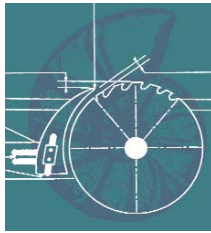


GDRE

MAGE

Groupe de recherche
Marché du travail et genre en Europe
CNRS - France



TRAVAIL, GENRE
ET SOCIÉTÉS



Georg Christoph Lichtenberg-Haus
Dieburgerstraße 241
64287 Darmstadt
Allemagne

CNRS
59-61 rue Pouchet - 75849 Paris Cedex 17
France

Document de travail n° 12

- ACTES -

**du colloque international
qui s'est tenu les 31 mai et 1er juin 2007
à Darmstadt**

organisé par
le GDRE Mage "Marché du travail et genre en Europe" - CNRS (France),
la Technische Universität Darmstadt (Allemagne)
et la revue *Travail, genre et sociétés*

sous la direction de
Beate Kraus et Catherine Marry

***Genre, sciences et recherche :
regards franco-allemands***

Directrices de la publication
Beate Kraus et Catherine Marry

- Actes -

**du colloque international qui s'est tenu
en Allemagne**

les 31 mai et 1^{er} juin 2007

**Genre, sciences et recherche :
regards franco-allemands**

Comité d'organisation

Technische Universität Darmstadt : Beate Kraus

MAGE/Marché du travail et genre en Europe : Margaret Maruani (CSU-CNRS)
Travail, genre et sociétés

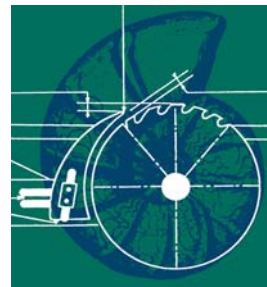
avec le soutien du SDFE (Service des Droits des Femmes et de l'Égalité) - France

**sites internet : www.tu-darmstadt.de
www.mage.cnrs.fr**

Sommaire

Présentation du MAGE-CNRS et de la revue <i>Travail, genre et sociétés</i>	5
Présentation de la Technische Universität Darmstadt	9
Introduction de Catherine Marry	13
<i>FrauenMännerGeschlechterforschung : ein lebendiges Feld</i> (Trad. Recherches Femmes Hommes Genre : la question du genre dans les sciences sociales en Allemagne : un champ en mouvement)	
Martina Löw	17
<i>La question du genre dans la sociologie du travail française</i> (Trad. Die Kategorie « Geschlecht » in der französischen Arbeitssoziologie)	
Margaret Maruani	21
<i>Chancengleichheit in ingenieur- und naturwissenschaftlichen Berufen</i> (Trad. L'égalité des chances dans les professions scientifiques et d'ingénieurs)	
Yvonne Haffner	31
Jeunes sur le marché du travail : le coût de la vie conjugale pour les jeunes femmes (Trad. Die Ehe und ihre Kosten für junge Frauen auf dem Arbeitsmarkt)	
Dominique Epiphane	37
<i>Biopolitik und Fortpflanzungsmedizin</i> (Trad. Biopolitique et biomédecine reproductive)	
Petra Gehring	55
<i>Carrières des femmes dans les professions très qualifiées : émergence d'un champ de recherches en France</i> (Trad. Die Karrieren hoch qualifizierter Frauen : Entstehung und Konturen eines Forschungsfeldes in Frankreich)	
Catherine Marry	61
<i>La résistible ascension des femmes dans le monde académique : le cas des universités françaises</i> (Trad. Der aufhaltsame Aufstieg der Frauen in der akademischen Welt : der französische Fall)	
Séverine Louvel	65
<i>Wissenschaft und Geschlecht : Zur Situation von Wissenschaftlerinnen</i> (Trad. Genre et champ académique en Allemagne)	
Beate Kraus	79
<i>Geschlechterkonstruktion im wissenschaftlichen Alltag</i> (Trad. La construction du genre dans la recherche au quotidien)	
Sandra Beaufays	89
Présentation des auteur-e-s	97

Présentation du Mage-CNRS et de la revue *Travail, genre et sociétés*



TRAVAIL, GENRE ET SOCIÉTÉS

LE MAGE

Groupement de recherche Marché du travail et genre en Europe

Créé en 1995, le GDR Mage (Marché du travail et genre) est le premier et, à ce jour, le seul groupement de recherche du CNRS centré sur la question du genre. Comme tous les groupements de recherche, il s'agit d'une fédération de laboratoires et de chercheurs constituée en réseau autour d'un champ de recherche.

Depuis le début, le Mage a travaillé dans une optique européenne, associant de nombreux chercheur-e-s et universitaires de différents pays à toutes ses activités. Les séminaires, journées d'études, colloques et publications du Mage ont toujours laissé une place importante aux apports étrangers. Fort de cette expérience, le Mage a entrepris une inscription institutionnelle de ce fonctionnement : en 2003, il devient officiellement un GDR Européen qui rassemble des chercheurs, des laboratoires et des universités de différents pays d'Europe.

Au Mage est adossée une revue pluridisciplinaire et internationale *Travail, genre et sociétés*.

Après 8 années d'existence, le GDR Mage est devenu GDR européen en janvier 2003. Il est dirigé par Margaret Maruani, directrice de recherche au CNRS. Jacqueline Laufer, professeure à HEC et Danièle Meulders, professeure à l'Université libre de Bruxelles, sont coordinatrices adjointes.

Le GDRE Mage est constitué de 23 équipes, dont 6 appartenant à des universités européennes.

Le site du Mage : www.mage.cnrs.fr

Adresse postale : Mage-CNRS – 59 rue Pouchet – 75017 Paris

Tél. 01 40 25 10 37 – Fax : 01 40 25 11 70

Adresse mèl : mage@mage.cnrs.fr

Le conseil du GDRE est composé des représentant-e-s des équipes membres :

- Tania Angeloff, Centre d'Etude et de Recherche en Gestion et Sociologie des Organisations (CERSO), Université Paris Dauphine
- Boël Berner, Université de Linköping, Tema-institutionen, Tema Teknik och social förändring, Suède
- Marc Bessin, Centre d'étude des mouvements sociaux - Institut Marcel Mauss (CEMS), CNRS/EHESS
- Cécile Dauphin, Centre de recherches historiques (CRH), CNRS/EHESS, Paris
- Michèle Ferrand* et Margaret Maruani, Laboratoire Cultures et sociétés urbaines (CSU), CNRS/Paris 8 - Université Vincennes Saint-Denis
- Yves Flückiger, Observatoire Universitaire de l'Emploi (OUE), Université de Genève, Suisse
- Charles Gadéa* et Catherine Marry, Centre Maurice Halbwachs, CNRS/ENS/EHESS/Université de Caen
- Helena Hirata, laboratoire Genre et rapports sociaux (GERS), CNRS/Paris 8 - Université Vincennes Saint-Denis
- Beate Kraus, Institut für Soziologie, Technische Universität Darmstadt, Allemagne
- Michel Lallement, Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (LISE), CNAM, Paris
- Marie-Thérèse Lanquetin*, université Nanterre Paris 10
- Jacqueline Laufer, Groupe HEC, Groupement de recherche et d'études en gestion à HEC (GREGHEC/CNRS)
- Nicky Le Feuvre, Centre d'études et de recherches Techniques, Organisations, Pouvoirs, Université Toulouse 2 - Equipe Simone - Sagesse
- Danièle Meulders, DULBEA, Université Libre de Bruxelles, Belgique
- Pascale Molinier, Laboratoire de psychologie du travail et de l'action, CNAM, Paris
- Ariane Pailhé, Unité démographique, genre et sociétés
- Anne-Françoise Praz, Unité Études Genre, Université de Genève, Suisse
- Carlos Prieto, Université complutense de Madrid, Espagne
- Sylvie Schweitzer, Laboratoire de recherche historique Rhône-Alpes (CNRS/Université Lumière Lyon 2)
- Rachel Silvera, Laboratoire Panthéon Sorbonne-Économie (MATISSE), Université Paris 1
- Catherine Sofer, Laboratoire Panthéon Sorbonne-Économie (TEAM), CNRS/Université Paris 1
- Maria Stratigaki, Université des sciences sociales et politiques d'Athènes, Grèce
- Françoise Thébaud, Laboratoire d'histoire (LHISA), Université d'Avignon et des Pays du Vaucluse

La coordination entre les différentes équipes du Mage, le suivi et la valorisation des colloques, séminaires et publications, ainsi que le secrétariat de rédaction de *Travail, genre et sociétés* (la revue du Mage) et l'animation des activités liées à la revue, sont assurés par Anne Forssell, ingénieure CNRS.

Le Mage bénéficie du soutien du Service des Droits des Femmes et de l'Égalité.

* Membres associées.

LA REVUE

Travail, genre et sociétés

La revue du Mage

La revue *Travail, genre et sociétés*, éditée par l'Harmattan de 1999 à 2004, et depuis le 1^{er} janvier 2005 par Armand Colin, est semestrielle.

Poser la question de la différence des sexes dans les sciences sociales du travail et inviter à la réflexion sur le travail dans le champ des recherches sur le genre, décrypter, à partir des hiérarchies, des divisions et des segmentations qui parcourent le monde du travail, le statut des hommes et des femmes dans la société et poser par là même la question de la différence des sexes : telle est l'hypothèse fondatrice de *Travail, genre et sociétés*. Cette revue se veut pluridisciplinaire, européenne et ouverte aux différents courants qui traversent ces domaines de recherche. En ce sens, ce n'est pas la revue d'une école, mais celle d'un champ de recherches. Au cœur de la réflexion, c'est bien la question des inégalités qui est posée, et ce à partir de la place des femmes dans le monde du travail et de leur statut dans la société. Mais au centre de ces mutations contradictoires, l'emploi féminin évolue de manière paradoxale : plus de femmes actives, salariées, instruites, mais aussi plus de femmes au chômage, en situation précaire et en sous-emploi. Les comportements d'activité des hommes et des femmes s'homogénéisent, mais les inégalités professionnelles et familiales s'incrémentent. Cette revue intervient ainsi à un moment clé de l'évolution de la société salariale, dans une phase critique de l'histoire du travail féminin.

Directrice de la revue : Margaret Maruani

Secrétaire de rédaction : Anne Forssell

Comité de rédaction : Philippe Alonzo (sociologue, Université de Nantes), Tania Angeloff (sociologue, Université Paris IX - Dauphine), Marlaine Cacouault-Bitaud (sociologue, Université Paris V), Delphine Gardey (historienne, CRHST / CNRS, Cité des Sciences et de l'Industrie de la Villette), Annie Labourie-Racapé (sociologue), Jacqueline Laufer (sociologue, groupe HEC), Thérèse Locoh (démographe, INED), Laura Lee Downs (historienne, EHESS), Margaret Maruani (sociologue, CSU - CNRS), Monique Meron (statisticienne, DARES), Isabelle Puech (sociologue, DULBEA-ULB-CSU-CNRS), Hyacinthe Ravet (sociologue, Université Paris 4 Sorbonne), Sophie Ponthieux (économiste, INSEE), Rachel Silvera (économiste, Set/Matisse - Université Paris 1), Françoise Vouillot (psychologue, CNAM-INETOP).

Comité scientifique : Christian Baudelot, Michel Bozon, Judith Butler (USA), Alain Chenu, Jacques Commaille, Anne Cova (Portugal), Cécile Dauphin, Christophe Dejours, Christine Delphy, Alain Desrosières, Marie Duru-Bellat, Eric Fassin, Jean-Paul Fitoussi, Annie Fouquet, Geneviève Fraisse, Jacques Freyssinet, Maurice Godelier, Nacira Guénif, François Héran, Françoise Héritier, Helena Hirata, Viviane Isambert-Jamati, Maryse Jaspard, Jane Jenson (Canada), Annie Junter-Loiseau, Danièle Kergoat, Yvonne Knibiehler, Beate Kraus (Allemagne), Michel Lallement, Marie-Thérèse Lanquetin, Armelle Le Bras-Chopard, Catherine Marry, Françoise Messant, Danièle Meulders (Belgique), François Michon, Nicole Mosconi, Janine Mossuz-Lavau, Francine Muel-Dreyfus, Catherine Omnès, Michelle Perrot, Bruno Péquignot, Inga Persson (Suède), Françoise Picq, Carlos Prieto (Espagne), Chantal Rogerat, Patricia Roux (Suisse), Jill Rubery (Royaume-Uni), Carola Sachse (Allemagne), Sylvie Schweitzer, Olivier Schwartz, Mariette Sineau, François de Singly, Yves Sintomer, Fatou Sow (Sénégal), Catherine Sofer, Françoise Thébaud, Irène Théry, Teresa Torns (Espagne), Michel Verret, Eliane Vogel-Polsky (Belgique).

Adresse postale : *Travail, genre et sociétés*, CNRS – 59 rue Pouchet – 75017 Paris

Tél. 01 40 25 10 37 – Fax : 01 40 25 11 70

Adresse mèl : tgs@tgs.cnrs.fr

Le site de *Travail, genre et sociétés* : www.tgs.cnrs.fr

Présentation de La Technische Universität Darmstadt et de Frauenforschungszentrum Darmstadt

Technische Universität Darmstadt



Die Technische Universität Darmstadt hat ihren Schwerpunkt in den Ingenieurwissenschaften. Als ausgesprochen forschungsorientierte Universität legt sie zugleich großen Wert auf Forschung und Lehre in den Naturwissenschaften und die Ergänzung und kritische Begleitung von Wissenschaft und Technik durch die Gesellschafts- und Geschichtswissenschaften, die Humanwissenschaften und die Wirtschaftswissenschaften. In der kulturell und wirtschaftlich dynamischen Region Rhein-Main bildet sie ein wichtiges geistiges Kraftzentrum.

Die 1877 gegründete Technische Hochschule (TH) Darmstadt gehört zu den ersten Technischen Hochschulen, die im 19. Jahrhundert in Deutschland entstanden. Wenige Jahre nach ihrer Gründung, nämlich 1882, wurde hier der weltweit erste Lehrstuhl, die erste Fakultät und der erste Studiengang für Elektrotechnik eingerichtet. Nach dem Zweiten Weltkrieg und der Erfahrung der unkritischen Vereinnahmung eines großen Teils der Ingenieure durch den Nationalsozialismus legte die TH Darmstadt den Grundstein für die Institutionalisierung der gesellschaftlichen Reflektion und kritischen Begleitung von Wissenschaft und Technik, indem sie Lehrstühle für Philosophie, Sozialwissenschaften, Sprach- und Literaturwissenschaften und Geschichtswissenschaften einrichtete. Auf den erstmals eingerichteten Lehrstuhl für Politikwissenschaft wurde 1951 Eugen Kogon berufen, der als bekennender Gegner des Nationalsozialismus im Konzentrationslager Buchenwald inhaftiert war. Seitdem sind die Geistes- und Sozialwissenschaften weiter ausgebaut worden und tragen mit ihrer Forschung und ihrem Lehrangebot substantiell zur hervorragenden Reputation der Technischen Universität (TU) Darmstadt bei, wie sie seit 1997 heißt.

Heute erhalten ca. 20.000 Studierende an der Technischen Universität Darmstadt eine akademische Ausbildung für ingenieur- und naturwissenschaftliche Berufe, aber auch für den weiten Bereich der Sozial- und Kulturwissenschaften und die Berufe der Lehrerin und des Lehrers. Ein Charakteristikum der Technischen Universität Darmstadt ist seit ihrer Gründung ihre internationale Orientierung; so betrug um 1900 herum der Anteil ausländischer Studierender – unter denen sich auch der Architekt und Künstler El Lissitzky befand – über 30 Prozent. Gegenwärtig kommen über 20 Prozent der Studierenden aus anderen Ländern nach Darmstadt.

Postadresse : Technische Universität Darmstadt - Karolinenplatz 5

D - 64289 Darmstadt

Telefon : +49 (0) 6151 – 1601

Internet : <http://www.tu-darmstadt.de>

Frauenforschungszentrum Darmstadt

Frauenforschungszentrum Darmstadt



Das Frauenforschungszentrum Darmstadt (ffz) ist eine Einrichtung der Technischen Universität Darmstadt. Es wurde 2001 gegründet, ursprünglich als ein Kooperationsprojekt der Fachhochschule Darmstadt und der Technischen Universität Darmstadt.

Aufgaben

Unter dem Schwerpunkt „Technisierung und Informatisierung der Arbeits- und Lebenswelten. Neue Risiken und Chancen für Frauen“ versammeln sich WissenschaftlerInnen aus unterschiedlichen Disziplinen, um sich über Forschung und Lehre im Feld der Frauen- und Geschlechterforschung auszutauschen, Anschlussmöglichkeiten in die jeweiligen Disziplinen zu reflektieren und interdisziplinäre Projekte zu konzipieren und durchzuführen.

Das ffz leistet einen zentralen Beitrag zur Institutionalisierung von Frauenforschung, indem es Forschungsprojekte von WissenschaftlerInnen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung fördert, den Austausch ermöglicht und Forschungsprojekte initiiert. Seine Aufgaben sind:

- Organisation und Kooperation des Forums der Frauenforscherinnen
- Förderung des wissenschaftlichen Diskurses und des interdisziplinären Austauschs zu Fragen der Frauen- und Geschlechterforschung
- Organisation und Durchführung von Vortragsreihen, Tagungen, Workshops, Symposien
- Initiierung von Forschungsprojekten

Inhalte

Die Veranstaltungen und Kooperationsprojekte decken ein breites thematisches Spektrum ab – z.B.:

- Gender & Science
- Technik – Körper – Wissen im interdisziplinären Diskurs
- GRENZEN. Gender in Kunst und Wissenschaft
- Chancengleichheit von Frauen und Männern in akademischen Berufsfeldern

Struktur

Zentrales Gremium des Frauenforschungszentrums ist das Forum der Frauenforscherinnen. Zugangsberechtigt sind Angehörige der Technischen Universität Darmstadt, die im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung arbeiten. Auch für interessierte GenderforscherInnen außerhalb der Universität besteht die Möglichkeit der Mitarbeit.

Geleitet wird das ffz durch seine Sprecherin und deren Stellvertreterin:

Sprecherin:

Prof. Dr. Angela Paul-Kohlhoff
Technische Universität Darmstadt
Institut für allgemeine Pädagogik & Berufspädagogik

Stellvertretende Sprecherin:

Prof. Dr. Beate Krais
Technische Universität Darmstadt
Institut für Soziologie

Alexanderstraße 6
D-64283 Darmstadt

Allemagne

Telefon: +49 (0) 61 51 – 16 51 50

Fax: +49 (0) 61 51 – 16 48 38

e-Mail: info@ffz-darmstadt.de

Internet: <http://www.ffz-darmstadt.de>

Introduction de Catherine Marry

Ces deux journées, sous la responsabilité de Beate Kraus, professeure de sociologie à l'Institut de sociologie de l'Université technique de Darmstadt, de Catherine Marry et Margaret Maruani du GDRE Mage-CNRS, avaient pour objet de confronter les courants et résultats de recherches sur le genre dans les deux pays, à partir de travaux récents et peu diffusés des deux côtés du Rhin, du fait de la barrière de la langue. Elles ont fait une place importante aux jeunes collègues de ces deux réseaux. Deux traducteurs (français/allemand et réciproquement) présents tout au long du colloque ont grandement facilité les échanges.

La première journée s'est ouverte sur des exposés de Beate Kraus, Margaret Maruani, Martina Löw (Darmstadt) et Catherine Marry qui ont retracé l'histoire de la question du genre dans la sociologie en France et en Allemagne.

Margaret Maruani a évoqué le silence des pères fondateurs sur les femmes, et tout particulièrement sur le travail des femmes, et la lente sortie de l'ombre des recherches sur les femmes, le sexe, le genre dont témoigne le volume récent de « l'état des savoirs » publié sous sa direction à la Découverte (2005). Cette cécité, a montré Catherine Marry, a été particulièrement durable dans les professions très qualifiées. Ce n'est que depuis le début des années 1980 et surtout depuis les années 1990, que les recherches sur ce thème sont devenues plus systématiques et mieux intégrées dans les débats généraux de la sociologie. La génération de chercheuses et enseignantes née dans les années 1940-50 a ouvert des pistes de recherches sur les professions étudiées au masculin neutre par la sociologie du travail et des professions – enseignants du secondaire, ingénieurs et cadres du privé, professions libérales (avocats, magistrats, médecins...). La nouvelle, souvent très bien formée aux problématiques du genre, explore de nouveaux mondes professionnels, situés parfois à la lisière du monde du travail rémunéré, dans l'acception large qui est celle de la sociologie interactionniste américaine : mondes de l'art, de la politique, de la religion.

En dépit de ces progrès indéniables dans le champ des recherches sur « genre et professions », des limites et lacunes peuvent être relevées : les travaux vraiment comparatifs entre professions et pays, restent peu nombreux, l'analyse de la division du travail est souvent passée sous silence et la difficulté à penser le masculin est récurrente.

Martina Löw a évoqué un cheminement similaire en Allemagne avec une évolution des approches en termes de condition des femmes (dans les années 1970) vers celles des différences de sexe (années 1980) pour aboutir dans les années 1990 à une meilleure prise en compte des hommes comme catégorie sexuée. Cette évolution est sous-tendue par celle des positions théoriques au fil des générations, là encore proche dans les deux pays. Aux approches marquées par le marxisme et le structuralisme, soucieuses d'articuler sexe et classe sociale, ont succédé celles mettant l'accent sur les processus de construction sociale de catégories hiérarchisées de sexe et plus récemment, d'arrangement entre les sexes dans lesquelles le genre est pensé comme une ressource.

Dans les deux pays, un même constat est fait d'une professionnalisation de ce domaine de recherche, de sa plus grande légitimité académique et d'une reconnaissance du caractère fécond d'une lecture sexuée du monde social. Si l'institutionnalisation semble plus avancée en Allemagne, avec la création de chaires sur l'étude des rapports de sexe, dans aucun des deux pays, ce domaine n'est pleinement intégré aux courants

dominants de la sociologie. Pour reprendre l'expression de Margaret Maruani, le genre reste une variable facultative.

Le débat a fait apparaître des lignes de clivage en Allemagne – perceptibles en France aussi – entre les générations des pionnières et les plus jeunes, ces dernières se démarquant d'une posture très critique et politisée des premières.

Les interventions suivantes ont été consacrées à la présentation et discussion de résultats de recherches récentes menées à l'Institut de sociologie ou dans l'environnement du Mage.

Yvonne Haffner a exposé les résultats d'une grande enquête statistique sur les succès (ou insuccès) professionnels des femmes et des hommes diplômés de l'université dans les domaines très masculins des sciences et des techniques et en emploi au début des années 2000 qu'elle a menée dans le cadre de sa thèse de doctorat. Elle définit ce succès à partir d'un indicateur multidimensionnel incluant les revenus, la position hiérarchique, le nombre et la qualification des subordonnés. Ses observations rejoignent celles d'enquêtes menées en France sur les ingénieurs diplômés d'écoles françaises. Elle constate tout d'abord que les femmes connaissent moins souvent le succès professionnel et que leur satisfaction au travail diminue au fil de l'âge alors qu'elle croît pour les hommes. Ce plus faible succès professionnel des femmes n'est lié ni à leurs qualifications – proches de celles des hommes - ni à la présence d'enfants mais à une durée du travail inférieure, en moyenne, à celle de leurs collègues masculins. Le succès professionnel des hommes comme des femmes est avant tout corrélé en effet aux longues heures de travail (plus de 50 heures par semaine). Or ces longues heures sont surtout le fait d'hommes vivant en couple avec une femme inactive ou de faible qualification, disponibles pour prendre en charge la vie quotidienne du foyer et des enfants et soutenir leur carrière. Les femmes ont très rarement un conjoint jouant ce rôle. La grande majorité d'entre elles sont confrontées aux impératifs de la double carrière, qui les conduit (ainsi que leur conjoint) à limiter leur durée de travail.

Yvonne Haffner avance par ailleurs une explication originale des succès féminins : ils seraient le fait de femmes ayant opté pour des formes d'emploi et des types d'entreprises atypiques par rapport à la norme observée dans le secteur d'activité : statut d'indépendante versus salariée, entreprise à l'étranger plutôt que nationale etc. Ces femmes se démarquent aussi par la plus grande maîtrise de leur temps et de l'organisation de leur travail. Il semble donc qu'elles cherchent à échapper à des entreprises où règne une culture très masculine du travail, valorisant la compétition et la disponibilité professionnelle totale.

Dominique Épiphané, chargée d'études au Céreq (Marseille) et qui achève une thèse sous la direction de C. Marry, poursuit l'enquête en France sur les effets de la vie conjugale sur les carrières en centrant l'attention sur les débuts de carrière et en élargissant le regard à tous les jeunes, des très diplômés aux sans diplômés. Relativisant les conclusions des enquêtes mentionnées plus haut à propos des femmes et des hommes appartenant à une petite élite de diplômés, elle observe que c'est moins la vie de couple que la présence d'enfant(s) qui fait « l'infortune » professionnelle des jeunes femmes. En effet, l'arrivée d'un premier enfant, puis éventuellement d'un deuxième, entrave largement leurs premiers pas dans la vie professionnelle du fait de la fameuse double journée et de la charge mentale que représente le fait d'être seule ou principale responsable de la bonne gestion de la vie quotidienne. Certes, les femmes les plus diplômées et occupant des emplois qualifiés à temps plein passent l'aspirateur et préparent les repas de façon moins régulière que celles qui le sont moins. Mais,

constat affligeant, ces tâches sont très rarement l'apanage des jeunes hommes (à peine 4 % d'entre eux contre 33 % des jeunes femmes) et cette inertie domestique est insensible à tous les déterminants sociologiques classiques : âge, niveau d'études, situation familiale, professionnelle...

Deux interventions, de Séverine Louvel pour la France, de Sandra Beaufaÿs pour l'Allemagne, ont ensuite abordé la question des moindres succès professionnels des femmes dans le monde universitaire, avec des approches très différentes : de sociologie des organisations pour la première, d'ethnographie des rapports de domination dans la pratique scientifique quotidienne, pour la seconde.

Séverine Louvel s'appuie sur une enquête collective menée entre 2003 et 2006 dans des départements universitaires relevant de trois disciplines - l'histoire, la biologie et la gestion - pour explorer une piste d'explication aux inégalités sexuées de carrière dans les universités françaises : celle du fonctionnement des commissions qui attribuent les premiers postes titulaires (comme maître de conférences) et les postes ultérieurs (comme professeur). Les entretiens recueillis auprès de membres des commissions font apparaître d'importantes variations disciplinaires et institutionnelles dans les pratiques de travail de ces commissions (degré de standardisation des critères de sélection, modes d'examen des dossiers, poids donné aux auditions des candidat-e-s...) sans pour autant apparaître comme directement discriminatoire. Ce travail présenterait même des traits qui rendent difficile l'expression de pratiques directement défavorables aux femmes. Cette recherche montre ainsi la nécessité, pour expliquer les inégalités sexuées de carrière dans les universités françaises, d'explorer les facteurs qui jouent en amont du travail des commissions, dans la constitution des candidatures (jeu des réseaux favorable aux hommes, contraintes de la mobilité géographique qui découragerait les mobilités féminines...).

Sandra Beaufaÿs soutient la thèse que si le monde des sciences et de l'université reste un bastion masculin cent ans après l'entrée des femmes à l'université, ce n'est pas seulement l'effet de « barrières structurelles » mais celui du processus de « la fabrique du sexe » dans la pratique scientifique quotidienne. Ces processus passent inaperçus, ils ne s'arrêtent pas aux portes de l'université et ne sont pas produits uniquement dans ce champ.

Ils ont toutefois des caractères spécifiques à l'université dans les règles et les schémas de justification et de légitimation que donnent les acteurs de ce champ.

Reprenant les concepts d'*illusio* et d'*habitus* de Bourdieu, elle décrypte les représentations de l'excellence scientifique et les pratiques quotidiennes de recherche qui sont progressivement « incorporées » par les jeunes doctorants et doctorantes mais de façon différente pour l'un et l'autre sexe : dévouement corps et âme à la science, connivence intellectuelle avec son mentor et confrontation permanente avec les collègues, manifestations d'un esprit critique et d'ambitions professionnelles... toutes « qualités » éminemment masculines au sens d'imputées aux hommes, apprises dès l'enfance et exprimées de fait par eux (dans les entretiens) beaucoup plus souvent que par les femmes.

Pour Sandra Beaufaÿs, le fait que les femmes qu'elle a interviewées parlent plus de leur activité professionnelle et du plaisir qu'elles ressentent dans son exercice que de leurs plans de carrières ne renvoie pas à une moindre estime d'elles-mêmes mais plutôt au fonctionnement du champ scientifique auquel elles n'appartiennent pas d'emblée et dans lequel elles doivent faire la preuve de leur légitimité, étape par étape. Cette moindre légitimité se reflète aussi dans les contrats courts et mal payés sur lesquels elles sont employées alors que les postes d'assistants sont réservés aux hommes.

FrauenMännerGeschlechterforschung: ein lebendiges Feld

Martina Löw

„*FrauenMännerGeschlechterforschung*“ steht heute in Deutschland für ein breites Spektrum theoretischer Ansätze und empirischer Arbeiten. Die Ausdifferenzierung der Forschungslandschaft zeigt, wie sehr feministische Diskurse die Sozialwissenschaften geprägt haben.

Es gibt demzufolge keinen einheitlichen *State of the Art* feministischer Wissenschaft, von dem ich nun berichten könnte. Relativ neu ist jedoch eine zu beobachtende Kanonisierung der Frauen- und Geschlechterforschung in Schlüsselwerke-Zusammenstellungen, Handbüchern, Lehrbüchern und eine verstärkte Reflexion auf den eigenen Gegenstand und die eigene Position in Erkenntnisprozessen (vgl. z.B. Knapp 2003, Löw/Mathes 2005).

Will man die Entwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung in Deutschland in einigen Sätzen skizzieren, so kommt man von den feministisch, manchmal marxistisch-feministischen women's studies der 1970er Jahre zu den empirischen geleiteten Analysen von Lebensbedingungen von Frauen oder Mädchen, (die in der Mainstream-Forschung so gerne vergessen wurden) und gleichzeitig zu dem Studium der Differenz zwischen den Geschlechtern seit den 80er Jahren. In den 90er Jahren etabliert sich – ganz langsam – eine Betrachtung von Männerpraxis als vergeschlechtlichte Praxis. Sprich: Die Männerstudien entstanden.

In all diesen Jahrzehnten verstand sich Frauenforschung selbstverständlich als herrschaftskritisch (vgl. z.B. Dölling/Krais 1997). Wir finden in der Frauenforschung viele Texte, die mit Foucault, Bourdieu, Marx oder Adorno arbeiten, aber selten Konzepte, die von Systemtheorie oder rational choice-Ansätzen inspiriert sind.

Das hat sich in den letzten Jahren verändert. Nicht nur ist das Theoriespektrum breiter geworden, das zur Erklärung von Geschlechterverhältnissen herangezogen wird, im Mittelpunkt vieler Debatten in Deutschland steht heute auch die Frage, ob eine professionelle Forschung kritisch sein darf. Stefan Hirschauer, selbst Geschlechterforscher, z.B. kritisiert feministische Ansätze als erkenntnishinderlich, weil er sie für politisiert und interessegeleitet hält. Er plädiert für eine so genannte „Geschlechtsdifferenzierungsforschung“, in deren Mittelpunkt die *Beobachtung von Geschlecht* an Stelle einer Analyse *mit* der Kategorie Geschlecht steht. Im Gegensatz dazu votieren viele Feministinnen (z.B. Gudrun-Axeli Knapp) für gesellschaftstheoretisch fundierte Konzeptionen feministischer Kritik, in denen auch die eigene Involviertheit in Machtprozesse der Wissensproduktion untersucht wird. Man kann es so ausdrücken: Wir denken im Moment viel über die unterschiedlichen Auffassungen von Kritik und die eigenen blinden Flecke im Kontext des Verhältnisses von Beobachtung und Selbstreflexion nach. In diesem gemeinsamen Nachdenken gibt es eine wissenschaftstheoretische Dimension in der Frage nach Objektivität, eine generationsspezifische Dimension in der Einschätzung, wie Herrschaft gefasst wird und eine theoriegeleitete Dimension, wie Forschung, vielleicht sogar Kritik, produktiv wird. Selbstverständlich überlagern sich die Dimensionen zu einer komplexen Gemengelage. Einfach Einteilungen verfehlen ihre Wirkung.

Vor diesem Hintergrund ist es ein nicht zu unterschätzendes symbolisches Ereignis, dass 2003 die Sektion Frauenforschung sich in Sektion Frauen- und *Geschlechterforschung* in der deutschen Gesellschaft für Soziologie umbenannt hat. Die Frauenforschung selbst hat also mit Beginn des neuen Jahrtausends den so genannten gender-turn eingeleitet. Das Selbstverständnis ist heute, dass man mit *Frauenforschung* noch die eigene politisierte Vergangenheit markiert, aber faktisch Geschlechterforschung betreibt.

Vom Vorstand der Deutschen Gesellschaft für Soziologie wurde diese Umbenennung explizit begrüßt. Man sei aus den Kinderschuhen der politisierten Vergangenheit herausgewachsen und endlich im Mainstream angekommen.

Doch die Probleme hören nicht auf. Nun ist die Fassung von Geschlecht umso expliziter das Feld der theoretischen Auseinandersetzung: Ist Geschlecht eine Struktur-, eine Prozess-, Status- oder eine Ordnungskategorie, ist es soziale Konstruktion, soziokulturelles Konstrukt oder gar Ressource? Kann man neben dem doing gender auch Prozesse des undoing genders beobachten, also die explizite Entgeschlechtlichung einer Situation? Gibt es Kontexte, in den Geschlecht von keinem der Anwesenden relevant gemacht wird?

Die Fragen gehen einher mit verschiedenen Beschreibungen der Wirkungsweise von Geschlecht – beispielsweise: struktur- und kulturbildende Wirkung, bedeutungsgenerierend oder ordnend? Und schließlich verbergen sich in den Fragen verschiedene Einschätzungen der Relevanz von Geschlecht in der modernen Gesellschaft: Ist es ein Geschlechterverhältnis, ein Geschlechterregime, ein Geschlechtervertrag, eine Geschlechterordnung, ein Geschlechterarrangement oder eine Geschlechterbeziehungen? (vgl. ebd.; außerdem die Sammelbände von: Heintz 2001; Knapp/Wetterer 2001, 2003)

Vielleicht ist das, was die Frauen- und Geschlechterforscherinnen am meisten vereint, im Moment die Einsicht, dass Geschlecht nicht nur in der Relation von Frauen und Männern, also in der heterosozialen Dimension, sondern auch in der homosozialen Dimension, in den binnengeschlechtlichen Beziehungen von Frauen wie von Männern, hergestellt wird. Insbesondere in allen Überlegungen zu hegemonialer Männlichkeit wird deutlich, dass sie nur in Bezug auf untergeordnete Männlichkeiten existiert. Wir arbeiten also in einer doppelten Perspektive von sozialer Ungleichheit: zwischen Männern und Frauen sowie zwischen Männern bzw. zwischen Frauen.

Auch unwidersprochen wird in der sozialwissenschaftlichen Geschlechterforschung (im Unterschied zu den Lebenswissenschaften und der Psychologie) in Deutschland nach wie vor von der Annahme ausgegangen, dass die geschlechtsspezifische Differenz in ihrer scheinbar objektiven Natur in Form von zwei eindeutig unterscheidbaren Körpern, Charaktermerkmalen oder spezifischen Emotionen eine voraussetzungsvolle wie folgenreiche gesellschaftliche Herstellungsleistung ist: Es handelt sich um einen Sortierungsvorgang, bei dem die eine Seite stets auf die andere verweist – eingebunden in das Sinnsystem einer binären Codierung. Weiblichkeit existiert nur in Relation zu Männlichkeit. Aus diesem Sortierungsvorgang folgt weder logisch noch zwangsläufig eine hierarchische Differenzierungsform.

Viele betrachten aber nach wie vor die Geschlechterdifferenz als eine „asymmetrische Kultur“ (Müller 2000), die die männliche Genusgruppe begünstigt. Aber selbstverständlich ist es nicht mehr. Insbesondere Jungs, männliche Kinder, werden zunehmend als Opfer des Geschlechterregimes beschrieben, insofern steht auch die Diagnose einer hierarchischen Konzeption von Geschlecht immer wieder neu zur Debatte.

Wir arbeiten heute – anders als in den 70er Jahren – ohne eine gesellschaftliche Zielvorstellung, damals z.B. Leben im Kommunismus. Mit Blick auf diesen – keineswegs klar konturierten Zielpunkt – konnte Marxistinnen wie Frigga Haug in den Publikationen der 80er Jahre fragen: „Verzichten Frauen freiwillig auf ihre Entwicklung?“ (Haug 1982², S. 2), wenn Sie z.B. nicht die Wirtschaftsnachrichten lesen oder wenn sie ihre Zeit lieber in der Badewanne statt im Kollektiv verbringen. Man hatte eine Idee davon, wohin man sich entwickeln müsse.

Heute ist Entwicklung ein „privates Problem“, mit dem sich zahlreiche TherapeutInnen beschäftigen können. Die Zielvorstellung wird zu einem Aushandlungsprozess zwischen Frau und Mann, Frau und Frau, Mann und Mann, TherapeutIn und KlientIn. Die gesellschaftliche Formung z.B. der Gefühle führt nicht mehr zu einer öffentlichen Debatte über die derzeitigen

gesellschaftlichen Arrangements (z.B. von „Treue“ und „Untreue“). Jeder versucht seinen eigenen Weg zu finden.

Die Versuche der Frauenbewegung und in diesem Kontext der Frauenforschung, die Gefühle und Praktiken umzustrukturieren, führten gerade weil sie die individuellen Biographien außeracht ließen, zu tiefen Kränkungen und Überforderungen. Heute arbeiten wir im Kontext einer Frauen- und Geschlechterforschung, die darauf verzichtet, nach Entwicklungsperspektiven zu fragen, weil wir uns nicht mehr sicher oder einig sind, an welchen Punkten die Gesellschaft, in der wir leben, für uns problematisch ist. So gibt es keine gesellschaftliche Auseinandersetzung mehr um die „optimale“ Lebensform. Wenn ich auf Klappentexten wissenschaftlicher Publikationen der 80er Jahre lese (z.B. Haug/Hauser 1985), dass „Frauen die Familie stürzen müssen, um ihre Persönlichkeit durchzusetzen“, dann würde ich doch gerne diese Fragen noch mal diskutieren.

Man kann sagen: Geschlecht ist heute ein Thema, das nicht fehlen darf. Viele Panels des Soziologiekongresses kommen ebenso wenig ohne einen gender-Vortrag aus wie klassische Sammelbände. Man will die Geschlechterfrage dabei haben. Wie weit das additiv bleibt oder langsam das soziologische Denken grundlegend verändert, wird erst die Zukunft zeigen. Geschlechterforschung ist in Deutschland ein institutionalisierter Bestandteil der Sozialwissenschaften geworden. Sie hat sich in diesem Prozes verändert. Sie ist tatsächlich auch professioneller geworden. Sie ist aber auch nach wie vor ein Feld, das Anlass zu vielen Debatten gibt, insofern ist sie – zum Glück – auch nach wie vor ein sehr lebendiges Feld.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Literatur

- BECKER, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.) (2004), Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung, Theorie, Methoden, Empirie, Wiesbaden
- BENHABIB, Seyla u.a. (Hg.) (1993), Der Streit um Differenz, Feminismus und Postmoderne in der Gegenwart, Frankfurt/M.
- CONNELL, Robert W. (1987), Gender and Power, Stanford, California
- Feministische Studien, Heft 2, 1993
- DÖLLING, Irene//KRAIS, Beate (Hg.) (1997), Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis, Frankfurt a. M. : Suhrkamp.
- GARFINKEL, Harold (1967), Studies in Ethnomethodology, Englewood Cliffs, N.J.
- GIDDENS, Anthony (1992), Die Konstitution der Gesellschaft, Grundzüge einer Theorie der Strukturierung, Frankfurt/New York
- GILDEMEISTER, Regine/Wetterer, Angelika (1992), Wie Geschlechter gemacht werden, Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung, in: KNAPP, Gudrun-Axeli/WETTERER, Angelika (Hg.), Traditionen Brüche, Entwicklungen feministischer Theorie, Forum Frauenforschung Band 6, Freiburg i.Br. (201-250)
- GOTTSCHALL, Karin (2000), Soziale Ungleichheit und Geschlecht, Kontinuitäten und Brüche, Sackgassen und Erkenntnispotentiale im deutschen soziologischen Diskurs, Opladen
- HARK, Sabine (2005), Dissidente Partizipation, eine Diskursgeschichte des Feminismus, Frankfurt am Main
- HEINTZ, Bettina (1993), Die Auflösung der Geschlechterdifferenz. Entwicklungstendenzen in der Theorie der Geschlechter, in: BÜHLER, Elisabeth/MEYER, Heide/REICHERT, Dagmar/SHELLER, Andrea (Hg.), Ortssuche. Zur Geographie der Geschlechterdifferenz, Zürich, S. 17-49
- HEINTZ, Bettina (Hg.), 2001, Geschlechtersozioologie, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 41/2001, Wiesbaden
- HIRSCHAUER, Stefan (2003), Wozu „Gender Studies“?, in: Soziale Welt 54, S. 461-482
- HORNUNG, Ursula/Gümen, Sedef/Weilandt, Sabine (Hg.), (2001), Zwischen Emanzipations-visionen und Gesellschaftskritik. (Re)Konstruktionen der Geschlechterordnungen in Frauenforschung – Frauenbewegung – Frauenpolitik. Forum Frauenforschung Band 14. Münster

- KESSLER, Suzanne J./McKenna, Wendy (1978), *Gender, An Ethnomethodological Approach*, Chicago, London
- KNAPP, Gudrun-Axeli (1992), *Macht und Geschlecht, Neuere Entwicklungen in der feministischen Macht- und Herrschaftsdiskussion*, in: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.), *Traditionen Brüche, Entwicklungen feministischer Theorie*, Forum Frauenforschung Band 6, Freiburg i.Br. (287-325)
- KNAPP, Gudrun-Axeli (1996), *Traditionen – Brüche: Kritische Theorie in der feministischen Rezeption*, in: Scheich, Elvira (Hg.), *Vermittelte Weiblichkeit, Feministische Wissenschafts- und Gesellschaftstheorie*, Hamburg (113-150)
- KNAPP, Gudrun-Axeli (2001), *Dezentriert und viel riskiert: Anmerkungen zur These vom Bedeutungsverlust der Kategorie Geschlecht*, in: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.), *Soziale Verortung der Geschlechter, Gesellschaftstheorie und feministische Kritik*, Münster (15-62)
- KNAPP, Gudrun-Axeli (2003), *Aporie als Grundlage: Zum Produktionscharakter der feministischen Diskurskonstellation*, in: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.), *Achsen der Differenz, Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II*, Münster (240-265)
- KNAPP, Gudrun-Axeli/WETTERER, Angelika (Hg.) (2001), *Soziale Verortung der Geschlechter, Gesellschaftstheorie und feministische Kritik*, Münster Knapp/Wetterer 2001
- KNAPP, Gudrun-Axeli/WETTERER, Angelika (Hg.) (2003), *Achsen der Differenz, Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II*, Münster Knapp/Wetterer 2003
- KOPPERT, Claudia/SELDERS, Beate (Hg.) (2003), *Hand aufs dekonstruierte Herz, Verständigungsversuche in Zeiten der politisch-theoretischen Selbstabschaffung von Frauen*, Königstein/Ts.
- LÖW, Martina/MATHES, Bettina (Hg.) (2005): *Schlüsselwerke der Geschlechterforschung*. Wiesbaden
- MÜLLER, Ursula (2000), *Asymmetrische Geschlechterkultur in Organisationen und Frauenförderung als Prozess – mit Beispielen aus Betrieben und der Universität*, in: LENZ, Ilse/NICKEL, Hildegard Maria/RIEGRAF, Birgit (Hg.), *Geschlecht – Arbeit – Zukunft*, Münster (136-149)
- WEST, Candace/ZIMMERMAN, Don (1987), *Doing Gender*, in: *Gender & Society* 1 (125-151)
- ZEITSCHRIFT FÜR FRAUENFORSCHUNG & GESCHLECHTERSTUDIEN, Heft 2 + 3, 2003

La question du genre dans la sociologie du travail française*

Margaret Maruani

Dans la sociologie du travail, la « variable sexe » a longtemps fait mauvais genre : oubliée, niée, méprisée, reléguée aux marges de la réflexion sur le travail et ses mutations, elle a mis un temps certain à émerger et un temps encore plus considérable à trouver une place reconnue.

C'est donc l'histoire des silences qui sera faite ici, celle des oublis et des dénis, mais aussi celle des brèches et des ruptures. Avec, en filigrane, une interrogation récurrente : la différence des sexes a-t-elle cessé d'être une variable facultative ? Le genre fait désormais partie des objets identifiés, mais a-t-il pour autant conquis la légitimité intellectuelle qui lui revient ?¹

La myopie des pères fondateurs

À ses débuts, la sociologie du travail s'est constituée comme une discipline centrée sur un genre aussi hypocrite qu'indéfini : le masculin-neutre, qui ne connaissait ni les femmes ni leur travail. Les différences de sexe sont pratiquement absentes des thèmes fondateurs de la sociologie du travail. Des années durant, on a pu traiter de la division sociale du travail, des qualifications, des conditions de travail, des relations de pouvoir, du syndicalisme et des mouvements sociaux, de l'ancienne et de la nouvelle classe ouvrières sans se poser la question de la différence des sexes.

La sociologie du travail, dont l'objet est précisément de décrypter les clivages, les hiérarchies et les segmentations qui parcourent le monde du travail, est longtemps restée aveugle, sourde et muette sur les inégalités entre travail féminin et masculin. Les travaux, qui ont constitué, en France, la sociologie du travail autour de Georges Friedmann et de Pierre Naville, ont tout simplement ignoré que le travail avait un sexe. La sociologie du travail et des travailleurs se déclinait au masculin neutre : peu importait que les employés de bureau ou les ouvriers du textile soient des hommes ou des femmes, puisqu'ils étaient des travailleurs. De fait, la sociologie du travail, telle qu'elle s'est développée dans les années 1950 s'est très largement confondue avec celle des travailleurs. Centrée sur l'entreprise, l'atelier, le métier, focalisée sur l'analyse des groupes, des communautés et des relations de travail, elle a raisonné à partir de la figure emblématique de l'ouvrier qualifié de la grande industrie. Et cet ouvrier était forcément un homme. La division sociale du travail était au centre de la réflexion, mais la division sexuelle du travail n'avait aucune existence scientifique. Comment comprendre cette aberration ? Certes les "pères fondateurs" – ainsi les nomme-t-on – et la plupart de ceux qui sont venus travailler dans leur sillage étaient des hommes. Mais est-ce bien suffisant pour rendre compte de cette absence ? Comment expliquer que sur aucun de leurs terrains de recherche ils n'aient croisé des femmes au travail ? Que sur aucun de leurs lieux d'enquête ils n'aient repéré les différences entre le labeur des hommes et celui des femmes ?

Un premier élément d'explication vient évidemment à l'esprit : sur les lieux de travail qu'ils parcouraient, peu de femmes s'activaient. Mais, bien que moins nombreuses, des femmes

* Ce texte s'appuie, pour l'essentiel, sur un article « L'emploi féminin dans la sociologie du travail : une longue marche à petits pas » publié dans *Masculin-Féminin : questions pour les sciences de l'homme* de J. Laufer, C. Marry et M. Maruani, Paris, Puf, 2002, pp. 43-56.

¹ L'histoire du genre dans les sciences sociales du travail a récemment fait l'objet d'un colloque, *Sciences de l'homme et différence des sexes : le temps de la reconnaissance ?* (Paris, Juin 2002) dont les actes ont été publiés en 2003 aux éditions La Découverte : *Le travail du genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, de J. Laufer, C. Marry, M. Maruani (dir.).

étaient quand même là. De fait, elles n'étaient pas absentes. C'est bien pire : elles étaient invisibles. "L'étude d'ateliers taylorisés, faite par Georges Friedmann (1956), ne prend en compte, à aucun moment, le fait que les ouvriers concernés sont des travailleuses. De même, Pierre Dubois (1981) ne parle que des "ouvriers" alors que beaucoup plus de la moitié des recherches sur lesquelles s'appuie son ouvrage portent sur des entreprises majoritairement féminisées"². Et l'on pourrait continuer : Le monde des employés de bureau³ est peuplé d'êtres asexués. Beaucoup des ouvriers de la célèbre manufacture des tabacs analysée par Michel Crozier étaient des ouvrières, etc. La sociologie des organisations, dont l'objet est l'étude des relations de pouvoir, est restée aveugle au genre.

Le fait peut paraître curieux, mais il est là et il a marqué durablement les paradigmes fondateurs de la sociologie du travail et des organisations, comme il a fortement imprégné la production des chercheurs de plusieurs générations. La lecture du recueil des sommaires établi par la revue *Sociologie du travail* est, de ce point de vue, tout à fait parlante. Sur toute la période couverte, de 1959 (date de la création de la revue) à 1999 (date de la parution du numéro spécial intitulé *Tables 1959-1999*), on observe que les entrées "femmes", "genre", "rapports sociaux de sexe" ou "division sexuelle du travail" n'apparaissent nulle part dans les index thématiques. Et pour cause : sur les 862 articles publiés en l'espace de 40 ans, 18 traitent de ces questions – dont quatre regroupés dans le seul numéro spécial consacré au sujet, "Travail des femmes et famille" (n° 3/1984). Ainsi, dans une publication considérée comme la revue légitime, sorte de temple de la sociologie du travail, les femmes qui représentent 46 % du monde du travail constituent 2 % de la production scientifique. Bien entendu, ceci n'est qu'un symptôme. Mais il est significatif de l'état des lieux.

Pour rompre avec l'équation "travail = travailleurs", pour casser l'identification "masculin = neutre", plusieurs vagues successives ont été nécessaires.

L'irruption de la figure de l'ouvrière

La toute première brèche a été ouverte au milieu des années 1960 par les travaux de Madeleine Guilbert. C'est à elle que l'on doit l'irruption, dans le champ sociologique, de la figure de l'ouvrière et de la question des différences entre travail féminin et travail masculin. À partir d'une enquête de terrain approfondie sur Les Fonctions des femmes dans l'industrie, Madeleine Guilbert⁴ met en évidence les cloisonnements étanches entre travail masculin et travail féminin, en même temps que l'usage particulier qui est fait de la main-d'œuvre féminine. Elle souligne à la fois la rapidité des cycles de travail et la dextérité requise, la répétitivité des tâches demandées ainsi que la dévalorisation sociale du travail des ouvrières. Dans cet ouvrage pionnier sont contenus les résultats de recherches essentiels qui seront repris, des années plus tard, par d'autres générations de chercheurs. Outre la différenciation sexuée des postes de travail et des tâches à accomplir, Madeleine Guilbert analyse le processus par lequel se construit la négation des qualifications féminines. Les employeurs, explique-t-elle, utilisent dans l'univers de la production industrielle des compétences que les femmes ont acquises dans la sphère familiale par le travail domestique. C'est parce que les femmes ont la capacité d'effectuer plusieurs opérations à la fois, qu'elles ont de la dextérité, de la rapidité et de la minutie, qu'on les embauche pour des travaux parcellisés et répétitifs. Ces qualités sont donc à la fois repérées et niées : ce sont des qualités féminines dites "naturelles" que l'on refuse de considérer comme des qualifications professionnelles. Le travail industriel

² Erbès-Seguin S., 1999, p. 98.

³ Crozier M., 1965.

⁴ Guilbert M., 1966.

emprunte et importe, sans les reconnaître, ces savoir-faire. Ainsi s'opère le processus de dévalorisation sociale du travail féminin : un déni de qualification.

Reconnu aujourd'hui comme un travail majeur et précurseur, le livre de Madeleine Guilbert⁵ n'a pas eu, à l'époque et dans les années qui ont suivi, l'écho et l'accueil qu'il aurait pu – ou dû – avoir. Dans la famille des "enfants de Friedmann", elle avait fait une œuvre originale, mais marginale. Elle avait ouvert une voie que ses contemporains ont largement contournée ou ignorée. Revenant, dans une récente interview⁶, sur le statut de ses recherches dans les années soixante, Madeleine Guilbert affirme : "Pour ma part, à cette époque, je n'ai pas tellement attiré l'attention (...). Je pense que les collègues ne dépréciaient pas les gens qui s'occupaient du travail des femmes, mais ils considéraient que c'était plus un travail de femme qu'un travail de sociologue. Je le crois...". La modestie et l'ironie du propos ont de quoi surprendre. Elles nous renseignent utilement sur l'ambiance de l'époque.

C'est après, bien après les années 1960, que ce travail a été reconnu pour ce qu'il était : la première pierre dans le processus de légitimation du travail féminin comme objet de recherche, l'ouverture de la sociologie à l'analyse des différences entre activité masculine et féminine, la base théorique d'une réflexion sur l'articulation entre les sphères domestiques et professionnelles.

L'invention du travail domestique

Avec les années 1970, plusieurs éléments sont venus modifier le paysage de la sociologie du travail. Tout d'abord, l'irruption d'un mouvement féministe radical, par la suite, l'arrivée de nombreuses femmes sociologues dans les institutions de la recherche (CNRS, universités), ont déclenché une remise en cause de la définition même du concept de travail.

Implicitement, en effet, pour la sociologie, le concept de travail s'identifie à l'activité professionnelle et à elle seule. Le travail domestique n'a eu, pendant longtemps, aucune existence sociologique. Les mots utilisés, les catégories sémantiques sont, de ce point de vue, tout à fait significatifs. Un actif, c'est quelqu'un qui a une activité professionnelle ou qui en recherche une. Les femmes qui se consacrent uniquement aux tâches domestiques sont nommées "inactives"⁷ pendant qu'un chômeur est désigné comme "actif"⁸. L'inactivité ne se confond pas avec l'oisiveté, de même que le travail ne se réduit pas à l'activité. Ce désordre sémantique est tout à fait révélateur de la perplexité des sciences de l'homme sur tout ce qui touche au travail non marchand. Or, c'est précisément la nécessité de prendre en considération le travail domestique que le féminisme a mis sur la scène publique. En définissant le travail domestique gratuit comme la base matérielle de "l'exploitation patriarcale"⁹, le mouvement des femmes a ouvert une brèche. Il a réintroduit ces questions dans le champ social et politique. Ce faisant, il a permis qu'on en traite sociologiquement. Cette intrusion du travail domestique dans le champ sociologique a obligé à repenser la définition du travail : l'univers

⁵ Tout comme les travaux menés avec Viviane Isambert-Jamati.

⁶ *Travail, Genre et Sociétés*, n°1/1999, p. 14.

⁷ Même si, comme le montre Annie Fouquet (2002), les femmes inactives accomplissent quarante heures de travail domestique par semaine.

⁸ Je m'appuie ici sur les définitions statistiques officielles. D'après elles : le chômage concerne les personnes sans travail et à la recherche d'emplois ; l'emploi regroupe les « actifs occupés », c'est-à-dire ceux qui exercent une activité professionnelle rémunérée ; l'activité regroupe les personnes qui ont un emploi et celles qui en cherchent un. Ce concept englobe donc les deux premiers, les chômeurs et les actifs occupés constituant la « population active ».

⁹ Cf. Delphy C., 1970, « L'ennemi principal », *Partisans*, réédité en 1999 chez Syllepse sous le même titre, pp. 31 à 56.

professionnel n'est pas le seul lieu où se déroule l'activité laborieuse ; la sphère domestique et familiale ne se réduit pas au "hors-travail", elle est le cadre d'une production, d'un travail certes non rémunéré, "invisible", non reconnu, mais réel. Le développement de recherches sociologiques sur le travail domestique¹⁰, les tentatives de quantification statistique¹¹ ont contribué à recomposer l'objet "travail" en le redéfinissant par ses deux dimensions : l'une professionnelle, l'autre domestique.

Au-delà du travail domestique lui-même, c'est l'articulation entre les sphères domestique et professionnelle qui va se trouver au centre des réflexions sur l'activité féminine qui sont menées à partir du début des années 1980 : pour comprendre la place différente des hommes et des femmes dans le monde du travail, il faut regarder du côté de la division sexuelle du travail dans la sphère familiale.

Cette recomposition du concept de travail, pour essentielle qu'elle ait été, ne s'est pourtant pas "exportée". Elle est restée l'apanage des recherches sur le travail féminin, demeurant sans effet sur la redéfinition de ce que la sociologie du travail nomme travail. Mais elle a joué un rôle moteur dans l'essor du courant de recherches sur la division sexuelle du travail et les rapports sociaux de sexe.

Les liens entre famille et travail

L'idée d'une imbrication des sphères professionnelle et familiale est au cœur des recherches qui, à partir de la fin des années 1970, vont se multiplier. Les recherches portant sur l'activité féminine se sont donc redéployées. Même lorsque le point de départ était le travail professionnel, toutes ont, de manière diverse, regardé du côté du domestique – et aussi, plus largement du côté des rapports sociaux familiaux. La coupure, jusque-là étanche, entre le monde du travail et la sphère "hors travail" a été repensée. Par le biais d'un regard sur les modes de vie, par l'utilisation de plus en plus fréquente de l'approche biographique recomposant des trajectoires professionnelles et familiales¹², par une rencontre plus ou moins organisée entre sociologie du travail et sociologie de la famille¹³.

L'opposition travail/hors-travail s'est donc déconstruite d'elle-même pour faire place à l'idée d'une "articulation entre les sphères de la production et de la reproduction". Dans l'articulation production/reproduction est inscrit le concept de rapports sociaux de sexe¹⁴, qui est venu supplanter la notion ancienne de condition féminine. Partant de l'hypothèse que les rapports sociaux entre les sexes sont antagoniques, le concept de division sexuelle et sociale du travail propose une approche critique de la répartition des activités. Il indique tout d'abord que le travail ne se distribue pas de façon neutre, qu'hommes et femmes ont des positions différentes dans l'univers du travail professionnel et domestique. La division sexuelle du travail s'appuie donc sur une appréhension élargie du concept de travail qui englobe le professionnel et le domestique. Ou, plus exactement, elle rend compte de l'imbrication des deux sphères : si hommes et femmes ne sont pas en situation d'égalité professionnelle, c'est aussi parce qu'il y a une division inégalitaire des tâches dans la famille.

Cette thèse constitue le fil conducteur d'un ouvrage collectif paru en 1984, *Le sexe du travail*, qui rassemble un grand nombre de recherches menées dans cette optique et à cette époque. Ce courant de recherche a donc contribué à lever le voile sur un point essentiel : la division du

¹⁰ Cf. notamment Delphy C., 1977 ; Chabaud-Rychter D., Fougeyrollas-Schwebel D. et Sonthonnax F., 1985.

¹¹ Chadeau A. et Fouquet A., 1981.

¹² Chaudron M., 1984 ; Battagliola F., 1984.

¹³ Singly F. (de), 1982 ; Hirata H., 1984.

¹⁴ Kergoat D., 1984.

travail et les rapports sociaux de sexe dans la famille contribuent fortement à la production des inégalités professionnelles.

Le reflux de la spécificité féminine

De ces trois premières ruptures se dégage une idée-force : la conviction que le travail des femmes n'est pas spécifique, que les femmes ne constituent pas une catégorie, qu'elles ne sont ni marginales, ni périphériques. L'idée est élémentaire, mais au regard des thèses dominantes de la sociologie du travail, elle n'a pas toujours été évidente : que n'a-t-on entendu ou lu dans les années 1970 (et suivantes) sur ces "minorités" nommées "les jeunes, les femmes, les immigré(e)s"... ?

À partir de là, les recherches sur le travail des femmes se sont transformées tout en se multipliant. Durant cette période – les années 1980 – de nouveaux thèmes, de nouveaux concepts, de nouvelles problématiques sont apparus : division sexuelle et sociale du travail dans l'industrie¹⁵, trajectoires sociales et professionnelles des hommes et des femmes¹⁶, déterminants familiaux des cycles d'activité¹⁷, mobilité professionnelle différentielle selon le sexe, charges familiales et travail professionnel¹⁸, activité professionnelle et stratégies familiales¹⁹, égalité professionnelle et politique d'entreprise²⁰, etc.

Mais cette multiplication des travaux n'a pas débouché sur une insertion de la réflexion sur la différence des sexes au sein de la sociologie du travail. Tout au long des années 1980, on a assisté à un double mouvement : la diversification des recherches sur le travail féminin et leur relégation aux marges de la sociologie du travail. Tout ce qui touchait aux femmes ou à la différence des sexes n'était accepté que pour autant que l'on en traite comme de "problèmes spécifiques". Tout se passe comme si la "sociologie du travail des femmes" (ou pire, la "sociologie des femmes") avait conquis droit de cité à condition qu'elle reste enfermée dans un ghetto : la réflexion "générale" sur le travail d'un côté, la différence des sexes ailleurs.

La célèbre recherche franco-allemande menée par une équipe de Munich, l'ISF et un laboratoire d'Aix-en-Provence, le LEST, proposant une approche "sociétale" des problèmes de hiérarchies salariales et professionnelles en France et en Allemagne²¹ est, de ce point de vue, tout à fait significative.

Après avoir constaté que les écarts de salaire entre hommes et femmes étaient notablement plus accentués en Allemagne qu'en France, les chercheurs éliminent ce résultat de leur analyse – rayant la "variable sexe" du raisonnement – pour traiter des "effets sociétaux" à partir de la seule population masculine. Les publications issues de cette grande enquête ne portent que sur les différences franco-allemandes masculines. Comme le dit Catherine Marry²², "on peut s'interroger sur le caractère authentiquement « sociétal » de spécificités mesurées sur la seule moitié masculine de la société" (Marry, 1998, p. 356).

Le terrain défriché en quelques années a été énorme. Mais ce qui restait à faire, on le voit bien à travers cet exemple, était d'un autre ordre : replacer la question de la différence des sexes dans les débats sur le travail et l'emploi.

¹⁵ Hirata, H. et Humphrey, J., 1984.

¹⁶ Battagliola F., 1980 ; Pitrou A., décembre 1978-janvier 1979 ; Pitrou A. *et al.*, 1983.

¹⁷ Barrère-Maurisson M.-A., 1983.

¹⁸ Chenal O., Kergoat D., 1981 ; Daune-Richard A.-M., 1983 ; Haicault M., 1984.

¹⁹ Commaille J., 1981.

²⁰ Laufer J., 1982.

²¹ Cf. Maurice M., Sellier F., Sylvestre J.J., 1982.

²² Cf. Marry C., Kieffer A., Brauns H., Steinmann S., 1998. Pour une critique de l'absence d'approche sexuée dans les recherches sur l'effet sociétal ; cf. également J. O'Reilly, 2000.

Le temps du genre et de la différence des sexes

Les années 1990 sont marquées par plusieurs tournants problématiques. On assiste tout d'abord à une évolution d'optique : de la sociologie du travail des femmes, on passe de plus en plus à celle des différences de sexe dans le monde du travail. Des women's studies au gender's studies. Ce sont les différences, les inégalités, les disparités que l'on traque et non plus les singularités ou les particularités. La plupart des travaux comparent désormais femmes et hommes : leurs salaires²³, leurs carrières²⁴, leurs trajectoires²⁵, leurs temps de travail²⁶, etc. Plus récemment apparaît également l'idée qu'il faut s'intéresser au travail des hommes de la même façon qu'on le fait pour celui des femmes, c'est-à-dire comme à une activité sexuellement construite : le genre masculin n'est pas neutre²⁷.

De fait, il ne s'agit plus seulement de dévoiler un pan de l'histoire et de la sociologie du travail féminin, mais de poser et d'imposer la question de la différence des sexes au cœur des réflexions sur le travail et l'emploi. Avec l'idée que, dans les recompositions du monde du travail, tout comme dans les réflexions sur le sens, la valeur et la place du travail dans la société, les logiques de genre constituent un élément déterminant.

Avec l'idée aussi que les logiques discriminatoires impulsées par le marché du travail sont centrales. C'est là un autre tournant – ou plus exactement un retournement – théorique des années 1990-2000. Il part du constat suivant : à trop vouloir se focaliser sur « l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale », on a probablement surestimé le rôle explicatif de la famille. Certes la division du travail et les rapports sociaux de sexe dans la famille contribuent fortement à la production des inégalités professionnelles. Mais la famille et plus largement l'univers domestique n'expliquent pas tout. Dans de nombreuses recherches²⁸ s'affirme l'idée que le marché du travail, l'entreprise et l'organisation sont en eux-mêmes producteurs d'inégalités. Ils ne se contentent pas de reproduire une division du travail venue d'ailleurs. C'est dans l'univers professionnel que le travail se constitue comme différent selon qu'il est effectué par des hommes ou par des femmes. C'est l'organisation des carrières qui détermine les conditions de la mobilité professionnelle. C'est le marché du travail qui construit des ségrégations et des discriminations à l'embauche et tout au long de la vie professionnelle.

On assiste également à une évolution des thèmes traités. Aux recherches sur le travail, viennent désormais s'ajouter celles sur l'emploi, le chômage, l'activité. De la division sexuelle du travail, on passe ainsi à la division sexuelle du marché du travail. La féminisation de la population active devient le préalable incontournable à toute réflexion : on ne peut plus penser la place des hommes et des femmes sur le marché du travail dans les mêmes termes quand les femmes représentent le tiers de la population active (34 % en 1962) que lorsqu'elles en constituent près de la moitié (46 % en 1999). La féminisation de la population active n'a pas seulement modifié la position professionnelle des femmes. Elle a transformé le monde du travail dans son ensemble. À côté des traditionnelles inégalités devant le travail viennent s'ajouter les disparités en matière d'emploi²⁹. L'étude du chômage et de ses frontières³⁰,

²³ Silvera R., 1996.

²⁴ Cacouault M., 1995 ; Laufer J. et Fouquet A, 1998 ; Marry C., 1989.

²⁵ Battagliola F., 1998 ; Alonzo P., 1996.

²⁶ Silvera R., 1996 ; Lallement M. et Lefèvre G., 1996.

²⁷ Titre du dossier du n° 3/2000 de la revue *Travail, Genre et Sociétés*.

²⁸ Cf. *Le travail du genre, op.cit.*

²⁹ Maruani M. et Reynaud E., 2004.

³⁰ Gauvin A., 1998 ; Rogerat C. et Sénotier D., 1994.

l'analyse des différentes formes d'emploi et de sous-emploi³¹, le repérage des diverses modalités de précarité et de flexibilité³², deviennent dès lors centrales.

À cette extension du travail vers l'emploi et le chômage, il faut ajouter l'ouverture sur la formation et l'éducation. De la même façon que les années 1970-1980 ont été marquées par la rencontre, sur la question des femmes, entre sociologie du travail et de la famille, la décennie 1990 a été celle de la connexion, sur la thématique de la différence des sexes, entre sociologie de l'éducation et du travail. C'est en effet au début des années 1990³³ qu'est mise en évidence la percée des scolarités féminines : à l'école comme à l'université, les filles réussissent mieux que les garçons. Certes, les filières d'enseignement demeurent notablement sexuées, mais en terme de niveau le fait est là, massif et irréversible. Relier situation professionnelle, statut d'emploi et niveau de formation devient une nécessité : « la progression spectaculaire des scolarités féminines introduit (...) un troisième terme dans le débat social sur le travail des femmes qui se cantonne souvent à un dialogue entre deux institutions : la famille et l'entreprise »³⁴. Le questionnement sur les positions professionnelles comparées des hommes et des femmes change dès lors de sens : comment expliquer la permanence, voire la recrudescence d'inégalités professionnelles en tous genres quand le "capital humain" des femmes s'est tant accru ? Ainsi se trouve re-posé le problème de la valeur du diplôme et de la relation formation-emploi³⁵.

Enjeux et perspectives

Au total, le changement ne réside peut-être pas tant dans l'élargissement des champs de recherche que dans l'évolution des points de vue sur l'objet étudié. Il se situe dans cette volonté de montrer et de démontrer les vertus heuristiques d'une lecture sexuée du monde du travail. Cette conviction se retrouve dans un ouvrage collectif paru en 1998, *Les nouvelles frontières de l'inégalité*³⁶ qui, faisant écho au *Sexe du travail* de 1984, présente un état des lieux des recherches et problématiques sur la place des hommes et des femmes sur le marché du travail. L'idée centrale qui parcourt cet ensemble de textes est qu'étudier l'évolution de la place des hommes et des femmes sur le marché du travail, ce n'est pas s'adonner à la sociographie d'une catégorie de main-d'œuvre à part – les femmes. C'est se donner les moyens de repérer les changements structurels qui ont produit les transformations de la population active. En approfondissant l'analyse des différences de sexe sur le marché du travail, on ne contribue pas seulement à l'accumulation des savoirs sur l'activité féminine, on participe à la progression générale des connaissances sur le monde du travail.

A l'aube du XXI^e siècle, l'enjeu se situe bien là : universaliser la question de la différence des sexes en la repositionnant au sein des sciences sociales ; désenclaver le genre pour lui donner le statut théorique qui lui revient. La différence des sexes est une des grandes questions qui traversent les sciences sociales. Dans le domaine du travail, c'est un outil indispensable à l'intelligence des phénomènes sociaux. La variable sexe n'est pas contingente, elle est nécessaire.

³¹ Maruani M., 2000 ; Angeloff T., 1999.

³² Alonzo P., 1998 ; Bouffartigues P. et Pendaries J.R., 1994.

³³ Duru-Bellat M., 1990 ; Baudelot, C. et Establet, R., 1992.

³⁴ Baudelot C. et Establet R., 1992, p.15.

³⁵ Marry C, 1997.

³⁶ Maruani M., (dir.) *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, La Découverte-Mage, coll. "Recherches", Paris, 1998.

Bibliographie

- ALONZO P., 1996, Femmes employées, L'Harmattan, coll. « Logiques sociales », Paris.
- ALONZO P., 1998, « Les rapports à l'emploi et au travail des caissières de la grande distribution », Travail et emploi, n° 76.
- ALONZO P., 2000, Femmes et salariat. L'inégalité dans l'indifférence, L'Harmattan.
- ANGELOFF T., 1999, « Des miettes d'emploi : temps partiel et pauvreté », Travail, Genre et Sociétés, n° 1, pp. 43-70.
- ANGELOFF T., 2000, Le travail à temps partiel : un marché de dupes ? Syros-La Découverte.
- BARRÈRE-MAURISSON M.-A., 1983, « Chômage et offre de travail des femmes », in Bartolii, H., Population, travail, chômage - Le plein emploi en question, Economica.
- BATTAGLIOLA F., 1980, « Relations sociales dans le cercle domestique et activité professionnelle des femmes - Une trajectoire sociale spécifiquement féminine », Colloque Institution familiale et travail des femmes, Nantes.
- BATTAGLIOLA F., 1984 « Employés et employées. Trajectoires professionnelles et familiales », in Le sexe du travail, PUG.
- BATTAGLIOLA F., 1998, « Les trajectoires d'emploi des jeunes mères de famille », Recherches et prévisions, n° 52.
- BAUDELLOT, C. et ESTABLET, R., 1992, Allez, les filles ! Éditions du Seuil, Paris.
- BOUFFARTIGUES P. et PENDARIES J.R., 1994, « Formes particulières d'emploi et gestion d'une main-d'œuvre féminine peu qualifiée : le cas des caissières d'un hypermarché », Sociologie du travail, n° 3.
- CACOUAULT M., 1995, « Féminisation et masculinisation des professions : approches historiques et comparatives. Introduction », Les Cahiers du Mage, n° 1, pp. 39-41.
- CHABAUD-RYCHTER D., FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL D. et SONTTHONNAX F., 1985, Espace et temps du travail domestique, Librairie des Méridiens, Paris.
- CHADEAU A. et FOUQUET A., 1981, « Peut-on mesurer le travail domestique ? », Économie et Statistique, n° 136, pp. ?.
- CHAUDRON M., 1984, « Sur les trajectoires sociales des femmes et des hommes. Stratégies familiales de reproduction et trajectoires individuelles » in Le sexe du travail, PUG.
- CHENAL O., KERGOAT D., 1981, « Production et reproduction - Les jeunes travailleuses, le salariat et la famille », Critiques de l'économie politique, nouvelle série, n° 17.
- Collectif, 1984, Le sexe du travail, Grenoble, PUG.
- COMMAILLE J., 1981, « Travail des femmes et activités familiales - Questions sociologiques », Revue Française des Affaires Sociales, numéro spécial « Le travail des femmes ».
- CROZIER M., 1965, Le monde des employés de bureau, Paris, Le Seuil.
- DAUNE-RICHARD A.-M., 1983, Travail professionnel et travail domestique - Etude exploratoire sur le travail et ses représentations au sein des lignées féminines, Aix-en-Provence, LEST-CEF.
- DELPHY C., 1970, « L'ennemi principal », *Partisans*, réédité en 1999 chez Syllepse.
- DELPHY C., 1977, « Travail ménager ou travail domestique » in Michel A., Les femmes dans la société marchande, Puf, Paris, pp. 39-54.
- DURU-BELLAT M., 1992, L'école des filles, L'Harmattan, 1990.
- ERBÈS-SEGUIN S., 1999, La sociologie du travail, La Découverte, coll. « Repères ».

- FOUQUET A., 2002, « Du travail invisible au “gisement” d'emplois » in J. LAUFER, C. MARRY, M. MARUANI (dir.) *Masculin-féminin, questions pour les sciences de l'homme*, Paris, Puf, pp.99-127.
- GAUVIN A., 1998, « Le sur-chômage féminin à la lumière des comparaisons européennes » in MARUANI M. (dir.) *Les nouvelles frontières de l'inégalité*, La Découverte, Paris, pp. 201-212.
- GUILBERT M., 1966, *Les fonctions des femmes dans l'industrie*, Ed. Mouton, La Haye.
- HAICAULT M., 1984, « La gestion ordinaire de la vie en deux », *Sociologie du travail*, 3/84, pp. 268-275.
- HIRATA H., 1984, « Vie reproductive et production. Famille et entreprise au Japon » in *Le sexe du travail*, PUG.
- HIRATA, H. et HUMPHREY, J., 1984, « Crise économique et emploi des femmes : une étude de cas dans l'industrie brésilienne », *Sociologie du travail*, 3/84, pp. 278-289.
- KERGOAT D., 1978, « Ouvriers = Ouvrières - propositions pour une articulation théorique de deux variables : sexe et classes sociales », *Critiques de l'économie politique*.
- KERGOAT D., 1982, *Les Ouvrières*, Le Sycomore, Paris.
- KERGOAT D., 1984, *Les femmes et le travail à temps partiel*, La documentation Française, Paris.
- LALLEMENT M. et LEFÈVRE G., 1996, *Organisation du travail et recours au temps partiel dans deux bureaux de poste français*, SET/METIS, Paris.
- LAUFER J. et FOUQUET A., 1998, « Les femmes dans l'entreprise : le plafond de verre est toujours là », *Revue Française de Gestion*, n° 119.
- LAUFER J., 1982, *La féminité neutralisée ? Les femmes cadres dans l'entreprise*, Flammarion.
- LAUFER J., MARRY C., MARUANI M. (dir.), 2002, *Masculin-féminin, questions pour les sciences de l'homme*, Paris, PUF.
- LAUFER J., MARRY C., MARUANI M. (dir.), 2003, *Le travail du genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, La Découverte.
- MARRY C., 1997, « Le diplôme et la carrière : masculin/féminin » in J.P. Terrail (dir.) *La scolarisation de la France. Critique de l'état des lieux*, Paris, éditions La Dispute.
- MARRY C., 1989, « Femmes ingénieurs : une (ir)résistible ascension ? », *Information sur les sciences sociales*, n° 28.
- MARRY C., 1997, « Le diplôme et la carrière : masculin/féminin » in J.P. Terrail P.-P., (dir.) *La scolarisation de la France. Critique de l'état des lieux*, Paris, éditions La Dispute.
- MARRY C., KIEFFER A., BRAUNS H., STEINMANN S., 1998, « France-Allemagne : inégales avancées des femmes. Evolutions comparées de l'éducation et de l'activité des femmes de 1971 à 1991 », *Revue Française de Sociologie*, XXXIX - 2, pp. 353 à 389.
- MARUANI M., 1996, « L'emploi féminin à l'ombre du chômage », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 115, pp. 48-57
- MARUANI M. (dir.), 1998, *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, La Découverte-Mage, coll. « Recherches », Paris.
- MARUANI M., 2000, *Travail et emploi des femmes*, La Découverte, coll. « Repères ».
- MARUANI M. et REYNAUD E., 2004, *Sociologie de l'emploi*, La Découverte, coll. « Repères », Paris, 1ère éd. 1993.
- MAURICE M., SELIER F., SYLVESTRE J.J., 1982, *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, Paris, PUF.

O'REILLY J., 2000, in MAURICE et SORGE, *Embedding Organizations : societal analysis of actors, organizations and socio-economic context*, Amsterdam : John Benjamin.

PITROU A., 1979, « Vie familiale et vie professionnelle : relations et interactions - État des recherches sociologiques en France », Recherche et Action Sociale, Direction de l'Action Sociale, décembre 1978-janvier 1979, pp. ?.

PITROU A., BATTAGLIOLA F., BUISSON M., ROUSIER N., RUFFIER J., TOUSSAINT Y., 1983, Trajectoires professionnelle et stratégies familiales, LEST, Aix-en-Provence.

ROGERAT C. et SÉNOTIER D., 1994, Le chômage en héritage : paroles de femmes, GREC, Paris.

SILVERA R., 1996, Le salaire des femmes : toutes choses inégales par ailleurs, La documentation Française, Paris.

SILVERA R., 1998, « Les femmes et la diversification du temps de travail : nouveaux enjeux, nouveaux risques », Revue française des affaires sociales, n° 3.

SINGLY F. (DE), 1982, « Mariage, dot scolaire et position sociale », Économie et statistique, n° 124.

Chancengleichheit in ingenieur - und naturwissenschaftlichen Berufen

Yvonne Haffner

Wer ein Studium der Natur- oder der Ingenieurwissenschaften absolviert, hat in Deutschland gute Chancen, in einem attraktiven, gut bezahlten und zukunftssträchtigen Beruf zu arbeiten. Hierzu zählt nicht nur die – im Vergleich zum Bundesdurchschnitt – deutlich geringere Arbeitslosenquote für Personen mit diesen Studienabschlüssen, auch die Chancen auf eine erfolgreiche berufliche Karriere stehen hier nicht schlecht.

Diese Berufe sind bis heute jedoch ausgesprochene Männerdomänen: Daher gibt es in Deutschland seit einigen Jahren Bemühungen, junge Frauen für naturwissenschaftliche und technische Studiengänge zu gewinnen. Allerdings haben Frauen mit entsprechenden Studienabschlüssen nach wie vor erhebliche Probleme, sich in den jeweiligen Berufsfeldern zu etablieren und gleichermaßen erfolgreiche Karrieren zu durchlaufen wie ihre männlichen Kollegen. So ist beispielsweise die Arbeitslosenquote von Frauen durchweg höher als die ihrer männlichen Kollegen und über die Hälfte der Ingenieurinnen arbeitet nicht in einem technischen Beruf (IAB 1998a, IAB 1998b). Außerdem haben Frauen bereits beim Berufseinstieg deutlich größere Schwierigkeiten als ihre männlichen Kollegen (Minks 2001).

Um die berufliche Situation von Frauen und Männern mit natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studienabschlüssen und somit die Bedingungen für beruflichen Erfolg näher zu beleuchten, wurde zwischen 2002 und 2006 die Studie „Strukturelle Barrieren für Absolventinnen und Absolventen technischer und naturwissenschaftlicher Fächer im Beruf: Analyse zur Entwicklung von Empfehlungen“ durchgeführt¹. Es wurden berufstätige Frauen und Männer mit einem Studienabschluss in Chemie, Physik, Informatik oder Ingenieurwissenschaften zu ihrer beruflichen und privaten Situation schriftlich befragt – insgesamt lagen etwa 9.000 Datensätze zur Auswertung vor.

Auch in dieser Studie hat sich bestätigt, dass der berufliche Erfolg von Frauen deutlich niedriger ist als der ihrer männlichen Kollegen.

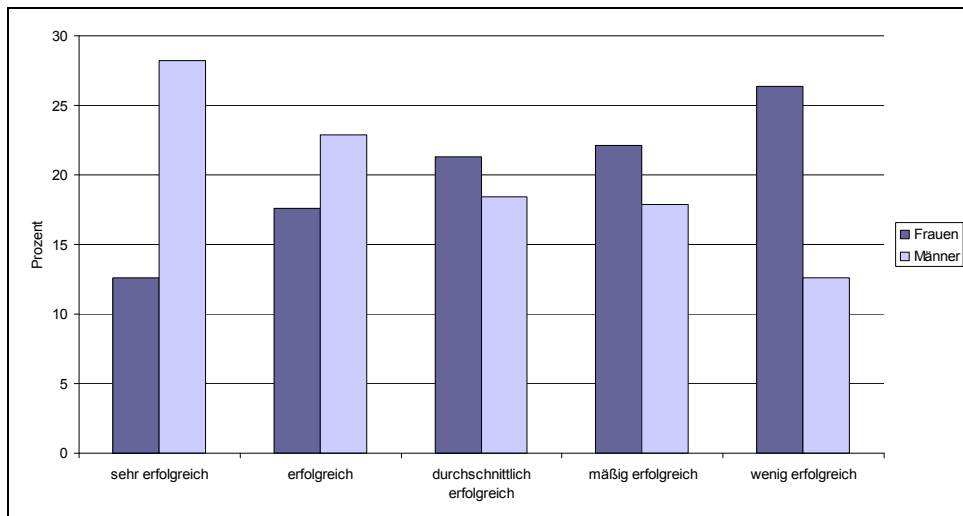
Zur Messung des beruflichen Erfolgs haben wir eine komplexe Erfolgsvariable konstruiert, die das Einkommen, die Prokura, die Anzahl und Qualifikation der geführten MitarbeiterInnen und die Führungsposition berücksichtigt. Beruflicher Erfolg stellt hier also nicht – wie sonst häufig üblich – eine eindimensionale Variable dar, sondern berücksichtigt unterschiedliche Faktoren.

Ein Vergleich des erreichten beruflichen Erfolgs von Frauen und Männern (Abbildung 1) zeigt, dass etwa jede Vierte Frau in der Kategorie „wenig erfolgreich“ zu finden ist, mit steigender Erfolgskategorie nimmt der Anteil der Frauen ab, bis in der Kategorie „sehr erfolgreich“ nur noch knapp 15% aller Frauen zu finden sind.

Umgekehrt ist es bei den Männern: Sind nur etwa 15% aller Männer „wenig erfolgreich“, steigt der Anteil mit zunehmender Erfolgskategorie kontinuierlich an. In der Kategorie „sehr erfolgreich“ finden sich schließlich über ein Viertel aller Männer.

¹ Die Studie wurde wissenschaftlich von Prof. Dr. Beate Kraus geleitet und am Institut für Soziologie der TU Darmstadt durchgeführt. Finanziell gefördert wurde sie vom Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Abbildung 1 Beruflicher Erfolg und Geschlecht



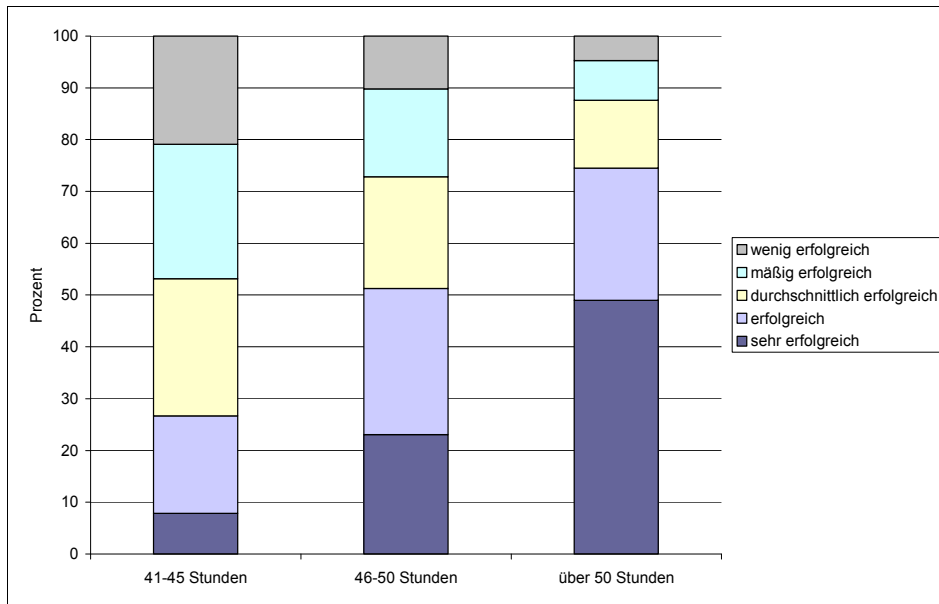
Quelle: eigene Berechnungen aus Projektdaten

Zu diesem niedrigeren beruflichen Erfolg von Frauen gehört außerdem, dass sich die Karrieren von Frauen langsamer entwickeln und früher stagnieren, dass Männer besser in den Betrieb integriert sind und dass die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation bei Frauen mit steigendem Alter geringer wird, während sie bei Männern steigt.

Zur Erklärung des unterschiedlichen Erfolgs von Männern und Frauen im Beruf wird häufig auf drei Erklärungsmuster zurückgegriffen: Zum einen sind es Aspekte der Arbeitsbedingungen (Vollzeit/Teilzeit), weiterhin objektivierbare Erfolgsfaktoren, wie Noten, Studiendauer, Fremdsprachenkenntnisse usw., und drittens schließlich das Vorhandensein von Kindern. Wir haben alle diese üblichen Erklärungen überprüft und festgestellt, dass diese nicht in der Lage sind, den Unterschied im Berufserfolg zu erklären (Haffner 2007).

Hingegen gibt es einen klaren Zusammenhang zwischen der tatsächlichen Arbeitszeit und dem beruflichen Erfolg der befragten Akademikerinnen und Akademiker (Abbildung 2).

Abbildung 2 Tatsächlich geleistete Arbeitszeit pro Woche und beruflicher Erfolg

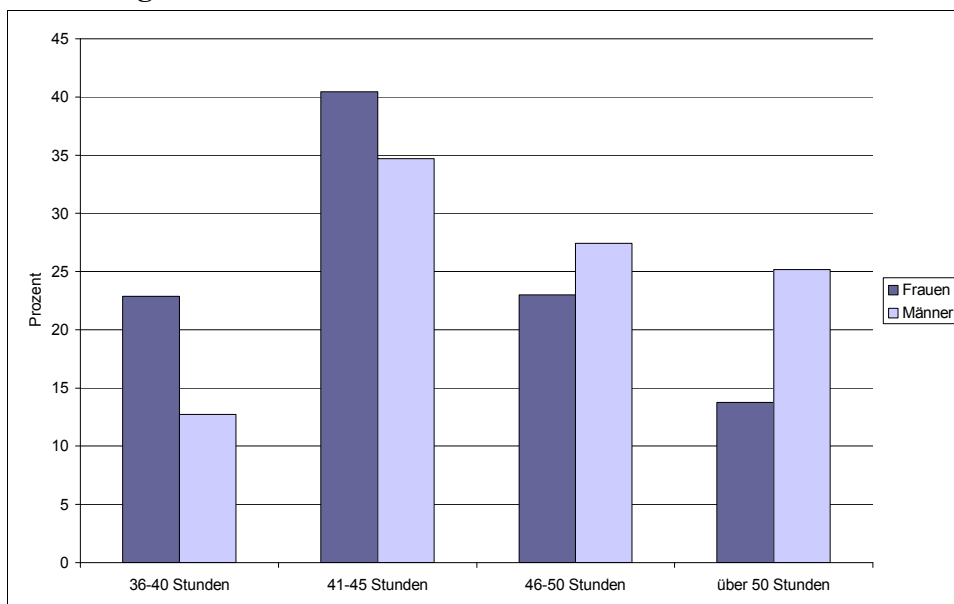


Quelle: eigene Berechnungen aus Projektdaten

Bei Personen, die eine vertraglich festgelegte Arbeitszeit zwischen 36 und 40 Stunden pro Woche haben, nimmt der Anteil der „sehr erfolgreichen“ zu, je mehr Arbeitszeit von ihnen erbracht wird: Je länger die Arbeitszeit der Befragten ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, beruflich erfolgreich zu sein. Oder umgekehrt formuliert, arbeiten die Beschäftigten unter 40 Stunden, ist die Wahrscheinlichkeit beruflich erfolgreich zu sein so gut wie nicht vorhanden.

Schlüsselt man die tatsächlich geleistete Arbeitszeit nach der Geschlechtszugehörigkeit auf (Abbildung 3), zeigt sich, dass die Frauen deutlich seltener als ihre männlichen Kollegen regelmäßige Arbeitszeiten von über 50 Stunden in der Woche aufweisen. Über 60 % aller befragten Frauen arbeiten 45 Stunden und weniger; etwas über die Hälfte der befragten Männer gibt an, über 45 Stunden wöchentlich zu arbeiten.

Abbildung 3 Tatsächliche Arbeitszeit nach Geschlecht



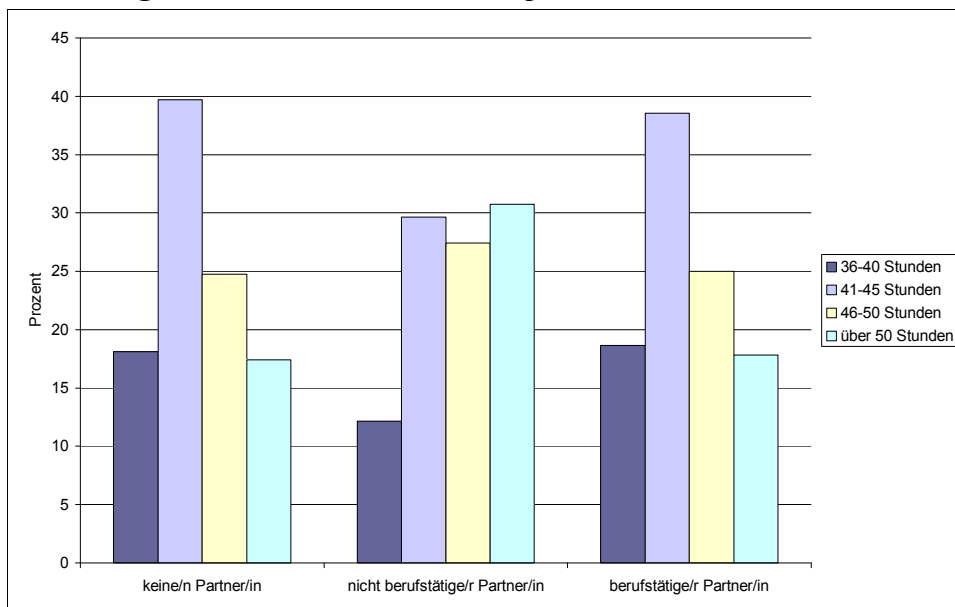
Quelle: eigene Berechnungen aus Projektdaten

Kann man nun daraus den Schluss ziehen, dass der niedrigere berufliche Erfolg der Akademikerinnen mit ihrem geringeren Arbeitseinsatz, gemessen an der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit, zu erklären ist?

Zunächst einmal ist dieser Schluss gewiss zulässig; jedenfalls kann man den selteneren beruflichen Erfolg von Naturwissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen zu einem gewissen Teil mit ihrer geringeren Zeitinvestition in Beziehung setzen. Bei genauer Betrachtung stellt sich jedoch heraus, dass die Sachlage komplexer ist.

Bezieht man nämlich die geleistete wöchentliche Arbeitszeit auf die Partnerschaft der befragten Naturwissenschaftler und Ingenieure (Männer und Frauen zusammengenommen), wird deutlich, dass vor allem Personen mit einer nicht berufstätigen Partnerin bzw. einem nicht berufstätigen Partner häufig überlange Arbeitszeiten und eher selten kürzere Arbeitszeiten haben. Dagegen verbringen solche Befragte, die ohne ständige(n) Partner(in) oder mit einem/einer berufstätigen Partner(in) leben, durchschnittlich weniger Zeit im Betrieb (Abbildung 4).

Abbildung 4 Tatsächliche Arbeitszeit (pro Woche) nach Partnerschaft



Quelle: eigene Berechnungen aus Projektdaten

Diese beiden Gruppen unterscheiden sich im Übrigen praktisch nicht, was ihre Arbeitszeiten angeht. Dies stützt die Annahme, dass es vor allem die Organisation des Privatlebens ist, die überlange Arbeitszeiten ermöglicht oder erschwert. Gleichgültig nämlich, ob es sich um Männer oder Frauen handelt, sie verbringen deutlich mehr Zeit bei der Arbeit, wenn ihr Partner nicht selbst berufstätig ist und somit die Organisation der Dinge des alltäglichen Lebens übernehmen kann. Und dies ist bei den Naturwissenschaftlern und Ingenieuren unserer Studie sehr viel häufiger der Fall als bei ihren weiblichen Kolleginnen:

Ein Blick auf die Partnerschaften von Männern und Frauen macht deutlich, dass sich die Partnerschaften klar unterscheiden: Nahezu alle Frauen, die in einer Partnerschaft leben, haben einen berufstätigen Partner. Männer hingegen leben etwa zu einem Drittel mit einer nicht-berufstätigen Partnerin zusammen. Außerdem sind die persönlichen Lebensverhältnisse der Frauen durch eine Doppelkarriere-Situation charakterisiert, mit allem, was dies mit sich bringt: komplexe und oft schwierige Abstimmungsprozesse von zwei beruflichen Karrieren,

gemeinsame Organisation der Haushalts- und Familienarbeit (Sekaran 1986, Silberstein 1992), in einigen Fällen auch Wohnen an getrennten Orten (Gerstel/Gross 1984, Peukert 1989) usw.

In allen Fächern leben ca. 80% der Frauen mit Partner in solchen "Doppelkarrieresituationen", wohingegen dies nur auf weniger als die Hälfte der Männer zutrifft. D.h., es sind es vor allem Frauen, deren Partnerschaften durch zwei Berufskarrieren gekennzeichnet sind. Dies ist um so häufiger vorzufinden, je niedriger der Frauenanteil eines Faches, wie z.B. in der Physik und im Ingenieurwesen, ist.

In einer Arbeitskultur, die sich an dem traditionell (männlichen) Arbeitnehmer orientiert, der aufgrund seiner privaten Lebenssituation kaum Einschränkungen in seiner Berufstätigkeit hat, lässt sich die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Privatleben für Personen, die kein traditionelles Familienleben aufweisen, – also vor allem Frauen – offensichtlich schwer verwirklichen.

Diese Arbeitskultur, wie sie in Deutschland erst in den vergangenen Jahrzehnten entstanden ist, erkennt vor allem unregelmäßige, überlange Arbeitszeiten als Indikator für Leistung an. Darüber hinaus muss die Arbeitszeit auch sichtbar sein – also im Unternehmen oder auf Reisen und nicht zu Hause erbracht werden. Dies verhindert häufig, dass die Kompetenz der Frauen richtig wahrgenommen wird und somit wird das Potential dieser qualifizierten Frauen von den Unternehmen nicht genutzt.

Ein abschließender Blick auf die berufliche Situation von Frauen, die in ihrem Beruf erfolgreich sind, gibt einige Hinweise auf notwendige Veränderungen der gegenwärtig dominanten Arbeitskultur.

So ist festzustellen, dass selbständige Frauen deutlich erfolgreicher sind als abhängig beschäftigte Frauen, dass sich die Erfolgchancen abhängig beschäftigter Frauen erhöhen, wenn sie nicht dort beschäftigt sind, wo die Mehrheit – vor allem ihre männlichen Kollegen – beschäftigt ist und schließlich, dass die Arbeitssituation erfolgreicher Frauen durch individuelle Gestaltungsspielräume bei der Arbeitsorganisation und eine gewisse Zeitsouveränität gekennzeichnet ist.

Frauen können sich gerade dort beruflich gut positionieren, wo eine Arbeitskultur herrscht, die Leistung weniger stark an sichtbaren Arbeitszeiten festmacht, sondern wo offensichtlich andere Indikatoren zur Beurteilung von Leistung existieren.

Mit unserer Untersuchung konnten wir zeigen, dass Frauen und Männer fachlich gleich gut qualifiziert sind, formale Kriterien den unterschiedlichen beruflichen Erfolg von Männern und Frauen also nicht erklären können.

Unterschiede bestehen in deren privaten Lebenssituation - aber nicht wie man üblicherweise denkt, die Frau ist zu Hause und betreut das Kind und der Mann geht arbeiten, nein, die Frauen sind berufstätig und haben einen ebenfalls berufstätigen Partner. Bei Männern hingegen ist es zurzeit häufig noch so, dass sie eine nicht berufstätige oder geringer qualifizierte Partnerin haben, die die Organisation des Haushalts und der Kinderbetreuung übernimmt. Allerdings ist dies derzeit in Veränderung begriffen. Auch Männer werden zukünftig häufiger mit einer berufstätigen oder auch karriereorientierten Frau zusammenleben.

Wie man bei den Frauen, die derzeit in diesen neuen Lebensformen verstärkt zu finden sind, sehr schön sehen kann, lassen sich diese Lebensformen schwer mit den üblichen Leistungsmaßstäben der heutigen Arbeitskultur verbinden. Konsequenzen ziehen diese

Frauen bereits heute: sie weichen aus auf unübliche Arbeitsformen und untypische Unternehmen oder wandern gar gleich ins Ausland ab, wo ihre Potenziale und Fähigkeiten offenbar besser wahrgenommen werden.

Das bedeutet, die traditionellen Arbeitsformen und damit die Unternehmen aber auch die Politik müssen mit den gesellschaftlichen Entwicklungen Schritt halten und sich den Bedürfnissen der zukünftigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen anpassen, wollen sie deren Potenzial nicht verlieren.

Alleine Maßnahmen, die Frauen besser für ihre Berufstätigkeit qualifizieren sollen, sind zwar nett gemeint – einen wirklichen Beitrag zur Chancengleichheit der Geschlechter leisten sie jedoch nicht!

Literatur

Gerstel, Naomi; Gross, Harriet (1984): *Commuter Marriage*. New York: Guildford Press.

Haffner, Yvonne (2007): *Mythen um männliche Karrieren und weibliche Leistung*. Opladen/Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.

IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit) (Hrsg.) (1998a): *Materialien aus der Arbeits- und Berufsforschung Nr. 1.1/1998 und Ergänzungen*. Bielefeld.

IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit) (Hrsg.) (1998b): *Materialien aus der Arbeits- und Berufsforschung Nr. 1.2/1998 und Ergänzungen*. Bielefeld.

Minks, Karl-Heinz (2001): *Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen – neue Chancen zwischen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft*. HIS Hochschulplanung 153. Hannover.

Peukert, Rüdiger (1989): Die Commuter-Ehe als „alternativer“ Lebensstil. Zur Ausbreitung einer neuen Form ehelichen und familialen „Zusammenlebens“ in der individualisierten Gesellschaft. In: *Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft*, 15, S. 175-187.

Sekaran, Uma (1986): *Dual-Career Families: Contemporary Organizational and Counseling Issues*. San Francisco: John Wiley & Sons, Incorporated.

Silberstein, Lisa R. (1992): *Dual-Career Marriage. A System in Transition*. Hillsdale, NJ, Lawrence Erlbaum Associates.

Jeunes sur le marché du travail : le coût de la vie conjugale pour les jeunes femmes

Dominique Épiphané

La sociologie du travail s'est constituée dans l'ignorance la plus complète des enjeux familiaux. La principale explication avancée pour expliquer ce silence est liée au cloisonnement des divers champs thématiques de la sociologie : « Le couple, son fonctionnement, ses transformations sont l'objet d'étude de la sociologie de la famille ou des démographes. (...) Le travail, l'emploi, les carrières intéressent les sociologues du travail, de l'emploi, de la mobilité, des professions. Ces derniers intègrent peu la sphère privée et sont très réticents à prendre en compte la dimension affective dans les relations de travail. Les sociologues de la famille ou des modes de vie se sont focalisés sur le travail domestique mais peu sur la dynamique des carrières » (Marry et Kieffer, 2001, p. 181). Toutes les grandes enquêtes qui « vont assurer la gloire des *barons* des années soixante (Bourdieu, Crozier, Mendras, Touraine, etc.) [qui] touchent peu ou prou au travail continuent à respecter le tabou séparant le professionnel du privé avec son corollaire : l'universalité du masculin » (Tripiier, 1997). Le silence sur les relations entre les trajectoires professionnelles des individus et le fonctionnement de leur sphère conjugale a été rompu par les sociologues du travail intéressés par les rapports sociaux de sexes en s'attachant tout particulièrement à la question des difficultés de « conciliation » entre famille et travail, entre sphère de la reproduction et celle de la production. Leurs travaux montrent que les inégalités professionnelles durables entre hommes et femmes sont liées au maintien d'une division sexuelle du travail qui conduit à imputer toujours aux femmes l'essentiel du travail et des responsabilités familiales et domestiques et aux hommes les responsabilités professionnelles (Devreux, 1984 ; Daune-Richard, 1984 ; Ferrand, 1984). La théorie de la domination masculine apparaît en filigrane de beaucoup de ces travaux.

Un des ouvrages majeurs sur l'articulation des carrières professionnelles masculines et féminines au sein des couples, publié en 1987 par un sociologue de la famille, François de Singly, démontre que le coût professionnel de la vie conjugale est toujours plus élevé pour les femmes. Ainsi, certaines catégories obtiendraient sur le marché du travail un meilleur rendement de leur diplôme que d'autres : les hommes mariés plus que les hommes célibataires, les femmes célibataires plus que les femmes mariées, les hommes mariés plus que les femmes mariées. Depuis, d'autres travaux ont revisité certains de ces résultats pour vérifier notamment si les corrélations observées ne provenaient pas de l'influence d'autres variables « cachées ». Ainsi, on a constaté que la prise en compte de l'origine sociale de l'homme, du diplôme qu'il possède et de sa position sociale en début de vie active n'infirmait pas la corrélation entre le fait d'être marié et le sens positif de la trajectoire professionnelle des hommes (Vallet, 1995).

Notre objet est de tester ces résultats au sein d'une population de jeunes gens, entré-e-s récemment sur le marché du travail : observe-t-on, dès les premières années, un effet négatif de la vie en couple sur les trajectoires professionnelles des jeunes femmes et, corollairement, un effet positif sur celles des jeunes hommes ? Cet effet négatif, s'il se vérifie, est-il atténué par le capital scolaire des jeunes femmes ? Autrement dit, observe-t-on, même pour les jeunes femmes diplômées de l'enseignement supérieur, un effet négatif de la vie en couple et de la maternité sur leurs débuts de carrière professionnelle ?

Il s'agira donc ici d'analyser les logiques d'évolution professionnelle des jeunes en intégrant des dimensions extérieures au champ de l'emploi et, en l'occurrence, celles liées à la

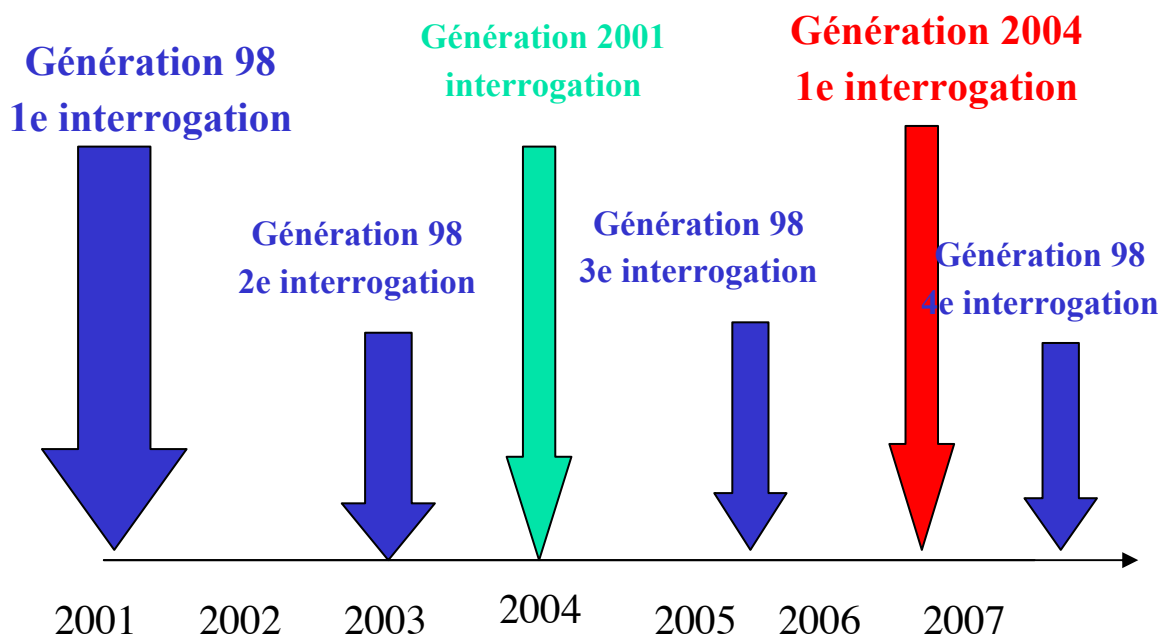
constitution de la famille. Dans le même temps que s'agencent une stabilisation en emploi et/ou une carrière professionnelle, se compose aussi un itinéraire familial avec un départ - de plus en plus tardif - du domicile parental et une mise en ménage. Dans les premières années de vie active, se négocient également, au sein des jeunes couples, à la fois les rôles conjugaux et l'agencement de deux participations au marché de l'emploi et, le cas échéant, de deux carrières professionnelles. Il s'agira d'apporter des éléments sur la manière dont s'interpénètrent les logiques d'évolution sur le marché du travail et les logiques d'évolution sur le plan familial. Nous analyserons quels sont les effets de la vie en couple (*versus* vie en célibataire) sur les débuts de vies professionnelles masculines et féminines. Il s'agira de voir, si le constat de François de Singly d'un coût de la vie conjugale toujours plus élevé pour les femmes, se vérifie dès les premières années de vie en couple, y compris au sein des générations où les conjoints – et notamment les conjointes – sont fortement diplômé-e-s.

Ce travail s'appuie sur l'exploitation statistique de l'enquête « Génération 98 » du Céreq et notamment de la 3^e interrogation de la cohorte effectuée en automne 2005 qui permet de décrire, outre les trajectoires professionnelles durant leurs sept premières années de vie active, les cheminements familiaux de chaque individu (départ du domicile parental, mise en couple, situation du conjoint, impact professionnel de la naissance des enfants, répartition des tâches domestiques au sein des couples...)¹.

Encadré 1 : Les enquêtes « Génération » du Céreq

Chaque année en France, environ 750 000 jeunes sortent du système scolaire.

Tous les trois ans, le Céreq interroge une nouvelle cohorte de sortants représentatifs de ces jeunes (environ 55 000 questionnaires). Les questionnaires sont administrés par téléphone avec saisie simultanée des réponses par ordinateur grâce au système CATI (*Computer Assisted Telephone Interview*). Chaque entretien dure en moyenne 20 minutes.



¹ Pour plus de détail sur notre système d'enquêtes, voir encadré 1 (pages 2 et 2).

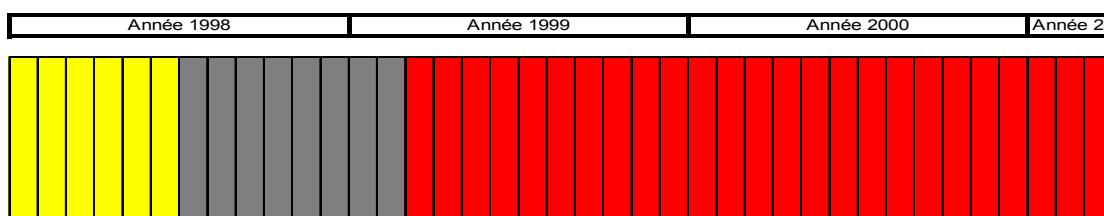
Une description des itinéraires professionnels et familiaux sur dix ans.

La « Génération 98 » a déjà été interrogée à trois reprises : en 2001, en 2003 et en 2005. Une quatrième et dernière interrogation est prévue en 2008. Cette enquête est avant tout une enquête sur les cheminements professionnels visant à développer une approche longitudinale de l’insertion et des débuts de carrière.

À chaque interrogation, un calendrier professionnel mensuel permet de recueillir les situations successives (emplois, chômage, études, formation hors emploi, inactivité) que les jeunes ont connues après leur sortie de formation initiale. Chaque séquence d’emploi repérée dans le calendrier professionnel fait l’objet d’un questionnement plus approfondi pour préciser certaines caractéristiques de l’employeur, pour apprécier les conditions d’emploi (contrat, salaire, profession exercée, durée hebdomadaire de travail) et pour évaluer certains aspects de la satisfaction dans l’emploi. De même pour chaque séquence de non-emploi, un questionnement porte sur les éventuelles démarches de recherche d’emploi, sur les formations suivies, sur les prestations perçues, etc.

Parallèlement au calendrier professionnel, un calendrier « habitat-famille » permet de connaître l’évolution de la situation familiale des jeunes interrogés.

Le calendrier professionnel mensuel



Etats : études emploi chômage S.N. formation autres

Des approfondissements thématiques

Le questionnaire de la 2^e interrogation de l’automne 2003 comporte des questions complémentaires sur la mobilité professionnelle entre 2001 et 2003, sur l’intégration dans l’entreprise, mais aussi sur des dimensions familiales (« événements précarisants » intervenus dans l’enfance, liens familiaux, réseaux...).

Le questionnaire de la 3^e interrogation de l’automne 2005 aborde plusieurs autres thèmes complémentaires.

- Un premier module de questions porte sur le contexte de travail de l’individu et certaines dimensions de son activité professionnelle. L’objectif de ce module est de repérer ce qui dans son activité peut ouvrir sur l’acquisition d’expérience professionnelle. On peut penser qu’un individu acquiert des savoirs, des savoir-faire et des aptitudes de façon plus ou moins importante suivant son emploi et son contexte de travail.
- Un deuxième module appréhende les ré-orientations professionnelles en se basant sur la manière dont l’individu appréhende lui-même sa trajectoire professionnelle passée. Plusieurs questions permettent de mieux préciser les conditions dans lesquelles cette ré-orientation est intervenue et les moyens mobilisés.
- Un troisième module, centré sur les perspectives professionnelles, permet d’éclairer une dimension plus stratégique de la trajectoire ou de la carrière, en cherchant à cerner à la fois les axes d’amélioration privilégiés par l’individu et les « barrières de mobilité » c’est-à-dire ce qu’il n’est pas prêt à consentir pour avancer dans la carrière.
- Trois derniers modules explorent des dimensions extra-professionnelles de la carrière. L’un concerne l’attachement territorial tel qu’il peut apparaître dans des choix résidentiels. Un autre porte sur les discriminations ressenties. Enfin, un dernier permet d’analyser comment interfèrent les événements liés à la constitution d’une nouvelle famille et les évolutions professionnelles.

C'est à partir de ces éléments que repose l'étude présentée ici.

Une décohabitation parentale et une construction familiale féminines plus précoces

Plus nombreuses à quitter rapidement le domicile de leurs parents, les jeunes femmes sont également plus précoces à fonder leur propre famille. À la fin de leurs études, tous niveaux confondus, tandis que seulement la moitié des jeunes femmes vivent encore chez leurs parents, c'est le cas pour plus des deux tiers des jeunes hommes.

Trois ans plus tard, si la décohabitation parentale est liée à la situation professionnelle des jeunes hommes et femmes (parmi ceux et celles qui sont au chômage trois ans après leur sortie du système éducatif, 58 % habitent toujours chez leurs parents contre 41 % de ceux et celles qui sont en emploi), cet écart est toutefois particulièrement marqué chez les jeunes hommes : 76 % des jeunes chômeurs n'ont alors toujours pas quitté le domicile parental contre 51 % des actifs occupés. Les jeunes femmes quant à elles - qu'elles soient en emploi, au chômage ou en inactivité - habitent toujours moins souvent chez leurs parents que leurs homologues masculins.

L'hypothèse d'Olivier Galland de l'entrée plus tardive des jeunes dans la vie adulte (Galland, 1995) semble particulièrement bien fonctionner pour ce qui concerne les jeunes hommes. Les phénomènes moratoires qui voient tous les seuils marquants séparant l'adolescence de l'âge adulte être différés, semblent en effet tout particulièrement les concerner. L'analyse simultanée des parcours professionnels et familiaux des jeunes hommes et femmes nous indique qu'il ne s'agit pas d'une simple translation des calendriers due à la sortie plus tardive du système scolaire. On n'assiste pas seulement à un déplacement dans le temps des seuils de passage, mais à une déconnexion de ces seuils. Par exemple, le fait d'entrer sur le marché du travail et d'occuper un emploi ne saurait suffire - notamment pour les jeunes hommes - à caractériser l'amorce d'une vie autonome : trois ans après leur sortie du système scolaire, plus de la moitié des jeunes hommes (contre seulement un quart des jeunes femmes) qui occupent un emploi, vivent encore chez leurs parents.

Au même moment, si la vie en couple concerne un peu plus d'un tiers des jeunes de la cohorte, les jeunes hommes sont beaucoup moins dans cette situation que leurs consœurs. Tous niveaux de formation confondus, celles-ci sont deux fois plus souvent en couple que leurs homologues masculins (*cf.* tableau 1). Les écarts entre les deux sexes sont particulièrement visibles en deçà du niveau bac, c'est-à-dire pour les moins âgés d'entre eux. Par exemple, les jeunes hommes qui sont sortis du système scolaire sans aucun diplôme ne sont, trois ans plus tard, que 7 % à vivre en couple contre 26 % de leurs homologues féminines. Les jeunes femmes commencent donc beaucoup plus tôt qu'eux leur investissement familial et elles sont, en 2001, également plus nombreuses à avoir des enfants : trois ans après leur sortie de l'école, près du quart des jeunes femmes peu ou pas diplômées, comme de celles titulaires d'un diplôme de 3^e cycle universitaire, sont déjà mères. Au total, tous diplômes confondus, 18 % des jeunes femmes – contre à peine 7 % des jeunes hommes – ont, au moins, un enfant (*cf.* tableau 1).

Quelques années plus tard, ces écarts dans l'avancement des carrières familiales masculines et féminines perdurent : sept ans après leur entrée dans la vie active, les hommes n'ont que partiellement rattrapé leur retard et, tandis que près des trois quarts des jeunes femmes vivent en couple, seulement la moitié d'entre eux sont dans cette situation (*cf.* tableau 2). À ce moment de leur vie, ils ont également, moins souvent qu'elles, des enfants : plus de la moitié des jeunes femmes (contre seulement un peu plus d'un quart d'entre eux) en ont, au moins, un. Encore une fois, ce décalage est particulièrement visible au sein des catégories de jeunes les

moins diplômés qui sont également les moins âgés de la cohorte (écart de 30 points entre les hommes et les femmes non diplômé-e-s).

Or, cette entrée précoce des jeunes femmes dans une carrière familiale n'est pas sans conséquence, nous allons le voir, sur leurs débuts de carrière professionnelle.

Tableau 1 : Situation familiale trois ans après la fin des études

	Age moyen en 2001		Habitent chez leurs parents		Vivent en couple		Ont au moins un enfant	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<i>Diplôme de sortie en 1998</i>								
Non qualifié	21	21	83%	59%	7%	26%	4%	27%
CAP ou BEP non diplômé, 2^{de} ou 1^{re}	22	22	74%	50%	14%	34%	7%	26%
CAP ou BEP								
Tertiaire	22	22	65%	47%	17%	40%	5%	20%
Industriel	22	22	70%	48%	16%	35%	6%	17%
Bac, non diplômé	24	24	66%	41%	18%	43%	5%	23%
Bac professionnel ou technologique								
Tertiaire	24	24	56%	37%	21%	46%	6%	18%
Industriel	23	24	64%	42%	19%	34%	5%	14%
Bac + 1 ou Bac + 2, non diplômé	25	24	49%	34%	25%	44%	6%	15%
Bac + 2								
De la santé ou du social	28	27	14%	9%	59%	61%	23%	22%
DEUG	27	27	31%	20%	32%	57%	9%	25%
BTS ou DUT tertiaire	25	25	37%	25%	31%	51%	4%	9%
BTS ou DUT industriel	25	25	48%	25%	27%	50%	5%	11%
2^e cycle								
Lettres, Sciences humaines, Gestion	28	27	24%	17%	43%	53%	13%	17%
Maths, Sciences et techniques	27	27	20%	17%	41%	49%	8%	15%
3^e cycle et grandes écoles								
Lettres, Sciences humaines, Gestion	29	29	12%	8%	50%	61%	21%	26%
Ecole de commerce	27	27	18%	9%	39%	52%	8%	12%
Maths, Sciences et techniques	29	29	11%	7%	47%	63%	15%	24%
Ecole d'ingénieurs	27	26	11%	6%	40%	58%	11%	9%
Ensemble	24	24	54%	32%	24%	46%	7%	18%

Source : Enquête "Génération 98" du Céreq (1ère interrogation en 2001)

Tableau 2 : Situation familiale des jeunes hommes et femmes sept ans après leur sortie du système scolaire selon leur niveau de diplôme

	En couple		Seul(e)s		Chez leurs parents	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Non diplômés(e)	33%	57%	19%	17%	49%	26%
Cap-Bep diplômé(e)s	49%	69%	22%	19%	28%	12%
Bachelier(e)s	54%	72%	27%	20%	20%	8%
Diplômé(e)s Bac + 2	64%	78%	26%	17%	9%	5%
Diplômé(e)s Bac + 3 et plus	68%	75%	27%	22%	4%	3%
Ensemble	53%	72%	24%	19%	23%	9%

	Pas d'enfant		Un enfant		Deux enfants ou plus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Non diplômés(e)	81%	51%	13%	24%	6%	26%
Cap-Bep diplômé(e)s	74%	44%	18%	32%	8%	24%
Bachelier(e)s	74%	47%	18%	34%	8%	20%
Diplômé(e)s Bac + 2	67%	43%	21%	30%	13%	26%
Diplômé(e)s Bac + 3 et plus	53%	44%	23%	30%	24%	26%
Ensemble	71%	45%	18%	31%	11%	24%

Source : Enquête "Génération 98" du Céreq (3ème interrogation en 2005)

Une construction familiale plus coûteuse pour les femmes

Statuts professionnel et familial sont étroitement imbriqués pour les femmes comme pour les hommes, mais, alors que la famille tendrait à favoriser la carrière professionnelle des jeunes hommes, elle semble plutôt freiner, très tôt, celle des jeunes femmes.

Le tableau 3, qui résume les résultats tous niveaux de diplôme confondus, montre que globalement, les hommes célibataires sont toujours moins souvent en emploi que les hommes en couple². Inversement, ce sont les femmes célibataires qui sont plus souvent en activité que les femmes en couple. À niveau de diplôme équivalent, ces écarts demeurent mais ils sont particulièrement forts au sein du groupe des jeunes femmes sorties du système scolaire sans aucun diplôme (*cf.* tableau 3bis). Parmi ces dernières, seulement la moitié de celles qui vivent en couple est, sept ans après leur sortie du système scolaire en emploi (contre 69 % de celles qui vivent seules). La situation familiale de ces jeunes femmes ne permet sans doute pas d'expliquer totalement leur position différenciée sur le marché du travail, mais comme l'explique Françoise Battagliola, elle constituerait plutôt un alibi à leur position professionnelle. Les difficultés d'insertion professionnelle rencontrées par les jeunes femmes les moins diplômées redoublent et renforcent les dispositions et les habitus que les hommes et les femmes ont très tôt intériorisés (à savoir une prédisposition féminine pour le champ domestique) : « la différenciation entre carrières masculines et féminines joue en retour sur le fonctionnement familial dans le sens d'une rigidification de la division du travail dans le couple » (Battagliola, 1984, p. 68).

Si le fait de vivre en couple pèse peu sur la propension à occuper un emploi chez les jeunes femmes diplômées du supérieur, il joue en revanche davantage lorsque l'on prend en compte les temps de travail. Les jeunes femmes célibataires sont nettement plus nombreuses que leurs consœurs vivant en couple, en emploi à temps plein : parmi les jeunes femmes les plus diplômées, 85 % des premières contre 70 % des secondes sont en emploi à temps plein sept ans après leur entrée sur le marché du travail (*cf.* tableau 3bis).

Concernant les salaires, quel que soit le niveau de diplômes, les hommes en couple gagnent systématiquement plus que les hommes célibataires : les écarts salariaux observés entre ces deux groupes de jeunes hommes sont même assez forts à l'issue de l'enseignement supérieur (11 %). En revanche, si les femmes célibataires ont, quant à elles, dans l'ensemble des revenus supérieurs à celles qui vivent en couple, ces écarts salariaux entre les deux groupes sont inexistantes pour les plus diplômées d'entre elles (*cf.* tableau 3bis).

² Pour les chiffres par niveau de diplôme, voir tableau 3bis (page 2).

Tableau 3 : Situation professionnelle des jeunes hommes et femmes selon leur situation familiale en 2005 (7 ans après leur entrée dans la vie active)

	Hommes			Femmes		
	Seuls	En couple	<i>Ecart</i>	Seules	En couple	<i>Ecart</i>
En emploi	89%	95%	6%	85%	82%	-3%
En emploi à temps plein	83%	91%	8%	75%	61%	-15%
Salaire* (tous temps de travail)	1 500	1 542	3%	1 360	1 283	-6%
Salaire* (temps plein)	1 500	1 550	3%	1 403	1 350	-4%
Occupent un emploi de cadre	20%	24%	4%	18%	14%	-4%
Ont une responsabilité hiérarchique**	15%	20%	5%	11%	8%	-3%

Source : Enquête "Génération 98" du Céreq (3ème interrogation en 2005)

Champ : Jeunes vivant hors du domicile parental en 2005

* Salaires nets médians en euros (primes comprises)

** Jeunes déclarant avoir une ou plusieurs personnes sous leurs ordres et dont l'avis compte pour leur octroyer une augmentation salariale ou une promotion

À ces différences objectives de conditions d'emplois, s'ajoutent des différences d'ordre plus subjectif dans certaines réponses selon la situation familiale des jeunes. Ainsi, lorsqu'on leur demande qu'elle est leur priorité actuelle, si les réponses sont, dans l'ensemble, relativement équilibrées entre « *trouver ou conserver un emploi stable* », « *améliorer sa situation professionnelle* » ou « *ménager sa vie hors travail* », le poids accordé à chaque réponse varie non seulement selon le sexe des individus - les femmes ayant, globalement, moins souvent que les hommes comme priorité d'améliorer leur situation professionnelle et davantage celles de ménager leur vie hors travail et de trouver ou conserver un emploi stable -, mais surtout selon leur situation familiale. Ainsi, les écarts entre les hommes et les femmes sont nettement plus forts parmi ceux et celles qui vivent en couple, et beaucoup moins parmi les célibataires (par exemple, le poids accordé à la réponse « *ménager sa vie hors travail* » est identique pour les hommes et les femmes célibataires). En fait, si l'ordre des priorités est exactement le même pour les hommes en couple et les hommes célibataires, il diffère nettement pour les femmes selon leur statut matrimonial : les femmes en couple souhaitant, plus souvent que les autres, ménager leur vie hors travail (cf. tableau 4).

Tableau 4 : Déclaration des jeunes hommes et femmes concernant leur priorité actuelle (7 ans après leur entrée dans la vie active)

	Hommes		Femmes	
	Seuls	En couple	Seules	En couple
Trouver ou conserver un emploi stable	36%	33%	40%	40%
Ménager leur vie hors travail	21%	25%	22%	34%
Améliorer leur situation professionnelle	44%	42%	38%	26%
dont :				
<i>gagner plus d'argent</i>	16%	15%	10%	7%
<i>être plus autonome dans votre travail</i>	4%	4%	4%	3%
<i>être plus reconnu dans votre travail</i>	7%	7%	10%	7%
<i>monter dans la hiérarchie</i>	12%	13%	10%	6%
<i>rien de tout cela</i>	4%	3%	5%	3%

Source : Enquête "Génération 98" du Céreq (3ème interrogation en 2005)

Champ : Jeunes vivant hors du domicile parental en 2005

Notre hypothèse, inspirée des constats établis par François de Singly, selon laquelle la vie de couple pénalise davantage les débuts de carrière professionnelle des jeunes femmes alors qu'elle galvanise celle des jeunes hommes semble validée, y compris pour les plus diplômé-e-s d'entre eux. Mais il semble que, plus que la vie de couple, c'est la présence d'enfant(s) qui fait, encore davantage, « l'infortune » professionnelle des jeunes femmes. En effet, l'arrivée d'un premier enfant, puis éventuellement d'un deuxième, entrave largement leurs premiers pas dans la vie professionnelle. C'est ce que nous allons nous attacher à regarder maintenant.

Tableau 3bis : Situation professionnelle des jeunes hommes et femmes selon leur situation familiale en 2005 (7 ans après leur entrée dans la vie active)

	Hommes			Femmes		
	Seuls	En couple	<i>Ecart</i>	Seules	En couple	<i>Ecart</i>
En emploi						
Non diplômés(e)	81%	89%	9%	69%	50%	-19%
Cap-Bep diplômé(e)s	89%	96%	6%	76%	75%	-1%
Bachelier(e)s	89%	95%	6%	85%	82%	-3%
Diplômé(e)s Bac + 2	94%	97%	4%	94%	91%	-3%
Diplômé(e)s Bac + 3 et plus	93%	98%	5%	92%	91%	-2%
En emploi à temps plein						
Non diplômés(e)	73%	84%	11%	50%	34%	-17%
Cap-Bep diplômé(e)s	84%	93%	9%	62%	52%	-10%
Bachelier(e)s	84%	91%	7%	77%	61%	-16%
Diplômé(e)s Bac + 2	86%	92%	6%	86%	69%	-18%
Diplômé(e)s Bac + 3 et plus	83%	93%	10%	85%	70%	-16%
Salaires* (tous temps de travail)						
Non diplômés(e)	1 298	1 300	0,2%	1 051	1 000	-5%
Cap-Bep diplômé(e)s	1 300	1 341	3%	1 192	1 083	-9%
Bachelier(e)s	1 400	1 492	7%	1 300	1 176	-10%
Diplômé(e)s Bac + 2	1 600	1 683	5%	1 500	1 408	-6%
Diplômé(e)s Bac + 3 et plus	2 145	2 373	11%	1 633	1 638	0%
Salaires* (temps plein)						
Non diplômés(e)	1 300	1 300	0%	1 135	1 091	-4%
Cap-Bep diplômé(e)s	1 300	1 350	4%	1 200	1 168	-3%
Bachelier(e)s	1 400	1 492	7%	1 300	1 220	-6%
Diplômé(e)s Bac + 2	1 625	1 683	4%	1 533	1 500	-2%
Diplômé(e)s Bac + 3 et plus	2 167	2 400	11%	1 650	1 720	4%
Part de cadres						
Non diplômés(e)	2%	3%	1%	1%	2%	1%
Cap-Bep diplômé(e)s	2%	2%	0%	1%	1%	1%
Bachelier(e)s	8%	8%	1%	9%	3%	-6%
Diplômé(e)s Bac + 2	18%	19%	1%	10%	5%	-5%
Diplômé(e)s Bac + 3 et plus	70%	75%	5%	51%	49%	-2%
Exercent une responsabilité hiérarchique**						
Non diplômés(e)	10%	12%	2%	6%	6%	0%
Cap-Bep diplômé(e)s	13%	17%	4%	10%	4%	-7%
Bachelier(e)s	14%	18%	3%	9%	7%	-2%
Diplômé(e)s Bac + 2	16%	22%	7%	13%	8%	-4%
Diplômé(e)s Bac + 3 et plus	20%	29%	9%	16%	15%	-1%

Source : Enquête "Génération 98" du Céreq (3ème interrogation en 2005)

Champ : Jeunes vivant hors du domicile parental en 2005

* Salaires nets médians en euros (primes comprises)

** Jeunes déclarant avoir une ou plusieurs personnes sous leurs ordres et dont l'avis compte pour leur octroyer une augmentation salariale ou une promotion

L'arrivée des enfants pénalise les débuts de carrières féminines

En dépit, au fil des générations, d'une autonomisation des femmes par rapport à leur fonction maternelle, telle qu'on peut la mesurer à travers une plus grande continuité de leur activité professionnelle aux âges de la fécondité, la maternité demeure un obstacle à la promotion des femmes sur le marché du travail (Blöss, 2001).

Le tableau 5 montre que les écarts observés entre les jeunes femmes sans enfant et les jeunes mères dans leur participation active au marché du travail sont relativement importants, et ce à tous les niveaux de formation³. Ainsi, la part de celles qui sont, sept ans après leur entrée dans la vie, en situation d'emploi à temps plein est nettement plus importante pour les jeunes femmes qui n'ont pas encore d'enfants que pour celles qui sont déjà mères (79 % contre 53 %). Pour ces dernières, cette part varie également en fonction du nombre d'enfants : 66 % des jeunes mères d'un enfant unique contre seulement 37 % de celles d'au moins deux enfants occupent un emploi à temps plein, sept ans après leur entrée dans la vie active (cf. tableaux 5 et 6). Ces écarts, particulièrement saisissants au sein de la population féminine peu ou pas diplômées (seulement 18 % des jeunes mères de deux enfants, sorties de l'école sans aucun diplôme, occupent un emploi à temps plein contre 57 % de leurs consœurs sans enfant) sont également notables au sein de la catégorie des jeunes femmes les plus diplômées (niveau bac + 3 ou plus) : 88 % de ces jeunes femmes sans enfant contre seulement 49 % de leurs consœurs mères de deux enfants sont en situation d'emploi à temps plein (cf. tableau 6).

Tableau 5 : Situation professionnelle des jeunes hommes et femmes selon leur situation familiale en 2005 (7 ans après leur entrée dans la vie active)

	Hommes			Femmes		
	Sans enfant	Avec enfant(s)	Ecart	Sans enfant	Avec enfant(s)	Ecart
En emploi	93%	95%	2%	89%	78%	-11%
En emploi à temps plein	88%	90%	2%	79%	53%	-26%
Salaires* (tous temps de travail)	1 500	1 600	7%	1 322	1 261	-5%
Salaires* (temps plein)	1 500	1 601	7%	1 390	1 333	-4%
Occupent un emploi de cadre	20%	27%	7%	16%	14%	-2%
Ont une responsabilité hiérarchique**	17%	21%	4%	11%	8%	-3%

Source : Enquête "Génération 98" du Céreq (3ème interrogation en 2005)

Champ : Jeunes vivant hors du domicile parental en 2005

* Salaires nets médians en euros (primes comprises)

** Jeunes déclarant avoir une ou plusieurs personnes sous leurs ordres et dont l'avis compte pour leur octroyer une augmentation salariale ou une promotion

Ces différences, constatées sept ans après l'entrée sur le marché du travail, sont directement liées à la naissance des enfants puisque, lorsqu'on interroge les jeunes – hommes et femmes – sur les incidences qu'ont pu avoir sur leur situation professionnelle ces naissances, on peut estimer qu'elles ont eu des conséquences directes pour 35 % des jeunes mères, alors qu'elles n'affectent pas la situation professionnelle de 93 % des jeunes pères. Après la naissance de leur premier enfant, 17 % des jeunes mères passent à temps partiel, 11 % changent de poste ou acceptent une mutation et 7 % démissionnent de leur emploi⁴. Le passage à temps partiel

³ Pour les chiffres par niveau de diplôme, voir tableau 5bis (page 2).

⁴ Pour les jeunes femmes qui n'avaient qu'un seul enfant jusqu'en 2005.

est encore plus fréquent pour les jeunes femmes après la naissance de leur deuxième enfant puisque 35 % d'entre elles réduisent leur temps de travail à ce moment-là. Cette forte progression est en grande partie explicable par la possibilité pour les jeunes parents – et en l'occurrence pour les jeunes mères – de percevoir l'allocation parentale d'éducation (APE) dès lors que ceux/celles-ci interrompent totalement ou partiellement leur activité professionnelle après l'arrivée de leur deuxième enfant. En effet, dans le cadre d'une politique familiale visant à favoriser la « conciliation » entre vie familiale et vie professionnelle, l'APE permet depuis 1985, aux parents de jeunes enfants, d'interrompre ou de réduire temporairement leur activité professionnelle afin de s'occuper d'eux. Initialement réservée aux parents de trois enfants ou plus, l'APE a été étendue, en juillet 1994, aux familles de deux enfants, dont au moins l'un d'entre eux à moins de trois ans. Il s'avère que l'APE constitue l'une des mesures de la politique familiale qui a le plus influencé les comportements d'activité des jeunes femmes au cours des dix dernières années, avec un fort effet incitatif au retrait temporaire du marché du travail (Agalva et Bressé, 2005).

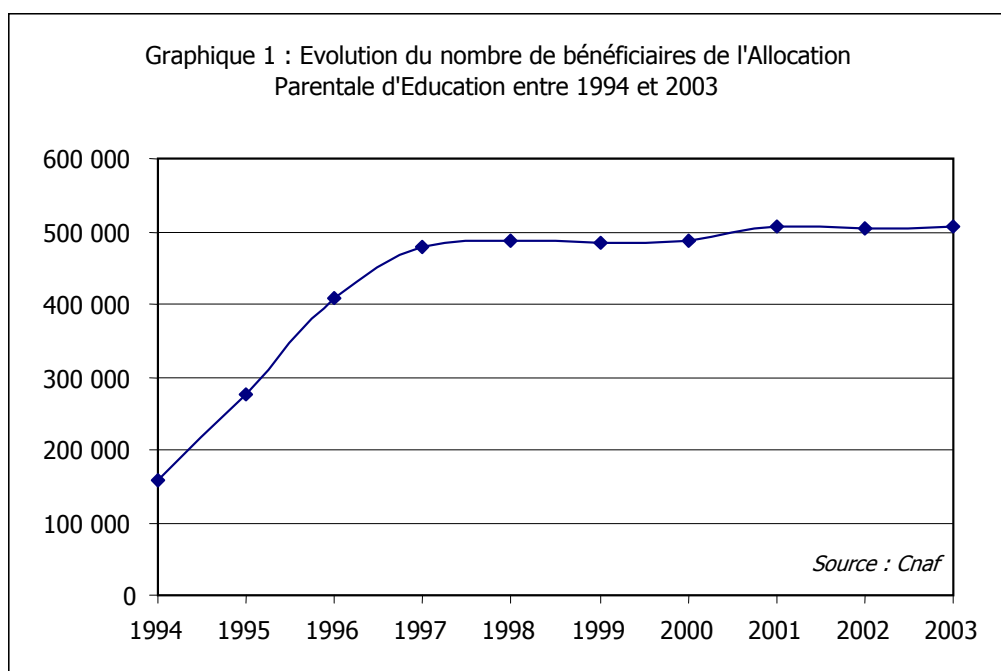


Tableau 5bis : Situation professionnelle des jeunes hommes et femmes selon leur situation familiale en 2005 (7 ans après leur entrée dans la vie active)

	Hommes			Femmes		
	Sans enfant	Avec enfant(s)	<i>Ecart</i>	Sans enfant	Avec enfant(s)	<i>Ecart</i>
En emploi						
Non diplômés(e)	84%	90%	7%	72%	45%	-27%
Cap-Bep diplômé(e)s	93%	94%	1%	86%	68%	-18%
Bachelier(e)s	92%	94%	2%	87%	80%	-7%
Diplômé(e)s Bac + 2	96%	97%	1%	94%	90%	-3%
Diplômé(e)s Bac + 3 et plus	95%	97%	2%	95%	88%	-6%
En emploi à temps plein						
Non diplômés(e)	78%	84%	6%	57%	27%	-29%
Cap-Bep diplômé(e)s	90%	91%	1%	71%	44%	-27%
Bachelier(e)s	89%	89%	0%	77%	56%	-21%
Diplômé(e)s Bac + 2	91%	90%	-1%	87%	61%	-26%
Diplômé(e)s Bac + 3 et plus	91%	91%	1%	88%	62%	-26%
Salaires* (tous temps de travail)						
Non diplômés(e)	1 298	1 300	0,2%	1 033	1 000	-3%
Cap-Bep diplômé(e)s	1 300	1 350	4%	1 140	1 067	-6%
Bachelier(e)s	1 408	1 500	7%	1 267	1 150	-9%
Diplômé(e)s Bac + 2	1 625	1 685	4%	1 500	1 400	-7%
Diplômé(e)s Bac + 3 et plus	2 229	2 329	4%	1 700	1 600	-6%
Salaires* (temps plein)						
Non diplômés(e)	1 300	1 291	-0,7%	1 100	1 100	0%
Cap-Bep diplômé(e)s	1 300	1 350	4%	1 200	1 177	-2%
Bachelier(e)s	1 425	1 500	5%	1 300	1 200	-8%
Diplômé(e)s Bac + 2	1 650	1 683	2%	1 517	1 479	-3%
Diplômé(e)s Bac + 3 et plus	2 275	2 400	5%	1 701	1 696	0%
Part de cadres						
Non diplômés(e)	3%	1%	-3%	1%	2%	0%
Cap-Bep diplômé(e)s	2%	1%	-1%	1%	1%	0%
Bachelier(e)s	8%	8%	0%	7%	3%	-4%
Diplômé(e)s Bac + 2	18%	18%	0%	9%	4%	-5%
Diplômé(e)s Bac + 3 et plus	71%	76%	4%	49%	50%	1%
Exercent une responsabilité hiérarchique**						
Non diplômés(e)	13%	8%	-5%	8%	4%	-4%
Cap-Bep diplômé(e)s	16%	14%	-1%	8%	3%	-5%
Bachelier(e)s	15%	19%	4%	9%	7%	-2%
Diplômé(e)s Bac + 2	18%	23%	5%	10%	9%	-1%
Diplômé(e)s Bac + 3 et plus	24%	29%	5%	16%	14%	-2%

Source : Enquête "Génération 98" du Céreq (3ème interrogation en 2005)

Champ : Jeunes vivant hors du domicile parental en 2005

* Salaires nets médians en euros (primes comprises)

** Jeunes déclarant avoir une ou plusieurs personnes sous leurs ordres et dont l'avis compte pour leur octroyer une augmentation salariale ou une promotion

En 2003, le nombre de familles bénéficiaires de cette allocation s'établissait à plus de 500 000, contre 150 000 dix ans plus tôt (*cf.* graphique 1). Or, ce sont les jeunes mères les moins qualifiées qui recourent préférentiellement à l'APE, et notamment celles qui rencontrent le plus de difficultés sur le marché du travail.

D'un point de vue salarial, les jeunes pères ont des salaires médians systématiquement plus élevés que les jeunes hommes sans enfant et l'ampleur des écarts est de l'ordre de 5 % parmi les plus diplômés d'entre eux (*cf.* tableau 5bis). Mais ces écarts sont bien plus spectaculaires lorsqu'on compare les salaires des jeunes pères à ceux des jeunes mères : sept après leur entrée sur le marché du travail, parmi les diplômés de l'enseignement supérieur (bac +3 et plus) en emploi à temps plein, les écarts de salaires sont de 42 % (soit 2 400 contre 1 696 euros). Au sein de la population féminine la plus diplômée, les écarts de revenus entre les jeunes femmes avec et sans enfants, de l'ordre de 6 %, s'expliquent essentiellement par leur temps de travail différencié (*cf.* tableau 5bis).

D'autres travaux confirment ces résultats. Par exemple, les femmes ingénieurs et polytechniciennes, mères d'un enfant, ont des positions professionnelles et des salaires inférieurs à ceux des femmes célibataires ou des femmes mariées sans enfant (Marry, 1995).

Tableau 6 : Proportion de jeunes hommes et femmes en emploi à temps plein selon leur situation familiale en 2005 (7 ans après leur entrée dans la vie active)

	Hommes			Femmes		
	Sans enfant	Un enfant	Deux enfants*	Sans enfant	Un enfant	Deux enfants*
Non diplômés(e)	78%	85%	80%	57%	38%	18%
Cap-Bep diplômé(e)s	90%	91%	91%	71%	55%	30%
Bachelier(e)s	89%	89%	89%	77%	67%	37%
Diplômé(e)s Bac + 2	91%	90%	90%	87%	77%	42%
Diplômé(e)s Bac + 3 et plus	91%	91%	92%	88%	74%	49%
Ensemble	88%	90%	90%	79%	66%	37%

* ou plus

Source : Enquête "Génération 98" du Céreq (3ème interrogation en 2005)

Champ : Jeunes vivant hors du domicile parental en 2005

D'un point de vue plus subjectif, la part de jeunes désirant prioritairement ménager leur vie hors travail - très proche pour les hommes et les femmes sans enfant - est en revanche plus élevée pour les jeunes mères que pour les jeunes pères (*cf.* tableau 7). Pour ces dernières, cette part croît avec le nombre d'enfant : elle passe de 33 % pour les jeunes mères d'un enfant unique à 42 % pour les jeunes mères de deux enfants et plus (contre respectivement 26 % et 30 % des jeunes pères).

Tableau 7 : Déclaration des jeunes hommes et femmes concernant leur priorité actuelle (7 ans après leur entrée dans la vie active)

	Hommes		Femmes	
	Sans enfant	Avec enfant(s)	Sans enfant	Avec enfant(s)
Trouver ou conserver un emploi stable	34%	34%	41%	39%
Ménager leur vie hors travail	21%	28%	23%	37%
Améliorer leur situation professionnelle	45%	39%	36%	24%

Source : Enquête "Génération 98" du Céreq (3ème interrogation en 2005)

Champ : Jeunes vivant hors du domicile parental en 2005

À travers ces chiffres, on voit très bien que les taux, les modalités et les priorités en matière d'activité professionnelle sont fortement liés pour les jeunes femmes, dès leurs premières

années sur le marché du travail, à leurs charges familiales. Et il y a fort à parier que, plus que par un « déficit » d'aspirations professionnelles, ce phénomène peut être expliqué en grande partie par l'assignation prioritaire des femmes – et notamment des mères – à la sphère domestique.

De nombreux travaux montrent que les femmes sont, dans tous les cas de figure, le point nodal du mode de production domestique (Roy, 1989 ; Zarca, 1990 et plus récemment Ponthieux et Schreiber, 2006). Même quand elles sont fortement investies dans leur carrière professionnelle, la nature du partage du travail ne change pas : les femmes sont toujours au centre de l'économie familiale tandis que les hommes sont loin de s'y investir systématiquement. Alors que la réalisation professionnelle des hommes est portée par une mobilisation familiale (qui passe essentiellement par celle de leur épouse), la réalisation professionnelle des femmes est en revanche plutôt le produit d'une mobilisation individuelle (Nicole-Drancourt, 1987). Si les capitaux scolaires des jeunes femmes en couple semblent moins rentables que ceux de leurs consœurs célibataires et que ceux des hommes, c'est sans doute bien en partie dû à un investissement différencié dans la sphère domestique. Car si les hommes peuvent investir l'essentiel de leur énergie dans leur activité professionnelle, c'est souvent parce qu'ils ont à « leur service » une femme qui s'occupe de l'intendance et de la gestion de la vie quotidienne, et s'ils peuvent prétendre plus fréquemment que les femmes à des promotions et des gains salariaux associés, c'est en partie parce qu'ils peuvent consacrer davantage de temps au travail qu'elles. Les données statistiques sur le travail domestique montrent régulièrement que celui-ci est toujours l'affaire des femmes et qu'elles effectuent encore aujourd'hui, l'essentiel de cette « production domestique ». En 1999, les deux tiers de ce travail sont réalisés par les femmes : elles y passent en moyenne 5 heures par jour, contre 2 heures 30 pour les hommes (Brousse, 1999). Mais, si l'on calcule les temps respectifs octroyés à ce que ce que l'INSEE définit comme le « noyau dur » du travail domestique, c'est 80 % de la production domestique qui est effectuée par les femmes⁵.

Très tôt dans la « carrière familiale », l'inégale répartition des tâches domestiques entre conjoints contribue à conforter les inégalités entre la place des hommes et des femmes sur le marché du travail. Le tiraillement entre travail et famille est très vite conjugué au féminin. Il est lié, dès l'arrivée du premier enfant, à la fameuse double journée des femmes et à la charge mentale que représente le fait d'être seule ou principale responsable de la bonne gestion de la vie quotidienne. Mais ces inégalités sont plus ou moins flagrantes selon le milieu social et les capitaux scolaires détenus par les jeunes femmes. Notre enquête montre en effet qu'au sein des couples où les deux conjoints travaillent à plein-temps, les jeunes femmes les plus dotées socialement et professionnellement semblent les mieux armées dans la négociation conjugale des tâches ménagères. Par exemple, on observe que passer régulièrement l'aspirateur ou préparer régulièrement le repas du soir est très rarement l'apanage des jeunes hommes : à peine 4 % d'entre eux contre 33 % des jeunes femmes effectuent l'essentiel de ces tâches. Si cette proportion est relativement stable chez les premiers – quel que soit leur niveau d'études, leur situation familiale ou professionnelle... –, elle varie en revanche fortement chez les jeunes femmes (cf. tableau 8 et encadré 2) :

- On peut voir notamment que leur implication domestique est fortement infléchie selon le capital scolaire qu'elles détiennent. Parmi les actives à temps complet, la proportion de celles qui effectuent l'essentiel de ces tâches ménagères varie de 46 % pour les non diplômées à

⁵ Ce "noyau dur" comprend l'alimentation (cuisine et vaisselle), le ménage, l'entretien du linge, les courses courantes et les soins matériels aux jeunes enfants et aux adultes âgés ou handicapés. Le reste, c'est à dire le bricolage, le jardinage, le tricot, l'éducation des enfants, les soins aux animaux, est défini comme moins "immédiatement indispensable".

24 % pour les diplômées de bac +3 et plus. En revanche, la proportion masculine est étonnamment stable puisqu'elle ne varie que de 2 % à 5 % selon le niveau de diplôme.

- La profession exercée par chacun des membres du couple plein semble également moduler les négociations conjugales en ce domaine : chez les couples de cadres, seulement 15 % des jeunes femmes effectuent l'essentiel de ces tâches tandis que c'est le cas pour 39 % de leurs consœurs employées ou ouvrières, en ménage avec un cadre. De même, lorsque les jeunes femmes occupent une profession de cadre tandis que leur conjoint est employé ou ouvrier, la faible contribution masculine aux tâches domestiques est moins forte que pour les autres couples (13 %).

- La présence et le nombre d'enfants accentuent la différence d'implication domestique entre les deux membres du couple actifs à temps plein. La part des jeunes hommes dont l'implication est insignifiante est d'autant plus grande, que le nombre d'enfants augmente : s'ils sont près d'un cinquième à ne pas participer à ces tâches domestiques quand ils n'ont pas d'enfant, c'est le cas du quart des jeunes pères d'un enfant et de plus du tiers de ceux d'au moins deux enfants !

Tableau 8 : Implication dans les tâches domestiques des jeunes hommes et femmes vivant en couple et travaillant à temps plein (7 ans après leur entrée dans la vie active)

	Implication très forte		Implication très faible	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Ensemble	4%	33%	24%	3%
Selon le niveau de diplôme				
Non diplômés(e)	2%	46%	30%	1%
Cap-Bep diplômé(e)s	3%	41%	27%	2%
Bachelier(e)s	3%	33%	23%	3%
Diplômé(e)s Bac + 2	5%	33%	18%	2%
Diplômé(e)s Bac + 3 et plus	5%	24%	26%	4%
Selon le type de couple :				
Couples homogames (cadres)	4%	15%	22%	7%
Ego est cadre et son/sa conjoint(e) employé(e) ou ouvrier(e)	6%	23%	21%	6%
Couples homogames (employés ou ouvriers)	3%	36%	23%	2%
Ego est employé(e) ou ouvrier(e) et son/sa conjoint(e) cadre	7%	39%	13%	1%
Selon la situation familiale et le nombre d'enfant(s)				
Sans enfant	4%	31%	19%	3%
Avec enfant(s)	3%	34%	29%	3%
<i>dont un seul enfant</i>	<i>3%</i>	<i>34%</i>	<i>26%</i>	<i>2%</i>
<i>dont plusieurs enfants</i>	<i>3%</i>	<i>35%</i>	<i>35%</i>	<i>4%</i>

Source : Enquête "Génération 98" du Céreq (3ème interrogation en 2005)
Champ : jeunes en couple et en emploi à temps plein à la date de l'enquête

Encadré 2 : champ et définition

Champ du tableau 8 : parmi l'ensemble des répondants, n'ont été retenus que ceux qui vivaient en couple et travaillaient à temps plein à la date de l'enquête.

Définition : l'indicateur d'implication dans les tâches domestiques a été construit à partir des réponses à quatre questions :

- « Qui passe le plus souvent l'aspirateur chez vous ? »
- « Qui l'a fait la dernière fois ? »
- « Qui prépare le repas du soir le plus souvent quand vous êtes ensemble chez vous ? »

- « Qui l'a fait la dernière fois ? »

Les possibilités de réponses à ces deux questions étaient : "vous", "votre conjoint", "les deux" ou "quelqu'un d'autre".

L'implication dans les tâches domestiques est considérée comme « forte » pour ceux et celles qui ont répondu qu'ils/elles effectuaient eux-mêmes le plus souvent ces deux tâches et qu'ils l'avaient fait la dernière fois. À l'opposé, cette implication est considérée comme « faible » pour ceux et celles qui ont répondu qu'ils/elles ne l'avaient pas fait eux-mêmes ni la dernière fois, ni le plus souvent. Ces deux cas de figure représentent donc les deux positions extrêmes entre lesquelles une multitude de possibilités existe.

* *
*

Les évolutions spectaculaires observées dans les sphères de l'école et du marché du travail n'ont donc pas été accompagnées de transformations d'ampleur comparable dans la sphère privée. L'assignation aux femmes des charges familiales va toujours de soi, d'autant plus que la psychologisation de la société fait de l'investissement parental (c'est-à-dire en réalité maternel) la condition de la réussite des enfants. Dans le cadre familial, même si certains « frémissements » se laissent percevoir, l'innovation paternelle reste très limitée (Ferrand, 2004). Les grandes mutations de la famille depuis les années soixante (déclin du mariage au profit de la cohabitation, montée des divorces...) n'ont pas bouleversé la donne et au quotidien, l'irruption des « nouveaux pères » n'a pas réellement changé les choses puisque leur participation continue de diminuer avec le nombre d'enfants ! (Devreux et Frinking, 2001) En ce domaine, la permanence l'emporte sur le changement car peu nombreux sont les indicateurs permettant de croire en une redistribution révolutionnaire des fonctions entre les sexes et en une redéfinition des rôles masculins et féminins au sein de la famille.

Les explications de cette inertie semblent à la fois à chercher du côté, de ce que Héléna Hirata appelle, la « *servitude volontaire* » des femmes et leur « *consentement à la domination* » - décrivant ainsi l'ambivalence des femmes vis-à-vis du travail domestique qu'elles exercent à la fois avec amour et haine -, que du côté des résistances masculines au changement (Hirata, 2002). Celles-ci semblent s'imposer pour beaucoup de chercheur-e-s avec une certaine évidence : car pourquoi les hommes renonceraient-ils aux privilèges et aux bénéfices « qu'ils tirent personnellement de l'exploitation collective et individuelle du travail des femmes » ? (Devreux, 2004, p. 12) Cette résistance pouvant même s'imposer à eux, malgré eux. Christian Baudelot, nous relatant sa rencontre (et celle de son acolyte Roger Establet) avec la problématique du genre, nous explique combien cette résistante transcende les bonnes résolutions individuelles : « Très vite, s'est alors posée la question du partage des tâches et de la division du travail domestique. Nous étions, Roger et moi, de très bonne volonté, théoriquement et politiquement acquis au partage maximum. (...) [Mais], quoi que nous fassions, quoi que nous voulions, le centre de gravité de la charge mentale associée au travail domestique ne se déplaçait pas. Tel un satellite géostationnaire, il demeurait invariablement positionné sur les épaules de nos épouses. Une façon comme une autre de prendre la mesure de la résistance qu'offre un fait social de type durkheimien aux bonnes volontés individuelles qui cherchent à les modifier. Un fait social existe parce qu'il résiste. À coup sûr, la division du travail entre les genres en était un, et un fait particulièrement dur et robuste. » (Baudelot, 2003, p. 40).

Bibliographie

- AGALVA E., BRESSÉ S., 2005, « Les bénéficiaires de l'Allocation parentale d'éducation : trajectoires d'activité et retour à l'emploi », Direction de la recherche des études de l'évaluation et des statistiques, *Etudes et Résultats* n°399.
- BAUDELLOT C., 2003, « A l'école des femmes », in Laufer J., Marry C., Maruani M. (dir.), *Le genre du travail. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexes*, La Découverte, Collection Recherches, pp. 40-44.
- BATTAGLIOLA, Françoise, 1984, « Employés et employées. Trajectoires familiales et professionnelles », in *Le sexe du travail : structures familiales et système productif*, PUG, Grenoble.
- BLÖSS T., 2001, « L'égalité parentale au cœur des contradictions de la vie privée et des politiques publiques », in BLÖSS T. (dir.), *La dialectique des rapports hommes-femmes*, P.U.F., p. 45-70.
- BROUSSE Cécile, 1999, « La répartition du travail domestique entre conjoints : permanences et évolutions de 1986 à 1999 », in *France Portrait social*, Insee, p. 135-151.
- DAUNE-RICHARD Anne-Marie, 1984, « Activité professionnelle, travail domestique et lignées familiales », in *Le sexe du travail* (collectif), Grenoble, PUG, p. 45-70.
- DEVREUX A. M., 1984, « La parentalité dans le travail : Rôles de sexe et rapports sociaux », in *Le sexe du travail* (collectif), Grenoble, PUG.
- DEVREUX A.M., FRINKING G., 2001, *Les pratiques des hommes dans le travail domestique. Une comparaison franco-néerlandaise*, Paris, CSU-CNRS et Tilburg University, WORC.
- FERRAND Michèle, 1984, « Paternité et vie professionnelle » in *Le sexe du travail* (collectif), Grenoble, PUG, pp. 127-139.
- FERRAND M., 2004, *Féminin, masculin*, Paris, la Découverte, collection « Repères ».
- GALLAND O., 1995, « Une entrée plus tardive dans la vie adulte », *Economie et Statistique*, n°283-284.
- HIRATA H., 2002, « Travail et affects. Les ressorts de la servitude domestique », Note de recherche, *Travailler*, n°8, p. 13-23.
- MARRY C., 1995, « Polytechniciennes=polytechniciens? », *Les Cahiers du MAGE*, 3-4/95.
- MARRY C., KIEFFER A., 2001, « Couples et carrières : une question nouvelle en sociologie », Actes des Journées de sociologie du travail, Aix-en-Provence, les 21, 22 et 23 Juin, pp. 181-189.
- NICOLE-DRANCOURT C., 1989, « Stratégies professionnelles et organisation des familles », *Revue française de sociologie*, XXX, pp. 57-80.
- PONTHIEUX S. et SCHREIBER A., 2006, « Dans les couples de salariés, la répartition du travail domestique reste inégale », in *Données sociales*, Insee.
- ROY C., 1989, « La gestion du temps des hommes et des femmes, des actifs et des inactifs », *Economie et Statistique* n°223.
- SINGLY DE F., 1987, *Fortune et infortune de la femme mariée*, Paris, Presses Universitaires de France.
- TRAPIER P., 1997, « Homme, travail, femme et famille : quatre mouvements pour un quatuor ? Sociologie du travail et sociologie de la famille », *Sociétés contemporaines*, n° 25, p. 11-24.
- VALLET L-A., 1995, « Diplôme féminin et carrière masculine : le sens d'une corrélation », *Revue française de sociologie*, XXXVI, p. 143-169.
- ZARCA B., 1990, « Division du travail domestique : poids du passé et tensions au sein du couple », *Economie et Statistique* n°228.

Biopolitik und Fortpflanzungsmedizin

Petra Gehring

Wenn ich über das Problemfeld Fortpflanzungsmedizin spreche, dann ist mein Ziel, zu den öffentlichen Redegewohnheiten, die der Reproduktionsmedizin ihre Konturen geben, auf Distanz zu gehen. Ich bin zwar Philosophin, aber keine Ethikerin. Ich möchte nicht die verschiedenen moralischen Aspekte der assistierten Reproduktion erörtern – oder der vorgeburtlichen Gen-Checks, des weltweiten Samen- und Eizellmarktes, der bezahlten Leihmutterchaft. Und ich denke auch nicht über die moralische „Hauptperson“ auf der sozialmedizinisch-forschungspolitisch-familienpolitischen Mehrfachbühne nach: über den Embryo.

Ich bezweifle, dass wir die Sachverhalte, mit denen wir es zu tun haben, überhaupt angemessen in den Blick bekommen – mit einer Diskussion über Individuen einerseits und reproduktive Substanzen andererseits, wobei es dann scheint, dass die Medizin die beiden Seiten lediglich zusammenbringt. Ich denke vielmehr, dass es eine tiefgreifende Verbindung gibt zwischen Fortpflanzung und Ökonomie – wobei ich glaube, dass es nicht nur um private Profite geht. Vielmehr ist die Verbindung von Fortpflanzung und gesellschaftlicher Wertschöpfung eine, die tiefer geht. Im Zeitalter von Biomedizin und Fortpflanzungstechnologien wird der Lebensstoff als solcher zur volkswirtschaftlichen Wertsache, zum Gut der Gemeinschaft und zum Medium, in dem sich die Gattung reproduziert.

Wenn ich im Folgenden den Bereich der Fortpflanzungsmedizin als ein Feld von Biopolitik diskutiere, dann ist meine Ausgangsthese: Mit der neuen ökonomischen Bedeutung der sogenannten „reproduktiven Substanzen“ zeigt sich eine Verwandlung der humanen Reproduktion in Produktion – und zwar der Produktion von äußerst unterschiedlichen Produkten, denkt man an das „Wunschkind“ auf der einen Seite, an das Gewebe aus der Tube auf der anderen, und nicht zuletzt an den ökonomisch codierten Nutzen aller. Im Ganzen möchte ich drei Punkte behandeln:

(1) Der Bereich der „Reproduktionsmedizin“ – ein zunehmend irreführender Name – ist keineswegs ein medizinisches Feld unter anderen. Die zeigt sich insbesondere am Charakter der fortpflanzungsmedizinischen Handlungen: Diese sind nicht nur keine *Heilbehandlung*, sie sind auch nicht bloße Dienstleistung, sondern Herstellungshandlung, biotechnische Produktion.

(2) Das Objekt dieser Produktion ist nicht nur deshalb, weil Beteiligte daran verdienen, ökonomisch wertvoll, sondern es ist von gesellschaftlichem – vielleicht sollte man sagen: „bioökonomischen“ Wert. Daß in der fortpflanzungsmedizinischen Praxis ein kollektives Gut geschaffen wird und werden soll, zeigt sich beispielsweise daran, wem die Behandlung eigentlich gilt. Nämlich nicht einer Patientin, sondern Funktionseinheiten wie etwa „dem Paar“ oder auch den antizipierten potentiellen Nachkommen oder gar „künftigen Generationen“, dem Wohlergehen einer ganzen Population.

(3) Angesichts einer doppelten – einer privat mobilisierbaren und einer volkswirtschaftlichen – Gewinnerwartung an das aus den Menschenkörpern herausgelöste Zeugen, Züchten und Wachsen tragen im Moment einseitig die Frauen die (physischen) Lasten des fortpflanzungstechnischen Umbruchs. Die Reproduktionsmedizin wie auch die Humangewebeproduktion sind nichts anderes als Momente einer invasiven Bio-Industrie an der Frau.

Ist Reproduktionsmedizin Medizin?

Zur ersten These. Reproduktionsmedizin heute gibt sich zwar als ganz normale Medizin. Sie hat das Feld der Heilbehandlung jedoch längst weit hinter sich gelassen. Weder beschränkt sie sich auf die Frage der „Gesundheit“ von Mutter und Kind, noch auf die Frage des „Wie“ von Schwangerschaft und Gebären. Geboten werden vielmehr universale Dienstleistungen in der Frage „wann“, „ob überhaupt“, „durch wen“ „in welcher Qualität“ es zu Kindern kommt. Nicht alles Machbare ist in Ländern wie unseren erlaubt. Dennoch ist das Kind zur biomedizinische Gestaltungsaufgabe geworden, Dies spiegelt sich auch in Deutschland in den hohen Ansprüchen und Erwartungen der Patienten als „Kunden“ in Sachen Wunschkind ab. Zu Recht spricht kaum jemand mehr von Frauenheilkunde und Geburtshilfe, sondern eben von „Reproduktionsmedizin“ oder auch „Fertilitäts-“, also „Fruchtbarkeitsmedizin“. Gynäkologen bewerben ihre Praxis mit der Angabe des Tätigkeitsschwerpunkts „Wunschkindbehandlung“¹, und die Deutsche Gesellschaft für Gynäkologie und Geburtshilfe sprach 2006 von einem „Paradigmenwechsel“. In „Zeiten geänderter Ansprüche der Patientinnen und im Zeichen des demographischen Wandels“ müßten auch Frauenärzte über Aufgabe, Rolle und Selbstverständnis nachdenken. Künftig sollen Frauenärzte „das gesamte Leben ihrer Patientinnen begleiten“ – „Zugang zu den medizinischen Methoden“ im Bereich Fortpflanzungsmedizin bzw. „künstliche Befruchtung“ einschließlich.² Die ehemals schwangerschaftsbegleitende Gynäkologie versteht sich als universaler Dienstleister im Bereich kontrollierter Kinderproduktion.

Tatsächlich denke ich, man sollte den Ausdruck „Produktion“ sozusagen doppelt wörtlich nehmen: in seinem technischen wie in seinem ökonomischen Sinn. Auch im institutionellen Sprachgebrauch drückt er sich klar aus: Medizin ist Teil eines „öffentlichen Gesundheitswesens“, sie produziert und erwirtschaftet am Einzelnen ein öffentliches Gut, die „public health“. Dabei agiert „Gesundheitspolitik“ prädiktiv und präventiv. Das erwirtschaftete „Produkt“ Gesundheit ist eine Größe, die individuell vorkommt, aber vor allem eine volkswirtschaftliche Maßeinheit ist. Wie leicht sich eine solche von der Krankheit abgelöste, auf „Gesundheitsproduktion“ eingestellte Medizin in andere Produktionsfelder hineinentwickelt, das zeigen die geduldeten Grauzonen ärztlichen Engagements in der sportlichen und militärischen Leistungssteigerung, in der Schönheitschirurgie sowie in den ökonomisch prosperierenden Feldern „Wellness“ und „Anti-Aging“.

Reproduktionsmedizin hat ähnliche Züge. Sie kommt – nachfrageorientiert – den Wünschen gesunder Individuen nach, die aus ihrem Körper etwas machen, etwas möglichst Optimales machen wollen. Reproduktionsmedizin beschränkt sich allerdings nicht auf die Verbesserung eines Körpers, sondern sie macht die Körper als Schöpfer weiterer Körper im Großmaßstab produktiv. Damit wird ein Bereich, der auch in unserer weitgehend liberalisierten Gesellschaft durch zivile Scheu und durch ein Korsett zunächst ständischer und dann bürgerlicher Regeln der direkten Vermarktung entzogen war, im Zeichen des Medizinischen kommerzialisiert. Wohlgemerkt: Nicht irgendetwas wird in der Reproduktionsmedizin in technische und kommerzielle Bahnen gelenkt, sondern das Insgesamt der mit dem Wort Fortpflanzung umschriebenen kulturellen Praktiken wird transformiert und dem Produktionsparadigma unterstellt.

Seit die Vererbung als eine genetisch kalkulierbare Sache betrachtet werden muss, liegt über der Fortpflanzung eine Spannung. Sie besteht darin, daß hier zum einen eine wie immer

¹ Vgl. etwa im Netzauftritt der Gemeinschaftspraxis Dr. med, Hannen/Dr. med. Kerle, Berlin: <http://www.kinderwunschzentrum.de/de/start.html> (Stand: 30. September 2006).

² Vgl. die Presserklärung zum 56. Kongreß der deutschen Gesellschaft für Gynäkologie und Geburtshilfe, Berlin 19.-22. September 2006.

konkrete Beziehungsgeschichte, ein Akt der Zeugung, ein Akt, den die Beteiligten auch keineswegs als Kindermachen begreifen müssen oder wollen, stattfindet, – und daß dieser zum anderen zugleich als Austragungsort einer prospektiven, einer hypothetischen biopolitischen Rechnung betrachtet wird, einer Rechnung, welche die Gesellschaft anstellt und mit welcher biologische und auch ökonomische Chancen und Risiken in die Kinderfrage hineinspielen. Und nicht nur die Einzelnen, sondern – das ist der Kern aller Biopolitik – auch die Gesellschaft „handelt“, wo Fortpflanzung stattfindet. Und die Gesellschaft stellt Forderungen. Sie „steuert“ – im Zeichen der Vitalität des Kollektivlebens und mit den Kostenargumenten der Gesundheitspolitik.

Das fortpflanzungsmedizinisch aufgeklärte, zu fortpflanzungsmedizinischer „Verantwortung“ angehaltene Paar steht daher inmitten einer schizophrener Logik: Es trifft einen intimen Entschluß – idealtypisch eine romantisch-aus-sich-selbst-heraus-fraglos fällige Entscheidung für Partner und Kind. Und zugleich ist es angehalten, sich die Planungskriterien einer biologischen Wohlfahrt der Gemeinschaft und der Gattung zu eigen zu machen. Keine moderne Expertenkultur kann uns vor dem entstehenden Dilemma bewahren. Und politisch kennen wir nur abschreckende Varianten, wie das romantische und das erbhygienische Ideal in ein und derselben Fortpflanzungspolitik vereinbar sind: Lebensreformerische Elitezirkel, die eine Exklusiv-Fortpflanzung der Erwählten praktizieren. Oder aber – auf die breite Masse zielend – den biopolitischen Reformstaat: die im Wesentlichen volkswirtschaftlich begründete Vorstellung vom gesamtgesellschaftlichen „Rassedienst“, wie es sie bereits um 1900, also Jahrzehnte vor der NS-Zeit gab.³

Inwertsetzung von Population und Paar

Zum zweiten Punkt: Mit der biopolitischen Produktionslogik scheint sich auch das Objekt der reproduktionsmedizinischen Behandlung zu ändern. Frauenheilkunde und Geburtshilfe war – wie der Name noch sagt – eine Medizin am Individuum, traditionell: der schwangeren und gebärenden Frau. Fortpflanzungsmedizin heute ist hingegen eine gleichsam nur noch „an“ der Frau praktizierten Medizin des potentiellen Kindes, und zwar nicht ihres Kindes, sondern eines Kindes gemacht vom „Paar“. Bis in die Frage der Finanzierung einer Fertilitätsbehandlung hinein ist heute die Dienstleistung zum Wunschkind eine Leistung an zweien. Und sie werden behandelt als seien sie eine quasi-physische Einheit. Ich finde schlagend das folgende Beispiel: Eine männliche Unfruchtbarkeit kann in Deutschland inzwischen durch invasive Maßnahmen an der gesunden Frau „behandelt“ werden – und zwar von der Krankenkasse finanziert. Und für die Behandlung des „Paares“ zahlt – die Kasse der gesunden Frau!⁴ Der „Wert“ des zu produzierenden Kindes – und genauer: die biologische Vaterschaft eines bestimmten Mannes im Paar – sind hier offenbar zum Äquivalent des im Gesundheitssystem ansonsten produzierten Gutes „Gesundheit“ geworden. Fortpflanzungsmedizin macht allerdings nicht gesund. Sondern produziert medizinisch optimal eingestellten Qualitätsnachwuchs über das bloße Gesundsein hinaus.

Sind moderne Staaten eugenisch? Wenn ja, dann in einem entstaatlichten und gleichsam markvermittelten Sinn. Heute scheint das Prinzip Wettbewerb unter den betroffenen Eltern völlig auszureichen, um aggressive eugenische Propaganda überflüssig zu machen. Geredet wird nur mehr über eine Fülle von Einzelmaßnahmen, welche die absorptionsfreudige Vokabel „Qualität“ in sich aufzunehmen vermag. Jedenfalls die zahlungskräftigen

³ Vgl. stellvertretend für viele die Arbeiten von Wilhelm Schallmayer. Für die ökonomisch gegründete Programmatik einer „Nationalbiologie“ (in Analogie zur Nationalökonomie) prägt Schallmayer den Namen „biologische Politik“.

⁴ Vgl. zu Einzelheiten die Magisterarbeit von Maxine Sabrowski: Der „ethische Wert“ des „eigenen“ Kindes. Darmstadt 2005, unveröffentlichtes Ms.

Mittelschichten muss man in eine biopolitische „Verantwortung“ nicht zwingen: Die Individuen werden als „Paar“ in beraten, sie verhalten sich als „Paar“ und vom Projektkind zum Produktkind wird der Schritt immer kleiner. „Liberale Eugenik“ hat man das genannt, was hier gleichsam „von unten“, als artikuliertes Konsumenteninteresse die moderne Fortpflanzungsmedizin herantritt.⁵ Liberale Eugenik lebt von der langfristigen Hoffnung derer, die – bietet man sie ihnen – sich im Zweifel für das Versprechen einer Optimierung entscheiden.

Einmal etabliert, ist das Geschäft mit Hoffnungen stets ein großes, ein sich selbst nie widerlegendes Geschäft. In einem generell „optimierungswilligen“ Klima nimmt es nicht Wunder, daß auch bevölkerungspolitische Argumente wie die demographische Entwicklung oder die Senkung staatlicher Gesundheitsausgaben (Stichwort: Vermeidung von „Volkskrankheiten“⁶) durch die öffentlichen Medien vermittelt mehr oder weniger direkt auf der Ebene der individuellen Entscheidung für Fortpflanzungswege, Verfahren und Kosten ankommen. Durch die frisch entdeckte PGH-Technik sollen sogar Embryonen aussortiert werden können, die selbst gesund sind, aber als Überträger bestimmter Erbkrankheiten an die übernächste Generation in Frage kommen.⁷ Es ist zu erwarten, dass auch eine solche Technik – trotz der Abstraktheit dessen, dem sie vorbeugt – ihre Anwenderinnen und Anwender findet.

Bio-Industrie an der Frau

Zum dritten Punkt. Das Paar wie auch die Gattung sind trügerische Einheiten, weil sie dasselbe tun wie die pseudoneutrale Rede von den „reproduktiven Substanzen“: Sie verstellen den Blick darauf, wer wo was mit wem macht – etwa im Falle einer PID- oder ICSI-Schwangerschaft oder beim Verkauf und Erwerb einer Eizelle oder bei der mehrlingsträchtigen künstlichen Befruchtung.

Schon das Zustandekommen des „Bedarfs“ an fortpflanzungsmedizinischen Verfahren muss unter macht- und geschlechterpolitischen Gesichtspunkten nachgedacht werden.⁸ Rechtfertigt etwa der Wunsch des Mannes nach einer genetisch „eigenen“ Vaterschaft das vorhin erwähnte Szenario: Lieber nimmt die Frau das riskante Verfahren ICSI auf sich, als ein Kind mit Spendersamen zu bekommen? Daß das „Paar“ in puncto Vaterschaft kein herrschaftsfreier Raum ist, zeigt auch die geradezu manische Privatnachfrage nach Vaterschaftstests. Hier regiert patriarchale Kontrollmacht.

Aber auch jenseits von Zweifeln an der Freiwilligkeit der Paare bei der Nachfrage nach Fortpflanzungsmedizin: Man sehe sich die Verfahren an! Immer wieder haben Kritikerinnen⁹ auf das Faktum hingewiesen: Die Reproduktionsmedizin ist vor allem eines: Eine invasive

⁵ Ganz von allein entsteht eine solche Nachfrage allerdings nicht, führt man sich vor Augen, daß es Hormonhersteller sind, die die Finanzierung von Internetauftritten von Interessenvereinen wie „Wunschkind e.V.“ übernehmen.

⁶ Stichwort „garantiert kreisfreies Kind“; besonders interessant die Debatte um eine mögliche genetische Ursache (und also Vermeidbarkeit) von „Adiposität“, also von als krank definiertem Übergewicht.

⁷ Vgl. Florian Rötzer: Das genetisch gesunde Kind. In: Telepolis vom 20.06.2006, <http://www.heise.de/tp/r4/artikel/22/22931/1.html> (Stand 14.9.2006).

⁸ Etwa scheint das Syndrom „unerfüllter Kinderwunsch“ erst mit den Techniken und den sie begleitenden Erwartungen (korrespondierend mit dem allgemeinen Trend zur Just-in-time Babyphase) diskursiv auffällig geworden zu sein. Vieles spricht dafür, daß erst das behebbare Leiden wirklich als Leiden, von dem Paare geheilt zu werden fordern, aufgeflammt ist.

⁹ Aber auch Verbände wie Pro Familia, vgl. unlängst: Die Spenderin trägt das Risiko (Interview mit Dorothea Kleinschmidt). In: Frankfurter Rundschau vom 29. August 2006.

Technologie am Frauenkörper. Die weiblichen Eizellen sind ohne Wenn und Aber ein integraler, nur durch *Operation* erreichbarer Teil des weiblichen Körpers – und ohne vorherige dopingartige Hormongaben sind Eizellen im Reagenzglas nicht manipulierbar. Die quantitativen Begehrlichkeiten der Reproduktionsmedizin sind enorm – und um ein vielfaches größer ist der Eierbedarf bei der sogenannten „therapeutischen“ Nutzung. Der koreanische Kloningenieur Hwang Woo-Suk benötigte Eier von 16 Mitarbeiterinnen – allein im prototypischen Versuch. Sollten auf Klonierungstechniken beruhende Medikamente tatsächlich in Serie produziert werden, so ist mit einem Bedarf von Millionen und Abermillionen an menschlichen Eiern zu rechnen. Diese Substanzen sind nicht einfach da. Sie setzen die massenhafte Körperverletzung an Frauen voraus. Unter dem irreführenden Titel einer „Spende“ gegen Aufwandsentschädigung hat ein entsprechender Selbstverkauf von Frauen aus ärmeren Ländern weltweit längst begonnen.

Wieso: die Frauen kriegen doch gutes Geld – und sie entscheiden sich freiwillig, werden vor allem die wohlhabenden englischen und deutschen Nutznießer und Nutznießerinnen von Eizellen zum Beispiel aus Bulgarien sagen. Und der Arzt, der das „Material“ präpariert oder einpflanzt, wird sagen, in freien Ländern gebe es nun mal eine „Nachfragemedizin“. Ist die bio-industrielle Nutzung von Stoffen aus Frauen, die ihren Körper verkaufen müssen, also politisch unbedenklich?

Auch für das Ansehen sogenannter „Snuff videos“ (die Morde zeigen) oder für das Essen von Menschenfleisch wird sich in einer Konsumdemokratie wie der unseren ohne Probleme ein „Markt“ organisieren lassen. Potentiellen Bedarf gibt es für nahezu alles. Entgegen jeder gutgemeint-materialistischen Anthropologie haben Gesellschaften wie die unsere längst gezeigt: Bedürfnisse kann man wecken – und wenn daraus eine Zukunftsbranche entstehen könnte, so schaut die Politik weg. Ähnliches gilt für die Standesethik der beteiligten Berufe. Die Medizin muß sich klarmachen, daß mit jeder einzelnen „Eizellernte“ ein Mediziner oder eine Medizinerin ihr Standesprivileg – allein im Rahmen einer Heilbehandlung sind Körperverletzungen durch Dritte gerechtfertigt – für einen nichttherapeutischen Eingriff an einem gesunden Menschen nutzt.

Die Frage wäre damit also – auch juristisch – keineswegs: Wie lassen sich Verbote im Bereich der Fortpflanzungsmedizin begründen? Sondern die Frage wäre: Warum sind dergleichen nichttherapeutische Körperverletzungen als Dienstleistungen überhaupt erlaubt? Juristische Verlegenheiten im Umgang mit modernen Reproduktionstechnologien sind offenkundig gegeben, aber sie sind rechtspolitischer, nicht rechtstechnischer Art. Explizite Verbote wären nicht nötig, definierte man den genuine Zuständigkeitsraum von Medizinern nur weiterhin eng genug. Sind Behandlungsverträge, die keine Heilbehandlung beinhalten, nicht einfach „sittenwidrig“, und damit nichtig? Der Kern der fortpflanzungsmedizinischen Zukunftsfragen ist politischer Natur. Ist überhaupt, lautet daher die Frage, eine Kommerzialisierung nicht nur der Reproduktionsmedizin, sondern auch vor allem ihrer Zulieferbranchen politisch gewollt und mit welchen Gründen und von wem?¹⁰

Zusammenfassung

Fortpflanzungsmedizin spiegelt Biopolitik. Sie beweist ihren „kommerziellen“, nämlich produktionsorientierten Charakter nicht etwa durch den (namentlich von den Kirchen so gern zum Hauptthema gemachten) Embryonenverbrauch, sondern dadurch, wie sie Frauen behandelt. Kommerzialisierung bleibt für das, was mit der Fortpflanzungsmedizin geschieht,

¹⁰ Lautet die Antwort „Ja“, wie wäre die Begründung? Weil die Leute nun mal ruhig ihre eigene Haut zum Markte tragen sollen? Weil die assistierte Reproduktion eine vergleichsweise harmlose Risikosportart ist? Weil sich erste „soziale Formen“ um die neue Reproduktion herum bilden (vgl. zu dem für die USA beobachteten Kult um den Samenspender 401, Katja Gelinski: Das Bank-Geheimnis, in: FAS vom 2. Juli 2006)?

im ganzen ein hilfloser Ausdruck. Es fehlt ein passendes Wort für die „doppelte“ Produktivmachung und auch die doppelte Art des Profitierens, die in der Option einer Technisierung des Menschenmachens liegt. Zum einen gibt es da individuellen Profit am Markt: Das Paar, der Reproduktionsmediziner, ein Spender oder eine Spenderin bekommt vielleicht, was sie will. Zum anderen wird aber auch ein Stück zukünftiger Population produziert – und eben hier ist die „Optimierung“ gesundheitsökonomisch erwünscht und auch für aufgeklärte demokratische Mehrheiten interessant. Mit jedem „Qualitätskind“ wird – jedenfalls rein rechnerisch – auch ein biopolitisch-volkswirtschaftlicher Mehrwert erwirtschaftet. Liberale Eugenik bedient in Gesundheits-Systemen heute ein *shareholder value*-Prinzip.

Letzte Bemerkung: Steckt hinter all dem aber „Absicht“? Ist es nicht doch nur eine Unterstellung, private Nachfrage nach Qualitätskindern und biopolitische *Governance*, biomedizinischer *shareholder value*, hätten miteinander zu tun? Ist biologische Qualitätsverbesserung nicht doch im politisch unbedenklichen Kleinmaßstab zu haben? Gesundheitspolitik suggeriert das: Sie agiert, als gebe es eine Art *win-win*-Konstellation – jedenfalls solange es bei einer solchen „gedrosselten“ (für Forschung und Entwicklung gerade ausreichenden) Kommerzialisierung der Fortpflanzungsmedizin bleibt, wie in Deutschland derzeit. Kann man aber eine „halbe“ Vermarktung des Kindermachens haben? Meine Antwort ist: nein. Schon der jetzige Zustand verletzt erstens Frauenrechte. Zweitens verwandelt er das fragile zivile Gefüge rund um die „freie“ Fortpflanzung in einen biomedizinisch angeleiteten, (nicht zum Beispiel an Glück, sondern eben) an Qualität orientierten Produktionsvorgang. Und drittens hat auch der in Deutschland derzeit kultivierte „halbe“ Markt Profiteure. Diese aber werden dafür sorgen, dass es früher oder später hier (und sowieso anderswo), auch wenn man nur den „halben“ Markt wollte, doch den ganzen Markt gibt.

Carrières des femmes dans les professions très qualifiées : émergence d'un champ de recherche dans la sociologie française

Catherine Marry

La sortie d'un long silence

Comme Margaret Maruani l'a souligné, la sociologie du travail française a longtemps ignoré les femmes, leur travail, leurs carrières. Cette cécité a été particulièrement durable pour les femmes dans les professions très qualifiées. La réussite du deuxième sexe à l'école ou dans la vie professionnelle était difficile à imaginer par les sociologues, y compris quand elles (ils) s'intéressaient aux femmes.

Ce n'est que depuis le début des années 1980 et surtout depuis les années 1990, que les recherches sur ce thème sont devenues plus systématiques et mieux intégrées dans les débats généraux de la sociologie. Quelques équipes et réseaux de recherche, au CNRS et à l'université, ont joué un rôle majeur dans l'émergence et la reconnaissance de ce champ de recherche. Le GDR Mage a joué un rôle actif, dès sa création en 1995, autour d'un axe sur la féminisation/masculinisation des professions.¹ L'équipe Simone-Sagesse à Toulouse, dirigée par Nicky Le Feuvre a été féconde dans ce domaine, notamment autour de l'analyse sociohistorique des professions libérales.

La dimension des comparaisons sexuées est aussi présente dans des rencontres de sociologues du travail et des professions, notamment grâce au réseau de l'Association Internationale de Sociologie sur les groupes professionnels, initié par Yvette Lucas et Claude Dubar (dir., 1994) et dirigé aujourd'hui par Charles Gadéa ; d'autres ponts ont été établis entre réseaux, par exemple entre le GDR cadres² et celui du Mage (journée du 20 juin 2005).

Sous l'impulsion de la Commission européenne, diverses unités et comités ont été mis en place, au début des années 2000, pour « améliorer la place des femmes » dans la Fonction publique ; quelques actions de formation et de recherche ont pu être financées par ce biais (c'est le cas en particulier de la Mission pour la place des femmes au CNRS ou de celle pour la parité au Ministère de l'agriculture). Plusieurs rapports ont été réalisés et diffusés. Les budgets et actions restent toutefois très modestes et aléatoires.

Aujourd'hui, la cécité s'est déplacée des femmes elles-mêmes à la question de leur discrimination tenace dans le monde professionnel. D'innombrables bilans statistiques et des travaux de recherche reconnus sur le plan académique décrivent et proposent des interprétations de ces inégalités sexuées dans des mondes professionnels et pays variés, sans pour autant faire pleinement « preuve ». La dynamique de féminisation continue pourtant à être pensée par beaucoup – y compris par les femmes elles-mêmes – comme un processus linéaire d'émancipation des femmes, inéluctable et parfois redouté.

¹ Cf. notamment ma contribution sur les polytechniciennes dans le numéro 3-4/1995 des *Cahiers du Mage*, celle de Beate Kraus sur « L'emploi des femmes diplômées de l'enseignement supérieur en Allemagne » dans le numéro 1 de 1996 ou encore celles de Bénédicte Bertin-Mouroit sur les femmes dans les postes de pouvoir dans l'entreprise et d'Anne Boigeol sur les magistrates (n°1/1997). Cf. aussi l'introduction de Marlaine Cacouault à la première partie de l'ouvrage coordonné par Margaret Maruani (1998) « Variations sur les métiers féminins et masculins » et de nombreux articles sur ce thème parus dans la revue du Mage, *Travail, Genre et Sociétés* (notamment le dossier sur les pionnières du n°4/2000).

² Créé en 2000. L'intervention de Jacqueline Laufer et moi-même à la première Journée d'études de ce GDR (21 juin 2001) sur le silence et l'émergence du genre dans la sociologie des cadres.

Qu'en est-il de ces travaux de recherche sur « genre et professions supérieures » ?

Une diversification des professions étudiées

La génération de chercheuses et enseignantes née dans les années 1940-50 a ouvert des pistes de recherches sur les professions étudiées au masculin neutre par la sociologie du travail et des professions – enseignants du secondaire (Marlaine Cacouault, 2007), ingénieurs et cadres du privé (Marry, 2004), professions libérales (avocats, magistrats, médecins...) (Nicky Le Feuvre ; Anne Boigeol). La nouvelle, souvent très bien formée aux problématiques du genre, développe des comparaisons ; c'est le cas par exemple de la thèse de doctorat de sociologie de Nathalie Lapeyre (publiée en 2006) sur la dynamique de féminisation des professions libérales.

D'autres explorent de nouveaux mondes professionnels, situés parfois à la lisière du monde du travail rémunéré, dans l'acception large qui est celle de la sociologie interactionniste américaine : **mondes de l'art** : femmes écrivains (Delphine Naudier), musiciennes de jazz (Marie Buscatto) ou d'orchestres classiques (Hyacinthe Ravet), danseurs et danseuses (Pierre-Emmanuel Sorignet), peintres (Séverine Sofio) ; **monde de la politique** avec la belle thèse de doctorat de Catherine Achin comparant les femmes de Chambre (parlementaires) en France et en Allemagne ; **monde du syndicalisme** avec une recherche en cours de Sophie Pochic et Cécile Guillaume sur la France et la Grande-Bretagne ; le genre fait même une percée remarquable dans la **sociologie des religions**, croisant celle du travail dans la thèse de Céline Béraud sur le métier de prêtre.

Depuis les années 2000, le monde académique commence lui aussi à être mieux exploré à travers des recherches sur l'histoire des pionnières (premières étudiantes, premières enseignantes, premières chercheuses...). Des recherches collectives, récemment achevées ou en cours comparent, pour les hommes et les femmes, les recrutements et les carrières des enseignants chercheurs et chercheurs dans diverses institutions (universités, CNRS, INRA, EHESS...) et pour diverses périodes. Séverine Louvel présentera l'une d'elle menée sur trois disciplines (histoire, gestion, biologie) et plusieurs institutions.

3/ Une diversification des approches et une meilleure intégration des outils d'analyse

On observe une évolution des recherches d'un certain essentialisme ou déterminisme réducteur vers des approches historiques et comparatives - entre pays, entre générations, entre professions. Cette évolution dans le champ des recherches sur le genre rencontre celle de la sociologie des professions vers une sociologie des groupes professionnels moins normative et plus attentive à distinguer la dynamique des trajectoires individuelles – notamment celles des femmes et des hommes – de la dynamique propre du groupe professionnel.

Grâce à des collaborations entre sociologues, historien-ne-s et économistes, les outils d'analyse d'un même phénomène se sont diversifiés. Aux côtés de l'analyse par entretiens biographiques (longtemps prédominante), on voit se développer des approches statistiques sophistiquées (analyses de régression ; analyse structurale et longitudinale de réseaux : ceux des jurys de thèse à l'EHESS par Olivier Godechot de 1960 à 2005 par exemple) et des observations de type ethnographique. Les niveaux macro, méso et micro sont ainsi mieux articulés ; les processus organisationnels (procédures de recrutement, de promotion...) qui sont souvent une boîte noire dans la compréhension des trajectoires individuelles, sont mieux pris en compte : c'est le cas par exemple de la recherche présentée ici par Séverine Louvel et à laquelle j'ai participé (Marry, 2005 et 2007)

Limites et lacunes

En dépit de ces progrès indéniables dans le champ des recherches sur « genre et professions », des limites et lacunes peuvent être relevées.

1. **Les recherches se sont focalisées sur les femmes dans les mondes d'hommes – sciences « dures », ingénieur... et ont oublié celles qui évoluent dans des mondes plus féminisés** – diplômées d'écoles de commerce versus celles d'écoles d'ingénieur ou chercheuses en sciences sociales versus les physiciennes. L'argument de la distance nécessaire avec l'objet d'études n'est sans doute pas le seul susceptible d'expliquer cette lacune : les disciplines et institutions (mathématiques, physique, grandes écoles...) les plus prestigieuses fascinent plus les chercheurs que les plus obscures.
2. **Les travaux vraiment comparatifs restent peu nombreux** qu'il s'agisse de comparer entre professions, entre institutions (universités versus instituts de recherche...), entre pays etc.
3. **L'analyse de la division du travail est la grande oubliée.** Les recherches restent centrées sur un groupe professionnel et ne font qu'effleurer les rapports avec les autres, qu'ils soient entre hommes et femmes, entre hommes, entre femmes.
4. **Difficulté récurrente à penser le masculin.** Les trajectoires des hommes sont rarement étudiées dans leur diversité, notamment en fonction des origines sociales et des disciplines ; l'hypothèse d'une continuité pour eux entre leur socialisation primaire et celle acquise dans le métier et la carrière est plus postulée que démontrée.
5. **L'intégration du genre** aux courants dominants de la sociologie reste inaboutie.
6. **Les modalités de financement** des projets, nationaux (ANR) et européens, sont très opaques, soumises à l'action de *lobbys*, parfois de femmes (cf. celui de femmes et sciences auprès de la Commission).

* *
*

Ce colloque offre une confrontation entre les recherches menées des deux côtés du Rhin ; il contribue à pallier les lacunes et limites énoncées et à enrichir le champ foisonnant des recherches sur « genre et professions ».

La résistible ascension des femmes dans le monde académique : le cas des universités françaises

Séverine Louvel

Partant du constat bien établi des difficultés que rencontrent les femmes pour atteindre les postes de rang professoral en France comme dans de nombreux autres pays (Enders, J., 2000), nous avons voulu, dans une recherche collective, explorer une piste d'explication à ces inégalités sexuées de carrière. Nous nous sommes ainsi intéressés au fonctionnement des commissions qui attribuent les premiers postes titulaires (comme maître de conférences) et les postes ultérieurs (comme professeur-e). Nous avons souhaité analyser si les critères de sélection, les pratiques d'examen des dossiers et d'audition des candidat-e-s, diffèrent entre les hommes et les femmes, exposant ainsi les femmes à des discriminations semblables à celles démontrées pour d'autres processus d'évaluation (Wenneras, C. et Wold, A., 1997).

Des travaux sur les universitaires français ont montré (Musselin, C., 1996 ; 2005) que des entretiens avec leurs membres permettent d'étudier le fonctionnement des commissions au sein desquelles se jouent les décisions relatives au recrutement ou à la promotion des universitaires. Nous avons alors répliqué ce type d'approches, qui n'avaient jusqu'alors pas été utilisées pour interroger les inégalités sexuées de carrière. Nous avons cherché si le travail des commissions induit des biais discriminatoires et si ces biais sont, le cas échéant, de même nature à l'entrée dans la carrière et lors des promotions comme professeur-e. Nous nous sommes également demandé si la discipline et l'établissement, deux axes essentiels de comparaison dans les travaux sur l'enseignement supérieur (Clark, B. R., 1983), orientent le fonctionnement des commissions et son impact éventuel sur des discriminations sexuées. Nous avons ainsi choisi d'analyser les recrutements dans trois disciplines (l'histoire, la biologie et la gestion) et dans deux établissements.

Nous précisons tout d'abord le contexte de cette étude, en rappelant des statistiques descriptives sur les carrières universitaires dans les trois disciplines choisies, les grands traits des modes de recrutement et de promotion des universitaires français, enfin en présentant nos terrains d'étude. Nous analysons ensuite le travail des commissions pour les recrutements des maîtres de conférences et montrons qu'au-delà d'importantes variations disciplinaires et institutionnelles, certaines caractéristiques de ce travail rendent difficile, dans les six commissions étudiées, l'expression de pratiques directement défavorables aux femmes. Nous nous penchons enfin sur les recrutements des professeur-e-s. Pour les deux procédures considérées (les commissions de spécialistes en histoire et biologie, les jurys d'agrégation en gestion), nous expliquons les raisons pour lesquelles les inégalités sexuées se jouent principalement en amont des commissions, lors de la constitution des candidatures.

Recrutements et promotions des universitaires français. De qui et de quoi parlons-nous ?

Quelques statistiques descriptives

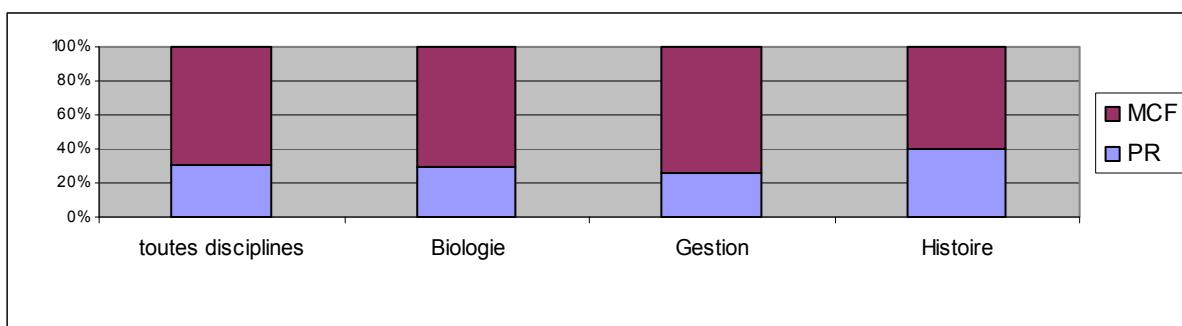
Les statistiques présentées ci-dessous proviennent d'une base de données produite en 2003 par le ministère français de l'Education Nationale (tableau 1).

Tableau 1. Composition de la base de données nationale pour les trois disciplines

	<i>toutes disciplines</i>	<i>Biologie</i>	<i>Gestion</i>	<i>Histoire</i>
Maîtres de conférences	4510	2339	1108	1063
Professeur-e-s	2040	955	380	705
TOTAL	6550	3294	1488	1768

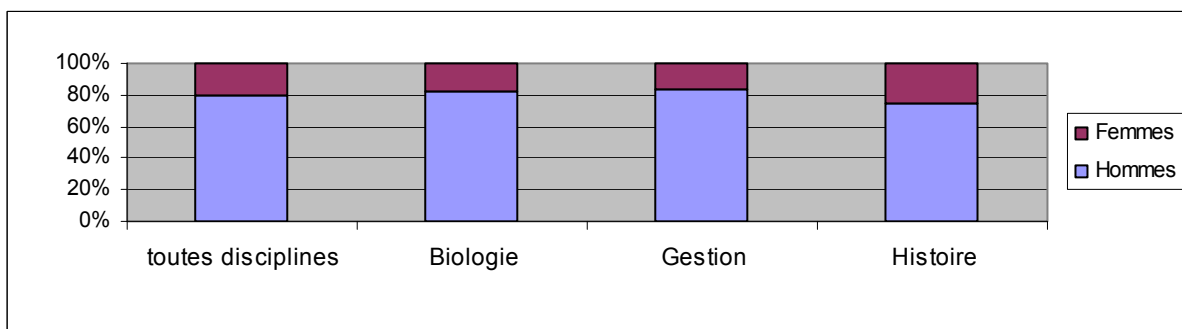
- Elles rappellent tout d'abord que le problème qui nous occupe aujourd'hui, le passage de maître de conférences à professeur-e, ne concerne qu'une partie des universitaires français (fig. 1). La plupart font toute leur carrière académique comme maître de conférences, qui est un statut de fonctionnaire auquel l'accès est assez précoce (en comparaison de l'accès à un emploi académique stable dans la plupart des pays).

Figure 1. Répartition des universitaires entre professeur-e-s et maîtres de conférences



- Ces données montrent ensuite que cette minorité professorale est, dans toutes les disciplines, très masculine (fig. 2).

Figure 2. Répartition des professeur-e-s entre hommes et femmes.



- Elles soulignent enfin d'importantes différences disciplinaires dans les inégalités de carrière, dont certaines sont plutôt contre intuitives. L'avantage masculin, ou le rapport de la proportion des professeurs parmi les hommes à la proportion des professeurs parmi les femmes, est ainsi beaucoup élevé en biologie qu'en histoire (tableau 2).

Tableau 2. Avantage masculin selon les disciplines

<i>toutes disciplines</i>	<i>Biologie</i>	<i>Gestion</i>	<i>Histoire</i>
2,53	3,28	2,89	1,75

La biologie, moins prestigieuse que d'autres disciplines de sciences dures (comme les mathématiques et la physique) et qui a auprès des scientifiques l'image d'une discipline féminisée, résiste ainsi bien davantage que d'autres disciplines à l'ascension des femmes dans

les carrières universitaires. La part importante des femmes parmi les maîtres de conférences déforme ainsi les représentations des universitaires sur les inégalités sexuées de carrière.

Figure 3. Pourcentage de professeures parmi les femmes

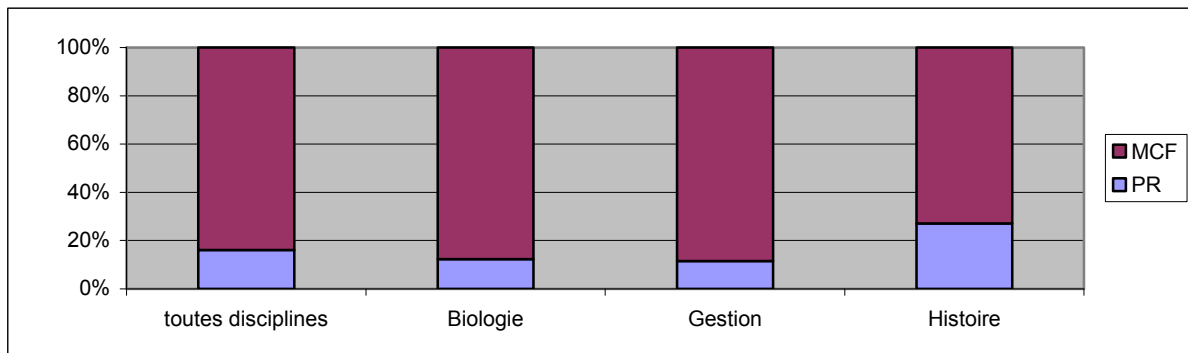
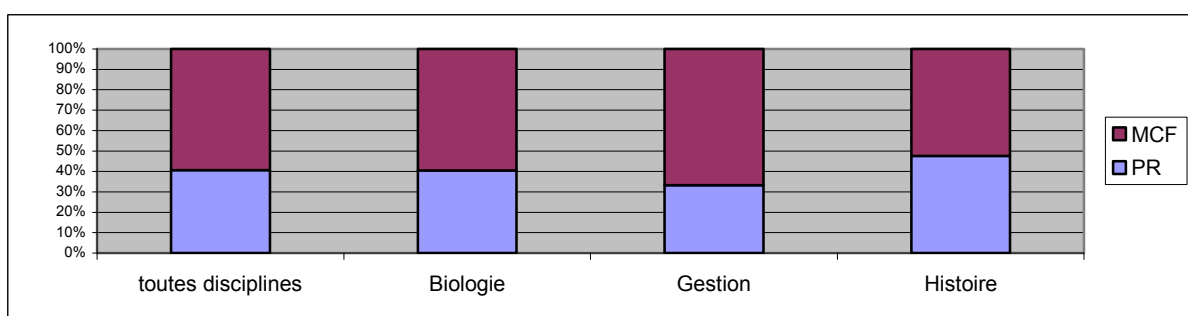


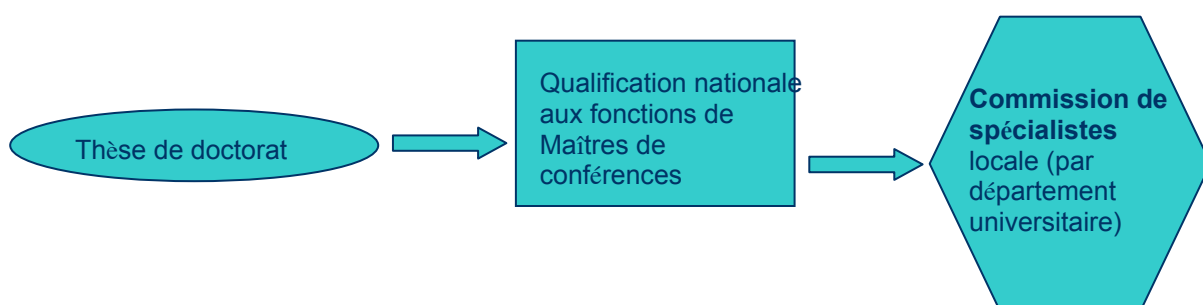
Figure 4. Pourcentage de professeurs parmi les hommes



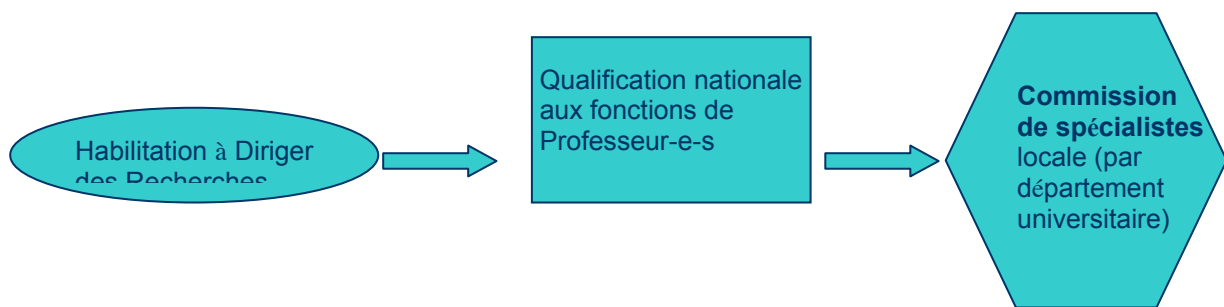
Le cadre général du recrutement et de la promotion des universitaires français.

Les modes de recrutement et de promotion des universitaires français font l'objet d'une réglementation nationale précise. Nous en représentons ci-dessous, de manière très schématique, les différentes étapes.

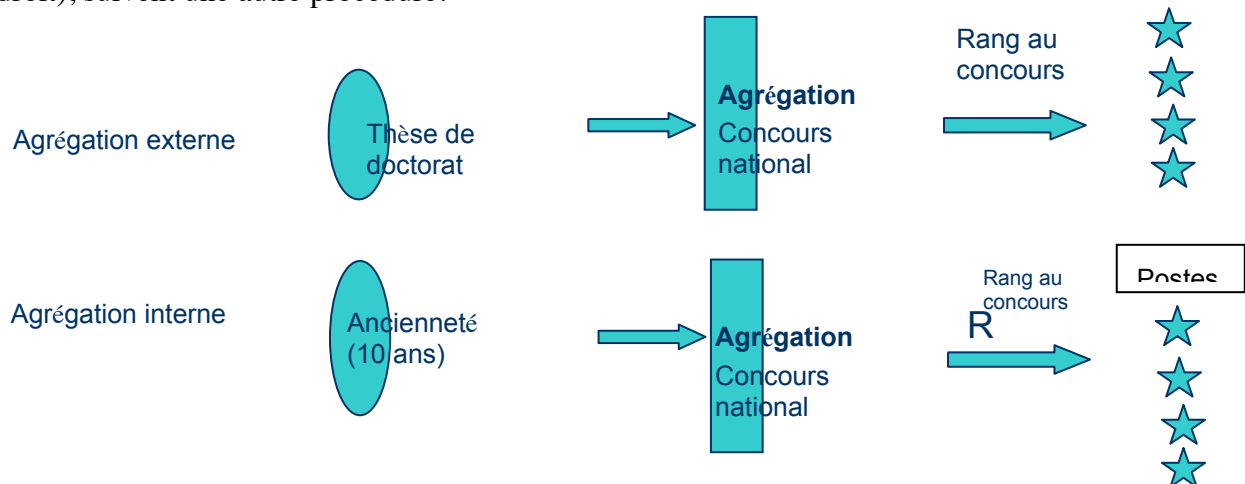
- Pour les recrutements des maîtres de conférences, la procédure est identique dans toutes les disciplines.



- pour les professeur-e-s, la plupart des disciplines (dont la biologie et l'histoire ici) suivent une procédure générale semblable à celle en vigueur pour les maîtres de conférences.



- la gestion, ainsi que les autres disciplines dites à agrégation (science politique, économie, droit), suivent une autre procédure.



La seule analyse des textes réglementaires ne suffit pas à cerner les modes de recrutement et de promotion effectivement en vigueur dans les universités. Les textes autorisent en effet des marges de manœuvre dont les membres des commissions vont, plus ou moins, s'emparer.

- Pour les postes de maîtres de conférences des trois disciplines, nous avons ainsi étudié le travail des commissions de spécialistes,

- Pour les postes de professeur-e, nous avons étudié le travail des commissions de spécialistes pour la biologie et l'histoire et celui des jurys d'agrégation pour la gestion.

Les commissions de spécialistes sont constituées d'universitaires du département, maîtres de conférences et professeur-e-s, élus par leurs pairs. À ces membres du département s'ajoutent des membres extérieurs appartenant à d'autres établissements ou à d'autres disciplines de l'université. Lorsque des postes sont ouverts dans leur département, ces commissions de spécialistes examinent les dossiers de candidatures, convoquent quelques candidat-e-s pour une audition et classent les candidat-e-s retenus à l'issue des auditions. Ces derniers décident ou non de venir dans l'établissement en fonction des résultats qu'ils ont obtenus à leurs diverses candidatures.

Les jurys d'agrégation sont constitués de pairs qui prennent en charge le déroulement des épreuves successives du concours.

1.3. Précisions sur l'enquête auprès des commissions.

Nous avons donc mené une cinquantaine d'entretiens avec des hommes et des femmes dans six commissions de spécialistes et dans deux jurys d'agrégation. Les guides d'entretien comportent trois grandes thématiques. Une première est consacrée à la description minutieuse

par les interviewé(e)s de la manière dont ils/elles expertisent les dossiers de candidature. Une seconde partie porte sur les délibérations au sein de la commission en s'intéressant à la fois aux arguments qui sont avancés et peuvent avoir un effet décisif (favorable ou non), et aux arguments qui ne peuvent être évoqués dans de telles instances décisionnelles. Une troisième partie consiste en des questions plus directes sur la place des femmes dans la commission, les sentiments de l'interviewé(e) sur l'existence de pratiques discriminatoires ou non, sur les éventuels changements observables au cours des années passées, etc.

L'exploitation des entretiens a permis de poursuivre trois pistes d'investigation :

- confronter la manière dont les hommes et les femmes expertisent les dossiers des candidat-e-s ;
- évaluer les effets discriminants que peuvent avoir, soit les processus de gestion des carrières, soit les critères qui prédominent dans le processus de sélection ;
- regarder si les équilibres de représentation des genres au sein des départements recruteurs sont pris en compte par les « recruteurs », soit de manière implicite lors de l'expertise des dossiers, soit explicitement lors des délibérations qui conduisent à la sélection et au classement des candidat-e-s.

Les trois disciplines choisies, l'histoire, la biologie et la gestion, l'ont été en fonction de différentes considérations mêlant leur nature (science exacte ou science humaine), leur audience en termes de genre (plutôt féminisée ou pas), leur situation relative dans le champ scientifique (traditionnelles ou en développement) et leur mode d'accès au grade de professeur-e (agrégation ou pas). Pour chaque discipline les départements ont été choisis en tenant compte de la taille, de la situation géographique et de la réputation.

Tableau 3. Synthèse des lieux enquêtés.

	Taille	Place dans l'université	Attractivité
Biologie-Paris	grande	forte	forte
Biologie-Région	grande	forte	forte
Gestion-Paris	petite	forte, en développement	faible
Gestion-Région	moyenne	forte, en développement	moyenne
Histoire-Paris	grande	forte	forte
Histoire-Région	moyenne	moyenne	moyenne

Le recrutement des maîtres de conférence au regard du genre.

Le travail sur les dossiers de candidatures : des procédures garde-fous ?

Dans tous les départements, l'examen des dossiers de candidature respecte les mêmes étapes légales :

- affectation de chaque dossier à deux rapporteurs (membres en général de la commission de spécialistes),
- élaboration des rapports à partir des dossiers qu'envoient les candidat-e-s,
- sur la base de la présentation des rapports en commission de spécialistes, sélection de candidat-e-s pour l'audition.

Le cadre légal est le même, mais les procédures concrètes sont laissées à la discrétion des commissions de spécialistes. On constate ainsi une grande variabilité des pratiques, notamment en ce qui concerne le degré de formalisation et de standardisation du traitement des dossiers (tableau 4).

Tableau 4. Degré de formalisation et de standardisation du traitement des dossiers.

	PARIS	REGION
Biologie		
<i>Affectation (aux rapporteurs)</i>	transparente	Transparente
<i>Dépouillement (des dossiers)</i>	analytique	analytique
<i>Rapport</i>	formalisé	formalisé
Gestion		
<i>Affectation</i>	transparente,	peu transparente,
<i>Dépouillement</i>	assez analytique	assez analytique
<i>Rapport</i>	assez formalisé	peu formalisé
Histoire		
<i>Affectation</i>	non transparente (sauf pour les spécialistes)	non transparente synthétique
<i>Dépouillement</i>	synthétique	non formalisé
<i>Rapport</i>	non formalisé	

La bureaucratisation des procédures s'explique par des traditions disciplinaires, la biologie recourant à davantage de formalisation et de standardisation que des sciences humaines et sociales. Elle répond également à des usages locaux, susceptibles de varier selon la composition et surtout la présidence de la commission.

On peut faire l'hypothèse que plus les dépouillements des dossiers sont standardisés, formalisés, analytiques et quantifiés, moins ils laissent place à des biais subjectifs, notamment discriminants envers les femmes, et plus ils permettent de repérer des incongruités dans les choix. Il est plus difficile d'écarter un candidat qui, sur la grille de dépouillement, a un nombre élevé de publications dans de grandes revues que de prononcer un rapport mitigé sur le même candidat quand les autres évaluateurs n'ont sous les yeux aucun élément tangible. Dans les commissions où le travail est formalisé, il faut des coalitions dominantes ou des connivences collectives au sein de la commission pour que des choix « curieux » puissent aboutir. Remarquons aussi que la formalisation renforce (ou va de pair avec) la valorisation des critères scientifiques car il existe beaucoup plus de critères formalisables ou quantifiables pour les activités de recherche que pour les autres tâches universitaires (l'enseignement notamment).

Même dans les départements où les procédures d'examen des dossiers sont peu bureaucratisées, on peut cependant supposer que leur caractère public et collectif (deux rapports par candidat, la présentation voire la lecture public des rapports devant la commission de spécialistes...) limite les possibilités d'expression de biais discriminatoires. Beaucoup de décisions sont prises en commun ou bien sont, à un moment ou à un autre, rendues visibles, permettant, au moins potentiellement, aux uns et aux autres d'intervenir s'il leur semble que des dossiers ou des candidat-e-s ont été mal traités. Un rapporteur systématiquement défavorable/favorable aux femmes a donc toutes les chances d'être remarqué, tout comme le serait un rapporteur qui soutiendrait systématiquement telle « chapelle » scientifique. Il faut donc une connivence collective pour pratiquer certaines discriminations.

L'audition des candidat-e-s : des discriminations possibles mais difficilement évaluables.

Les protections qu'offrent les procédures d'examen des dossiers ne se retrouvent peut-être pas au moment des auditions. Les candidat-e-s sélectionnés (une dizaine environ) disposent d'un temps très court pour convaincre la commission de spécialistes : 10 minutes environ d'exposé, suivies de 10 minutes de questions.

Bien que les interviewés avancent que les appréciations sur les prestations orales sont extrêmement subjectives, leurs attentes sont très convergentes. L'audition nécessite de la part du candidat qu'il se mette en scène, qu'il tienne son auditoire en haleine. Recrutant un futur enseignant, la commission attend du candidat qu'il s'exprime bien et avec beaucoup de clarté. Mais l'audition donne aussi lieu à des jugements sur la personnalité des candidat-e-s. On apprécie les candidat-e-s « ni trop, ni trop peu » : il faut de la personnalité mais pas un sale caractère ; du mordant, de l'énergie, du brio mais pas d'arrogance ; de la modestie, mais pas de timidité ; de la volonté, mais pas de prétentions extravagantes ; de la séduction, mais pas de flagornerie ; l'excellence mais la sympathie, etc. !

L'audition différencie nettement les candidat-e-s. L'impression que ces derniers laissent, sur le fond (qualité de leur réponse) ou sur la forme (élocution, comportement, apparence physique), pèse sur les évaluations et a un impact sur les classements.

On peut penser que l'audition autorise les biais sexués. Toutes les notions floues liées à la personnalité, telles que le « sale caractère », le « mordant » ou « l'énergie » peuvent être interprétées d'une manière tendancieuse si les gens le souhaitent, et donner lieu à discrimination, dans un sens comme dans un autre. Tous les interviewés rejettent cette hypothèse, de même que celle selon laquelle les hommes et les femmes ne rempliraient pas de la même manière leurs critères. Par exemple, les maternités probables (et donc la moindre disponibilité des jeunes femmes dans les années qui suivent leur recrutement) ne rentrent selon eux jamais en ligne de compte. Ces affirmations doivent toutefois être nuancées par plusieurs éléments : les exemples de candidat-e-s trop « timides » sont toujours des exemples de candidates ; les commissions se méfient des femmes dont les conjoints travaillent dans une ville éloignée (elles risquent de ne pas prendre le poste) mais pas de la situation symétrique (les commissions supposant que les femmes des candidat-e-s suivront leurs conjoints).

Le recrutement des professeur-e-s au regard du genre

La biologie et l'histoire. Des candidat-e-s rares, le rôle réduit des commissions de spécialistes.

Dans la plupart des disciplines, le recrutement des professeur-e-s passe par les mêmes étapes formelles que celui des maîtres de conférence. La seule différence notable réside dans la définition des membres de la commission de spécialistes compétents pour le recrutement. Pour les professeur-e-s, seule une sous-commission composée de membres de rang équivalent (professeur-e-s ou directeurs de recherche) participe à la sélection des dossiers et au classement des candidat-e-s à l'issue des auditions.

Malgré la similarité des règles légales entre maîtres de conférences et professeur-e-s, les recrutements de ces derniers répondent à des logiques et à des mécanismes concrets très différents. Au-delà d'importantes différences entre départements et/ou disciplines, le travail des commissions de spécialistes pour le recrutement des professeur-e-s répond à un problème transversal, celui de la rareté des candidatures. Cette rareté conduit à déplacer l'analyse des dimensions sexuées des recrutements de l'examen des candidatures par les commissions vers l'amont, à savoir la construction des candidatures féminines et masculines.

Tous les départements enquêtés signalent le manque de candidatures comme la caractéristique majeure des recrutements aux postes de professeur. En effet, le nombre de candidatures par poste varie de 0 à 4, un département extrêmement prestigieux obtenant parfois jusqu'à 8 candidat-e-s. Ce petit nombre de candidat-e-s contraste avec le vivier très important pour les postes de maîtres de conférences (allant de 30 à 80, parfois plus, selon les postes).

Du côté des candidat-e-s, cette rareté s'explique par plusieurs facteurs qui se combinent variablement selon les disciplines.

- Les candidatures aux postes de professeur sont coûteuses. En histoire notamment, le pré requis de l'habilitation à diriger des recherches représente un travail considérable.

- Les postes de professeur ne sont pas très attractifs, matériellement et symboliquement. Cette fonction apporte avec elle des charges scientifiques, pédagogiques et administratives particulièrement lourdes, pour lesquelles les contreparties sont souvent faibles. Cet argument est important dans les disciplines et/ou les départements dans lesquels la hiérarchie entre les maîtres de conférence et les professeur-e-s est peu marquée (par exemple les départements de biologie en Province).

Cette rareté n'est pas le fait des seuls candidat-e-s. Les départements développent aussi des stratégies par lesquelles ils entretiennent cette rareté, s'en satisfont ou bien cherchent à la réduire. Certains départements ont peu de postes de professeur et souhaitent promouvoir leurs propres maîtres de conférences. Ils ne suscitent alors pas, ou très peu, de candidatures extérieures (c'est le cas du département d'histoire en province). À l'inverse, d'autres départements (comme les départements de biologie étudiés) refusent de recruter des maîtres de conférences locaux et utilisent leurs postes de professeur pour attirer des talents extérieurs, sur des profils bien ciblés et absents localement. Cette stratégie réduit dès lors inévitablement le vivier des candidat-e-s potentiels.

Enfin, des départements se plaignent du petit nombre de candidatures et engagent des démarches actives de prospective. Certains diffusent alors très largement leurs offres d'emploi, d'autres activent leurs réseaux professionnels.

La rareté des candidatures a partout la même conséquence : elle réduit le rôle du travail en séance de la commission de spécialistes. L'évaluation des candidatures se joue surtout en amont, dans les prises de contact entre les quelques candidat-e-s et le département. Dans la plupart des cas, le travail de la commission sur les dossiers et lors des auditions, permettent de valider cette présélection. Cette configuration ne signifie pas que la commission de spécialistes ne joue aucun rôle. En effet, même dans le cas où un candidat est fortement pressenti, la commission classe plusieurs candidat-e-s pour éviter le risque de désistement du candidat pressenti (dans l'hypothèse où il choisirait un autre poste de professeur).

Dans un contexte où les candidat-e-s sont bien connus des membres du département et où ils ont engagé avec eux des discussions préliminaires sur leur intégration, les critères de sélection sont très peu formalisés. Même les départements et/ou les disciplines qui évaluent la recherche par des critères précis (et dont les procédures pour les maîtres de conférences sont les plus bureaucratiques) modulent ici l'évaluation scientifique par un ensemble de critères qui forment « l'équation personnelle » des candidat-e-s : leur tempérament, leur disposition pour le travail collectif, leurs investissements antérieurs dans des responsabilités pédagogiques ou administratives...

Ces procédures de recrutement comportent-elles des biais sexués ? Pour les candidat-e-s qui se présentent devant la commission de spécialistes, l'absence d'observation de leur audition ne permet pas d'apporter une réponse tranchée. Les personnes rencontrées réfutent l'éventualité d'implications sexuées du travail en commission, même si certaines mentionnent des cas isolés (actuels ou passés) de misogynie avérée. On peut pourtant se demander dans

quelle mesure la très faible représentation des femmes dans la sous-commission qui recrute les professeur-e-s n'est pas un facteur potentiel de discrimination (tableau 5).

Tableau 5. Part des femmes (dans les départements étudiés) dans les sous-commissions de spécialistes qui recrutent les professeur-e-s.

	Histoire-Paris	Histoire-Région	Biologie-Paris	Biologie-Région
Effectif femmes	5/20	5/20	8/20	2/20
/effectif total				

Des travaux antérieurs montrent en effet que, lorsque les femmes sont faiblement représentées dans les instances de décision, les choix reflètent souvent des normes masculines qui tendent à pénaliser les femmes (Benschop, Y. et Brouns, M., 2003 ; Wenneras, C. et Wold, A., 1997). Les stéréotypes de genre peuvent favoriser les candidatures masculines, même si les évaluateurs placent au centre de leur travail de recrutement des critères objectivables, relatifs en particulier à l'excellence scientifique. Les qualités comme le dynamisme, le charisme, la capacité à animer une équipe, qui nous ont été données en exemple comme autant d'éléments de « l'équation personnelle » par laquelle un(e) candidat(e) emporte l'assentiment, sont spontanément davantage associées aux personnalités masculines.

Reste à comprendre pourquoi, dans le contexte général de pénurie des candidatures, les femmes maîtres de conférences se présentent encore moins que les hommes sur les postes ouverts. La plupart des départements ne gardent pas, par manque de place, de traces des candidatures aux concours des années antérieures. Toutefois, les quelques données, ainsi que les témoignages recueillis, convergent pour établir la quasi-absence de candidatures féminines.

Deux hypothèses peuvent alors être avancées pour expliquer cette différence sexuée.

- les réseaux de certains acteurs (directeurs de laboratoire, professeur-e-s du département, ancien titulaire du poste à pourvoir...) jouent un rôle stratégique dans la prospection des candidat-e-s potentiels. Les femmes sont-elles alors sous-représentées au sein de ces réseaux ? La littérature sur les femmes dans les positions de pouvoir rend bien compte de cette caractéristique : les femmes sont globalement moins représentées dans les réseaux d'influence (Ragins, B. R., 1997) ; les processus de cooptation encouragent l'intégration de critères sociaux et culturels à côté des critères scientifiques dans l'élaboration du jugement, ce qui défavorise les femmes en retour (Godechot, O. et Mariot, N., 2003). Restent à identifier les éléments qui, dans la constitution du réseau, produisent l'exclusion des femmes : moindre sollicitation des femmes pour les postes (via notamment, l'activation de stéréotypes de genre) ou refus des femmes sollicitées ?

- les différences de parcours des hommes et des femmes maîtres de conférences. Les candidatures féminines sont encore plus rares dans les départements qui ne promeuvent pas les maîtres de conférences locaux (notamment Biologie-Région). D'autres enquêtes seront alors nécessaires pour évaluer si les femmes sont moins mobiles géographiquement que les hommes et si elles candidatent moins sur les postes extérieurs au département où elles sont maîtres de conférences.

D'autres hypothèses devraient aussi être travaillées, autour du rôle que joue le dossier dans les candidatures des hommes et des femmes. On peut se demander si les femmes ne pratiquent pas l'autocensure ou si, à dossier égal, elles ne se présentent pas moins que leurs collègues masculins aux emplois de professeur. On peut également chercher s'il n'existe pas d'écarts de dossiers en faveur des hommes et si, à âge d'entrée égal comme maître de conférences, le dossier scientifique des femmes serait moins étoffé que celui des hommes. Pour approfondir

ces hypothèses, il faudrait travailler sur des statistiques particulièrement difficiles à obtenir pour les universitaires français.

La gestion. Les jurys d'agrégation sont-ils neutres ?

Les recrutements des professeur-e-s de gestion se déroulent selon une procédure très différente de celle que nous avons décrite pour la biologie et pour l'histoire. Ce ne sont en effet pas des commissions de spécialistes qui évaluent les candidat-e-s, mais des jurys qui leur font passer les épreuves d'un concours d'agrégation. Avant d'analyser les grands traits de cette procédure et ses implications sexuées, il est utile de préciser certaines limites à la généralisation de cette analyse, liées aux contours de l'enquête mais aussi aux caractéristiques des jurys d'agrégation, très différentes de celles des commissions de spécialistes.

- Nous avons travaillé sur deux jurys seulement : un jury d'agrégation interne et un jury d'agrégation externe. De ce fait, nous comparons deux dispositifs assez différents par les profils des candidat-e-s (âgés au moins de quarante ans et ayant au moins dix ans d'expérience comme maîtres de conférences pour le premier, et souvent âgés de moins de quarante ans et en début de carrière pour le second) et par leurs épreuves.

- Chaque jury est composé de manière totalement ad-hoc, développe des dynamiques propres qui peuvent être extrêmement différentes d'une session à une autre et produire des résultats divergents. Contrairement aux commissions de spécialistes, il n'y a ainsi pas d'apprentissage collectif entre deux sessions. Les processus étudiés sont aussi moins stables et moins récurrents.

L'idiosyncrasie de chaque session est accentuée par l'indépendance dont chaque jury dispose pour s'organiser et prendre ses décisions. Chaque jury décide ainsi s'il pourvoira ou non tous les postes ouverts ; comment il pondérera chacune des épreuves dans son classement ; comment se dérouleront précisément les épreuves ; quels seront les critères.

Bien que chaque jury apparaisse ainsi comme un cas particulier et que les épreuves diffèrent entre l'agrégation externe et interne, les jurys étudiés présentent de fortes convergences.

Plusieurs mécanismes garantissent notamment une certaine impartialité à ces épreuves :

- les membres du jury se connaissent peu avant le jury,
- ils déterminent a priori des critères communs d'évaluation (voire des grilles assez formalisées) dont ils ne dévient pas au cours de l'examen des candidatures,
- le système de double rapporteur sur les dossiers,
- les candidat-e-s tirent au sort pour certaines épreuves (« épreuve sur texte » pour l'agrégation interne).

Par ailleurs, on retrouve dans le cadre de ces jurys la publicisation des avis observée pour les commissions de spécialistes. Les membres du jury lisent leur rapport, exposent leurs arguments, attribuent les rapporteurs en commun, annoncent les critères, etc. Cela rend difficile les arguments servant trop ostensiblement des intérêts particuliers, favorisant ou défavorisant telle ou telle catégorie de candidat-e-s, dérogeant aux critères définis en commun. Participer à un jury et émettre des avis, choisir des textes ou des sujets, c'est s'exposer au jugement de ses collègues, se rendre visible, lisible : on peut donc s'attendre à un assez fort auto-contrôle.

Bien que l'agrégation apparaisse comme un processus de sélection neutre, permettant d'identifier les profils recherchés, certains biais sexués existent, qui ne sont pas directement liés au déroulement même du jury.

Tout d'abord, assez spontanément, les interviewés considèrent que l'agrégation externe est faite pour les parcours standards, marqués par une production scientifique forte et interrompue, antinomiques selon eux avec des choix familiaux. Pour reprendre les propos d'un des interviewés, c'est un concours « pour les mecs ». Cette représentation où l'on considère comme « normal » que les femmes remplissent moins facilement les critères requis par l'agrégation externe, peut conduire dans certains cas à considérer que leurs candidatures sont globalement moins bonnes que celles des hommes tout au long de leur carrière, certains membres du jury s'étonnant dès lors de leur performance à ce concours.

Inversement, l'agrégation interne donne pour les personnes rencontrées une chance aux parcours décalés, aux personnes qui ont eu des interruptions dans leur production scientifique (par choix personnel, notamment familial, ou par engagement dans des tâches collectives), mais qui ont fait un effort de « rattrapage ». Elle serait donc favorable aux femmes.

D'une manière générale, les personnes rencontrées attribuent donc le déséquilibre hommes/femmes parmi les professeur-e-s de gestion à des « choix » de carrière différents (qui conduisent les femmes à moins passer l'agrégation externe que les hommes) et non à l'attitude des jurys envers les femmes.

Elles estiment ainsi que le nombre de femmes dans un jury n'a pas d'incidence sur le comportement du jury ou des candidat-e-s. Certains propos recueillis nuancent toutefois ces affirmations, sans qu'il soit possible de mesurer l'ampleur de ces phénomènes. Des personnes interviewées mentionnent par exemple des remarques « déplacées » sur des candidates qui ont suscité des réactions du président, et de deux membres du jury (dont la seule femme du groupe). Par ailleurs, comme pour les auditions par les commissions de spécialistes, certains critères d'évaluation des prestations orales (la prestance, avoir une voix qui porte...) peuvent activer des stéréotypes sexuels.

Ainsi, alors que toutes les personnes interviewées souhaitent la féminisation du corps des professeur-e-s de gestion, hommes et femmes restent dans un registre « fataliste » et « naturaliste » : les femmes font des enfants et s'en occupent, ils sont dès lors favorables aux procédures comme l'agrégation externe qui leur permettent de revenir dans la course.

Comme pour les commissions de spécialistes, il paraît important d'explorer les raisons pour lesquelles, en amont des jurys, les femmes se présentent moins que les hommes aux concours d'agrégation. Les entretiens suggèrent deux pistes principales d'explication.

- la présentation de ces concours suppose d'importantes connaissances tacites sur les règles du jeu des différentes épreuves, qui s'acquièrent auprès de collègues professeur-e-s. L'inscription dans les bons réseaux (les professeur-e-s qui connaissent les ficelles), la localisation géographique (qui rend plus ou moins facile les répétitions), le département (qui soutiendra plus ou moins la présentation), les collègues (plus ou moins prêts à donner de leur temps pour préparer le concours), sont autant d'éléments qui vont faciliter ou non la préparation du candidat. La question reste alors ouverte, de savoir si ces atouts sont plus difficiles à réunir pour les femmes que pour les hommes.

- bien que les jurys essaient de neutraliser les effets d'interconnaissance (par exemple en évitant d'attribuer à un candidat un rapporteur de son université), ceux-ci semblent malgré tout jouer un certain rôle. « Être connu » des membres du jury semble ainsi orienter les évaluations. Il faudrait ainsi se demander dans quelle mesure les femmes maîtres de conférences bénéficient moins de ces effets d'interconnaissance que leurs collègues masculins, ce qui renverrait en particulier à leur moindre inscription dans des réseaux académiques.

* *

*

De manière générale, les recrutements à l'université paraissent plus encadrés et soumis à des contrôles collégiaux que les recrutements dans les entreprises et de ce fait moins susceptibles de pratiques discriminatoires ou critiquables (sauf accord partagé ou majoritaire sur celles-ci).

Nous avons par ailleurs pu identifier plusieurs mécanismes qui rendent difficiles les biais sexués, pour les maîtres de conférences comme pour les professeur-e-s. En particulier, la présence de femmes dans les commissions ou jurys décourage l'expression de propos sexistes, entraîne une désapprobation collective à l'égard de ceux qui continuent à en proférer, ou encore fait prendre conscience du caractère sexiste de certaines réflexions. De manière plus générale, ce qui est en jeu ici c'est le caractère public de l'exercice et le fait que nombre des étapes qui ponctuent un recrutement se déroulent en présence de l'ensemble du collectif et donc sous le contrôle de ce dernier. Enfin, il faut souligner que les efforts de formalisation des procédures accroissent la transparence et permettent de s'appuyer sur des éléments chiffrés que chacun a sous les yeux pour défendre ou écarter un dossier.

Ces analyses valent cependant surtout pour le travail sur dossiers. On peut faire l'hypothèse que les stéréotypes liés au genre se manifesteront plus facilement lors des auditions, lorsqu'il s'agit d'évaluer la prestation orale de chaque candidat-e.

Cette absence de discrimination directe semble confirmée par le taux d'accès toujours croissant des femmes aux postes de maîtres de conférences. Pourtant, le nombre de femmes professeur-e-s reste faible même dans les disciplines qui sont depuis longtemps féminisées. Nous avons pu apporter deux pistes d'explication au fait que les femmes se présentent beaucoup moins que les hommes au professorat, pistes qui devraient être approfondies dans d'autres enquêtes.

- Les premières années de la carrière comme maître de conférences jouent un rôle déterminant. C'est à ce moment que se construisent des trajectoires souvent différentes pour les hommes et pour les femmes, certaines d'entre elles, plus souvent que leurs collègues hommes, ne faisant pas, ne parvenant pas à faire, ou refusant de faire ce qu'il faudrait pour devenir professeur. Il faudrait alors comprendre pourquoi le résultat de la balance entre coûts et rétributions associés au professorat est plus négatif pour les femmes. Parmi les coûts invoqués, il y a bien sûr ceux liés aux charges domestiques et familiales, mais aussi le poids du changement de métier associé au professorat et le coût de la mobilité géographique quand il n'y pas de promotion locale. Si ce dernier aspect est stable, les deux premiers en revanche sont souvent liés à une période particulière de la vie, celle de la naissance et de la charge des jeunes enfants). Quand il existe des procédures décalées dans le temps (comme l'agrégation interne), on voit que ces coûts tendent à diminuer dans le temps pour un certain nombre de personnes et rendent attractif un passage au professorat qui semblait inconcevable avant. L'existence de telles procédures semble cependant mal adaptée à des disciplines comme la biologie où la phase de forte production scientifique se concentre souvent avant 40 ans (Stephan, P., 2005).

- Plusieurs dimensions du recrutement des professeur-e-s passent par les réseaux de collaborations scientifiques (propositions des postes, construction des projets de candidature, évaluation des dossiers...). Se pose alors la question de la présence des femmes dans ces réseaux. On peut se demander si les femmes maîtres de conférences sont autant poussées, encouragées, et soutenues que leurs collègues masculins au moment de leur carrière où se pose la question du passage au professeur et si elles ont un accès identique aux réseaux qui permettent de préparer les candidatures. Dans ces démarches, l'importance du « coaching » ou du « mentoring » semble aussi grande que pour les carrières en entreprises, pour lesquelles

plusieurs travaux (Ragins, B. R., Townsend, B. et Mattis, M., 1998 ; Schor, S., 1997) ont établi que les femmes y ont moins accès que les hommes.

Références

- BENSCHOP, Y., BROUNS, M. (2003). "Crumbling Ivory Towers: Academic Organizing and its Gender Effects." *Gender, Work and Organization*, vol. 10, n°2, p. 194-212.
- CARRÈRE, M., LOUVEL, S., MANGEMATIN, V., MARRY, C., MUSSELIN, C., et al., (2006). *Entre discrimination et autocensure. Les carrières des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche. Rapport au Ministère de la recherche et de l'enseignement supérieur et à l'INRA*, Paris.
- CLARK, B. R. (1983). *The Higher Education System : Academic Organization in Crossnational Perspectives*. Berkeley: University of California Press.
- ENDERS, J. (2000). "A Chair System in Transition: Appointments, Promotions, and Gate-keeping in German Higher Education". In Altbach, P. (éd.). *The Changing Academic Workplace. Comparative Perspectives*. Boston: Boston College Center for International Higher Education. pp. 25-50
- GODECHOT, O., MARIOT, N. (2003). "Les deux formes de capital social, structure relationnelle des jurys de thèse et recrutement en science politique." *Cahiers du GRIOT-CNAM*, n°17.
- MUSSELIN, C. (1996). "Les marchés du travail universitaires comme économie de la qualité". *Revue française de sociologie*, vol. 37, n°2, p. 189-207.
- MUSSELIN, C. (2005). *Le marché des universitaires. France - Allemagne - Etats-Unis*. Paris: Presses de Sciences Po., Collection Académique.
- RAGINS, B. R. (1997). "Diversified Mentoring Relationships in Organizations : a Power Perspective." *Academic of Management Review*, vol. 22, n°2, p. 482-521.
- RAGINS, B. R., TOWNSEND, B., MATTIS, M. (1998). "Gender Gap in the Executive Suite : CEO's and Female Executive Report on Breaking the Glass Ceiling". *Academy of Management Executive*, vol. 12, n°1, p. 28-42.
- SCHOR, S. (1997). "Separate and Unequal : the Nature of Women's and Men's Career-Building Relationships". *Business Horizons*, vol. 40, n°5.
- STEPHAN, P., (2005). "Job Market Effects on Scientific Productivity." *The Future of Science*. Venice, Italy.
- Wenneras, C., Wold, A. (1997). "Nepotism and sexism in peer-review." *Nature*, vol. 387, n°22 May, p. 341-343.

Wissenschaft und Geschlecht: Zur Situation von Wissenschaftlerinnen

Beate Kraus

1. *Das "akademische Frauensterben"*

Seit dem Beginn des 20. Jahrhunderts sind Frauen in Deutschland zum Studium an Universitäten zugelassen, und im Laufe der Jahrzehnte sind auch alle formalen Hindernisse, die einer akademischen Karriere von Frauen im Wege standen, beseitigt worden. So wurde ihnen in der Weimarer Republik das Recht zugestanden, sich zu habilitieren und, sofern sie unverheiratet blieben, Hochschullehrerin zu werden; nach dem 2. Weltkrieg ist der „Beamten-Zölibat“ zunächst in der DDR und dann auch in der Bundesrepublik abgeschafft worden. De facto jedoch ist Frauen der Zugang zu akademischen Karrieren über lange Zeit verwehrt geblieben. Noch im Jahre 1990 lag der Frauenanteil unter den Professoren an den Hochschulen knapp unter 5 % (C4- und C3-Professuren zusammen, alte Bundesländer); die Direktorinnen an Max-Planck-Instituten konnte man an einer Hand abzählen, und an den damals fünfzehn Instituten der Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren gab es eine einzige Frau in einer Leitungsposition (Bund-Länder-Kommission 1999: 34). Erst in den letzten fünfzehn Jahren ist ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils bei Professuren und anderen wissenschaftlichen Leitungsfunktionen zu verzeichnen; der hohe politische Druck auf Hochschulen und öffentlich finanzierte Forschungseinrichtungen hat dabei zweifellos eine entscheidende Rolle gespielt. Im Jahre 2006 waren gut 15 % aller Professuren mit Frauen besetzt. Allerdings ist die Situation in den verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen sehr unterschiedlich: Der höchste Frauenanteil an den Professuren an Universitäten und Fachhochschulen findet sich mit 35 % in den Erziehungswissenschaften, der niedrigste mit 1 % in der Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften (Statistisches Bundesamt 2007).

Trotz dieser Entwicklungen in der jüngeren Zeit ist festzuhalten, dass die Wissenschaft nach wie vor eine Männerwelt ist, und immer noch bildet Deutschland im europäischen Vergleich, zusammen mit Malta, das Schlusslicht, was die Integration von Wissenschaftlerinnen in den Wissenschafts- und Hochschulsektor angeht (European Commission 2006: 28). Auch das Phänomen des „akademischen Frauensterbens“ – die Verringerung des Frauenanteils auf dem Qualifikations- und Karriereweg – ist nach wie vor ein Problem, obgleich sich in den beiden letzten Jahrzehnten der Anteil der Doktorandinnen und Habilitandinnen deutlich erhöht hat. Die inzwischen recht umfangreiche und differenzierte sozialwissenschaftliche Forschung zu dieser Problematik hat deutlich gemacht, dass die Erklärung des de facto-Ausschlusses von Frauen aus der Wissenschaft so einfach nicht ist. Vielmehr handelt es sich um einen komplexen, vielschichtigen Vorgang, bei dem die strukturellen Gegebenheiten der Welt der Wissenschaft, Gewohnheiten des wissenschaftlichen Alltags, informelle Hierarchien und Kommunikationsmuster eine zentrale Rolle spielen (vgl. dazu Beaufäys 2003, Hark 2005, Heintz/Merz/Schumacher 2004, Vogel/Hinz 2004, Wenneras/Wold 2000, Wimbauer 1999, Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007).

In unseren eigenen Untersuchungen¹ steht jener Abschnitt im Bildungs- und Berufsverlauf im Mittelpunkt des Interesses, in dem junge Akademiker und Akademikerinnen als

¹ Es handelt sich um zwei empirische Untersuchungen an Universitäten und außeruniversitären Forschungsinstituten, die ich seit 1995 zunächst mit Tanja Krumpeter und dann mit Sandra Beaufäys durchgeführt habe (vgl. Beaufäys 2003, Beaufäys/Kraus 2005a, 2005b, 2006).

„wissenschaftlicher Nachwuchs“ gelten, also die Phase vom Doktoranden-Status bis zur Schwelle der Professur. Das Problem, das sich dem wissenschaftlichen Nachwuchs stellt, lässt sich beschreiben als das Problem, im wissenschaftlichen Feld des eigenen Fachs als *equal player* anerkannt zu werden. Diesen Prozess der Anerkennung, in dessen Verlauf aus dem "studierten Menschen" ein "Wissenschaftler" bzw. eine "Wissenschaftlerin" wird, haben wir genauer beleuchtet. Und wie sich im Verschwinden der Frauen auf dem Weg zur Professur manifestiert, enthält dieser Weg für Frauen besondere Hürden und Stolpersteine.

Ich will in diesem Vortrag insbesondere auf vier Aspekte eingehen:

auf das für das wissenschaftliche Feld konstitutive Verständnis von Wissenschaft als Lebensform

auf Rituale der Konkurrenz und agonales Verhalten in der Wissenschaft

auf Anerkennung und Missachtung in der alltäglichen Interaktion

auf die Rolle der wissenschaftlichen Mentoren.

2. Wissenschaft als Lebensform

Die Vorstellung von Wissenschaft als einer Lebensform, die kein anderes Engagement neben sich duldet, ist ein Kernelement des Glaubens, der die wissenschaftliche Arbeit trägt und stabilisiert. Das „ernste Spiel“ der Wissenschaft duldet kein anderes ernsthaftes Engagement neben sich, weder die Sorge um Kinder oder pflegebedürftige Familienangehörige noch ein zeitraubendes Hobby oder gar anspruchsvolle politische Ehrenämter. In der folgenden Passage aus dem Interview mit einem Professor der Geschichtswissenschaft kommt dies gut zum Ausdruck:

„Ja, also ... um mal bei mir selbst anzufangen, ich bin seit Jahren nicht richtig im Urlaub gewesen. [...] Und der normale Arbeitnehmer hat einen geregelten Feierabend und ein geregeltes Wochenende, davon weiß ich für mich persönlich auch nur sehr wenig. [...] Also all diese Vorstellungen, die muss man an der Garderobe abgeben. Also wer sein Leben so gestalten möchte, der sollte lieber frühzeitig die Universität verlassen, also es geht einfach nicht. [...] Wer den Abend im Kegelclub oder ich weiß nicht wo verbringen möchte und am Wochenende den großen regelmäßigen Familienausflug plant, und die großen Ferien auf irgendeiner Insel verbringen möchte, also ich glaube, dem kann man eigentlich nur raten, ja, werden Sie was anderes, aber bitte nicht Professor.“ (Cornelius C., Historiker, Professor)

Für den wissenschaftlichen Nachwuchs geht es darum, einen Habitus als Wissenschaftler auszubilden, und das heißt nichts anderes, als eine Entwicklung zu durchlaufen, in deren Verlauf sichtbar wird, dass die eigene Person durch und durch von der Wissenschaft geprägt ist – und von nichts anderem. Diese Entwicklung ist verbunden mit einer intensiven Arbeit an der eigenen Person, die in den Interviews mit den Doktorandinnen und Doktoranden, Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Habilitandinnen und Habilitanden nachdrücklich geschildert wird. Die Interviews mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs, die wir durchgeführt haben, dokumentieren vor allem eines: Wie der mühsame Prozess des Selbstverständlich-Werdens, ja der Einkörperung von Arbeitsformen und Zeitstrukturen abläuft, wie die jungen Leute sich einen Habitus an-arbeiten, der sie zu Individuen mit einer wissenschaftlichen Zukunft macht. Beispielhaft soll hier aus dem Interview mit einem jungen Historiker zitiert werden, der feststellt, dass der „Quelle“ in den Geschichtswissenschaften nicht aus „rein wissenschaftlichen Gründen“ eine solch hohe Bedeutung im Fach zukommt:

"Also das fand ich schon sehr offensichtlich, dass dieses In-ein-Archiv-gehen, also diese Primärquellen gesehen zu haben und angesehen zu haben, (...) das ist ja vielleicht nur

so ein Kriterium von Ackern, also man ist ein Baggerer, ein Archivbaggerer, und verwendet eben sehr viel Zeit (...) wirklich da in diesem Archiv zu sitzen und stundenlang eben nur diese Akten (...) ins Laptop zu tippen und das mehrere Monate lang zu machen, so Asketisches, das ist eher so das Wort, (...) nur eine Stulle zwischendurch zu essen und eine Möhre."

Von herausragender Bedeutung bei der Transformation vom "studierten Menschen" zum "Wissenschaftler" ist der Umgang mit der Zeit. In erster Linie an der Zeitinvestition "erkennen" die Professoren, ob bei ihren jungen Leuten eine „echte Berufung zum Wissenschaftler“ vorliegt. Dabei ist letztlich nicht entscheidend, wie viele Stunden in der Woche diese arbeiten, sondern ob sie in der Lage sind, überzeugend den Eindruck zu vermitteln, dass ihnen Wissenschaft der wichtigste Lebensinhalt ist.

Dies nun ist bei Frauen von vornherein in Frage gestellt, da man in ihnen ein anderes Prinzip als das der Wissenschaft als Lebensform verkörpert sieht. Wie ein Schatten liegt über den jungen Wissenschaftlerinnen ihre Gebärfähigkeit und damit die objektive Wahrscheinlichkeit eines ernsthaften Engagements in einer anderen Sache als der der Wissenschaft, eines Engagements, das den Exklusivitätsanspruch von Wissenschaft als Lebensform bedroht. Paradoxerweise ist die Möglichkeit der Mutterschaft für die Anerkennung als Wissenschaftlerin problematischer als die realisierte Mutterschaft: Hat sich eine Wissenschaftlerin tatsächlich um eine Familie zu kümmern, zeigt sich im Arbeitsalltag, wie dies ihre wissenschaftliche Arbeit beeinträchtigt oder auch nicht. Der Mythenbildung um Familienaufgaben und Mutterschaft als Störfaktoren für wissenschaftliche Leistung sind damit Grenzen gesetzt.² Und noch ein weiteres Paradox ist hier zu vermerken: Es ist gerade ihr Glaube an das Feld, der Nachwuchswissenschaftlerinnen dazu bringt, das Projekt einer wissenschaftlichen Karriere aufzugeben. Die Vorstellung von Wissenschaft als einer Lebensform, die jedes andere ernsthafte Engagement ausschließt, ist ihnen so selbstverständlich geworden, dass ihnen ein pragmatischer Umgang damit, auch die Wahrnehmung der dieses Prinzip durchbrechenden Elemente in der Realität, unmöglich geworden ist. So führt gerade die erfolgreiche Sozialisation in das wissenschaftliche Feld dazu, dass sich viele junge Wissenschaftlerinnen vor der Alternative sehen, Wissenschaft oder Familie zu wählen.

3. Rituale der Konkurrenz und agonales Verhalten in der Wissenschaft

Konkurrenz, Wettbewerb und wettkampfgeprägte Verhaltensweisen, die als charakteristisch für das soziale Handeln in den Feldern des „world-making“ (Bourdieu 1992) gelten, werden in der Wissenschaft keineswegs als ungewöhnlich oder als kontraproduktiv für die Hervorbringung wissenschaftlicher Erkenntnisse empfunden. Vielmehr gilt es unter Wissenschaftlern als Selbstverständlichkeit, dass Konkurrenz die treibende Kraft wissenschaftlicher Arbeit und geradezu eine Notwendigkeit für die Hervorbringung wissenschaftlicher Leistungen ist. Dabei geht es um ein Verhalten, das als „agonal“ zu bezeichnen ist. „Agonales Verhalten“ meint, dass die Individuen in einer bestimmten Weise in ihrem Handeln motiviert sind, nämlich so, dass es ihnen darauf ankommt, untereinander Rangordnungen herzustellen; Leistungen nicht ausschließlich um ihrer selbst willen zu erbringen, sondern um einen Positionsgewinn zu erzielen; sich gegen „Mitspieler“

² Untersuchungen vor allem us-amerikanischer Provenienz zur Produktivität von Wissenschaftlerinnen in Abhängigkeit von Mutterschaft und Familienarbeit kommen zu einander widersprechenden Ergebnissen (vgl. Cole/Zuckerman 1991). Die Studie von Bochow/Joas 1987 über den akademischen Mittelbau zeigte für Männer einen engen (positiven) Zusammenhang von Vaterschaft und Publikationshäufigkeit; bei Frauen ließ sich ein Zusammenhang von Mutterschaft und Publikationshäufigkeit nicht feststellen.

durchsetzen zu wollen. Entscheidend ist, dass es sich dabei um Rituale der Gegnerschaft handelt, d.h. dass gewissermaßen ein Rahmen gesetzt wird, innerhalb dessen die Gegnerschaft nach bestimmten Regeln ausgetragen wird, wie bei den Turnieren der Ritter im Mittelalter oder den Wettkämpfen der griechischen Antike. Auf keinen Fall darf das Gegeneinander innerhalb dieses Rahmens über dessen Grenzen hinaus getragen werden – auch wenn dies ohne Zweifel oft schwer fällt.

Mit jemandem in einen Wettstreit treten heißt aber auch, jemanden in seiner Leistung anzuerkennen – man setzt sich nur mit jemandem auseinander, den man prinzipiell als Gleichen anerkennt, als gleichermaßen fähig und engagiert im Hinblick auf das, worum es geht: in diesem Falle ist dies die wissenschaftliche Erkenntnis. So implizieren die Auseinandersetzungen im wissenschaftlichen Feld, das Ausstechen-Wollen des Andern, zugleich eine Vielzahl von Akten der Anerkennung der Gegner oder Mitspieler.

Es ist oft bemerkt worden, dass Frauen mit Konkurrenz und Wettbewerb anders umgehen als Männer. Man sagt ihnen nach, sie seien konfliktscheu, würden nicht kämpfen für die Durchsetzung ihrer Positionen und ihrer Interessen und gingen Konkurrenzsituationen aus dem Weg. Nun ist es keineswegs so, dass Frauen Wettbewerbssituationen grundsätzlich meiden würden oder zum Austragen von Konkurrenz nicht in der Lage wären, wie umgekehrt Männer selbstverständlich tragfähige Kooperationsbeziehungen aufbauen. Wenn man genauer hinsieht, ist es vielmehr der rituelle Aspekt, das Agonale der Wissenschaft, mit dem Männer und Frauen unterschiedlich umgehen.

In der sozialwissenschaftlichen Forschung zum Thema „Wissenschaft und Geschlecht“ ist immer wieder darauf hingewiesen worden, dass Frauen sehr viel stärker als Männer „an der Sache“, am Objekt ihrer Forschung interessiert seien (vgl. z.B. Marry/Jonas 2005). Auf die Frage nach den Gründen für ihre Entscheidung, in die Forschung zu gehen bzw. nach den Perspektiven für ihre weitere wissenschaftliche Arbeit haben die interviewten Frauen in unseren beiden Untersuchungen in der Regel geantwortet, indem sie inhaltliche Aspekte ihrer Arbeit beschrieben haben. So sagte beispielsweise Celie F. (Chemikerin, Postdoc):

„Nach zwei Jahren hab ich gemerkt, die Techniken und auch das wissenschaftliche Umfeld kennst du; was reizt dich jetzt? Bleibst du für immer da und wirst dein ganzes Leben da verbringen oder probierst du jetzt wissenschaftlich noch mal was Neues aus, was dich interessiert? Und das hat mich dann eigentlich hier in die (Fach) gebracht. (...) (Frage: Was bedeutet 'Karriere' für Sie?) Das bedeutet, dass ich einen relativ großen Freiraum habe, in dem ich meine Vorstellungen, also die wissenschaftlichen, selbstständig (...) verwirklichen kann. Und da versuche ich, meinen eigenen Weg zu gehen, also, mir eine Fragestellung herauszusuchen, die ich interessant finde und mit meinem persönlichen Stil versuche, die zu verfolgen und zu beantworten. (...) Karriere, also im Sinne von Habilitation oder Professur, kann ich im Moment noch nicht sagen, dass ich in fünf Jahren beabsichtige, habilitiert zu sein, das weiß ich noch nicht genau.“

Männer hingegen beziehen sich bei der Beschreibung ihrer wissenschaftlichen Arbeit eher auf das soziale Feld Wissenschaft; ihre Aussagen in den Interviews thematisieren – anders als bei den Frauen – explizit eine Orientierung am Wettbewerb, an der Auseinandersetzung um die eigene Position in der *scientific community*, wie es z. B. in der folgenden Interview-Passage deutlich wird:

„Man sucht ein Ergebnis, um es zu veröffentlichen, nicht um das Ergebnis allein mal ..., sondern das Ziel ist, den eigenen Namen, den Namen des Instituts voran zu bringen, meinetwegen auch eine weite Fahrt, eine weite Reise machen, um das irgendwo zu erzählen.“ (Fabian K., Informatiker, Postdoc)

Auch die Vorstellungen über den Verlauf der eigenen Karriere und die Bedingungen für eine erfolgreiche Karriere sind bei männlichen Wissenschaftlern im Regelfall viel klarer als bei

ihren Kolleginnen. Dass dieses Moment bei Frauen häufiger in den Hintergrund tritt, wird von den männlichen Wissenschaftlern durchaus bemerkt. Sie äußern sich immer wieder über die angeblich „fehlende Zielstrebigkeit“ und die „unklaren Vorstellungen“ ihrer Kolleginnen, ein Eindruck, der durch eine unterschiedliche Akzentuierung in der Wahrnehmung dessen, was bei der wissenschaftlichen Arbeit wichtig ist, hervorgerufen wird. Unsere Interviews zeigen, dass Wissenschaftlerinnen in der Regel sehr genau wissen, was sie wollen, und sich oft auch ausgesprochen ehrgeizige wissenschaftliche Ziele setzen – nur beziehen sich diese in erster Linie auf die fachlich-inhaltliche Seite der wissenschaftlichen Arbeit.

Ebenso kritisch wie Männer die „fehlende Zielstrebigkeit“ und die „unklaren Vorstellungen“ ihrer Kolleginnen sehen, nehmen Wissenschaftlerinnen den Vorrang des meist unreflektiert agonalen Verhaltens bei ihren männlichen Kollegen wahr. Sie machen sich lustig über die „Hahnenkämpfe“ unter Männern, sind peinlich berührt von deren „substanzloser Selbstdarstellung“ oder leiden unter deren „killing instinct“ und der Anforderung, sich ebenso verhalten zu müssen. Helga Nowotny charakterisiert dieses rituelle Element, das innerhalb eines bestimmten Rahmens ausgelebte Agonale als den „Spielcharakter im wissenschaftlichen Tun“ und schreibt dazu: „Frauen erscheint Spielen häufig frivol, ein Luxus, den sie sich nicht leisten oder von dem sie vermeinen, sich ihn nicht leisten zu können. Deshalb ist der Kampf für sie etwas Unerbittliches, Endgültiges, den es auf alle Fälle so lange wie möglich zu vermeiden gilt.“ (Nowotny 1986, S. 26) Das Gegeneinander in einer eingegrenzten Wettkampf-Arena, das Sich-Aufeinander-Beziehen im Spiel von Herausforderung und Ausstechen-wollen erscheint als vordergründiges, unernstes, weil nicht zur Sache „Wissenschaft“ gehörendes Tun, das Frauen offensichtlich oft fremd bleibt.

4. *Konkurrenz und symbolische Gewalt in der face-to-face-Interaktion*

Wenn man sich die in den Interviews enthaltenen Berichte über die face-to-face-Interaktion ansieht, stellt man fest, dass diese eine Fülle von Akten symbolischer Gewalt enthält (vgl. dazu ausführlicher Kraus 1993, zum Konzept der symbolischen Gewalt vgl. Bourdieu 1976, 1997a, 1997b). So werden Wissenschaftlerinnen beispielsweise ihres Status' beraubt: Ein Wissenschaftler bezeichnet seine Kollegin als seine „Assistentin“ – obwohl sie, wie Edda K. (Juristin, Doktorandin) betont, „*eben Kollegin gewesen wäre. Also, solche Sachen würde man einem Mann wohl eher nicht sagen, denke ich.*“ Die akademischen Titel werden ihnen aberkannt, indem man sie ignoriert, eine für Frauen alltägliche Erfahrung: „*Aber als ich hierher kam – mein Mann war der Herr Doktor R., und ich war immer die Frau R. Wo ist mein Titel? Er hat einen Titel, ich habe auch einen. Die haben mich betrachtet als seine Sekretärin!*“ (Helma R., Chemikerin, Wissenschaftliche Mitarbeiterin) Die Redebeiträge von Wissenschaftlerinnen werden nicht beachtet, beiseite geschoben; Frauen werden häufiger unterbrochen, ihre Leistungen werden angezweifelt, nicht aufgenommen in den Kreis der „wirklich substanzialen“ Arbeiten des Instituts, auf die man sich dann bezieht.

Wissenschaftlerinnen sind auch immer wieder mit Zweifeln an ihrer Weiblichkeit konfrontiert, insbesondere in der Form, dass die Ausschließlichkeit von Mutterschaft und Wissenschaft thematisiert wird. Als Beispiel hierfür soll die Äußerung eines jungen Naturwissenschaftlers, der ganz lapidar meinte: „*Also, ich meine, wenn eine Frau in der Wissenschaft erfolgreich sein will, dann, glaube ich, muss sie sich das Kinderkriegen abschminken.*“ (Curt Ä., Postdoc)

Die subtilen und weniger subtilen Akte der Missachtung, mit denen Wissenschaftlerinnen im Arbeitsalltag konfrontiert sind, sind ebenso wie der in der face-to-face-Interaktion immer wieder zu erfahrende Rekurs auf das Geschlecht der Wissenschaftlerin – und gerade nicht auf ihre Leistung – als Akte symbolischer Gewalt anzusehen. Ihr Sinn ist, den Frauen klar zu

machen, dass sie Frauen sind und als solche keinen Platz in der Wissenschaft, genauer: in leitenden Positionen der Wissenschaft, haben. In den Interviews mit den männlichen Kollegen der befragten Wissenschaftlerinnen ist an keiner Stelle von entsprechenden Erfahrungen die Rede. Auch die ständige Rede von der Unvereinbarkeit von Wissenschaft und Familie, mit der gerade junge Wissenschaftlerinnen in Deutschland – und dort insbesondere in den alten Bundesländern – von allen Seiten traktiert werden, fügt sich in diesen Strom unterschwellig wirksamer Akte symbolischer Gewalt. Faktisch werden damit Prozesse der Entmutigung, des *cooling-out* in Gang gesetzt, jene Prozesse, die schließlich zu dem führen, was als Selbst-Eliminierung der Frauen aus der Forschung wahrgenommen wird.

Wenn man das Verhältnis der Frauen zur Dimension des Agonalen in der Wissenschaft vor diesem Hintergrund betrachtet, erscheint es in einem neuen Licht. Wissenschaftlerinnen sind dann nicht einfach als „unfähig“ zu betrachten, an den „ernsthaften Spielen“ des wissenschaftlichen Feldes teilzunehmen, vielmehr werden sie auch aktiv ausgeschlossen aus dem Sich-in-Beziehung-Setzen in der Konkurrenz, das für männliche Wissenschaftler offensichtlich ganz selbstverständlich zur Wissenschaft dazu gehört. Kämpfen, Konflikte austragen, Konkurrenten aus dem Felde schlagen bleibt dann, aus der Sicht der Ausgeschlossenen, Situationen vorbehalten, in denen es ernst wird: in denen es um die Integrität der Person geht, möglicherweise um die Existenz als Wissenschaftlerin, vielleicht aber auch um Gerechtigkeit oder Korrektheit. Und für Frauen ist der Kampf um die Anerkennung als Wissenschaftlerin bitter ernst, sehen sie sich doch – anders als ihre Kollegen – allein auf Grund ihres Geschlechts einem fundamentalen Zweifel über die Legitimität ihres Status als Mit-Spielerin in dem bislang ausschließlich von Männern gespielten „Spiel“ des wissenschaftlichen Feldes ausgesetzt.

5. *Die Rolle der wissenschaftlichen Mentoren*

Gerade in Deutschland kommt den Professoren – die hier im Hinblick auf ihre Beziehung zum wissenschaftlichen Nachwuchs als Mentoren bezeichnet werden sollen – eine entscheidende Rolle bei der Integration des Nachwuchses in das wissenschaftliche Feld und damit für deren Karriere zu. Dies hat vor allem mit den Besonderheiten akademischer Karrieren in Deutschland zu tun. Die erste wissenschaftlich selbstständige, zeitlich unbefristete Position im deutschen Universitätssystem ist die Professur. Das bedeutet, dass eine akademische Karriere ein Spiel ist, bei dem es um alles oder nichts geht: Entweder man schafft den Sprung in eine Professur, oder man verschwindet aus der Wissenschaft. Diese eigentümlichen – und in vergleichbaren Ländern der westlichen Welt so nicht vorzufindenden – oligarchischen Strukturen der deutschen Universität binden den wissenschaftlichen Nachwuchs faktisch über lange Zeit an einen Professor (oder an eine Professorin), der als Mentor, als Lehrer, Förderer und Wegbereiter einer wissenschaftlichen Karriere fungiert.

Wenn man die Beziehung zwischen dem Mentor und seinem wissenschaftlichen Nachwuchs betrachtet, kann man feststellen – und dies ist nicht überraschend –, dass es sehr unterschiedliche Muster dieser Beziehung gibt, wie ja auch die Akteure selbst sehr unterschiedlich sind. Es zeigt sich jedoch, dass die Basis des wechselseitigen Vertrauens und der Anerkennung eine gewisse Gleichgestimmtheit im Selbstverständnis als Wissenschaftler ist. Diese Konvergenz ist vorsprachlich und vorbewusst; sie liegt in Aspekten des Habitus begründet, die beiden so selbstverständlich sind, dass sie sie nicht einmal bemerken. Die im Habitus verankerten gleichen oder ähnlichen Wahrnehmungsschemata sorgen dafür, wie Ludwik Fleck (1999) dies bei seiner Untersuchung über die Entstehung von „wissenschaftlichen Tatsachen“ formuliert hat, dass eine neutrale „Stimmung“ entsteht, in der lediglich die Sache zählt. Wird diese „Stimmung“ durch bemerkbare und damit nicht mehr

neutral erlebte andere „Stimmungen“ gestört, so richtet sich der Blick der Akteure nicht mehr auf die Sache, sondern auf die Störung. Das Merkmal „weiblich“ nun fungiert offensichtlich im wissenschaftlichen Feld überwiegend als eine solche „Störvariable“ bei der Wahrnehmung von Leistungsfähigkeit.

Wir haben unter den befragten Mentoren jene Konstellationen genauer angesehen, in denen ein (männlicher) Professor immer wieder auch Frauen unter seinen Habilitanden hatte. Hier konnte eine Offenheit gegenüber außeruniversitären Kreisen bzw. abweichenden thematischen Bezugspunkten konstatiert werden, eine gewisse Distanz gegenüber dem traditionellen akademischen Milieu sowie die Betonung hoher Leistungsansprüche bei gleichzeitig geringer normativer Orientierung an Laufbahnmustern oder hierarchischen Konventionen. Man kann vermuten, dass eine gewisse Distanz zu akademischen Konventionen bei gleichzeitig hoher Leistungsorientierung und starker Gewichtung des eigenen, in erster Linie fachlich-inhaltlich begründeten Urteils dem Mentor die Anerkennung der weiblichen "Fremdlinge" in der Wissenschaft leichter macht (vgl. ähnlich auch Geenen 1994). Das Moment des Ungewöhnlichen, das den Frauen in einer Männerwelt allein aufgrund ihres Geschlechts anhaftet, verliert in diesen Konstellationen sein Potenzial als Störfaktor für die Wissenschaft. So lässt sich feststellen, dass das Geschlecht des Wissenschaftlers auch dann irrelevant ist, wenn es in der Merkmalsausprägung „weiblich“ vorliegt. Es wird damit den Mentoren möglich, jungen Frauen den gleichen Vertrauensvorschuss zu gewähren wie jungen Männern, und dies schlägt sich in ihrem Handeln nieder – sie signalisieren dieses Vertrauen auch.

6. *Perspektiven der Gleichstellung*

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass den Verhältnissen in der Wissenschaft selbst, ihren institutionellen Regelungen ebenso wie den Selbstverständlichkeiten in der Organisation der wissenschaftlichen Arbeit und in den Arbeitsbeziehungen, eine zentrale Rolle zukommt bei der Erklärung des Verschwindens der Frauen auf dem Weg zur Professur. Die Selbstverständlichkeiten des wissenschaftlichen Alltags, in die die komplexen Prozesse der Anerkennung von wissenschaftlichen Leistungen eingebaut sind, sind bis heute zugleich Verhältnisse der Entmutigung und des mehr oder weniger subtilen Hinausdrängens von jungen Frauen. Diese Verhältnisse sind veränderbar, wenn dies auch nicht einfach und vor allem nicht durch bloße Willensbekundung zu erreichen ist.

Auf der Ebene der strukturellen Bedingungen wird man nicht darum herumkommen, das deutsche Modell der akademischen Karriere grundsätzlich zu überdenken, will man ernsthaft dem Ziel einer stärkeren Einbeziehung von Frauen in die Wissenschaft näher kommen. Der Weg zur wissenschaftlichen und materiellen Selbstständigkeit ist zu lang, zu prekär in den Beschäftigungsbedingungen, er ist zu sehr ein Weg, der vom Prinzip des *per aspera ad astra* her konstruiert ist, und vor allem ist er viel zu wenig planbar durch die jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler selbst – sie mögen tüchtig und begabt sein, sie selbst haben wenig Einfluss darauf, ob sie den Sprung in eine Professur schaffen oder nicht. Frühe Selbstständigkeit, Sichtbarkeit in der *scientific community* auf Grund eigener Leistung, Planbarkeit der Karriere sind die Eckpfeiler einer Umstrukturierung des akademischen Karrieremusters, mit der die deutsche Universität ihren Pfad der Reproduktion des Gleichen verlassen und offener würde für Neues, offen für Wissenschaftler mit anderen Erfahrungen und anderen Perspektiven – und damit auch offener für Frauen. Mein Kollege Richard Münch hat kürzlich dafür plädiert, das viele Geld, mit dem die jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Assistentenpositionen und Drittmittelprojekten unter prekären Bedingungen als Zuarbeiter für die Hochschullehrer beschäftigt werden, einzusetzen für

selbstständige Juniorprofessuren mit einem richtigen *tenure track* (Münch 2006). Ich denke, es lohnt sich, über diese Option nachzudenken und sich an die konkrete Ausgestaltung eines neuen Karriereweges in der Wissenschaft zu machen.

Auf der Ebene der Wissenschaftskultur und damit der alltäglichen Praxis geht es um nicht mehr und nicht weniger als Frauen als Kollegen ernst zu nehmen. Dies ist nicht einfach, sind doch die Selbstverständlichkeiten der Wissenschaftskultur, die die Sichtweise und das Handeln von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen prägen, tief im Habitus verankert; sie lassen sich nur verändern, wenn man sich bewusst macht, inwieweit das eigene Handeln zu dem Phänomen beiträgt, das üblicherweise als Selbst-Eliminierung von Frauen aus der Wissenschaft interpretiert wird. Dazu gehört, dass ein Reflektionsprozess über die eigene Wissenschaftskultur in Gang gesetzt wird, dass man die eigenen Gewohnheiten im Umgang mit anderen genauer betrachtet, dass man lernt, auch in den Verhaltensweisen und im Auftreten der weiblichen Neulinge in der Wissenschaft die Zeichen für wissenschaftliche Begabung und Leistung zu „lesen“, dass man lernt, in der jungen Wissenschaftlerin zunächst die Wissenschaftlerin zu sehen und dann erst die Frau, die, so ist ihnen jedenfalls zu wünschen, neben ihrem wissenschaftlichen Leben auch ein Leben mit Partner und Kindern führt.

Literatur

- BEAUFAYS, Sandra. 2003: Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld: Transcript.
- BEAUFAYS, Sandra und Beate KRAIS. 2005a: Doing Science – Doing Gender. Die Produktion von WissenschaftlerInnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld. *Feministische Studien* 23, 1, S. 82-99.
- BEAUFAYS, Sandra und Beate KRAIS. 2005b: Femmes dans les carrières scientifiques en Allemagne: les mécanismes cachés du pouvoir. *Travail, Genre et Sociétés* 14/2005, S. 49-68.
- BEAUFAYS, Sandra und Beate KRAIS. 2006. Wissenschaftliche Leistung, Universalismus und Objektivität. Professionelles Selbstverständnis und die Kategorie Geschlecht im sozialen Feld Wissenschaft, in: Gildemeister, Regine und Angelika Wetterer (Hg.), *Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in hochqualifizierten Berufsfeldern und Organisationen*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- BOCHOW, Michael und Hans JOAS. 1987: Wissenschaft und Karriere. Der berufliche Verbleib des akademischen Mittelbaus. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- BOURDIEU, Pierre 1976: Entwurf einer Theorie der Praxis auf der Grundlage der kabyliischen Gesellschaft. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- BOURDIEU, Pierre. 1992: Sozialer Raum und symbolische Macht, in: Bourdieu, Pierre, Rede und Antwort. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- BOURDIEU, Pierre. 1997a: Die männliche Herrschaft, in: Dölling, Irene und Beate Kraus (Hg.), *Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, S. 153-217.
- BOURDIEU, Pierre. 1997b: Eine sanfte Gewalt. Pierre Bourdieu im Gespräch mit Irene Dölling und Margareta Steinrücke in: Dölling, Irene und Beate Kraus (Hg.), *Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, S. 218-230.
- BUND-LÄNDER-KOMMISSION FÜR BILDUNGSPLANUNG UND FORSCHUNGSFÖRDERUNG (BLK)1999: Frauen in Führungspositionen. Dritte Ergänzung zum BLK-Bericht „Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft“. Bonn.
- COLE, Jonathan R. und Harriet ZUCKERMAN. 1991: Marriage, motherhood and research performance in science, in: Zuckerman, Harriet et al. (Hg.): *The outer circle. Women in the scientific community*. New York/London: Norton, S.157-170.
- EUROPÄISCHE KOMMISSION. 2006: She-Figures 2006. Women and Science. Statistics and Indicators. Directorate General for Research. Brüssel.
- FLECK, Ludwik. 1935/1980: Entstehung und Entwicklung einer wissenschaftlichen Tatsache: Einführung in die Lehre vom Denkstil und Denkkollektiv. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- GEENEN, Elke. 1994: Blockierte Karrieren. Frauen in der Hochschule. Opladen: Leske & Budrich.

- HARK, Sabine. 2005: Dissidente Partizipation. Eine Diskursgeschichte des Feminismus. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- HEINTZ, Bettina, Martina MERZ und Christina SCHUMACHER. 2004. Wissenschaft, die Grenzen schafft. Geschlechterkonstellationen im disziplinären Vergleich. Bielefeld: Transcript.
- KRAIS, Beate. 1993: Geschlechterverhältnis und symbolische Gewalt, in: Gebauer, Gunter und Christoph Wulf (Hg.): Praxis und Ästhetik. Neue Perspektiven im Denken Pierre Bourdieus. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, S. 208-250.
- MARRY, Catherine und Irène JONAS. 2005: Chercheuses entre deux passions: L'exemple des biologistes. Travail, genre et sociétés, H. 14, S. 1-22.
- MÜNCH, Richard. 2006. Wissenschaft im Schatten von Kartell, Monopol und Oligarchie. Die latenten Effekte der Exzellenzinitiative. Leviathan, 4, S. 466-486.
- Nowotny, Helga. 1986: Gemischte Gefühle. Über die Schwierigkeiten des Umgangs von Frauen mit der Institution Wissenschaft. In: Hausen, Karin und Helga Nowotny (Hg.), Wie männlich ist die Wissenschaft? Frankfurt a. M.: Suhrkamp, S. 17-30.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2007), Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4, Wiesbaden.
- VOGEL, Ulrike und Christiana HINZ (Hg.). 2004. Wissenschaftskarriere, Geschlecht und Fachkultur. Bewältigungsstrategien in Mathematik und Sozialwissenschaften, Bielefeld: Kleine.
- WENNERAS, Christine und Agnes WOLD (2000): Vetternwirtschaft und Sexismus im Gutachterwesen, in: Kraus, Beate (Hrsg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt a. M./New York: Campus, S. 107-120.
- WIMBAUER, Christine. 1999. Organisation, Geschlecht, Karriere: Fallstudien aus einem Forschungsinstitut. Opladen: Leske & Budrich.
- ZIMMER, Annette, Holger KRIMMER und Freia STALLMANN. 2007: Frauen an Hochschulen: Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität, Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich.

Geschlechterkonstruktion im wissenschaftlichen Alltag

Sandra Beaufaÿs

Unter dem Titel „Jan und Hein und Klaas und Pit“ veröffentlichte Jürgen Trabant im Jahr 2003 ein selbstironisches Vorwort zum Themenschwerpunkt „Mythos Wissenschaft“ in der Zeitschrift *Gegenworte*. „Jan und Hein und Klaas und Pit“, ist ein Shanty, ein Seemannslied, indem es heißt „Alle die mit uns auf Kaperfahrt fahren, müssen Männer mit Bärten sein.“

In der Wissenschaft, so räumt Trabant ein, bedarf es keiner mutigen Haudegen, die sich auf Kaperfahrt begeben, gerade Geisteswissenschaftler kämen ohne Bärte aus und könnten sehr wohl Frauen sein.

„...es sind ja auch zunehmend mehr Frauen dort. Und das ist auch gut so. Natürlich finden wir Männer das ganz wunderbar und haben überhaupt kein Problem damit. Wir promovieren und habilitieren Frauen (...). Überhaupt kein Problem haben wir damit. Aber so was von überhaupt kein Problem! Oder?“

Im Anschluss schildert der Sprachwissenschaftler, wo vielleicht doch ein Problem liegen könnte. Am Beispiel einer interdisziplinären Forschergruppe, die zunächst ausschließlich männlich besetzt war und dann durch das Hinzukommen von Frauen „gesprengt“ wurde. Trabant führt verschiedene Gründe an, weshalb es dazu kam, z.B. durch die schwierigere Terminfindung für Treffen, die bisher vorzugsweise am Wochenende stattfanden. Er räumt aber schließlich ein, dass es um solche Dinge eigentlich gar nicht ging, sondern:

„Der Grund war einfach, dass es nicht mehr so schön war.“

Weshalb war es nicht mehr so schön bzw. weshalb war es denn früher so schön? Um dies zu erklären werden zwei Vergemeinschaftungsformen herangezogen, die beide zutiefst männlich-kulturell geprägt sind: Die Freundschaftsbande „kleiner Jungs“, mit denen man in seiner Kindheit um die Häuser zog und, statt körperlich-tätlich seine Kräfte zu messen, sich im Auswendiglernen von Rilke gegenseitig maß – wie es sich für artige Bürgersöhne gehört. Die andere Vergemeinschaftungsform ist die des Klosters. „Es war vermutlich so schön“, so Jürgen Trabant, „weil es so war wie dort, wo wir historisch herkommen, wir Gott-und-die-Welt-Erklärer“.

Das Bedauern über den Einbruch der Frauen in die männliche Welt Universität ist also ein Bedauern über den Verlust rein männlicher Vergemeinschaftungsformen. Mann fühlt sich einfach nicht mehr so wohl und unter Seinesgleichen wie ehemals.

Die Frage für mich in diesem Vortrag wird nun sein: Ist das ein alter Hut? Oder ist das ein Aspekt wissenschaftlicher Alltagspraxis, den man durchaus mit Gewinn noch einmal analytisch betrachten kann? Ich bin der Meinung, dass letzteres der Fall ist. Dass Wissenschaft und Universität noch immer Bastionen für Frauen sind, 100 Jahre nach der ersten Öffnung der Hörsäle für Studentinnen, ist zu einem Großteil nicht auf aktives Mobbing und nicht nur auf so genannte „strukturelle Barrieren“ zurückzuführen. Meine These, die ich hier ausbreiten möchte, ist, dass eine wichtige Barriere in den alltäglichen Konstruktionsprozessen von Geschlecht in der wissenschaftlichen Alltagspraxis liegt. Solche Konstruktionsprozesse laufen unbemerkt ab, sie machen vor den Toren der Universität nicht halt und sie werden nicht allein in diesem Feld erzeugt. Allerdings laufen Geschlechterkonstruktionen im akademischen Feld auf ganz spezifische Weise ab und sind auch auf spezifische Weise von den Regeln, Wahrnehmungs- und Bewertungsschemata der Akteure dieses Feldes geprägt.

Ich möchte daher zunächst kurz auf die *illusio* des wissenschaftlichen Feldes eingehen und sie mit der von Pierre Bourdieu so genannten männlichen „Ur-illusio“ in Verbindung bringen. Im Anschluss möchte ich anhand von empirischem Material der Frage nachgehen, welche unterschiedlichen Formen des Wissenschaftlerseins – je nachdem, ob männlich oder weiblich konnotiert bzw. konstruiert – in der Praxis hervorgebracht werden können und welche besonderen Formen von Anerkennung diese unterschiedlichen Formen mit sich bringen. Hiermit spreche ich wiederum das Konzept des Habitus an. Geschlecht ist, wie Bourdieu betont, eine „ganz fundamentale Dimension des Habitus, die, wie in der Musik die Kreuze oder die Schlüssel, alle (...) sozialen Eigenschaften modifiziert.“ (Bourdieu 1997a: 222)

Unter anderem modifiziert die geschlechtliche Dimension auch die Wahrnehmung und Anerkennung von Leistung, einem in der Wissenschaft zentralen Zuschreibungsaspekt. Oder, um es auch hier mit Bourdieu zu sagen: „Die Definition des Exzellenten steckt auf allen Gebieten voller männlicher Implikationen, deren Eigenart es ist, nicht als solche in Erscheinung zu treten“ (Bourdieu 2005: 110).

Die *illusio* des wissenschaftlichen Feldes

Bestimmte Maximen sind für die wissenschaftliche Praxis, in der sich die *illusio* der Akteure ausdrückt, konstitutiv.

1. *Wissenschaft* wird von den Akteuren nicht nur als Arbeit, sondern als Lebensform verstanden. Für den wissenschaftlichen Nachwuchs geht es darum, einen Habitus als Wissenschaftler auszubilden – und das heißt nichts anderes, als eine Entwicklung zu durchlaufen, in der die eigene Person als mehr und mehr von der Wissenschaft geprägt hervorgebracht wird. Von herausragender Bedeutung in diesem Transformationsprozess zum Wissenschaftler ist somit auch
2. der *Umgang mit der Zeit*. Zum einen befördert die geringe äußere Strukturierung der Zeit in der Wissenschaft den besonderen „internen Druck, möglichst immer mehr zu arbeiten“, wie es in einem Interview formuliert wurde. Zum anderen erkennen die Professoren in erster Linie an der Zeitinvestition, ob bei ihren jungen MitarbeiterInnen eine ‚echte Berufung‘ zum Wissenschaftler vorliegt. Die zeitliche Verfügbarkeit für wissenschaftliche Arbeit muss durch Praktiken der Zeitverwendung demonstriert und dargestellt werden.
3. Dies sind in erster Linie *symbolische Praktiken*, denen sich zu unterwerfen hat, wer dazu gehören möchte. Ihre Sinnhaftigkeit ergibt sich keineswegs aus rein funktionalen Notwendigkeiten im wissenschaftlichen Arbeitsablauf. Die „Auserwählten“, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen über diese Praxis besondere wissenschaftliche Ambitionen zugeschrieben werden, zeichnen sich durch ihre Bereitschaft aus, ihr *Leben in den Dienst der Sache zu stellen*. Das heißt
4. die „Besten“, nach denen potenzielle akademische Förderer und Mentoren suchen, werden nicht allein über die Sache erkannt, sondern auch über die Art und Weise, wie sie diese *verkörpern*.

Diese Maximen liegen der alltäglichen Praxis der Wissenschaft als implizites Wissen zugrunde und sind damit gleichzeitig wichtiger Teil der *illusio* der Akteure. Sie werden als selbstverständlich vorausgesetzt und selten hinterfragt.

Was hat nun diese *illusio* des wissenschaftlichen Feldes mit der „Ur-illusio“ der Männlichkeit zu tun?

„Die *illusio*, die für die Männlichkeit konstitutiv ist“, schreibt Bourdieu in seinem Aufsatz „Die männliche Herrschaft“, „liegt allen Formen der *libido dominandi* zugrunde, d.h. allen

spezifischen Formen von *illusio*, die in den verschiedenen (sozialen) Feldern entstehen.“ (Bourdieu 1997b: 195f)

Männer werden von Kindheit an als Herrschende bestimmt und damit für solche gesellschaftlichen Spiele trainiert, die sich um Wettbewerb drehen, in denen es also darum geht, sich mit anderen zu messen. Der eine Teil der *illusio*, des Sinns für das wissenschaftliche Spiel also ist die Voraussetzung, Wissenschaft als solche total zu verkörpern. Der andere, nicht minder wichtige Teil ist jedoch die Art und Weise, wie die *illusio* verkörpert wird, wenn es darum geht, mit anderen Akteuren in einen Wettbewerb zu treten. In einen Wettbewerb kann man nur mit solchen treten, deren eigenes Ansehen und deren Wert sowohl bei Sieg oder Niederlage „Ehre“ verspricht. Oder, wie Beate Kraus es einmal ausdrückt, es geht um die Satisfaktionsfähigkeit des Konkurrenten.

Um die unterschiedlichen Weisen, in denen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sich selbst hervorbringen und von anderen Kollegen gesehen werden deutlich zu machen, greife ich auf unsere Studie „Wissenschaftskultur, Geschlecht und Karriere“ zurück, die ich mit Beate Kraus von 98 bis 2002 durchgeführt habe. Es handelt sich – kurz gesagt – um eine qualitative Untersuchung zur Situation von Nachwuchswissenschaftler(innen) in den Fächern Biochemie und Geschichte (vgl. Beaufaÿs 2003; Beaufaÿs/Kraus 2005).

Nachwuchsbilder

Vergleicht man die Interviews, die mit Nachwuchswissenschaftlerinnen geführt wurden, mit jenen, in denen Nachwuchswissenschaftler zu Wort kommen, fallen Unterschiede in der Selbstdarstellung ins Auge. Die Frauen sprechen von sich selbst selten als „Wissenschaftlerinnen“, dafür aber sehr viel über ihre wissenschaftliche Arbeit und auch ihre alltägliche Praxis. Männliche Interviewpartner hingegen sprechen von sich selbst häufig als „Wissenschaftler“, selbst dann, wenn sie sich noch in der Promotionsphase befinden und sprechen eher über die scientific community im weiteren Sinne und über Gepflogenheiten, die sie dort – oft noch als Zaungäste – beobachten. Darüber hinaus gibt es Unterschiede in den Schilderungen, ob sich die jungen Forscher und Forscherinnen vorstellen können, weiter die akademische Karriereleiter zu erklettern. Während manche jungen Männer sich bereits als Professoren sehen oder zumindest daran denken, einmal diesen Status zu erreichen, berufen sich ihre Kolleginnen eher auf eine „Schritt-für-Schritt“-Taktik. Das ist kein Grund, ihnen ein geringeres „Selbstbewusstsein“ oder ähnliches zu unterstellen. Die Gründe für ihre Haltung lassen sich sehr wohl im wissenschaftlichen Feld ausmachen, zu dem sie nicht selbstverständlich dazu gehören, sondern tatsächlich Schritt für Schritt unter Beweis stellen müssen, dass sie Bleiberecht haben. So gibt eine Professorin für Neuere Geschichte aus unserer Untersuchung an, ihre Laufbahn nicht geplant zu haben. Sie ging jeden Schritt einzeln, weil das durch ihren Chef auch so „organisiert“ wurde, denn der wollte immer erst mal sehen, ob sie die nächste Hürde schafft, anstatt ihr einen „Blankoscheck“ auszustellen. Deshalb bekam sie auch die kurzfristigen, schlechter bezahlten Projektstellen, während die Assistentenstellen selbstverständlich für die männlichen Kollegen reserviert waren. Diese waren der Nachwuchs und sie wurden auch als solcher behandelt.

Wie sieht nach Meinung der interviewten Professoren der wissenschaftliche Nachwuchs aus? Es gibt hier verschiedene Vorstellungen, die jedoch alle in eine ähnliche Richtung weisen: Die gesuchten sind männlichen Geschlechts. Um deutlich zu machen, wie die habituelle Verbindung von wissenschaftlich befähigtem Nachwuchs mit dem Geschlecht zusammenhängt, möchte ich die Beispiele einer jungen Biochemikerin und eines jungen Biochemikers anführen:

Beate Peters¹ ist promovierte wissenschaftliche Mitarbeiterin in einer Arbeitsgruppe an einem biochemischen Institut. Im Interview führt sie ihren Werdegang und ihre aktuelle Position nicht explizit auf Anstrengung oder Leistung zurück, sondern auf den „Spaß“ an der Sache. Sie gibt an, nicht unbedingt habilitieren zu wollen, sondern eher eine feste Stelle im Mittelbau anzustreben.

Die wissenschaftliche Arbeit macht ihr großen Spaß, sie glaubt jedoch, im Falle einer Habilitation keine Zeit mehr zum „Abschalten“ zu haben, was sie zur Regeneration jedoch braucht. Sie scheut darüber hinaus einen Forschungsalltag, der von ständigem Konkurrenzdruck beherrscht wird.

Sie teilt damit die *illusio* des Feldes, dass Wissenschaft den ganzen Menschen beansprucht, reagiert darauf jedoch nicht mit einer „Unterwerfung“ unter dieses Diktum oder indem sie es für ihren eigenen Weg relativiert, sondern sie verabschiedet sich schlicht davon, eine höhere Position in der Wissenschaft auch nur anzustreben.²

Allerdings muss man mit einem Blick auf den Lebenslauf der Interviewpartnerin feststellen, dass sie bisher eine lückenlose Karriere absolviert hat, inklusive eines Wechsels an eine andere Universität. Sie hat sich offenbar nie von der Wissenschaft weg orientiert, sondern hat kontinuierlich in Projekten gearbeitet sowie eine Institutsstelle über fünf Jahre bekleidet. Das ideale Laufbahnmuster einer Forschungskarriere ist damit – bis auf den in der Biochemie hoch bewerteten Auslandsaufenthalt – vollständig erfüllt. Auch kann man nicht davon sprechen, dass es sich im Falle Beate Peters um eine erfolglose Wissenschaftlerin handelt. So hat sie nicht nur eine Publikation in der Zeitschrift „Nature“ vorzuweisen, einem der anerkanntesten Fachorgane in den Naturwissenschaften, sondern gibt im Interview zu verstehen, auch allgemein „ziemlich viel“ veröffentlicht zu haben in „relativ renommierten Zeitschriften“.

Marek List ist ebenfalls wissenschaftlicher Mitarbeiter in einer anderen Arbeitsgruppe am gleichen biochemischen Institut. Auch für ihn stehen die Lust und der Spaß an der Arbeit im Vordergrund. Allerdings betont er wesentlich stärker seine zukünftigen Ambitionen als seine Kollegin Beate. Obgleich er, wie sie, promovierter Mitarbeiter ist, trägt er auf dem Kurzfragebogen zu seiner Person ein: „Wissenschaftlicher Assistent“, womit er sich selbst auf der Hierarchieleiter der universitären Laufbahn eine Stufe höher einordnet. Gleich im zweiten Satz zu Beginn des Interviews, bezeichnet er seine Drittmittelstelle als „Stelle, die mir ermöglicht, irgendwann mal zu habilitieren.“

Marek List vermittelt im Interview den Eindruck, sich dem habituellen Diktum des Wissenschaftlerseins nicht unterwerfen zu wollen. Er benutzt häufig Kraftausdrücke, gibt sich betont locker und verströmt das, was man gemeinhin unter „Coolness“ versteht. Tatsächlich trifft er hiermit keine unerhebliche Aussage, glaubt man Tom Holert, der über die Kultur des Cool sagt: „Cool stiftet paradoxe Gemeinschaften erklärter Individualisten. »Cool« zu sein ist eine Frage von Evidenz und Autonomie: Die Arbeit am Cool kommt ohne Anzeichen von Anstrengung aus; der Besitz des Cool beweist sich durch die Mühelosigkeit und Selbstverständlichkeit, mit der agiert wird.“ (Holert 2004: 44)

Tatsächlich ist die Darstellung des eigenen Werdeganges Marek Lists von dieser Haltung geprägt. Das Studium stört seine Ambitionen und dauert zu lange. Ein dreimonatiger Schnellkurs wäre dem mehrjährigen Studium der Biochemie vorzuziehen und hätte ihm vollkommen genügt, um als Wissenschaftler zu arbeiten. Angeblich war er bereits als

¹ Alle hier angeführten Namen von in die Untersuchung einbezogenen Wissenschaftlern sind Kunstnamen, um die Identität der Befragten zu schützen.

² Als eine von wenigen interviewten Nachwuchswissenschaftlerinnen gibt Beate Peters explizit zu verstehen, dass der etwaige Wunsch nach Kindern oder Familie für ihre Erwägungen keine Rolle spielen.

Abiturient ein „begeisterter Wissenschaftler“, ohne diese Laufbahn durchlaufen zu haben. Damit erteilt er den universitären Autoritäten und der akademischen Initiationsphase eine Absage. Weiterhin spricht er von längeren Pausen, die er eingelegt habe, schöpferische Pausen, in denen er gerade keine Lust hatte, sich mit Wissenschaft zu befassen. Dennoch kann diese Haltung nicht als Anti-Haltung eines Anti-Helden der Wissenschaft gewertet werden. Zwar begehrt Marek List scheinbar auf und trägt eine gewisse „Wurschtigkeit“ zur Schau, die den ganzen Uni-Zauber klein hält bzw. zu einem kleinlichen, obsoleten Treiben werden lässt. Doch gerade die Haltung der „Coolness“ ist vom Selbstverständnis wissenschaftlicher Akteure nicht so weit entfernt, wie man glauben könnte und wie Professoren (u.a.) es mit dem Hinweis auf Fleiß und Disziplin vorspiegeln. Auch das wissenschaftliche Feld nämlich bringt „autonome Individuen“ hervor, die eine tatsächlich paradoxe Gemeinschaft bilden. Denn zwar soll jeder etwas Neues, nie Dagewesenes hervorbringen und damit auch zu einer einzigartigen „wissenschaftlichen Persönlichkeit“ werden, doch gleichzeitig wird auf unzählige soziale Netzwerke hingewiesen, die nur deshalb Netzwerke genannt werden, weil sich die Akteure als abgeschlossene Einheiten verstehen, die sich mit anderen abgeschlossenen Einheiten verbinden. Autonomie ist ein wesentliches Kennzeichen wissenschaftlichen Selbstverständnisses. Sie wird sowohl als Voraussetzung „guter“ als auch „innovativer“ Forschung verstanden. Dazu gehört der Glaube an die „eigene Idee“ als neue Idee, auch Originalität genannt (Engler 2001: 181). In der Vorstellung von eigenen Ideen und Originalität ist das Modell autonomer Subjekte, die aus sich selbst heraus schöpfen, bereits zugrunde gelegt. Marek Lists Coolness, die so antiwissenschaftlich daher kommt, zeigt nicht wenige Parallelen zu dieser verbreiteten *illusio* des wissenschaftlichen Feldes.

Wissenschaft und männliche « Ur-illusio »

So finden sich in dem Ausschnitt eines Vortrags, den Prof. Gottfried Schatz, ein schweizer Biochemiker, auf einem Workshop der Heinrich Böll-Stiftung zum Thema „Chancengerechtigkeit – Verantwortung – Privileg. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses als Aufgabe der Hochschulen und der Gesellschaft“ im September 2005 in Berlin hielt, einige wesentliche Übereinstimmungen mit der Haltung Marek Lists:

“Europe pays a high price for taking such poor care of its young scientists. One price is lower scientific innovation. If scientists cannot follow their own ideas when they are most creative, they will produce less new knowledge. (...) One does not develop guts sitting in lectures or doing experiments a professor wants to have done. One develops them by watching others who have them. Nothing is more important for developing a student's personality than admired role models. (...) Independence and willingness to take risks are the essence (...) of technological innovation...” (Hvhg. von SB).

Schatz weist hier explizit auf die Verbindung zwischen Unabhängigkeit, Kreativität, eigenen Ideen und innovativer Forschung hin. Wie der junge Wissenschaftler in unserem Beispiel lehnt er es ab, hoffnungsvollen Nachwuchs in universitären Veranstaltungen herumsitzen zu lassen, wo er sich Autoritäten zu unterwerfen hat. Vielmehr sollte sich der Nachwuchs an anderen aufstrebenden Wissenschaftlern orientieren und in mimetischen Prozessen die eigene Persönlichkeit entwickeln. Schatz verwendet hierfür starke, emotional besetzte Begriffe, wie „guts“, „admire“ und „take risks“.³ Er hält letztlich ein Plädoyer für den kreativen

³ „To have the guts“ bedeutet, nicht feige zu sein, sondern Mut zu haben, sogar draufgängerisch zu sein (so die direkte Übersetzung von „gutsy“). „Admired rolemodels“ zu haben bedeutet, nicht allein die Arbeit der bereits praktizierenden Wissenschaftler wertzuschätzen und sie fachlich zu respektieren, sondern die Personen selbst zu bewundern und zu verehren (Übersetzungsvorschläge aus Langenscheidts Wörterbuch, Sonderausgabe 1984).

Wissenschaftler, für eine wissenschaftliche Persönlichkeit, die frei und autonom Neues hervorbringt. Wendet man Bourdieus Denkweise darauf an, so muss man zu dem Schluss kommen, dass es sich um ein hochselektives Wahrnehmungsmuster handelt, das „Gutes“ mit solchen Personen in Verbindung bringt, denen Kreativität zugeschrieben wird – und solche Personen setzen immer andere voraus, die eben nicht als kreativ beurteilt werden und deshalb auch nichts Neues und Gutes hervorbringen können.

Bezogen auf Beate und Marek, gibt dies in höchstem Maße zu denken.

Vergleicht man nämlich die Selbstdarstellungen von Beate und Marek, zeigt sich, dass sie sich zum Bild des kreativen Jungwissenschaftlers jeweils verschieden verhalten. Während Beate ihren Werdegang und auch ihren als persönlich vorgestellten „Spaß“ an der Sache auf Umstände, Institutionen und das Sozialklima in der Arbeitsgruppe zurückführt, sich also auf andere Akteure und äußere Gegebenheiten bezieht und sich darin eingebunden versteht, bringt Marek List sich als autonomes Subjekt hervor, das all diese Umstände zur Entwicklung nicht braucht, sondern sich eher noch durch sie behindert sieht. Niemand und nichts scheint für seinen Weg als Wissenschaftler eine Rolle zu spielen, vielmehr stören universitäre Praktiken ihn bei der freien Entfaltung – ja, ohne sie wäre er längst ein „berühmter Wissenschaftler“ und kein „unbekannter Penner“. Er wäre somit längst anerkannter Teil der scientific community und nicht der kleine Post-Doc, der er in den vorgegebenen Rahmenbedingungen ist. Hierin drückt sich sowohl der Wunsch, anerkannter Teil der Wissenschaftsgemeinschaft zu werden als auch eine Wettbewerbshaltung aus. Von unerträglichem „Konkurrenzdruck“ spricht Marek List im Gegensatz zu seiner Kollegin jedoch nicht.

Erstaunlich ist der diametral sich entgegenstehende Effekt bei den beiden Interviewten: Aus Frust über die Umstände hätte Marek List nach eigenen Worten fast den Ausstieg aus der wissenschaftlichen Laufbahn gewählt, er ist aber tatsächlich dabei geblieben. Beate Peters dagegen ist – trotz ihrer Erfolge und ihrer Zufriedenheit – auf dem Weg, sich von der akademischen Karriere zu verabschieden und zieht nicht einmal eine Habilitation in Erwägung.

Auf welcher Ebene das liegt, woran Professoren diejenigen erkennen, die ihre zukünftigen Kollegen sein sollen, zeigt sich in folgendem Zitat. Es hat nichts mit wissenschaftlicher Leistung, mit Fleiß oder Einsatzbereitschaft zu tun, nicht einmal mit Zeitmanagement, dafür aber sehr viel mit Jan und Hein und Klaas und Pit:

„Der Karl und ich, wir kommen so in Resonanz, wir können zusammen denken, wir können die Bälle hin- und herwerfen, und der ist auch nicht scheu, Ideen zu äußern, die noch unausgegoren sind und ich kann mir dasselbe bei ihm erlauben, und das ist dann sehr fruchtbar.“

Literatur

BEAUFAYS, Sandra 2003: Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld : transcript Verlag.

BEAUFAYS, Sandra/KRAIS, Beate 2005: Doing Science – Doing Gender. Die Produktion von WissenschaftlerInnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld, in: Feministische Studien 1/2005, S. 82 - 99

BOURDIEU, Pierre 2005: Die männliche Herrschaft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

BOURDIEU, Pierre 1997a: Eine sanfte Gewalt. Pierre Bourdieu im Gespräch mit Irene Dölling und Margareta Steinrücke. In: Dölling, Irene/Krais, Beate (Hg.): Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 218-230.

BOURDIEU, Pierre 1997b : Die männliche Herrschaft. In: Dölling, Irene/Krais, Beate (Hg.): Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 153-217.

ENGLER, Steffani 2001: „In Einsamkeit und Freiheit?“ Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz: UVK.

HOLERT, Tom 2004: Cool. In: Bröckling, Ulrich/Krasmann, Susanne/Lemke, Thomas (Hg.): Glossar der Gegenwart. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, S. 42-47.

TRABANT, Jürgen 2003: Jan und Hein und Klaas und Pit. Mythos Universität. In: Gegenworte 12: 46-48.

Présentation des auteur-e-s

Sandra Beaufays

Sociologue, chercheuse dans le projet de recherche « Femmes dans la recherche d'excellence » au Centrum für Globalisierung und Governance de l'université de Hambourg. Domaines de spécialisation : recherches sur le champ académique, sociologie du genre, sociologie de l'éducation.

Soziologin, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsprojekt « Frauen in der Spitzenforschung » am Centrum für Globalisierung und Governance der Universität Hamburg. Arbeitsschwerpunkte : Wissenschaftsforschung, Soziologie des Geschlechterverhältnisses, Bildungssoziologie.

Beaufays Sandra, 2007, « Alltag der Exzellenz. Konstruktionen von Leistung und Geschlecht in der Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses », in Regina-Maria Dackweiler (Hg.), *Willkommen im Club? Frauen und Männer in Eliten*, Münster, Westfälisches Dampfboot.

Beaufays Sandra und Kraus Beate, 2005, « Femmes dans les carrières scientifiques en Allemagne : Les mécanismes cachés du pouvoir », in *Travail, genre et sociétés*, n° 14 – Novembre 2005, Paris, Armand Colin.

Beaufays Sandra, 2003, *Wie werden Wissenschaftler gemacht ? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft*, Bielefeld: Transcript.

Adresse postale institutionnelle : Universität Hamburg, Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Centrum für Globalisierung und Governance, Allende-Platz 1, D-20146 Hamburg

Courriel : sandra.beaufays@web.de

Dominique Epiphane

Sociologue, ingénieure de recherche au Céreq. Thèmes de recherche principaux : insertion et débuts de carrières des jeunes diplômé(e)s, différence hommes-femmes, discrimination à l'embauche.

Soziologin, wissenschaftliche Mitarbeiterin am CEREQ. Arbeitsschwerpunkte: Forschung zum Berufseinstieg von Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit besonderer Berücksichtigung von Geschlechterdifferenzen, Diskriminierungen beim Übergang in die Beschäftigung.

Couppié T. et Epiphane Dominique, 2009, « Allongement séculaire des scolarités féminines et évolution récente de la ségrégation dans les professions : quelles relations ? », in *Économies et Sociétés*.

Epiphane Dominique, 2008, « L'école est-elle la même pour les filles et les garçons ? », in Paul J.J et Rose J. (dir), *Les relations formation-emploi en 55 questions*, Paris, Edition Dunod.

Epiphane Dominique, Gasquet C., Moullet S., 2008, « Quels sont les liens entre trajectoires d'emploi et situation familiale ? », in Paul J.J et Rose J. (dir), *Les relations formation-emploi en 55 questions*, Paris, Edition Dunod.

Epiphane Dominique, 2007, « My tailor is a man... La représentation des métiers dans les livres pour enfants », in *Travail, Genre et Sociétés*, Paris, Armand Collin.

Epiphane Dominique et Couppié T., 2006, « Mixité des professions et démocratisation scolaire », in *Données sociales*, INSEE.

Adresse postale institutionnelle : Céreq, Département « Entrées dans la vie active », 10 place de la Joliette, BP 21 321, 13 567 Marseille cedex 02

Courriel : epiphane@cerq.fr

Petra Gehring

Philosophe, professeure à l'institut de philosophie de la Technischen Universität de Darmstadt. Domaines de spécialisation : métaphysique et critique de la métaphysique aux 19^{ème} et 20^{ème} siècles, signes – médias – corps, épistémologie des sciences de la vie, Bio-Pouvoir.

Philosophin, Professorin am Institut für Philosophie, TU Darmstadt. Arbeitsschwerpunkte : Metaphysik und Metaphysikkritik im 19. und 20 Jahrhundert, Zeichen - Medien - Körper, Wissenschaftstheorie der Lebenswissenschaften, Biomacht.

Gehring Petra, 2004, *Foucault - Die Philosophie im Archiv*, Frankfurt am Main, New York: Campus.

Gehring, Petra, 2006, *Was ist Biomacht? Vom zweifelhaften Mehrwert des Lebens*. Frankfurt am Main, New York: Campus.

Gehring Petra, 2008, *Traum und Wirklichkeit. Zur Geschichte einer Unterscheidung*, Frankfurt am Main, New York: Campus.

Adresse postale institutionnelle : Technische Universität Darmstadt, Institut für Philosophie, Residenzschloss, D-64283 Darmstadt

Courriel : gehring@phil.tu-darmstadt.de

Yvonne Haffner

Sociologue, enseignante à l'institut de sociologie de la Technische Universität de Darmstadt. Domaines de spécialisation : travail et genre, sociologie des organisations, inégalités sociales, méthodes de recherche empiriques en sciences sociales.

Soziologin, Privatdozentin am Institut für Soziologie der Technischen Universität Darmstadt, Arbeitsschwerpunkte: Arbeit und Geschlecht, Organisationssoziologie, soziale Ungleichheit, Methoden der empirischen Sozialforschung.

Haffner Yvonne, 2007, *Mythen um männliche Karrieren und weibliche Leistung*, Opladen, Farmington Hills: Barbara Budrich.

Haffner Yvonne, 2008, « Strukturelle Barrieren im Beruf : Die Arbeitskultur im Berufsfeld der Ingenieur- und Naturwissenschaften », in Haffner, Y./Krais, B. (Hrsg.), *Arbeit als Lebensform ? Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern*, Frankfurt am Main, New York: Campus.

Adresse postale institutionnelle : Technische Universität Darmstadt, Institut für Soziologie, Residenzschloss, D-64283 Darmstadt

Courriel : haffner@ifs.tu-darmstadt.de

Beate Kraiss

Sociologue, professeure à la Technische Universität de Darmstadt. Domaines de spécialisation : théorie sociologique, sociologie du genre, sociologie de l'éducation, recherche sur l'enseignement supérieur et le champ académique.

Soziologin, Professorin an der Technischen Universität Darmstadt. Arbeitsschwerpunkte : Soziologische Theorie, Frauen- und Geschlechterforschung, Bildungssoziologie, Hochschul- und Wissenschaftsforschung.

Kraiss Beate (zusammen mit Ulla Bock und Irene Dölling) (Hg.), 2007, «Prekäre Transformationen. Pierre Bourdieus Soziologie der Praxis und ihre Herausforderungen für die Frauen- und Geschlechterforschung». *Querelles. Jahrbuch für Frauen- und Geschlechterforschung 2007*, Göttingen: Wallstein.

Kraiss Beate und Gunter Gebauer, 2002, *Habitus*, Bielefeld: Transcript.

Kraiss Beate, 2006, «Gender, Sociological Theory and Bourdieu's Sociology of Practice », in *Theory, Culture & Society*.

Kraiss Beate, 2006. «La société moderne et ses classes : l'espace social chez Bourdieu », in Hans-Peter Müller, Yves Sintomer (Hg.), *Pierre Bourdieu, théorie et pratique. Perspectives franco-allemandes*. Paris, La Découverte.

Adresse postale institutionnelle : Technische Universität Darmstadt, Institut für Soziologie, Residenzschloss, D-64283 Darmstadt

Courriel : krais@ifs.tu-darmstadt.de

Séverine Louvel

Maître de conférences en sociologie à l'Institut d'Etudes Politiques de Grenoble, chercheuse au laboratoire PACTE (UMR CNRS Grenoble Universités). Thèmes principaux de recherche : les logiques organisationnelles des laboratoires académiques, l'emploi et les marchés du travail académique, les transformations de l'enseignement supérieur.

Akademische Rätin für Soziologie am Institut für Politikwissenschaften in Grenoble, Wissenschaftlerin der Forschungsgruppe PACTE (CNRS/ Nationales Zentrum für wissenschaftliche Forschung und Universitäten Grenoble). Arbeitsschwerpunkte : Organisationslogiken in Forschungsgruppen, Arbeit und Arbeitsmärkte im akademischen Sektor, Veränderungen im Hochschulwesen.

Louvel Séverine, 2004, « Mobilité et gestion des carrières dans la recherche : chronique d'un échec annoncé ? », in *Gérer et comprendre*, vol. 78, décembre.

Louvel Séverine, 2006, « Les doctorants en sciences expérimentales : futurs collègues ou jeunes collègues ? », in *Formation Emploi*, octobre – décembre.

Louvel Séverine, 2007, « Le nerf de la guerre. Relations financières entre les équipes et organisation de la coopération dans un laboratoire », in *Revue d'anthropologie des connaissances*, n°2, 2007.

Adresse postale institutionnelle : Institut d'Etudes Politiques des Grenoble, 1030 avenue centrale, 38400 Saint Martin d'Hères

Courriel : severine.louvel@iep-grenoble.fr

Martina Löw

Sociologue, professeure à la Technische Universität de Darmstadt. Directrice du département « urbanisme et sociétés ». Domaines de spécialisation: sexualité, urbanisme, espace et genre.

Soziologin, Professorin an der Technischen Universität Darmstadt. Leiterin des Forschungsschwerpunktes Stadtforschung. Arbeitsschwerpunkte : Sexualität, Stadtentwicklung, Raum und Geschlecht.

Löw Martina, 2008, *Soziologie der Städte*, Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Löw Martina, 2001, *Raumsoziologie*, Frankfurt am Main, Suhrkamp (derzeit 5. Auflage).

Aulenbacher Brigitte, Bereswill Mechthild, Löw Martina u.a. (Hg.), 2006, *FrauenMännerGeschlechterforschung – State of the Art*, Münster: Westfälisches Dampfboot.

Löw Martina, 2006, «The Social Construction of Space and Gender», in *European Journal of Women's Studies*, volume 13, n° 2.

Adresse postale institutionnelle : Technische Universität Darmstadt, Institut für Soziologie, Residenzschloss, D-64283 Darmstadt

Courriel : low@ifs.tu-darmstadt.de

Catherine Marry

Sociologue, directrice de recherche au CNRS, au centre Maurice Halbwachs. Au sein de ce laboratoire, elle est responsable d'une équipe « PRO », centrée sur les thématiques de la sociologie des professions, des réseaux sociaux et des organisations. Ses recherches se situent au croisement de la sociologie de l'éducation, du travail et du genre.

Soziologin, Wissenschaftlerin des CNRS am Forschungszentrum Maurice Halbwachs, Leiterin der Arbeitsgruppe "PRO", die zur Soziologie der Professionen, sozialer Netzwerke und Organisationen forscht. Ihr Arbeitsschwerpunkt ist im Schnittpunkt von Bildungssoziologie, Arbeit und Geschlecht angesiedelt.

Marry Catherine et Löwy Ilana, 2007, *Pour en finir avec la domination masculine. De A à Z*, Paris, Les Empêcheurs de tourner en rond / Le Seuil.

Marry Catherine, 2007, « Celles qui dérogent », in C. Baudelot et R. Establet, *Quoi de neuf chez les filles ? Entre stéréotypes et libertés*, Paris, Nathan.

Marry Catherine et Jonas Irène, 2005, « Chercheuses entre deux passions, l'exemple des biologistes », in *Travail, genre et sociétés*, n°14, novembre, Paris, Armand Colin.

Adresse postale institutionnelle : Campus ENS Jourdan, 48 bv Jourdan, 75014 PARIS

Courriel : catherine.marry@ens.fr

Margaret Maruani

Sociologue, directrice de recherche au CNRS au sein du laboratoire CRESPPA, équipe CSU, elle est directrice du groupement de recherche européen Mage (Marché du travail et genre en Europe) et directrice de la revue *Travail, genre et sociétés*. Ses principaux thèmes de recherche sont : sociologie du travail et de l'emploi, marché du travail et genre, l'emploi féminin en Europe.

Soziologin, Forschungsdirektorin des CNRS in der Forschungsgruppe CRESPPA – CSU. Sie leitet das europäische Forschungsnetzwerk MAGE (Arbeitsmarkt und Geschlecht in Europa) und gibt die Zeitschrift « Travail, genre et sociétés » (Arbeit, Geschlecht und Gesellschaften) heraus. Arbeitsschwerpunkte : Arbeits- und Betriebssoziologie, Arbeitsmarkt und Geschlecht, Frauenarbeit in Europa.

Maruani Margaret (dir.), 2005, *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte.

Maruani Margaret (dir. avec Jacqueline Laufer et Catherine Marry), 2003, *Le travail du genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, Paris, La Découverte, Coll."Recherches".

Maruani Margaret, 2002, *Les mécomptes du chômage*, Paris, Bayard.

Maruani Margaret (dir. avec Jacqueline Laufer et Catherine Marry), 2001, *Masculin-féminin : questions pour les sciences de l'homme*, Paris, PUF.

Maruani Margaret, 2000, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, coll. "Repères", (2ème éd. actualisée 2003).

Maruani Margaret et Reynaud Emmanuèle, 1993, *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte, Coll. "Repères", (2ème éd. actualisée 1999, 3ème éd. actualisée 2001, 4ème éd. Actualisée 2004).

Adresse postale institutionnelle : CNRS – Mage, 59, rue Pouchet, 75017 Paris

Courriel : margaret.maruani@csu.cnrs.fr