

Nicky Le Feuvre

Toujours trop ou pas assez de femmes

La régularité des mobilisations médiatiques et scientifiques autour de la présence, plus ou moins minoritaire, des femmes dans tel ou tel milieu professionnel incite à se pencher sur l'évolution des registres discursifs mobilisés pour évoquer la sous- ou surreprésentation de l'une des catégories de sexe à l'égard de l'autre [Fortino, 2002]. Au moment d'écrire ces lignes, deux exemples de ces discours occupent l'espace médiatique de proximité. D'une part, il n'y a « pas assez » (en réalité, une absence totale) de femmes dans la *short-list* des trente auteurs de bandes-dessinées éligibles au Grand prix du prochain Festival d'Angoulême (à attribuer fin janvier 2016), qui retient l'attention de la presse française [Potet, 2016]. D'autre part, il y a les déclarations quelque peu intempestives du biochimiste britannique, Prix Nobel de médecine, Sir Timothy Hunt, à propos des difficultés posées (aux hommes) par la présence de « trop nombreuses » femmes dans les laboratoires scientifiques, qui ont déclenché une mini-tempête médiatique, plutôt dans le monde anglo-saxon et à l'échelle européenne [Huffington Post, 2015].

Dans ce qui suit, nous allons montrer que le raisonnement, qui sous-tend les affirmations d'une présence excessivement importante de femmes dans les milieux de la recherche, recoupe très largement celui qui préside au constat de leur absence ou sous-représentation dans le champ de la bande dessinée. En la matière, le « trop » et le « pas assez » renvoient donc à une conception similaire du genre et à une vision commune – et restrictive – des qualités féminines spécifiques.

Quand la sous-représentation des femmes est dénoncée... et justifiée

Dans le cas du Festival d'Angoulême, un collectif des créatrices de bande dessinée contre le sexisme anime un blog extrêmement bien documenté, où elles dénoncent les arguments avancés par la direction du Festival international de la bande dessinée (FIBD) pour justifier l'absence de femmes parmi la liste des nominés pour le Grand prix 2016¹. En effet, les responsables du festival raniment l'argument maintes fois mobilisé du « retard historique » de la présence féminine au sein du groupe de référence, pour justifier la composition exclusivement masculine de la liste des créateurs éligibles à ce prix en 2016. C'est ainsi que le directeur du Festival

¹ <<http://bdegalite.org/category/blog/>>

d'Angoulême fait valoir la finalité du Grand prix, qui « vient couronner un-e auteur-e pour l'ensemble de son œuvre et sa contribution à l'évolution de la bande dessinée. En ce sens, il ressemble à l'inscription des groupes de rock au "*Rock'n'Roll all fame*" (*sic*) ou à un César d'honneur. Les lauréats de ces trois dernières années incarnent la nature de ce Prix [...] Ces artistes réalisent des créations depuis plusieurs décennies. »² Dans la mesure où la direction du Festival international de la bande dessinée ne peut pas « refaire l'histoire de la bande dessinée »³, elle présente ses choix actuels comme étant entièrement déterminés par le passé – plus ou moins lointain – de cet espace de création. Ainsi : « Lorsque l'on remonte dans ce laps de temps pour regarder quelle était la place des hommes et des femmes, dans le champ de la création, en matière de bande dessinée, force est de constater qu'il y a très peu d'auteurs reconnues. » (*ibid.*).

Or, comme le font remarquer les membres du collectif des créatrices de bandes-dessinées, cet argument en référence au « vivier » inexistant de femmes correspondant aux critères d'attribution du Grand prix s'avère tout à fait fallacieux, puisque la récompense en question a déjà été accordée à plusieurs hommes âgés de moins de 40 ans..., et qui n'étaient donc même pas nés au moment où les trois derniers lauréats démarraient dans le métier.

Toutefois, là où le cas du Festival d'Angoulême devient particulièrement intéressant, c'est dans ce qu'il révèle des « nouveaux visages » de la misogynie, qui prendrait les traits d'un « sexisme moderne » [Swim *et al.*, 1995]. En effet, loin de dénier aux femmes une capacité de création artistique, les responsables de ce festival clament haut et fort leur attachement à la promotion de l'expression artistique des femmes, tout en suggérant que celle-ci n'est manifestement pas équivalente à celle des hommes. Malgré cela, comme annoncé sur le site web de la 43^e édition du Festival international de la bande-dessinée : « Le festival aime les femmes ». Il semblerait, toutefois, que cet « amour » soit conditionné par une exigence de différenciation et de ségrégation de ces dernières dans des espaces dédiés à la « BD de femmes »⁴.

L'argument de l'absence historique de femmes dans le vivier potentiel du Grand prix s'accompagne d'un deuxième registre de justification, qui paraît encore plus insidieusement inique que le premier. La direction du festival rappelle à quel point : « Il est lui-même un acteur volontariste de la cause des auteurs, qu'il ne veut pas néanmoins desservir en les catégorisant ou en s'inscrivant dans une discrimination positive, qui n'aurait pas de sens en matière artistique. » (*ibid.*). On peut identifier ici une double justification du « trop peu » de femmes parmi les lauréats potentiels du Grand prix. En effet, la direction prend le soin de préciser, tout d'abord, que les noms de (deux) femmes avaient été rajoutés à une

² <<http://www.bdangouleme.com/933,le-festival-d-angouleme-aime-les-femmes-mais-ne-peut-pas-refaire-l-histoire-de-la-bande-dessinee>> consulté le 17.01.2016. On suppose que le « *all fame* » du rock fait référence au *Hall of Fame*.

³ Festival international de la bande dessinée (FIBD) <<http://www.bdangouleme.com/933,le-festival-d-angouleme-aime-les-femmes-mais-ne-peut-pas-refaire-l-histoire-de-la-bande-dessinee>>, consulté le 17.01.2016.

⁴ Collectif des créatrices de bande dessinée contre le sexisme <<http://bdegalite.org/>>, consulté le 17.01.2016.

première liste proposée aux professionnel-le-s lors du changement de la procédure de nomination à ce Grand prix, en 2014 (preuve, si besoin est, de l'attention bienveillante, si ce n'est de l'amour que le Festival porte aux femmes). Mais, dans un deuxième temps, la direction affirme : « Il se trouve que celles-ci (Marjane Satrapi et Posy Simmonds) ont recueilli très peu de votes et sont arrivées dans les dernières. C'est ainsi qu'elles ont été sorties de la liste (conformément au règlement). » La boucle argumentative est ainsi bouclée : le festival n'a rien contre les femmes, seulement elles ne sont pas assez appréciées, admirées et reconnues par leurs pairs et, là, franchement, il n'y a rien à faire... Ce dont tout le monde peut convenir : le règlement, c'est le règlement ; le jugement des pairs (dans une profession composée à 85 % d'hommes, apprend-on sur le même site web) est sans appel. Finalement, d'un problème de vivier on glisse subtilement à un problème de performance, parfaitement « objectivable », le tout sous couvert d'un « amour inconditionnel » exprimé en direction des femmes.

Quand la présence de « trop » de femmes pose problème

Dans le cas de la présence féminine dans les professions scientifiques, un processus similaire de célébration – spécification – dévalorisation des femmes est à relever. Pour mémoire, le professeur Timothy Hunt aurait déclaré, le 8 juin 2015, lors d'une conférence mondiale des journalistes scientifiques à Séoul et, plus précisément, pendant un lunch organisé en direction des femmes journalistes et chercheuses : « C'est bizarre d'avoir invité un monstre misogyne comme moi à prendre la parole devant des femmes scientifiques. Permettez-moi de vous dire mes difficultés avec les filles. Quand elles fréquentent les laboratoires, il se passe trois choses : vous tombez amoureux d'elles, elles tombent amoureuses de vous, quand vous les critiquez, elles se mettent à pleurer. Peut-être devrait-on envisager la création de laboratoires séparés pour les filles et pour les garçons ? » [*Huffington Post*, 2015]. Les réactions à ces propos ont valu à leur auteur d'être limogé de la *Royal Society* et l'ont obligé à démissionner de son poste de professeur honoraire à *University College London*. Elles ont été suivies par la mise en ligne de centaines de photos de femmes scientifiques en situation de travail, souvent affublées de vêtements de protection peu flatteurs ou dans des postures manifestement peu propices à la séduction, sous le mot-dièse⁵ #distractinglysexy⁶.

Pris dans le maelström médiatique déclenché par ses propos, les arguments défensifs du professeur Hunt se sont déplacés sur deux registres distincts successifs. Tout d'abord, il affirme qu'il faisait tout simplement de l'humour, avec une certaine maladresse, certes, mais sans malice aucune. Cette

⁵ Hashtag.

⁶ Terme qui suggère l'idée que les chercheuses seraient « sexy sans chercher à l'être » (distraitemment attirantes) et en même temps qu'elles représenteraient une distraction pour les hommes de leur entourage professionnel (attirantes au point de distraire leurs collègues).

affirmation paraît d'ailleurs assez crédible, puisque plusieurs personnes notent la présence d'une phrase de transition dans son discours (largement improvisé), comme suit : « Allons, bon, plus sérieusement [...] La science a besoin des femmes et vous devriez faire de la science, en dépit des obstacles, et en dépit des monstres dans mon genre. Alors, félicitations à tout le monde, et j'espère sincèrement que rien ne vous empêche d'avancer, surtout pas des monstres comme moi » [*Huffington Post*, 2015]⁷. Ici, on retrouve quelque chose du même ordre que dans le cas du Festival d'Angoulême : l'affirmation d'une bienveillance masculine généralisée à l'égard des femmes, à l'égard de toutes les femmes et *a priori* pourrait-on dire, et une forme de déresponsabilisation collective des hommes à l'égard du devenir professionnel de ces dernières.

Sommé de se justifier de ses propos « sexistes », quelques jours après la mini-conférence improvisée en question, Tim Hunt se place alors sur un autre registre, celui d'un problème réel et inédit, induit à ses yeux par l'accroissement de la présence féminine dans les milieux scientifiques : « Je trouvais que ces enchevêtrements émotionnels ont rendu la vie [dans les laboratoires] difficile. Je suis vraiment, vraiment désolé, j'ai fait une bêtise, c'est affreux [...] Je voulais juste être honnête, en fait. », a-t-il expliqué à la conférence de presse qui a précédé son départ de la *Royal Society*. Difficile de ne pas être frappé par l'intérêt de sa référence aux « enchevêtrements émotionnels » qui existeraient dans les milieux professionnels, y compris ceux dédiés à la production de connaissances scientifiques, neutres et objectives. En revanche, on voit immédiatement ici comment, à travers « l'honnêteté » revendiquée de Tim Hunt, les femmes en viennent à incarner une émotivité problématique, qui serait tout aussi néfaste à l'avancement de la science qu'à la tranquillité d'esprit de leurs collègues chercheurs masculins. À nouveau, cette déqualification de la présence féminine dans les laboratoires de recherche s'accompagne de propos tout à fait flatteurs à l'égard des femmes en général. Sir Tim Hunt n'avoue pas seulement son « amour » pour les chercheuses (« vous tombez amoureux d'elles »), il insiste également sur le rôle positif qu'elles sont susceptibles de jouer dans son propre domaine de compétences (« la science a besoin des femmes »).

Les femmes : toujours dans l'excès ou la déficience, jamais dans la norme

Ce qui paraît intéressant dans ces exemples est moins l'illustration du « sexisme ordinaire » [Grévy, 2009] que l'occasion qu'ils nous offrent d'étudier les registres discursifs qui sont mobilisés autour de l'évaluation quantitative relative de la présence des femmes au sein de différents espaces professionnels. Finalement, ce que ces deux cas donnent à

⁷ Toujours selon les propos rapportés dans les médias, puisqu'aucun enregistrement ou trace écrite de ce discours n'existe.

voir, ce sont les mécanismes par lesquels des considérations de présence quantitative relative (« trop » ou « pas assez ») se muent en attributions collectives des femmes en général qui servent ensuite à spécifier un rapport typiquement féminin au monde. C'est ainsi que le constat d'une sous-représentation numérique des femmes dans certains métiers prestigieux (là où elles ne seraient donc « pas assez » nombreuses aujourd'hui, sauf aux yeux de Sir Hunt, apparemment) se combinent avec un raisonnement renvoyant la source de ce phénomène aux déficiences individuelles ou collectives des femmes elles-mêmes [Le Feuvre, 2013]. En effet, celles-ci ne seraient « pas assez » ambitieuses ; « trop » émotives ; « pas assez » disponibles ; « trop » jeunes ; « pas assez » mobiles, etc., pour faire légitimement jeu égal avec les hommes. Ce registre discursif ne participe pas forcément à une naturalisation des aspirations et compétences des femmes (leurs « déficiences » ou « défauts » peuvent tout à fait résulter d'un processus de socialisation, primaire ou secondaire), mais elle tend à déresponsabiliser les hommes de quelque rôle que ce soit dans la reproduction des inégalités de sexe.

Il est plutôt amusant (si on veut...) de constater que la plupart des analyses d'une féminisation jugée « excessive » de tel ou tel groupe professionnel se combinent avec une référence tout à fait similaire aux manquements féminins : le risque de « trop » de femmes dans les métiers de l'enseignement [Cacouault-Bitaud, 2011], de la justice [Boigeol, 1993 ; Schultz et Shaw, 2003], de la recherche scientifique [Löwy, 2004], de la médecine [Pringle, 1998] ou de tout autre métier de pouvoir [Schweitzer, 2010], est aujourd'hui dénoncé en raison du fait qu'elles ne seraient « pas assez » autoritaires ; « pas assez » à l'écoute des besoins spécifiques des garçons (élèves en situation d'échec) ou des hommes (pères divorcés) ; « pas assez » prêtes à assurer un maillage complet du territoire national (déserts médicaux) ; « pas assez » engagées dans les luttes de défense des intérêts corporatistes, etc. En fin de compte, même là où on commence à craindre que les femmes ne soient en « trop », leur présence est toujours pensée en termes de déficiences collectives de sexe.

* *
*

Ces deux exemples empiriques servent à rappeler utilement un problème épistémologique fondamental auquel les chercheur-e-s, y compris féministes, sont confronté-e-s : tout jugement émis quant à la place relative réservée aux femmes au sein d'un espace professionnel donné (qu'elles soient désignées comme étant « trop » ou « pas assez » nombreuses) tend à s'inscrire dans un processus de spécification des qualités, compétences, savoir-faire attribués aux femmes et par leur généralisation à l'ensemble de leur catégorie de sexe.

Dans les deux cas retenus ici, puisés au hasard de l'actualité, on retrouve plusieurs des apories du raisonnement autour du processus de féminisation des espaces professionnels, qui posent autant problème aux actrices/acteurs de terrain qu'aux chercheur-e-s en sciences sociales [Cacouault-Bitaud, 2001]. Comme nous l'avons vu, ces apories n'impliquent pas nécessairement une naturalisation des manières d'être des femmes, mais elles se fondent toujours sur une manière d'inscrire ces dernières dans un particularisme anhistorique, qui s'avère extrêmement préjudiciable à l'analyse fine des enjeux de la féminisation des espaces professionnels, que celle-ci soit décrite comme « empêchée » ou « excessive », par ailleurs. Le défi que nous avons à relever est bien celui de défendre l'idéal de mixité des groupes professionnels avec des arguments de justice sociale [Junter, 2004], sans tomber dans le piège de la surspécification des femmes à l'égard de leurs homologues masculins, ni dans celui de la survalorisation des soi-disant « qualités féminines ». Nous avons également à nous méfier d'emblée de toute justification des inégalités de sexe qui s'accompagne de déclarations d'amour, de compréhension ou d'admiration à l'égard de l'ensemble des femmes. De telles déclarations sont assurément toujours à double tranchant.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- BOIGEOL Anne, 1993, « La magistrature française au féminin : entre spécificité et banalisation », *Droit et société*, n° 25, pp. 489-523.
- CACOUAULT-BITAUD Marlaine, 2001, « La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? », *Travail, genre et sociétés*, n° 5, pp. 93-116.
- CACOUAULT-BITAUD Marlaine, 2011, « La féminisation de l'enseignement en France : des faits et des préjugés », *L'Obs Le Plus*, le 19 septembre <<http://leplus.nouvelobs.com/contribution/194451-trop-de-femmes-enseignantes-des-faits-et-des-prejuges.html>>. Consulté le 29.04.2016.
- FORTINO Sabine, 2002, *La mixité au travail*, Paris, La Dispute.
- Huffington Post*, 2015, « Tim Hunt : des chercheuses et scientifiques répondent par l'humour aux propos sexistes d'un prix Nobel », le 12 juin. <http://www.huffingtonpost.fr/2015/06/12/femmes-scientifiques-repondent-au-prix-nobel-sexiste_n_7569640.html>. Consulté le 07.01.2016
- GRÉSY Brigitte, 2009, *Petit traité contre le sexisme ordinaire*, Paris, Albin Michel.
- JUNTER Annie, 2004, « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : une exigence politique au cœur du droit du travail », *Travail, genre et sociétés*, n° 12, pp. 191-202.
- LE FEUVRE Nicky, 2008, « La féminisation des professions "masculines" : Enjeux sociaux et approches sociologiques », in Yvonne GUICHARD-CLAUDIC, Danièle KERGOAT et Alain VILBROD (dir.), *Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Rennes, PUR, pp. 307-324.
- LE FEUVRE Nicky, 2013, « Femmes, genre et sciences : du sexisme moderne ? » in Margaret MARUANI (dir.), *Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte, pp. 419-427.
- LÖWY Ilana, 2004, « Pourquoi si lentement ? Les obstacles à l'égalité des sexes dans la recherche scientifique », in Genevieve HATET-NAJAR (dir.), *Les femmes dans l'histoire du CNRS*, Paris, Éditions du CNRS, pp. 27-38.

POTET Frédéric, 2016, « Défections au Festival d'Angoulême. Une sélection à 100 % masculin pour le Grand Prix a suscité une vive polémique parmi les auteurs de BD », *Le Monde* du 7 janvier, p. 20.

PRINGLE Rosemary, 1998, *Sex and Medicine. Gender, Power and Authority in the Medical Profession*, Cambridge, Cambridge University Press.

SCHULTZ Ulrike et SHAW Gisela (dir.), 2003, *Women in the Worlds' Legal Professions*, Oxford, Hart Publishing.

SCHWEITZER Sylvie, 2010, *Femmes de pouvoir. Une histoire de l'égalité professionnelle en Europe (XIX^e – XXI^e siècle)*, Paris, Payot.

SWIM Janet K., AIKIN Katherin J., HALL Wayne S. et HUNTER Barbara A., 1995, « Sexism and Racism : Old-fashioned and Modern Prejudices », *Journal of Personality and Social Psychology*, n° 68, pp. 199-214.