

# MIXITE DES SCIENCES ET ENJEUX DE L'INCLUSION DES FEMMES DANS LES METIERS SCIENTIFIQUES

Nathalie Lapeyre<sup>1</sup>

<sup>1</sup> CERTOP-CNRS Centre d'Etude et de recherches Travail Organisation Pouvoir, UMR 5044,  
Université Toulouse Jean Jaurès, 31058 Toulouse, France

[nlapeyre@univ-tlse2.fr](mailto:nlapeyre@univ-tlse2.fr)

## RÉSUMÉ

Cette intervention vise à présenter l'état de la féminisation des domaines scientifiques présents dans le colloque Optique Toulouse 2018, ainsi que les logiques d'exclusion genrées sous-jacentes à l'œuvre. Elle permettra en outre de mettre en évidence les enjeux de l'égalité professionnelle et de proposer des pistes d'inclusion des femmes.

**MOTS-CLEFS :** *féminisation, genre, égalité professionnelle, inclusion.*

## 1. INTRODUCTION

De nombreuses recherches menées en sciences humaines et sociales, particulièrement en histoire et en sociologie, ont montré le caractère séculaire de la sous-représentation des femmes au sein des métiers scientifiques et techniques, ainsi que de la production des savoirs en général.

## 2. LES SCIENCES ONT UN GENRE : FOCUS SUR LES DYNAMIQUES DE L'EXCLUSION DES FEMMES DES SCIENCES

Dans un premier temps, cette communication vise à dresser un état des lieux de la situation contemporaine, sachant que la physique et le domaine de l'optique et de la photonique n'échappent pas à cette dynamique historique. Il s'agit de montrer que les sciences ont un genre, tout en réalisant un focus sur les différentes dynamiques de l'exclusion, au sein des disciplines scientifiques et des métiers afférents. La position dominée des femmes dans l'institution s'explique de multiples manières. Ces dernières oscillent de l'autocensure, soit de facteurs liés aux femmes elles-mêmes, leurs intérêts différenciés, leurs manières singulières d'envisager les carrières et la progression professionnelle, leur personnalité « peu adaptée à la science » [1]; aux mécanismes de discrimination structurelle des femmes, liés à l'organisation de travail, la configuration de ses relations sociales, les réseaux de sociabilité ou encore l'ensemble des interactions au sein du collectif de travail, normées et codifiées au masculin. Dans les organisations académiques, ces derniers mécanismes de reproduction de la domination masculine restent cachés, plus couramment nommés « effet Mathilda » [2] afin de les visibiliser.

Ces différentes dynamiques s'ancrent dans une construction historique et sociale spécifiques, qui assigne aux femmes et aux hommes des places et des fonctions différenciées dans les sociétés, par le biais de stéréotypes et de mythes qui « sexualisent le savoir et donc le pouvoir » [3]. Cette construction sociale d'un rapport genré aux disciplines scientifiques, produisant l'exclusion des femmes des sciences, et agissant d'autant plus si on se rapproche des sommets des carrières scientifiques, selon la logique du plafond de verre [4], s'inscrit dans des logiques européennes voire mondialisées de sous-représentation des femmes. Ainsi, combien recense-t-on de grandes physiciennes ? [5] Et comment se configure la ségrégation sexuée interne des métiers de la physique

et/ou de l'optique, aussi bien à l'université qu'au sein des grands organismes de recherche ? Quelle est l'ampleur des inégalités de carrières entre les femmes et les hommes ?

### **3. ENJEUX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET EXPÉRIENCES D'INCLUSION DES FEMMES AU SEIN DES MÉTIERS SCIENTIFIQUES**

Dans un deuxième temps, nous nous demanderons pourquoi et dans quelle mesure il est possible de penser l'inclusion des femmes au sein des métiers scientifiques. Afin de dépasser les inégalités et la ségrégation sexuée des carrières dans le monde du travail scientifique, quelques expérimentations récentes permettent néanmoins d'avancer quelques « bonnes pratiques » en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes. Nous présenterons ainsi des pistes concrètes issues de la mise en œuvre et de l'expérimentation de politiques d'égalité professionnelle dans divers contextes scientifiques. Nous mettrons particulièrement en évidence la manière dont ces politiques ont fait leurs preuves dans d'autres champs scientifiques, notamment dans l'informatique [6] et dans l'industrie l'aéronautique [7].

Ces dernières politiques impliquent un changement de culture et de pratiques dans les domaines où elles agissent (dans les cursus de formation et/ou au sein du monde professionnel). Elles retravaillent notamment la question du/des pouvoir(s) et du rapport au pouvoir, pouvant aller jusqu'à faire émerger de nouvelles formes et/ou visages de l'*empowerment* des femmes, pouvant être traduit par « pouvoir d'agir », qui peuvent être actuellement perceptibles au sein des entreprises et/ou organisations de travail. Ainsi, nos dernières recherches mettent en évidence que de nouvelles formes d'émancipation des femmes (cadres et ingénieures) émergent alors, afin d'aboutir à la construction d'une dimension plus collective et plus partagée de l'*empowerment* (*empowerment* transformatif) [8].

### **CONCLUSION**

Cette présentation permettra d'esquisser quelques pistes d'actions concrètes qui pourraient être transférables dans le monde de la physique et de l'optique. Dans un contexte d'ouverture de la recherche à la société dans la diversité de ses composantes, la contribution des femmes aux sciences a vocation à être à l'agenda du monde de la recherche dans l'avenir [9].

### **RÉFÉRENCES**

- [1] S. Beaufays, et B. Krais, « Femmes dans les carrières scientifiques en Allemagne : les mécanismes cachés du pouvoir », *Travail, Genre et Sociétés*, vol. n° 14, no. 2, pp. 49-68, 2005.
- [2] C. Marry, et I. Jonas, « Chercheuses entre deux passions. L'exemple des biologistes », *Travail, Genre et Sociétés*, vol. n° 14, no. 2, pp. 69-88, 2005.
- [3] Michèle Le Doeuff, *Le sexe du savoir*, Editions Aubier, 1998.
- [4] M. Buscatto, et C. Marry, « Le plafond de verre dans tous ses éclats. La féminisation des professions supérieures au XXe siècle », *Sociologie du Travail*, vol. 51, no. 2, pp.170-182, 2009.
- [5] [https://www.refletsdelaphysique.fr/articles/refdp/pdf/2014/04/refdp\\_41.pdf](https://www.refletsdelaphysique.fr/articles/refdp/pdf/2014/04/refdp_41.pdf)
- [6] C. Morley, et I. Collet, « Femmes et métiers de l'informatique : un monde pour elles aussi », *Cahiers du Genre*, vol. 62, no. 1, pp. 183-202, 2017.
- [7] Nathalie Lapeyre, « Des avions et des femmes. Politique d'égalité professionnelle dans une entreprise aéronautique en France », in Nadya Araujo Guimaraes, Margaret Maruani, Bila Sorj (Eds), *Genre, race, classe. Travailler en France et au Brésil* (pp. 195-206), Paris, L'Harmattan, Logiques Sociales.
- [8] N. Lapeyre, « Le travail de l'*empowerment* au sein des organisations », *Cahiers du Genre*, n°63, pp. 81-98, 2017.
- [9] D. Gardey, « La part de l'ombre ou celle des lumières ? Les sciences et la recherche au risque du genre », *Travail, Genre et Sociétés*, vol. 14, no. 2, pp. 29-47, 2005.