmes qui s'aventuraient sur les terres masculines vivaient quelque chose de positif, puisque la société valorise ce qui est du côté du masculin et offre plus de gratifications monétaires, symboliques, ou de toutes sortes dans les métiers d'hommes que dans ceux réservés aux femmes.

Je pensais que pour ces femmes, c'était tout de même mieux d'affronter ce monde d'hommes plutôt que de soigner ses enfants et de faire le ménage chez soi ou chez les autres, car, comme l'a très justement dit Pascale Molinier, ces compétences dites « féminines » sont des savoir-faire discrets, donc mal – voire pas – reconnus, ni payés. Elles me semblaient donc singulièrement dépourvues d'attrait.

Après leur rencontre, j'ai pris plus au sérieux l'hypothèse d'un « coût de la transgression » selon laquelle exercer un métier dont l'identité sociale est contraire à celle de son sexe génère des difficultés particulières. Il est clair en effet que pèse sur les femmes dans ces professions pensées par et pour des hommes – comme celles d'ingénieurs et de cadres par exemple – un soupçon permanent d'indisponibilité dans leur travail : quel que soit leur âge, on leur reproche indéfiniment d'être des femmes qui vont être ou ont été des mères.

Christophe Dejournes et Pascale Molinier ajoutaient que pèse en outre sur ces femmes un soupçon de virilisation qui peut entraîner des difficultés pour elles dans la sphère érotique. J'étais extrêmement choquée par cette idée, car je pensais au contraire que, connaissant de meilleures gratifications dans ces métiers masculins que dans les métiers féminins (du même niveau), elles devaient être plus épanouies aussi dans le domaine érotique.

J'ai donc fait des entretiens un peu systématiques auprès de cette population qui est, il faut bien le reconnaître, assez marginale par définition. En effet, comme on vous l'a dit hier, il y a une très forte « sexualisation » des métiers, et ces clivages sexués évoluent assez lentement. On comptait ainsi 2 à 3 % de filles parmi les techniciennes en mécanique dans

les années 1960 et il n'y en a guère plus aujourd'hui. Il en va de même des ouvrières qualifiées dans la maintenance industrielle : elles sont toujours des exceptions dans un monde d'hommes. Et au niveau des ingénieures, il y a un peu plus de femmes, elles représentent environ le quart des nouveaux diplômés contre 5 à 6 % dans les années 1960.

Ainsi, de façon paradoxale, les métiers techniques de l'industrie se féminisent par le haut. Il est important de le souligner, car j'ai pu constater, en effet, que les récits de vie et le coût de la transgression que l'on peut y déceler diffèrent beaucoup selon qu'il s'agit d'ouvrières, de techniciennes ou d'ingénieures. Ces hiérarchies sociales sont une dimension à laquelle le/la sociologue est très sensible. Elles modifient ce que vivent les femmes, et bien sûr les hommes, ainsi que leurs rapports.

On parlait tout à l'heure du fait qu'on attend des hommes qu'ils soient créatifs, qu'ils soient guerriers, qu'ils réussissent socialement. Il faut savoir cependant qu'au moins la moitié des hommes exercent des emplois peu qualifiés et qu'il y a beaucoup d'hommes défaits, surtout depuis ces longues années de crise et de chômage. Il y a aussi une part importante d'hommes qui n'entrent pas dans le schéma canonique de la réussite. Il faut donc évidemment moduler cette dichotomie des attentes du côté des hommes et du côté des femmes en fonction de ces données.

Une deuxième modulation me semble importante, c'est la modulation historique.

Les attentes sociales à l'égard des hommes et des femmes sont souvent inculquées avec plus ou moins de succès ; et, sur ce point-là, je rejoins tout à fait Pascale Molinier : la socialisation n'est pas une intériorisation mécanique, stupide des règles ; elle est tout à fait conflictuelle.

Il y a, par exemple, des pères jaloux de leur fils qui les dépassent, et des mères qui détestent leur fille (et réciproquement!). Les transmissions parentales, sur le plan scolaire par exemple, ne se passent pas toujours de façon aussi harmonieuse, magique que ne le prédit la théorie sociologique de la reproduction du capital culturel.

Toutefois, on peut s'accorder sur le fait que les modalités de ces transmissions, de cette socialisation sexuée, ont changé au fil du temps. Mon hypothèse était que les modèles familiaux de socialisation des garçons et des filles se sont rapprochés au cours de ces quarante dernières années². Michèle Le Doeuff,

philosophe et historienne, montre très bien dans son livre sur *Le sexe du savoir* (Paris, Aubier, Alto, 1998), qu'autrefois les femmes étaient interdites d'accès au savoir parce qu'elles étaient considérées biologiquement comme plus idiotes que les hommes ; leur physiologie les rendait plus vulnérables, on allait les tuer en leur apprenant des choses si difficiles, leur constitution fragile ne le supporterait pas.

Les médecins défendaient d'ailleurs ce point de vue sur la base d'arguments « scientifiques ». À l'aube du XX^{ème} siècle, on pouvait ainsi lire dans la revue *Médecine moderne* : « La femme docteur est une de ces herbes folles qui ont envahi la flore de la société moderne. Très innocemment elle s'est imaginée qu'ouvrir des livres et disséquer des cadavres allait lui créer un cerveau nouveau »³. Ces choses-là nous paraissent aujourd'hui surréalistes ; et pourtant elles ont été dites pendant longtemps ! On élevait les filles dans l'idée qu'elles étaient intellectuellement inférieures aux hommes, même dans les milieux privilégiés. Aujourd'hui, on considère que les filles peuvent étudier et on a même découvert qu'elles réussissaient mieux dans leurs études que les garçons ; même les sociologues ont du mal à accepter cela ! On en arrive même à dire que la mixité nuirait aux garçons du fait de cette insolente réussite des filles.

Pourtant, la mixité est là, on la voit, on la chiffre. Cela témoigne bien du grand mouvement séculaire de progression de leur accès aux savoirs et donc d'un changement de la socialisation des deux sexes ; car la meilleure éducation des garçons a aussi un effet favorable sur la diminution des stéréotypes de genre.

Quand on interroge les parents pour leur demander « quel niveau d'études souhaitez-vous pour vos enfants ? », il y a vingt-cinq ans, des études montraient que le niveau d'études attendu était supérieur pour les garçons que pour les filles ; aujourd'hui il est le même, bien que le domaine continue à différer : les sciences et les techniques sont plus souhaitées pour les garçons. Il y a là un changement.

Il y a aussi un changement dans le fait qu'on pensait que les femmes ne pouvaient pas transmettre le savoir. Les professeurs, les clercs étaient des hommes célibataires et misogynes comme le dit un historien américain des sciences⁴, David Noble. L'orthodoxie catholique, particulièrement misogyne, a éliminé les femmes pendant des siècles et David Noble montre que l'arrivée des femmes scientifiques s'est faite par l'hétérodoxie, c'est-à-dire par le protestantisme et par les mouvements minoritaires. Cela aussi a changé. Alors que pendant longtemps

les femmes enseignantes se devaient de rester célibataires, car il était impensable qu'une femme puisse élever ses propres enfants et ceux des autres en même temps, on explique maintenant que c'est le métier idéal pour les femmes car il leur permet d'adapter leur rythme de travail et de vacances à celui de leurs enfants et d'être ainsi à la fois de parfaites mères et de parfaites professionnelles. Encore une fois, les choses changent dans les discours et dans les faits.

En revanche, je suis complètement d'accord avec Pascale Molinier sur *la résistance du domaine de la création*. Comme le remarque également Nicole Mosconi⁵, professeure en sciences de l'éducation, on admet volontiers aujourd'hui que les femmes puissent accéder aux savoirs et les transmettre, mais beaucoup moins qu'elles puissent les créer.

Ce n'est alors sans doute pas étonnant si au CNRS la part des femmes parmi les chercheurs stagne autour de 30% depuis la création de l'organisme. C'est la seule profession supérieure, d'après les données du recensement de 1999, qui ne connaisse aucune progression de la féminisation. Même les professions les plus masculines comme celles de notaire ou de commissaire-priseur se sont un peu féminisées. Il en va de même, je l'ai dit, des ingénieurs, et plus encore des cadres administratifs et commerciaux ; mais du côté des chercheurs, c'est l'encéphalogramme plat.

C'est quand même étonnant ; car même si l'on observe des évolutions un peu différentes selon les disciplines, dont on sait qu'elles sont, là comme ailleurs, très diversement féminisées, l'invasion des femmes ne s'observe nulle part.

Contrairement à ce que l'on pourrait croire, les sciences de la vie connaissent une baisse de la féminisation depuis 15 ans et la sociologie dépasse tout juste la parité parmi les chercheurs⁶. D'autres métiers de création, comme les métiers artistiques, résistent à l'entrée des femmes. On le voit par exemple en musique où les femmes ont fait leur apparition derrière les pupitres des orchestres symphoniques, même si elles ne sont encore que 20 % dans les grands orchestres parisiens et encore plus rares parmi les solistes et surtout les chefs ; mais on ne connaît que très peu de femmes compositrices. Depuis des lustres, le piano fait partie de l'éducation des jeunes filles de bonne famille ; elles ont le droit de jouer du piano bien sagement, les genoux serrés, mais pas de créer et de composer.

Pour résumer, je partage pleinement les analyses de Pascale Molinier sur la division sexuée des « qualités » attendues de la part des femmes et des hommes dans notre société, et aussi sur la nécessité pour chacun des deux sexes de la subvertir : plus de compassion chez les hommes, plus d'égoïsme chez les femmes afin qu'elles puissent donner libre cours à leur imagination, à leur capacité de création.

Je pense seulement qu'il faut introduire la dimension historique du changement et la dimension des classes sociales pour éviter de dire que ces attentes sexuées sont intemporelles et inamovibles. Je ne sais pas ce qu'en pense Pascale Molinier, mais il me semble que le travail des sociologues peut parfois le montrer.

Pascale Molinier : Si je l'ai appris, c'est par des sociologues, ce n'est pas par des psychologues, il faut le dire.

Catherine Marry : Du coup, dans mon travail, j'ai étudié de façon plus systématique les pionnières, celles qui sont arrivées les premières dans un domaine d'hommes. Pour les femmes ingénieures, par exemple, ce n'est que très récemment, depuis les années 1970, que la profession a vraiment commencé à se féminiser. J'ai essayé d'une part de repérer les « ingrédients » de la transgression, c'est-à-dire les conditions qui ont permis et autorisé cette transgression et d'autre part de savoir comment elles ont vécu cette transgression à ces différentes époques, pour répondre à l'interrogation des psychologues du travail sur son « coût ».

En effet, psychologiquement, il y a un coût. J'ai pu constater, comme l'avait fait Catherine Flament⁷ à propos d'ouvrières de la réparation automobile, que certaines ingénieures pionnières s'étaient heurtées, dans leur travail, à une hostilité plus ou moins déclarée de leurs collègues et supérieurs hiérarchiques, parce que cette arrivée des femmes remettait en cause certaines représentations viriles de leur métier comme la force physique, dureté, courage,...

Le fait qu'une femme soit capable de faire ce qu'ils faisaient les dépréciait, surtout lorsqu'ils se sentaient eux-mêmes déjà un peu dépréciés : des ouvriers, par exemple, par rapport aux cadres et ingénieurs des catégories supérieures, ou des ingénieurs autodidactes et âgés par rapport à de jeunes femmes diplômées de grandes écoles. Dans ce cas, la situation est incontestablement pour les filles.

De plus, ces filles occupent très souvent dans leur histoire une place de garçon c'est-à-dire qu'elles

remplacent un garçon manquant ; il s'agit parfois de filles uniques ou filles qui n'ont eu que des sœurs ; parfois aussi elles ont eu un frère, mais qui s'est montré défaillant : malade, mort ou rétif aux attentes paternelles, ce frère n'a pas occupé la place qui était attendue de lui, notamment par le père. Ce dernier a reporté alors sur une fille ses attentes. Nous avons fait une étude exhaustive sur les 50 filles qui suivaient des études de BTS ou de DUT en génie mécanique et électrique dans l'académie d'Aix-Marseille à la fin des années 1980 : nous avons retrouvé, dans ces 50 histoires de vie, une histoire de garçon manquant ou défaillant.

Mais cette place de garçon n'est pas toujours coûteuse et elle tend à disparaître parmi les filles ingénieures d'aujourd'hui qui sont dans une logique d'excellence scolaire qui ressemble tout à fait à celle de leur frère. Je m'insurge contre le discours de nombreux psychologues qui tendent à pathologiser l'ambition professionnelle des femmes, taxée de « revendication phallique », ou à décrire sous un jour épouvantable les rapports des mères avec leurs enfants, notamment avec leurs filles. Chez les femmes que j'ai rencontrées, j'ai plutôt découvert des histoires de couples mère/fille et père/fille heureux. Ces filles, qui ont réussi à être techniciennes ou ingénieures, ont souvent bénéficié à la fois de l'estime intellectuelle d'un père qui les a autorisées voire poussées à transgresser et – c'est très important – d'une mère qui les valorisait aussi, le père valorisant aussi la mère par ailleurs.

Dans le cas clinique, rapporté par Christophe Dejours, des malheurs de mademoiselle Mulvir⁸, la mère de la jeune fille était dominée, dévalorisée. Secrétaire pleine de frustrations dans son travail et décrite comme « acariâtre », elle était un peu méprisée par son mari et par sa fille qui voulait s'émanciper de cette situation. Et là encore, il y avait une histoire de garçon manquant, mais douloureuse : mademoiselle Mulvir avait eu un frère, décédé en bas âge dont on lui avait longtemps caché l'existence.

Les filles sont beaucoup plus heureuses quand leur mère est une secrétaire heureuse ou une scientifique relativement épanouie ayant poussé sa fille à faire ce métier. Il n'y a pas dans ce cas cette rupture dont parlait Pascale Molinier, il y a une continuité.

Cette continuité passe notamment par les femmes, quelquefois par des sagas de femmes « fortes ». On s'aperçoit ainsi - et seuls des entretiens peuvent le montrer - que ces femmes ont des parents de

milieu populaire mais qu'elles ont eu une grand-mère extraordinaire issue de la bourgeoisie qui a complètement bouleversé les tabous et interdits de sa famille, en épousant un ouvrier et en venant travailler à Paris comme gardienne d'immeuble. On entend des histoires extraordinaires de générations de femmes qui ont bousculé la tradition ; les filles qui arrivent en troisième ou quatrième génération ont donc déjà eu devant elles des pionnières qui les ont aidées à s'émanciper.

Je voulais terminer sur les défaits des hommes. On a tendance à mettre en avant un modèle masculin idéal qui présente la réussite des hommes comme celle de guerriers, de héros, d'inventeurs ou de coqs passionnés par les futilités des jeux de pouvoir.

Or il me semble que, premièrement, il y des stratégies de réussite masculine qui ne passent pas par ce modèle idéal. Il est vrai que la palette des modèles de réussite des hommes est plus variée ; ils peuvent effectivement adhérer au modèle traditionnel de la guerre et du combat de coqs, chez nous des joutes académiques, prendre toutes les présidences, occuper tout le temps de parole, être toujours sur le devant de la scène ; ils peuvent aussi être tout à fait différents, assumer leur part de féminité et le *care* dans les labos.

J'ai connu dans ma vie professionnelle des hommes qui conçoivent le travail de direction comme un travail d'animation d'équipes, d'écoute, de soutien, d'anticipation des difficultés des autres, de promotion de tout leur personnel, chercheurs et ITA, qui même, et qui font même signer des articles à leur place, qui se mettent au service des gens et qui ont très bien réussi leur carrière.

Cela m'interroge sur le fait que les hommes s'en sortent toujours mieux, même quand ils adoptent des stratégies dites féminines.

Deuxièmement, en revanche, il y a des hommes qui vivent de façon très tragique ce destin de créateur. À ce propos, je relisais le livre de Norbert Elias *Mozart, sociologie d'un génie* (Seuil, 1991). Norbert Elias, qui est un grand sociologue, s'est attaqué à un sujet complètement tabou : il essaye d'expliquer qu'un génie ne relève pas de facultés qu'on pourrait croire par définition complètement innées mais qu'il est sociologiquement produit.

Il raconte l'histoire de Wolfgang Amadeus Mozart au regard de l'histoire de son père, petit chef d'orchestre dans une petite cour ayant toujours vécu de façon extrêmement frustrante cette situation

dominée, et ayant reporté toutes ses aspirations sur son fils. L'idée de génie n'existait pas à cette époque, elle est arrivée avec le romantisme : les musiciens avaient alors un statut de serviteurs dans les cours, à peine supérieur à celui des valets et des confiseurs. Norbert Elias exagère peut-être, car les très grands musiciens comme Mozart avaient un statut supérieur, mais ils étaient quand même dans un statut de dépendance. Mozart exprime la lutte du petit bourgeois contre l'aristocratie ; il n'était pas à sa place dans le milieu aristocratique ; on le tolérait parce qu'il faisait une musique extraordinaire mais en même temps il était toujours rejeté. À vingt ans il s'est révolté, il a démissionné, il a parcouru les cours européennes, mais n'a jamais réussi à s'intégrer même s'il a eu du succès un certain temps grâce à son talent. Il avait également une femme très amoureuse de lui, Constance, mais quand il a commencé à avoir moins de mécènes et des difficultés financières, sa femme l'a trompé, puis l'a lâché ; finalement il a tout perdu et est mort extraordinairement jeune.

Norbert Elias écrit : « Deux sources de sa volonté de vivre, les deux sources auxquelles s'alimentaient son appréciation de sa propre valeur et du sens de sa vie étaient sur le point de tarir, l'amour d'une femme en qui il pu avoir confiance pour lui-même, et l'amour du public viennois pour sa musique. Il avait joui de l'un et de l'autre pendant un certain temps [...]. Un certain nombre d'éléments semblent indiquer qu'au cours des dernières années de sa vie, il éprouvait de plus en plus l'impression d'avoir perdu les deux. »

Mozart est donc mort d'avoir perdu l'estime de sa femme et du public viennois, et cela extrêmement tôt. Il est mort à 35 ans seul... personne à son enterrement... et dans des conditions abominables. Je voulais clore là-dessus pour dire que même pour les hommes, même pour les génies, ce n'est pas toujours facile!

1 Cf. l'article de Christophe Dejourn dans les *Cahiers du Mage*, n° 3-4/1997 sur « Virilité et stratégies collectives de défense dans les nouvelles formes d'organisation du travail » et le *Document de travail du Mage*, n° 5 de juin 2001 coordonné par Pascale Molinier et Catherine Marry sur « Travail, genre et affectivité » (Iresco - CNRS).

2 Je développe cette hypothèse de la dynamique des succès scolaires des filles dans une synthèse de mes travaux sur les femmes scientifiques et ingénieurs (cf. C. Marry, *Une révolution respectueuse. Les femmes ingénieurs*, Belin, 2004).

3 Cité par Laurence Chenevat in « Devenir médecin généraliste ou spécialiste? Un rapport aux études et aux savoirs différenciés », Thèse de sociologie sous la direction d'Yves Grafmeyer, Université Lumière-Lyon II, 4 décembre 2002, page 66.

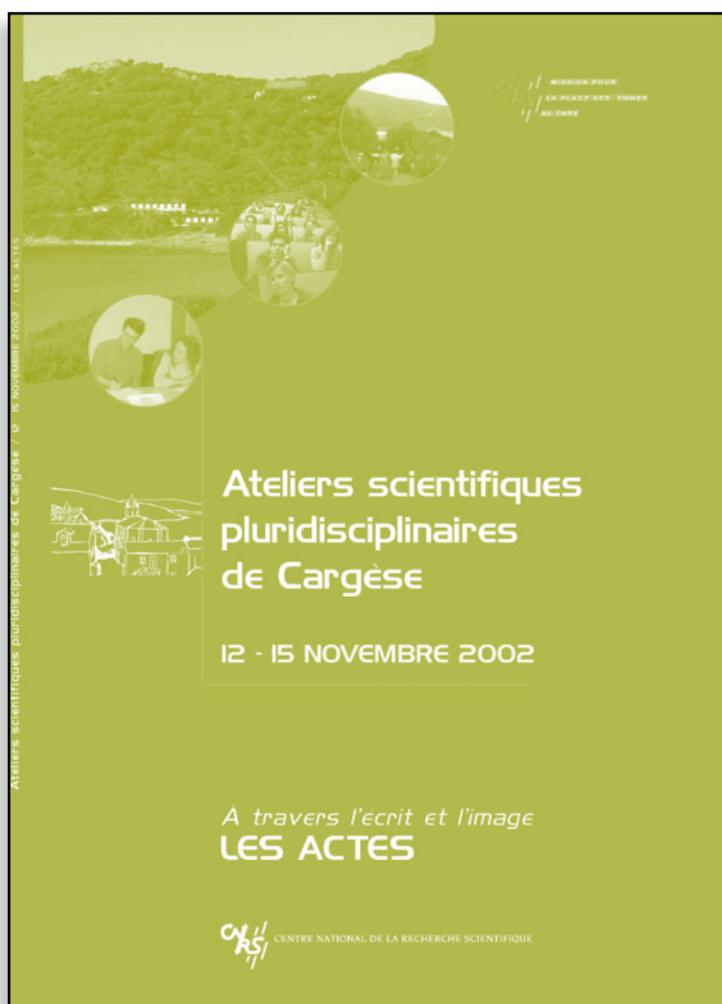
4 Noble David F., 1992, *A World Without Women: The Christian Clerical Culture of Western Science*, New-York, Knopf.

5 Mosconi Nicole, 1994, *Femmes et savoir. La société, l'école et la division des savoirs*, Paris, L'Harmattan

6 Cf. l'article de Martine Sonnet, historienne, dans *Les femmes dans l'histoire du CNRS*, Mission pour la place des femmes, 2004

7 Flament Catherine, 1986, « Femmes et techniques, De la représentation sociale des sexes, l'exemple de l'accès récent des femmes aux métiers de la réparation mécanique et de la menuiserie, Marseille », Rapport d'ATP du CNRS *Recherches sur les femmes et recherches féministes*. Voir également, les analyses de Cynthia Cockburn sur les résistances des ouvriers mâles de l'imprimerie (et de leur syndicats) à l'entrée des femmes dans la profession (Cockburn C., 1983, *Brothers. Male Dominance and Technical Change*, London, Pluto Press).

8 Dejourn C., 1996, « Centralité du travail et théorie de la sexualité », *Adolescence*, 14, 2, 9-29.



**les Actes de Cargèse sont téléchargeables
gratuitement sur le site
de la Mission pour la place des femmes
→ www.cnrs.fr/mission-femmes**

ATELIERS SCIENTIFIQUES
PLURIDISCIPLINAIRES
DU CNRS

Les hommes et les femmes
dans les équipes de recherche:

Même vécu?
Même métier?

Synthèse de l'évaluation

Les stagiaires évaluent les Ateliers...

L'évaluation des Ateliers scientifiques pluridisciplinaires « Sexes et Genres dans le Travail Scientifique » (Cargèse 2002) a mis en évidence le souhait des participant-e-s de poursuivre la réflexion collective sur l'approfondissement des différences éventuelles que les hommes et les femmes présenteraient dans leur activité propre de recherche, du point de vue du vécu subjectif et de l'intégration dans les équipes.

Les rencontres sur le thème « Les hommes et les femmes dans les équipes de recherche : Même vécu ? Même métier ? » (Paris - Maison Nicolas Barré, 2003) s'inscrivent dans le droit fil de cette réflexion engagée à Cargèse. Elles poursuivaient le même objectif pédagogique de formation à la question du genre.

Ces ateliers parisiens ont réuni pendant 20h des scientifiques, chercheur-e-s et ingénieur-e-s de toutes disciplines, en majorité non-spécialistes des questions de genre.

Parmi les 68 participants (55 femmes et 13 hommes), 28 (23 femmes et 5 hommes) avaient également participé aux Ateliers de Cargèse en 2002, tandis que 40 participants (32 femmes et 8 hommes) étaient « nouveaux ».

L'évaluation qui a été conduite visait à mesurer le degré de satisfaction des participants et à apprécier le bien fondé de la formule adoptée :

- Au niveau du programme et de la durée de la formation associant, sur 22 heures, apports de savoirs constitués (table ronde et conférence), et échanges entre les participants dans des ateliers.

- Au niveau du public, mélangeant anciens « cargésiens » et « nouveaux ».

Elle visait aussi à mettre en évidence des suites souhaitables et des propositions concernant la pédagogie et les contenus.

Un questionnaire a été envoyé par courrier électronique à l'ensemble des participants : la synthèse présentée ci-dessous, essentiellement sous forme de verbatim, résulte des réponses des 38 (55%) questionnaires recueillis.

I – LE PUBLIC

Les 68 participants des Ateliers des 6 et 7 novembre se caractérisent par une forte représentation féminine (55 femmes pour 13 hommes) et une forte représentation des sciences de la matière (31 participants), 18 des sciences de la vie, 13 des sciences de l'homme et de la société et 5 des moyens communs (administratif).

38 questionnaires (55%) ont été remplis et renvoyés par les participants (tous de façon non anonyme) : 22 pour les sciences de la matière (68%), 12 pour les sciences de la vie (66%), 2 pour les sciences humaines et sociales (15%) et 2 pour les moyens communs (40%). Ou encore : 30 femmes (54%) et 8 hommes (60%). Ou encore : 18 anciens « cargésiens » (64%) et 20 nouveaux (50%).

II - ATTENTES

Sur 38 questionnaires recueillis, 33 attentes étaient satisfaites, 3 partiellement satisfaites, et 2 non satisfaites.

Satisfaites en quoi ?

- « Lieu de partage et d'élaboration des pensées ; je prends à témoin les interventions illustrées des participants notamment dans l'atelier »

- « La richesse et la diversité des approches présentées à Cargèse avaient été une découverte passionnante. Depuis un an, j'ai lu quelques ouvrages conseillés par les intervenants, mais la formation de cette année, centrée sur les aspects psychodynamiques du travail a été essentielle pour commencer à réfléchir autrement à ma propre expérience et pour en parler autour de moi (ce qui m'était difficile directement après Cargèse trop nouveau et très vaste)

- « En ce qu'elle a nourri de manière constructive la réflexion sur les stratégies d'actions possibles à différents niveaux :

- « Une sensibilisation de tous les acteurs (H/F) qui reste nécessaire, mais que l'on sait insuffisante »

- « Encourager et inciter les femmes à prendre les initiatives utiles à leur promotion (HDR pour la reconnaissance de la direction de thèse, présentation à la promotion DR etc..) »

Non satisfaites (2) parce que :

- « Peu d'intérêt par rapport à Cargèse » et « point de proposition d'action »

Et au-delà :

- « Des préoccupations politiques et une forte incitation à l'action »

- « Un éclairage quantitatif sur la condition et la place des femmes dans les organismes de recherche »

- « J'ai été particulièrement réceptive à la conférence de Pascale Molinier... En définissant les critères de reconnaissance, l'exposé a permis de mieux cerner les raisons de la souffrance inhérente à l'activité de « création » en général, et de souligner une certaine exacerbation dans le domaine de la biologie. »

Le discours de Pascale Molinier a eu aussi pour retombée de « déculpabiliser » le comportement égoïste des « créateurs » tout en mettant en lumière l'importance du travail de *care*.

- « Apport de la sociologie et de la psychologie pour expliciter la place de la femme dans la société. Motivation pour aller de l'avant au-delà des remarques réitérées de l'entourage (personnel et professionnel)

- « J'ajoute un plus pour les discussions que j'ai pu avoir avec les participants » ; « des gens passionnants et passionnés » ; « l'expérience des autres » ; « de l'émotion, témoignages de parcours individuels... De la complicité aussi qui s'est renforcée depuis Cargèse. »

- « les actes de Cargèse »

III – APPRÉCIATION GÉNÉRALE

Intérêt du thème abordé : 24++ ; 7+ ; 2-

- « Si ce thème n'avait pas d'intérêt dans un organisme public de recherche, il y aurait de quoi désespérer... »

- « Une rencontre passionnante qui ouvre des perspectives de réflexion et d'actions »

- « Pertinent : c'était d'ailleurs ma conclusion à l'issue de Cargèse où j'ai découvert la psychodynamique du travail et il me semblait que c'était une discipline très intéressante pour nous aider à avancer et à formuler des propositions pour aider le changement, une fois que les autres disciplines nous ont permis d'avoir un constat clair en tête, une bonne connaissance de l'histoire et de notre société, donc une bonne connaissance de base »

Pédagogie : 13++ ; 16 + ; 1-

- « Étant donné la composition pluridisciplinaire des participant(e)s de l'atelier et la courte durée de ce dernier, il m'a semblé pertinent de concentrer les interventions sur des intervenantes sociologues et psychologues dont le vocabulaire et les concepts sont abordables ce qui est suivi plus facilement d'échanges avec des non spécialistes ».

- « Le rythme m'a beaucoup plu (bien dosé en écoute et prise de parole) » ; « j'ai apprécié la souplesse »

- « J'ai préféré les exposés suivis d'une large participation de l'audience, plutôt que les ateliers »

- « Me manquent cruellement des points de vue extérieurs au CNRS »

- « C'était très bien mais on aurait pu avoir les données en papier pour pouvoir suivre les conférences » ; « les sociologues ne savent pas utiliser les transparents ; pourquoi le leur imposer ? »

- « 2h pour un atelier, c'est un peu court » ; « temps de debriefing trop court »

Organisation : 19++ ; 10+ ; 2-

- « L'endroit est agréable et facile d'accès, pratique pour les personnes ayant à reprendre le métro et pour celles qui veulent un hébergement. Les salles de travail sont confortables. » ; « les lieux se sont révélés bien adaptés » ; « endroit très calme dans Paris, c'est rare ! » ; « le site est particulièrement approprié »

- « Quelques bémols sur la nourriture ! »

Points forts

- « Conférence de Pascale Molinier » (9 questionnaires) ; « reconnaissance du travail de *care* »

- « Les ateliers et les intervenants de qualité ! Qu'est-ce que ça fait du bien de voir plein de femmes ! »

- « Cela m'a ouvert des perspectives insoupçonnées. Il y a tellement de mal être dans les laboratoires que cet angle d'attaque travail et santé mentale m'apparaît très pertinent, pour les femmes comme pour les hommes. La notion de « *care* » et sa place dans les différents métiers serait à creuser (en lien avec l'observatoire des métiers ?) »

- « Mélange disciplinaire » ; « la variété des personnes présentes »

- « Propositions d'actions »

- « Les témoignages... poignants, très forts ! »

Points faibles

- « Durée trop courte » (3 questionnaires) « pour les nouveaux participants l'ensemble était trop court, les échanges sont restés forcément limités » ; « durée des ateliers trop faible » ; « débats trop courts après les conférences » ; « absence de vrai debriefing des ateliers »

- « Pas assez de temps consacrés aux échanges (difficulté de parler de sa propre expérience d'où nécessité de prendre le temps) ; idem pour la partie d'échanges entre les groupes qui aurait mérité une plus grande interaction »

- « Les débats manquent parfois de cadrage bien que les témoignages soient intéressants »

- « La faiblesse de l'espace dédié aux stratégies d'action » (2 fois)

- « Pas assez d'hommes » (2 fois)

- « Le fait qu'on ait choisi « encore » un homme, Marc Bessin, pour présider la table ronde du jeudi soir. L'introduction par Louis Bonpout représentait déjà une représentation suffisamment importante des hommes qui n'exposaient pas, mais étaient du côté des rôles « honorifiques » d'organisation, animation »

- « Quel paradoxe, quand on parle de femmes, d'organiser une réunion le soir et en résidentiel.

Comment savoir si cela n'a pas de fait éliminé certaines catégories de femmes (au hasard celles qui ont des enfants en bas âge)»

Le point faible, pour arrêter avec la discrimination du genre, est l'absence de directeurs de laboratoire ou membres de comité en tant que possibles «discriminateurs».

La pertinence même de cette dernière remarque nous conduit à signaler la participation à cette rencontre notamment de la présidente du Comité Scientifique du CNRS et du directeur de l'Institut de Mathématiques de Jussieu.

IV – LES SÉQUENCES «THÉORIQUES»

Séquence 1 : (Anne-Marie Devreux, Jacqueline Laufer et Sophie Pochic)

■ «Beaucoup de clarifications ont été apportées à des questions que je me posais. J'ai trouvé un argumentaire, une logique et des éléments chiffrés, nous en avons toujours besoin pour convaincre»

■ «L'importance de ce travail de recueil et d'analyse de données m'apparaît de plus en plus essentielle»

■ «Synthèses intéressantes, mais des éléments d'analyse trop complexes dans le laps de temps imparti»

■ «L'intervention de Sophie Pochic était extrêmement intéressante et il est bien dommage que nous n'ayons pas eu le temps d'entendre parler des stratégies développées par les femmes pour concilier les sphères personnelles et professionnelles, au cours de la négociation conjugale...» ; «dans l'invisible soutien domestique apparaît la notion de *care* que développera Pascale Molinier» ; «des aspects pas encore abordés : formation, situation du conjoint, règles informelles de la vie professionnelle et familiale»

■ «J'aurais pris comme point de départ les conclusions auxquelles les oratrices sont arrivées. De plus, mon esprit de physicien a été choqué par l'utilisation des statistiques et de leur représentation graphique dans la 3^e présentation»

■ «Manque d'animation ; discussion un peu décevante après ces conférences. J'aurais aimé que les points laissés en suspens par Sophie Pochic soient abordés»

■ «Je ne suis pas sûre que ceux qui n'étaient pas à Cargèse aient pu vraiment profiter de la présentation de Jacqueline Laufer, un peu trop rapide pour des non-initiés»

Séquence 2 : (Pascale Molinier)

■ «Conférence enthousiasmante qui tient sans doute au talent de Pascale Molinier et qui est une

introduction de choix aux débats. Qui pose aussi beaucoup de questions.»

■ «Sans doute la conférence la plus intéressante pour moi de cet atelier. Elle m'a ouvert les yeux pour comprendre beaucoup des problèmes auxquels je suis ou ai été confrontée. Et j'espère me donner les bases pour aider à une bonne ambiance dans le laboratoire»

■ «Exposé théorique bien illustré et structuré qui touchait directement l'activité quotidienne du public»

■ «Réflexion à poursuivre sur le *care* (= organisation du travail), les maladies mentales...»

■ «Captivant. Certains exemples soulignent l'utilité (la nécessité!) de mélanger les individus des Directions Scientifiques et surtout les responsables.

■ «Beaucoup de découvertes pour moi, et enfin une mise en perspective sur le travail de chercheur/chercheuse»

Mais :

■ «Conclusion un peu bâclée»

«des affirmations qui manquent parfois d'être argumentées, ce qui fait que l'on peut être tenté de douter de l'ensemble de cette intervention.»

■ «Bien, mais apporte peu à des propositions d'actions. Il y a eu des malentendus à cause du vocabulaire peu familier, en particulier des scientifiques dits durs»

Séquence 3 : Séquence 3 (Catherine Marry)

■ «Intervention très riche de Catherine Marry qui aurait mérité de faire l'objet d'une conférence» ; «on a envie d'aller plus loin encore...» ; «un peu court» (3 fois)

■ «Magnifique introduction au débat, complémentaire de la conférence de Pascale Molinier et en synergie avec cette intervention» ; «a permis de préciser la place de la conférence dans la formation»

■ «Intéressant d'entendre les réactions des différentes personnes de l'audience»

■ «Des réactions extrêmement touchantes de la salle, qui furent riches également en enseignement»

■ «Le débat nous a permis d'entendre des histoires de vie très intéressantes dont nous avons pu discuter au déjeuner. Néanmoins, ce n'était pas un réel débat dans le sens où il n'y a pas eu de réel aller-retour entre la salle et les conférencières»

■ «Débat assez riche qui part dans tous les sens, à l'inverse des ateliers. Un peu de frustration de ne pouvoir suivre un fil conducteur»

V – L'ATELIER

La modalité atelier est plébiscitée : 33 participants

sur les 36 qui ont répondu au questionnaire l'estiment pertinente ou assez pertinente et enrichissante.

■ « Cette forme favorise la prise de parole de celles qui n'oseraient pas parler en assemblée plénière ; de fait, seule une participante de l'atelier n'a pas pris la parole. De plus, elle permet en deux heures à chaque participant(e) d'en connaître une vingtaine d'autres »

■ « Je pense que c'est un complément indispensable aux tables rondes et conférences car il permet des retours et des compléments par une participation de tous. Même si il s'en dégage souvent une première impression de flou, car c'est une approche plus dés-structurée, je pense qu'à terme ce sont les ateliers qui font l'ancrage dans le réel des questions abordées dans ce genre de rencontre. » (ancien de Cargèse)

■ « Il me semble que c'est en parlant et en comparant nos expériences que l'on réfléchit le mieux sur ce genre de sujets. En outre, j'ai beaucoup apprécié les échanges avec mes collègues d'autres disciplines sur leur vision du travail, sur leur organisation de vie au laboratoire, etc » (nouveau)

■ « Pas de tour de table préalable qui bouffe du temps mais finalement tout le monde s'est exprimé (j'ai vérifié!). Et c'est important : j'ai souvent quelque chose à dire même si je n'ose pas toujours! »

À quelques (3) exceptions près :

■ « J'avais découvert l'intérêt des ateliers à Cargèse (chance probablement d'avoir participé à des groupes qui avaient "marché"). Ils se justifiaient totalement dans le cadre d'une réunion de plusieurs jours avec des personnes qui commencent à se connaître au fil des jours. Je n'ai pas été convaincue par cet exercice lors de cette deuxième réunion qui ne durait qu'une journée. Il y a trop d'aléas à ce type d'exercice.... »

■ « Cela m'a fait l'effet d'une thérapie de groupe » Les bémols sont plutôt liés au fait que c'est un exercice difficile et son déroulement pêche par : le temps imparti, jugé très massivement court « surtout si on n'a pas participé à Cargèse »

■ « Trop court pour aller très loin. Finalement, l'Atelier sert à ce que tout le monde donne son point de vue mais au terme de cet exercice, le temps a tourné et il faut s'arrêter! Faut-il faire des ateliers en deux temps ? un premier pour le « tour des expériences personnelles » et le second pour construire des actions concrètes? »

■ La préparation insuffisante : « l'Atelier constitue un lieu privilégié pour l'expression et l'échange. Dans un contexte « pluridisciplinaire », cette confrontation des idées et des expériences est particulièrement

utile et enrichissante. Dans le fonctionnement actuel de l'Atelier, les sujets débattus se définissent au fil des conversations et des interventions. Pour profiter au mieux de la réflexion de chacun, et pour faciliter le recadrage des sujets par les animateurs, un espace de temps pourrait être consacré à la préparation de l'Atelier. Une préparation individuelle, suivie d'une mise en commun pour sélectionner ensemble un nombre limité de sujets à débattre, pourrait avoir le mérite de traiter plus en profondeur certaines questions. »

■ La difficulté de l'animation des ateliers est soulignée par beaucoup ; elle se traduit par un ressenti de « parasitage » des ateliers B mais surtout C et D.

Ainsi pour l'atelier B, 2 participants y font allusion : « monopolisation de la parole par une des participantes qui a sans arrêt répété la même chose ».

Dans l'atelier C, 5 participants (sur 11 questionnaires recueillis) le regrettent mais reconnaissent la difficulté de régulation : « il faudrait une main de fer pour limiter certaines digressions qui ont à mon sens mobilisé tout l'atelier... ». Enfin, 4 des 11 questionnaires reçus pour l'atelier D relèvent la présence de « plus fortes personnalités qui ont un peu freiné la parole des moins initiées ».

Il faut noter que le travail d'animation et de régulation de l'atelier mené par Élisabeth Lage est mis en avant par 4 des 9 participants du groupe B qui ont répondu au questionnaire.

On note massivement le regret du peu de temps consacré à la restitution des ateliers

■ « Je ne suis pas sûre que les comptes rendus en plénière, (le compte rendu de notre groupe était cependant très fidèle et assez enlevé) aient un grand intérêt, le débat n'étant pas élargi et repris, la fin étant proche » ; « plus de temps aurait été nécessaire au travail de synthèse (à la fois pour le compte rendu général mais aussi comme base pour aller plus loin. »

VI – LES PERSPECTIVES

Des actions en cours :

■ Compte rendu au niveau du laboratoire (2 personnes)

Des projets d'actions :

■ Envisager de participer à des instances d'évaluation (2 personnes), à des commissions formalisées pour faire des propositions concrètes (à l'université) des actions de sensibilisation et/ou information au niveau de la délégation Nord-Est, de Grenoble, à Orsay.

Des demandes d'actions institutionnelles :

Pour les entrants et les directeurs d'unités (dans 5 questionnaires): des conférences sur ces sujets
Obtenir la parité dans les sections du comité national et demander aux sections d'analyser les recrutements et promotions sur la base des rapports candidats/entrants en terme de genre ; diffusion d'informations et de recommandations.

■ « En ce qui concerne le CNRS, on peut attendre des actions au niveau du Comité National, diffusion d'informations et recommandations pour encourager les femmes à se présenter pour les promotions. Au niveau des directeurs de laboratoire, au moment de l'évaluation des laboratoires et plus spécifiquement lors de formation management. Au niveau des sections et de leurs membres, la direction a une marge de manœuvre pour équilibrer, avec les membres nommés, une représentation féminine en adéquation avec le vivier de la section. C'est aussi par la responsabilisation des directeurs de laboratoire, et par une véritable évaluation de l'activité d'animation et d'administration de la recherche que les changements pourront s'opérer.

■ Imposer des quotas (un forum animé par l'un des participants s'est mis en place sur Internet).

■ Inclure des rapports chiffrés dans le journal du CNRS.

Quelles suites « formation » à Cargèse et à cet atelier ?

La demande la plus forte porte sur l'organisation de réunions annuelles, de courte durée (1 à 2 jours) sur un thème donné (9 demandes) avec des propositions de thèmes portant essentiellement sur :

- L'organisation du travail dans le laboratoire ;
- L'articulation vie privée/vie professionnelle ;
- Des apports de connaissance en psychosociologie ;
- La question du genre dans l'éducation et plus particulièrement dans le 3^e cycle.

CONCLUSION

La première conclusion est une forte satisfaction des participants qui plébiscitent la formule adoptée : apports de savoirs constitués et ateliers d'échange sur les pratiques de la recherche vécue. Il faut cependant retenir que la durée consacrée à cette action a souvent été jugée trop courte surtout en ce qui concerne les ateliers et leur restitution.

Le mélange d'« anciens cargésiens » et de « nouveaux » n'a pas du tout perturbé le fonctionnement de la formation : les acquis des Ateliers de Cargèse de

2002 s'expriment à l'évidence chez les « anciens », sans pour autant gêner l'appropriation des thèmes abordés ni la participation aux échanges par les « nouveaux ».

Le souhait de continuer à travailler sur les problèmes de sexe et de genre dans le domaine scientifique s'exprime très largement : des actions sont en cours, d'autres sont proposées.

Des suites possibles peuvent être proposées, en tenant compte des évaluations des Ateliers au travers de rencontres alternant apports de savoirs et ateliers d'échanges pour poursuivre la réflexion autour des thèmes cités par les participants (cf ci-dessus) :

■ Soit dans un contexte résidentiel, sur une durée de 1,5 jours,

■ Soit au cours d'ateliers spécifiques d'une demi-journée, tout au long de l'année.

La demande forte, exprimée à Cargèse, d'une formation à « sexe et genre dans les sciences biologiques » constitue un projet, difficile à monter, sur lequel la réflexion se poursuit.

Les demandes exprimées d'interventions au niveau institutionnel (formation des directeurs d'unités, des nouveaux entrants...) seront portées à la connaissance de la direction du CNRS.

Synthèse réalisée par Michèle POSTEL, Directrice de recherche, Chargée de mission à la Direction générale du CNRS



ATELIERS SCIENTIFIQUES
PLURIDISCIPLINAIRES
DU CNRS

Les hommes et les femmes
dans les équipes de recherche:

Même vécu?
Même métier?

Bibliographie

La bibliographie proposée ici a été exclusivement composée à partir des publications des intervenantes des Ateliers Nicolas Barré. Par ailleurs, en téléchargeant gratuitement Les Actes de Cargèse sur le site www.cnrs.fr/mission-femmes (rubrique À lire), une bibliographie élargie à d'autres disciplines est disponible.

DEVREUX A. M. (2000).

« Sociologie contemporaine et re-naturalisation du féminin ».

In Delphine Gardey et Ilana Löwy (dir.), *L'invention du naturel. Les sciences et la fabrication du féminin et du masculin*.

Paris : Éditions des archives contemporaines, pp.125-135.

DEVREUX, A. M. (2000).

« Famille ».

In Helena Hirata, Françoise Laborie, Hélène Le Doaré, Danièle Senotier (Eds.), *Dictionnaire critique du féminisme*.

Paris : Presses Universitaires de France, pp.66-71.

SGEN CFDT.(collectif) (2004).

« Inégalités hommes/femmes au CNRS ».

Supplément au n°136 de *Profession Éducation*, avril.

DEVREUX A.M. (coord.) (2004).

« Les résistances des hommes au changement ».

Les Cahiers du Genre, numéro 36, avril, Paris : L'Harmattan.

LAUFER, J. (1982).

« La féminité neutralisée ? Les femmes cadres dans l'entreprise ».

Paris : Flammarion.

LAUFER, J. (1992).

« L'entreprise et l'égalité des chances. Enjeux et démarches ».

Paris : La Documentation Française.

LAUFER, J., FOUQUET, A. (2001).

« À l'épreuve de la féminisation ».

In P. Bouffartigue (dir.), *Cadres : La grande rupture*,

Paris : La Découverte.

LAUFER, J. (2002).

Genre, pouvoir et organisation : de la connaissance à l'action, Ateliers scientifiques pluridisciplinaires de Cargèse, 12-15 Novembre 2002.

Paris : Mission pour la place des femmes au CNRS.

LAUFER, J., MARRY, C., MARUANI, M. (dir.), (2001).

« Masculin-Féminin – Question pour les sciences de l'homme ».

Paris : Presses Universitaires de France.

LAUFER, J., MARRY, C., MARUANI, M. (dir.) (2003).

« Le travail du genre : les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe ».

Paris : La Découverte.

MARRY, C. (1989).

« Femmes ingénieurs : une ir(résistible) ascension ? », *Information sur les Sciences Sociales*, 28, 291-344.

MARRY, C. (1992).

« Femmes et ingénieurs : la fin d'une incompatibilité ? »

La Recherche, n°241, mars 1992, 362-363.

MARRY, C. (1995).

« Les femmes ingénieurs et la chimie. »

In G. Bram, F. Chamozi, A. Fuchs, A. Grelon, C. Lanciano-Mordentat, L. Mordenti, *La chimie dans la société. Son rôle, son image*.

Paris : L'Harmattan, pp.33-48.

MARRY, C. (1996).

« Femmes et sciences : une équation improbable ? » L'exemple des normaliennes scientifiques et des polytechniciennes,

Formation Emploi, n°55, 3-18.

MARRY, C., FERRAND, M., IMBERT, F. (1999).

« L'excellence scolaire : une affaire de famille. Le cas des normaliennes et normaliens scientifiques ».

Paris : L'Harmattan.

MARRY, C., GADEA, C. (2000).

« Les pères qui gagnent : descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs ».

Travail, Genre et Sociétés, L'Harmattan, n°3, mars, 109-135.

MARRY, C. (2000).

« Filles et garçons à l'école ».

in A. Van Zanten (dir.), *L'école : l'état des savoirs*.

Paris : La Découverte, 283-292.

MARRY, C., DURU-BELLAT, M., KIEFFER, M. (2001).

« La dynamique des scolarités des filles : le double handicap questionné ».

Revue Française de Sociologie, vol.42-2, 251-280.

MARRY, C. (2004)

« Les femmes ingénieurs : Une révolution respectueuse ».

Paris : coll. « Perspectives sociologiques », Belin.

MOLINIER, P. (2003).

« L'Énigme de la femme active. Égoïsme, sexe et compassion ».

Paris : Payot

MOLINIER, P. (2004).

« Psychodynamique du travail et rapports sociaux de sexe »,

Travail et Emploi, n° 97, pp. 79-91

MOLINIER, P. (2000).

« Travail et compassion dans le milieu hospitalier », *Cahiers du Genre*, Vol. 28, n° 2, pp. 49-70

MOLINIER, P. (2004).

« Psychodynamique du travail et identité sexuelle. »

Paris : coll. « thèse à la carte » Presses Universitaires du Septentrion.

MOLINIER, P. (2004)

« Dépressions sous les neutrons : une enquête dans l'industrie de process. »

Les Cahiers du Genre, numéro 36, avril, Paris : L'Harmattan.

MOLINIER P. (2004)

« L'amour et la haine, la boîte noire du féminisme ? Une critique de l'éthique du dévouement. »

Nouvelles Questions Féministes, vol 23, 3 : 12-25.

MOLINIER, P., FREVERT, U.; MOREAU, G., POCHIC, S.; GADEA, C. ; MARRY, C., (2000).

« Le genre masculin n'est pas neutre »,

Travail, genre et sociétés : La revue du Mage, n° 3, pp. 23-135.

POCHIC, S. (2001).

« La menace du déclassement. Réflexions sur la construction et l'évolution des projets professionnels de cadres au chômage ».

Paris : *Revue de l'IREs*, n° 35, pp. 61-88.

POCHIC S. (2005),

« Accidents de carrière. Une perspective sociologique », PUF (à paraître)

LAUFER J., POCHIC S. (2004),

« Carrières au féminin et au masculin »,

in Karvar A., Rouban L., *Les cadres au travail.*

Les nouvelles règles du jeu,

La Découverte, p. 147-168.

POCHIC S., LAUFER J., MARRY C., (2004),

« Histoires de chercheuses. Les sociologues face aux inégalités professionnelles »,

Cadres CFDT Spécial Inégalités professionnelles, n°408, p. 51-58.

POCHIC S., (2004),

« Les carrières des cadres : entre filières

d'emploi et configurations familiales », In :

Degenne A., Giret J.-F., Guégnard C., Paul J.-J.,

Werquin P., Genre et données longitudinales,

RELIEF n°4, Echanges du Céreq, p. 285-298¹.

POCHIC S., (2003),

« Le chômage des cadres : un révélateur des tensions entre carrière et vie privée ? »,

Les Cahiers du GDR-Cadres, n°5, p. 27-42².

BOUFFARTIGUE P., POCHIC S. (2002),

« Cadres nomades : mythe et réalités.

À propos des recompositions des marchés du travail des cadres »,

Sociologia del lavoro, n° 85, p. 96-106.

POCHIC S., 2000,

« Comment retrouver sa place ? Les pères cadres à l'épreuve du chômage »,

Travail, genre et sociétés, n°3, p. 87-108.

¹ <http://www.cereq.fr/cereq/Colloques/colloquesdivers.htm>

² <http://gdr-cadres.cnrs.fr/cahier/Cahier5.pdf>

Remerciements

Nous remercions l'ensemble des acteurs, stagiaires ou membres du comité scientifique et du comité d'organisation, qui ont participé à la seconde* expérience originale de formation au genre qui s'est tenue à Paris à la maison Nicolas Barré :

Bérengère Abou, Christiane Adam, Nora Alleki, Laurence Amar, Anne Bertrand, Jocelyne Blanc, Danièle Blanc-Pelissier, Louis Bonpunt, Emmanuelle Bouveret, Florence Bouyer, Laurence Caillet, Ilaria Castellani, Sylviane Chaintreuil, Marguerite Charlier, Marie-Hélène Charon, Florence Charpigny, Brigitte Chauvin, Laurence Chavinier, Caroline Chimot, Philippe Claudin, Monique Combescure, Michèle Crance, Dominique Croix, Claire Desaint, Helena Devillers, Anne-Marie Devreux, Catherine Dubernet, Jean-Daniel Dubois, Elisabeth Dubois-Violette, Annie Ducellier, Danièle Duda, Michel Duyme, Jacqueline Etay, Jean-Marie Gachon, Bernard Ganne, Marie-Madeleine Giraud-Guille, Gilles Godefroy, Marie-Noëlle Godet, Ana Maria Gomez Garcia, Isabelle Gouget, Véronique Guerchais, David Guery-Odelin, Samuel Guibal, Éric Hamraoui, Maude Hatano, Geneviève Hatet-Najar, Agnès Huynh, Christiane Jadelot, Dominique Joly, Josian Jouet, Bruno Laburthe Tolra, Marie-Claire Lanceau, Anissa Lardjane, Jaqueline Laufer, Florence Lecomte, Amélie Leforestier, Anke Lindner, Françoise Livolant, Marie-France Llauro, Jeanne Malbos, Catherine Marry, Marie-Jo Mathieu, Lidia Mellul, Pascale Molinier, Fairouz Ohlsson-Malek, Françoise Paillous, Hélène Perrin, Michelle Pilot, Sophie Pioro, Anne Piton, Sophie Pochic, Michèle Postel, Laurence Pruvost, Olivier Ricou, Ellen Saada, Anne Saouter, Lise Sibilli, Simon Szmids, Marie-Hélène Therre, Dominique Torsat, Jean-Philippe Uzan, Jean-Claude Vallette, Muriel Vernet, Willemien Visser, Emmanuelle Wollman

Nous tenons également à remercier pour leurs contributions aux Ateliers scientifiques pluridisciplinaires du CNRS : **Marc Bessin**, sociologue, EHESS ; **Christian Aucante**, psychologue du travail, CNAM ; **Sylvie Esman**, psychologue du travail, CNAM ; **Élisabeth Lage**, psychologue, EHESS ; **Nora Schejtman**, psychologue, CNAM.

Nos remerciements vont également à celles et ceux qui se sont aimablement prêtés au jeu des photos. À travers l'iconographie, nous avons tenté de restituer un peu de l'atmosphère des ateliers, lieux d'échanges et d'expression partagés. Chacune et chacun se reconnaîtra.

* La première formation au genre organisée par le CNRS s'est tenue à Cargèse du 12 au 15 novembre 2002 sur le thème « Sexes et Genres dans le Travail Scientifique. Et si vous étiez concernés ? »



Directeur de la publication

Bernard Larroutou

Directrice de la rédaction

Geneviève Hatet-Najar
assistée de Véronique Rousseau

Coordination scientifique

Louis Bonpunt
Catherine Marry
Pascale Molinier
Michèle Postel

Coordination éditoriale

Anne-Claire Emo

Édition

Mission pour la place des femmes au CNRS

Geneviève Hatet-Najar
genevieve.hatet-najar@cnrs-dir.fr

Masha Albertini : 33 (0)1 44 96 47 08
masha.albertini@cnrs-dir.fr

Conception graphique

Nid Éditions - www.nid.fr

Crédit photos

© CNRS : Nicole Tiget



LES ACTES DES
ATELIERS SCIENTIFIQUES
PLURIDISCIPLINAIRES
DU CNRS

Les hommes et les femmes
dans les équipes de recherche:

Même vécu?
Même métier?

Maison Nicolas Barré – Paris

ont été édités par
la Mission pour la place des femmes au CNRS

www.cnrs.fr/mission-femmes



CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
3, RUE MICHEL-ANGE 75794 PARIS CEDEX 16 TÉL. : 01 44 96 40 00 TÉLÉCOPIE : 01 44 96 53 90