

Le sexe des chercheurs et le genre des recherches

La catégorie du genre est utilisée ici pour interroger les pratiques et les valeurs des métiers de chercheurs scientifiques et aider à l'analyse des relations de dominations sociales dans le travail des scientifiques. Cette première dénaturalisation du genre, le genre n'est pas le sexe, permet d'avancer une seconde dénaturalisation, celle des relations de domination sociale. Les discriminations de genre demeurent invisibles du fait que les rapports de travail sont eux-mêmes genrés. Il est important, alors, de se préoccuper de l'activité de travail des chercheurs scientifiques non seulement sous l'angle des pratiques mais aussi sous celui des valeurs, pour penser les enjeux de discrimination, de santé et de métier.

Marc Guyon

Chercheur associé au Centre de recherche sur le travail et le développement, Conservatoire National des Arts et Métiers.

Le nombre finalement assez restreint de femmes qui, investissant les métiers de la recherche¹, y font carrière en franchissant les différents échelons proposés dans les institutions scientifiques est une source d'étonnement. Il est probable que « *les carrières se construisent en ... début de carrière, au moment où se font les enfants²* ». Cela est d'autant plus critique que les débuts de carrière, marqués par de longues périodes de précarité, semblent se prolonger tellement qu'ils tardent à commencer réellement. Pour un certain nombre d'hommes et de femmes, ces conditions au regard de l'emploi ne sont pas forcément compatibles avec une vie affective épanouissante, voire avec un projet d'enfant. Ce dont il est question c'est bien évidemment

du désir mais aussi des conditions matérielles concrètes qui le conditionnent pour partie, comme elles conditionnent aussi, pour partie, la relation de travail qui est subjective.

Les conditions d'emploi sont importantes pour les conditions matérielles de vie mais aussi pour les

conditions de travail qu'elles définissent. Elles affectent l'activité de travail. Les conditions matérielles dans lesquelles cette dernière s'effectue ont des incidences en retour sur la subjectivité et la vie affective des hommes et des femmes. Il n'y a pas de séparation entre la sphère professionnelle et la sphère privée, dans la recherche scientifique comme ailleurs. Certaines femmes, comme certains hommes, se retrouvent dans la situation de devoir ajuster leurs carrières professionnelles et leurs vies affectives. Si l'horloge tourne différemment pour les femmes et pour les hommes, cet ajustement est souvent plus difficile pour elles. Il est courant que les hommes obtiennent plus facilement la coopération de leurs compagnes pour faire face à leurs charges de travail. Les chercheurs masculins « *seraient plus intéressés par les collaborations internationales et les déplacements à l'étranger* » alors que les chercheuses



Trille Béarande © Picright.

¹ Voir dossier de la VRS n° 398 « Chercheur.e.s, enseignant.e.s-chercheur.e.s, à quand la parité ? »

² Dans la suite du texte, des verbatim tirés d'enquêtes de terrain sont insérés en italique et entre guillemets, leur fonction est de mettre la focale sur des propos étonnants. Ces verbatim ne rendent pas compte, à eux seuls, de la thèse de l'article.

Le genre n'est pas le sexe

Loin de nier les discriminations de genre que subissent les femmes dans le travail de la recherche, il est parfois préférable de les rabattre sur la catégorie de la discrimination qu'elles subissent pour ne pas alimenter une conception naïve du genre et reproduire les discours péjoratifs sur les femmes. A partir du genre, qui est un système de normes hiérarchisé de masculinité et de féminité, la différence de sexe devient le marqueur selon lequel une société ordonne et hiérarchise ce que l'on est censé être et faire afin d'être reconnu en tant qu'homme ou femme. Il remplit la fonction de domination des femmes et des hommes non conformes aux canons de la virilité. Cela introduit toutefois l'idée que le genre pourrait se réduire à ses marqueurs, notamment à la différence de sexe. Mais les caractéristiques du sexe biologique ne sont pas transposables au genre. Le genre peut être déconstruit, « reprogrammé », pour les femmes comme pour les hommes. Cette perspective ouvre non sur un troisième genre, mais sur un treillis de relations sociales de domination intriquées. Elles sont invisibles la plupart du temps à la différence des dichotomies que nous pouvons utiliser en réduisant le genre à ses marqueurs du monde visible. Le genre peut être utilisé comme une catégorie d'analyse des relations de domination que subissent et utilisent les hommes et les femmes jusque dans le travail de la recherche.

« s'investiraient plus dans le travail au quotidien du laboratoire et la résolution des questions concrètes ». Cela apparaît bien injuste car, dans le milieu professionnel de la recherche, les femmes n'obtiennent pas toujours la coopération de leurs collègues, quel que soit leur sexe. Elles peuvent être soupçonnées de ne pas travailler assez pour le laboratoire (*sic*), car « elles ne seraient pas assez présentes », ou de « vouloir faire prochainement un (nouvel) enfant » qui va les rendre indisponibles pour le travail d'enseignement, de recherche et d'administration.

L'inverse est moins vrai. Cependant, il ne faut pas oublier que certaines scientifiques peuvent mobiliser des ressources sociales et économiques que certains de leurs collègues mas-

culins n'ont pas. Le genre révèle ici des conditions de travail difficiles qui affectent en général plus durement les femmes, mais qui affectent aussi les hommes, et qui affectent surtout celles et ceux qui disposent de moins de ressources sociales. Le travail révèle alors cet état de subordination masqué par les attributs des héritiers³ : les qualités individuelles, la réussite, le courage, le charisme, le don, l'excellence.

Le métier de chercheur au féminin est sensiblement différent lorsqu'il est évidemment entendu qu'elles doivent prendre en charge une grande partie du travail domestique. C'est une double peine car il faut alors aussi affronter des pratiques discriminatoires au quotidien qui peuvent ne pas toujours être le fait de collègues masculins. C'est même

une triple peine si on tient compte du sentiment de culpabilité d'avoir justement à (penser) mal faire son métier. Certaines (et certains) ont pu bénéficier parfois de la protection de « patrons » qui ont su les protéger dans le cadre d'une coopération basée sur la compréhension d'intérêts mutuels, « savoir accepter d'être *second* ». Mais d'autres ont vu parfois « leurs espoirs de promotion s'envoler et leurs équipes parfois dissoutes au bénéfice d'équipes plus masculines ». Certaines femmes ont pu être confrontées à des pratiques discriminatoires qu'elles ont pu intégrer comme inévitables, « c'est normal car nous sommes des femmes », et se trouver renvoyées à des postures qui indiqueraient qu'elles ont intégré, pour partie, les stéréotypes dont elles devraient ne plus souffrir, « en ayant été mises en situation d'être passive ». C'est comme si les hommes bénéficiaient de comportements qui leurs assureraient une meilleure conformation avec le comportement attendu du chercheur professionnel.

Les rapports de travail sont fortement genrés, ce qui met souvent les femmes en porte-à-faux entre d'un côté, les normes viriles qui dominent dans les collectifs de travail et, de



Tille Bedarrides © Pictongh.

³ Bourdieu, P., Passeron, J.-C. (1964). *Les héritiers*. Paris : Les éditions de minuit.

l'autre, les normes sociales en matière de comportement féminin⁴. Ces collectifs de travail élaborent des comportements sociaux, que Christophe Dejours nomme des stratégies collectives, qui ont pour fonction de faire face à la peur que l'on peut ressentir au travail⁵. Bien souvent, ces stratégies ont été élaborées dans des milieux qui étaient, à l'origine, très masculins. Elles restent alors très marquées par le genre masculin du fait qu'elles sont auto-entretenues. Pour être accepté dans le collectif de travail, il est nécessaire d'adopter ces stratégies qui permettent à tous et à toutes de faire face aux difficultés que l'on rencontre au travail. Ne pas les adopter met en visibilité ces stratégies et surtout les peurs qu'elles sont censées écarter du champ de la conscience. Ces comportements genrés sont alors parfaitement invisibles, au sens où ils ne sont pas consciemment perçus, et confrontent les femmes à des dilemmes d'autant plus qu'elles font leurs chemins dans la hiérarchie.

UNE CULTURE PROFESSIONNELLE ANXIOGÈNE

Dans certaines professions où les dangers sont évidents, la technique, comme la science, est un instrument au service de règlements qui rendent possibles un discours sur la maîtrise des dangers, qui les réduit à des risques supposés sous contrôle. C'est une forme d'objectivisme qui se manifeste par l'objectivité apparente des procédures et des savoirs pour occulter une partie de la réalité : la peur au quotidien dans le travail. Dans les professions de la recherche, ces risques évidents sont parfois présents. Cela dépend des communautés, des disciplines et des organisations de travail considérées. Mais il y a aussi des

dangers liés à la reconnaissance de ses travaux, de ses contributions à l'édification des connaissances et de ses idées. Merton⁶ signalait que, si l'originalité était une valeur centrale de la recherche scientifique, alors la culture professionnelle scientifique était effectivement anxiogène. Cela se traduit, en termes de reconnaissance, par des disputes sur les priorités. Il est primordial d'être le premier car, comme aux jeux olympiques, il n'y a qu'une médaille d'or ! Il n'est pas étonnant d'entendre autant parler de « fraude », de « se faire scooper », de « retraction », de « vol des idées », de « récupération des projets »... Cela ne veut pas dire que les chercheurs



seraient malhonnêtes car ces motifs vont de pair avec la performance individuelle, la compétition, l'excellence, comme il est fréquent de le vérifier dans toute activité où les enjeux de la reconnaissance sont exacerbés.

Ce ne sont pas des déterminants individuels ni personnels dont il est question, bien que chacun d'entre nous puisse agir de façon extrêmement variée et irrégulière dans une même situation. Il s'agit de conditions collectives, organisationnelles

et matérielles du travail. Dans le domaine de la recherche, nous pouvons observer des stratégies collectives de défense, des comportements sociaux, que nous qualifieront d'individualistes et de stratégiques. Elles sont individualistes car elles assument que les chercheurs sont en concurrence et poursuivent leurs recherches individuelles. Elles sont stratégiques car la rationalité stratégique devient prédominante devant toutes les autres formes de rationalité. Elles sont autoentretenues en tant que conditions d'existence au sein du collectif de travail.

Dans la pratique courante, nous pouvons observer un certain nombre de comportements que nous pouvons interpréter comme autant de traces socialement et idéologiquement conformes. Cela peut prendre la forme de la dispute sur les méthodes, car de leurs scientificités découlent alors des positions de pouvoir qui seront ensuite rationalisées. Elles ne seront plus discutables. Ainsi, la maîtrise et le contrôle d'une méthodologie assure une position dominante dans un champ. L'intensité et la forme des controverses sur des questions méthodologiques, voire scolastiques, traduisent autant la violence des luttes autour de ces enjeux de travail que la recherche de la vérité et l'élaboration de la connaissance.

ENJEUX DE RECONNAISSANCE DES PRATIQUES RÉELLES

Les modalités de reconnaissance du travail, qui sont pour partie associées aux dispositifs d'évaluation, servent à orienter les activités de travail dans le sens indiqué pour obtenir la reconnaissance et les moyens de travailler. Cette orientation n'est pas nécessairement inscrite dans les dispositifs mais plutôt dans la façon dont ils sont utilisés et appropriés par les

⁴ Dejours, C. (2009). *Travail vivant*. Paris : Payot.

⁵ Dejours, C. (2008). *Travail, usure mentale*. Paris : Bayard.

⁶ Merton, R. K. (1957). *Priorities in Scientific Discovery*. *American Sociological Review*, vol. 22, n° 6, p. 635-659.

professionnels. Si les activités valorisées vont de pair avec le développement de la concurrence et le déni des contributions collectives pour mettre en relief la performance individuelle, alors les hommes qui adhéreront à ces normes-là seront mieux armés que les femmes qui y adhéreront pour obtenir la reconnaissance de leurs efforts. Elles ne seront pas handicapées, parce qu'étant « femmes », elles seraient plus altruistes et plus sensibles. Si ces femmes sont considérées plus sensibles et altruistes que la plupart des hommes, elles ne le doivent pas à leur nature ou à leur essence ; elles le doivent, en grande partie, à un travail de conformation sociale. Elles seront handicapées car elles auront plus de difficultés que leurs collègues masculins à mettre leurs familles au service de leur travail. Elles seront handicapées car leurs collègues masculins et féminins ne leurs reconnaîtront pas toutes les qualités nécessaires. Pour finir elles admettront soit que c'est le cas, soit qu'elles ont été discriminées car elles sont des femmes. Il est probable qu'elles auront été écartées parce qu'on aura « oublié » qu'elles courent

avec des semelles de plomb : l'égalité des chances naturalise l'inégalité des conditions matérielles et organisationnelles.

Cette traduction en termes de comportements satisfaisant un certain nombre de normes sociales prend la forme de l'acceptation des règles de la mise en concurrence. Cette acceptation s'appuie sur une certaine conception idéologique de la rationalité : les règles du jeu sont objectives, neutres et indiscutables. Elles ne sont pas soumises à « interprétation », notamment par ceux qui seraient dominants dans les différents champs de recherche. C'est pourquoi la formation, l'information et les quotas ne sont pas des mesures suffisantes pour permettre une certaine équité vis-à-vis des femmes. Il n'est pas suffisant de permettre aux femmes, qui adhèrent aux normes viriles, de briguer avec succès les positions détenues par les hommes, qui occupent les situations les plus convoitées pour lutter contre les discriminations que les femmes subissent. Elles ne sont pas les seules à les subir. Elles les subissent comme ceux qui n'adhèrent pas aux normes viriles,

hommes et femmes. C'est pourquoi, faute de pouvoir transformer les comportements à l'échelle des sociétés sur des constantes de temps courtes, nous pouvons aussi interroger nos pratiques de travail.

Il y a un intérêt commun pour les hommes et les femmes, qui ne sont pas dupes des critères de performance et d'excellence, à ce que la reconnaissance du travail soit indexée aux pratiques réelles de travail et non à l'obtention de résultats individuels. On peut être certains, comme dans le sport de compétition, qu'ils n'ont pas pu être obtenus individuellement tant le travail de la recherche est d'abord un travail collectif. Une telle approche rééquilibrera la situation au bénéfice des femmes, mais aussi des hommes qui travaillent jour après jour dans les laboratoires de recherche et les équipes d'enseignement ; elle permettra aussi de mieux répartir la reconnaissance du travail pour avoir des incidences positives en matière de santé et de productivité du travail car le déni de reconnaissance est probablement source d'un gâchis d'intelligence et de créativité, d'autant plus énorme aujourd'hui qu'il n'y a pas, d'un côté, ceux qui adhèrent et, de l'autre, ceux qui n'adhèrent pas. Il y a, au fur et à mesure, un nombre croissant de personnes qui décrochent, hommes et femmes, parce qu'il y a trop peu de places pour être vainqueurs.

Nous pouvons alors espérer que des conditions d'organisation et de régulation des communautés scientifiques permettraient d'établir des configurations de travail et de reconnaissance moins défavorables aux femmes – les femmes sexuées comme les femmes sociales – dans ces métiers-là. Cela, bien sûr, ne préjuge pas de la nécessité de dispositifs politiques d'accompagnement pour réduire les discriminations dont les femmes font encore trop souvent l'expérience, mais ces discriminations doivent être pensées dans le cadre plus large des relations sociales de domination qui s'expriment dans le travail réel de la recherche scientifique.



Egalité murale. Graffiti sur un mur de Rennes.