

Commission Femmes dans la Recherche SNCS

LA RECHERCHE DES FEMMES

(Enquête, réflexions sur les femmes chercheurs au CNRS)

Le CNRS est le premier centre de recherche scientifique de ce pays, le premier où a été reconnu de fait l'existence du « métier » de la recherche comme activité professionnelle à temps plein; même si aujourd'hui le contenu de ces avancées est remis en cause il reste que très largement l'idée de la nécessité de chercheurs permanents s'est imposée.

La création et le développement du CNRS, et ce n'est pas un hasard, datent des grandes conquêtes démocratiques de l'après-guerre. Il voulait opposer une conception humaniste de la recherche aux conceptions technocratiques et scientistes que d'autres cherchent à imposer comme modèle. A ce titre il constitue un enjeu des luttes sociales. De ce point de vue, il n'existe pas d'institution scientifique semblable dans un autre pays.

La réalité du CNRS aujourd'hui, c'est aussi la lutte que mènent les personnels pour les moyens de travail et la reconnaissance de leur métier, remise en cause dans le contexte politique actuel. Pour être efficace une organisation syndicale se doit de mener de front l'analyse générale, celle des situations particulières et de leur vécu, pour les traduire en termes de luttes concrètes.

Cette brochure, initiative de la commission Femmes de notre syndicat, est un moment de ce travail. Elle doit aider au débat, susciter des initiatives, conduire à approfondir le contenu revendicatif de notre démarche.

Michel Gruselle
Secrétaire Général du SNCS

*Tous droits de traduction, de reproduction
et d'adaptation réservés pour tous pays.*

© Syndicat national des chercheurs scientifiques (SNCS-FEN)
28, rue Monsieur-le-Prince, 75006 Paris
1981

© Syndicat national des chercheurs scientifiques (SNCS-FSU)
1, place Aristide Briand, 92195 Meudon Cedex
2015

Tirage limité à 50 exemplaires, diffusion hors commerce

ISBN 978-2-9552257-0-7

Introduction

Pourquoi rééditer en 2015 un ouvrage sur la « Recherche des femmes » édité par le SNCS en 1981 ? Tout d'abord pour rendre hommage à cette initiative pionnière, qui avait permis aux chercheuses du SNCS d'évoquer de multiples points toujours d'actualité et souvent négligés par leurs collègues et camarades masculins. Elle était issue d'une insatisfaction de militantes sur la manière dont le congrès SNCS de 1977 avait traité le débat sur la « condition féminine », comme un tiroir de la commission « Défense du personnel », sitôt refermé. Les échanges au sein d'un groupe-femmes, majoritairement composé de chargées de recherche en Sciences de la Vie, avaient débouché sur une enquête militante par questionnaires de type sociologique, avec plus de cinq-cents questionnaires recueillis. Cet ouvrage est irrigué par la sociologie des rapports sociaux de sexe et la philosophie féministe (qu'on n'appelait pas encore études de genre) qui commençaient à se structurer en France, notamment au sein du CNRS, plus ouvert aux chercheuses aux convictions féministes que les universités¹. Les lecteurs découvriront que la féminisation du CNRS n'a guère progressé en près de quarante ans, car les auteurs s'indignent du fait que le CNRS ne comptait alors que 29% de chercheuses, alors qu'aujourd'hui, il en compte... 33%²!

Le ton libre et personnel, tout comme les illustrations humoristiques, de féministes dénonçant l'aliénation au modèle masculin-neutre de la compétition scientifique et remettant en cause le souci de carrière et de notoriété, en font un témoignage unique, une parole SNCS sur les femmes jamais réédité depuis. Parmi les nombreux éléments évoqués dans cet ouvrage, on retiendra notamment les difficultés d'articulation de la vie familiale et de la carrière scientifique, qui se posent avec plus d'acuité aux femmes et surtout aux mères, en raison de l'inégal partage des responsabilités parentales et du travail domestique, et leur souci d'un relatif équilibre. Cet ouvrage souligne également les injonctions du modèle masculin de carrière scientifique, fait de compétition et d'élitisme, avec la prise de responsabilités comme critère clé, dans laquelle les femmes sont moins soutenues et poussées par les « patrons » de laboratoire et accèdent moins aux moyens de recherche coûteux et prestigieux. Certains passages sur les avantages masculins dans la prise de parole ou la capacité à théoriser sont particulièrement novateurs : « comment aborder le discours scientifique qui à la fois se montre comme langage masculin et comme mode de reconnaissance d'une minorité d'initiés ; auquel les femmes semblent avoir un accès difficile et où, quand elles y pénètrent, elles se meuvent avec malaise ».

1. Sont notamment cités Nicole-Claude Mathieu, Christine Delphy, François Collin.

2. AUDIER Florence (2014), « La parité au CNRS, dans un siècle ? », *VRS*, n° 398, et plus largement l'ensemble du dossier « Parité » de la *VRS*, n° 398, 2014.

Evidemment, les conditions de travail et d'emploi des chercheuses et chercheurs au CNRS ont profondément changé depuis cette époque, et certains commentaires peuvent paraître anachroniques pour des lecteurs contemporains. Le passage sur la relative déféminisation du CNRS à la fin des années 1970, alors que dans les années antérieures, la dévalorisation du CNRS par rapport aux universités (en raison de carrières moins intéressantes financièrement et moins prestigieuses), avait fait de la recherche «un métier relativement ouvert aux femmes», peut aussi surprendre. Aujourd'hui, les jeunes chercheuses, passées par des scolarités mixtes et égalitaires, où elles excellent, ont des aspirations à la carrière comme leurs pairs. Elles ont souvent l'impression que les problèmes d'égalité ou de sexisme au travail ont disparu, notamment dans des organismes publics où les concours paraissent être des garants d'une évaluation au strict mérite, indépendant de son identité personnelle. Elles pourraient a priori penser que cet ouvrage est trop daté pour pouvoir éclairer leur propre situation.

Pourtant depuis 1981, le thème «*women in sciences*» s'est fortement développé en histoire et sociologie. Ces recherches ont confirmé cette analyse militante, tout en la complexifiant ou en la nuancant. Elles éclairent les différents mécanismes permettant d'expliquer la ségrégation horizontale (les femmes s'orientent toujours davantage vers certains domaines scientifiques) et verticale (les femmes accèdent plus difficilement à la reconnaissance scientifique par leurs pairs, que ce soit en terme de «carrière» ou de «réputation»), ségrégations qui prennent des niveaux et formes variées suivant les disciplines et les époques³. Pour cela, il ne suffit pas de penser en terme de «discrimination directe» (une femme refusée pour un poste ou pour une promotion, parce qu'elle est une femme, de manière intentionnelle par le hiérarchique responsable) mais aussi en terme de «discrimination indirecte»: une norme présentée comme neutre et universelle, alors que dans les faits, elle privilégie tel ou tel profil de personne, à compétences égales. Il y aurait co-existence de deux modèles de carrière dans le milieu académique: un modèle masculin de manager – où se cumulent activités de production et de direction – et un modèle féminin académique, plus centré sur la production scientifique. Les transformations néolibérales des universités et de la recherche, soumises au New Public Management, depuis longtemps dans les pays anglo-saxons et plus récemment en France, intensifie le travail et la compétition pour les postes à des âges clés (à l'exemple des «*tenure tracks*») et crée des divisions entre les catégories (les universités d'excellence internationale à orientation recherche, les universités plus locales à orientation enseignement, les chaires bien «environnées» avec sur-salaire et financements à la clé *versus* des contractuels permittents).

3. Pour une synthèse, cf. l'article de Catherine Marry, «La place des femmes dans l'enseignement et la recherche : une dynamique irrégulière et inaboutie », *VRS*, dossier Parité, n° 398, 2014.

Ces mécanismes sont autant de nouvelles sources d'inégalités entre femmes et hommes au sein de la communauté scientifique et universitaire⁴.

Contrairement à 1981, la question de l'égalité femmes-hommes est depuis les années 2000 devenue l'objet d'attentions de la part des directions des EPST, de manière plus dynamique au CNRS qu'à l'Inserm ou l'Inria, et de certaines universités, avec des Missions pour la place des femmes ou des Missions ou Responsables Égalité/Parité. Cela s'inscrit plus largement dans les politiques d'égalité au sein de la fonction publique, mais aussi dans des programmes internationaux visant à améliorer la représentation des femmes en sciences – dures –. L'Union européenne finance ainsi des programmes-actions, comme actuellement le programme INTEGER⁵ coordonné par le CNRS, ou le programme EGERA⁶ porté en France par Sciences Po Paris, une grande école à la pointe des réformes du New Public Management. Cela veut-il dire pour autant que tout est résolu? Les orientations et actions à l'initiative de la direction se font rarement en consultant les syndicats et surtout portent une vision de l'égalité « par et pour la direction » que nous devons interroger : égalité dans quels domaines? et surtout pour quels profils de femmes? A l'instar des directions d'entreprises privées, les directions des établissements de recherche et d'enseignement supérieur tendent à se focaliser sur la question de l'accès des femmes aux échelons supérieurs : Directeurs de Recherche ou Professeurs et du « plafond de verre ». Les solutions qu'elles proposent reposent souvent sur une vision psychologisante et individualisante des problèmes : « booster » l'égo des femmes pour lutter contre l'auto-censure ou sensibiliser les jurys des concours aux stéréotypes sexistes. La direction réfléchit surtout sur le développement d'une « culture de l'égalité » dans le contexte accepté des réformes élitistes, alors que le SNCS dénonce les causes structurelles et organisationnelles de ces inégalités et promeut une « égalité pour toutes ». Le recrutement toujours plus tardif après des années de carrière contractuelle, si possible à l'international, les réformes de structures qui ouvrent la voie aux jeux de cooptation plus opaques que les concours (chaires d'excellence, primes d'excellence, crédits des laboratoires d'excellence), la précarisation et l'externalisation des métiers de la recherche et de l'enseignement supérieur,

4. CONNELL Raewyn (2006), "The Experience of Gender Change in Public Sector Organizations", *Gender, Work & Organization*, vol. 13, n° 5. ROBYN Thomas, DAVIES Annette (2002), "Gender and New Public Management: Reconstituting Academic Subjectivities", *Gender, Work and Organization*, vol. 9, n° 4. DAVIES Helen, O'CALLAGHAN Claire (2014), « All in this together? Feminisms, academia, austerity », *Journal of Gender Studies*, vol. 23, n° 3.

5. Pour « INstitutional Transformation for Effecting Gender Equality in Research » (2011-2016), centré uniquement sur la place des femmes dans les Science, Technology, Engineering and Mathematics. <http://www.cnrs.fr/mpdf/spip.php?article153>

6. Pour « Effective Gender Equality in Research and the Academia » (2012-2017), centré uniquement sur SciencesPo pour la France. <http://www.programme-presage.com/egera.html>

participent aussi du maintien d'un « régime des inégalités » de carrière et de salaire entre les femmes et hommes⁷. Les transformations de l'enseignement supérieur et de la recherche, avec des réformes répétées, des restructurations avec réduction d'effectifs et de moyens, une organisation par projets et une gestion par indicateurs chiffrés et bibliométriques renforcent la pression, à tous les échelons. Elles exacerbent les attentes portées par les organisations quant à la disponibilité, l'adaptabilité et la flexibilité des salarié.e.s, susceptibles de ralentir et perturber les carrières des femmes, et plus largement de tous ceux qui se retrouvent en décalage avec le modèle de « l'entrepreneur scientifique »⁸.

Redécouvrir cet ouvrage et rencontrer certaines de leurs camarades aujourd'hui retraitées, qui nous ont insufflé leur esprit militant et féministe hérité des années 1970, nous a donné envie de relancer la question de l'égalité et des femmes au sein du SNCS. Si notre syndicat essaye au maximum de respecter la règle de la parité dans sa représentation, que ce soit dans la composition des listes électorales ou dans ses délégations, il n'intègre pas toujours un discours offensif sur l'égalité femmes-hommes dans ses revendications, et tolère parfois des comportements machistes en décalage avec les aspirations égalitaires de ses militant.e.s. Le sexisme est encore fort dans certaines disciplines toujours majoritairement masculines (physique, mathématiques) dans lesquelles certaines militantes peuvent se sentir isolées, tout en essayant de se faire accepter comme un collègue « comme un autre » dans un monde d'hommes. Nous n'avons pas nécessairement besoin de nouvelles statistiques⁹ ou de refaire une étude de grande ampleur, mais nous avons besoin d'échanger entre nous sur ces sujets afin de construire des contre-propositions syndicales pour améliorer l'égalité et la place des femmes dans nos organismes de recherche et d'enseignement supérieur.

Il est temps pour le SNCS de (re)construire des revendications syndicales sur l'égalité pour toutes les femmes, mêmes précaires, post-doctorantes, ingénieures et chargées de recherche, et dans tous les domaines – rémunération, emploi, conditions de travail. Cela permettrait de rendre plus visibles des contre-propositions essentielles en ce domaine : développer des bourses de Master pour les filles en sciences afin d'éviter l'orientation vers le CAPES pour des raisons de sécurité financière et matérielle ; supprimer la PEDR qui

7. ACKER Joan (2009) « From glass ceiling to inequality regimes », *Sociologie du travail*, vol. 51, n°2.

8. MARRY Catherine, BERENI Laure, JACQUEMART Alban, LE MANCQ Fanny, POCHIC Sophie, REVILLARD Anne (2015) « Le genre des administrations. La fabrication des carrières dans la haute fonction publique », *Revue Française d'Administration Publique*, n°153. GUILLAUME Cécile, POCHIC Sophie (2009) « Les carrières des cadres dans les restructurations : la recomposition des effets de genre », *Sociologie du travail*, vol. 51, n°2.

9. Les chiffres sont connus, notamment grâce aux bilans sociaux sexués au niveau des établissements ou national.

augmente les inégalités de rémunération femmes-hommes pour améliorer la prime fonctionnelle des nouveaux recrutés, ce qui permet de revaloriser les débuts de carrière et les salaires moyens des femmes; maintenir un nombre de postes raisonnables à l'entrée pour éviter l'hyper-sélection des carrières scientifiques, car quand la compétition s'intensifie, on tend à favoriser les hommes; éviter de normaliser le passage Directeur de Recherche pour des profils de managers et d'entrepreneurs, pour éviter de promouvoir avant tout ceux qui sont capables de «prendre le pouvoir» et de faire travailler les autres; supprimer les «chaires» avec beaucoup de moyens pour une petite minorité d'«excellents», souvent dominée par les hommes avec un profil de globe-trotter ou multi-sites, avec madame qui suit ou qui gère l'intendance; relancer les promotions et soutenir le passage de l'Habilitation à Diriger les Recherches pour les chargées de recherche et maîtresses de conférence avec des aménagements pratiques pour lutter contre les blocages de milieu de carrière; soutenir la préparation de concours pour les femmes Ingénieures et Techniciennes et lutter contre la précarité dans les métiers IT; abonder et revoir les critères d'attribution des CESU pour soutenir l'articulation vie professionnelle/vie personnelle des chargé.e.s de recherche en début de carrière, etc...

Bref, il est temps de s'organiser pour interpeller les directions d'établissements et d'organismes sur les limites d'une politique d'égalité «cosmétique», qui a des effets limités et qui porte principalement sur le haut de nos organismes: quelques promotions de rares femmes DR1 ou (enfin) des médailles d'argent ou une d'or pour des femmes d'exception. S'il faut saluer ces avancées, elles ne changeront pas la situation des femmes précaires, des ingénieures ou techniciennes, et des chargées de recherche. Ne laissons pas l'égalité aux seules mains de la direction!

Au nom du nouveau groupe Femmes-Parité du SNCS,
Sophie Pochic

*Ont participé au travail du Collectif:
Bernadette Bocquet, Nicole Echard, Françoise Gaill,
Sylvie Gisselbrecht, Michèle Kail, Françoise Leutman,
Colette Moeglin et Jacqueline Pénit.*

Dessins de Trille Bedarrides

*Nous remercions Françoise Pasquier des Éditions Tierce
pour l'aide chaleureuse qu'elle nous a apportée.*

*Les membres du groupe actuel (2015) Femmes-Parité du SNCS sont :
Sylvie Babajko, Éliane Bécache, Élise Blotas, Jacqueline Cernogora,
Pascale Charpin, Mireille Choquet, Élisabeth Cunin, Éliane Daphy,
Christine Eisenbeis, Annick Fontbonne-Brayner, Catherine Goldstein,
Odile Hoffmann, Rose Katz, Juliette Leblond, Marie-Pierre Ledru,
Anne Lefebvre-Schuhl, Maude Legall, Maud Leriche, Évelyne Lutton,
Véronique Martin-Jézéquel, Hélène Moné, Philippe Mussi,
Chantal Pacteau, Sophie Pochic, Laurence Pruvost
Secrétariat de rédaction : Emmanuelle Pasquier*

SOMMAIRE

... D'ABORD	11
L'ENQUÊTE	19
<i>Parler, écrire</i>	33
Ce que l'on entend	
Les résultats	
Fictions	
Expression écrite	
<i>Des familles à double carrière ?</i>	45
Se marier ou pas ? Et qui épouser ?	
Qui fait le travail à la maison ?	
Comment s'organiser avec le travail professionnel	
Les enfants	
Les revendications	
<i>Au carrefour de deux idéologies :</i>	
<i>les femmes chercheurs</i>	67
L'intériorisation du modèle dominant	
Choix de la recherche	
Autonomie du chercheur	
Désir de responsabilité, prise de responsabilité	
Investissement dans le travail	
Réussite professionnelle	
Des aliénations partagées...	
... aux aliénations qui concernent plus particulièrement les femmes	
<i>Des chercheurs crédibles,</i>	
<i>une recherche discriminante</i>	91
La situation de l'emploi des femmes chercheurs au CNRS :	
quelques données chiffrées	
L'enquête : une certaine image des discriminations	
Vie familiale... vie privée et vie professionnelle	
Conclusions	
<i>En somme</i>	109
Arrière-pensées	
Les unes, les autres	
<i>Annexes</i>	125
I. Le questionnaire	127
II. Les résultats	133
III. Les abstentions	160
IV. Ouvrages, articles et documents consultés	163

...D'ABORD,

nous avons envie de vous raconter comment se sont organisés nos points de rencontre à partir de quelles colères innocentes, quels ont été nos chemins d'erreur et de réflexion, comment sournoisement nous avons ordonné notre fatras – j'allais dire comment il a pris corps –, dans quels champs sont révélées nos démarches et à quelle distance haies, comment se sont modifiés nos regards... Nous allons en quelque sorte vous parler de nous: de notre propre géographie historique; ceci, afin de vous donner les moyens de formuler un jugement à notre encontre ainsi que sur les implicites et les explicites qui vont et viennent dans les pages présentées ci-après que peut-être vous lirez...

... au début, moi qui suis l'écrivain de cette page, je n'y étais pas. C'est donc d'un passé dont sans doute je suis qu'il s'agit ici et des choses que j'ai, en bonne observatrice, notées au fil du temps en les repérant dans le discours qu'elles tenaient sur la façon dont elles avaient engagé leurs débats...



Elles, des «femmes chercheurs scientifiques» expression qui, simultanément et à tout le moins, dit trois choses : que la recherche un métier d'homme; que des femmes exercent un d'homme; que produirait de la différence.



Elles, au début donc, des femmes syndiquées, s'interrogeaient, à partir de leur pratique militante et sur la relation des savoirs – institutionnel et non institutionnel – au pouvoir – tel qu'il se trouve sociohistoriquement défini et exercé – et sur la position des femmes par rapport à cela.

C'est-à-dire, dans le milieu de la recherche scientifique, les femmes ont au savoir et au pouvoir le même rapport que les hommes ? Ce rapport est-il susceptible d'un changement entraînant la transformation d'un ensemble plus large ?

C'est-à-dire, du fait de la position particulière des femmes dans l'institution scientifique, du fait de leur capacité de contestation et de refus du pouvoir en question, leur est-il possible par la voie d'un déplacement quelconque, de produire autre ?

– Autre chose qui permettrait d'intervenir dans le milieu en énonçant des critiques radicales que celles communément entendues – etc...

Elles ont engagé des débats.

Par exemple, en se plaçant au plan du langage, comment aborder le discours scientifique qui à la fois se montre comme langage masculin et comme mode de reconnaissance d'une minorité d'initiés; auquel les femmes semblent avoir un accès difficile et où, quand elles y pénètrent, elles se meuvent – disent-elles – avec malaise.

Par exemple, comment un vêtement, la blouse blanche portée dans les laboratoires plus qu'il n'est besoin, ôte toute identité corporelle et affective à celle – ou également à celui – qui la porte sans nécessité, comment l'arrangement d'un tissu peut ainsi se constituer en symbole de la négation de soi. Par exemple, comment, dans notre propre production scientifique, se trouvent pensées et repensées les justifications de la distinction entre les femmes et les hommes, comment la justification des rôles sociaux des uns et des autres trouve là son appui sur des bases biologiques.

Par exemple...

Bref, comment, si l'on place bout à bout ces données souvent contradictoires dans leur contenu et qui ne sont pas de même nature, s'atteste et se vérifie une pollution inintentionnelle sans cesse répétée de notre espace. Comment cette pollution opère sur notre condition un effet de maquillage et du même coup l'élaboration de revendications justes, ne concernant plus seulement – sans pour autant l'exclure – l'aménagement du cadre matériel de vie (revendications salariales, d'indemnité de garde d'enfant, d'équipements sociaux, d'aménagement d'horaires, etc.).

Cela se passait en 1977.

Les unes disaient alors qu'il y avait nécessité simultanément d'interroger l'institution syndicale et de s'interroger dans le cadre de celle-ci en y créant un groupe spécifique. Les autres n'avaient pas ce même désir en raison du danger de récupération par l'appareil, de la difficulté d'outre-passer les diverses censures et auto-censures suscitées en retour, etc. toutes choses qui auraient annihilé la parole du groupe... Mais comment estimer, en une telle matière, le bien-fondé de ces risques ?

Au Congrès Syndical de juin 1977, le débat sur la « condition féminine », en dépit des demandes formulées, n'eut lieu que dans cadre de la Commission « Défense des personnels » dont il constitue l'un des tiroirs. Une fois celui-ci refermé et face à une telle pesanteur, certaines demandèrent la création d'un groupe mandaté pour mener un travail de réflexion à l'intérieur du syndicat.

Elles rappelaient l'entrée massive des femmes dans la sphère de la production, leur cantonnement dans les secteurs de moindre qualification au CNRS, où 91 % des personnels administratifs sont des femmes; où le pourcentage de femmes parmi les techniciens plus mal classés atteint 98%; où ne se trouvent que 29% de femmes chercheurs. Elles s'interrogeaient sur les aspects spécifiques d'une telle discrimination et proposaient divers thèmes de réflexion.

Une Commission fut créée sans que puisse y être d'autre organisation syndicale et avec la volonté que des hommes participent à ses travaux. Mais la mixité n'a pas prévalu dans la pratique.

Donc, entre elles, les femmes de cette Commission se sont donné pour premier objectif la mise au clair des questions et des positions qui leur étaient communes.

Ici, je passe la parole à ma voisine (la règle du jeu étant que nos différences d'expression de pensée... alimentent par elles-mêmes notre commune entreprise).

POSITIONS

On a dit depuis longtemps que la science passe par l'Institution qui la constitue dans le même temps où elle est constituée par elle. On a souligné aussi la hiérarchie de la compétence qui cautionne des rapports sociaux de dominant à dominé. Parce que les femmes sont le plus souvent bloquées à des postes inférieurs, elles subissent plus particulièrement les retombées de l'organisation hiérarchique (par exemple la dépossession de la responsabilité scientifique). Dans la pratique scientifique concrète, dans la vie des laboratoires, ce mode d'organisation du travail est alimenté par le développement de la compétition et de l'élitisme, par la recherche de pouvoirs divers, voire même de l'élaboration de stratégies conduisant à la reconnaissance de la compétence scientifique. Position singulière que la nôtre, celle des femmes chercheurs qui, voulant sans doute échapper par la conquête d'une autonomie relative au rôle traditionnel des femmes, nous retrouvons piégées dans un monde d'hommes dont nous savons (par mimétisme, soumission, conformisme ou incapacité à inventer de nouvelles conduites ?), ou nous ne savons pas (par incapacité à reproduire, s'adapter...), ou encore ne voulons pas (par clairvoyance, par critique des pouvoirs bâtis sur l'oppression) partager les enjeux.

Que voulons-nous réellement ? Désirs d'autres rapports dans le travail, désir d'une science autre et d'un autre discours scientifique ? Comment questionnons-nous les valeurs (hiérarchie, responsabilité, etc.) que l'idéologie dominante impose par le biais des fonctionnements institutionnels ?

De quels doutes sommes-nous porteuses, plus particulièrement quelles sont nos réticences ? Comment voyons-nous notre rapport à la théorie ? Comment vivons-nous notre désir ou notre absence de désir pour la théorie ? Dans quels rapports avec l'imaginaire ?

Questions ainsi posées parce que nous pensions en toute innocence que les contradictions encore plus aiguës dans lesquelles se trouvent placées les femmes constituent une potentialité de critique, de résistance et de remise en cause de la réussite professionnelle, du souci de carrière, voire même de notoriété et, à terme, des valeurs qui les fondent.

A partir de là s'exprimaient UN DOUBLE DÉsir : celui de mener un travail de réflexion et de documentation critiques, celui d'intervenir dans le milieu par une pratique militante ; et UNE DOUBLE VOCATION : réfléchir au sein d'une commission syndicale, fonctionner comme un groupe de femmes.

... *ENSUITE...*



Comment répondre à nos interrogations, en susciter de nouvelles, repérer et analyser au mieux les discriminations, se faire une idée de la façon dont est vécu le rapport entre vie privée et professionnelle ?

Des discussions entraînèrent la rédaction de plusieurs textes publiés dans la presse syndicale, des interventions eurent lieu à propos de cas flagrants de sexisme ordinaire, des ouvrages inscrits dans différents contextes (électoraliste, scientifique...) ont fait l'objet d'analyses, des relations furent nouées avec d'autres instances syndicales qui, tels les Comités de Liaison, permettaient d'obtenir des données quantitatives sur la discrimination à l'embauche et lors du passage d'un grade à l'autre. Enfin, le groupe décida de mener collectivement une enquête parmi les chercheurs au moyen d'un questionnaire de type sociologique. De nouvelles divergences apparurent, certaines femmes critiquant la validité d'une telle entreprise au plan de la sociologie.

En effet, il s'agissait bien de détourner un outil des sciences sociales en tentant de concilier pratique militante et pratique scientifique. Une telle démarche devait à la fois permettre de sensibiliser le milieu en amenant chacun à s'interroger sur sa propre pratique et de recueillir des informations susceptibles d'être interprétées à l'aide des autres réflexions menées par le groupe et dont elles sont indissociables. Cette entreprise avait donc l'originalité de se présenter en quelque sorte comme une ENQUÊTE MILITANTE et de référer une position particulière, non plus seulement informative mais aussi politique : le faire dans le milieu.

Ce sont les résultats de de nos investigations plus particulièrement de l'enquête par questionnaire menée par le groupe qui sont présentés ici.

N.E.

L'enquête

Quels buts avons-nous donc assignés au questionnaire diffusé lors de l'enquête ? Principalement, recueillir des informations sur les modalités d'insertion des femmes chercheurs dans l'institution de recherche et, plus particulièrement, appréhender les pratiques existant dans les formations de recherche. Ce faisant, nous avons cherché à susciter un « discours de l'intérieur » qui soit révélateur des fonctionnements réels, des sentiments, des représentations, des frustrations et des désirs des chercheurs dans leur pratique de scientifiques. Eclairer et contribuer à faire émerger la réalité du travail des femmes chercheurs nous apparaît comme une démarche susceptible de mettre en évidence la coupure, le hiatus entre le vécu de la science et le discours des tenants de l'institution scientifique, démarche d'autant plus nécessaire que ces dimensions sont presque toujours obliérées dans *tous* les discours sur la science et les chercheurs, y compris dans le discours syndical lui-même.

Cette enquête concerne les femmes chercheurs c'est-à-dire des femmes qui occupent une position privilégiée dans la division institutionnelle du travail. Si nous sommes conscientes du caractère catégoriel de notre problématique et de la nécessité de dépasser notre isolement par rapport aux autres catégories de femmes travailleuses de la recherche, nous pensons aussi que centrer au plus près notre pratique peut contribuer à révéler des similitudes aussi bien qu'à souligner des contradictions.

S'il est vrai que ce questionnaire a été adressé à l'ensemble des chercheurs, femmes et hommes, c'est principalement pour les femmes qu'il a été pensé avec l'idée que les difficultés rencontrées par les femmes dans l'exercice de leur métier de chercheur, les discriminations ou les oppressions dont elles sont l'objet constituent un révélateur de la situation de l'ensemble de la recherche.

Toutefois, la double destination du questionnaire revenait à s'interdire une analyse plus fine portant sur la partie féminine de l'ensemble des chercheurs. En effet, la vie privée s'est trouvée ainsi, pour aller au plus court, réduite à la familiale alors que les femmes célibataires sont plus nombreuses que les hommes ; l'aspect carriériste des questions portant sur la vie professionnelle a été renforcé et des interrogations qui auraient touché à la fois à la spécificité potentielle du rapport des femmes à leur travail se sont trouvées éliminées. Mais un tel choix permettait de s'adresser à l'ensemble des chercheurs syndiqués, d'interroger les hommes sur un propos qui les concerne et de se donner les moyens d'une comparaison entre les deux sous-populations masculine et féminine.

L'ÉLABORATION DU QUESTIONNAIRE¹ s'est faite collectivement par la présentation au groupe de questions s'articulant à partir des thèmes définis au cours de débats préliminaires :



1. cf. Texte du questionnaire en Annexe I.

– Carrière et vie familiale : le rôle traditionnel de « spécialiste des affaires domestiques » entraîne pour les femmes un écartèlement entre activité professionnelle et charges familiales. Notre hypothèse de départ était que si la moindre disponibilité peut concerner l'activité de réflexion elle-même, elle concerne surtout la participation à l'ensemble des activités qui régissent et assurent la reconnaissance scientifique (colloques, missions, congrès, animation de revues, etc.).

– Attitude des femmes par rapport au travail et insertion dans l'institution : l'hypothèse formulée était que nombre de femmes ne se reconnaissent pas dans le modèle du chercheur productif, compétitif à l'échelle internationale, sachant prendre des risques, modèle que l'idéologie dominante impose par le biais des fonctionnements institutionnels. Ce faisant, nous ne sous-estimons pas l'intériorisation des schémas traditionnels, la pesanteur des rôles masculin et féminin qui peuvent conduire les femmes à s'auto-censurer voire même à douter de leurs propres capacités d'initiative et d'autonomie.

– Contraintes et insatisfactions liées au fonctionnement de l'institution : outre les discriminations flagrantes, des discriminations plus subtiles fondées sur la division du travail scientifique (travail « obscur » de recueil de données dans lequel s'épanouiraient les soi-disant compétences féminines) conduisent dans certains secteurs à une spécialisation selon les sexes.

– Représentations : quel rapport les chercheurs ont-ils au discours scientifique, quelle est la capacité (ou l'envie?) différentielle des hommes et des femmes de s'approprier un tel discours – qui est aussi un discours de pouvoir –, caractérisable entre autres par ses dimensions rhétoriques, réductrices, par la rigidité de règles d'organisation et d'argumentation, par caractère conventionnel des registres utilisés, etc. ?

Chacune des questions présentées a fait l'objet d'un débat sur son opportunité et sa formulation. Soixante et onze d'entre elles ont été retenues et classées sous trois rubriques :

- I. Travail professionnel et vie familiale – 16 questions
- II. Histoire professionnelle et conditions de travail – 45 questions
- III. Discriminations et misogynie – 10 questions.

Outre sa longueur, ce questionnaire présente une importante disparité entre les trois parties, la dernière d'entre elles étant extrêmement succincte. La prédominance des questions ouvertes (41) sur les questions fermées indique la volonté de ne pas avoir de pratique directive mais, au contraire, de faire de ce questionnaire un lieu de projection des répondants, un piège à discours. De la même façon, l'ambiguïté de certaines formulations visait à saisir la variété des sens accordés parmi les chercheurs à des notions telles que la réussite professionnelle ou la valorisation sociale.

En ce qui concerne les questions elles-mêmes, toutes n'ont pas la même portée. Certaines cherchent à relever des faits, d'autres des opinions sur des faits, d'autres des attitudes, des goûts, des comportements, etc. : les unes sont une simple demande d'information alors que les autres veulent avoir un caractère mobilisateur. Parfois les deux partis sont associés.

Des points essentiels ont volontairement été écartés, soit pour ne pas alourdir le questionnaire – par exemple l'origine sociale des chercheurs ou la part de travail domestique effectué par une aide extérieure –, soit pour ménager l'anonymat des répondants – telle l'insertion parisienne ou provinciale du chercheur –, soit, enfin, parce que l'information qui en aurait été tirée aurait été notoirement insuffisante ou faussée. Ainsi en va-t-il de toute question qui aurait porté sur les rapports des chercheurs avec les autres catégories des personnels de la recherche, par exemple sur les rapports entre techniciens ITA et chercheurs. Il n'en demeure pas moins – et plus particulièrement dans les secteurs où les ITA, des femmes pour la plupart, font figure de sous-chercheurs ou de collecteurs de données mises en forme par des chercheurs hommes – qu'il est indispensable d'instaurer un débat.

Les questions, au fur et à mesure qu'elles étaient produites ont été examinées collectivement. A des degrés divers, elles n'ont pas été acceptées telles qu'elles se présentaient mais soit elles ont fait l'objet d'une nouvelle formulation, soit elles ont été définitivement expulsées. Parfois bien à propos. Pas toujours. Ce faisant, le groupe s'est ainsi astreint d'une manière à normaliser l'expression, le vocabulaire et rabotant la syntaxe, sapant du même coup certaines notions qui n'avaient plus droit de cité. Pourquoi? L'ensemble a sans doute gagné en cohérence – académique ? – mais la richesse initiale et le caractère militant précisément produits par les différences et la règle collective de travail en ont plus ou moins disparu. Comme si le groupe dont étaient issues des interrogations suscitées par son existence même, faite des réactions des unes aux autres, s'empressait de nier un bénéfice autre qu'interne d'un tel fonctionnement. Il n'est d'ailleurs pas indifférent de voir quelles ont été les questions ainsi maltraitées et comment se sont fait sentir les effets de l'auto-censure collective.

Ainsi se sont trouvées réduites toutes les questions relatives aux discriminations. Seules sont demeurées celles qui permettaient d'apprécier les discriminations nuisant à la carrière. Certaines questions reformulées et vidées du même coup en partie ou en totalité de leur contenu interrogeaient sur l'expression et le langage.

Par exemple, celle qui intéressait à cet égard la vie syndicale est devenue fragment d'une demande sur la prise de parole dans les activités sociales en général (question n° 66). Ce qui n'a au demeurant pas empêché l'expression en général et le langage en particulier de faire problème au point qu'une opinion à ce propos est développée plus avant².

Par ailleurs, parmi les questions jetées au panier, s'en trouve une portant sur les pratiques de séduction et qui se présentait sous la forme suivante : « Pensez-vous que les rapports de séduction interviennent dans les débats scientifiques ? » Cette interrogation, a-t-il été dit, aurait suscité des rires. Mais est-ce la peur du ridicule qui a fait écarter la question « Votre travail est-il un plaisir ? » ou bien le fait que le plaisir constitue un aspect mineur de l'activité qu'il est quasiment malsain et honteux de l'évoquer ?

La DIFFUSION DU QUESTIONNAIRE s'est appuyée, au plan logistique, sur la pratique militante. Chaque fois que l'une d'entre nous connaissait une militante dans une section ou une militante féministe dans une formation de recherche, nous leur avons demandé d'assurer la diffusion du questionnaire. Dans les autres cas, les questionnaires ont été adressés aux Secrétaires de section. Des grèves des PTT durant la période d'expédition ont entraîné la perte de certains envois. Les refus de réponse semblent tenir principalement à la longueur du questionnaire – il fallait une heure pour le remplir – et à une hostilité soit au SNCS qui présentait l'enquête, soit au féminisme, hostilité dont il est impossible d'estimer la part. Une fois remplis, les questionnaires étaient retournés, soit directement à la Commission Femmes dans la Recherche, soit à la personne qui en avait assuré la distribution. Leur retour a été rapide.

Les critiques parvenues sont de plusieurs ordres. Les unes dénoncent des lacunes, par exemple l'absence de question portant sur l'apprentissage du métier qui donne l'impression que le questionnaire ne s'adresse qu'aux chercheurs confirmés. Certaines en soulignent le caractère normatif et carriériste qui élimine les plus marginaux. D'autres mettent en cause le choix d'un tel outil qui entraîne un refus parmi les chercheurs de disciplines critiques à son endroit. De nombreux chercheurs des sciences sociales estiment par ailleurs que ne pas avoir tenu compte de la particularité des situations selon les disciplines ou tout au moins selon les secteurs scientifiques enlève dans certains cas tout caractère de pertinence aux réponses obtenues. Un certain nombre de critiques formulées par des femmes ont un caractère plus féministe : ainsi le regret que si peu de questions abordent les pratiques et les comportements discriminatoires et qu'aucune ne permette d'estimer si et comment, entre elles, se différencient les femmes.

2. *Parler, écrire.*

Les conditions dans lesquelles a été menée notre enquête assimilent celle-ci aux enquêtes par correspondance pour lesquelles on estime généralement qu'il ne faut pas dépasser dix questions pour espérer au mieux 30% de réponses. Or, un peu plus de deux mille questionnaires ont été distribués : il en revu plus de cinq cents, ce qui est un résultat remarquable.

Il y a actuellement 29% de chercheurs au CNRS (il y en avait 34% en 1967). Nous n'avons pas cherché à reproduire cette proportion mais à équilibrer deux sous-échantillons d'hommes et de femmes.

Voici quelques tableaux décrivant la population répondante :

Répartition des répondants par discipline

section	Sciences exactes					Sciences de la Vie						Sciences de l'Homme		Total
	1-9	10	12-13	14-16	17-19	20	21-22	23-23 INSERM	25	26	27-29	30-31	32-41	
National	1-9	10	12-13	14-16	17-19	20	21-22	23-23 INSERM	25	26	27-29	30-31	32-41	Total
Femmes	25	13	13	16	8	21	24	41	15	29	19	27	4	255
Hommes	34	14	13	18	7	11	19	22	5	24	20	20	10	217

+ 28 inclassables

Répartition des répondants par grade

	Hors-statut	Recherche	Chargés de	Maîtres de Recherche	Directeurs de Recherche
CNRS	-	37%	40%	18%	5%
Femmes de l'échantillon	10%	29%	45%	13%	1%
Hommes de l'échantillon	8%	33%	36%	18%	4%

+ 1 à 2% de réponses imprécises

Soit, résumé :

	Hors statut	Attaché et Chargés de Recherche (B)	Maîtres et Directeurs de Recherche (A)
Femmes		74%	14%
Hommes	8%	69%	22%
CNRS	-	77%	23%

La proportion plus importante de femmes Chargées de Recherche correspond aux moindres chances qu'elles ont de parvenir aux grades élevés et, à la diminution du recrutement des femmes au CNRS depuis quelques années, correspond le moindre nombre d'Attachés de Recherche, situation décrite par Josette Cachelou pour l'année 1977³.

3. CACHELOU Josette - « Les femmes chercheurs au CNRS ». *Le Courrier du CNRS*, 32, avril 1979 : 30-36.

Répartition des répondants par âge

Age	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 & +
Femmes	14%	27%	25%	18%	6%	6%	2%	1%
Hommes	12%	31%	25%	19%	6%	4%	1%	-

+ 2% de réponses imprécises

Soit, résumé :

Age	Moins de 30 ans	de 30 à 40 ans	plus de 40 ans
Femmes	14%	52%	35%
Hommes	12%	56%	30%

Un des effets de la plus grande difficulté des femmes à accéder et à progresser au CNRS est leur moyenne d'âge plus élevée que celle des hommes : deux ans d'après Josette Cachelou, un an dans notre enquête (femmes : 37,8ans ; hommes : 37 ans).

D'autres indicateurs, tels le nombre de femmes au Comité National ou le fait que la majorité d'entre elles soient mariées et mères de famille, confirment l'homologie de notre échantillon et de la composition du CNRS.

Certaines disciplines des Sciences de l'Homme, par exemple la philosophie et la linguistique où les chercheurs isolés sont particulièrement nombreux, n'ont pratiquement pas été atteintes par l'enquête. Toutefois, et bien que les résultats ne puissent prétendre à la représentativité statistique qui était hors des moyens d'un travail fondé sur des réponses volontaires,

l'enquête assure une bonne représentation par âge et par grade des diverses catégories de chercheurs et une suffisante dispersion selon les disciplines.



La plupart des BIAIS qui permettent d'estimer au mieux la *représentativité des réponses* et de préciser les *limites de leur validité* tiennent au caractère spontané de l'échantillon et à l'appartenance des « enquêtrices » à la population de celui-ci.

Ainsi, en ce qui concerne le mode de diffusion, nous n'avons aucune information permettant d'affirmer que tous les membres des sections et des formations de recherche auxquelles nous nous sommes adressées se sont réellement vu proposer le questionnaire.

Celui-ci a été construit pour aller du plus objectif au plus subjectif et du plus informatif au plus mobilisateur, de façon à ce que le recueil de données soit le moins possible influencé par les perspectives finales, mais, dans un questionnaire écrit, nous n'avons aucun contrôle sur l'ordre dans lequel les questions ont été lues ou remplies, ni sur le fait qu'il en ait été discuté préalablement avec les collègues, le/la conjoint(e) ou les ami(e)s.

D'autre part, le caractère militant de notre entreprise a entraîné la présence d'une majorité de syndiqués parmi les répondants quels que soient leur âge, leur grade ou leur discipline. Aucune distinction n'était faite entre le SNCS et les autres syndicats, la question (n°59) étant « Êtes-vous syndiqué(e) ? ». 73% des femmes et 79% des hommes (soit, ensemble, 75%) y

ont répondu par l'affirmative. Les chercheurs syndiqués au SNCS – y compris les hors-statut – se répartissent actuellement de la façon suivante :

	Nombre de syndiqués	Pourcentage
Femmes	1408	33%
Hommes	2792	65%
Sexe non précisé	62	1,4%
Total	4264	100%

La taille de ces chiffres n'est pas négligeable si on la compare à celle des effectifs du CNRS (7500 chercheurs en 1978). On remarque que le pourcentage de femmes syndiquées y est plus élevé que celui des femmes chercheurs (4% de plus) et que davantage de femmes non syndiquées que d'hommes ont répondu au questionnaire. Ces données globales sur notre seul syndicat cautionnent la représentativité de l'échantillon tout en précisant la nature. Ce n'est pas pour autant qu'elles induisent l'idée d'un désintérêt des chercheurs non syndiqués à l'égard des problèmes liés à la condition féminine.

Les Sciences de la Vie sont sur-représentées, la moitié des questionnaires retournés provenant des chercheurs de ces disciplines (dont 149 émanent de femmes et 101 d'hommes). Cette composition est elle-même représentative d'une réalité : c'est dans ce secteur scientifique que les femmes sont les plus nombreuses (représentant 45% des chercheurs).

Par ailleurs, la majorité des femmes de notre groupe sont des chercheurs des Sciences de la Vie. La proportion de chercheurs de Sciences de l'Homme est faible. Parmi nous, il ne se trouve qu'une seule femme des autres secteurs : une mathématicienne que ses collègues jugeraient sans doute égarée en un tel lieu. Nous sommes toutes attachées ou chargées de recherche, c'est-à-dire de rang B. De par la différence de nos milieux professionnels, nous n'avons pas au langage le même rapport, nous n'en faisons pas le même usage mais, parfois, tout un pan d'expression nous est soudainement commun, construit dans des pratiques militantes qui elles aussi diffèrent. Nous avons entre 25 et 46 ans. Souvent, nous nous chamaillons. Il y en a alors qui boudent, qui ont de la peine, qui se sentent mal.

C'est que, bien sûr, comme cela nous est indéfiniment rappelé dans les réponses reçues au questionnaire, nous sommes susceptibles, émotives, coléreuses, hystériques... Nous ne sommes pas toujours enceintes mais, à l'exception de deux d'entre nous, nous l'avons toutes été plusieurs fois jusqu'au bout. L'organisation de notre vie de famille présente plusieurs cas de figure. Celle de notre vie privée également.

A ces divers titres nous espérons être représentatives d'une bonne part de la population féminine des chercheurs du CNRS. Donc, femmes cadres, appartenant à un ensemble élitiste, nous avons des comportements de classe, des attitudes technocratiques et des postures de pouvoir. En cela nous n'avons pas les mêmes revendications : nos salaires sont égaux à ceux des hommes et nos ressources nous permettent (tout juste) de pallier le manque d'équipements sociaux de telle sorte que nous contribuons au maintien du système et sans doute également à sa reproduction – même si nous le contestons. D'une certaine façon, si les charges de famille continuent à peser sur nous, à gêner notre liberté, elles nous servent aussi parfois d'alibi. Par exemple : leur évocation véhémement contribue parfois à obscurcir le débat sur la répartition des rôles entre les sexes et peut nous éviter de prendre une position active dans la vie professionnelle ainsi que de nous interroger sur les raisons de cette passivité. Bien sûr et au-delà de ce constat, quelle que soit la charge réelle de nos affaires domestiques, la plupart d'entre nous plie sous le poids psychologique des responsabilités qui traditionnellement nous incombent : nous avons réussi une sage intériorisation des modèles féminins.

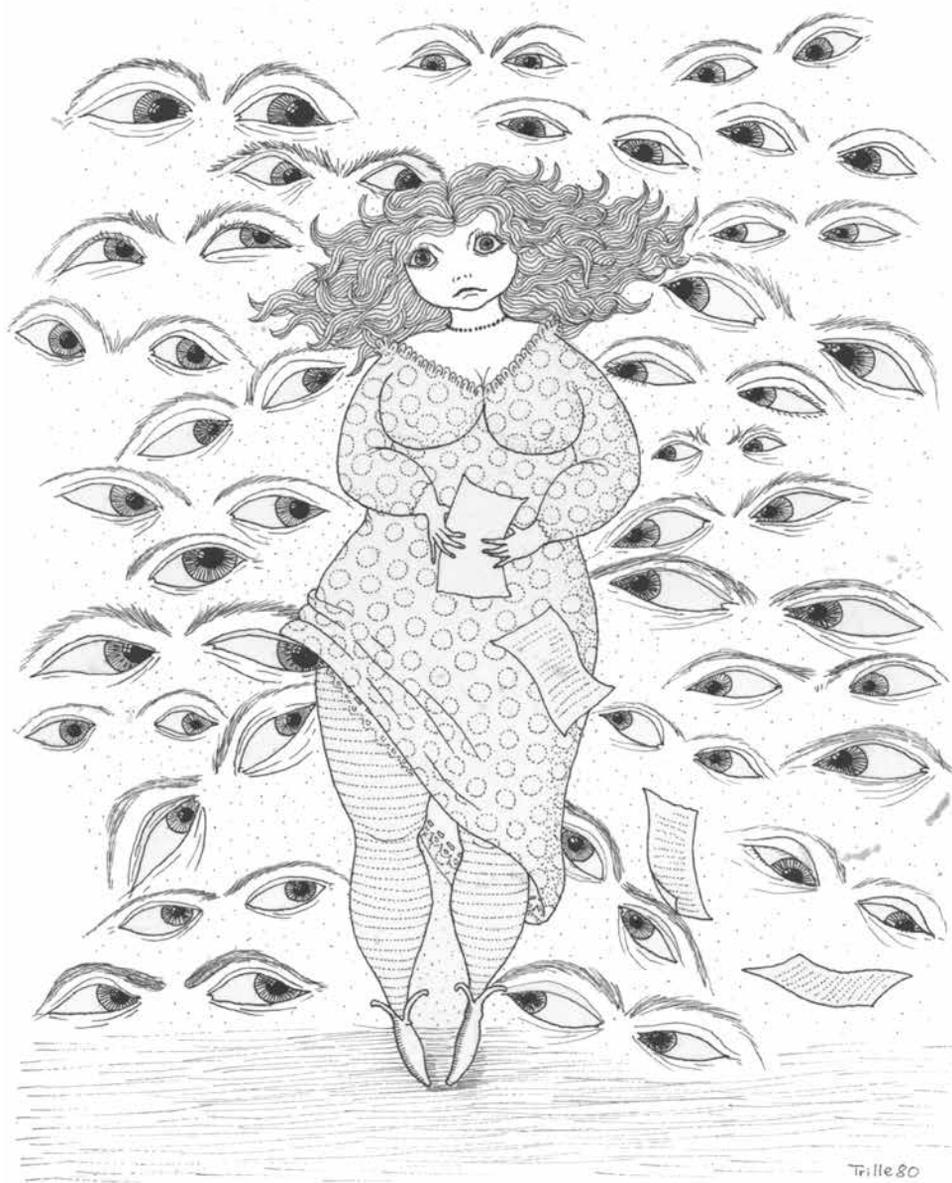
Cependant, pour accéder au statut qui est le nôtre, nous avons été contraintes de fonctionner sur des modèles masculins. C'est à ce « prix » que nous sommes devenues tant bien que mal des femmes chercheurs. Les unes n'ont payé ce prix qu'à l'entrée, d'autres ont continué à payer et à tenter de reproduire des modèles masculins. Parfois jusqu'à devenir des « femmes-patrons ». Peut-on parler de rançon ?

Aussi faudrait-il s'interroger sur les modèles de masculinité que les femmes chercheurs doivent intérioriser pour entrer et progresser dans le milieu scientifique. Notons seulement ici que ces modèles – ainsi que la capacité féminine à les reproduire – varient selon les générations, selon les disciplines ; que la réflexion sur leur nature et sur l'histoire de leur constitution passerait par l'analyse des représentations que les femmes ont du masculin ; qu'enfin ils posent la question d'une spécificité féminine et de la nécessité ou non pour les femmes de passer par la reproduction des comportements masculins pour accéder à un statut social.

Reste à savoir si à partir de cette « combinaison » nous fournissons des données éclairantes sur la population concernée telle qu'elle a été décrite plus haut. Reste à espérer que oui et que cette démarche réflexive, seule forme actuelle de notre lutte, suscitera de nouvelles interrogations.

N.E., M.K., F.L.





Parler, écrire

Prétention universelle à la communication, moule parfait par lequel la confusion s'estompe, code qui fait place nette, la Langue initie.

Le rapport de l'individu à la langue passe par son rapport à la société. Engagée ainsi dans des rapports sociaux, la langue est un système symbolique, mais il existe des variantes, des langages diversifiés, spécifiques. Les différences apparaissent comme un fait d'ordre socio-culturel qui se reflète dans la langue en tant que système sémiotique parmi d'autres.

Ainsi, les hommes discutent – toujours sérieusement – y compris des femmes, qui, elles, bavardent. La parole doit être signifiante ; et la fonction du bavardage, chacun le sait, est l'inutilité. Comme si d'autres langages produisaient, de par leur exercice, un ailleurs fonctionnel dont serait démuné, justement, celui-là, le bavardage – qui, lui, se diluerait et, ne véhiculant aucune information, serait donc dépourvu de fondement.

Issues de ces natures bavardes, nos incapacités à prendre la parole ?

En faisant ce questionnaire, nous nous adressions aux femmes, désirant mettre l'accent sur la condition féminine plutôt que sur le sexe ; c'est-à-dire adoptant un point de vue social plutôt que psychologique (et pourtant cette question reste ouverte).

Du rapport au langage : débat difficile, les unes reprochant aux autres leur impérialisme en cette matière. Il nous a semblé plus légitime, plus convaincant peut-être, étant donné mes rapports singuliers avec la langue, que je prenne la parole.

Devant mon inaptitude à prendre la parole et à me plier aux exigences du langage professionnel, j'oscillais entre deux positions : celle d'égalité ou

celle de spécificité. Bien que l'éventualité d'une déficience naturelle m'ait initialement été suggérée, j'éprouvais, en fait, la profonde conviction (ma rage) qu'il ne s'agissait pas d'une insuffisance ontologique, mais plutôt d'une autre manière d'appréhender les choses et de les signifier ; manière peu conciliable avec les impératifs du discours – mâle – dominant – institutionnel (chacun/e choisira).

Je refusais toute différence – pétition d'égalité – lorsqu'elle était connotée négativement par l'institution (comme tout opprimé) ; tout en l'acceptant, voire en la revendiquant – pétition de spécificité – lorsque je lui attribuais une qualité, celle d'être riche de potentialités à venir et d'utopie : une autre manière de vivre (j'ai évidemment changé depuis sans avoir pour autant résolu la question de l'articulation des deux termes avancés dans le courant féministe).

S'agissait-il de moi, individu avec une histoire singulière, de moi partie prenante de la condition féminine, ou moi, jeune encore dans l'institution, mal préparée à ce genre d'exercice, n'ayant pas encore acquis la maîtrise des règles du discours comme d'autres novices, hommes ou femmes ? Mon sentiment, l'évidence, était que cette expérience douloureuse était le lot des femmes en général, et non celui des hommes. D'où mes interrogations sur l'expression écrite comme orale : comment se situaient les deux populations, masculine et féminine, par rapport à ces problèmes (questions n° 65, 66, 67, 68).

Ces questions étaient situées précisément dans un domaine restreint, institutionnel, celui de la recherche, impliquant une certaine homogénéité de formation (compte tenu du temps passé avant l'exercice de la profession et de l'aptitude relative que chacun des individus y a manifesté) ; c'est-à-dire sur un terrain qui élimine les paramètres socio-professionnels habituels.

Dans ce lieu donc, où chacun sait qu'il n'existe pas de misogynie, existe-t-il des différences ?

CE QUE L'ON ENTEND

Les filles – c'est un fait incontestable, dit-on – apprennent à parler plus tôt et mieux que les garçons. Il semble également que ce soient les hommes qui sont le plus souvent affligés de défauts d'élocution ; la société valorisant davantage l'élocution masculine, les garçons auraient tendance à bégayer plus que les filles. Les différences entre discours masculin et féminin sont, pour certains traits, imputés à la nature (ainsi la voix, le timbre, le débit, l'intonation), mais des études américaines semblent montrer que les différences « biologiques » sont largement renforcées par l'apprentissage culturel des rôles (comme les postures, les gestes, les expressions faciales).

Parfois il n'existe aucune différence ; ainsi en est-il de la fluidité (utilisation des *eah*).



Certains traits méritent d'être dégagés empiriquement à partir de nos diverses expériences professionnelles, qui nous suggèrent que :

- les discours des femmes sont plus proches du contenu (pas de femmes qui prennent la parole pour la prendre) ;
- ils sont moins articulés (les femmes semblent perdre tout moyen quand leur voix leur tombe dans les oreilles) ;
- ces discours ont tendance à être agressifs (agressivité non située dans le champ de celle qui est admise, les hommes pouvant tout bonnement échanger des injures) ;
- deux facteurs sont défavorables : la voix trop faible et le manque d'habitude.

Une voix tremblante, aiguë, inégale, agace et fait souffrir les meilleures féministes... Le ton docte, le geste assuré, induisent le respect immédiat d'une assemblée, excepté si le fou rire fuse (les femmes...). Le code, en ce sens, devient outil de pouvoir plus important que le message. Ceci est bien compris des hommes qui se donnent la parole, se la renvoient, l'échangent ou se la prennent.

LES RÉSULTATS

(65) Trouvez-vous une façon différente entre les façons de s'exprimer des hommes et des femmes ?

41% des femmes interrogées contre 36% des hommes pensent que oui. 55% des hommes contre 44% des femmes pensent qu'il n'en est rien. Si plus de femmes que d'hommes voient des différences, les résultats montrent que les deux sous-populations sont partagées.

La question était abordée sur un plan très général et une même réponse peut recouvrir des motivations très différentes.

(66) Si la prise de parole en public vous pose problème, est-ce spécialement dans votre travail ou aussi bien dans d'autres activités sociales ? (par exemple, le syndicat ?)

Les femmes ont plus de difficultés à prendre publiquement la parole – ce que nous savons toutes. Près de 40% des hommes s'abstiennent, ce qui peut signifier un manque d'intérêt pour la question voire une absence de sensibilité au problème, bref peu de difficultés. La moitié des femmes, contre 16% seulement des hommes, disent explicitement être confrontées aux difficultés de la prise de parole.

(67) Passez-vous beaucoup de temps à la rédaction de vos résultats ?

Réponses qui nous ont fortement étonnées : l'importance du temps passé est considérable et pesante pour les deux sexes ; 68% des femmes et 56% des hommes partagent explicitement cette opinion. Plus de femmes admettent être gênées par cette rédaction mais l'écart observé entre femmes et hommes est ici peu significatif.

(68) Les règles de cette rédaction vous pèsent-elles ? N'y a-t-il pas des moments où vous auriez envie d'exprimer les choses autrement ?

Cette pesanteur est ressentie par la moitié des chercheurs femmes et hommes. Un tiers des femmes et des hommes disent n'avoir aucun problème. Nous n'avons obtenu que très peu de réponses au second volet de la question.

La différence femmes/hommes porte surtout sur la prise de parole : ces difficultés ne concernent pas seulement le domaine professionnel mais également d'autres champs institutionnels tel le syndicat. Les difficultés d'expression écrite (publications) dans le domaine professionnel sont ressenties par un très grand nombre de chercheurs des deux sexes. Signalons enfin que l'ensemble des femmes ayant des difficultés orales ne recouvre pas forcément l'ensemble de celles qui ont des difficultés écrites.

La majorité des femmes reconnaissent que c'est par manque d'habitude qu'elles n'interviennent pas publiquement mais la prise de parole ne semble pas intéresser particulièrement certaines d'entre elles. Il existe dans tous les cas, y compris chez les femmes n'ayant aucune difficulté, un humour à l'égard du discours que l'on ne retrouve pas dans les réponses des hommes. Si plaisir il y a pour elles à prendre parole, il réside moins dans le discours lui-même que dans la performance qu'il représente. Est très souvent dénoncée la prise de parole et souligné le pouvoir que ce terme sous-tend.



L'oppression manifeste des femmes dans l'expression orale face à l'absence de difficulté masculine nous paraît provenir du fait que l'appartenance sexuelle des orateurs est directement accessible au public. Elle met en scène tout un arsenal qui ne se réduit pas à la simple énonciation. Le genre sexuel s'estompe derrière l'écrit, alors que l'apparition publique le matérialise charnellement.

FICTIONS

1. *Les femmes demandent la parole*

La parole qui circule librement entre les hommes ne nous est pas habituellement donnée, car *on* ne nous voit pas. Il faut donc se manifester pour

la prendre ; pour cela, disposer de certains atouts – la voix douce n’a aucune chance (« plus fort ! ») – mais également signifier que l’intervention à venir est d’importance (a priori, plus déterminante que celle des hommes).

De tels préliminaires sont déjà épuisants. Mais il y a plus. Une fois que cette parole est donnée, avec courtoisie, regrets, agacement ou fatigue, une seconde épreuve survient : celle de l’aptitude à signifier selon les règles, et non autrement, les raisons de cette insistance.

Ces raisons justement importent peu car l’examen porte sur la forme : on est jugé sur l’apparence (allure, comportement vestimentaire). C’est moins ce que l’on énonce que soi, en somme, qui fait l’objet de l’appréciation. Comment, dans ces conditions, ne pas avoir la voix haletante, le ton agressif, la posture crispée, le trac en somme (nous manquons de pratique théâtrale).

2. Les femmes ont parole officiellement (colloques...)

Différentes possibilités sont envisageables.

Le personnage est composé. Les postures conviennent à l’intervention publique : aisance du déplacement, voix posée... (naturellement ou avec difficultés). La prestation est réussie.



Soit nous disposons des attributs esthétiques de la « féminité » : il s'agit alors d'une performance remarquable (est souligné par là le caractère d'exception). Soit nous en sommes dépourvues et il n'y a rien de plus normal (nous ne sommes pas de « vraies femmes » et n'avons rien d'autre à faire dans la vie).

L'angoisse transparait au ton raide, à l'immobilité malade ou au tremblement du papier dans la main (lu dans un souffle). Rivé au texte, le personnage est décomposé. Nous faisons l'unanimité : l'indulgence. On nous reconnaît bien là, individus du sexe faible, femmes timides et vulnérables.

3. On donne la parole aux femmes (syndicat par exemple)

Le premier compte-rendu effectué officiellement au Conseil Syndical nous a valu une reconnaissance étonnée, mêlée de suspicion.

L'étonnement concernait sans doute la production réalisée (analyses « étayées », « scientifiques ») et non le message. Sa transmission n'étant pas effectuée dans les termes habituels, le message était suspect et nos propos bien compliqués (« Parlez plus simplement ! »).

Dans le syndicat comme ailleurs le discours stéréotypé ne peut être transgressé. Il ne s'agit plus dès lors de s'interroger sur ce qui est dit autrement, mais de se défendre contre l'agression de l'autrement dit (à moins que justement autre chose ne soit dit).

Tout ce qui s'écarte de l'habituel est renvoyé à l'élitisme, l'ésotérisme, l'intellectualisme de salon, quand ce n'est à la simple confusion. Plus généralement, dans un certain milieu, il est de bon ton de croire que les chercheurs ne sont pas des « intellectuels », – je parle des sciences expérimentales –, car « intellectuel » signifie, dans ce contexte, « littéraire » (on déteste les littéraires) et il n'est pire insulte que d'être traité de « philosophe » (qui parle pour ne rien dire). Ceci est significatif du contexte culturel des milieux de recherche et des enjeux idéologiques comme des pressions qui s'exercent sur le langage.

4. Les femmes se parlent

Au départ, dans notre propre groupe (Commission Femmes du SNCS), deux ensembles, les femmes des « Sciences Expérimentales et celles des Sciences de l'Homme », les premières se sentant bien plus opprimées dans l'expression que les secondes. Certaines femmes des Sciences Expérimentales attribuent leurs difficultés d'expression à deux facteurs principaux : d'une part la distance entre objet de recherche et préoccupations quotidiennes ; d'autre part, la rigidité et la pauvreté du langage institutionnel. Démunies d'outils conceptuels adéquats, elles sentent, reconnaissent, comprennent sans pouvoir exprimer, expliciter, par le langage habituel.

Les chercheurs de ces domaines ont d'ailleurs un goût moins prononcé pour le maniement de la langue qu'ils maîtrisent généralement moins bien que les gens des Sciences de l'Homme ; ce qui n'est pas indifférent au choix de leur orientation et se trouve renforcé par leurs formations respectives : puisqu'on l'a vu, les règles du discours institutionnel ne favorisent guère les écarts de langage. Pour elles, les femmes des Sciences de l'Homme ne se heurtent pas à cet obstacle (celles-ci sont depuis venues les détromper). Sachant de toute façon mieux parler, elles se situent d'emblée dans des débats qui intéressent tout le monde. Cette différence a introduit à l'intérieur du groupe des dissensions, analogues à celles qui s'exercent dans les institutions : reproche de ne pas comprendre l'oppression voire d'exercer un certain « impérialisme de langage ».

Parmi les oppositions constantes, particulièrement au début de l'existence du groupe, l'opposition forme/contenu. Les unes désiraient faire passer le contenu avant la forme – tout en reprochant parfois l'élitisme voire les propos rhétoriques des autres. Ces autres répondaient par l'indissociabilité forme/contenu : les mots ont un sens et la forme fait sens.

Ces divergences me semblent renvoyer à des positions idéologiques différentes que je ne développerai pas ici (problème de reconnaissance de chacun des domaines l'un vis-à-vis de l'autre, problème de norme, de rapport à la loi, questions d'appropriation et d'écoute).

Ces dissensions sont devenues moins vives au cours des deux années de fonctionnement, les unes s'étant familiarisées avec un univers de signes qui leur était jusque-là étranger, les autres ayant entendu à travers les écarts de langage ce qui était signifié.

EXPRESSION ÉCRITE

Ajoutons enfin que d'autres facteurs, des facteurs internes au champ scientifique, peuvent expliquer l'oppression commune des femmes et des hommes à l'égard des publications et de l'expression écrite dans le domaine professionnel.

Alors que les types d'interventions publiques changent peu, les normes de publications ont beaucoup évolué. La langue officielle est l'anglais. La transmission des informations est prépondérante sur toute chose. Le style, s'en méfier, il opacifie le contenu, est devenu codifié ; être le plus neutre possible, le plus anonyme, le moins... L'exposition des résultats doit être précise et dépourvue de toute ambiguïté (deux minutes d'attention et vous vous apercevrez que tout l'art est d'être ambigu tout en paraissant affirmatif). La stratégie d'exposition des résultats demande alors un travail important. Cette évolution récente peut expliquer les difficultés de nombreux chercheurs : la facilité des hommes à discourir en public s'efface ici et les

place dans une situation analogue à celle des femmes – acquérir la maîtrise de la situation.

Il reste que moins de femmes réussissent...

FG.

Une histoire racontée par H. Cixous¹ dit que :

« Le roi demande au général Sun Tsé : “Vous qui êtes un grand stratège, et qui vous faites fort de former n’importe qui à l’art de la guerre... eh bien, prenez mes femmes (il en avait cent quatre-vingt) et faites-en des soldats”. On ne sait pas pourquoi le roi eut ce désir, c’est la seule chose que l’on ne sache pas... qui soit justement dans l’histoire incountable ou incalculable. Enfin, c’est un désir de roi...

« Et Sun Tsé fait mettre les femmes sur deux rangs, chaque rang est commandé par l’une des deux favorites, et ensuite il leur enseigne le code que l’on transmet au moyen du tambour. C’était très simple : deux coups, droite, trois à gauche, quatre demi-tour ou en arrière... Et au lieu d’apprendre le code très vite, ces dames se mettent à rire, à bavarder, à ne pas écouter la leçon et Sun Tsé, qui est un Maître, reprend la leçon plusieurs fois.

« Plus il parle, plus les femmes se mettent à rire. Sur quoi Sun Tsé vérifie son code. Et dans le code, il est dit que si les femmes se tordent de rire au lieu de devenir soldat, c’est ce qu’on appelle être en état de mutinerie et le code a prévu qu’en état de mutinerie, la loi prévoit la mort. Donc les femmes sont condamnées à



1. CIXOUS Hélène, « Le sexe ou la tête ? », *Les Cahiers du GRIF*, 13, 1976 : 5. Elles consonnent. Femmes et langages II. pp. 5-15.

mort. Ça embête le roi quand même : cent quatre-vingt femmes d'un coup ; ça fait beaucoup. Il ne veut pas qu'on mette ses femmes à mort. Et Sun Tsé lui répond que puisqu'on l'a chargé de produire du soldat, il exécutera cet ordre. Sun Tsé c'est l'homme de l'ordre absolu. Et donc il y a même un ordre plus royal que le roi lui-même, c'est la loi absolue... On ne revient pas en arrière sur un ordre. Donc il fait ce que le code veut et avec son sabre il coupe la tête des deux commandantes. On les remplace, on recommence l'exercice et comme si elles n'avaient jamais rien fait d'autre que de pratiquer le métier de guerre, les femmes tournent à droite, à gauche, font demi-tour en silence et sans jamais se tromper. »

« Il s'agit toujours de faire l'éducation.

« La morale de l'affaire c'est que si elles ne perdent pas la tête comme ça, elles ne la gardent qu'à condition de la perdre... »



Des familles à double carrière

Cette question reprend celle posée il y a quelques années par une étude anglaise¹ sur les conditions de vie et de travail de femmes jouissant de diplômes élevés et de possibilités de carrière comparables à celles de leur mari. L'intérêt en était de poser la question du travail des femmes en d'autres termes qu'une libération ou un épanouissement quasi automatiquement entraînés par le simple fait de sortir du foyer et de disposer librement d'un salaire. Architectes, médecins, productrices de télévision... comment pouvaient-elles concilier réussite de carrière et vie familiale ? Leurs couples étaient-ils précurseurs de nouveaux modèles familiaux ? Leurs modes de vie entraînaient-ils des choix professionnels ? L'enquête concluait à un mode de vie de pionniers, aptes à supporter la surcharge imposée aux deux membres du couple par le partage des tâches familiales, les conflits de normes avec l'entourage familial et professionnel, les tensions concernant l'identité masculine ou féminine et, malgré ce prix, un handicap partagé également devant la concurrence professionnelle des collègues sans charges de famille (femmes célibataires... époux traditionnels dont la femme restait au foyer...). Un mode de vie de pionnier suppose une force de caractère et une conviction d'être créateur qui ne sont pas, par nature, possibles à étendre à l'ensemble d'une population ; aussi, bien que le nombre des femmes qualifiées soit en augmentation, les auteurs ne voyaient-ils de chances de large diffusion d'un modèle familial donnant les mêmes chances professionnelles aux femmes et aux hommes que si de profondes modifications sociales intervenaient, ne s'arrêtant pas aux propositions classiques d'équipements

1. RAPPOPORT Robert et Rhona - *Dual-Career Families*, Penguin Books. 1971.

sociaux, crèches et garderies, ni même aux innovations permettant d'industrialiser l'alimentation et l'entretien domestique, mais à une modification des règles même de la compétition professionnelle (qui avantagent ceux qui peuvent, surtout dans les années de début de carrière qui sont aussi celles des naissances, donner plus de temps que les autres) et du sens socialement reconnu à la réussite professionnelle (davantage en termes de pouvoir que d'accomplissement).

Dans la même perspective, que pouvons-nous dire des femmes chercheurs au CNRS ? Contribuaient-elles à l'apparition de nouveaux modèles familiaux ? Comment utilisaient-elles une égalité théoriquement affirmée de chances de carrière avec les hommes ? Intervenait-elles comme un élément de modification du jeu professionnel ?

On présente souvent la vie professionnelle des femmes sous le double signe d'une infériorité et d'une fatalité : la première en ce que, si elles ont théoriquement accès à tous les métiers, elles y sont le plus souvent cantonnées dans les catégories et les échelons inférieurs, plus souvent secrétaires que chefs d'entreprise, plus souvent institutrices que professeurs d'université... ; la seconde, dans la constatation, un état de fait, que l'entretien domestique et le soin des enfants continuent de leur incomber pour la plus grande part, entraînant ce qu'on a pris l'habitude d'appeler la « double journée de travail » des femmes ; et l'on impute largement cette infériorité à cette fatalité.



Là où elle existe, la misogynie au CNRS véhicule les mêmes arguments :

« *Si vous envisagez de faire entrer Mme... dans votre service, songez qu'un jour vous aurez à faire son travail.* »

« *Il faut choisir entre votre statut de mère et celui de chercheur.* »

Tels sont les propos tenus par les patrons de choc mais le plus souvent :

« *Il n'y a pas de discrimination mais une discrimination générale tenant l'idée admise d'une certaine infériorité professionnelle.* »

(H., 41 ans, M.R.)²

« *Il est difficile de citer des exemples, c'est en permanence que les femmes sont jugées non crédibles.* » (H., 34 ans, A.R.)

Préventions qui se traduisent rarement par un ostracisme explicite ou des propos tels que ceux que nous citons plus haut mais concrètement :

« *Cela se résume au fait que l'on embauche surtout des hommes.* » (H., 33 ans, A.R.)

« *Les femmes dans mon laboratoire sont presque toutes documentalistes ou dactylos et il n'y a pas d'homme dans ces catégories ; les rapports différents sont-ils liés au sexe ou à la nature des fonctions ?* »

(H., 40 ans, H.S.)

Ces opinions sont répandues même chez les femmes. Intériorisées, elles contribuent à les maintenir dans une situation inférieure en les démobilisant, en les justifiant en quelque sorte de leur demi-échec ; on en trouve les signes dans les réponses à notre enquête :

« *Quand je suis sortie du labo, je n'ai pas le temps de réfléchir à mon travail... pour une femme, la famille passe toujours avant dans ses préoccupations, et c'est normal.* » (F., 35 ans, C.R.)

« *La plupart des femmes font leur famille avant le travail, en tout cas c'est ce que j'ai toujours fait... je n'ai pas commencé ma thèse à cause des enfants en bas âge, je ne l'ai faite que dix ans plus tard.* »

« *Les femmes dans l'ensemble sont partagées entre la maison et les enfants, et le travail, et les autres désirs avec des choix pertinents ; elles sont quelquefois comme l'âne de Buridan.* » (F., 39 ans, C.R. mi-temps)

La recherche fait cependant partie de ces métiers théoriquement ouverts aux femmes avec pleine égalité des salaires et des possibilités de carrière. On a pu avancer qu'une moindre concurrence masculine durant les vingt dernières années, où l'Université en expansion semblait ouvrir, à diplôme égal, des carrières plus intéressantes financièrement ou plus prestigieuses, a

2. H. : Homme, F : Femme, H.S. : Hors Statut, A.R. : Attaché de Recherche, C.R. : Chargé de Recherche, M.R. : Maître de Recherche, M.A. : Maître Assistant.

facilité l'entrée de proportionnellement plus de femmes au CNRS³. Elles ne constituent pourtant qu'un tiers des effectifs de chercheurs et la diminution du recrutement entraînée par la récession actuelle a atteint prioritairement les femmes : elles sont passées de 34% en 1967 à 29% en 1977. Le taux actuel d'entrée se situe entre 20 et 24%. Il est bon de rappeler par ailleurs que les femmes constituent 50% des techniciens et 91% des administratifs au CNRS et que, au sein même des chercheurs, elles sont moins nombreuses dans les catégories supérieures. Elles sont pourtant plus âgées de deux ans en moyenne que les hommes, mais, entrées un an plus tard en moyenne, elles sont plus nombreuses à être promues chargés de recherche après sept ou huit ans et à le demeurer longtemps ou toujours. Quelle que soit la discipline, leur nombre parmi les directeurs de recherche est toujours inférieur à leur proportion totale. On a pu dire qu'une femme a deux fois moins de chances qu'un homme d'accéder à ce stade³.

Autre idée reçue, la double journée de travail passe pour être plus souvent épargnée aux femmes chercheurs ; une opinion répandue voulant que l'aménagement des horaires leur soit facile, voire que ceux-ci soient légers et les normes culturelles propres au milieu favorables à la prise en charge par les hommes d'une partie du travail domestique au nom de la modernité. Ceux-ci, d'ailleurs, en raison de la forte homogamie du milieu étant eux-mêmes le plus souvent chercheurs ou enseignants, ne bénéficient-ils pas des mêmes horaires souples ou légers ?

Le caractère illusoire de l'égalité des carrières des femmes au CNRS étant désormais reconnu, notre enquête se devait, avec des moyens rudimentaires liés à la nécessité d'une enquête par correspondance et à petits effectifs, de préciser sinon de vérifier absolument quelques hypothèses :

- Les charges familiales pèsent-elles, au CNRS comme ailleurs, principalement sur les femmes et quelle est leur importance ?
- Quelle part ont-elles dans leurs difficultés de carrière et, inversement, les carrières réagissent-elles sur les modèles familiaux ?
- De quelles prises de conscience, de quelles aspirations concernant les modes de travail et de vie pouvions-nous faire état et, puisqu'il s'agissait d'une réflexion syndicale, quelles attentes se manifestaient à l'égard d'actions syndicales possibles ?

SE MARIER OU PAS ? ET QUI ÉPOUSER ?

Un échantillon statistiquement représentatif était hors de nos possibilités. Nous avons essayé d'équilibrer deux sous-échantillons de femmes et d'hommes par âge, grade et discipline, de façon à assurer au moins une bonne

3. CACHELOU Josette, « Les femmes chercheurs au CNRS », *Le courrier du CNRS*, 32, 1979 : 30-36.

représentation de la variété des conditions de carrière et de travail au CNRS. L'intérêt d'un sous-échantillon d'hommes aussi comparable que possible à celui des femmes ne relevait pas de considérations de courtoisie ou de stratégies syndicales – qui auraient d'ailleurs été parfaitement justifiées – ni du préjugé d'une différence féminine, mais de la nécessité, si nous voulions pouvoir affirmer telle opinion ou condition comme propre aux femmes chercheurs, ou au contraire révélatrice de la condition des chercheurs dans leur ensemble, d'avoir le contrôle d'un échantillon d'hommes interrogés dans les mêmes conditions.

De fait, la correspondance des données démographiques de notre échantillon avec celles de l'étude réalisée sur l'ensemble du CNRS par J. Cache-lou⁴ nous permet, en nous appuyant sur le cadre solide d'une statistique plus largement établie, d'extrapoler, plus sûrement que nous ne l'espérons, des résultats de notre enquête à l'ensemble du CNRS. La représentation aux âges élevés est plus faible toutefois, reflétant la plus faible participation en fin de carrière (75% des enquêtés sont syndiqués) et la différence des moyennes d'âge entre femmes et hommes est un peu moins forte (un an au lieu de deux) mais elle va dans le même sens. D'autre part, travaillant sur questionnaire et non à partir de données administratives, nous avons pu mettre en rapport plus de données.

Nous constatons, par exemple, que le nombre de femmes célibataires au CNRS est très supérieur à la moyenne nationale : 18% au lieu de 10%, alors que celui des hommes est normal (8%)⁵. Le nombre élevé des célibataires femmes correspond à ce qu'on sait des mariages plus tardifs et plus rares des femmes diplômées.

Il est encore plus fort aux grades élevés : 35% de célibataires chez les maîtres de recherche ; là aussi cela correspond aux 30% de célibataires constatés par l'INSEE chez les femmes cadres entre trente et quarante ans. Le CNRS ne se présente donc pas comme une carrière plus aisée pour les femmes puisque, là comme ailleurs, celles qui peuvent accéder aux grades élevés, et nous savons qu'elles sont de toute façon moins nombreuses, ont moins souvent de charges familiales.

Les femmes s'investissent dans leur travail autant que les hommes

« si elles sont célibataires et ambitieuses, ou mariées sans enfants, ou riches » (H., 33 ans, A.R.)

4. Cf. également les données d'une publication du CNRS sur le personnel CNRS au 31.12.1977 (Direction de l'informatique et de la gestion, n° 78-08).

5. *Données sociales* 1978, INSEE

La conscience de cet avantage apparaît dans certaines réponses mais aussi des motivations qui relèvent plus de l'affirmation de soi que du carriérisme :

« Je ne me suis mariée qu'après avoir eu l'impression que j'avais fait mes preuves. C'est une façon sommaire de poser mon problème de vie mais la seule réponse que j'aie su inventer et que peut-être ma génération pouvait inventer. » (F., 38 ans, C.R., mariée à 37 ans).

Tableau I : Statut matrimonial

	Célibataire	Union libre	Marié	Divorcé	Veuf	Autres
Femmes	18%	7%	68%	6%	-	1%
Hommes	8%	6%	81%	4%	-	1%

Il n'en reste pas moins que le plus grand nombre des femmes chercheurs sont mariées (68%) et mères de famille (67%). On peut même dire que le modèle conjugal traditionnel, à l'exception des célibataires que l'on peut soupçonner de carriérisme, y est aussi fort qu'ailleurs. Une telle constatation n'allait pas de soi ; un préjugé répandu dans l'opinion commune voudrait que la capacité à innover sur le plan scientifique entraîne une capacité identique pour les modes de vie et on projette volontiers sur les chercheurs le statut de marginalité sociale que l'on reconnaissait par exemple aux artistes au XIX^e siècle. Or le nombre des divorcés (5%), par exemple, ou des couples en union libre (6%) pour être élevé correspond aux taux normaux pour la région parisienne d'où viennent la plupart des réponses.

Tableau II : Profession du conjoint

	sans réponse	patrons ind.com.	prof.lib cadr.sup	cadres moyens	employés	ouvriers	artistes	inactifs
Femmes	27%	2%	60%	6%	2%	1%	-	2%
Hommes	14%	1%	49%	16%	4%	-	2%	14%

L'homogamie sociale est forte : 60% des conjoints appartiennent aux catégories cadres supérieurs ou professions libérales (40% enseignants ou chercheurs), ce qui, là aussi, est comparable à ce qu'on sait de la très forte homogamie des femmes actives et en particulier des femmes cadres (59%)⁶. Le choix du conjoint, aussi bien que le choix du célibat ou du mariage, situent les femmes chercheurs au CNRS dans la moyenne des femmes cadres.

Il n'en est pas de même pour les chercheurs. En effet, les cadres supérieurs en France ont des épouses inactives dans 68% des cas et 9% seulement d'entre eux épousent des femmes elles-mêmes cadres supérieurs. Or les chercheurs ont épousé des cadres supérieurs dans 49% des cas et dans 41% des cas celles-ci sont elles-mêmes enseignantes ou chercheurs ; 14% seulement des épouses sont inactives (9% au foyer), Ce qui situe les hommes, à l'inverse des femmes au CNRS, comme très différents, quant au choix du conjoint, de l'ensemble de leur catégorie sociale.

Ces mariages, pour les hommes comme pour les femmes, se font à un âge un peu plus élevé que la moyenne des Français, 25,1 ans pour les femmes et 25,7 ans pour les hommes contre 22,4 et 24,4 en 1970⁶, mais là encore nous retrouvons les caractéristiques générales des femmes diplômées appartenant, elles-mêmes ou leur mari, aux cadres supérieurs.



6. ROUSSEL Louis, *Le Mariage dans la Société Française*, INED. 1975.

QUI FAIT LE TRAVAIL À LA MAISON ?

La seule mesure vraiment satisfaisante aurait été l'établissement de budget-temps, sur deux ou trois jours de la semaine, complétés par des entretiens semi-directifs sur l'entente ou les conflits éventuels au sujet de la répartition des tâches constatée. Une telle étude était hors de nos moyens mais, surtout, notre commission voulait sortir d'une problématique trop uniquement centrée sur la concurrence des charges familiales et professionnelles pour porter l'accent sur les problèmes liés à la condition féminine sur le lieu et le champ du travail. Il nous suffisait donc d'un instrument rudimentaire permettant quelques points de repère pour situer les chercheurs du CNRS dans le panorama, connu par d'autres études, du travail domestique des femmes actives en France et, pour compléter les données démographiques, à confronter avec les données sur la vie de travail avec lesquelles nous avons l'impression d'apporter plus d'éléments nouveaux.

D'où une batterie schématique portant sur cinq tâches seulement, les plus universellement recensées par d'autres études, et une grille en sept points pour mesurer l'ampleur de la participation, allant de « je ne fais rien » à « je fais tout » en passant par l'aide reçue ou donnée occasionnellement ou régulièrement et le partage égal. Elle informe à la fois sur le pourcentage de femmes qui reçoivent une aide du conjoint et sur l'importance approximative de cette aide.



Evaluation approximative, en effet, car il est bien évident que rien ne permet d'apprécier si « aide régulière mais faible » ou « occasionnelle » recouvre les mêmes réalités chez les divers répondants. On a une indication de la subjectivité des réponses dans le fait qu'interrogés dans les mêmes conditions et appartenant au même milieu social limité, celui de la recherche, l'échantillon des hommes fait toujours apparaître un nombre plus grand, parfois du simple au double, de cas de partage égal d'une tâche, que les femmes ne disent recevoir cette aide. On a toujours tendance à surévaluer ce qu'on donne et à sous-évaluer ce qu'on reçoit : d'autres études sur les échanges de services et de biens en famille⁷ font apparaître des distorsions semblables ; elles incitent à la modération dans l'exploitation des résultats sans pour autant les invalider.

25% des femmes n'ont pas répondu à cette batterie de questions, 18% parce que célibataires. Restent 5 à 6% d'abstentions qui peuvent être imputables soit à des femmes rebutées par le caractère trop rudimentaire des questions, soit, lorsqu'il s'agit des colonnes vaisselle et ménage, à la présence d'aide domestique que le tableau ne permettait pas de faire apparaître. D'après les enquêtes récentes⁸, le nettoyage est en effet la tâche la moins aimée des maîtresses de maison et celle qui, en conséquence, est la plus souvent remise à des femmes de ménage. Ces enquêtes précisent toutefois que ces aides ne se rencontrent que dans 4 à 8% des ménages⁸. Les femmes chercheurs au CNRS, relativement peu payées pour des cadres mais portées comme toutes les femmes actives à employer des domestiques, ont probablement recours à de telles aides, mais il nous est impossible, et nous le déplorons après coup, n'ayant pas posé la question avec précision, de dire dans quelle mesure.

Compte tenu de ces réserves, il apparaît que les femmes chercheurs jouissent d'une aide conjugale un peu supérieure à la moyenne ; à ce que nous en savons en tout cas par les dernières enquêtes en France ou en URSS, où 40% environ des hommes aident leur femme. Mais, dans les meilleurs des cas, cette participation ne dépasserait pas 20 à 30% du travail domestique et dépendrait plus de normes culturelles nouvelles que de la pression des tâches, cette aide est à peine plus importante quand l'épouse travaille que celle reçue par l'épouse au foyer d'un mari coopératif. Ici, le score moyen de l'échantillon fait apparaître une aide masculine dépassant le tiers des tâches domestiques et un pourcentage élevé (22%) de partage égal.

Mais, à partir du moment où on ne laisse pas l'autre supporter seul le poids d'une tâche, l'aide apportée peut consister à « écrémer » le travail de sa part la moins pénible ou fastidieuse en laissant en fait l'essentiel de la

7. PITROU Agnès – *Vivre sans famille ?*, Privat, 1978.

8. MICHEL Andrée – *La femme dans la société marchande*, PUF, 1978.

charge à l'autre. Si une aide de cette sorte est apportée pour la plupart des tâches, pour ne pas être négligeable, elle sera beaucoup moins importante que les chiffres ne la font paraître. Même en s'en tenant à ceux, très approximatifs, que nous avons recueillis : la simple comparaison des cas, tâche par tâche, où chacun fait moins de la moitié du travail ou bien le partage également, et des cas où l'un des deux fait tout, ou presque, est moins optimiste.

Tableau III : Répartition des tâches domestiques⁹

	Courses		Vaisselle		Ménage		Cuisine		Enfants	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
« Charge égale ou faible »	29%	61%	27%	57%	24%	46%	22%	40%	31 %	63%
« J'en fais plus de la moitié »	9%	0%	6%	0%	5%	0%	6%	0%	10%	0%
« Je fais tout ou presque »	33%	5%	27%	2%	35%	1%	42%	1%	18%	1%

	Total	
	F	H
« Charge égale ou faible »	29%	63%
« J'en fais plus de la moitié »	7%	0%
« Je fais tout ou presque »	21%	0%

9. Tableau limité aux cas envisagés, pour la distribution complète se reporter à l'annexe II.

La participation des hommes est la plus forte en ce qui concerne les courses, la vaisselle et les soins aux enfants. Il n'en reste pas moins que l'essentiel des tâches domestiques continue de peser sur les femmes alors qu'elles ont justement les mêmes charges professionnelles que les hommes. Or l'ensemble des tâches domestiques représente une charge faible ou également partagée pour 63% des hommes et seulement pour 29% des femmes ; par contre 21% des femmes déclarent faire tout ou presque, ce qui n'est le cas d'aucun homme.

« COMMENT S'ORGANISER AVEC LE TRAVAIL PROFESSIONNEL ? »

Le nombre d'heures de travail professionnel effectué en moyenne par les hommes chercheurs au CNRS est de 48,4 heures par semaine, ce qui est très supérieur au statut – qui exige une moyenne de 42 heures par semaine – et, en tout cas, va totalement à l'encontre de l'idée largement répandue dans l'opinion publique et parfois reçue chez les chercheurs eux-mêmes du caractère peu astreignant des horaires de travail de la recherche : 10% d'entre eux font entre 65 et 70 heures par semaine.

Le nombre d'heures de travail effectué par semaine en moyenne par les femmes reste au-dessus de celui qui est légalement exigé, mais il est inférieur de cinq heures environ par semaine à celui des hommes (43,4 heures). Différence qui est à rapprocher du fait précédemment constaté : que, dans un quart des cas, le travail domestique continue de leur incomber totalement et, dans la moyenne, les deux tiers de ce même travail. L'effet sur les carrières (plus lentes et moins bonnes pour les femmes mariées et les mères de famille) n'est pas difficile à deviner dans un milieu très compétitif et d'autant plus qu'il s'agit des heures supplémentaires, celles qui permettent de se distinguer par un supplément d'investissement, d'ajouter à l'indispensable travail de recherche les participations à des comités de rédaction, commissions ou congrès dont nous verrons par ailleurs que les femmes sont peu disponibles pour y participer.

Les femmes sont aussi nombreuses que les hommes à faire 42 à 47 heures par semaine, c'est-à-dire un léger dépassement, mais 26% d'entre elles contre 36% des hommes dépassent les 50 heures et trois fois moins de femmes que d'hommes atteignent 65 à 70 heures par semaine.

Un certain nombre de femmes justifient à leurs propres yeux cette différence d'investissement professionnel par la classique culpabilisation qui fait des tâches au foyer le premier devoir des femmes, et la condition, entre autres,

d'une éducation harmonieuse des enfants ; d'autres dénoncent cette tendance :

« Les femmes restent souvent culpabilisées de prendre trop de plaisir au travail intellectuel, comme pour l'amour au XIX^e siècle ; le manque de temps est souvent une rationalisation. » (F., 42 ans, A.R., 3 enf.)

« On culpabilise de toutes les façons les femmes qui veulent avoir une activité professionnelle en plus de leurs enfants. » (F., 35 ans, C.R., 2 enf.)

D'autres encore voient dans le surinvestissement des hommes dans leur vie professionnelle le signe d'une démission devant leurs responsabilités familiales, ou d'une vie moins riche :

« Ils n'ont souvent pas grand-chose d'autre ailleurs pour compléter leur vie. » (F., 32 ans, C.R., 2 enf.)

« C'est leur seule façon de créer quelque chose, la femme a souvent autant de satisfactions en créant un enfant. » (F., 37 ans, C.R., 3 enf.)

« Je crois que les femmes ressentent plus la solidarité générale (enfants, vieillards, malades...) et l'épanouissement en équilibrant leurs activités. » (F., 37 ans, C.R., pas d'enf.)

« C'est la fuite devant leurs responsabilités familiales avec un alibi valorisant. » (H., 36 ans, A.R., 2 enf.)

« C'est un alibi, "mon boulot, Nom de Dieu !", quand la femme vous ennueie avec les choses de la vie (H., 38 ans, M.A., 1 enf.)

« Parce que les hommes et les femmes ont intériorisé des schémas de réussite tout-à-fait différents. » (H., 33 ans, A.R.)



Mais les femmes se déclarent beaucoup plus souvent gênées dans leurs horaires de travail par des contraintes familiales (42% contre 27%) et l'écart s'accroît encore si la question est moins restrictive¹⁰, 63% des femmes sont gênées par des contraintes d'ordre divers. Comme ces contraintes ne sont pas évoquées par les hommes ; on peut les imputer là aussi au temps de travail domestique qui est tellement plus faible pour eux. Dernier indice enfin, lorsqu'on demande si femmes et hommes sont satisfaits de leur temps de travail et aimeraient soit l'augmenter soit le restreindre, les hommes sont plus nombreux à dire que tout va bien, ce qui signifie moins d'obstacles pour organiser et le total et les horaires.

Tableau IV : Contraintes domestiques sur les horaires de travail

	Sans réponse	Aucune	Chercher enfants	Tâches domestiq.	Les deux	Autres
Femmes	9%	28%	21 %	11%	10%	21%
Hommes	11%	47%	13%	7%	7%	15%

Un des arguments souvent invoqués pour une évaluation euphorique de la situation des femmes chercheurs au CNRS est la possibilité pour elles (et pour leur conjoint : aide éventuelle) de faire une partie du travail professionnel au domicile ; cela faciliterait la vie professionnelle de la femme et la collaboration de l'homme. Or, indépendamment du fait que cette possibilité est aussi un fardeau qui entraîne des frais professionnels importants et qui reflète surtout, dans certaines disciplines, l'absence de locaux de travail cruellement ressentie par les chercheurs¹¹, elle est hors de ces cas largement mythique ou prête à contre-sens sur la facilitation supposée. Dans 70% des cas, hommes et femmes ne font aucun travail professionnel à domicile ou à peu près (moins de 8 heures par semaine, ce qui correspond à quelques lectures ou correspondances complémentaires) ; 20% des hommes comme des femmes font l'équivalent de une à deux journées de travail par semaine à domicile mais il s'agit de ceux qui font plus de cinquante heures de travail

10. *Contrainte familiale* est souvent assimilé dans le langage courant à : tâches concernant les enfants.

11. DIGARD Jean-Pierre et KANELOPOULOS (C.) - « Quand les chercheurs financent leur recherche ». *La Vie de la Recherche Scientifique*, juillet 1977.

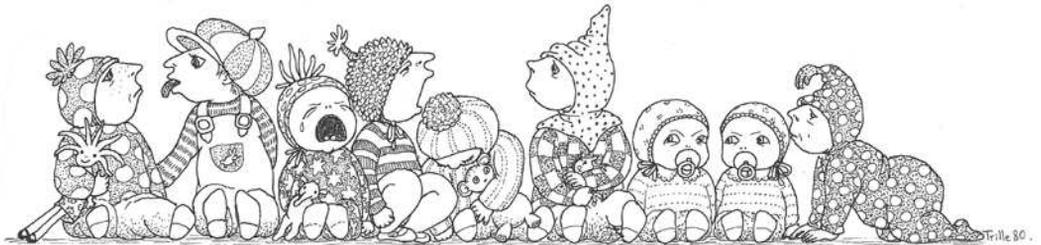
par semaine, donc d'un surcroît de travail professionnel et non d'une facilitation de la vie familiale par l'exercice d'une part du temps normal de travail professionnel au domicile. Peut-être faut-il voir là une des raisons de l'insistance mise à souhaiter la séparation de la vie professionnelle et de la vie privée dans les 2/3 des réponses. 9% seulement des femmes et 6% des hommes (proportion qui correspond à peu près à celle des sciences humaines dans l'enquête) peuvent être considérés comme faisant une part importante de leur travail professionnel (au moins la moitié) à domicile.

Quant aux conjoints des chercheuses, souvent chercheurs eux-mêmes, ils ne font la moitié de leur travail professionnel à domicile que dans 1% des cas, et l'équivalent de deux journées de travail que dans 14% des cas. Encore s'agit-il là aussi, probablement, de dépassement d'horaires et non pas d'une facilitation à la collaboration des époux.

LES ENFANTS

Le soin des enfants intervient pour une bonne part dans le travail domestique mais il le dépasse largement. La part physique de la grossesse et de l'accouchement ainsi que les soucis éducatifs, par nature ou par culture, incombent principalement aux femmes.

Les femmes chercheurs ont en moyenne peu d'enfants : 1,78 dans l'enquête. Or, le plus grand nombre d'entre elles ayant dépassé trente ans, elles ont déjà eu tous leurs enfants selon les normes actuelles, même si on tient compte de leurs mariages plus tardifs que l'ensemble des françaises. La moyenne nationale pour les générations de notre échantillon est de 2,37 enfants et pour les femmes de cadres supérieurs 2,18 ; mais les cadres supérieurs sont justement la catégorie où l'écart est le plus fort entre la fécondité des femmes qui travaillent (1,66) et celle des femmes au foyer (2,32)¹². Le faible nombre d'enfants des femmes chercheurs les situe donc une fois de plus dans la moyenne des femmes cadres supérieurs et les motivations qu'elles



12. *Données Sociales*, 1978, INSEE

invoquent dans l'enquête sont d'autant plus extrapolables à l'ensemble des femmes cadres.

Les hommes de notre échantillon ont encore moins d'enfants : 1,76, et 55% des enfants ont moins de dix ans. C'est que ces hommes, plus jeunes en moyenne que les femmes et plus tard mariés, ont simplement plus souvent des familles encore inachevées. Autre phénomène, plus inattendu, le nombre des enfants illégitimes est plutôt faible (5% contre un taux national de 7%), mais il faut noter que le tiers des couples en union libre ont des enfants et, pour sept cas, deux ou trois enfants, ce qui est exceptionnellement élevé, car ces couples sont en général peu soucieux de supporter des charges de famille ou « régularisent » quand une naissance s'annonce. Il y a peut-être là l'indice d'une tentative d'établissement d'un modèle alternatif de famille dont il ne paraît par ailleurs que peu, pour ne pas dire aucune trace.

Tableau V: Nombre d'enfants des femmes chercheurs selon le grade au CNRS

	pas d'enfant	1 enfant	2 ou 3 enfants	4 et plus
A.R.	38%	24%	35%	3%
C.R.	15%	10%	69%	5%
M.R.	42%	13%	38%	6%

Les femmes chercheurs ont peu d'enfants, mais la répartition des mères de famille selon les niveaux de carrière est parlante : 50% des femmes chercheurs ont au moins deux enfants à charge, 44% ont au moins un enfant de moins de dix ans à charge. Dans notre échantillon, comme dans l'étude de J. Cachelou, la majorité des femmes chercheurs sont mariées et mères de famille mais, alors que 50% des attachées de recherche ont une faible charge familiale (un ou pas d'enfant) et que 42% des maîtres de recherche n'ont pas eu d'enfant ou sont célibataires, 69% des chargées de recherche en ont deux ou trois. 3% seulement des femmes ont quatre ou cinq enfants :

même au CNRS, quand on a plus de trois enfants on ne travaille plus, et celles qui ont plus de deux enfants voient disparaître une bonne part de leurs chances de devenir maître de recherche.



La charge habituelle des enfants incombe, nous l'avons vu parmi les tâches domestiques, le plus souvent aux femmes mais les charges exceptionnelles aussi : lorsqu'un enfant est malade, c'est le plus souvent elles qui devront s'absenter de leur travail. Là aussi, il y a charge faible ou partagée dans 42% des cas pour les hommes et dans 9% des cas seulement pour les femmes qui, au contraire, dans 50% des cas, en ont la totale responsabilité.

Aussi le tiers des femmes reconnaissent-elles avoir restreint les naissances en fonction des préoccupations professionnelles. Ce chiffre est à mettre en rapport avec la faible fécondité des femmes cadres en général.

Tableau VI: Est-ce que des soucis de carrière ou la surcharge de travail vous ont conduit à éviter des naissances ?

	sans réponse	oui	non	autres réponses
femmes	10%	32%	55%	3%
hommes	17%	19%	64%	

« Plus de trois enfants aurait été incompatible avec une activité soutenue. » (F., 55 ans, D.R., 3 enf.)

« Pas pour le premier, mais j'attendrai d'avoir soutenu ma thèse d'État pour le second. » (F., 29 ans, A.R., 1 enf.)

« Je n'envisage d'avoir un enfant que depuis que je suis intégré au CNRS. » (H., 29 ans, A.R., pas d'enf.)

« La carrière est intervenue dans notre décision de faire un gosse dans la mesure où nous avons attendu que notre situation se stabilise (déplacements et finances). » (H., 28 ans, H.S., 1 enf.)

22% des femmes disent avoir profité d'une promotion ou de l'achèvement d'une thèse comme période d'accalmie professionnelle favorable pour mettre un enfant au monde. Il faut attirer l'attention sur le fait que 11% des hommes disent aussi avoir attendu une période professionnellement favorable pour planifier une naissance, pour avoir une juste mesure de la pression que la recherche peut exercer sur la vie familiale. 19% d'entre eux disent également avoir limité le nombre de leurs enfants pour des raisons de concurrence avec la vie professionnelle.

Les avantages de carrière, objectivement constatés en faveur des femmes célibataires ou sans enfant, conduisent à s'interroger sur les possibilités des mères de famille d'assumer des charges professionnelles non obligatoires, et si le nombre d'heures de travail par semaine, diminué en raison de leurs charges familiales, constituait de plus un obstacle à la prise de responsabilités, animation d'équipes ou direction de chercheurs. Aucune corrélation n'a pu être constatée à ce niveau ; les mères de famille assument aussi souvent – ou plutôt aussi rarement – que les autres, des fonctions de responsabilité et elles souhaitent en avoir dans les mêmes proportions que les célibataires qui, pourtant, font de meilleures carrières...

La concurrence entre la vie professionnelle et la vie de famille semble donc lourde, surtout pour les femmes. Elle se traduit plus ou moins dans les réponses mais il est difficile selon les cas de faire la part des situations objectives, du niveau de conscience ou des rationalisations, voire des idéologies. Là encore, l'étude que nous avons faite doit surtout être vue comme une pré-enquête en fonction des hypothèses qu'elle ouvre plutôt que comme un apport définitif. Les nuances apportées dans les réponses, les différences de ton entre hommes et femmes en particulier, sont pourtant bien révélatrices. Voyons, par exemple, la question : « Pensez-vous que les hommes accordent en général plus d'importance à leur activité professionnelle que les femmes ? » (Q.50). 30% des hommes pensent qu'il n'y a aucune différence, mais seulement 16% des femmes. Parmi ceux qui pensent que les femmes s'investissent moins dans leur vie professionnelle, hommes comme

femmes, le plus grand nombre l'imputent à la force des traditions culturelles et à l'éducation qui inculqueraient, à l'homme le goût de la compétition et le sentiment d'être le seul responsable de la vie économique de la famille, à la femme la préférence pour la vie affective et l'impression de trouver un statut social reconnu dans ses rôles au foyer en cas de chômage ou de vie professionnelle médiocre. Mais les femmes sont bien plus nombreuses à évoquer le poids réel des charges familiales et domestiques concurrentes et l'examen de la répartition des tâches dans leur foyer interdit d'y voir un simple stéréotype. Les hommes évoquent bien plus le fait que leurs tâches professionnelles sont plus intéressantes, plus valorisantes et plus rentables financièrement que les tâches professionnelles le plus souvent réservées aux femmes.

Un certain nombre, cependant, reprennent à leur compte l'appréciation souvent portée par les femmes sur le déséquilibre affectif de leur vie :

« Je crois que certains hommes aimeraient ne pas être mangés par la recherche, s'occuper des enfants ou d'activités annexes. Pourquoi pas le mi-temps masculin pour s'occuper plus les uns des autres ? »
(F., 39 ans, C.R., mi-temps, 2 enf.)

ou se réfugient dans l'argumentation biologique, fût-ce au prix d'un lapsus (révélateur ?) :

« Ils n'engendreront jamais. » (H., 32 ans, A.R., 2 enf.)¹³

Il faut rappeler le nombre d'heures de travail très élevé des hommes chercheurs au CNRS, le fait qu'ils évoquent dans une proportion non négligeable les contraintes pesant sur leurs horaires ou les difficultés à partir en mission du fait de préoccupations familiales, la participation relativement élevée aux tâches domestiques, le souci de planifier le nombre et la date de naissance des enfants en fonction aussi de leurs charges ou de leur stabilité professionnelle, pour avoir une juste évaluation de la difficulté de concilier vie familiale et vie professionnelle :

« La difficulté de vivre en travaillant et en faisant des gosses »
(H., 44 ans, C.R., 3 enf.)

« J'organise ma vie le mieux possible en fonction des contingences de travail et de vie de couple. » (H., 31 ans, A.R., pas d'enf.)

« Il ne s'agit pas de difficultés mais plutôt de contraintes "affectives" : ne pas laisser les enfants. » (H., 31 ans, A.R., 2 enf.)

« Ce ne sont pas des difficultés d'ordre familial, ce sont des choix faits en fonction notamment de la famille. » (H., 29 ans, A.R., 2 enf.)

13. Engendrer n'est pas enfanter !

Mais les réponses des femmes rendent un tout autre son, ce n'est pas de choix pour une vie plus équilibrée qu'il s'agit, mais d'une surcharge qui leur paraît inéluctable dans leurs conditions de vie :

« C'est durant les congés que je travaille le plus. » (F., C.R., 3 enf.)

« J'ai eu mes enfants pendant que je passais ma thèse et j'ai le souvenir d'avoir vécu une période de surmenage presque insupportable » (F., 46 ans, M.R., 2 enf.)

« Je suis obligée de rentrer chez moi à midi pour les tâches domestiques : il n'est pas possible de faire certaines tâches d'affilée, d'où perte de temps à chaque reprise de raisonnement. » (F., 39 ans, C.R., 2 enf.)

« Pour soutenir la concurrence, j'accepte des missions, des travaux, mais je n'arrive pas à les terminer dans les temps souhaités. » (F., 39 ans, C.R., 2 enf.)



LES REVENDICATIONS

Des charges familiales plus lourdes dans un milieu qui est, d'après les réponses, très marqué par la compétition, une carrière plus rapide et meilleure pour les célibataires et les femmes sans enfant, la conscience d'une telle situation influence en retour les stratégies familiales et joue, très probablement, pour accentuer la fréquence du célibat et, explicitement, sur le faible nombre d'enfants :

« Une femme chercheur peut être heureuse si elle a un bon mari ou si elle est célibataire ou sans enfant. »

« Est-il possible d'avoir des enfants et de s'en occuper véritablement et en même temps d'avoir la possibilité de se consacrer véritablement à son travail de recherche ? »

Une première lecture des résultats de l'enquête fait apparaître un milieu plus soucieux de jouer des conditions qui lui sont faites pour des stratégies individuelles plus proches de ce qu'évoquent les théoriciens de l'économie de la famille (pour ceux-ci, le nouvel « homo matrimonius » calcule en fonction des gains financiers ou sociaux éventuels l'opportunité de se

marier, de mettre sur le marché du travail un ou les deux membres du couple, d'avoir enfanté, quand, et combien)... que des pionniers évoqués au début de ce texte. Malgré les pressions qu'ils subissent, ils ne semblent contester ni l'institution familiale ni l'organisation de la recherche.

Des germes de changement sont-ils perceptibles ? Au début de l'exploitation de l'enquête, nous avons surtout été sensibles à la difficulté manifeste dans les questionnaires, mais aussi pour nous en Commission, mais aussi autour de nous, dans tous les textes politiques ou syndicaux, à faire déboucher les constatations d'oppressions, de discriminations, à la fois évidentes et difficiles à cerner avec précision, sur des propositions syndicales claires. Comment notre Commission allait-elle pouvoir proposer des objectifs mobilisateurs ? Allions-nous nous contenter d'un surcroît de lucidité apporté par une mesure plus systématique des discriminations dont les femmes sont l'objet dans un secteur où elles sont, malgré tout, privilégiées par rapport à d'autres ? Allions-nous simplement, après en avoir pris une meilleure mesure, lutter pour faire tomber toute différence avec les carrières des hommes, comme si cela représentait le sommet de ce qu'on peut souhaiter ? Et pourtant, c'est dans l'analyse même des revendications syndicales présentées par les enquêtés que se dégage quelque chose de nouveau, quelque chose qui rejoint les termes prédictifs encore qu'un peu sceptiques de l'enquête anglaise précédemment citée ; justement par l'introduction, dans les perspectives syndicales, d'éléments qui n'étaient pas jusque là pris en compte et qui paraissent même aussi incongrus à des syndicalistes classiques que la grève politique des syndicalistes corporatistes : l'organisation de la vie privée, de la vie familiale en particulier qui en est bien souvent le seul aspect, devient un objet de lutte syndicale.

Les revendications les plus souvent proposées sont classiques :

1. Certaines demandent une égalité, que l'on pourrait dire au premier degré, entre les hommes et les femmes :
 - 9% des hommes et 11% des femmes réclament du syndicat qu'il lutte pour une véritable égalité à l'embauche et aux promotions.
2. Certaines affirment la préférence pour certains types d'aménagement du travail et équipements sociaux :
 - 35% des femmes et 30% des hommes souhaitent des horaires et des congés de façon à ce qu'ils coïncident avec ceux des enfants.
 - 31% des femmes et 19% des hommes sont favorables à la multiplication des crèches et des garderies.
 - 5% des femmes et 3% des hommes voudraient un soutien financier en cas de nécessité (maladie ou mission longue) de faire garder les enfants.

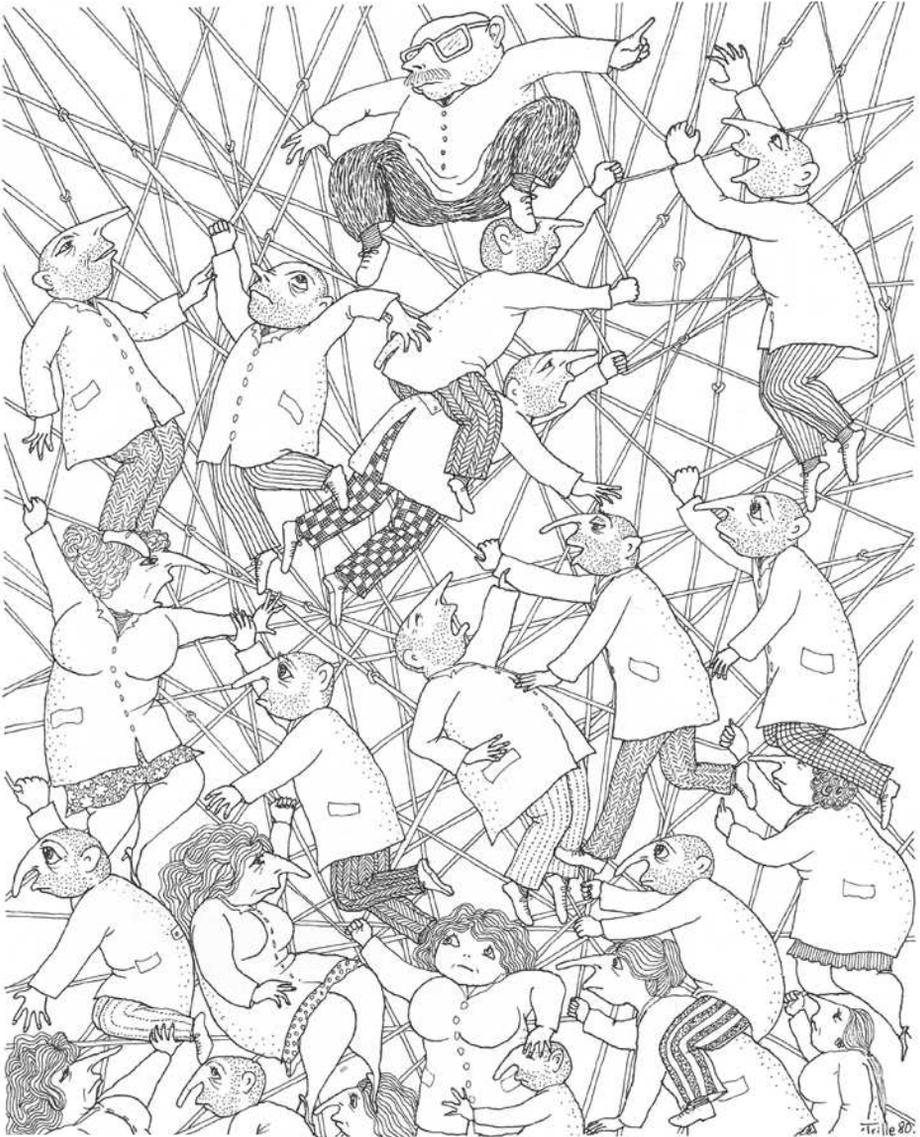
3. D'autres sont plus sensibles aux problèmes sociaux ou politiques plus larges en jeu derrière ces mesures :

- 46% des femmes et 26% des hommes refusent toute différenciation des conditions de travail des femmes (retraite précoce, horaires etc.) qui se retourneraient contre elles.
- En particulier, 12% des femmes et 6% des hommes voient le mi-temps comme incompatible avec la recherche.
- 23% des femmes et 11% des hommes pensent que la vraie lutte est pour l'ensemble des travailleurs et que le sort des femmes ne posera plus de problème quand ils auront instauré un régime social juste.

Mais on voit de nouvelles préoccupations : se soucier d'aménager la vie syndicale pour que les femmes puissent y participer : horaires de réunions, groupes de femmes, possibilité d'élaborer elles-mêmes leurs revendications...

2% seulement des femmes ont des revendications aussi précises, mais il faut en rapprocher les 7% de femmes et 3% d'hommes qui souhaitent voir le syndicat faire un travail de mobilisation et promouvoir un changement des mentalités, ainsi que les 10% de femmes et 5% d'hommes qui trouvent que les revendications à proposer dépassent le jeu de la revendication concernant le travail et les équipements sociaux et mettent au programme de la mobilisation, la transformation du système familial. La répartition des charges du ménage au programme des luttes syndicales ? N'est-ce pas justement là reconnaître la fonction sociale de charges jusqu'alors supportées, comme purement privées, par les femmes et par elles seules ?

FL.



Au carrefour de deux idéologies : les femmes chercheurs

Dans l'enquête, un ensemble de questions avaient pour objectif de recueillir des informations sur les particularités de l'insertion des femmes chercheurs dans l'Institution de recherche, puisque nous cherchions à comprendre quel(s) chemin(s) – celui de l'intégration plus ou moins bien réussie, celui de la subversion plus ou moins active – elles tentent d'emprunter. Les principaux résultats peuvent être analysés à la lumière de deux constatations majeures.

1. Dans leur ensemble, les réponses recueillies sont, sur maints points que nous allons préciser, conformes au « modèle du chercheur » que l'Institution scientifique a pour finalité de promouvoir, notamment pour les modes d'organisation du travail scientifique lui-même.

Remarquons qu'en disant « modèle » nous ne voulons nullement nous référer à un modèle défini et déterminé indépendamment des chercheurs et auquel ils tendraient à se conformer avec plus ou moins de bonheur.

Il s'agit bien plutôt pour nous de repérer, d'identifier les intériorisations que représentent à la fois leurs comportements et discours sur ces comportements – des valeurs sous-jacentes au fonctionnement de l'Institution et des attentes qu'elle crée.

Une fois caractérisé à grands traits ce modèle, la question reste posée de savoir à quoi renvoie cette conformité, cette absence de distance et de remise en cause du système et d'évaluer les aliénations dont elles sont porteuses aussi bien pour les femmes que pour les hommes.

2. A l'exception de certaines questions, la faiblesse des différences entre les réponses des femmes et celles des hommes est très surprenante : pourquoi, alors qu'elles se trouvent objectivement placées dans des contradictions encore plus aiguës que les hommes, qu'elles sont l'objet de discriminations plus ou moins subtiles, les femmes acquiescent-elles à ce modèle ?

Comment, alors que la légitimité scientifique de l'objet de recherche « femmes » est à peine reconnue et peut dans certains cas être par exemple un motif d'exclusion, que même lorsqu'elles interviennent dans des recherches « dignes d'intérêt » voire même « prioritaires » et qu'elles se mêlent de théoriser, leur activité se voit être en même temps l'objet d'une défiance systématique généralement accompagnée d'une reconnaissance de façade, comment donc comprendre que ces réalités-là ne soient pas plus directement reflétées dans les réponses au questionnaire ?

Pourtant, des frustrations réelles, des désirs de penser et d'agir autrement existent. Ils s'expriment dans l'émergence de points de résistance, de ratés dans l'identification au « modèle dominant », d'éléments épars témoignant d'une prise de conscience effective et d'une remise en cause, parfois sur un mode humoristique, parfois dans un registre franchement agressif, des valeurs qui sous-tendent ce modèle.

Tout en nous gardant des typologies hasardeuses et le plus souvent réductrices, l'analyse des réponses indique une plus grande hétérogénéité de celles-ci dans la sous-population féminine de l'échantillon.

On peut trouver une illustration de cette différenciation qualitative non seulement – et là c'est très clair – dans la répartition des abstentions (cf. Annexes, p. 162) mais dans le fait que les femmes expriment à des moments privilégiés (questions centrées sur le quotidien de l'activité de recherche) certains aspects de leur vécu conflictuel ; elles tentent, par leurs commentaires, plus nombreux, moins stéréotypés, plus personnels, de témoigner du malaise où elles (beaucoup d'entre elles) se trouvent pour actualiser et pour reproduire un tel modèle ; elles laissent plus volontiers s'exprimer leurs désirs de relations autres où les différences qu'elles perçoivent ne seraient pas discriminations ou oppressions.

Mais il reste – contre notre attente ou plutôt contre notre désir – que ces formes diffuses de contestation, quelquefois de révolte, ne se dégagent que sur un fond de conformité.

L'INTÉRIORISATION DU MODÈLE DOMINANT

Avant de caractériser l'image du chercheur que l'Institution scientifique véhicule, écoutons une parole autorisée et d'autorité, celle de Pierre Aigrain¹. Interviewé pour *La Recherche*², voici sa

1. Pierre Aigrain fut secrétaire d'État chargé de la recherche sous la présidence de Valéry Giscard d'Estaing.

2. 1977, 100 : 560

réponse à la question : « Quels conseils donneriez-vous à un étudiant qui voudrait s'orienter vers une carrière de recherche ? »

« Question difficile! Je lui dirais d'abord que pour faire de la recherche son métier, il faut l'aimer d'amour. Un chercheur qui ne ressent pas la brûlure de la recherche est un mauvais chercheur et c'est un homme malheureux. La difficulté pour l'étudiant lorsqu'il envisage de s'orienter dans cette voie est qu'il ne sait ce qu'est la recherche. Il doit se poser, et son entourage, notamment ses professeurs, doit l'aider à se poser honnêtement une question : est-il prêt à se lancer l'activité la plus compétitive qui existe aujourd'hui, aussi compétitive que certains métiers artistiques. Si la réponse à cette question est incertaine, s'abstenir. Si elle est positive, s'engager avec prudence. Que l'impétrant assiste aux séminaires qu'organisent de période en période la plupart des laboratoires. Il ne comprendra pas nécessairement ce qu'il entendra, mais il verra ce qu'est le travail de recherche. Alors si son attirance subsiste, il a quelques chances d'être digne d'embrasser le seul métier dans lequel pour réussir il faut, selon le mot d'Alain, "aller au vrai avec son âme entière". »
(sic)

L'image que les tenants de l'Institution scientifique cherchent à imposer tant dans le milieu qu'à l'extérieur est une image d'abord indifférenciée selon les sexes. Ainsi qu'on l'a remarqué, des attributs les plus extérieurs (la blouse signifiant qu'une fois franchie la porte du laboratoire on se camoufle, on se glisse dans une seconde peau, aussi peu connotée sexuellement que possible) aux utilisations psychométriques attestant sans ambiguïté (!) que les femmes partagent les aptitudes et connaissances requises, tout un système est insidieusement mis en place duquel le sexuel est évacué, nous aurions volontiers envie de dire le féminin. D'ailleurs le stéréotype persistant de la femme scientifique, plutôt « viriloïde », n'a pas de contrepartie : a-t-on jamais investi d'une valeur « efféminée » la blancheur de cet uniforme soi-disant prestigieux ?

Si cette image est sexuellement indifférenciée, en revanche, elle est susceptible en même temps de refléter et de satisfaire le narcissisme du chercheur. Elle s'enracine très profondément dans les stéréotypes qui concernent cette activité présentée comme très particulière (imagerie du savant, recours à la vocation, etc.) et l'on sait combien tout ce qui contribue à accentuer les spécificités peut être source de valorisation, de gratification mais, comme nous le verrons, de nombre d'aliénations aussi. Ce n'est d'ailleurs pas pas par hasard mais par conviction élitiste si, dans l'ensemble des activités humaines, Aigrain opère un rapprochement entre activité scientifique

et activité artistique. Aussi caricatural et démodé que puisse être un tel discours (la recherche comme luxe), il n'en comporte pas moins une visée essentielle : éluder la nécessité d'une analyse critique de l'Institution scientifique, ou celle d'une interrogation sur sa finalité. But qui a toute chance d'être atteint dans la mesure où, en France, contrairement aux milieux anglo-saxon et germanique, l'étude sociologique des sciences, l'analyse critique des conditions et des contenus de la production scientifique ne connaissent qu'un essor limité, ne sont le fait que d'un nombre restreint de « spécialistes ». Enfin, ce type de discours tente de légitimer leur choix professionnel aux yeux des chercheurs eux-mêmes, en le désinsérant de tout contexte social, en le fondant au contraire sur des invariants psychologiques, sur une vision éclectique et mystificatrice où se mêlent à la fois la capacité de la contemplation de « la vérité » et le savoir-faire hautement technicisé, vision aussi éloignée que possible des fonctionnements réels, des luttes de pouvoir, des enjeux socio-économiques, des rivalités de personnes et d'équipes, des conflits d'intérêts et d'opinion, comme si la « cité scientifique » avait réussi à s'émanciper des pesanteurs du politique, flottant au royaume du pur intelligible.



Quel modèle de chercheur l'Institution scientifique cautionne-t-elle plus ou moins explicitement ?

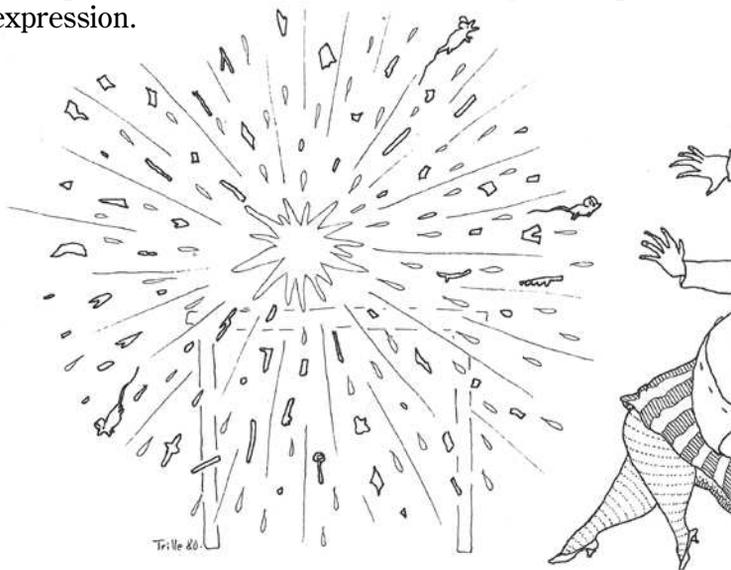
Ce chercheur a choisi la recherche par pure vocation, sans autre considération, il est donc motivé inconditionnellement.

Il allie à l'autonomie de sa démarche un respect des hiérarchies instituées, c'est-à-dire qu'il est capable d'originalité bien comprise, celle que

préserve le fonctionnement même de l'Institution de recherche et qui, par là même, contribue à sa reproduction.

Il est compétent : cette compétence s'articule pour l'essentiel sur la reconnaissance qu'il s'emploie à acquérir localement, mais surtout de plus en plus à l'extérieur de son propre milieu. S'il est clair que peu de chercheurs échappent à ce désir de reconnaissance, n'oublions pas que l'Institution canalise ce désir dans la hiérarchie des compétences, et que la confrontation internationale s'y transforme en une redoutable compétition, au bout du compte meurtrière pour tous. Et puisque compétence lui est reconnue, celle-ci doit avoir des retombées collectives, par conséquent ce chercheur est tout désigné pour assumer une fonction pédagogique de formation de jeunes chercheurs, d'orientation, d'animation et de direction, autant dire qu'à la compétence se trouve indissolublement liée la prise de responsabilités. Faute de quoi le chercheur se voit suspecté, culpabilisé s'il met en question ce lien et marginalisé s'il persiste par sa propre pratique scientifique à remettre en cause le pouvoir que lui confère la dite compétence.

Mais, au fait, d'où lui vient cette compétence ? A n'en plus douter, elle est en premier lieu le fruit de son travail, de son investissement sans partage, de sa capacité à savoir prendre des risques opportunément dans le même temps où il protège sa vie professionnelle en opérant une dichotomie entre vie personnelle et vie professionnelle, ou bien en restreignant la première à sa plus simple expression.



Par l'analyse des réponses aux questions de la rubrique « *Histoire professionnelle et conditions de travail* », nous allons tenter de préciser dans quelle mesure ce modèle se trouve réellement actualisé, tant par les hommes que par les femmes. Afin de ne pas alourdir la lecture du texte, des tableaux précis figurent en annexe.

Choix de la recherche

C'est bien clair : à l'exception de quelques isolés qui ont choisi la recherche par hasard (10% de femmes, 7% d'hommes), tant les femmes (38%) que les hommes (27%) ont choisi la recherche par goût. Si cette réponse majoritaire n'est guère originale, elle peut au moins signifier deux choses. En premier la confirmation que les chercheurs participent de ce privilège : choisir sa profession par goût pour l'activité de recherche en général, ou par goût pour une discipline particulière, déterminations qui sont en liaison directe avec l'investissement dans le travail (comme nous le verrons plus tard). En second lieu, que les chercheurs se conforment au stéréotype aux termes duquel il serait jugé extravagant de se consacrer à une activité de ce type sans réelle motivation, de se reconnaître en quelque sorte comme des « fonctionnaires du savoir ».



S'il existe une différence de 10% entre les femmes et les hommes qui avancent cette détermination, en réalité cet écart doit être évalué à la lumière d'un pourcentage d'abstentions beaucoup plus élevé chez les hommes (33%) que chez les femmes (10%). Il s'agit ici de l'illustration d'une tendance systématique (cf. l'analyse des abstentions) dans la sous-population masculine à éluder les questions à caractère subjectif intéressant explicitement le sujet dans ses motifs individuels, un désintéret ou une méfiance à l'égard du « vécu ».

Dans cette catégorie de réponses, signalons que les femmes qui ont choisi la recherche par goût expriment le désir de vouloir travailler davantage que les autres femmes de l'échantillon (45% contre 24%).

A l'inverse de ce que l'on pourrait attendre, un pourcentage plus élevé d'hommes (21,6%) que de femmes (7,5%) déclarent avoir choisi la recherche pour le mode de vie associé à cette profession, c'est-à-dire la plus ou moins grande liberté d'organisation du travail, la possibilité d'échanges, de voyages, etc. Ici encore on peut penser, ou bien que les femmes ne se trouvent pas objectivement placées dans les mêmes conditions pour apprécier ces avantages, ou bien qu'il s'agit là d'un désir des femmes de ne pas se conformer à l'image d'un moindre investissement au profit du mode de vie (contre-stéréotype). De sorte que si les hommes semblent plus sensibles au mode de vie lié à l'activité de recherche, n'est-ce pas tout simplement aussi qu'ils se sentent à l'aise pour en faire état ?

Enfin, une catégorie de réponses, intéressante bien que peu représentée, est celle qui a trait au choix de la recherche par l'impossibilité de pratiquer certains métiers (ingénieur, chirurgien, etc.) : 5% des femmes font état de cette discrimination, voire auto-censure :

« J'aurais aimé faire de la géologie mais les femmes sont peu ou pas acceptées en géologie de terrain. »

« L'ethnologie m'aurait séduite mais je me voyais mal face aux rapports imposés dans les sociétés patriarcales. »

« Envisager une carrière hospitalo-universitaire dans la recherche était exclu car je suis une femme. Je croyais à une égalité des chances au CNRS. »

« J'ai cherché du travail ailleurs (Mécanique) mais je n'en ai pas trouvé. »

Autonomie du chercheur

Sous cette rubrique, nous regroupons les réponses aux questions 27 (« Vous considérez-vous actuellement responsable de votre orientation de recherche ? »), 28 (« L'autonomie a-t-elle été obtenue facilement, difficilement ? Après combien d'années de recherche ? ») et 30 (« En cas de conflit avec votre directeur sur votre travail, pouvez-vous maintenir votre point de vue ? »).

Tant chez les hommes que chez les femmes, la cohérence des réponses à ces trois questions est importante. Dans leur majorité, les chercheurs se considèrent comme responsables de leur orientation de recherche (57,5% pour les femmes, 66,5% pour les hommes), ce qui doit être rapproché du vieillissement de la population, résultat d'une politique malthusienne à l'embauche. La conscience d'une autonomie limitée, relative, est toutefois

plus accentuée chez les femmes (stagnation plus importante au grade de chargé de recherche).

Cependant, il semble bien que la représentation même que les chercheurs se font de leur autonomie soit assez vague puisqu'en effet la datation demandée (« Après combien d'années ? ») entraîne un pourcentage d'abstentions important (26% chez les femmes, 33% chez les hommes), alors qu'il s'agit d'une question plutôt « factuelle », et qu'au contraire la question précédente n'entraîne pas d'abstention (moins de 1% chez les femmes, 1,3% chez les hommes). Ce rapprochement nous autorise donc à nous demander où réside exactement la réalité de cette autonomie ? Et ce d'autant plus qu'on trouve explicitement formulée par 17% des chercheurs cette surprenante réponse : « *Facilement mais après longtemps !* ». Comme si le temps ne faisait rien à l'affaire... ou que, préoccupés avant tout d'affirmer leur présence dans ce lieu d'autonomie hautement valorisé, ils considéraient comme secondaires toutes précisions à ce sujet ; certains, comme nous venons de le voir, s'empêtrant même dans des contradictions étonnantes à première vue, mais beaucoup moins si l'on admet que deux registres – celui du désir (désir réel d'autonomie, mais aussi désir de conformité au modèle dominant) et celui de la réalité – puissent ne pas trouver de langage commun.



Enfin, et à ce niveau la cohérence est réelle, en cas de conflit avec leur directeur de recherche, tant les femmes (54%) que les hommes (53,7%) affirment maintenir leur point de vue. S'agit-il d'une réalité ? De toute

manière, cette réponse coïncide tout à fait avec l'image que les chercheurs se font de leur autonomie, image qui doit intégrer la capacité de la protéger et de la défendre. C'est une faible minorité (13% des femmes, 11,5% des hommes) qui annonce battre en retraite devant l'autorité, à moins que, comme 11% des chercheurs le prétendent, les conflits soient absents de leurs relations hiérarchiques, réponse qui peut avoir des significations multiples sur lesquelles il serait un peu vain d'épiloguer en l'absence de données supplémentaires... Disons quand même notre étonnement !... Heureusement de temps en temps une fausse note vient nous ravir :

« En cas de conflit avec mon directeur, en agissant par la bande, je peux parfois obtenir ce que je veux avec un ou deux mois de retard pour ne jamais le heurter de front. »

A supposer donc la réalité de cette autonomie revendiquée, il nous intéresserait d'en comprendre la genèse, c'est-à-dire d'identifier les démarches plus ou moins conscientes – choix du domaine de recherche, choix des méthodes employées, choix du lieu de publication, etc., par lesquelles est obtenue la reconnaissance qui la fonde.

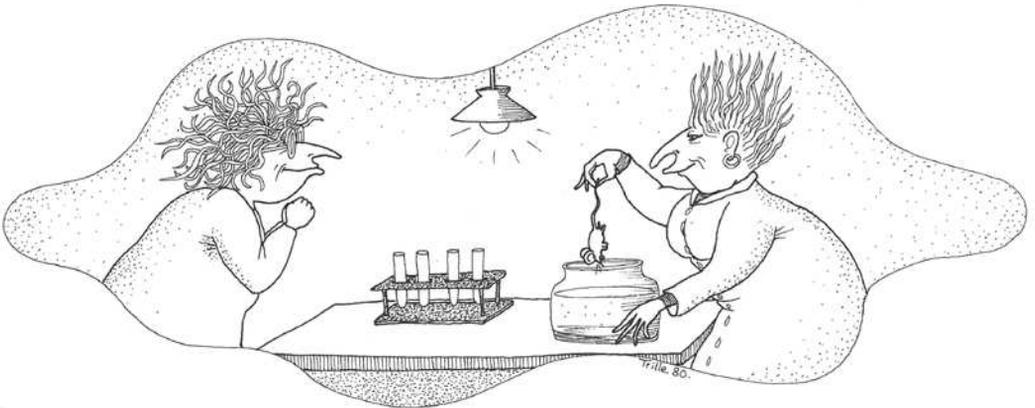
Il nous a semblé que la notion de risque pouvait nous permettre entre autres de mettre en évidence des stratégies différenciées mais, ainsi que nous allons le voir, la question « Prenez-vous des risques scientifiques dans le choix de vos thèmes, méthodes ou publications ? Si oui pourquoi, si non pourquoi ? » a été prise – quand elle l'a été (19% d'abstentions chez les femmes, 29% chez les hommes) – dans un sens très restrictif : le risque est inhérent à la recherche, telle est la réponse majoritaire sans autre précision (23%) (réponse que P. Aigrain d'ailleurs ne démentirait pas). Très exceptionnellement liée aux conditions de production du travail scientifique, aux conditions d'évaluation du dit travail – hiérarchisation des produits, des supports de diffusion, marginalisation des pratiques non dominantes –, elle n'apparaît pas davantage liée à la compétition inter-individuelle ou inter-équipes, à l'affrontement d'enjeux variés qui se nouent dans les lieux sociaux où les savoirs sont produits. Précisons que ces conditions générales sont vraisemblablement modulées selon les disciplines et la position qu'elles occupent dans le modèle de scientificité qui préside à l'organisation hiérarchisée des connaissances (des sciences exactes aux sciences humaines).

Ce discours de « nature » de la recherche a ceci de commun avec les stéréotypes : remplir une fonction d'économie d'analyse et de temps (temps que l'on nie en le figeant dans une caractérisation essentialiste) et constituer en même temps un obstacle efficace à la compréhension, ne serait-ce que dans l'évacuation de la dimension historico-politique.

On pourra nous rétorquer que la question était mal posée, qu'il fallait préciser la notion de risque (ce qui est d'ailleurs partiellement réalisé dans

la formulation de certains points d'application du risque). Peut-être. Mais quoiqu'il en soit de notre maladresse, pourquoi une réelle sensibilité, l'habitude du regard critique sur les réalités de notre milieu ne pourraient s'actualiser dans les réponses que si celles-ci sont fortement suggérées par la question ? Pourquoi l'ambiguïté de cette notion parfois mentionnée dans les réponses n'est-elle pas levée par chacun pour son propre compte ?

D'ailleurs, l'interprétation en termes de réponse stéréotypée que nous avançons est compatible avec nombre de réponses « *Oui, parce que ma situation me le permet* », « *Non, je protège ma carrière* ». En effet, ces réponses partent d'un postulat tout à fait contestable et que les faits contredisent dans nombre de cas, postulat selon lequel ne pas prendre de risques c'est protéger sa carrière. Dans un milieu aussi compétitif que le nôtre, c'est plutôt l'inverse : les carrières les plus assurées ne sont-elles pas celles qui se fondent sur une prise de risque calculée ?... laquelle implique vraisemblablement l'exercice d'une clairvoyance débarrassée des stéréotypes.



« *Oui, ça me plaît de prendre des risques.* »

« *Non, c'est bien trop risqué !* »

« *La recherche, comme je la considère, n'est pas un travail forcément rassurant. Si prendre des risques veut dire faire preuve d'un peu d'imagination et d'initiative, alors j'essaie le plus possible d'en prendre.* »

« *Mon domaine, la Physiologie, est difficile, la rentabilité est faible, c'est à mon avis un grand risque.* »

« *Je prends des risques mais dans le cadre de thèmes bien cotés par la communauté scientifique.* »

« *Qu'est-ce qu'un risque scientifique quand on est sûr de ses résultats ?* »

Désir de responsabilité, prise de responsabilité

Nous partirons plutôt de la *responsabilité effective* pour ensuite interroger le désir de responsabilité. Deux questions « factuelles » envisagent la responsabilité à des niveaux distincts de l'organisation hiérarchisée du travail : l'une concerne la responsabilité impliquée par la division institutionnelle du travail : « Avez-vous des assistants de recherche ? Combien ? Sinon bénéficiez-vous des assistants de recherche d'un labo ou d'une équipe ? Dans quelle mesure ? » (Q.32).

Si environ 25% des chercheurs ne disposent d'aucune aide dans leur travail de recherche (ce qui n'est évidemment pas dépourvu de conséquences), on doit remarquer que la nature même de cette aide varie selon le sexe du chercheur : aux femmes plus volontiers l'aide résultant des « moyens » mis à la disposition du laboratoire (40% des femmes, 30% des hommes), aux hommes l'aide personnalisée, celle d'un technicien par exemple (23% femmes, 33,5% hommes).

Notons que la discrimination est ici assez subtile : si le pourcentage de femmes (63,8%) qui reçoit de l'aide ne se différencie pas de celui des hommes (64,3%) – les apparences sont sauvées –, la discrimination opère au niveau de la qualité même de cette aide (les choses rentrent dans l'ordre !). Si l'on garde présent à l'esprit que dans certains secteurs cette aide personnalisée est fondamentale – l'analyse différenciée par groupes de disciplines reste à mener – point n'est besoin d'insister (en sommes-nous si sûres au fait ?) sur les retombées de cette discrimination.

Quant à la prise de responsabilité qui accompagne l'organisation hiérarchisée, analysée à partir de la question « Etes-vous responsable de l'activité d'un ou plusieurs chercheurs ? » (Q.34), elle ne concerne que peu de chercheurs, 63,5% des femmes et 50,6% des hommes n'ayant pas de responsabilités, ni d'animation ni de direction proprement dite. Et les femmes moins que les hommes, ce qui n'est guère surprenant et vient confirmer les données de l'enquête de l'ANVAR².

Notons enfin, pour clore les réponses aux questions de ce paragraphe, qu'à la question « Etes-vous amené dans votre activité à juger le travail des autres ? notation administrative, Comité National, comité de rédaction ou lecteur pour une revue, autres ; le faites-vous facilement ? ou répu- gnez-vous à le faire ? » (Q.39), 10% seulement des chercheurs qui sont amenés à remplir de telles fonctions, notamment de jugement scientifique d'autres chercheurs, le font avec difficulté. Quand on sait que ces jugements sont portés dans un lieu de haute compétition, cette absence de

2. CACHELOU Josette, « Les femmes chercheurs au CNRS », *Le Courrier du CNRS*, 32, avril 1979 : 30-36.

malaise est quelque peu inquiétante (même si elle nous conforte dans l'idée que le modèle dominant a bel et bien une réalité !).

« Juger le travail des autres est une fonction inhérente à la fonction de chercheur. »

Qu'advient-il si, quittant les « faits », nous questionnons le désir de responsabilité : « Souhaitez-vous avoir une fonction d'animation ou de direction de recherche. Si oui pourquoi ? Si non pourquoi ? »

Avant d'analyser les « justifications » qui sous-tendent ce désir ou son absence, plusieurs remarques préliminaires sont nécessaires : l'une qui souligne le taux élevé d'abstentions à cette question, encore plus élevé pour les hommes (45%) (n'auraient-ils pas de désir ? ne voudraient-ils pas en faire état ? ce désir-là serait-il particulièrement connoté dans le milieu ?) que pour les femmes (30%). L'autre qui indique que les femmes beaucoup plus fréquemment (37%) que les hommes (21 %) font état de toute absence de désir de responsabilité, qu'il s'agisse d'animation ou de direction.

En revanche, le désir exprimé d'assurer des responsabilités concerne 25% des femmes et 25% des hommes, pourcentage qui doit être rapporté à celui des chercheurs n'ayant pas de responsabilités (19% pour les femmes et 15% pour les hommes).

On constate donc qu'effectivement, malgré un désir identique, les femmes ont moins de responsabilités (animation, direction) (25%) que les hommes (37,5%), autre manière de mettre en évidence la réalité du modèle dominant masculin.

Toutefois, le silence des hommes rend les interprétations délicates. Ce silence très pesant ne se laisse pas appréhender simplement et résulte vraisemblablement d'un faisceau de raisons distinctes (connotation péjorative dans le milieu, inconfort par rapport au rôle masculin et aux valeurs d'ambition qui lui sont traditionnellement attachées, ambiguïté du désir lui-même...). Et, corrélativement, si le pourcentage d'abstentions reste moins élevé chez les femmes (30%), n'est-ce pas aussi qu'elles se sentent moins culpabilisées en face d'un pouvoir qu'elles contribuent moins activement à reproduire ?

Quelles motivations sont sous-jacentes au désir de prendre des responsabilités ? Si la principale raison avancée – goût pour la recherche (14% des femmes, 20% des hommes) – est presque tautologique, la réponse venant juste ensuite – par goût du travail en équipe – montre une confusion entre l'idée de travail en équipe et l'idée d'en assurer la direction puisqu'elle signifie qu'une confusion s'instaure à l'insu même des répondants.

Exemple on ne peut plus révélateur de l'imprégnation très réelle des valeurs qui sous-tendent le modèle dominant et aux termes desquelles le travail collectif ne peut être compris que comme hiérarchisé !

« Je n'envisage plus une structure de recherche en équipe sans rapport hiérarchique. »

Ce qui est clairement attesté encore par le fait que, lorsqu'ils souhaitent prendre des responsabilités, les chercheurs (femmes et hommes) l'envisagent beaucoup plus volontiers sous l'angle de la direction (15%) que sous celui de l'animation (8%).

« J'ai expérimenté l'animation, j'ai perdu beaucoup de temps dans une équipe qui sous le prétexte de s'autogérer perdait son temps et l'argent du contrat que j'avais signé. »

« Oui, pour éventuellement travailler avec quelqu'un qui aborde les problèmes avec un œil neuf et une formation récente. » !

« Oui, j'apprécie beaucoup les contacts humains dans le travail. J'essaie avec ce que je sais d'aider les gens. (Même si c'est plus efficace en termes de "carrière"). »

Enfin, comme on pouvait s'y attendre, les chercheurs autonomes dans leur travail désirent davantage que ceux qui se déclarent non autonomes, prendre des responsabilités.

Si seulement 11% des femmes et 6,5% des hommes invoquent explicitement la mise en cause de la relation d'autorité comme fondement de leur absence de désir de prendre des responsabilités,

« Non, parce que je n'en ai pas le temps et que je manque d'expérience. »

(mais là d'aucuns pourraient dire que c'est une auto-censure un peu abusive)

« Les hommes sont formés très tôt à la prise de responsabilité qui leur paraît "naturelle" alors que la femme la vit comme une conquête personnelle, difficile ou même inconcevable dans beaucoup de cas. »

« D'animation éventuellement, de direction NON, étant donné que toute direction même "scientifique" implique de reprendre à mon compte ce que je récuse. »

en revanche, un pourcentage beaucoup plus important de femmes (13%) que d'hommes (3%) font état du manque d'assurance, dissymétrie bien conforme à l'intériorisation des rôles féminin et masculin.

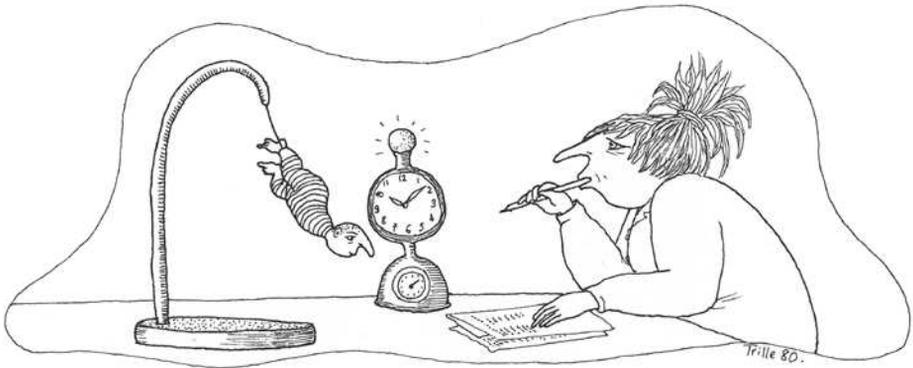
Investissement dans le travail

Comme pour la responsabilité, il nous a paru éclairant de partir d'abord de l'estimation que le chercheur fait de son temps de travail, pour procéder ensuite à l'analyse du désir de travailler moins ou plus.

Les résultats de la question « Combien d'heures de travail par semaine

« passez-vous ? (dans votre laboratoire, chez vous, autres – terrain, bibliothèque, etc.) » sont essentiels pour comprendre que, si l'investissement satisfait des déterminations « individuelles », il est aussi le moteur principal de la compétition, de la réussite, pour laquelle personne ne croit (sans doute pas P. Aigrain) « *qu'il suffise d'aller au vrai avec son âme entière* ».

Ces résultats indiquent d'abord que le nombre moyen d'heures de travail par semaine est de 43,4 heures pour les femmes et 48,4 heures pour les hommes. De sorte que les deux sous-populations de l'enquête travaillent en moyenne plus que ne l'exige leur statut (42 heures), ce qui n'est guère surprenant dans une activité professionnelle où les valeurs élitistes et compétitives impliquent un très réel investissement dont le temps de travail constitue un bon révélateur. Fantasma du pouvoir que celui des chercheurs en chaise longue !



Les résultats indiquent ensuite que, dans un tel contexte, n'est pas sans conséquence le fait que les hommes consacrent en moyenne cinq heures de plus par semaine à leur travail que les femmes. Sur cette information que nous ne faisons que mentionner ici, nous reviendrons.

Contrairement à une idée reçue, le temps de travail n'est corrélé ni avec l'autonomie, ni avec les responsabilités effectives. Il n'est pas corrélé non plus avec les représentations que les chercheurs se font de la réussite professionnelle et du sens de leur travail dans la société. Quelle peut donc être la motivation qui sous-tend l'investissement ?

On peut avancer l'hypothèse que les chercheurs, quelle que soit la position qu'ils occupent, s'investissent pour acquérir la reconnaissance symbolique d'un micro-milieu, celui des « pairs et concurrents ».

On peut avancer aussi une autre hypothèse, qui n'est d'ailleurs pas contradictoire avec la précédente : si les plus critiques dénoncent les conditions

de production du savoir, analysent la structuration du pouvoir dans les diverses instances scientifiques, la critique de la productivité elle-même, du principe de la production, n'est guère abordée. De sorte que l'investissement dans le travail peut aussi signifier l'aliénation à une idéologie productiviste. Aliénation attestable dans le temps de travail effectif, attestable aussi dans le désir de travailler davantage. C'est ainsi qu'à la question : « Aimeriez-vous passer plus de temps à votre travail ? ou moins ? », 24% des femmes et 20% des hommes font état de leur désir de travailler davantage.

Alors que pour les femmes il n'existe pas de relation entre le temps de travail et le désir de travailler plus ou moins, on note que, pour les hommes qui travaillent de 48 heures à 55 heures par semaine existe le désir de travailler plus.

Heureusement, et comme en contre-poids, les hommes qui travaillent entre 42 heures et 47 heures désirent travailler moins. Notons aussi que 21% des chercheurs (femmes et hommes) désirent travailler moins.

Lorsqu'on examine les liens des réponses à cette question du désir de travailler plus ou moins avec d'autres questions, on constate l'existence de relations qui, sans être très surprenantes, sont néanmoins intéressantes ; notamment parce qu'elles n'apparaissent pas avec la question précédente de caractère plus factuel. C'est ainsi que, tant pour les hommes que pour les femmes, le désir de travailler plus est lié au choix de la recherche par goût, ceux qui ont choisi la recherche par hasard ou par défaut (mais c'est une minorité, 14,5% des femmes et 7% des hommes) désirent travailler moins. C'est ainsi aussi que les chercheurs qui ne sont pas autonomes dans leur activité de recherche désirent travailler moins.

Réussite professionnelle

La confrontation des réponses aux deux questions (Q.44 : « En quoi consiste selon vous la réussite professionnelle ? » et Q.45 « Comment l'envisagez-vous pour vous-même ? ») semble révéler que, dans le milieu des chercheurs, c'est d'abord l'obtention du pouvoir, de la notoriété qui est signe de la réussite professionnelle ; en d'autres termes, ce qui est consacré par les hiérarchies instituées, l'intérêt et la satisfaction intrinsèques n'étant évoqués qu'ensuite.

Les réponses à la question 44 attestent un regard lucide, une prise de conscience des motivations variées et contradictoires qui traversent le milieu, dont on pourrait souhaiter qu'elles débouchent sur une position critique. Or, force est de constater, à la lecture des réponses à la question 45, que les valeurs de prestige, de pouvoir, de notoriété sont celles-là même qui

sont envisagées par les chercheurs pour eux-mêmes à peu près au même titre que la réussite « intrinsèque » ou l'équilibre personnel.

Ici encore, le taux d'abstentions des hommes est le double de celui des femmes (23% contre 10% à la question 44 ; 41% contre 23% à la question 45) et vraisemblablement les raisons que nous avons déjà invoquées quant à l'interprétation de cette différence (cf. infra, p.78) nous paraissent pouvoir être maintenues. Par ailleurs, il est probable que, dans bien des cas la distinction entre les deux questions (question d'opinion/question personnelle) n'a pas toujours été réellement effectuée, ce qui ne nous permet guère de mener l'analyse plus avant.

Les remarques que nous nous autorisons ne peuvent donc être qu'impressionnistes : si les pourcentages concernant la réussite du travail ne varient guère entre les deux questions, tant pour les femmes que pour les hommes, en revanche les femmes introduisent un décalage plus important (29%/16%) entre les valeurs attachées au pouvoir, au grade, à la notoriété comme régissant certaines motivations du milieu et leur désir d'actualisation de ces mêmes valeurs pour elles-mêmes, que ne le font les hommes (20%/13%).

« La réussite professionnelle :... des échanges réels avec des labos internationaux. Pour moi-même cela commence. »

« Faire ce qui plaît. Ne pas avoir une carrière bloquée. »

« La réussite professionnelle : participer à des conférences et des congrès en tant qu'invitée, avoir de nombreuses publications. »

« Avoir son nom associé à un sujet de renom international. Pour moi-même. idem. »

« Etre connue au niveau international et national, avoir une petite équipe de recherche. »

DES ALIÉNATIONS PARTAGÉES...

Si les chercheurs femmes et hommes ont, comme le montrent bien les réponses au questionnaire, intériorisé certaines attentes définies par l'institution scientifique, cette conformité engendre des tensions, un malaise dont nous ne prétendons pas maîtriser tous les déterminants mais sur lequel nous souhaitons porter un certain éclairage.

L'existence de ce malaise peut être appréhendée en deux lieux distincts :

- la contradiction entre les jugements formulés à l'encontre de la compétition (Q.46 et Q.47) sur lesquels nous reviendrons, le refus de prendre des responsabilités ou le silence sur cette question d'une part, et l'importance du temps de travail ainsi qu'une conception de la réussite professionnelle non dépourvue de carriérisme d'autre part ;

- la focalisation des abstentions sur certaines questions susceptibles de mettre à jour ces contradictions, soit directement, soit par recouplement avec d'autres questions.

Ce malaise avorté, qui ne semble pas comporter en lui de dynamique suffisante pour qu'une réelle contestation du système se fasse jour, naît et s'entretient de l'absence d'analyse de ce qu'est l'idéologie de la compétence et de la présence dans le milieu d'un « contre-modèle » syndical qui, s'il s'attaque aux retombées les plus manifestes de cette idéologie, ne la remet pas fondamentalement en cause.

Au fond cela n'est guère étonnant puisque, même si ici ou là certains chercheurs sont activement engagés dans la critique du scientisme, cette critique ne remet pas en cause l'idéologie productiviste qui alimente le discours de la compétence.

« Un spectre hante l'imaginaire révolutionnaire : c'est le phantasme de la production. Il alimente partout un romantisme effréné de la productivité. La pensée critique du mode de production ne touche pas au principe de la production. Tous les concepts qui s'y articulent ne décrivent que la généalogie, dialectique et historique, des contenus de la production et laissent intacte la production comme forme. »³

D'où l'intérêt d'examiner ce que les chercheurs perçoivent et disent à propos de la compétition.

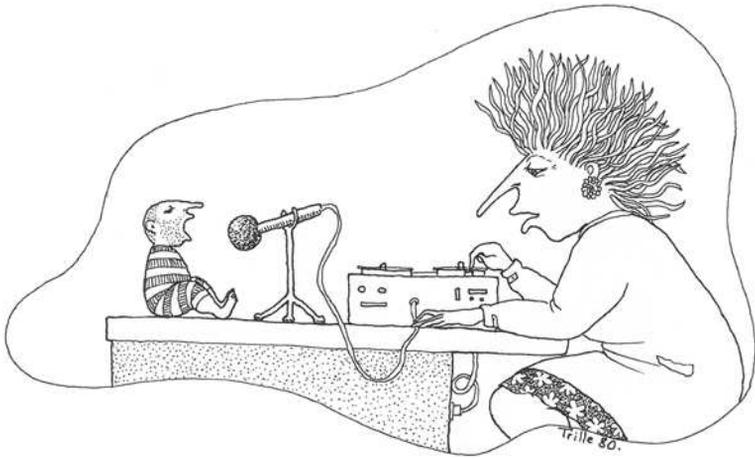
Rappelons les deux questions posées à ce sujet : la première (Q.46) se proposait une évaluation de la clairvoyance des chercheurs et suggérait en même temps certains points d'application possibles de la dite compétition : « Dans leur ensemble, les pratiques scientifiques (choix d'un laboratoire, domaine de la recherche, méthodes employées, lieux de publication...) vous semblent-elles régies par le libre échange des idées ou par des stratégies de compétition visant un statut valorisant ? ». 54% des femmes et 41% des hommes répondent que, dans les pratiques scientifiques, dominent les stratégies de compétition – notons pour l'instant la différence de sensibilité au phénomène entre femmes et hommes – lesquelles ne sont pas envisagées comme exclusives, puisqu'en effet 23% des hommes considèrent que le libre échange des idées est dominant dans ces pratiques.

La compétition est, par conséquent, bel et bien identifiée comme l'un des mécanismes à l'œuvre dans nombre des conduites mais, bien que nous ayons fourni dans la question des suggestions relatives à ses points d'application concrets, invitant ainsi les chercheurs à réfléchir sur les modalités particulières que son fonctionnement emprunte ici ou là, nous n'avons guère recueilli que des indications fort générales.

3. BAUDRILLARD Jean - *Le miroir de la production ou l'illusion critique du matérialisme historique*, Paris. Casterman, 1973 : 7.

« *La compétition, c'est une course contre la montre.* »
 « *Si tu ne les emploies pas (les stratégies de compétition), tu crèves.* »
 « *Ça dépend, non pas véritablement, mais sous une autre forme, oui.* »
 « *Ça fait avancer la recherche.* »
 « *L'abandon de toute stratégie de compétition amène inéluctablement à un rejet hors de la communauté scientifique.* »
 « *Idéologiquement on préférerait le libre échange des idées mais il arrive que même pour soi on oublie l'idéologie.* »

Peut-être faut-il penser qu'une autre approche que le questionnaire (entretiens par exemple) pourrait permettre l'accès à de telles informations ?



Mais, plutôt que de rester dans l'optimisme méthodologique (idée d'un instrument miracle qui révélerait le milieu des chercheurs à eux-mêmes), nous courrons le risque de dire que cette réflexion attentive, qui commence par le regard porté sur les conditions de travail dans lesquelles chacun(e) se place ou se trouve placé(e), est quasiment absente ; comme si, dans un milieu dominé par la découverte et l'établissement de lois générales, le contingent, le spécifique, le particulier ne pouvaient avoir droit de cité, déclenchant immédiatement des réflexes de défense ; comme si la multiplicité, la diversité des dires sur ce que les chercheurs font et vivent dans les lieux où ils travaillent ne pouvaient se dissoudre que dans l'informe.

Et, si le syndicat n'encourage pas ces discours de l'intérieur, c'est bien parce qu'il pressent là une remise en cause de son propre fonctionnement.

Certes, il tient un discours de « combat » qui condamne la compétition, l'élitisme. On peut même dire que ce discours est entendu puisqu'à la question 47 : « Ce type de compétition vous paraît-il souhaitable ? », 60% des

femmes et 51% des hommes s'accordent pour le juger néfaste ; et, alors que 30%, eux, s'estiment impuissants à le combattre, 41% pensent que des possibilités leur sont laissées de ne pas s'inscrire dans des démarches compétitives.

Mais il reste que, si les analyses syndicales ne sont pas lettre morte, elles ne parviennent pas à bousculer les pratiques réelles et, pire, elles favorisent des réponses de conformité, signes d'adhésion sans risque à des principes abstraits.

Oui, les chercheurs sont conscients de la compétition et la rejettent. Mais comment ne pas penser qu'il s'agit là de réponses stéréotypées, si l'on garde en mémoire certains faits éclairants :

- Les abstentions massives concernant la prise et le désir de responsabilités.
- Les valeurs de prestige, de pouvoir, de notoriété intimement liées à la représentation que les chercheurs se font de la réussite professionnelle dans le milieu aussi bien que de celle qui les concerne directement.
- Enfin, le temps de travail dont nous avons vu qu'il semble principalement conditionné par le désir d'acquiescer ou d'entretenir la reconnaissance symbolique.

Si donc malaise il y a, son lieu est bien dans le décalage ressenti entre le discours abstrait sur des pratiques et les pratiques elles-mêmes. Malaise muet, avons-nous dit, parce que dépossédé, endigué avant même d'exister réellement dans des formes traitables syndicalement.

Au fond, ce malaise ne pose-t-il pas aussi une question essentielle : les chercheurs veulent-ils réellement partager le savoir ? Question qui évoque inmanquablement celle du lien intime, rigoureux, essentiel entre le savoir et le pouvoir qui lui correspond.

Or, si nous pensons que l'idéologie de la compétence se nourrit de l'indissociabilité de ce lien, que les tenants d'un pouvoir, quel qu'il soit, résistent toujours à l'éventualité de le partager, nous pensons que mettre en évidence des processus de domination en des lieux où ils sont souvent occultés (dans les équipes de recherche, dans les labos), commencer à relier des « incidents », des pratiques discriminatives éparses, en montrant comment tout cela fait système, ce n'est pas produire de l'anecdote, c'est dire autrement pour contester autrement.

... AUX ALIÉNATIONS QUI CONCERNENT PLUS PARTICULIÈREMENT LES FEMMES

Le modèle dominant tel qu'il est en partie intériorisé conflictuellement par les chercheurs des deux sexes est un modèle masculin qui s'est constitué

historiquement et qui fonctionne actuellement comme tel dans l'activité de recherche scientifique envisagée comme pratique sociale.



Les femmes scientifiques se trouvent ainsi placées au carrefour de deux idéologies : l'idéologie scientiste qui les concerne en tant qu'agents scientifiques, l'idéologie sexiste à laquelle elles se trouvent nécessairement confrontées en tant que femmes.

A ce carrefour, quel chemin emprunter qui ne débouche sur une impasse ? Comment sortir de l'alternative :

– S'appropriier le code masculin jusqu'à la maîtrise de ses implicites, apprendre avec plus ou moins de difficultés à jouer un jeu aux règles masculines, réussir, échouer... Bref, devenir des scientifiques comme les « autres » (les hommes bien sûr) tout en sentant, par clairvoyance ou à cause des tensions qu'engendre cette identification, que cette voie n'est pas celle de notre libération (si tant est que nous ayons nourri l'illusion que participer, même « également » à la production scientifique pourrait constituer une étape dans cette voie). Tout cela, en ayant le sentiment de renoncer à certains aspects de notre identité, en restant en même temps un peu ailleurs, sans savoir toujours très bien où.

En s'évertuant à tenir un discours où le sexe n'est apparemment pas impliqué, qu'acceptent inconsciemment ou non les femmes scientifiques ? Elles souscrivent d'abord au postulat qui interdit au scientifique, quel que soit son sexe, d'émerger comme sujet dans son propre discours, d'introduire dans ses questionnements, sa démarche, le subjectif, le sexué, risquant ainsi d'altérer la rationalité et la cohérence de ses démonstrations.

Elles consentent ensuite, surtout si elles réussissent, à pérenniser cette distorsion (ce travestissement) en différant l'apparition de dimensions « féminines » dans la pratique scientifique, dont on voudrait bien nous persuader qu'elle n'a que faire du sexe de ses agents.

– Ou bien subvertir le code masculin, mais comment, dans un système institutionnel qui se prémunit d'un tel risque ?

Si les démarches actives, susceptibles de faire éclater la conjonction savoir-pouvoir-production, ne sont guère tangibles, cela ne signifie pas que nous nous résignons au nivellement, que nous adhérons sans résister à la

norme ; ce que disent les plus marginalisées, ce n'est pas seulement qu'elles sont les victimes de l'idéologie scientifique et sexiste, mais qu'elles constituent, par leur refus ou leurs difficultés intrinsèques à faire de la « bonne science », une issue pour la lutte contre l'oppression des femmes au sein de l'institution scientifique.



Dans ces conditions, comment ne pas être affligées par les analyses développées dans l'enquête de l'ANVAR, *Les femmes chercheurs au CNRS*⁴ ?

Et puisque l'auteur donne là son opinion personnelle et invite au dialogue, nous répondrons, d'autant que jusque là aucun texte n'avait été publié nous concernant.

Constatant qu'il n'y a que 14% de femmes parmi les directeurs de recherche et 7% parmi les responsables de formation, l'auteur se demande sans détour : « *Les femmes sont-elles de bons chercheurs ?* » Et, non contente de formuler la question, elle fournit des « preuves » que chacun(e) appréciera à son gré :

Oui, l'opinion générale l'affirme (tous sexes réunis), les femmes sont de bons chercheurs... mais ce n'est qu'une opinion, voyons les faits :

« Un relevé des publications effectué sur vingt-deux femmes, sur une période de quatre ans, montre qu'elles publient autant, sinon plus que la moyenne des chercheurs de leur secteur. »

(On a envie de dire... tant mieux pour elles ? Tant mieux, en tout cas, pour l'idéologie productiviste...)

« Par contre il semblerait qu'elles déposent beaucoup moins de brevets (sur deux cents brevets déposés en quatre ans au nom du CNRS, dix-neuf d'entre eux comptent une femme – ou plus – parmi les inventeurs). »

4. CACHELOU Josette, op. cit.

« Enfin on accorde beaucoup plus facilement une médaille aux femmes chercheur! (15% de femmes parmi les médaillés) qu'on ne leur confie (ou qu'elles acceptent) la direction d'une formation de recherche (7% de femmes parmi les responsables). »

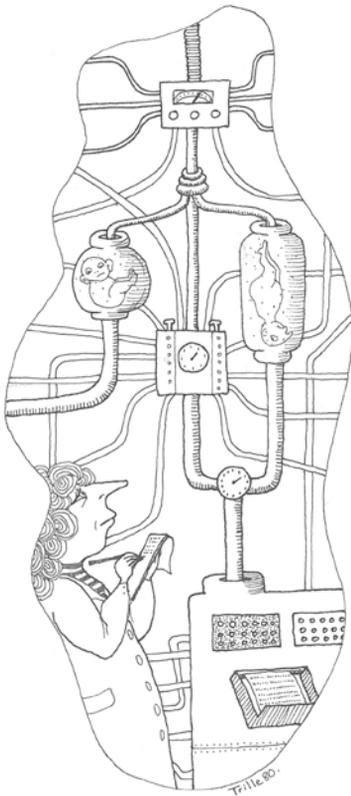
... Où l'on voit bien que l'informatisation des critères de jugement de l'activité scientifique des chercheurs n'est pas pure chimère...

Mais poursuivons cette instructive lecture...

« La recherche en laboratoire est perçue comme un métier féminin... Il y a rarement impératif de productivité ou délais à tenir. Les risques de conflit entre vie familiale et vie professionnelle sont donc moins grands que dans beaucoup d'autres métiers.

« L'image du travail de recherche en laboratoire et l'image de la féminité sont compatibles : intuition, patience, calme, minutie.

« Les femmes envisagent donc volontiers d'entrer au CNRS et les hommes les y poussent. » !!



(Rien ne nous sera épargné). Et, pour comble de tristesse, ces femmes que les hommes poussent ne sont même pas solidaires entre elles, cette absence de solidarité expliquant le recul du taux d'embauche féminin :

« A l'heure actuelle, les cadres supérieurs féminins sont toutes des femmes exceptionnelles... Mais toutes ces aînées ont conscience de leur valeur personnelle : elles ont beaucoup lutté et beaucoup d'entre elles ne sentent aucune obligation de rendre le chemin plus facile à leurs cadettes. »

Et de conclure :

« Ainsi les femmes chercheurs constituent une minorité non organisée. Elles assistent, indifférentes et passives, à la déféminisation du personnel chercheur du CNRS. »

Inorganisées ? Entendons par là qu'elles ne se donnent pas les moyens de conquérir les postes de direction, de prendre partout où c'est possible des responsabilités, de participer aux décisions au plus haut niveau, d'investir le Comité National, etc.

Quant à nous, et pour faire bref, refusant de reprendre à notre compte les questions ainsi posées, hypothèses formulées, maintes fois ressassées par l'idéologie dominante, nous ne pouvons être qu'en désaccord total avec la voie de l'intégration pure et simple au système qui est présente à la fois dans les présupposés et dans les conclusions de cette enquête.

Si les femmes s'organisent dans la recherche comme elles le font ailleurs, c'est précisément pour comprendre, analyser, combattre le pouvoir patriarcal qui les opprime et non pour contribuer à le perpétuer.

M.K.

DIRECTEUR DE RECHERCHE



Des chercheurs crédibles, une recherche discriminante

« La misogynie de mon Directeur est une chose qu'il ignore pour lui-même et, de ce fait, qu'il ne peut contrôler. Elle se trouve renforcée par le fait que dans son labo les femmes sont très minoritaires. Ces dernières doivent, pour s'exprimer librement, se créer une solide personnalité, tant sur le plan scientifique que sur le plan humain. »

Dans cette partie de l'enquête, un double objectif a été poursuivi. D'une part il s'agissait de savoir si, au travers du discours de chacun(e) sur sa propre vie professionnelle, on pouvait avoir accès aux manifestations des discriminations dont les femmes sont l'objet. D'autre part une série de questions visaient à évaluer le degré de conscience qu'ont les femmes et les hommes des difficultés rencontrées par les femmes à reproduire les normes de réussite imposées par l'institution (crédibilité scientifique, prise de responsabilité).

Pour commencer, nous avons pensé qu'il ne serait pas sans intérêt de rappeler par quelques données chiffrées l'état réel de l'emploi des femmes chercheurs au CNRS et d'en dégager les principales tendances. Nous présentons ensuite les résultats de l'enquête. De l'analyse des réponses se dégage une nette différence dans la perception des discriminations selon le type de question posée. Peu de discriminations sont rapportées dans les questions relatives aux faits vécus personnellement par chacun(e). Mais elles sont davantage perceptibles dans les réponses où la personne exprime son opinion générale sur ces discriminations. Enfin, de la lecture détaillée des questionnaires de femmes, se dégagent des remarques sur les rapports entre

vie professionnelle et vie privée qui nous ont paru apporter un éclairage vivant et complexe de cet aspect de la vie d'un grand nombre de femmes chercheurs.

LA SITUATION DE L'EMPLOI DES FEMMES CHERCHEURS DU CNRS : QUELQUES DONNÉES CHIFFRÉES.

En 1977, année au cours de laquelle notre enquête fut effectuée, les femmes chercheurs représentaient 29,3% de l'ensemble des chercheurs au CNRS. Globalement, on peut dire que l'emploi des femmes chercheurs se caractérise par une discrimination dans les promotions et à l'embauche. Par ailleurs, on constate une diminution globale du nombre de femmes chercheurs qui s'explique par une diminution régulière de leur embauche. Enfin, selon le secteur considéré, le pourcentage de femmes varie considérablement.

Tableau 1

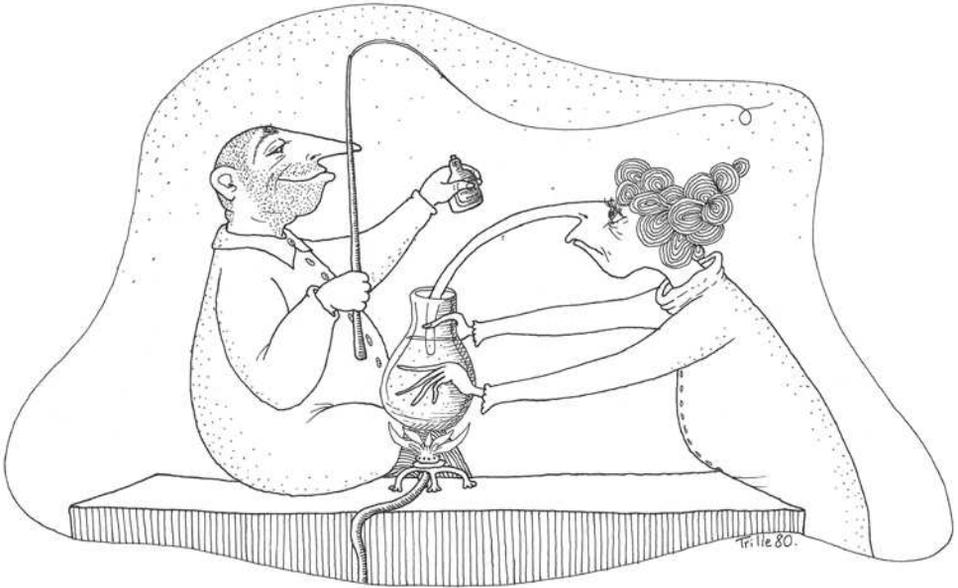
Répartition des femmes par grade¹

Grade	Pourcentage de femmes
Directeur de Recherche	15,4%
Maître de Recherche	25,3%
Chargé de Recherche	36,6%
Attaché de Recherche	24,6%

Le tableau 1 illustre différents aspects de l'emploi des femmes chercheurs. Alors qu'elles représentent 29,3% de l'ensemble des chercheurs, les femmes représentent 36,6% des chargés de recherche. Elles sont donc très nombreuses à se retrouver dans ce grade alors qu'elles accèdent beaucoup plus difficilement aux postes de maître ou de directeur. En outre, les femmes occupant un poste d'attaché de recherche ne représentent que 24,6% de l'ensemble des femmes. Ces chiffres traduisent la diminution de l'embauche des femmes qui a été de 22,5% en 1977, tous grades confondus,

1. Données extraites d'une publication du CNRS sur le personnel CNRS au 31.12.77 (Direction de l'informatique et de la gestion, n° 78-08)

et qui a encore baissé depuis. Cette diminution de l'embauche des femmes explique la chute régulière du pourcentage total de femmes au CNRS, qui est passé de 32,2% en 1968 à 29,3% en 1977.



Discrimination à l'embauche

Comme nous l'avons déjà dit, en 1977, seulement 22% des postes offerts à l'embauche ont été octroyés à des femmes. A cette discrimination s'en surajoute une seconde : l'âge moyen de recrutement des femmes (tous grades confondus) est supérieur d'un an pour les femmes (31 ans et 7 mois pour les femmes, 30 ans et 11 mois pour les hommes). Cette différence n'est pas seulement due à une moyenne d'âge plus élevée des femmes recrutées directement aux postes de chargé ou de maître et directeur. En effet, on retrouve le même décalage au recrutement dans le grade d'attaché (30 ans et 10 mois pour les femmes, 29 ans et 9 mois pour les hommes).

Alors que les données chiffrées montrent une discrimination manifeste à l'encontre des femmes dans leur embauche, il nous semble que ces chiffres ne traduisent en fait qu'une partie de cette discrimination. Nous nous sommes, en effet, demandé où se situent les différents barrages. Faute d'une enquête suffisante, nous ne pensons pas être en mesure d'évaluer la part qui découle de discriminations flagrantes (baisse du nombre de postes octroyés aux femmes) de celle qui est la conséquence de discriminations beaucoup plus subtiles. Ces données aboutissent probablement au fait que les femmes

ayant déjà une activité de recherche présentent plus rarement leur candidature que les hommes. Il aurait été intéressant de savoir, par exemple, comment s'opèrent les choix, avant même la demande officielle, lorsque plusieurs jeunes chercheurs (hommes et femmes) d'un même laboratoire désirent soumettre leur candidature. A qui demande-t-on d'attendre? Qui va-t-on pousser? A qui va-t-on conseiller d'accepter un poste de technicien? Il semble par exemple que dans de nombreuses disciplines des sciences humaines², les postes d'ingénieurs et de techniciens sont pourvus par le recrutement de personnes ayant vainement postulé à un emploi de chercheur. Les femmes sont amenées à accepter ce type de solution à leur problème d'emploi plus souvent que les hommes par le jeu de la dominance idéologique, selon laquelle il est « naturel » que l'homme fasse carrière tandis que la femme peut – paraît-il – se contenter d'un « salaire d'appoint ».



2. KARLIN Claudine et KROWOLSKI Nelly - «Les ITA et la recherche», in *L'anthropologie en France. Situation actuelle et avenir*, Paris 18-22 avril 1977, Ed. du CNRS («Colloques internationaux du CNRS», 573) : 539-446, et CHAMOIX Marie-Noëlle - «Les femmes dans l'anthropologie sociale en France : quelques points de repère», *L'Homme*, XIX, 3-4, 1979 : 223-233.

Discrimination dans les promotions

Recrutées plus âgées au grade d'attaché de recherche, elles occupent plus longtemps ce grade ; leur passage au grade de chargé de recherche est retardé par rapport aux hommes.

Tableau II

*Répartition des attachés de recherche
dans les différentes branches selon le sexe³*

Tranche	Total	Hommes	Femmes
0-2 ans	1206	946 (78%)	260 (21 %)
3-5 ans	871	646 (74%)	225 (26%)
6-8 ans	299	200 (67%)	99 (33%)

Que les femmes chercheurs n'accèdent pas aux postes de responsabilité les plus élevés n'est pas une découverte. Mais laissons tout de même parler les chiffres...

3. Op. cit. p. 92, note 1

Tableau III
Répartition des chargés de recherche par ancienneté
selon le sexe³

Ancienneté	Total	Hommes	Femmes
0 - 2 ans	1096	786 (72%)	310 (28%)
3 - 5 ans	871	589 (68%)	282 (32%)
6 - 8 ans	501	315 (63%)	186 (37%)
9 - 11 ans	478	253 (53%)	225 (47%)
12 - 14 ans	205	99 (48%)	106 (52%)
15 - 17 ans	91	28 (31 %)	63 (69%)
18 - 20 ans	31	13 (42%)	18 (58%)
	17	6 (36%)	11 (64%)

Discrimination selon les secteurs du CNRS

Comme le montre le tableau suivant, la répartition des femmes chercheurs au CNRS selon les différents secteurs est loin d'être homogène. En l'absence d'une étude plus approfondie, il nous est difficile de dire si les pourcentages cités sont la simple conséquence des différences observées à la sortie des études supérieures qui correspondent aux différents secteurs, ou s'il se surajoute des discriminations à l'embauche dans ces différents secteurs. En outre, les données statistiques fournies par le CNRS³ montrent que la carrière des femmes chercheurs présente le même profil, quel que soit le secteur envisagé (baisse régulière de l'embauche, engorgement au grade de chargé).

3. Op. cit. p. 92, note 1

En conclusion, la situation des femmes chercheurs au CNRS se caractérise par l'existence de discriminations à l'embauche dont la tendance actuelle est à l'aggravation. Fait peu étonnant dans une situation de crise où les femmes sont « les dernières embauchées et les premières licenciées ». Les femmes chercheurs sont bloquées dans leur carrière, massivement au grade de chargé. Le nombre de femmes chargées de recherche dont l'ancienneté dans ce grade dépasse dix ans en constitue l'illustration la plus frappante. Sans pouvoir avancer de données chiffrées, l'enquête montre que les femmes interrogées ont conscience de ces types de discriminations. Et, lorsqu'on leur demande dans la question ouverte n°60 quel type de revendications concernant la condition des femmes chercheurs le syndicat devrait élaborer, elles répondent souvent que l'égalité à l'embauche et dans les promotions constitue une revendication fondamentale.

L'ENQUÊTE : UNE CERTAINE IMAGE DES DISCRIMINATIONS

La prise de conscience des discriminations apparaît de façon claire dans les questions globales. Ainsi, il suffit de demander à l'enquêté(e) s'il pense d'une façon générale que les chercheurs hommes et femmes investissent autant dans leur travail. Le fait que les hommes accordent plus d'importance que les femmes à leur activité professionnelle est alors une idée largement partagée par les femmes (78%) et les hommes (57%) ; une minorité, 13% des femmes et 26% des hommes, ne partage pas ce point de vue (Q.50).

De la même façon et à cause de la distanciation dans la question, 73% des femmes et 63% des hommes pensent que la prise de responsabilité est plus facile pour un homme que pour une femme. Les commentaires renvoient dans un nombre non négligeable de cas (20%) à l'existence d'un modèle de société dominée par les hommes.

« Oui, la prise de responsabilité est plus difficile pour la femme car elle doit s'imposer, l'homme est intelligent de nature. »

« L'homme a été éduqué à la prise du pouvoir. A la femme, on a appris la discrétion et l'efficacité silencieuse. »

On peut mettre en évidence une corrélation entre la réponse à la question portant sur la prise de responsabilité et celle concernant l'investissement dans le travail. En effet, les femmes qui pensent que les hommes accordent plus d'importance à leur travail répondent dans leur majorité (62%) que la responsabilité est plus difficile à acquérir pour les femmes. Celles qui avancent que les hommes n'accordent pas plus d'importance à leur travail pensent que la responsabilité n'est pas plus difficile à acquérir pour les femmes (ces femmes sont très minoritaires). Pour les hommes, les relations entre ces deux réponses sont comparables à celles notées chez les femmes.

Au vu des résultats de l'enquête, la prise de parole en public constitue, dans notre milieu, à la fois un enjeu considérable et une performance difficile. C'est la seule question où les femmes exposent explicitement leurs difficultés et/ou leurs différences. En effet, 48% des femmes contre 16% des hommes répondent que la prise de parole en public leur pose un problème. Les pourcentages s'inversent lorsque la prise de parole ne pose pas de problèmes : 44% des hommes contre 26% des femmes déclarent ne pas avoir de difficultés à ce niveau.

Quand les hommes ne voient plus et que les femmes se censurent

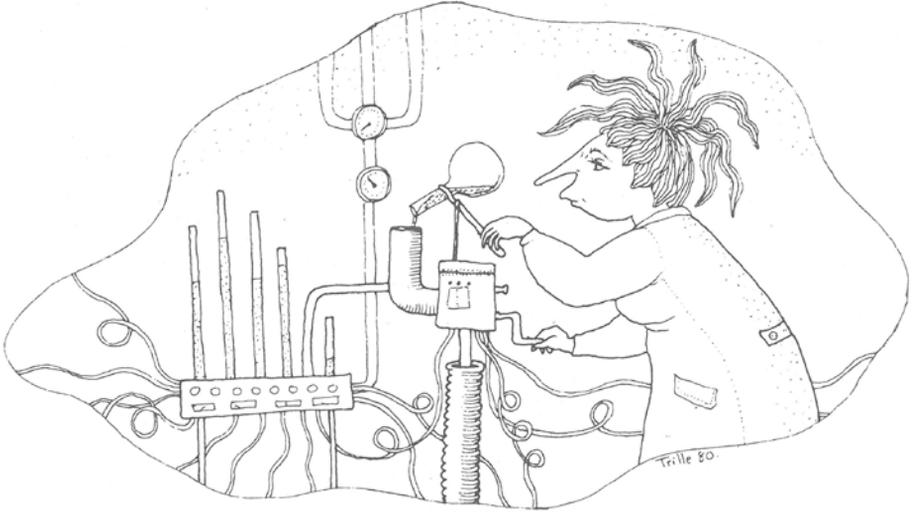
Pour 46% des femmes et 56% des hommes, les femmes n'auraient pas plus de difficultés que les hommes à acquérir une crédibilité scientifique. 45% des hommes et des femmes pensent que la crédibilité est plus difficile à acquérir pour une femme. Un décalage apparaît entre les réponses sur la crédibilité et celles sur la prise de responsabilité. En effet, si 72% de femmes pensent que la prise de responsabilité est plus difficile pour les femmes, 45% pensent par ailleurs que la crédibilité scientifique est plus difficile à acquérir pour les femmes. Ce qui revient à dire qu'il existerait dans les représentations une dissociation entre les tâches de responsabilité (scientifique ? ou administrative ?) et celles qui donnent réellement naissance à la productivité scientifique.

Une majorité de femmes (58%) et d'hommes (51%) pensent qu'il n'existe pas de thèmes ou de disciplines plus particulièrement traités par les femmes que par les hommes (Q.64). 27% des femmes et 30% des hommes reconnaissent qu'une division sexuelle du travail de recherche existe dans leur propre discipline.

Un certain nombre de femmes disent qu'elles ont conscience d'être reléguées dans des thèmes plus classiques, apportant plus rapidement des résultats car elles sont moins soutenues et moins poussées que les hommes. Elles mettent en cause les patrons *qui poussent constamment et préférentiellement les hommes, utilisant les femmes comme marche-pied* et disent que, d'une façon générale, *l'ambition des chercheurs masculins est plus favorisée*⁴. Un autre type de discriminations semble lié aux moyens mis en œuvre par tel ou tel type de recherche. En physique, par exemple, les disciplines nécessitant les plus gros moyens matériels sont celles où l'on retrouve le moins de femmes. Dans la commission VI les femmes sont deux fois plus nombreuses dans la discipline « Physique Nucléaire » (19%) qu'en « Physique des Particules » (8,3%) ; la seconde requérant des appareillages extrêmement lourds. Certaines femmes indiquent que ces explications ne sont que des prétextes. Si les appareillages coûteux sont plus difficiles d'accès pour les femmes, c'est qu'en fait ils sont concentrés dans

4. En italiques, les citations extraites des réponses au questionnaire.

quelques grands centres de recherche internationaux (ex. CERN) où se retrouvent les *élites* de différents pays. Le problème n'est donc pas d'avoir une technicité particulière mais plutôt d'être accepté dans une discipline prestigieuse. On peut se demander si les difficultés rencontrées par certaines femmes géologues ne sont pas du même type.



« Je n'ai pas été témoin de discriminations dans mon labo [...] sauf, il y a dix ans, pour une mission au Spitzberg où toutes les femmes ont été exclues, sauf la femme du patron. »

Dans le secteur des sciences de la vie on retrouve quelques-unes des particularités des sciences exactes : les hommes ont plus facilement accès aux thématiques *nécessitant de très gros et très chers appareillages*. Il existe en Océanographie une discrimination « légalisée ». Rappelons en effet que le travail de plongée est interdit aux femmes, par la loi. Si celles-ci peuvent suivre des stages de niveaux différents, voire être monitrices de plongée lorsque les moniteurs manquent, la législation du travail leur interdit encore d'exercer la plongée. Seul le CNRS bénéficie d'un régime exceptionnel en cette matière. Il va sans dire que, dans les autres organismes de recherche océanographique, cette législation a des conséquences sur l'emploi, la carrière comme sur l'activité des femmes océanographes. (Voilà déjà un an que cette loi est en projet de révision).

Dans les Sciences de la Vie, ce sont souvent les hommes qui modélisent et qui théorisent. Quant aux psychologues, très nombreuses sont celles qui perçoivent la spécificité des thèmes sur lesquels elles travaillent : psychologie de l'enfant et du développement, problèmes de la femme, de la famille, de l'école... En Sciences de l'Homme, d'après le questionnaire, les thèmes

traités plus souvent par des femmes sont, par ordre décroissant : les femmes, les enfants, l'éducation, la famille, les minorités opprimées, la sexualité, les aspects psycho-sociologiques des problèmes sociaux, le travail artisanal. Aux hommes *les sujets plus macro-économiques ou macro-sociologiques. Les hommes nagent dans la théorie comme des poissons dans l'eau.*

Ainsi, de la femme physicienne mieux acceptée dans certaines recherches ne nécessitant pas de moyens prestigieux et qui théorise, à la femme sociologue absente du champ théorique, se montrent à tout le moins deux choses : une discrimination réelle quant à l'accès aux moyens de recherche – ceux qui sont coûteux et prestigieux vont aux hommes – et un découpage particulier du champ de la discipline quand le problème des moyens ne se pose pas de manière aussi critique pour mener une recherche.

Si partout les femmes sont le deuxième sexe, on peut raisonnablement penser que, dans de nombreux cas, les femmes ont profité des vides de la discipline pour s'y glisser, à l'abri momentanément de toute compétition. Mais certains hommes récupèrent parfois les données présentées sur la condition féminine, les présentant d'une manière plus convaincante et plus théorique !

Nous avons essayé de savoir si le/la répondant(e) avait le souvenir d'avoir été témoin dans son propre laboratoire de discriminations touchant des femmes. La question était complétée par une série d'exemples précis ayant pour but de centrer la réponse sur les aspects professionnels des discriminations : accès aux moyens de recherche, participation à des congrès ou à des missions, direction d'équipes. 38% des femmes et 24% des hommes disent avoir été témoins de discriminations touchant des femmes. 45% des femmes et 62% des hommes disent ne pas avoir été témoins de discriminations. Si les chercheurs des deux sexes reconnaissant avoir été témoins de discriminations sont minoritaires, les femmes cependant sont plus nombreuses que les hommes à en témoigner.



Le même pourcentage de femmes et d'hommes considèrent que leur propre directeur n'utilise pas de critères distincts dans son appréciation selon qu'il s'agit d'une femme ou d'un homme (35% dans les deux échantillons). Il semblerait dans ce cas que ponctualité, minutie et séduction ne correspondent pas, dans l'appréciation des patrons, à ces qualités si souvent « appréciées » chez les femmes. A l'inverse, créativité, agressivité scientifique et productivité ne seraient pas des qualités couramment appréciées quand il s'agit des hommes. Un pourcentage plus important de femmes que d'hommes (36% contre 18%) considèrent que des critères distincts sont en fait utilisés. On note un fort pourcentage d'abstentions à cette question chez les hommes (44% contre 29% chez les femmes). Cette question gênerait-elle les hommes ?

Pour 40% des femmes, lors de conflits avec les membres d'un laboratoire, le patron utilise les mêmes arguments face à une femme ou un homme. 40% des hommes partagent ce point de vue. Ces hommes et ces femmes font en général des réponses très brèves sans commentaire. 37% de femmes et 22% d'hommes pensent que des arguments distincts sont utilisés par le patron en cas de conflits, les commentaires s'échappent spontanément, tantôt ironiques... tantôt amers...

« L'absence d'une femme est souvent attribuée à des futilités. Notre patron est paternaliste avec les femmes : être paternel, c'est le rapport de "l'honnête homme" avec les femmes qui nous vaut d'être appelées "mon petit". »

« En cas de conflit, on est pris en aparté, on nous parle sur le ton de la confiance (plus fréquent avec les femmes). On va même jusqu'à vous raconter sa vie (ce qu'il ne fait jamais avec un homme). »

« Notre patron considère que les femmes qui terminent les études universitaires sont plus intelligentes que les hommes. (Les hommes intelligents font polytechnique). Mais, dès qu'une femme se marie et a des enfants, elle n'est plus disponible, donc plus valable et là les conflits commencent car... la productivité baisse. »

« Avec les hommes les conflits restent au niveau scientifique, avec les femmes les conflits tendent à être déplacés sur le plan personnel (mauvais caractère, rigidité, etc. quand on résiste). Le plus souvent pour beaucoup cela se termine par les larmes ou presque ! »

Les individus interrogés sur leur propre vécu ont du mal à retrouver les événements prouvant l'existence de discriminations qu'ils admettent par ailleurs au niveau de leur discours. Reconnaître explicitement qu'une discrimination professionnelle peut être une discrimination sexiste reste une attitude minoritaire.

Comme dans un miroir, les hommes, dans leurs réponses, refusent de faire état de ces discriminations (in)volontairement ? (in)consciemment ?

VIE FAMILIALE... VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE

Que les femmes aient de plus grandes difficultés que les hommes dans leur promotion à l'intérieur de l'institution est une donnée déjà connue. Mais comment les femmes se situaient-elles face à cette donnée, comment réagissaient-elles, que souhaitaient-elles ?

Presque toutes les femmes revendiquent une égalité à l'embauche et dans les promotions pour les hommes et pour les femmes. Mais comment les femmes de l'enquête conçoivent-elles les solutions qui permettraient de résoudre leurs plus grandes difficultés de promotion, d'insertion dans l'institution ? Souhaitent-elles s'insérer de la même façon que les hommes ? Si non, que revendiquent-elles d'autre ? C'est à ce niveau que les réponses traduisent une réalité fort riche, qui a fait entre nous l'objet de discussions animées.

Tout en revendiquant une égalité à l'embauche et dans les promotions, un nombre non négligeable de femmes revendiquent leur condition de mère de famille, soit telle qu'elles la vivent actuellement, soit sous une forme qu'elles « pensent » améliorée (ce qui les amène dans certains cas à formuler des revendications permettant de rendre compatibles la famille et le travail et, paradoxalement, à ne pas se soucier du fait que les revendications qu'elles formulent conduiraient à différencier les conditions de travail des hommes et des femmes). Ceci se traduit par le fait que, parmi les femmes intéressées par les aménagements du temps de travail, certaines souhaitent plutôt des décalages d'horaires qu'un travail à mi-temps. Ce qui touche à la vie familiale est parfois ressenti comme un facteur de satisfaction ou/et d'équilibre, voire même, dans un petit nombre de cas, comme un travail qui devrait être reconnu en tant que tel par la société. Le statut de mère de famille est considéré par un assez grand nombre de femmes comme un contre-poids valable et nécessaire par rapport à l'investissement dans le travail. Quelques-unes parlent non pas de vie familiale, mais de vie privée. Cet ensemble de femmes revendiquent sous différentes formes un autre rôle social que celui de chercheuses.

« Certes les hommes attachent plus d'importance à leur travail que les femmes, celles-ci peuvent avoir d'autres stratégies de vie... ou celles-ci ont plus d'alternatives. »

« Le "travail" des hommes se ramène à leur activité professionnelle... Au début ils y consacrent tout leur temps, et ensuite, ayant étouffé toute préoccupation, ils deviennent "polars". »

« Les femmes sont carriéristes, mais elles ont leurs enfants pour s'épanouir. »

Ou encore, sur des registres différents :

« Les femmes ont un rôle social traditionnel lié à la reproduction. Poids de l'histoire ? Que faut-il en faire ? Pourquoi le rejeter totalement ? Comment faire pour en garder les aspects vécus comme positifs ? »

« Que l'on considère le temps qu'une femme passe à élever ses enfants (éducation, maladie) comme un temps de travail réel et non du congé. »

Revendiquer la vie familiale en tant que telle peut revenir ici à revendiquer une certaine forme de pouvoir social passant par la reproduction.

Certaines pensent que pour être reconnue comme un bon « chercheur » mieux vaut ne pas être mère de famille... ce qui revient à dire qu'être mère de famille expose à être considérée comme un « chercheur médiocre ». En même temps, la « femme-bon-chercheur » est mal acceptée en tant qu'individu femme-mère de famille par son entourage professionnel. En négatif, leur est reprochée leur indisponibilité, en positif est valorisé le fait qu'elles assurent la reproduction sociale.

REMARQUES

Des divergences sont apparues dans la Commission Femmes sur la manière d'appréhender à la fois la prise de conscience des discriminations parmi les chercheurs et l'enjeu qu'elle constitue dans la pratique syndicale.

Contrairement aux autres parties de ce travail de réflexion, nous avons de façon délibérée choisi de nous intéresser prioritairement aux réponses des femmes. Car il nous a semblé que les questions posées dans la dernière partie du questionnaire, « Discriminations et misogynie », ont une problématique particulière : quelle conscience ont les femmes de former un groupe spécifique ? Existe-t-il une solidarité entre elles ? Il semble bien qu'une partie au moins des répondantes soient (inconsciemment ou non) à côté de cette problématique.

Par ailleurs, il faut bien reconnaître que nous ne sommes pas près de disposer de critères spécifiques déterminant l'appartenance à un ensemble « masculin » ou « féminin », dans ce milieu professionnel. Les discriminations que subissent les femmes constituent un des rouages de la division hiérarchique du travail. Cela nous a incitées à prendre comme point de départ une description de certains événements particuliers que vivent les femmes dans les laboratoires et qui concernent leur carrière. De ce fait, nous sommes forcément passées à côté des rapports entre collègues, de la vie privée des personnes interrogées dans un cadre plus vaste que leur laboratoire.

Nous ne pensons pas avoir mis en lumière les mécanismes conduisant à ces discriminations, mais espérons avoir contribué à mettre en relief un ensemble de discriminations : cela devrait – nous l’espérons – permettre aux femmes de réagir collectivement, pour ne plus en être réduites à la défense au coup par coup. Il est bien évident que l’ensemble des discriminations sexistes est un élément de la division hiérarchique du travail. Mais ces discriminations existent aussi dans les rapports de travail avec des collègues de même niveau. Les supérieurs hiérarchiques utilisent d’ailleurs largement l’existence de cette mentalité sexiste. Mais, alors que les discriminations venant des supérieurs hiérarchiques sont facilement repérables (là, il y a un minimum de traditions pour se battre), celles qui viennent de nos collègues nous sont beaucoup plus difficiles à vivre (et alors là, les traditions de lutte... vous nous en reparlez). Et c’est bien parce que sur ce terrain il n’existe aucune tradition de lutte que nous sommes traitées... de caractérielles ou d’hystériques quand nous nous défendons. De fait, chacune d’entre nous s’en sort par du « bricolage ». Et si ce bricolage se perpétue, nous serons encore et toujours traitées de caractérielles ou d’hystériques.



Nous sommes prêtes à parier que certains (dans leur for intérieur seulement bien sûr) se réjouiront de la façon dont un nombre non négligeable de femmes relatent leurs façons de concevoir la part respective de la « vie professionnelle » et de la « vie privée » (ou vie familiale). Mais oui, certains diront : à quoi bon se battre contre les discriminations sexistes si celles qui

en sont l'objet ne critiquent pas la double journée de travail et vont parfois jusqu'à considérer l'actuelle division entre vie professionnelle et vie privée comme un vécu globalement positif ?

Nous tenons à faire remarquer qu'une minorité de femmes de l'enquête s'exprime sur ce problème mais que cette minorité nous semble correspondre dans le milieu de la recherche à des idées couramment entendues. Il est probable qu'en fait, pour cerner plus fidèlement le discours concernant les relations vie professionnelle/vie privée, il aurait fallu ne pas reproduire dans la rédaction de ces questions (Q.62, 63) la « langue de bois » propre à l'institution scientifique. Nous avons utilisé là les façons de questionner du monde masculin que nous avons donc bien intériorisées.

En conclusion, ce problème de la relation vie professionnelle/vie privée nous semble d'une part être à un nœud, une contradiction et d'autre part constituer, pour le syndicalisme, un enjeu considérable. Précisons bien notre pensée. S'il existe une base commune à l'oppression de toutes les femmes, celles-ci se différencient en fonction des clivages sociaux. Nous, femmes chercheuses, ne constituons pas la catégorie de travailleuses la plus surexploitée. Notre « double journée » de travail n'a tout de même rien à voir avec celle d'une femme rémunérée au SMIG. Il nous est plus facile de nous « épanouir » à travers nos enfants que cela ne l'est pour de nombreuses travailleuses. Mais le rôle traditionnel de reproductrice reste encore intériorisé par beaucoup d'entre nous. En fait, la place des femmes dans le monde du travail témoigne d'une situation très globale des femmes qui leur confère en définitive un statut social « inférieur » (tant dans le travail que dans la vie politique ou syndicale) et la seule façon de remettre en cause ce statut c'est justement de mettre à nu l'interaction entre les différents domaines de la vie sociale (économiques, familiaux, professionnels...). Mais oui, il n'est pas étonnant d'entendre des femmes assimiler vie privée et vie familiale (que nous reste-t-il comme temps et comme énergie une fois que nos tâches familiales sont finies ?).

Avoir montré dans une partie de l'enquête que, même dans notre milieu socio-professionnel, le partage des tâches domestiques n'est pas égal est certes intéressant mais ne suffit pas. Il ne s'agit pas d'en rester à ce constat. Il nous faut aller plus loin et essayer de comprendre que la « famille » constitue dans toutes les classes cette cellule de base nécessaire à la reproduction de la force de travail dans le système capitaliste. Ce qui veut dire en clair qu'elle est en partie constitutive.

Un dernier point, non sans rapport avec ce qui vient d'être dit. Il pourra nous être reproché le peu de place accordé aux problèmes des revendications. Nous avons déjà écrit et dit (lors d'un Congrès de notre syndicat) que ceci provenait d'une analyse très claire de notre part. Les revendications

syndicales qui peuvent être élaborées à partir de l'analyse de la condition féminine sont de plusieurs types : elles visent d'une part à améliorer matériellement les conditions de travail des femmes en allégeant certaines de leurs tâches familiales (création de crèches, de garderies, de centres aérés pour les enfants...). Ce genre de revendications doit être soutenu, sans aucun doute. En ce qui concerne les problèmes de discriminations à l'embauche et dans les promotions, les choses deviennent à nos yeux beaucoup plus complexes, et il importe que l'ensemble du syndicat, et pas seulement la Commission Femmes, débâte de ce problème.

Nous voudrions sur ce point faire part simplement des interrogations qu'ont suscitées ces problèmes dans la Commission :

- Peut-on penser qu'il suffit de revendiquer l'égalité pour les femmes et les hommes à l'embauche et dans les promotions pour que, en obtenant satisfaction sur cette revendication, toutes les discriminations dont les femmes sont l'objet disparaissent ?
- N'est-il pas juste cependant de se battre pour obtenir satisfaction sur ce point ? (Nous pensons en effet que la lutte sur ce terrain doit être menée parce qu'elle est mobilisatrice.)
- Est-il juste de se battre au strict niveau de « revendications » qui, si elles satisfaites, aboutissent en quelque sorte à faire que les femmes contribueraient par leur insertion hiérarchique à perpétuer un système de production des connaissances que le syndicat combat par ailleurs ?

Il est clair pour nous que les questions soulevées par la condition féminine interrogent la pratique syndicale parce que sont posés là des problèmes nouveaux qui, d'une part, débordent le cadre strict des problèmes professionnels, d'autre part ne peuvent tous être résolus à travers des revendications. Croit-on vraiment qu'il suffit de crèches et de garderies pour que notre vie privée soit autre chose que notre vie familiale ? Il est temps que la pratique syndicale se transforme et que l'on comprenne que par l'enjeu des questions posées tout ne peut être traduit en termes de revendications immédiates.

S.G., C.M., J.P.

En somme

..... La Commission «Femmes dans la recherche» fonctionnait sur deux modes, groupe de femmes d'une part, commission syndicale de l'autre. Ceci est bien marqué dans les faits : nous avons deux types de réunions. Les unes se tenaient au siège du syndicat, habituellement courtes (entre midi et deux heures), préparées à l'avance, avec un ordre du jour précis ; réunions ouvertes, souvent annoncées par la presse syndicale, où les nouvelles participantes nous rencontraient ; réunions souvent tendues car c'est là que se prenaient officiellement les décisions, où apparaissaient parfois au grand jour les incompréhensions et les divergences entre nous et l'appareil syndical. Nous avons peur que la démarche que nous voulions subversive ne soit récupérée, déformée, banalisée. Face cet enjeu politique, toutes ne parlaient pas. Seulement celles dont la parole posée pouvait sans émotion résumer nos conclusions de la veille, sur lesquelles nous ne passerions pas. Et puis, il y avait les autres réunions, celles du soir ou du week-end, beaucoup plus fréquentes, plus riches, plus désordonnées. Les réunions où l'on cherchait à retrouver chez les autres son propre cheminement, sa propre critique, moments privilégiés de l'attente d'une rencontre, d'une complicité, souvent très chargés affectivement. Et parfois la déception, les pleurs, témoins d'un isolement. Cependant, nous avons la certitude d'avoir quelque chose à faire ensemble, de partager une analyse critique de notre oppression en tant que femmes travaillant dans une même institution, qu'une partie au moins de notre vécu quotidien, le vécu dans les labos, avec ses agressions, ses vexations, était notre lieu commun. C'est peut-être pourquoi nous avons ici comme ailleurs occulté un autre vécu, celui relevant de la vie privée. Et, si nous avons abordé certains thèmes « non professionnels »

tels que la famille, ce fut toujours dans le cadre d'une réflexion théorique et dans une perspective socio-historique qui ne nous remettaient pas en cause, personnellement. Je ne veux pas dire par là que ce fut totalement à notre insu. Pour certaines d'entre nous, qui participaient régulièrement à des groupes-femmes de quartier ou d'entreprise, la commission avait un rôle tout-à-fait spécifique: elle ne devait pas faire double emploi avec, englober, concurrencer les autres réunions. Pour d'autres, la multiplicité des lieux de discussion, ici politique, là syndical, ailleurs féministe, pour opérationnelle qu'elle soit, ne faisait que caricaturer «la séparation vie privée/vie professionnelle» que nous remettions toutes en cause par ailleurs.....

S.G.

ARRIÈRE-PENSÉES

Certaines d'entre nous ont, au cours des discussions qui ont précédé l'élaboration du questionnaire, émis des objections. Elles ont formulé des réserves quant à l'opportunité d'investir l'essentiel de notre énergie dans la constitution et l'exploitation d'une enquête comparative, réserves qui concernaient deux plans : celui de l'outil constitué par une enquête, celui d'une comparaison femmes/hommes. Au fond, ce que nous voulions avant tout, c'était trouver un moyen de découvrir, d'identifier les oppressions spécifiques que vivent les femmes chercheurs dans l'exercice de leur métier puisqu'aussi bien ces oppressions, à des titres divers et selon des modalités propres à chacune d'entre nous, constituaient notre commune réalité. Si cet objectif était bien pensé comme prioritaire, les raisons pour lesquelles l'enquête a été également adressée aux hommes sont plus compliquées ; elles relèvent, d'une part de considérations « tactiques », d'autre part de conceptions différentes quant à la stratégie des luttes féministes dans le milieu particulier de la recherche scientifique.

Il est bien évident que les considérations tactiques résultaient de notre insertion syndicale elle-même. Faire admettre et reconnaître notre existence impliquait des concessions en retour : il nous fallait parler aussi des hommes avec toute l'ambiguïté d'une telle démarche. En effet, de quel militantisme syndical pourraient se réclamer des femmes qui ne souffleraient mot de leurs collègues masculins ? Comme si la pertinence et la cohérence de nos propos ne pouvaient être légitimes et légitimées que si nous les médiatisions par un discours parallèle, fût-il périphérique, sur les hommes. Précisons que, si presque toutes les tendances du féminisme se trouvaient représentées parmi nous, à l'exception peut-être de l'une d'entre nous, il n'y avait aucune « représentante » du féminisme de la différence. Certaines étaient d'accord pour penser qu'établir des variétés de pratiques scientifiques « féminines » en dehors des rapports de pouvoir qui structurent l'ensemble de ces pratiques ne pouvait qu'aboutir à la valorisation d'une différence féminine (avancée de toute éternité) qui, à terme, se confond avec un point de vue essentialiste dont on sait que, loin de fortifier notre lutte, il conforte bel et bien notre oppression.

Nous avons, à des degrés divers, conscience que comparer deux groupes, les femmes, les hommes, – même si nous posions les femmes au centre de notre discours – ne modifiait en rien le fait que le référent de cette comparaison restait les hommes. Qu'en d'autres termes, dans la pratique sociale, une hiérarchie des sexes fonctionne où les deux termes de la comparaison occupent des positions dissymétriques, les femmes étant infériorisées. En effet, loin d'être des groupes naturels établis sur la base des catégories de

sexe, les femmes et les hommes sont des groupes sociaux qui entretiennent entre eux des rapports déterminés – de domination, de dépendance, d'oppression – et qui sont constitués au sein même de ces rapports par des pratiques – pour notre propos, institutionnelles, scientifiques – que nous cherchions à qualifier.

On pourrait résumer, écrit N.C. Mathieu¹, l'état du savoir sociologique en ce qui concerne les catégories de sexe par les formules suivantes :

« 1. La catégorie homme en tant que catégorie sociologique spécifiée n'existe pas. Non qu'elle ne serve jamais de référence aux études descriptives des phénomènes les plus divers, ou théories générales, bien au contraire. Mais ce fonctionnement de la pensée demeure inconscient. On croit parler en général alors qu'en réalité on parle au masculin.

« 2. La catégorie femme :

- ou bien les femmes n'existent pas, par voie de conséquence du système de pensée précédent. Il s'agit d'une oblitération réelle et non d'une présence cachée comme pour les hommes ;*
- ou bien les femmes font une apparition en annexe du cours central, venant du fond de la maison, inconnues énigmatiques et muettes, troubler un instant la réflexion de l'homme sur l'homme ;*
- ou bien elles existent seules, isolées et l'on a vu que si les deux premiers types de discours sont statistiquement plutôt le fait des hommes, le dernier est dû aux femmes pour sa quasi-totalité. »*

Le choix d'établir plus ou moins explicitement une comparaison des pratiques spécifiques de ces deux groupes n'est pas exempt de pièges, en particulier celui qui consiste à considérer que « toutes choses sont égales par ailleurs » au sein de ces groupes et à procéder à l'assimilation des comportements circonscrits par l'enquête. C'est ainsi que la non-constatation des discriminations n'a pas, à l'évidence, le même sens, le même enjeu pour les deux groupes. Comme le dit très bien C. Delphy² à propos de l'anti-féminisme masculin et de l'anti-féminisme féminin, point de symétrie.

« L'anti-féminisme des hommes correspond à leurs intérêts objectifs, il n'y a rien à dire de plus sur ce sujet. En revanche, l'anti-féminisme des femmes diffère radicalement des hommes ; il lui est même diamétralement opposé.

1. « Notes pour une définition sociologique des catégories de sexe », *Epistémologie sociologique*, 1971, II : 19-39.

2. « Nos amis et nous. Les fondements cachés de quelques discours pseudo-féministes », *Questions féministes*, 1977, 1 : 21-49.

« Ce qui est racisme chez l'opresseur est haine de soi chez l'opprimée. Il est normal que les femmes soient anti-féministes ; c'est le contraire qui serait étonnant... La lutte contre la haine de soi n'est jamais terminée. Il n'y a donc pas de rupture abrupte entre les femmes et les femmes "anti-féministes", mais un continuum de points de vue sur une même situation. Car, quelles que soient leurs "opinions", les femmes sont opprimées. Leur anti-féminisme – étant a/ un obstacle à la prise de conscience de leurs intérêts objectifs et b/ plus directement le reflet de leur oppression dans leur subjectivité – est donc l'un des moyens du maintien de cette oppression. »

Continuum de points de vue, nous y reviendrons plus avant. Outre le piège de la symétrie, il nous fallait éviter aussi d'accréditer l'idée d'une permanence de ces groupes en tant que tels, puisqu'aussi bien, si permanence il y a, elle ne peut être attestée que dans le contenu des rapports qu'ils entretiennent. Ajoutons qu'à l'idée d'indépendance et de permanence des deux groupes se trouve paradoxalement mais d'autant plus pernicieusement associée une pensée de la norme ; si bien que le groupe dominant génère en quelque sorte une revendication de différence des dominés.

Si donc nous sommes différentes, cette différenciation des conduites ne peut être que dans un rapport social. Notons ici qu'à des degrés divers nous adhérons à l'idée que revendiquer un droit à la différence dans le contexte actuel aboutit au droit à l'oppression. C. Guillaumin³ rappelle que *« le droit à la différence advient dans les groupes humains qui ont entre eux des relations de domination et de dépendance »*. De sorte que la position de féministes qui avancent l'idée de différence dans l'égalité est pour le moins contradictoire, puisque le différent est intimement lié à l'infériorisé.

De surcroît, bien des différences sont ailleurs et ne passent pas nécessairement par la variable sexe ; force est de constater que nous nous trouvons démunies dès qu'il s'agit d'appréhender la multiplicité des variables qui sont inhérentes à la constitution des groupes femmes/hommes : le sexe, mais aussi l'âge, la situation familiale, le grade, le secteur scientifique, les sous-disciplines, etc., et le jeu de leurs nombreuses interactions.

C'est pourquoi il nous a semblé que ce qui suit, c'est-à-dire le repérage des « postures » différenciant les femmes dans leur rapport à l'oppression pouvait provisoirement constituer une approche informative qui ne soit ni trop essentialiste ni trop réductrice.

3. « Questions de différence », *Questions féministes*, 1979, 6 : 3-21.

LES UNES, LES AUTRES

En effet, des analyses plus fines auraient pu être menées par la seule interrogation de l'information contenue dans les réponses féminines. Elles auraient fait apparaître – outre, par exemple, le mouvement propre à chaque secteur scientifique et la diversité des comportements selon les classes d'âge – comment, entre elles, se distinguent les femmes et de quelle façon ces différences se traduisent par des stratégies spécifiques. Nous en resterons à quelques indications sur ce que les femmes montrent ou ne montrent pas du rapport d'oppression qui, bien que général, n'en est pas moins, rappelons-le, très variable dans ses manifestations (selon l'âge, les conditions d'exercice de la profession, etc.). On parlera donc ici en termes de postures, d'attitudes, indiquant de cette façon qu'il ne s'agit nullement de dresser une typologie mais seulement de regrouper des manières de se poser, de se situer, de s'exprimer quand on se trouve ainsi interrogée sur sa propre condition et le vécu qu'on en a dans le milieu professionnel. Cela, sans oublier que ces postures ont été, pour une grande part, déterminées et souvent raidies par l'origine syndicale de la demande et la problématique féministe dans laquelle elle se situait.

A quelques exceptions près, parmi les 244 réponses féminines⁴ traitées ici, c'est entre 33 et 40 ans que les femmes commencent à faire état de discriminations sexistes. Les femmes plus jeunes pensent en effet l'ensemble des rapports selon un modèle égalitaire, mettant, à ce point de vue, l'accent sur les avantages du CNRS et, plus généralement, du milieu scientifique. Cela peut être l'effet d'une transformation, sinon des relations elles-mêmes, du moins de l'idée que l'on s'en fait dans les générations les plus jeunes. Mais ne s'agit-il pas plutôt d'une manière de penser la professionnalité en évacuant les caractéristiques générales du social, manière de faire généralement attribuée aux jeunes et/ou aux femmes. Ainsi, plusieurs jeunes femmes mères d'un ou deux enfants indiquent-elles leur goût pour *la discussion égalitaire*⁵ qui est de mise dans leur labo et leur satisfaction d'y voir *respectées les orientations scientifiques des autres*. L'une d'elles dit avoir choisi la formation de recherche où elle se trouve pour *l'autonomie laissée à chacun tout en bénéficiant d'une structure de discussion et d'entraide*. A cette vision idéalisée de la recherche, répond le discours des femmes chercheurs d'âge mûr qui laisse voir une très grande lassitude à l'égard et de la

4. Ont été essentiellement prises en compte les réponses aux questions 1 à 6, 35 (animation/direction du travail de recherche), 51, 60 et 61 (mesures concernant la condition féminine, revendications), 62 à 71 (discriminations).

5. Dans cette partie, tous les termes, expressions, membres de phrase et phrases italiques sont des citations extraites des réponses au questionnaire.

« science » et des « scientifiques », et qui ont, face aux discriminations qu'elles perçoivent comme devant bien exister, une attitude relativement indifférente. Encore qu'une grande partie de ces femmes, lorsqu'elles sont parvenues aux échelons supérieurs, trouvent dans leur statut une confirmation à l'absence de discriminations dans le milieu.

Selon la perception que les répondantes ont des discriminations (Cf. Tableau*) et leur attitude face à celles-ci, un certain nombre de tendances s'esquissent où se mêlent, de manière plus ou moins complexe, diverses représentations des rôles sociaux féminin et masculin. Ces tendances produisent des ensembles, hybrides, que l'on peut regrouper en quatre principaux – une partie des réponses leur échappant – et à l'intérieur desquels apparaissent divers types de discours (Cf. Tableau – Postures)*.

I. Allant du moins vers le plus, on trouve ainsi en premier lieu une série de réponses qui, à des degrés variables, soit nient l'incidence de discriminations fondées sur le sexe dans la pratique professionnelle, soit refusent de les prendre en compte. Deux discours sont associés à cet ensemble : l'un, généralement précis, réfère à la conception d'un syndicalisme dont la mission serait de *se préoccuper de l'emploi et non pas des problèmes de société*, l'action syndicale devant, de ce fait, viser à améliorer la compatibilité entre travail et maternité par l'aménagement des conditions matérielles de la reproduction et de *l'élevage*. L'autre discours, plus feutré et plus flou, parfois mêlé au premier, renvoie à une image des rôles féminins fondés sur une spécificité naturelle. On le retrouve, en filigrane et par ci par là, dans les autres ensembles. La proposition peut être exprimée de la façon suivante : au CNRS les chances sont égales mais la femme est une femme. Ainsi, par exemple, *la femme serait-elle moins apte physiquement à effectuer des missions de terrain dans des conditions difficiles ou à soulever et manipuler des dispositifs lourds. Les femmes travaillent rarement sur les squelettes de baleines, d'éléphants et de dinosaures. Ça paraît assez logique*⁶. Ainsi est-elle plus émotive, ce qui lui enlève l'assurance nécessaire pour prendre la parole en public, cette difficulté toutefois souvent considérée comme *une question personnelle, un problème individuel*.

Partout dans cette série la maternité est parlée en termes de handicap par rapport au travail puisqu'il s'agit bien de pouvoir *faire comme les hommes*.

* Cf. tableaux page suivante

6. Souligné par nous.

Perception des discriminations

	Ne perçoivent pas de discriminations		Perçoivent peu de discriminations		Perçoivent des discriminations		Nombre total de réponses	Nombre total de questionnaires
Sciences Exactes	22	32%	18	26%	27	39%	67	69
Sciences de la Vie	34	24%	45	32%	55	39%	134	140
Sciences de l'Homme	9	28%	7	22%	16	50%	32	32
Ensemble	65	27%	70	29%	98	41%	233	241

(Trois réponses ne portant aucune indication de secteur scientifique ne figurent pas dans ce tableau)

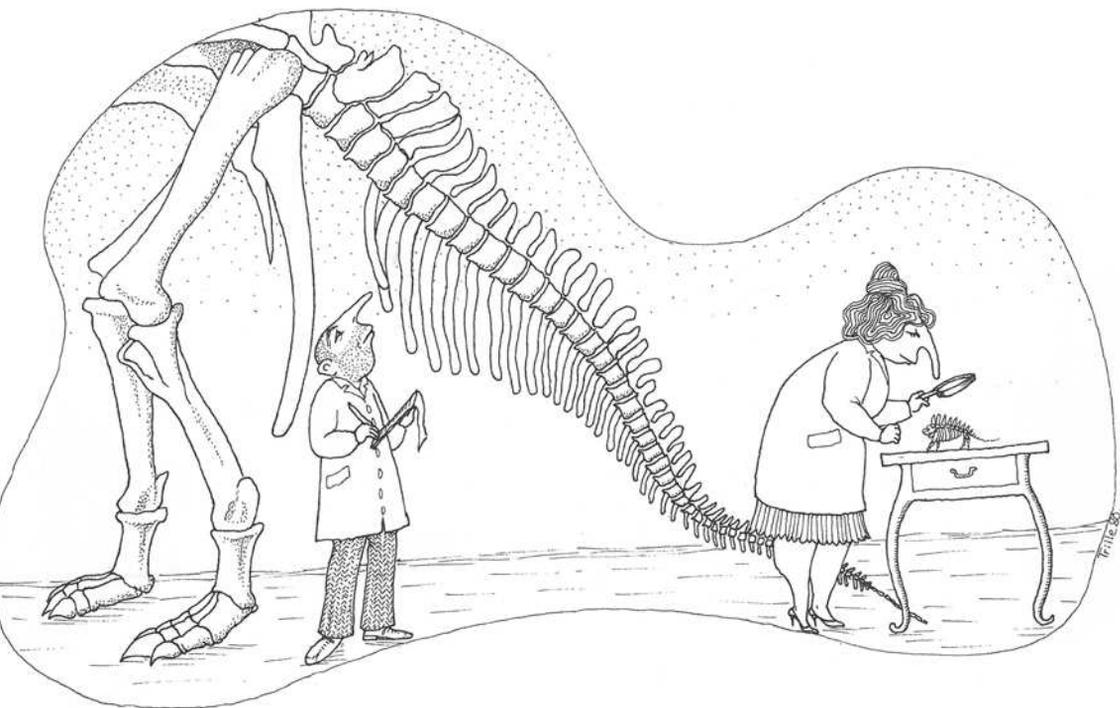
Postures

	Nombre de réponses traitées	I Acritique	II Droit à la différence	III Idéologie de l'égalité	IV Luttes féministes	Nombre de réponses non retenues ¹
Sciences Exactes	70	21	12	18	4	15
Sciences de la Vie	142	40	10	63	6	23
Sciences de l'Homme	32	5	5	7	3	12
Ensemble	244	66 27% ²	27 11%	88 36%	13 5%	50 21%

1. Réponses non retenues pour les raisons suivantes : insuffisance des réponses, appartenance à une formation de recherche comportant presque exclusivement des chercheurs de sexe féminin, refus de réponse, inadéquation du questionnaire (Universitaires, ITA)

2. Les pourcentages indiqués ont pour unique but de faciliter la lecture.

Ces femmes qui ont ainsi adopté un modèle normatif de masculinité se veulent de bons chercheurs et de bonnes mères, la réalisation de ces deux entreprises devant leur apporter *un plein épanouissement*. Il n'y a en effet *aucune raison raisonnable* pour que la crédibilité scientifique soit moins facilement accessible à une femme qu'à un homme. Les difficultés, les échecs tiennent *aux facteurs psychologiques des femmes elles-mêmes, à leur caractère qui est différent, à leurs inhibitions*. Au mieux, ce n'est pas là *une question de sexe mais de personnalité*.



Dans leur ensemble, ces réponses sont tranquilles et assurées. Elles émanent de manière homogène de chacune des classes d'âge et de tous les échelons de la carrière de chercheur. Que leur origine soit la volonté politico-syndicale de *ne pas souligner les éventuelles différences* ou une absence de réflexion sur la condition féminine – et, partant, bien souvent, la confusion du biologique et du social –, ces discours réfèrent à un modèle de masculinité qui a de surprenant son décalage par rapport aux modèles produits par les hommes du même milieu.

II. Le second ensemble de réponses – minoritaire et affirmant qu'il y a peu de discriminations sexistes au CNRS – promeut *l'agréable différence des sexes* et le droit à son maintien *ailleurs que dans le maternage*. Il s'agit ici d'assumer les conséquences de la différence en reconnaissant *les valeurs*

positives de la féminité : gardons la chance d'être différentes dans tous les domaines. Une chose est l'égalité, mais la différence existe.

Bien qu'il se trouve peu de chantres de la maternité parmi ces répondantes, l'idée court partout de l'importance de l'affectivité et, plus particulièrement, des relations aux enfants. D'où une protestation générale contre le cadre actuel de la vie familiale où se joue une grande part de ces rapports et des revendications portant la reconnaissance et l'aménagement de ceux-ci. « Allongement des congés de maternité ? » *Ouais ! Ouais !*

On a là un discours unanime sur ce qu'on pourrait appeler le « savoir-être » féminin, lequel se montre en divers lieux de la professionnalité. Par exemple, *tant mieux si la façon des femmes est différente de celle des hommes : elles sont, en général, moins enfermées dans leur rôle professionnel, elles intègrent davantage d'éléments du vécu, de la réalité, elles ne sont pas complètement polarisées par leur travail ; les femmes, leur voix...* Ce savoir-être féminin s'oppose aux manières des hommes qui *se prennent trop au sérieux, tiennent des discours prétentieux, infantilisent leurs interlocutrices, fuient la vie réelle dans le travail, n'ont pas d'autre moyen de créer, etc.*, bref ont besoin d'être désaliénés. *A quand la libération des hommes ?*

Il faut donc faire en sorte que les femmes cessent de se sentir *frustrées, reprennent confiance en elles-mêmes, car leur attitude contribue à les inférioriser*. Elles doivent conquérir le droit à être reconnues comme des individus à part entière et à ne pas être contraintes de devenir un *duplicata d'homme* pour réussir professionnellement.

Ce discours qui renvoie à un éloge pour une part classique de la différence et se préoccupe essentiellement des images de la féminité est tenu principalement par des femmes de moins de quarante-cinq ans, cela dans toutes les disciplines. Tendre et vif, il est cousu de malice à l'égard de l'autre sexe et, en ce qui concerne les femmes, réfère à la sororité, voyant par exemple dans la constitution de « groupes femmes » – y compris dans le syndicat – l'une des façons de donner aux femmes les moyens de trouver et d'assumer une identité sociale spécifique.

III. Le troisième ensemble, majoritaire et dénonçant les discriminations, représente le courant le plus fort parmi les réponses des femmes syndiquées. Certaines des propositions qui l'identifient se retrouvent par bribes dans les autres ensembles. Pouvant être défini comme l'expression d'une idéologie de l'égalité, ce discours investit tous les champs abordés et son but affirmé est l'abolition de la discrimination fondée sur le sexe par la transformation des rôles féminin et masculin. Il a ceci de remarquable qu'il s'inscrit dans la pratique sociale et ne s'encombre pas des diverses représentations de la femme, des femmes, de la féminité. Il faut sortir, disent-elles

d'emblée, des *mythes* sociaux dont *si longtemps* nous avons été *prisonnières*. Un moyen privilégié : tout *partager* avec l'autre sexe.

Ce discours se fait en deux temps principaux. Le premier porte sur le statut de mère. *Ce qui est le plus révoltant*, disent-elles, *c'est qu'on attende professionnellement moins d'une femme*. On aménage pour elle des espaces d'*indulgence* où se déploient à son égard les *comportements paternalistes* qui *utilisent, dans les jugements formulés, des traits de la psychologie individuelle, qualifiant le chercheur et non sa recherche*. Tandis que, dans le même moment, lorsque *la femme a une production scientifique abondante et de qualité, on continue de faire comme si elle travaillait moins qu'un homme*. Ces deux aspects étroitement confondus – on en attend moins, donc elle travaille moins et moins bien – s'exacerbent dès lors que la femme devient mère. *Comme si on continuait à dire* qu'au bout du compte, d'elle, *on attend surtout des enfants ou que des enfants*. Qu'elle soit génitrice et mère. Le reste, en supplément, secondaire. Donc, bien sûr, ça va comme ça peut. Face à cela une très forte revendication de l'égalité du droit au travail pour les deux sexes.

Le deuxième temps pourrait s'exprimer par la proposition « paternité maternité même combat ». Les hommes, disent-elles, ont le souhait, ou doivent l'avoir d'assumer leur paternité sous une nouvelle forme par leur présence lors des naissances puis auprès des enfants, partageant les moments, les tâches, la quotidienneté de la vie familiale. Réduction du temps de travail et mesures égalitaires pour les deux conditions seraient les moyens d'un tel partage qui transformerait l'équilibre des rôles. Ce qui rendrait possible une organisation du travail scientifique fondée sur autre chose que la survalorisation de la vie professionnelle, la hiérarchie, la compétition etc. Une telle transformation entraînerait, à terme, un changement dans la production des connaissances scientifiques.

Un tel discours réfère à un modèle contemporain qu'on peut dire unisexe et s'inscrit dans les champs politique et syndical. Revendicatif, il indique une position de lutte face à la condition qui est faite aux femmes en général, aux femmes chercheurs en particulier et renvoie à une position critique à l'égard de la société à partir d'une contestation des rôles assignés aux deux sexes.

IV. L'ultime série de réponses, très minoritaire, témoigne d'une conscience aiguë des discriminations et d'une sensibilisation particulière à la lutte des femmes. Le discours tenu porte essentiellement sur les rôles sociaux comme dans l'ensemble précédent mais montre une autre approche et une réflexion plus fine sur la distinction des sexes et ses effets.

Ainsi, en ce qui concerne la « différence », les répondantes la réfèrent-elles à des conditions historiques et sociales, la dissociant explicitement de

l'ordre du naturel et du biologique qu'elles dénoncent comme mode d'interprétation permettant de maintenir les femmes dans leur rôle de « reproductrices ». Elles disent la société régie par un *code*, un *système masculin* décrit comme archaïque – l'une d'elles parle de *féodalité mâle* – et insistent sur l'étrangeté du rapport entretenu par les hommes avec le pouvoir, rapport qu'elles caractérisent par *l'agressivité, l'enfermement* et le *narcissisme*.

D'autres réflexions qui portent sur l'insertion dans un lieu de production intellectuelle analysent le vécu des femmes en d'autres termes que ceux d'un écartèlement entre vie professionnelle et vie privée, le référant aux effets des représentations longtemps – et encore – dominantes. Le travail de chercheur, dit l'une d'elles, est culpabilisant dans la mesure où il est un travail individuel qui apporte beaucoup de satisfaction intellectuelle. Les femmes, écrit une autre, restent souvent culpabilisées de prendre trop de plaisir au travail intellectuel... Comme pour l'amour au XIX^e siècle!

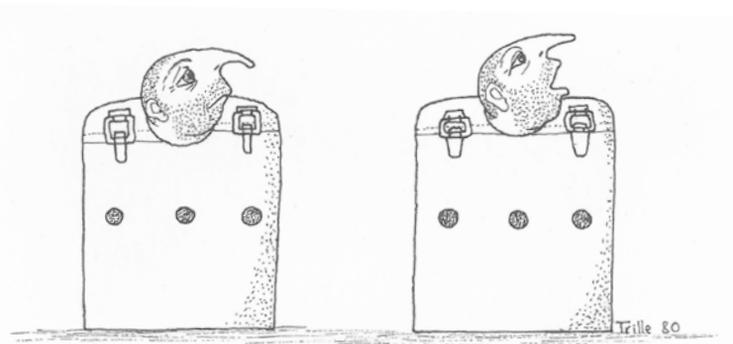
Par ailleurs, se trouve souvent montrée dans les réponses la position singulière de certaines femmes-patrons – dont l'une, assure une répondante, *était et se disait misogyne* –, ainsi que la fréquente difficulté des rapports – hiérarchiques ou de compétition – avec les autres femmes chercheurs. Sans que cela soit ainsi exprimé, on lit dans ces propos une dénonciation de l'anti-féminisme d'un certain nombre de femmes, lesquelles sont dites *reproduire*, parfois avec agressivité, *les pires clichés de la société masculine*.

Celles qui tiennent ce discours sont des femmes syndiquées, à deux exceptions près, de tous âges et de tous grades, qui, à partir de leur réflexion et de leur expérience personnelle, s'interrogent sur leur propre pratique. Se voulant réalistes, elles estiment que la lutte est à mener partout et qu'elle sera longue. Les revendications exprimées sont celles de l'ensemble précédent, à ceci près qu'elles appellent à une mobilisation des femmes : *Je souhaite*, dit l'une d'entre elles, *que les femmes puissent s'exprimer dans les syndicats et élaborent elles-mêmes leurs revendications les plus urgentes*. Par ailleurs, des écarts de langage et d'humour font surgir des « revendications » non exprimées jusque là. Ainsi, à la question « Quelles autres revendications vous paraissent souhaitables ? », l'une d'elles répond : *la révolution* !

Ces différentes positions, évoquées trop sommairement ici, posent davantage de questions qu'elles n'en résolvent. D'abord toutes celles, suggérées en introduction, portant sur les modèles de masculinité et de féminité à l'œuvre dans le milieu scientifique. Par exemple : Dans quel rapport sont-ils avec ceux de la société globale ? Quelle est leur histoire ? Y a-t-il sur eux

un effet de la pratique scientifique ? Sont-ils les mêmes pour les hommes et pour les femmes (c'est-à-dire y a-t-il un écart et quel est-il entre ce qu'une femme pense de la manière dont un homme se vit socialement en tant qu'homme et la façon dont ce même homme pense qu'on doit se vivre homme?) etc. Ensuite, viennent plein d'autres questions... et, pour finir, celles qui touchent à la lutte syndicale : celle-ci doit-elle ou non intégrer, et comment, certains aspects de la lutte des femmes ? Plus de la moitié des réponses féminines affirment que oui, considérant qu'il va de soi, maintenant, pour un syndicat, de dénoncer et de combattre les pratiques discriminatoires sexistes présentes dans le milieu scientifique.

N.E., M.K.



Ayant suivi des itinéraires politiques différents, notre rencontre sur le féminisme a souvent conservé la trace de nos amours passées.

Sans pour autant prétendre à une présentation exhaustive des positions féministes des femmes du groupe, nous esquisserons ici vers quels points ont convergé nos accords.

Être féministe, c'est d'abord repérer les lieux d'oppression et de discrimination des femmes. C'est reconnaître qu'il existe dans la société deux groupes sociaux, les femmes et les hommes, qui représentent deux groupes d'intérêts opposés. Cette opposition d'intérêts n'a pas pour seul théâtre la famille, elle s'exerce également dans les institutions, au CNRS comme ailleurs. Ainsi, si chercheurs, femmes et hommes, subissent une exploitation commune dans les rapports de production, les femmes vivent d'autres types d'oppression qui sont constitutifs de leur position dans l'organisation sociale.

Nous luttons contre un type hiérarchique de rapports sociaux où les hommes sont impliqués en tant qu'agents. Il ne s'agit donc pas d'une lutte d'un genre « biologique » contre un autre. Notre lutte vise à abolir la hiérarchie qui existe actuellement entre deux groupes dont l'un est référé à l'autre et, par voie de conséquence, infériorisé⁷. Les hommes possèdent, *en fait* et sans toujours le vouloir, une autorité réelle, institutionnelle, et matériellement assise.

Mais le mouvement des femmes n'est pas une idéologie qui, convenablement définie et élaborée, formulerait une norme individuelle et sociale d'action, reposant sur une conception nouvelle ou ancienne de « la Femme » conduisant vers la « Société féministe »⁸. Le féminisme remet en cause les catégories habituelles du politique.

Ainsi, parmi nous, certaines n'ont jamais résolu la question de l'articulation entre lutte de classes/luttes de femmes, ni donné de réponse satisfaisante sur la manière de penser le mouvement féministe dans une conception générale de la société. Elles se sont heurtées à l'insuffisance, d'une part de la théorisation féministe, d'autre part de la conception marxiste. Qu'il faille repenser les mouvements politiques dans notre société – ce dont personne ne semble véritablement capable – ou que nous ne puissions penser le

7. « Variations sur des thèmes communs », *Question féministes*, 1977, 1 : 3-20.

8. COLLIN Françoise *et al.*, « Au revoir ». In *Les Cahiers du GRIF*, 1978, 23-24. « Où en sont les féministes ? ». pp. 5-23

mouvement des femmes, l'incapacité à intégrer en un même point de vue ces analyses n'est pas un argument suffisant pour renoncer à la lutte.

Quelques-unes reconnaissent l'importance de l'oppression des femmes mais la voient relative par rapport aux oppressions plus fondamentales de classes : les luttes féministes ne pourront déboucher sur un changement durable sans une transformation globale de la société, les femmes sont traversées par des intérêts contradictoires.

Aux premières, qui tentent de penser le mouvement des femmes avec les catégories politiques de la société contemporaine, d'autres répondent que cette problématique est stérile, qu'actuellement il n'est pas question de chercher à tout prix l'articulation avec le reste du mouvement social et politique, qu'il s'agit de théoriser et de systématiser toutes les idées diffuses et d'en débattre dans la critique. Quelques-unes, enfin, pensent que mieux vaut donner la priorité aux luttes.

Le mouvement des femmes aujourd'hui ?

Mouvement qui se dilate, se déploie, s'estompe, il disparaît des endroits assignés, échappe à qui tente de le systématiser, et c'est sans doute là la condition de sa vitalité même.

Alors, pourquoi conclure ? Il est difficile de ponctuer le temps, de mettre un terme, de trancher, comme si les choses étaient figées.

Comme vous avez pu vous en apercevoir, nous ne pensons pas toutes pareil, nous n'écrivons pas pareil non plus : nos analyses sont différentes, ce livre est hétérogène. Mais nous avons en commun des révoltes, logiques et déraisonnables, et des questions.

F.G.

Annexes

I. Le questionnaire

Ce questionnaire est proposé par la Commission «Femmes dans la Recherche» du Syndicat National des Chercheurs Scientifiques. Le but en est d'aider à établir si, et dans quelle mesure, les femmes chercheurs voient ou non leur travail et leur carrière ralentis ou limités, voire certaines activités pratiquement interdites, du fait soit de leurs charges familiales, soit de discriminations dans l'accès aux moyens de travail, aux responsabilités ou aux promotions, soit d'une censure qu'elles exerceraient elles-mêmes sur leur propre désir ou capacité de réussite et en fonction de quelle représentation de la réussite professionnelle.

Ce questionnaire est destiné à tous les chercheurs travaillant dans le cadre des laboratoires du CNRS, qu'ils soient syndiqués ou non, CNRS, INSERM, ou Hors-Statut, femmes ou hommes. Il est important que la plus grande diversité de situations et d'opinions soit représentée et en particulier de pouvoir établir des comparaisons avec un nombre suffisant de réponses d'hommes.

Un débat sur la situation des femmes dans la recherche étant à l'ordre du jour du prochain Conseil Syndical, nous vous demandons de bien vouloir rendre vos réponses le plus rapidement possible à la personne qui vous a remis le questionnaire ou de le renvoyer dans les jours qui viennent au SNCS, Commission Femmes.

I. Travail professionnel et vie familiale

1/ Age

2/ Sexe

3/ Etes-vous: Célibataire - En union libre - Marié(e) - Divorcé(e) - Veuf(ve)?

4/ Quelle est la profession de votre conjoint(e) ou de votre compagnon ?
(précisez éventuellement si secteur public ou privé)

5/ A quel âge vous êtes-vous marié(e) ? (ou à quel âge avez-vous commencé à vivre ensemble si couple non marié)

6/ Nombre et âge de vos enfants ?

7/ Si les tâches domestiques sont partagées dans votre foyer, selon les cas :

pour vous-même	courses alimentaires	ménage	vaisselle	cuisine	enfants	autres
ne participe pas						
une participation occasionnelle						
une participation régulière mais faible						
un partage égal						

8/

pour votre conjoint(e)	courses alimentaires	ménage	vaisselle	cuisine	enfants	autres
ne participe pas						
une participation occasionnelle						
une participation régulière mais faible						
un partage égal						

9/ Si les enfants ont besoin d'être gardés exceptionnellement (maladies, vacances, etc.), qui s'absente de son travail ?

	jamais	rarement	le plus souvent	toujours
vous-même				
conjoint(e)				

10/ Combien d'heures de travail par semaine passez-vous?
vous-même conjoint(e)

– dans votre laboratoire

– chez vous

– autres

(terrain - bibliothèque...)

11/ Votre horaire de travail au labo vous semble-t-il soumis à des contraintes extérieures à votre activité professionnelle ? Lesquelles ?

– Aller chercher les enfants à la crèche ou à l'école ? – Tâches domestiques ?

– Autres ?

12/ Aimerez-vous pouvoir passer plus de temps à votre travail ? ou moins ?

13/ Combien de semaines de congé avez-vous par an ?

vous-même conjoint(e)

– Combien autorisées ?

– Combien effectivement ?

– Combien en souhaitez-vous ?

14/ Rencontrez-vous des difficultés d'ordre familial qui freinent ou empêchent la participation à :

– Missions de recherche – Congrès – Autres activités requérant absence ou temps dépassant le temps habituel de travail ?

15/ Est-ce que des soucis de carrière ou la surcharge de travail vous ont conduit à éviter des naissances ?

16/ Ou, aussi bien, avez-vous profité pour avoir un enfant d'une période favorable ? (par ex. après une promotion, ou fin de la thèse...)

II. Histoire professionnelle et conditions de travail

17/ Quelles études avez-vous faites ? Avec quel diplôme terminal ?

18/ Comment vos études ont-elles été financées ?

– Bourses – IPES, Normale, etc. – Travail – Parents – Conjoint – Autres

19/ A quel âge êtes-vous entré(e) au CNRS ? Avec quel statut ?

20/ Quel est votre statut actuel dans la Recherche ? Précisez le grade : CNRS. INSERM. Universitaire. Hors-Statut.

21/ Discipline (ou section du Comité National du CNRS) :

22/	Avez-vous ?	Préparez-vous ?
3 ^e cycle		
thèse d'Etat		

- 23/ Combien d'années de travail a représenté votre thèse ?
- 24/ Qu'avez-vous fait éventuellement entre la fin de vos études et votre entrée au CNRS
- 25/ Pourquoi vous êtes-vous orienté(e) vers la recherche ?
Avez-vous envisagé d'autres carrières au moment de votre choix ? Lesquelles ?
- 26/ Etes-vous : Chercheur isolé – intégré à un labo – intégré à une équipe – dirigeant une équipe ?
- 27/ Vous considérez-vous actuellement responsable de votre orientation de recherche ? Sinon, qui en assume la responsabilité ?
- 28/ Si oui, l'autonomie a-t-elle été obtenue : Facilement – difficilement ?
Après combien d'années de recherche ?
- 29/ Prenez-vous des risques scientifiques dans le choix de vos thèmes, méthodes ou publications ?
– si oui, pourquoi ? – si non, pourquoi ?
- 30/ En cas de conflit avec votre directeur sur votre travail, pouvez-vous maintenir votre point de vue ?
- 31/ Votre patron est-il un homme ou une femme ?
- 32/ Avez-vous des assistants de recherche ? Combien ?
– Techniciens – Vacataires – Dactylos
- 33/ Sinon, bénéficiez-vous des assistants de recherche d'un labo ou d'une équipe ? Dans quelle mesure ?
- 34/ Etes-vous responsable de l'activité d'un ou plusieurs chercheurs ?
- 35/ Avez-vous une fonction d'animation, voire de direction d'une équipe ?
Si oui, quels intérêts y voyez-vous ?
Si non, le souhaitez-vous ? Si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi ?
- 36/ Préférez-vous travailler seul ou en équipe ? Si oui, est-ce avec :
- | | |
|-------------|-------------|
| Coéquipiers | Techniciens |
|-------------|-------------|
- Hommes
– Femmes
– Indifféremment
- 37/ Avec qui préférez-vous discuter ? Hommes ? Femmes ? Indifféremment ?
- 38/ Quels sont les critères qui vous ont fait choisir votre laboratoire ?
– Renommée du labo (et du patron) – Possibilité d'obtenir un poste – Ambiance de travail – Proximité du lieu d'habitation – Autres (précisez)
- 39/ Etes-vous amené(e) dans votre activité à juger le travail des autres ?
– Notation administrative – Comité National – Comité de rédaction ou lecteur pour une revue – Autres
- Le faites-vous facilement ? Ou répugnez-vous à le faire ?

40/ Quels sont les aspects de votre activité de recherche qui vous semblent les plus valorisés ?

41/ Quels sont ceux qui vous plaisent le mieux ?

42/ Quels sont ceux qui vous déplaisent ?

43/ A quelle année de votre carrière avez-vous participé pour la première fois à un congrès ? Et présenté pour la première fois vos travaux ?

44/ En quoi consiste selon vous la réussite professionnelle ?

45/ Comment l'envisagez-vous pour vous-même ?

46/ Dans leur ensemble, les pratiques scientifiques vous semblent-elles régies par :

	le libre échange des idées	des stratégies de compétition visant un statut valorisant
choix d'un labo		
domaine de recherche		
méthodes employées		
lieu de publication		

47/ Ce type de compétition vous paraît-il souhaitable ?

48/ Avez-vous le choix quant à vous-même entre ces deux attitudes ?

49/ Le métier de chercheur vous semble-t-il valorisant ?

50/ Pensez-vous que les hommes accordent en général plus d'importance à leur activité professionnelle que les femmes ? Si oui, pourquoi ?

51/ Etes-vous intéressé(e) par les mesures existantes ou souvent proposées pour différencier les conditions du travail féminin ? Par exemple :

– Travailler à mi-temps – Allongement des congés de maternité – Décalages d'horaires de travail – Retraite précoce – Autres.

52/ Avez-vous envie de changer de travail ? Lequel choisiriez-vous ?

53/ Comment voyez-vous le sens de votre travail dans la société ?

54/ La séparation entre préoccupations de recherche et vie personnelle vous semble-t-elle souhaitable ou non ?

55/ Participez-vous à :

Evaluation du temps en jours/an

– votre Comité de Laboratoire

– au Comité National

– à un ou plusieurs comités de rédaction

Si non, pourquoi ? Le souhaiteriez-vous ?

56/ Combien d'heures/année d'enseignement faites-vous ?

57/ Avez-vous d'autres activités ? Précisez :

– politiques – syndicales – culturelles – sportives – autres
(évaluation du temps en jours par an)

58/ Quelles activités auriez-vous si vous aviez plus de temps ?

59/ Etes-vous syndiqué(e) ?

60/ Sur quelles revendications des femmes souhaitez-vous que le syndicat mette particulièrement l'accent aujourd'hui ?

– souplesse des horaires – droit de garde des enfants malades pour les deux parents – accès plus large aux crèches et garderies...

Quelles autres revendications vous paraissent souhaitables ?

61/ Ces revendications vous semblent-elles concerner également la condition masculine ?

III. Discrimination et misogynie

62/ La prise de responsabilité vous semble-t-elle plus facile pour un homme que pour une femme ? Pourquoi ?

63/ La crédibilité scientifique vous semble-t-elle plus difficile à acquérir pour les femmes que pour les hommes ?

64/ Dans votre secteur de recherche, avez-vous l'impression que certains thèmes ou spécialités sont plus volontiers traités par les femmes que par les hommes ? Lesquels ? Pourquoi ?

65/ Trouvez-vous une différence entre les façons de s'exprimer des hommes et des femmes ?

66/ Si la prise de parole en public vous pose problème, est-ce spécialement dans votre travail, ou aussi bien dans d'autres activités sociales ? (par ex. le syndicat...)

67/ Passez-vous beaucoup de temps à la rédaction de vos résultats ?

68/ Les règles de cette rédaction vous pèsent-elles ? N'y a-t-il pas des moments où vous auriez envie d'exprimer les choses autrement ?

69/ Avez-vous été témoin dans votre laboratoire de phénomènes de discrimination touchant des femmes ? (par exemple, dans l'accès aux moyens de recherche, la participation à des congrès ou missions, la direction d'équipe...) Pouvez-vous les citer ?

70/ Avez-vous le sentiment que lors de conflits avec les membres du laboratoire, le patron utilise des arguments différents selon que le conflit concerne un homme ou une femme ? Lesquels ?

71/ Dans sa pratique d'appréciation, pensez-vous que votre directeur utilise des critères distincts, selon que le chercheur est un homme ou une femme ? Si oui, lesquels ? par ex.

Femmes

Hommes

- ponctualité
- créativité
- minutie
- ouverture d'esprit
- productivité
- agressivité scientifique
- séduction
- ...

II. Les résultats

STATUT MATRIMONIAL

Q.3 : Etes-vous : 1. célibataire 2. en union libre 3. marié 4. divorcé 5. veuf 6. autres (communautés, etc)

		1	2	3	4	5	6
F	n	49	18	181	15	1	2
	%	18	7	68	6		1
H	n	18	13	184	10		2
	%	8	6	81	5		1
ensemble	n	67	31	365	25	1	4
	%	14	6	74	5		1

LE MARIAGE

Q.4: Quelle est la profession de votre conjoint(e) ou de votre compagnon / compagne ?

0. SR (dont célibataires, divorcés, etc)

1. patrons de l'industrie et du commerce

2. professions libérales et cadres supérieurs

3. cadres moyens

4. employés

5. ouvriers

6. artistes

7. inactifs

		0	1	2	3	4	5	6	7
F	n	71	5	160	17	4	3	1	5
	%	27	2	60	5	2	1		2
H	n	33	2	110	37	8		5	32
	%	14	1	49	16	4		2	14
ensemble	n	104	7	270	54	12	3	6	37
	%	21	2	55	11	2		1	8

Q.5 : A quel âge vous êtes-vous marié?

0. SR (dont célibataires) 1. moins de 20 ans 2. de 20 à 23 ans 3. de 24 à 27 ans

4. de 28 à 31 ans 5. de 32 à 35 ans 6. 36 ans et plus.

		0	1	2	3	4	5	6
F	n	56	10	85	73	30	8	4
	%	21	4	32	27	11	3	2
H	n	23		77	82	30	10	5
	%	10		34	36	13	5	2
ensemble	n	79	10	162	155	60	18	9
	%	16	2	33	31	12	4	2

LES ENFANTS

Q.6(a) : Nombre d'enfants :

0. pas d'enfant 1. un enfant 2. deux enfants 3. trois enfants 4. quatre enfants
5. cinq enfants

		0	1	2	3	4	5
F	n	87	46	89	35	8	1
	%	33	17	34	13	3	
H	n	60	40	86	30	10	1
	%	26	18	38	13	5	
ensemble	n	147	86	175	65	18	2
	%	30	17	36	13	4	

Q.6(b) : Age du plus jeune enfant :

0. SR (dont pas d'enfant) 1. moins de 3 ans 2. de 4 à 9 ans 3. de 10 à 17 ans
4. 18 ans et plus.

		0	1	2	3	4
F	n	89	55	62	42	18
	%	33	21	23	15	7
H	n	67	63	61	25	10
	%	30	28	27	11	4
ensemble	n	156	118	123	68	28
	%	32	24	25	14	5

LES CONTRAINTES FAMILIALES

Q.7 : Si les tâches domestiques sont partagées dans votre foyer, est-ce selon les cas :

0. jamais vous
1. vous participez occasionnellement
2. vous participez régulièrement, mais peu
3. un partage égal
4. votre conjoint participe régulièrement, mais peu
5. il participe occasionnellement
6. il ne participe jamais
7. SR

	%	0	1	2	3	4	5	6	7
courses	F	3	3	4	25	9	18	15	22
	H	5	18	49	40		3	2	10
vaisselle	F	4		4	23	6	17	10	31
	H	8	14	12	45		1	1	18
ménage	F	4	3	7	17	5	17	18	28
	H		25	22	24		1		15
cuisine	F	3	2	4	18	6	17	25	24
	H	18	29	18	22		1		11

LES ENFANTS

Q.9 : Si les enfants ont besoin d'être gardés exceptionnellement (maladies, vacances, etc), qui s'absente de son travail ?

0. SR (dont pas d'enfant en bas âge)
1. jamais moi
2. rarement moi
3. le plus souvent moi

4. toujours moi

5. partage égal – l'un ou l'autre

		0	1	2	3	4	5
F	n	109	2	12	10	81	52
	%	41	1	5	4	30	19
H	n	81	22	62	34	18	10
	%	36	10	27	15	8	4
ensemble	n	190	24	74	44	99	62
	%	39	5	15	9	20	12

L'INVESTISSEMENT DANS LE TRAVAIL

Q.10 : Combien d'heures de travail par semaine passez-vous?

Dans votre laboratoire, chez vous, autre (terrain, bibliothèque...)

1. de 32 à 39 heures 2. de 40 à 47 heures 3. de 48 à 55 heures

4. 56 heures et plus

		1	2	3	4
F	n	37	130	49	15
	%	14	49	18	6
H	n	9	109	52	15
	%	4	48	23	7
ensemble	n	46	239	101	30
	%	9	48	23	6

TEMPS DE TRAVAIL

Q.10 : combien d'heures de travail (professionnel) par semaine faites-vous à domicile ?

0. Aucune
1. moins de 8
2. de 8 à 15 heures
3. de 16 à 23 heures
4. de 24 à 31 heures
5. de 32 à 39 heures
6. 40 heures et plus
7. la plus grande part (sans préciser)

		0	1	2	3	4	5	6	7
F	n	122	66	34	18	14	3	1	8
	%	46	25	13	7	5	1		3
H	n	116	54	31	12	9		5	
	%	51	24	14	5	4		2	
ensemble	n	238	120	65	30	23	3	6	8
	%	48	24	13	6	5	1	1	2

LES CONTRAINTES FAMILIALES

Q.11 : Votre horaire de travail au labo vous semble-t-il soumis à des contraintes extérieures à votre activité professionnelle ? Lesquelles ?

0. SR 1. aucune 2. chercher les enfants 3. tâches domestiques 4. les deux
5. autres.

		0	1	2	3	4	5
F	n	24	74	55	30	28	55
	%	9	28	21	11	10	21
H	n	25	107	29	15	16	35
	%	11	47	13	7	7	15
ensemble	n	49	181	84	45	44	90
	%	10	37	17	9	9	18

TEMPS DE TRAVAIL

Q.12 : Aimeriez-vous pouvoir passer plus de temps à votre travail, ou moins?

1. Plus 2. Moins 3. Satisfait(e)

		1	2	3
F	n	64	58	82
	%	24	21	30
H	n	45	51	90
	%	19	22	39
ensemble	n	109	109	172
	%	22	22	34

LES CONTRAINTES FAMILIALES

Q.14 : Rencontrez-vous des difficultés d'ordre familial pour participer à des congrès, missions, etc. ?

0. SR 1. missions 2. congrès 3. autres 4. toutes activités dépassant les horaires habituels

		0	1	2	3	4
F	n	139	17	8	26	76
	%	52	6	3	10	29
H	n	133	47	6	22	19
	%	58	21	3	10	8
ensemble	n	272	64	14	48	95
	%	55	13	3	10	19

LES ENFANTS

Q.15: Est-ce que des soucis de carrière ou la surcharge de travail vous ont conduit à éviter des naissances ?

0. SR 1. oui 2. non 3. autres réponses

		0	1	2	3
F	n	28	86	145	7
	%	10	32	55	3
H	n	39	43	144	1
	%	17	19	64	
ensemble	n	67	129	289	8
	%	14	26	58	2

Q.16 : Avez-vous profité d'une période favorable (promotion ou fin de thèse) pour avoir un enfant ?

0. SR 1. oui 2. non 3. thèse 4. entrée au CNRS ou emploi stable 5. autres réponses.

		0	1	2	3	4	5
F	n	73	33	125	23	3	9
	%	28	12	47	9	1	3
H	n	72	21	123	5	4	2
	%	32	9	54	2	2	1
ensemble	n	145	54	248	28	7	11
	%	29	11	50	6	2	2

CHOIX DE LA RECHERCHE

Q.25 : Pourquoi avez-vous choisi la recherche ?

0. Sans réponse SR

1. Par hasard

2. Goût pour le mode de vie

3. Goût pour la recherche ou la discipline

		0	1	2	3	4	5	6
F	n	27	26	20	103	14	24	44
	%	10	9	7	38	5	9	16
H	n	76	16	49	62		11	12
	%	33	7	21	27		4	5
ensemble	n	103	42	69	165	14	35	56
	%	20	8	14	33	2	7	11

4. Par difficulté d'accès à la pratique professionnelle correspondante
5. Préfère la recherche à la pratique professionnelle
6. Autres

AUTONOMIE DU CHERCHEUR

Q.27 : Vous considérez-vous actuellement responsable de votre orientation de recherche ?

1. oui 2. non 3. oui mais dans un cadre limité.

		1	2	3
F	n	153	46	57
	%	57	17	21
H	n	151	38	32
	%	66	17	14
ensemble	n	304	84	92
	%	61	17	18

Q.28 : L'autonomie a-t-elle obtenue facilement ? Difficilement ?

Après combien d'années de recherche ?

0. SR 1. Facilement 2. Difficilement 3. Facilement mais après longtemps.

		0	1	2	3
F	n	59	95	33	40
	%	26	41	14	17
H	n	87	94	41	44
	%	32	35	15	16
ensemble	n	146	189	74	84
	%	29	38	15	17

Q.29 : Prenez-vous des risques scientifiques dans le choix de vos thèmes, méthodes ou publications ? Si oui pourquoi ? Si non pourquoi ?

0. SR 1. oui 2. non 3. oui, car c'est inhérent à la recherche 4. divers

		0	1	2	3	4
F	n	51	19	78	61	25
	%	19	7	29	22	9
H	n	66	33	45	53	20
	%	29	14	19	23	8
ensemble	n	117	52	123	114	45
	%	23	10	24	23	9

Q.30 : En cas de conflit avec votre directeur sur votre travail, pouvez-vous maintenir votre point de vue ?

0. SR 1. oui 2. non 3. ça dépend, plus ou moins 4. pas de conflit.

		0	1	2	3	4
F	n	35	144	21	35	31
	%	13	54	7	13	11
H	n	36	122	15	26	27
	%	15	53	6	11	11
ensemble	n	71	266	36	61	58
	%	14	53	7	12	11

LA RESPONSABILITÉ EFFECTIVE

Q.32: Avez-vous des assistants de recherche ? Combien ? Sinon, bénéficiez-vous des assistants de recherche d'un labo ou d'une équipe ?

Dans quelle mesure ?

1. pas d'aide 2. moyens du labo 3. technicien

		1	2	3
F	n	64	109	61
	%	24	40	22
H	n	54	70	76
	%	23	30	33
ensemble	n	118	179	137
	%	23	36	27

Q.34 : Etes-vous responsable de l'activité d'un ou plusieurs chercheurs ?

1. sans responsabilité 2. animation seulement 3. direction

		1	2	3
F	n	169	28	38
	%	63	10	14
H	n	115	33	52
	%	50	14	22
ensemble	n	284	61	145
	%	57	12	29

DÉSIR DE RESPONSABILITÉ

Q.35 : Souhaitez-vous avoir une fonction d'animation ou de direction ?

0. SR 1. animation + direction 2. animation sans direction 3. ni l'un ni l'autre

		0	1	2	3
F	n	79	39	21	98
	%	29	14	7	36
H	n	102	38	20	47
	%	44	16	8	20
ensemble	n	181	77	41	145
	%	36	15	8	29

Q.35 (suite) : si oui, pourquoi? si non, pourquoi?

0. SR

1. oui, intérêt de la recherche, d'une discipline
2. par goût du travail en équipe
3. non, par manque d'assurance, pas encore
4. non, refus des relations d'autorité

		0	1	2	3	4
F	n	162	38	37	36	29
	%	23	14	13	13	10
H	n	99	46	29	7	15
	%	43	20	12	3	6
ensemble	n	161	84	66	43	44
	%	32	17	13	8	8

Les résultats des questions 36 à 43 sont absents de l'édition originale, ils n'ont donc pas pu être reproduits ici.

LA RÉUSSITE PROFESSIONNELLE

Q.44 : En quoi consiste vous la réussite professionnelle ?

0. SR 1. réussite du travail 2. pouvoir, grade, notoriété 3. équilibre personnel, être heureux(se) dans le travail, équilibre avec vie privée 4. autres (dont l'autonomie)

		0	1	2	3	4
F	n	26	63	78	56	36
	%	9	23	29	21	13
H	n	52	40	47	15	57
	%	23	18	20	6	25
ensemble	n	78	103	125	71	93
	%	15	20	25	14	18

Q.45: Comment l'envisagez-vous pour vous-même?
(même code que pour la question 44)

		0	1	2	3	4
F	n	62	48	42	49	58
	%	23	18	15	18	21
H	n	93	40	30	15	44
	%	41	18	13	6	19
ensemble	n	155	88	72	64	107
	%	31	17	14	12	21

LA COMPÉTITION

Q.46 : Dans leur ensemble les pratiques scientifiques (choix d'un laboratoire, domaine de recherche, méthodes employées, lieux de publication...) vous semblent-elles régies par le libre échange des idées ou par des stratégies de compétition visant un statut valorisant ?

0. SR

1. prédominance du libre-échange

2. les deux mécanismes jouent à égalité

3. prédominance de la compétition

		0	1	2	3
F	n	70	24	28	144
	%	27	9	10	54
H	n	62	17	53	94
	%	27	7	23	41
ensemble	n	132	41	81	238
	%	26	8	16	48

Q.47 : Ce type de compétition vous paraît-il souhaitable ?

0. SR 1. oui 2. non 3. plus ou moins

		0	1	2	3
F	n	62	19	159	26
	%	23	7	60	10
H	n	61	20	115	31
	%	27	9	51	14
ensemble	n	123	39	274	57
	%	25	8	55	11

Q.48 : Avez-vous le choix quant à vous-même entre ces deux attitudes ?
 0. SR 1. oui 2. non 3. oui mais avec risques 4. oui autres

		0	1	2	3	4
F	n	72	65	72	19	26
	%	27	24	27	7	10
H	n	67	54	60	17	21
	%	29	24	26	7	9
ensemble	n	139	119	132	36	47
	%	28	24	27	7	9

INVESTISSEMENT DANS LE TRAVAIL

Q.50 : Pensez-vous que les hommes accordent en général plus d'importance à leur activité professionnelle que les femmes ?

0. SR 1. oui 2. non 3. oui, c'est le modèle masculin dans notre société
 4. oui, en raison des charges familiales pour les femmes.

		0	1	2	3	4
F	n	14	121	41	49	37
	%	5	46	15	20	14
H	n	30	64	99	21	9
	%	13	29	44	9	4
ensemble	n	27	185	140	70	18
	%	9	38	29	14	9

LES REVENDICATIONS

Q.51 : Etes-vous intéressé(e) par les mesures existant ou pouvant être proposées pour différencier les conditions du travail féminin ?

0. SR

1. non, c'est aux femmes de décider
2. pas de mesures spécifiques pour les femmes
3. oui, mais aussi pour les hommes
4. autres réponses

		0	1	2	3	4
F	n	144	10	27	46	39
	%	54	4	10	17	14
H	n	139	9	12	50	17
	%	61	4	5	22	8
ensemble	n	283	19	39	96	56
	%	57	4	8	20	11

CHANGER DE TRAVAIL ?

Q.52 : Avez-vous envie de changer de travail ? Lequel choisiriez-vous ?

0. SR

1. oui
2. non
3. oui, reconversion dans le CNRS ou enseignement
4. oui, orientation totalement différente (artisanat, artiste)

		0	1	2	3	4
F	n	14	35	171	23	15
	%	5	13	64	9	6
H	n	24	24	140	20	10
	%	10	9	62	9	4
ensemble	n	38	59	311	43	25
	%	8	12	63	9	5

LES CONTRAINTES FAMILIALES

Q.54 : La séparation entre préoccupations de recherche et vie personnelle vous semble-t-elle souhaitable ou non ?

0. SR 1. oui 2. non 3. peut-être – plus ou moins

		0	1	2	3
F	n	32	149	71	14
	%	12	56	27	5
H	n	29	135	54	9
	%	13	59	24	4
ensemble	n	61	284	125	23
	%	12	58	25	5

LES REVENDICATIONS

Q.60 : Sur quelles revendications syndicales des femmes souhaitez-vous que le syndicat mette particulièrement l'accent aujourd'hui ?

0.SR

1. aménagement des horaires et des congés
2. équipements sociaux, crèches et garderies
3. égalité des hommes et des femmes à l'embauche et aux promotions
4. aménagement de la vie syndicale pour que les femmes militent
5. informer et promouvoir un changement des mentalités
6. soutien financier (salaire parental - femme au foyer, etc.)
7. 1+2
8. autres réponses
(on peut donner d'autres réponses)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	
F	n	24	49	16	30	5	18	12	64	47
	%	9	18	6	11	2	7	5	25	17
H	n	106	34	11	21		8	6	31	10
	%	47	15	5	9		3	3	14	4
T	n	130	83	27	51	5	24	18	95	57
	%	26	17	5	55	1	5	4	19	12

LES REVENDICATIONS

Q.61 : Ces revendications vous semblent-elles concerner également la condition masculine ?

0. SR 1. oui 2. non 3. plus ou moins, peut-être

		0	1	2	3
F	n	29	200	26	11
	%	11	75	10	4
H	n	37	168	18	4
	%	16	74	8	2
ensemble	n	66	368	44	15
	%	13	75	9	3

PRISE DE RESPONSABILITÉ

Q.62 : La prise de responsabilité vous semble-t-elle plus facile pour un homme que pour une femme ? Pourquoi ?

0.SR

1. oui

2. non

3. oui, avec commentaires

4. non, avec commentaires

5. oui, à cause d'un modèle masculin dominant

6. oui, en raison des charges familiales pour les femmes

		0	1	2	3	4	5	6
F	n	13	36	47	101	9	43	13
	%	5	13	18	38	4	16	5
H	n	27	23	48	45	4	64	11
	%	12	10	21	20	2	28	5
ensemble	n	40	49	95	146	13	107	24
	%	8	12	20	30	3	22	5

CRÉDIBILITÉ SCIENTIFIQUE

Q.63 : La crédibilité scientifique vous semble-t-elle plus difficile à acquérir pour les femmes que pour les hommes ?

0. SR 1. oui 2. non 3. oui, avec commentaires 4. non, avec commentaires

		0	1	2	3	4
F	n	13	81	115	40	7
	%	5	30	45	15	
H	n	26	38	117	25	14
	%	11	17	51	11	6
ensemble	n	39	119	232	65	21
	%	8	25	49	14	4

DISCRIMINATION SELON LES THÈMES OU LES SPÉCIALITÉS

Q.64 : Dans votre secteur de recherche, avez-vous l'impression que certains thèmes ou spécialités sont plus volontiers traités par les femmes que par les hommes ? Lesquels ? Pourquoi ?

0. SR 1. oui 2. non

		0	1	2
F	n	28	99	116
	%	10	41	44
H	n	32	82	104
	%	14	36	46
ensemble	n	60	181	220
	%	13	39	47

FAÇON DE S'EXPRIMER

Q.65 : Trouvez-vous une différence dans la façon de s'exprimer des hommes et des femmes ?

0. SR 1. oui 2. non

		0	1	2
F	n	28	99	116
	%	10	41	44
H	n	32	82	104
	%	14	36	46
ensemble	n	60	181	220
	%	13	39	47

PRISE DE PAROLE

Q.66 : Si la prise de parole en public vous pose problème, est-ce spécialement dans votre travail ou dans d'autres activités sociales (exemple : le syndicat) ?

0. SR 1.oui 2. non

		0	1	2
F	n	62	122	70
	%	23	45	26
H	n	86	36	100
	%	38	16	44
ensemble	n	148	158	170
	%	31	33	36

L'EXPRESSION

Q. 67 : Passez-vous beaucoup de temps à la rédaction de vos résultats ?

0. SR 1. oui 2. non 3. peut-être, plus ou moins 4. oui, avec commentaires

5. non, avec commentaires 6. cite un exemple précis

		0	1	2	3	4	5
F	n	21	170	45	18	9	3
	%	8	64	17	7	3	1
H	n	17	121	68	10	5	4
	%	7	54	30	5	2	2
ensemble	n	39	291	113	28	14	7
	%	8	59	23	6	3	1

Q.68 : Les règles de cette rédaction vous pèsent-elles ? N'y a-t-il pas eu des moments où vous auriez eu envie d'exprimer les choses autrement ?

0. SR 1. oui 2. non 3. peut-être, plus ou moins 4. oui, avec commentaires

5. non, avec commentaires 6. cite un exemple précis

		0	1	2	3	4	5	6
F	n	48	78	81	14	37	7	1
	%	18	29	31	5	14	3	
H	n	33	79	72	5	23	12	3
	%	15	35	32	2	10	5	1
ensemble	n	81	157	153	19	60	19	4
	%	16	32	31	4	12	4	1

AVOIR ÉTÉ TÉMOIN DE DISCRIMINATIONS

Q.69 : Avez-vous été témoin dans votre laboratoire de phénomènes de discrimination touchant des femmes ? (par exemple, dans l'accès aux moyens de recherche, la participation à des congrès ou des missions, la direction d'équipe...) Pouvez-vous les citer ?

0. SR 1. oui 2. non 3. oui, avec commentaires 4. non, avec commentaires 5. exemples précis

		0	1	2	3	4	5
F	n	60	34	88	35	34	32
	%	22	13	33	13	13	12
H	n	23	9	109	21	32	24
	%	10	4	48	9	14	10
ensemble	n	83	43	197	56	66	56
	%	16	8	38	11	13	11

ATTITUDE DU PATRON EN CAS DE CONFLIT

Q. 70 : Avez-vous le sentiment que lors de conflits avec les membres du laboratoire, le patron utilise des arguments différents selon que le conflit concerne un homme ou une femme ? Lesquels ?

0. SR 1. oui 2. non 3. oui, avec commentaires

		0	1	2	3
F	n	60	42	98	56
	%	22	16	37	21
H	n	80	23	90	27
	%	15	10	40	12
ensemble	n	140	65	188	83
	%	29	14	39	17

APPRÉCIATION PAR LES PATRONS

Q.71 : Dans sa pratique d'appréciation, pensez-vous que votre directeur utilise des critères distincts selon que le chercheur est un homme ou une femme ? Si oui, lesquels ?

0. SR 1. oui 2. non 3. oui, avec commentaires 4. non, avec commentaires

		0	1	2	3	4
F	n	77	63	80	27	13
	%	29	24	30	10	5
H	n	101	35	70	6	11
	%	45	15	31	3	5
ensemble	n	178	98	150	35	24
	%	37	20	31	7	5

LES CONTRAINTES FAMILIALES

Q.3 / Q.20 : Statut matrimonial des femmes selon le statut au CNRS

Q.3 : 0. SR 1. célibataire 2. union libre 3. mariée 4. divorcée 5. veuve 6. autres (communautés etc.)

Q.20 : 0. SR

1. ITA 2. Stagiaire 3. Attachée 4. Chargée 5. Maître 6. Directeur (CNRS)
7. Assistante 8. Maître Assistante 9. Professeur

		1	2	3	4	5
3	n	18	5	37	2	
	%	29	8	60	3	
4	n	8	5	82	10	
	%	7	5	78	9	
5	n	11	1	17	1	1
	%	35	3	55	3	3

LES ENFANTS

Q.6 / Q.20 : Nombre d'enfants selon le statut au CNRS des femmes

Q.6 : 0. pas d'enfant 1. un enfant 2. deux enfants 3. trois enfants 4. quatre enfants 5. cinq enfants 6. SR

Q.20 : 0.SR 1. ITA 2. Stagiaire 3. Attachée 4. Chargée 5. Maître 6. Directeur (CNRS) 7. Assistante 8. Maître Assistante 9. Professeur

20 \ 6		0	1	2	3	4	5	6
3	n	15	15	14	4	2		12
	%	24	24	29	6	3		4
4	n	13	11	52	21	4	1	3
	%	12	10	49	20	4	1	3
5	n	8	4	7	5	2		5
	%	26	13	22	16	6		16

Relation entre Q.50 et Q.62 :

- Les hommes accordent-ils plus d'importance à leur travail ?
- La responsabilité est-elle plus difficile à acquérir pour les femmes ?

Femmes

	Plus importante +	Moins importante -
Responsabilité plus difficile	62% 164	8% 21
Responsabilité pas plus difficile	12% 32	21

Hommes

	Plus importante +	Moins importante -
Responsabilité plus difficile	41% 93	17% 39
Responsabilité pas plus difficile	10% 23	9% 21

Relation entre Q.50 et Q.62 :

- Les hommes accordent-ils plus d'importance à leur travail ?
- La crédibilité scientifique est-elle plus difficile à acquérir pour les femmes que pour les hommes ?

Femmes

	Plus importante +	Moins importante -
Responsabilité plus difficile	41% 110	3% 7
Responsabilité pas plus difficile	30% 81	33

		Hommes	
		Plus importante +	Moins importante -
Crédibilité plus difficile	18%	40	20
Crédibilité pas plus difficile	34%	77	38

III. Les abstentions

Le pourcentage moyen d'abstentions n'est pas différent pour les femmes et pour les hommes (21,48% contre 22,36%), mais les hommes ne s'abstiennent pas aux mêmes questions que les femmes.

1. Questions entraînant peu d'abstentions dans l'ensemble des chercheurs (0% à 10%)

C'est le cas des réponses factuelles, touchant la situation familiale d'une part, la situation professionnelle d'autre part (réponses aux questions n° 1, 2, 9, 10, 11, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 27, 32, 34, 37, 38, 59).

Les questions se rapportant aux discriminations ou au rapport à l'écriture ont également donné lieu à peu d'abstentions (Q.67, Q.69). Dans la mesure où ces questions arrivent à la fin du questionnaire, on peut penser que les abstentions, lorsqu'elles existent, ne sont pas un artéfact lié à la position de la question mais sont à mettre en rapport avec d'autres facteurs.

2. Questions où le pourcentage d'abstentions différencie les femmes et les hommes

Ces questions sont présentées dans le tableau ci-joint. Elles concernent la représentation que les chercheurs se font d'eux-mêmes et des différences hommes/femmes. Par exemple :

(Q.25) Pourquoi vous êtes-vous orienté vers la recherche ?

(Q.41) Quels sont les aspects de la recherche qui vous plaisent le mieux ?

(Q.44) En quoi consiste selon vous la réussite professionnelle ?

Ajoutons que les hommes s'abstiennent également de répondre aux questions des revendications sur les femmes (Q.60).

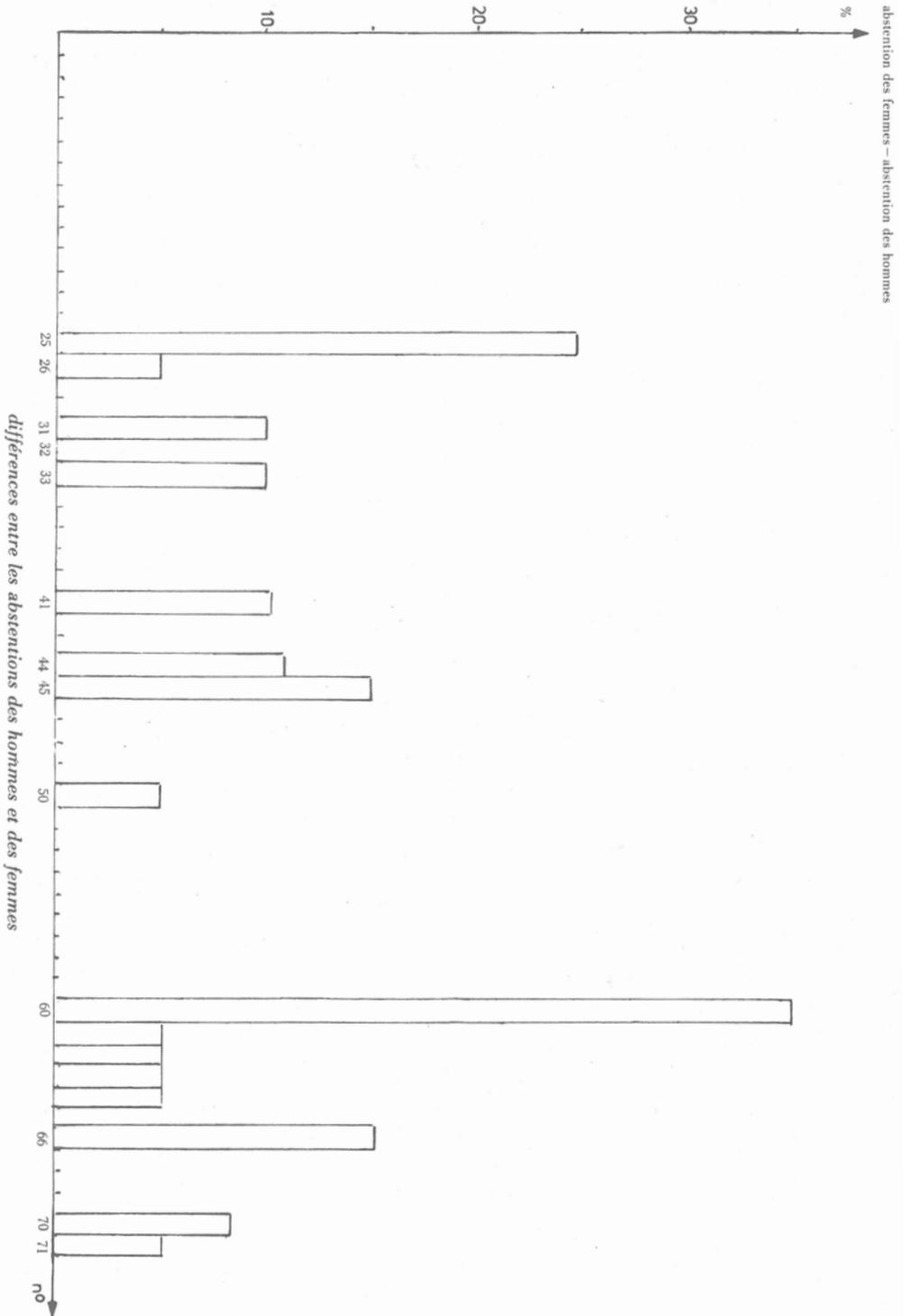
Les autres questions regroupent celles qui ont trait à la subjectivité (n° 31, 45, 50, 53, 62, 63, 64, 66, 70).

L'égalité des taux moyens d'abstentions s'explique par le fait que les femmes sans enfant se sont abstenues de répondre aux questions n° 3, 4, 5, 6, 26 (ce qui signifie que les chercheurs sans enfant sont, dans notre échantillon, plus nombreux parmi les femmes).

3. Conclusions

L'ensemble des chercheurs hommes et femmes s'intéresse au thème « attitude par rapport au travail ».

Les hommes chercheurs se sentent moins concernés par les questions « subjectives ».



IV. Ouvrages, articles et documents consultés

- BAUDRILLARD J. 1973 *Le miroir de la production ou l'illusion critique du matérialisme historique*, Casterman.
- CACHELOU J. 1979 « Les femmes chercheurs au CNRS », *Le Courrier du CNRS*, 32 : 30-36
- CHAMOIX M.-N. 1979 Les femmes dans l'anthropologie sociale : quelques points de repère, *L'Homme*, XIX, 3-4 : 223-233
- CHAPELOT J., ENAUT J.F., KARLIN C. et PRALONG A. 1980 Les archéologues admis au CNRS (1976-1979), *Nouvelles de l'archéologie*, 3 : 62-73
- CIXOUS H. 1976 « Le sexe ou la tête », *Les Cahiers du GRIF*, 13 : 5-15
- DALLA COSTA M. et JAMES S. 1973 *Le pouvoir des femmes et la subversion sociale*, Genève, Librairie Adversaire
- DELPHY C. 1975 Proto-féminisme et anti-féminisme, *Les Temps Modernes*, 346 : 1469-1500
- 1977a Nos amis et nous. Les fondements cachés de quelques discours pseudo-féministes, *Questions féministes*, 1 : 21-49
- 1977b Les femmes dans les études de classification in *Femmes, sexisme et société*, PUF : 25-38
- DIGARD J.P. et KANELOPOULOS C. 1977 Quand les chercheurs financent leur recherche, *La Vie de la Recherche Scientifique*
- FRAISSE G. 1979 La solitude volontaire (à propos d'une politique des femmes « Les Lauriers de Mai 1978 » *Les Révoltes Logiques* numéro spécial : 49-58
- GIARD L. 1977 Contre-image de la « Science », *Esprit* 11 : 34-52
- GUILBERT M. et COLIN M. 1978 Les femmes actives en France, bilan 1978 in *La Condition féminine*, Paris, Editions sociales : 85-106
- GUILBERT M. LOWIT N. et ZYLBERBERG-HOCQUART M.-H. 1977 *Travail et condition féminine* (bibliographie commentée), Ed. de la Courtille
- GUILLAUMIN C. 1979 Questions de différence, *Questions féministes*, 6 : 3-21
- HERMANN C. *Les voleuses de langue*, Ed. Des femmes
- KANDEL L. 1979 La presse féministe aujourd'hui : « des journaux et des femmes », *Pénélope* 1 : 44-65
- KARLIN C. et KROWOLSKI N. 1979 Les ITA et la recherche, in *L'Anthropologie en France. Situation actuelle et avenir*. Paris 18-22 avril 1971, Ed. du CNRS « Colloques Internationaux du CNRS », 573 : 539-446
- MARUANI M. 1979 *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, Syros
- MATHIEU N.-C. 1971 Notes pour une définition sociologique des catégories de sexe, *Epistémologie sociologique*, II : 19-39
- 1973 Homme-culture et femme-nature ?, *L'Homme* XIII, 3 : 101-113
- 1977 Masculinité, féminité, *Questions féministes*, 1 : 51-68
- MICHEL A. 1974 *Activité professionnelle de la femme et vie conjugale*, Ed. du CNRS
- 1978 *La femme dans la société marchande* PUF
- MOYNOT J.L. 1978 La force de travail féminine dans la production et la société in *La condition féminine*, Editions sociales : 131-184

- PITROU A. 1978 *Vivre sans famille ?* Privat
- RAPPOPORT R. et R. 1971 *Dual-Career Families*, Penguin Books
- ROUSSEL L. Le mariage dans la société française *Cahiers de l'INED*
- THUILLIER P. 1973 Crise de la Science, crise des scientifiques, crise de la Société, *Economie et humanisme*, 212 : 7-21
- YAGUELLO M. 1978 *Les mots et les femmes*, Payot
- 1977 – Attitudes et comportements des familles (Nouvelles analyses de l'enquête Cnaf Credoc sur les besoins et les aspirations des familles et des jeunes), Caisse Nationale des Allocations Familiales, Supplément au *Bulletin CAF 10*
- 1979 – *Données sociales* INSEE
- 1977 – *Et les travailleuses ?* Paris, SGEN (CFDT)
- 1977-78 – Femme Capitalisme, Mouvement ouvrier, *Critique Communiste*, 20-21, Ed. La Brèche
- 1979 – Femmes dans la recherche, rapport de la Commission Femme dans la recherche, *La Vie de Recherche Scientifique* (SNCS-FEN), 197 : 9-14
- 1961 – « La femme au travail » *Esprit* 5
- 1979 – L'Anthropologie en France. Situation actuelle et avenir. Paris 18-22 avril 1977, Ed. du CNRS *Colloques Internationaux du CNRS* 573
- 1974 – *La Revue d'en face*, 1
- 1976 – *Les causes de l'abstentéisme féminin* CGT Nord/Pas de Calais, Ed. sociales
- 1980 – L'Haby ne fait pas la femme, *Etudes et Recherches*, SNES
- 1977 – *L'idéologie de/dans la Science*, Editions du Seuil
- 1978 – « Où en sont les féministes ? » *Les Cahiers du GRIF* : 23-24
- 1976 – « Parlez-vous français ? » *Les Cahiers du GRIF*, 12
- 1977 – *Questions féministes* 1



couverture : Corinne Happe

Montage de 1981 : Michèle Revel

composé en 1981 par *les travaElles*

Mise en page 2015 : Emmanuelle Pasquier

Dépôt légal : 1^{er} trimestre 2015

© réservé aux auteurs

