

Genre et travail

Option de spécialité

Licence 3 - Semestre 2 - Sociologie
reguina.ha@gmail.com
Reguina Hatzipetrou-Andronikou

Séance 1 - Introduction aux études sur le genre

Introduction. Nous nous interrogerons dans ce cours sur les liens entretenus entre genre et travail. Quelles sont les implications des rapports sociaux de sexe au travail ? Comment le **genre se manifeste-t-il au travail**, et comment le **travail structure-t-il** en retour les **rapports sociaux de sexe** ? Il s'agit de considérer les **liens** entretenus entre genre et travail comme **dynamiques**, sujets à changements. Ils connaissent **mutations et des résistances**. Il s'agira également d'interroger la **définition androcentrée du travail**. On s'appuiera sur une approche socio-historique, et on approfondira des concepts qui outillent la réflexion sur le genre et le travail. On comparera également différentes enquêtes empiriques sur différents secteurs et différentes professions. On se demandera si on observe un maintien ou une disparition des discriminations, notamment rapport à l'emploi, si on observe un changement de pratique et des normes, on étudiera également les disparités de formation initiale et professionnelle, les inégalités face au chômage et au degré de précarité de l'emploi, les inégalité salariales, les différences de progression professionnelles et de carrières, et les disparités au niveau des retraites.

Émergence de théories du genre et travail. Les travaux pionniers sur la question s'axent autour de la question suivante : pourquoi le **travail domestique** n'est-t-il **pas rémunéré**, et quels sont les obstacles à sa rémunération ? On associe généralement le travail dit « **productif** » au travail rémunéré — à l'inverse, le travail domestique, qui prend lieu au sein de la **famille**, ne peut pas être rémunéré. La famille, lieu des **affects**, de l'attachement, des sentiments... interdirait l'échange marchand. Le travail domestique consomme toutefois du **temps**, produit des **résultats**, nécessite des **compétences spécifiques**. Le temps consacré aux tâches domestiques ampute le temps consacré au repos ou au loisir et permet à ceux qui bénéficient du travail d'en épargner. Lorsque les activités dites « domestiques » sont réalisées **hors de la sphère familiale** et dans la sphère professionnelle, **elles sont rémunérées** (ménage, cuisine, soin aux enfants...). Il semble donc que le travail domestique soit un travail nié, invisibilisé : voir séance X.

Travaux pionniers. À partir des années 1970, un ensemble de chercheuses met en cause l'idée que l'étude du travail doit se limiter au travail rémunéré/productif/salarié. Ces recherches insistent sur la notion de **division sexuée ou sexuelle** : le travail dit « **productif** » est généralement **masculin**, tandis que le travail dit « **reproductif** » est généralement **féminin**. À la répartition des travaux entre les hommes et les femmes s'ajoute un principe **hiérarchique** : le travail masculin

« vaut » (socialement, économiquement) plus que le travail féminin.

Ces théoriciennes féministes proposent une définition du genre radicalement anti-essentialiste. Le genre est une **construction sociale**, c'est-à-dire un **processus relationnel**, fruit d'un **rapport de pouvoir**, à l'**intersection d'autres rapports** de pouvoirs. Il permet d'historiciser la domination et de dénaturer les distinctions et les inégalités entre les femmes et les hommes. Ces chercheuses révèlent l'**arbitraire d'une bicatégorisation** (voir fiche du manuel, voir Le genre précède le sexe, voir Fausto-Serling) « biologique » fondée sur des différences intangibles et incommensurables. Le genre peut être défini comme un « **système de bicatégorisation hiérarchisé entre les sexes** (hommes/femmes) **et entre les valeurs et représentations qui leur sont associées** (masculin/féminin) » (Bereni et al. 2020). Le genre est donc le *système de partition* qui produit les sexes. On peut citer les travaux pionniers suivants : *L'Arrangement des sexes*, Erving Goffman, *La Domination masculine*, Pierre Bourdieu, *Masculin/Féminin* de Françoise Héritier, *L'Ennemi principal* de Delphy, *Sexe, race et pratique du pouvoir. L'idée de nature*, de Colette Guillaumin.

Le sociologue, le genre et le travail. La sociologie du travail a historiquement adoptée une démarche « **aveugle au genre** », qui revenait *in fine* à l'**absence** d'études sur le **travail des femmes**. Le travail féminin a longtemps été plus compliqué à penser pour les sociologues du travail (outils nécessaires pour analyser le temps partiel etc...). Les **méthodes** des sociologues sont souvent elles-mêmes **androcentrées** (exemple de Monique de Saint-Martin qui revient sur les régressions de la Distinction ou on enlève les données sur les femmes parce qu'elles « brouillent l'analyse »).

Séance 2 - Histoire du travail des femmes

Introduction. On parle souvent d'« entrée des femme dans le monde du travail », d'un moment où les femmes seraient « devenues actives ». Cette idée sous-tend une période où les femmes n'auraient pas été actives, puis une grande mutation caractérisée par leur mise au travail salarié (cela ne correspond pas à la réalité historique du travail féminin). L'histoire du travail a été longtemps été l'histoire du travail, au masculin-neutre — il s'agira ici de remettre en question cette perspective.

Les silence de l'histoire du travail des femmes. L'**opposition** entre sphère « **domestique** » et « **sphère professionnelle** » s'affirme au **XIX^e** siècle. Au **XIX^e**, les sociétés occidentales s'installent progressivement dans le modèle de « société bourgeoise professionnelle » (Elias, *La Civilisation des moeurs*, 2005 (1973)) — cela est à mettre en lien avec l'essor du salariat et la sortie d'une économie d'exploitation, lors des Révolutions industrielles. On affirme l'**étanchéité** des deux sphères professionnelle/privée, et chaque **sexe est associé** à l'une ou l'autre de ces **sphères**, conformément au modèle du *male breadwinner*. La division du travail est justifiée par une conception « **différentialiste** » des sexes. À compter de la **fin du XVIII^e siècle** s'affirme cette idée d'une différence entre les individus de sexe féminins et masculins liée à une « **nature** » **incommensurable et essentiellement différente**. Les femmes sont traditionnellement associées à la « **nature** », et donc à la reproduction, tandis que les hommes sont associés à la « **culture** » (recouvre la division **création/pro-crétation**). Ces raisonnements inversent cause et conséquences et renforcent ces assignations (« les femmes sont privées du génie créateur, donc ne peuvent exercer que des activités conformes à leur « nature » (minutie, patience, empathie, belle allure... : la « nature » féminine correspond au plus arrangeant selon ce que l'on a intérêt à mettre en avant)).

Histoire du travail des femmes : mise en contexte. L'histoire des droits des femmes à accéder au marché du travail et à obtenir l'égalité est à articuler à la **conquête des droits civiques et politiques**, à l'**histoire des mouvements sociaux et féministes**, qui ont dans chaque pays des contours et une **dynamique historique et nationale** spécifique (aux États-Unis, le congé maternité n'est pas généralisé et acquis pour toutes, et certaines femmes doivent financer leur période d'invalidité seules). On se concentrera dans ce cours sur la France, en mentionnant à l'occasion l'Europe : mais il convient de se rappeler qu'il existe de fortes disparités nationales. On peut donc parler d'un « **espace de la cause des femmes** », selon les termes de Bereni (Bereni, 2012), qui se

structure différemment selon les **contextes nationaux**, en fonction des **politiques publiques** et de la **chronologie des conflits et luttes politiques** et sociales.

Les femmes ont toujours travaillé. L'historienne Sylvie Schweitzer revient dans *Les femmes ont toujours travaillé* (2002) sur le travail des femmes, à rebours de l'expression « depuis que les femmes travaillent ». Elle note qu'une **part importante de femmes travaillait déjà** au XIX^e siècle (le taux d'activité **48% en 1891** — il est quasiment identique en 1968, à 45%). Elle **réévalue** le nombre d'actives en 1891, avec des travaux d'archives et de comptage, de **5,6 à 8,1 millions** (soit de **48% à 70%**). Elle rappelle qu'il existe un clivage entre femmes de la **bourgeoisie** — pour qui l'absence de travail est un **lux** et un moyen de **distinction** — et majorité des femmes, socialement et économiquement moins favorisées.

Elle revient également sur une pré-notion courante : au début du XX^e siècle, seule **une moitié** de femmes vivent en **couple** (il existe parfois des obstacles sociaux au mariage, comme la dot, qui nécessite parfois de travail pour détenir un capital suffisant). Les **femmes mariées** ne sont **pas « à l'écart » de l'activité rémunérée** pour autant : elles représentent 50% de la population active féminine en 1920, 55% en 1936, 52% en 1970, 55% en 2000. Au sortir de la Seconde Guerre Mondiale, on observe des **politiques familiales** (familialistes et natalistes) qui continuent à faire **baisser le taux d'activité** des femmes (dans les années 50). Il convient donc de remplacer la phrase « depuis que les femmes travaillent » par « depuis que les femmes travaillent à des positions et conditions égales à celles des hommes ».

Nouvelles qualifications et nouveaux emplois pour les femmes. Au cours du XX^e siècle, on observe des facteurs et un **contexte favorisant** généralement la poursuite d'études des filles. Le financement des **dots**, ainsi que des efforts de « **conquête idéologique** » sous la III^e République et les **transformations sociales post-Première Guerre Mondiale** (là aussi, les évolutions ne sont pas linéaires). On observe également un **désir d'accomplissement** professionnel qui s'affirme, notamment au sein des **classes supérieures** (G. Rennes, *Le mérite et la nature. Une controverse républicaine, l'accès des femmes aux positions de prestige*. 2007) — certains métiers restent fermés, comme la médecine ou les carrières juridiques. Apparaissent alors des manuels d'orientation scolaire, en même temps que se développe notamment l'**enseignement professionnel et technique pour les filles** : dès 1913, environ 14000 jeunes filles suivent les cours des écoles primaires supérieures (EPS) pour filles, écoles dispensant des cours orientés vers l'insertion dans la vie active (premières écoles fondées fin du 19^e siècle).

Luttes, controverses et « non-linéarité » de l'histoire de l'accès des femmes à la sphère professionnelle. Il existe une **contradiction flagrante** entre certaines **avancées** et la **situation d'ensemble** : il existe une identité de programme pour le baccalauréat des filles et des garçons depuis seulement 1925, alors que l'accès à l'université et à certaines grandes écoles se réalisent par étapes à partir de la fin du XIX^e siècle. La **loi Camille Sée de 1880** assure l'accès des femmes à un enseignement secondaire féminin public, et qui généralise un accès des femmes aux études universitaires — mais les étudiantes sont alors des **exceptions, des pionnières**. La proportion des femmes à l'université augmente au tournant du **XX^e siècle** : près de **10% des étudiants** à l'université sont des **femmes** autour des années 1910. Les premières étudiantes sont d'abord des **étrangères** jusque 1890 (russes et juives pour la plupart) qui peinent à intégrer les métiers pour lesquels elles ont étudié.

Un siècle de travail des femmes en France. Margaret Maruani et Monique Meron reviennent sur le travail des femmes à travers le **recensement** de la population et son évolution. Elles analysent et critiquent les outils de mesure du travail. Les femmes ont **toujours représenté au moins un tiers** et **aujourd'hui près de la moitié** de la population active. Elles ont été aux **avant-postes** de la plupart des **grandes transformations** de la population active : par exemple lors du déclin des emplois agricoles et de la désindustrialisation (notamment de l'industrie textile). Pour le meilleur et pour le pire, les femmes sont des précurseuses. On est donc emmenés, par ce constat, à **relativiser l'impact de la parenté sur l'activité des femmes** — les courbes de l'activité fonction de l'âge sont presque plates au début du XX^e siècle. Entre **1950 et 1980**, on observe un **retrait des femmes** du marché du travail lors de **l'arrivée d'un nouvel enfant** (norme sociale valorisée par un certain nombre de politiques publiques). Cette tendance n'a plus cours aujourd'hui, et la norme est au maintien de l'emploi (même partiel, et au moins jusque'à un certain nombre d'enfants). Le retour par l'histoire nous permet donc de **reconsidérer l'idée** selon laquelle les femmes ont « **de tout temps** » cessé de travailler après avoir eu des enfants. Finalement, **les guerres et les crises** ont des effets sur l'emploi des femmes. Pour ce qui est de la répartition des emplois, certaines filières sont de plus en plus **paritaires** (certaines professions de médecines), d'autre se **féminisent** (l'école nationale de la magistrature, l'enseignement du primaire), tandis que d'autres restent profondément **ségrégues** (métiers du *care*, métiers du BTP). Le travail de Maruani et Meron permet également de **mettre en question l'utilisation des recensement** (selon les définitions, on reconnaît ou non leur travail comme activité, on les catégorise ou non en tant qu'« aides ») — les outils de quantifications

sont souvent androcentrées. Le **salarialat** rend donc **visible** et **autonome** le travail individuel des femmes.

Séance 3 - Enfance, famille, école et socialisation de genre

L'enfance, « laboratoire du genre ». La socialisation est « l'ensemble des **processus par lesquels l'individu est construit**, on dira aussi formé, modelé, façonné, fabriqué, conditionné, par la société globale et locale dans laquelle il vit, processus au cours desquels l'**individu acquiert**, apprend, intériorise, incorpore, intègre, **des façons de faire, de penser et d'être qui sont situées socialement** », selon Darmon dans *La socialisation*. Plus simplement, elle renvoie à la manière dont la **société forme et transforme les individus**. Dans le cas de la socialisation de genre, elle implique à la fois la **socialisation différenciée** entre garçons et filles, ainsi que l'**intériorisation de l'idée même de différence** (il s'agit là d'un véritable « régime de vérité »).

L'**enfance** est la période de la vie où sont **premièrement incorporés** les rôles sexuels — elle diffuse la croyance en un monde binaire et divisé par le genre. En tant que premier moment de socialisation (dite « **primaire** ») : elle est un véritable « **laboratoire du genre** ». Il s'agit d'**identifier les différentes formes de socialisation de genre** des filles et des garçons, par des **sanctions positives comme négatives** (voir notion de renforcement différentiel). La socialisation genrée passe par les loisirs : l'accès à **différents objets**, et notamment des **jouets**, mais également par les **habits** (malgré l'émergence de jeux plus « neutres », qui aboutissent souvent à une **utilisation genrée**, même chez les familles aux sensibilités plus « égalitaires »), au **sport**, à la **publicité**, aux **livres**... Elles sont notamment associées à **des professions** (médecins pour les garçons, etc... qui est renforcée par la présentation dans les albums jeunesse). Lors de l'enfance, les enfants apprennent que le **monde est sexué**, et qu'ils y occupent une **place spécifique** — mais cette différence est également une hiérarchie. Les **médias consommés** sont également différents. Tout ces effets sont renforcés par la **fréquentation des groupes de pairs** (si la famille a des sensibilités plus égalitaires, les dispositions peuvent être acquises par d'autres instances de socialisation). On qualifie plus les garçons de grands, avec des traits de visage marqués, et les filles de fines et petites, à poids et taille égales... etc. Les parents se comportent différemment avec les enfants, mais les enfants observent également les comportements parentaux, leurs rôles de sexes distincts (division des tâches d'éducation, domestiques, public/privé etc...) et les intériorisent. La **famille et l'enfance** sont donc des lieux de **(re)production du genre**.

École et socialisation genrée. Il existe une inégalité historique d'accès à l'éducation : l'école a longtemps été **ségrégée par sexe**, et s'ouvre progressivement aux filles à partir de la fin du **XIX^e**

puis au cours du **XX^e**. Les programmes et les écoles différaient avant l'instauration de l'**école mixte**. Depuis l'ouverture de la scolarité aux filles, ces dernières **rattrapent** progressivement le niveau d'éducation des garçons, avant de les dépasser — elles réussissent aujourd'hui généralement plus, redoublent moins au primaire et secondaire, sont sur-représentées au sein du **bac général**, et obtiennent de **meilleurs résultats** dans les études supérieures. La réussite des filles n'exclut toutefois pas l'existence d'**inégalités des sexes** et de **stéréotypes de genre** (les filles qui s'orientent en baccalauréat professionnel sont reléguées dans des filières plus féminines, et les garçons orientés vers des filières plus masculines. En général, elles sont plus représentées en L). Dans le supérieur, les filières les plus féminisées sont les **lettres**, les **sciences humaines**, les études **paramédicales et sociales** (infirmière, assistante médicale...). Les hommes s'orientent plus souvent vers des sciences dites **dures**, les formations d'**ingénieur**, les **STAPS**. Elles sont également **moins représentées en classe préparatoire** en terme de moyenne nationale, mais sous-représentées en classes préparatoires scientifiques (les plus nombreuses), à peu près à même taux de les hommes en CPGE économiques, et majoritaires dans les CPGE littéraires (significativement moins nombreuses en tout). Leurs choix d'orientation **sont moins rentables**, tandis que **leurs performances scolaires** sont généralement **meilleures** : **pourquoi ?**

Plusieurs propositions de réponse ont été formulées (le débat s'est longtemps dans un débat sur la soumission ou l'insoumission des filles à la domination). Un des premiers travaux sur la question est celui Baudelot et Estabiet, dans *Allez les filles !* (1991). Leur ouvrage présente une avancée majeure, dans la mesure où les travaux préalables de sociologie de l'éducation s'orientaient le plus souvent sous la reproduction sous l'angle de la classe, et non du sexe. Les auteurs insistent sur le constat suivant : les filles montrent des **résultats scolaires** tout à fait **notables**, dans la mesure où elles n'avaient pas accès aux mêmes classes que les garçons une décennie auparavant. Ils notent le **paradoxe** de **meilleure performance** scolaire féminine et la **sous-représentation** dans certaines filières (plus **sélectives et ou plus rentable** socialement ou économiquement). Cela s'explique par une **socialisation à la docilité** et une **moins grande norme de compétitivité** chez les filles que chez les garçons. Marie Duru-Bellat, dans *L'école des filles* (1990), avance l'**auto-sélection** (ou auto-censure) des filles qui ne vont pas dans les filières les plus compétitives, par **anticipation plus ou moins consciente** de **discriminations** sur le marché du travail, et des problèmes de « **vie de famille** ». Catherine Marry, dans *Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse* (2004) tente d'interpréter les choix d'orientation des filles comme des **choix positifs**. Elle met en avant le concept d'« **insoumission discrète** » : les filles ne se conforment pas au modèle canonique d'excellence mais se dirigent vers des filières distinctes par « goût ». Finalement, Françoise Vouillot

montre que le « **problème dans l'orientation genrée** » ne **vient pas des filles** (qui s'orientent dans toutes les filières) mais de la **ségrégation des garçons**. Au lycée, les filles choisissent presque autant la S, la ES et la L, mais les garçons choisissent moins souvent la L. Par ailleurs, rappelons que l'école et les **acteurs** qui la constituent n'adoptent pas les comportements « neutres » qui sont mis en avant par l'idée d'une école mixte et universaliste. Ils transmettent de manière **plus ou moins consciente des normes et des injonctions différenciées** à l'égard des élèves des deux sexes. Finalement, les **postes d'enseignants/professionnels scolaires eux-mêmes sont ségrégués** (par filière et par niveau) selon le sexe : les femmes sont surreprésentées parmi les enseignants du primaire (plus ou moins paritaire pour les professeurs du secondaire, et légèrement sous-représentées pour les professeurs agrégés). Elles sont moins souvent dans les postes les plus élevés hiérarchiquement, et plus souvent subordonnées.

Séance 4 - L'activité des femmes en France et en Europe depuis 1960

Il s'agit ici de comprendre à quel point on peut associer l'activité des femmes aux mutations sur marché de l'emploi et du travail en France et en Europe.

L'activité féminine en progression constante. On observe une **croissante constante** de la part des femmes dans la **population active** depuis **1985**. Jusque dans les **années 70**, les femmes avaient tendance à **disparaître du marché de l'emploi** en périodes de **chômage et de crise**. Mais ces tendances ne se confirment plus après les années 70, et on n'observe plus de « retour au foyer ». Les femmes ne fonctionnent **plus** comme ce qu'on a historiquement qualifié d'« **armée de réserve** ». On observe toutefois des **disparités nationales** assez fortes en 1985 (L'Espagne, où le taux est le plus faible, puis l'Irlande le Luxembourg et le Pays-Bas). Les écarts se resserrent dès les années 2000 et ne varient plus qu'entre 42% et 49% de la population. On observe en même temps une **augmentation générale du nombre d'emploi**. La croissance de l'emploi féminin en France s'est d'abord fait par **temps plein**, tandis que le **temps partiel** est **plutôt récent** dans l'emploi féminin en France. Dans les pays scandinaves, la féminisation des emplois s'est fait par généralisation des temps partiels.

Tertiarisation, salarisation et leurs effets sur l'activité des femmes. Le phénomène d'augmentation générale du nombre d'emploi correspond à une **extension du nombre d'emploi salarié**, qui accompagne la **tertiarisation** de l'économie (en France, la part du secteur tertiaire dans l'ensemble des emplois passe de 40% en 1955 à 73% en 2005 — et les femmes y occupent une part **relativement plus importante** que les hommes). Dans l'UE à 28, on retrouve également ce phénomène de croissance du tertiaire (avec, toujours, des disparités nationales). En accédant au **salariat** dans le tertiaire, les anciennes agricultrices ou conjointes de commerçants et d'artisans voient **leur travail et leur statut évoluer**. Ce travail, reconnu **légalement et juridiquement**, leur ouvre une indépendance possible vis-à-vis du lien conjugal. Les **mutations normatives** ne peuvent pas être expliquées uniquement au prisme des mutations du monde du travail — elles sont concomitantes d'autres **transformations sociales**, induites en partie par les **mouvements politiques** de libération des femmes. Ainsi, dans les années 70, les femmes obtiennent suite aux mouvements de droit des femmes le droit à un **compte en banque**. On observe également une **mutation des normes** et des comportements féminins : montée du **divorce**, libéralisation de l'**avortement** et de la **contraception**, progression dans les **études supérieures**.

Des comportements d'activité des femmes qui changent. On observe aujourd'hui des **trajectoires professionnelles** de plus en plus **continues**. Le taux d'activité des femmes en âge d'être mère a doublé d'environ 40 à 80% entre 1962 et 2015. Lorsqu'elles ont des **enfants**, les femmes continuent aujourd'hui le plus souvent leur activité professionnelle (la norme est aujourd'hui au maintien de leur emploi) — en tout cas jusqu'à un **seuil de 3 enfants**, où le taux d'activité baisse significativement (chute d'environ 20 points de pourcentages). On observe donc une **transformation sociale radicale du rapport des femmes à l'emploi** (ce n'est plus un choix entre famille et travail, ou de l'alternance, mais bel et bien du **cumul** de la parentalité et de l'emploi). On observe également des **variations nationales de ces normes**, dont on peut distinguer trois groupes principaux : les pays dans lequel le taux de participation au marché de l'emploi des femmes dites « en âge de procréer », de 25 à 49 ans avoisine les **deux tiers** (en Grèce, en Espagne, en Irlande, en Italie et au Portugal), les pays où il avoisine les **trois-quarts** (Pays-Bas, Belgique, France, Portugal, Royaume-Uni, Allemagne et Autriche), et un taux de presque **neuf dixième** au Danemark, en Finlande et en Suède.

Parfois, on observe le maintien d'une petite baisse du taux d'activité lors de l'âge de procréation (au Royaume-Uni), tandis que certaines courbes forment un **U inversé** (le cas des pays scandinaves). En Allemagne, on observe une évolution bimodale à partir de la réunification (puisque les deux Allemagnes fonctionnaient sur deux modèles distincts). Dans certains pays, on observe le maintien de la forme « en **M** » de baisse du taux d'activité lors de l'âge de procréation (avec l'exemple du Japon). Aux États-Unis, la forme de M est importante dans les années 70 et 80 et « s'aplatit » dans les années 1990. Mais en somme, on observe une **homogénéisation des trajectoire en femmes et hommes** au sein de différents pays et entre femmes dans différents pays d'Europe.

L'évolution des scolarités féminines et l'emploi. On observe que le taux (X. Cours à compléter). Pour la partie historique, on pourra consulter : Histoire de travail des femmes, Collection repères, à La Découverte. Pour les données sur l'emploi et le travail, on se dirigera vers Emploi et travail des femmes, de De Maruani.

Séance 5 - Inégalités de genre sur le marché de l'emploi

Inégalités sur le marché du travail. Même si les femmes ont aujourd'hui accès à la scolarité (et malgré leurs performances scolaires), et bien qu'un actif sur deux soit une femme, il existe encore des inégalités de genre significatives sur le marché du travail. La féminisation du marché de travail ne revient **pas à une mixité des professions** : les femmes sont **concentrées** dans certaines **professions**, et certaines catégories socio-professionnelles (parmi les 31 CSP de l'INSEE). En 1983, **52%** des femmes étaient concentrées dans ces **6 catégories** : **employées de la fonction publique, employée des entreprises, employées du commerce, personnel de services aux particuliers, institutrices, ou professions intermédiaires de la santé**. Cette répartition fait apparaître des professions peu socialement valorisées : c'est ce qu'on appelle « **ségrégation horizontale** » (c'est-à-dire le fait qu'à un niveau égal de qualification, les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes postes).

Celle-ci s'ajoute à la « **ségrégation verticale** » (la proportion de femmes diminue au fur et à mesure qu'on s'élève dans la hiérarchie professionnelle). L'image du « **plafond de verre** » illustre cette ségrégation verticale : l'idée d'un « plafond » qui empêche l'ascension des femmes (le concept est proposé par Morisson, White et Van Velsor dans *Breaking the Glass Ceiling*. L'image de « **parois de verre** » illustre quand à elle la ségrégation horizontale : **les carrières les moins féminisées** (à niveau de qualification égal) sont **inaccessibles**. Plusieurs travaux récents insistent sur les processus qui créent ce plafond, pour préciser les mécanismes de ségrégation entre les femmes et les hommes aux postes supérieurs. On peut également mesurer l'inégalité de genre dans le monde du travail avec les **salaires**. Les femmes actives gagnent en moyenne **27% de moins que les hommes**. Lorsque l'on opère la comparaison **entre les temps complets**, les femmes gagnent en moyenne **19% de moins que les hommes**. Selon des études d'économiques, **toutes choses égales par ailleurs**, les femmes gagneraient environ **10% de moins** que les hommes (mais ces chiffres sont sujets à débat). En France, on note des efforts étatiques de mise en place de mesures pour l'égalité professionnelle.

Chômage des femmes et des hommes. Depuis la crise de 2008, on observe presque une **égalité de risque vis-à-vis du chômage** entre les femmes et les hommes. Ce résultat vient en fait de l'**augmentation du chômage des hommes** et du maintien du taux de chômage des femmes (qui est généralement plus durable, moins visible, et plus toléré). En 1983, il y avait une différence de 6,1%

de taux de chômage masculin et de 10% pour le taux de chômage féminin : en 2010, les taux sont voisins (autour de **9,7%**). Mais, de manière générale, en matière d'inégalité face au chômage, le **genre d'ajoute à d'autres facteurs dont il multiplie les effets**. Ces chiffres cachent toutefois d'importantes disparités, selon **l'âge, la nationalité, le niveau de formation et la catégorie socio-professionnelle**. Toutefois, les chiffres du chômage féminin doivent être évalués avec un regard critique, puisqu'il existe des **phénomènes de sous-évaluation**. De manière générale, l'inactivité féminine est socialement mieux tolérée que l'inactivité ou le chômage masculin.

Travail à temps partiel et sous-emploi. Le développement du **temps partiel** en France date des années 80 (à l'avant-garde du reste de l'Europe). Ce développement concerne principalement les femmes. En 2010, 31% des femmes et 6% des hommes ont un emploi à temps partiel. **80% des personnes qui ont un temps partiel sont des femmes**. Le temps partiel considère donc environ **1/3 des femmes qui travaillent**. Il est **difficile** de dire que le temps partiel est « **choisi** » pour des raisons de vie familiale (dans la mesure où la charge du **travail domestique** et des enfants revient principalement aux femmes). Le temps partiel implique la construction d'**inégalités** qui persistent et se maintiennent : ce sont des emplois **moins bien payés, avec des cotisations pour retraite moins fortes, avec des opportunités professionnelles souvent réduites**. Pour analyser le phénomène, on dispose du concept de « **sous-emploi** » (les personnes qui travaillent à temps partiel mais qui **souhaitent travailler davantage**, sans trouver mieux).

Le travail rémunéré et le travail domestique. Il s'agit de considérer ici la conciliation entre les différents **temps sociaux**. On utilise la notion de « **travail domestique** » notamment pour les parents, pour étudier la gestion du temps personnel et du temps de travail mais également pour étudier la répartition de la participation aux tâches domestiques. Les enquêtes **Emploi du temps** de l'INSEE révèlent une **baisse du temps féminin consacré aux tâches domestiques** (et ce, notamment avec l'arrivée de l'**électro-ménager, non-pas par une participation** plus importante **des hommes** aux tâches domestiques. En 1986, les femmes consacraient en moyenne 5 heures au travail domestique et s'abaissent à 4 en (date). Pour les hommes, cet écart passe de 2h07 à 2h13. La **participation des hommes** aux tâches domestiques **varie très peu** en fonction de l'âge, de la CSP ou du niveau d'éducation. Cela **varie plus fortement pour les femmes**, notamment dans les couches **sociales supérieures** (puisqu'elles **délèguent** plus souvent leur travail). Les contre-exemples sont très peu significatifs statistiquement.

La question de la conciliation des différents temps sociaux concerne donc majoritairement

les femmes, sur lesquelles le travail domestique pèse. Il y a des débats sur le terme de « **conciliation** » (certains chercheurs avancent qu'il implique une question de « réussite » à concilier les deux). Les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes résultent d'un cumul de décantage pour les femmes. D'une part, on observe la nécessité d'une « conciliation » avec le temps domestique — d'autre part, les **compétences féministes sont naturalisées et invisibilisées**. La **qualification professionnelle** est elle-même fruit d'une **construction sociale** : on naturalise ainsi l'amour des femmes pour les enfants en considérant la surreprésentation des femmes dans les métiers de l'enseignement (*a fortiori* à petit niveau). Les compétences construites sont associées à des qualités **intrinsèques, immuables et naturelles**. On en trouve un exemple dans l'enquête *Clavier enchaîné*, de Maruani et Nicole (1989). Elles travaillent dans un journal où il y a eu une grève de femmes clavistes, qui demandaient un salaire égal aux hommes. Jusque là, les filles et les hommes faisaient le même travail (malgré les inégalités de salaire). Les auteurs montrent que cette situation est le fait d'un travail d'infériorisation des femmes dans le monde de la typographie, considérées comme non-qualifiées pour travailler sur ordinateur. Mais les hommes ont également négocié l'accès à des machines qui justifient le texte : les femmes faisaient de la correction et tapaient plus vite que les correcteurs. Cet exemple montre que l'on retrouve l'idée de naturalisation dans de multiples secteurs, et que celles-ci tendent à naturaliser des inégalités (« travail gracieux », continue de l'apprentissage du piano...)

La construction professionnelle des inégalités et les avantages masculins. Les femmes sont donc **désavantagées dans la sphère professionnelle** du fait de leur **assignation aux tâches domestiques**. Mais les **organisations professionnelles** jouent également un rôle dans la création et le maintien de ces inégalités. Joan Acker revient sur l'existence de « **régimes d'inégalités** », c'est-à-dire un ensemble de processus organisationnels qui produisent des hiérarchies et des inégalités de genre dans le monde du travail. La sociologie du genre a ainsi montré comment les hommes, notamment dans la compétition professionnelle ou par le jeu de la **co-optation disposaient de réseaux plus facilement valorisables**, qui facilitent leurs carrières. L'idée est que la construction de normes professionnelles et des normes de progression de carrières s'organisent autour de **modes de sociabilité masculins**, qui excluent les femmes de celles-ci. Il existe un autre effet, pour les professions supérieures, précisé par Gadéa et Mary dans *Les pères qui gagnent*. Chez les **ingénieurs, le mariage et les enfants ont un effet négatif sur les carrières des femmes, tandis qu'ils ont un impact positif sur la carrière des hommes**. Le mariage et les enfants sont perçus comme un signe de « virilité ». L'arrivée des enfants « remet au service » les femmes dans les carrières de leurs maris (avec un soutien conjugal actif et important).

Séance 6 - Genre et le travail artistique

Genre, travail, art. Les **mondes de l'art**, dans leur pluralité, sont également des **mondes du travail**. On y mobilise les notions de « **talent** », de « **créativité** » et de « **génie** », qui se **distinguent** de la logique usuelle du monde du travail. Mais la distribution sociale du « talent » (reconnu) n'est pas un processus socialement neutre du point de vue du genre. Dans la mesure où le discours naturalisant et **vocationnel** est **dominant** dans les professions et milieux artistiques, il est difficile d'interroger les inégalités. En réalité, même dans les métiers les plus féminisés de l'art, on trouve souvent une **ségrégation verticale** (et parfois horizontale) entre rôles masculins et rôles féminins. Le cas de l'art est **paradigmatique**, puisqu'on ne **peut pas dire** qu'il n'y ait **pas eu de femmes créatrices** par le passé. Plutôt, on a affaire à un **oubli** de ces femmes, dans le processus social de **sélection mémorielle**. Certaines peintres ou sculptrices, connues de leurs temps, se sont trouvées effacées dans la mémoire collective, tandis que les « canons » consacrés et reconnus des plus « grands représentants » de chaque disciplines ont souvent été masculins (exemple de Berthe Morisot pour l'impressionnisme).

Monde de la musique et division genrée. *A priori*, il n'existe pas de raison pour que les **instruments** soient considérés comme plus masculins ou féminins — on observe néanmoins une forte **division genrée des pratiques** et des **représentations** associés à ceux-ci. Qu'il y ait moins de femmes musiciennes professionnelles ne veut pas dire que les femmes n'apprennent pas la musique — depuis l'arrivée du « piano droit », l'apprentissage du clavier est devenu partie intégrante de l'éducation des jeunes filles (bourgeoise). Encore aujourd'hui, plus de filles sont inscrites en conservatoire que des garçons — et l'apprentissage de la musique est fortement féminisé. Dans cet apprentissage, le choix d'un instrument est lié à la **représentation sexuée** de cet instrument et **l'identification à l'instrumentiste** qui le joue. Ces représentations genrées des instrumentistes sont à la fois un produit du genre, et une des instances de **reproduction** du genre, dans la mesure où ils structurent certaines représentations.

Lorsqu'ils et elles se consacrent professionnellement à la musique, hommes et femmes ne connaissent **pas les mêmes carrières et positions**. Marie Buscatto dans *Femmes du jazz : masculinités, féminités, marginalités*, étudie, en particulier, les **inégalités sexuées** dans le milieu du **jazz** en France. Il existe très peu de femmes professionnelles du jazz (8% des musiciens). Il existe, dans ce milieu, une **double ségrégation (horizontale et verticale)**. Horizontale, premièrement,

puisque les femmes sont relativement plus souvent **chanteuses** qu'instrumentistes (4% des instrumentistes sont des femmes, alors qu'elles sont 30% d'instrumentistes et les orchestres, mais 65% des chanteurs sont des chanteuses). Il existe une inégalité entre ces deux positions : les chanteuses de jazz, peu importe leur niveau de reconnaissance, ne **vivent que très rarement** de ce travail. À l'inverse des instrumentistes, elles sont souvent « **leader** » de leur groupe musical, tandis que les instrumentistes peuvent se produire avec différentes organisations (et multiplier les sources de revenu). Elle connaissent également des **difficultés cumulatives** dans leurs carrières : les femmes doivent avoir **plus de diplômes** et être **sursocialisées/surdotées en capitaux** (et avoir des points d'entrée) pour accéder au milieu. Une fois qu'elles ont pu y entrer, il est relativement plus **difficile** pour elle que pour les hommes **d'y rester**. Elles sont plus souvent contraintes de s'adosser sur les **réseaux professionnels de leurs conjoint** (qui sont difficiles à obtenir pour elles, mais qui s'effondrent en cas de **rupture amoureuse**). Perrenoud dans *Les musicos* montre les liens poreux entre amateurisme et profession dans le cas des musiciens « ordinaires ». Dans son article *Des arrangements avec la féminité ambivalents*, il revient sur les différentes stratégies d'adaptation à la domination masculine dans le milieu musical : de la distanciation de la féminité à la réappropriation des codes normés de la « masculinité », aux projets musicaux « en couple ». Les projets de résistances ou de jeu avec le genre sont toutefois ambivalents.

Goldin et Rouse dans *Orchestrating impartiality* mettent en lumière une **discrimination indirecte** lors des **concours d'orchestres**. Plus de femmes sont recrutées derrière paravent que sans paravent dans les auditions à l'aveugle dans les concours d'orchestre. De plus en plus d'orchestres utilisent ces auditions derrière paravent pour leurs concours de recrutement afin de minimiser les biais sexuels.

Création féminine, déni d'autorité, naturalisations. Parmi les difficultés rencontrées par certaines artistes femmes, Delphine Naudier montre l'existence d'un « **déni d'antériorité** », qui consiste à toujours considérer les femmes comme **novices et premières** à réaliser tel ou tel type d'oeuvre (alors même qu'elles étaient présentes sur le champ artistique en question). « La rhétorique de la nouveauté les empêche, en conséquence, de faire date en laissant une trace dans l'histoire littéraire », puisqu'elles sont **privées**, collectivement, de l'« existence d'une **filiation légitime** ».

L'exclusion : un match en trois manches. En réalité, il est possible de suivre C. Détrez et de parler de véritable « **match en trois manche** » d'exclusion des femmes. Le premier est l'**interdiction d'exister** (notamment quand des lois ou normes barrent l'accès à certains institutions

— si certaines arrivent à réussir, par exemple en tant que scientifique, c'est qu'elles ont transgressé ces règles ou bénéficié d'une faille dans la législation), le second le **déni de réalité** (il n'y a pas eu des femmes géniales, artistes, philosophes), puis le **déni de valeur** (elles ne sont pas de bonnes artistes, de bonnes scientifiques, de bonnes philosophes). Ce déni de valeur peut parfois être associé à un « **entachement par l'altérité** ». L'artiste général et universel est souvent un artiste masculin (et blanc, bourgeois...) : « le masculin n'est pas le masculin mais le général. Ce qui fait qu'il y a **le général, et le féminin** » (Monique Wittig). Ces processus ont été dénoncés par un certain nombre d'autrices féministes. Il existe ainsi différents effets de rappel à telle ou telle caractéristique sociale : une écrivaine est une femme écrivain, mais un écrivain n'est pas un homme écrivain. Les femmes sont parfois contraintes d'**adapter leurs pratiques artistiques** pour éviter leur assignation à certains stéréotypes de genre.

Séance 7 - Les enjeux de la mixité

La division seule du marché du travail et la dépréciation des métiers féminins a conduit à une idée, ou à un soupçon : la **féminisation** des professions induirait leur **dévalorisation** (par extension de la logique de dévalorisation des métiers féminins, bien documentée). Que peut-on identifier comme **cause**, et comme **effet**, dans ce processus ? Il est possible de penser au métier d'enseignant, qui sont souvent mentionnés comme exemple d'une dévalorisation associée à une féminisation de la profession, dans le premier comme dans le second degré. En réalité, cette **hypothèse résiste mal à l'analyse empirique**, qui montre que la progression des femmes dans une profession **n'induit pas** nécessairement une dévalorisation de cette dernière : en revanche, elle peut dans certains cas **lui faire suite** (quand l'accès des femmes à la profession est facilitée par la moindre attractivité de cette profession pour les hommes).

Féminisation et dévalorisation : le cas de l'enseignement. Cacouault Bitaux dans « La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? » Étudie le contexte de dévalorisation pour les enseignants. Elle montre que le discours sur la **dévalorisation** de la profession est **ultérieur à sa féminisation**. La profession est déjà largement **féminisée** dans les années **20**, alors que la question de la **dévalorisation** apparaît dans les années **1950**. Il semble donc que le discours sur la dévalorisation soit parfois éloigné des réalités professionnelles. Les discours des « enseignants en crise » reviennent régulièrement — ils sont en partie liés à la démocratisation et à la massification scolaire. Les individus sont de plus en plus diplômés, et l'école primaire, le secondaire, sont relativement moins valorisés. Ce n'est, par ailleurs, pas toujours la féminisation qui provoque la dévalorisation, mais la dévalorisation qui amène la féminisation : elle lui est parfois ultérieure.

Collin, dans « Les femmes dans la profession pharmaceutique au Québec : rupture ou continuité » adopte une approche socio-historique qui permet de voir ces changements de prestige au prisme du revenu et de la position sociale, mais également vis-à-vis d'autres évolutions. Son premier argument est que la profession de pharmacien est de **plus en plus qualifiée et régulée** au moment où arrivent les femmes. La **dévalorisation** liée à une **baisse du niveau de qualification** n'est ici **pas vraie**. Par ailleurs, la féminisation du métier est **moins** le fait d'un **afflux plus important de femmes** dans la profession que par sa **désertion par les hommes**. De plus, la salarisation de la profession pharmacienne au Québec n'est pas l'expression d'une perte de pouvoir et d'autonomie, mais plutôt une **redéfinition**. Enfin, elle a aussi montré que les femmes se dirigent

relativement **plus** vers les spécialités de **pharmacien d'hôpital**, qui sont des fonctions plus « **reconnues** » en terme de spécialité.

Mêmes métiers, mêmes expériences ? Dans les **professions mixtes**, on tend souvent à trouver des **spécialités typiquement masculines ou féminines**. En 2018, on ne trouve que 6% de **chirurgiennes orthopédistes** alors que les femmes représentent environ un tiers des médecins hospitaliers. **La magistrature**, depuis son ouverture aux femmes en 1946, s'est rapidement féminisée — on y trouve aujourd'hui 51,3% de femmes. Pourtant, les aspirations des hommes et des femmes diffèrent : dans les années 1990, la fonction la plus souhaitée par les femmes est celle de **juge des enfants** (72% des juges pour enfants sont des femmes), tandis que celle des hommes sont les **fonctions du Parquet** (procureur ou substitut).

Par ailleurs, même à **poste égal**, certaines **différenciations sexuées continuent d'opérer**, puisque les attentes ne sont pas toujours les mêmes pour les hommes que pour les femmes. Dans certains métiers mixtes, on attend un « **travail émotionnel** » qui n'est pas requis pour les hommes. Murcier revient ainsi dans *Le loup dans la bergerie : prime éducation et rapports sociaux de sexe* sur le cas des éducateurs de jeunes enfants — les éducateurs (au masculin) apprennent à ne pas invoquer « l'amour des enfants » comme motivation, tandis que les éducatrices définissent cet amour comme condition *sine qua non* de l'exercice de leur métier.

Finalement, lorsque les hommes et les femmes sont plongés dans des métiers **majoritairement investis par l'autre sexe**, ils n'en tirent **pas une expérience identique**. Les femmes plongées dans des métiers imprégnés d'une **culture masculine** sont plus susceptibles de **souffrir** dans leurs interactions quotidiennes au travail. Les enquêtes empiriques menées au sein de la police mettent en avant une culture de l'exhibition du désir sexuel, des blagues à caractère scatologique ou sexuels, des « pots » bien arrosés qui continuent d'une « exaltation de la virilité ». Si la présence des femmes a pu faire reculer les formes les plus extrême de sexisme institutionnel, leur présence ne reste tolérée qu'au prix de leur absence de contestation de la culture masculine ambiante, et du harcèlement sexiste qu'elle cause. Cette différenciation sexuée prends toutefois des **formes variables, et des intensités diverses**, selon les professions et les contextes organisationnels : Catherine Marry note ainsi la banalisation de la présence des femmes au sein du métier d'ingénieur. Ce cadre peut **ponctuellement jouer en leur faveur**, lorsqu'il est question de déléguer le « sale boulot ». De même, dans la police, la **tabou social** concernant la violence des femmes a pu favoriser l'accès plus rapide de ces dernières à des **postes de direction**, comme dans

le cas des commissaires de police ou des directeurs d'établissement en milieu carcéral. À l'inverse, l'expérience des hommes dans les métiers féminisés est relativement plus souvent marquée par « **l'escalator de verre** ». Ces derniers connaissent souvent une ascension hiérarchique plus rapide que leurs collègues féminines, et connaissent de meilleures carrières, sont plutôt canalisés vers des tâches valorisées puis des postes d'administration, et sont mieux insérés dans les réseaux de sociabilités informels de leur supérieurs hiérarchiques (plus souvent eux-même des hommes).

Régimes de genre, ou le genre des organisations. Il existe des phénomènes de fabrication organisationnelle des inégalités de genre dans les différentes professions. La mixité implique parfois une **différentiation sexuée des tâches professionnels**, mais également des **inégalités hiérarchiques**. Les femmes sont généralement moins présentes au fur et à mesure que l'on avance dans la hiérarchie. Ce phénomène de « **plafond de verre** » se retrouve dans un nombre important de professions : en France, les femmes représentent 14% des entreprises de plus de 50 personnes. 70% des fonctionnaires sont des femmes, tandis qu'elles ne représentent que 31% des emplois de direction de la fonction publique : il est donc question d'étudier ce phénomène. Quelles explications peut-on avancer ?

Cette démarche n'est pas évidente, dans la mesure où la sociologie des organisations a **longtemps délaissé l'analyse du genre**, et puisque les valeurs associées à la gestion bureaucratique mettent justement en avant le « **neutralité** ». Les organisations portent toutefois un certain nombre de discriminations, à la fois directes et indirectes. **Joan Acker** propose, à ce titre, une théorie pionnière du rôle des organisations dans la définition et la reproduction des rapports de genre. Il n'existe **pas de neutralité effective** dans les relations au sein des organisations : de la division **inégaie du travail et des tâches**, et l'espace et des **normes comportementales de genre**, à la construction de **symboles** qui participent d'une hégémonie masculine, aux relations interpersonnelles (répartition du temps de parole en réunion...) : le genre structure les organisations. L'omniprésence et la mise en scène de l'**hétérosexualité** y est centrale, et exclut à la fois les femmes de certaines sociabilités, en même temps qu'elles exclut (ou force à rester dans le placard) les personnes gaies et lesbiennes. Finalement, la représentation d'un travailleur neutre, à temps plein, disponible, y est fondamentalement masculine (puisque **pas affecté par le travail domestique** et implication **minimale dans la reproduction**). Elle forge également la notion de « **régime d'inégalité** », qui prend en compte le genre, la race et la classe, dans une perspective intersectionnelle. Cette analyse a été complétée par un certain nombre d'analyses empiriques : on se référera au travail de Fortino sur la mixité au travail pour en trouver une présentation détaillée. Mentionnons toutefois le travail de Porchic, sur la construction de la norme du « **bon dirigeant** »,

qui doit être **très disponible** et **très mobile** pour faire bonne carrière (les femmes suivent les carrières de leur mari, mais l'inverse n'est que rarement vrai).

Séance 8 - Comment les femmes évoluent-elles dans les « bastions masculins » ?

La ségrégation sexuée des métiers, de manière générale, a des effets concrets dans les professions plus ou moins féminines ou masculines. Les femmes ont été exclues de certains métiers — mais les hommes ont parfois vécu des situations similaires. Les questions qui se posent sur les femmes dans les milieux professionnels masculins amènent donc souvent à faire une **socio-histoire de la profession**. On retrouve souvent un effet de féminisation entamé dans les années 1970, suivi par l'intégration de « **générations** » de femmes dans ces professions : cela diffère des « **pionnières** » (différent que d'entrer dans la profession quand il y a déjà des femmes). Il y a donc des « **paliers** » socio-historiques qui changent l'expérience de ces femmes. Les chercheurs que l'on va étudier ont adopté des méthodes distinctes, parfois ethnographique (Zolésio dans le bloc opératoire) ou des entretiens types « récits de vie ».

Genre et profession de chirurgien. Emmanuelle **Zolésio** a travaillé (via ethnographie dans les blocs opératoires) sur le domaine de la **chirurgie**. En France, environ 40% des médecins sont des femmes. Toutefois, elles sont sous-représentées dans certains domaines, parmi lesquels la chirurgie. Elles sont, au sein de la profession, surreprésentées dans certaines **spécialités**, et notamment en obstétrique ou en ophtalmologie. Zolésio note qu'une de ses caractéristiques fortes de la profession est l'exclusion historique des femmes en milieu chirurgical (il est toutefois difficile de la dater). La chirurgie représente la « **technique** » par excellence, ce qui nous renvoie au travail de l'anthropologue Paola Tabet autour de la question des armes et des outils. Selon **Tabet**, la possession d'armes/outils est un des facteurs cruciaux dans la différenciation des sexes — les femmes n'ont pas accès aux mêmes outils que les hommes. Les études historiques sur l'histoire de la chirurgie montrent qu'on observe, **au 18^e siècle**, une **dépossession** du travail des **sages-femmes**. L'accouchement a été « saisi » par le médical (et donc par les médecins, au masculin) en avançant, pour motif, que la manipulation d'instruments ne doit pas être laissée aux femmes. Plusieurs études, et notamment américaines, insistent sur la construction sociale du « **bon** » **chirurgien**, qui doit avoir un leadership autoritaire et des dispositions à l'endurance physique. L'idéal-type du chirurgien est **masculin, impose son autorité et sait tenir des gardes et des opérations longues** (on suppose, en creux, que les femmes n'en sont pas capables). Ces idéaux-types se retrouvent à différents niveaux dans les travaux de Zolésio : notamment par le fait que les hommes professeurs **déprécient de manière systématique** les pleurs dans l'exercice du métier (un/une patient.e ou un/une interne), évoquant le fait qu'il faut que quelqu'un « console »,

souvent des infirmières femmes. Il y a également une dépréciation de **tout ce qui est « féminin »** : ne pas oser, ne pas montrer de l'humour sexiste et sexuel... Ce travail se faisait pendant très longtemps « entre hommes ». Le fait que des femmes puissent être internes/externes en chirurgie n'a pas empêché ces habitudes (humour sexiste et refus de l'expression de faiblesse). Les plaisanteries et provocations sont quotidiennes envers les internes/externes femmes et elles ne peuvent faire partie du métier qu'en **apprenant à participer à ces échanges**. Avoir de la répartie fait donc partie intégrante de l'apprentissage du métier. Parmi les chirurgiennes rencontrées par Zolésio, certaines ont eu des **sociabilités masculines jeunes**, ont grandi entourée d'hommes. La socialisation professionnelle n'est alors **pas si « violente »** que pour d'autres, puisqu'elles en ont déjà l'habitude. Elle retrouve aussi parfois une socialisation familiale qui a pu les préparer à cela : les 3/4 des femmes rencontrées sont issues de **classes supérieures, de parents ingénieurs, médecins ou militaires**, et mettent en avant la **transmission d'une « valeur travail »** par leurs parents. La socialisation familiale justifie donc d'accorder un temps particulièrement important au travail, et d'endurer les conditions de son exercice.

Être une femme ingénieur. Catherine Marry mène son enquête entre 1995 et 2000, et note qu'il existe peu de femmes ingénieures. Les grandes écoles d'ingénieurs, ont, de fait, longtemps été fermées aux femmes, et ce jusque dans les années 1970 — le **modèle d'excellence** des ingénieurs est également un modèle typiquement **masculin**. Marry montre en quoi ses enquêtées ont connu une socialisation de « **garçon manquant** », ainsi qu'un **investissement paternel fort**. Les **mères** des ingénieures sont significativement **plus actives** que les mères d'ingénieurs (hommes). Elles sont plus souvent enseignantes, et sont fortement impliquées dans l'orientation de leurs enfants. Elle note également une présence de **mères « empêchées »** de suivre les études qu'elles auraient aimé poursuivre, et qu'elles ont parfois entamé avant d'arrêter — ces mères au foyers ont transmis leur volonté à leurs filles. Les méthodes qualitatives permettent ici de comprendre plus finalement les mécanismes de la socialisation familiale et scolaire.

Genre et professions policières Les travaux de Paola Tabet ont montré en quoi les femmes ont été historiquement exclues de l'usage des armes. La féminisation de la police nationale est donc un **changement social et anthropologique fort**, qui a été étudié dans le cadre de plusieurs études empiriques. En particulier, Geneviève **Pruvost** étudie la figure de la **femme armée en temps** de paix comme une **transgression**. La police a une particularité socio-historique : les concours les plus élevés dans la hiérarchie ont été ouverts en premier aux femmes (voir cours précédent pour l'explication). Il a longtemps existé des quotas restrictifs dans la police et dans

l'armée, qui ont toutefois été abolis en 1992. Des quotas restent cependant appliqués de manière indirecte au sein de ces métiers : vers la fin des années 2000, la proportion de femmes dans la police était de 16%. **Pruvost**, quant à elle, note l'existence de moments de « **relâchement** », qui sont en réalité dentaux dans la profession, dans la mesure où ils créent une culture professionnelle et où il permet la mise en avant d'un certain nombre de valeurs. Elle l'associe à la notion de « **coulisse** », forgée par Erving Goffman. Jusque dans les années **1960**, une partie des traditions professionnelles étaient fondées sur la forte **consommation d'alcool**, et sur des **relations extra-conjugales couvertes par les collègues** (qu'on retrouve encore, dans une certaine mesure, dans les années 2000, avec toutefois une intensité moindre). Ces instants correspondent à une mise en scène de la **masculinité**, de la performance virile, et de la sexualisation. Dans la police (et à l'inverse de l'armée ou des pompiers), on ne note **pas de séparation physique** entre des lieux féminins et masculins (vestiaires, toilettes). Les femmes doivent donc **prendre part** à ces instants de « relâchement » — mais elles ne peuvent pas aller aussi loin que les hommes, où elles sont sanctionnées. Elles doivent donc apprendre à **composer avec** la sexualisation, l'humour sexiste... de leurs collègues. Les **hommes** peuvent également dévier aux normes et subir des **sanctions sociales** (s'ils ne boivent pas suffisamment, s'ils ne participent pas aux blagues...). Les travaux habituels sur les masculinités considèrent donc les rapports de pouvoir entre différents types de masculinités, qui n'occupent pas tous la même position dominante.

Régimes de genre et masculinité. La sociologue australienne Raewyn Connel a travaillé sur les **régimes de genre**. Dans *Masculinités : enjeux sociaux de l'hégémonie*, elle distingue plusieurs types de **masculinités**, dont tous **n'ont pas la même position** (hiérarchie entre elles et dans le cadre des rapports hommes-femmes). Le premier type est la **masculinité hégémonie** (c'est son concept le plus important, qui a été largement repris dans des discours académiques et militants). Cette masculinité définit les pratiques, les corps et les gestes attendus de ceux qui **possèdent le pouvoir** dans les sociétés patriarcales. Elle est associée à l'**hétérosexualité**, la valorisation de la **rationalité**, l'**affirmation de soi**, la capacité à gagner dans un monde **compétitif**, l'exercice de l'**autorité**. La **masculinité complice** désigne un type de masculinité proche de la masculinité hégémonique, mais qu'il est impossible d'exercer tout les traits de celle-ci. Elle la valorise en l'établissant comme référence. La **masculinité subordonnée** concerne les hommes homosexuels, ou pas suffisamment virils, pas véritablement « vrai hommes » selon les normes en vigueur dans leur milieu social. Finalement, la **masculinité marginalisée** désigne l'expression de la masculinité d'individus qui présentent des caractéristiques différentes de la

masculinité hégémonique, qui les situent dans des positions d'infériorité ou de marginalité. C'est le cas des hommes handicapés, des hommes précaires ou racistes.

L'homosexualité au travail. La question de **d'homosexualité au travail** est abordée par **Christophe Falcoz**, qui opère des traitements par **questionnaires** sur l'expérience de l'homophobie au travail. Il effectue un premier traitement sur les hommes et les femmes cadres, en avançant l'argument que l'entreprise, publique ou privée, est fondée sur un **modèle de travail hiérarchique**, structuré par des valeurs **viriles et hétéro-patriarcales**. Les hommes et les femmes homosexuel.les y seraient donc potentiellement mis en difficulté. Il s'appuie sur les travaux de Goffman sur le stigmaté — l'homosexualité, à l'inverse du sexe, peut-être camouflée (c'est un stigmaté **non-visible**) — il existe donc des stratégies pour éviter la divulgation de l'information. Les moments « hors-travail » (la machine à café, la cantine, le restaurant...) sont des moments où sont souvent mis en avant des **normes hétérosexuelles et reproductives**. Ces moments sont « compliqués » : il faut s'expliquer, ou éviter d'annoncer son homosexualité. Les réponses au questionnaire indiquent que les personnes victimes de discriminations homophobes sont plus souvent des concurrents pour un poste que clients ou subordonnés. En parallèle, les personnes tendent à se « confier » aux personnes dont ils sont les plus proches. **Emmanuel Sorignet** revient quant à lui sur les danseurs de **danse contemporaine**. L'homosexualité n'y est **pas considérée comme déviante**, n'est pas stigmatisée — une partie des danseurs déclarent se sentir plus à l'aise dans ce milieu. Il existe donc des variations, selon les différentes cultures professionnelles.

Séance 9 - Le concept du *care*

Histoire d'un concept. Le concept de *care* est issu de domaines différents et est mobilisé dans différents champs d'études, au delà de la sociologie du travail. On note désormais le développement de *care studies*. Il est théorisé en deux temps : premièrement par la psychologie Carol Gilligan en 1982, dans *Une si grande différence*, qui forge le concept. Il est aujourd'hui plutôt mobilisé dans l'acception formulée par Joan Tronto (politiste) dans *Un monde vulnérable pour une politique du care* (*politics* en anglais, qui se rapport à une manière politique de penser le monde). Il permet de d'enrichir et de compléter les analyses sur la division sexuée du travail.

L'idée de *care* se forge autour de l'idée qu'il est nécessaire de reconnaître que nous sommes tous inter-dépendants, et que tout un chacun est vulnérable (ou potentiellement vulnérable). Gilligan associe le *care* à une vision du monde, ou une « éthique féminine du soin ». On a reproché à l'autrice des biais essentialisés — Tronto y voit une dévalorisation du travail de soin. Elle tente de politiser le *care*, en on montrant sa force. Elle tente de définir qui prend en charge le travail du *care*, et qui en bénéficie/en tire profit. Elle est socialement dévalorisée, alors qu'elle est au centre des activités et des échanges humains. Elle entend par *care* un concept « élargi du travail, qui inclut la dimension morale des activités, au moins la façon dont les principales intéressées s'y rapportent ». Cette construction du concept de *care* résonne avec certains travaux matérialiste, sur la définition du travail et la frontière (floue) entre travail productif et reproductif, et sur la question du travail domestique.

Dans le cadre de la sociologie du travail, le concept de *care* est utilisé dans des cas particuliers, des enquêtes empiriques, et non de manière extensive comme le fait Tronto. Nos sociétés sont traversées d'activités de soin et d'attention à autrui. Le travail de *care* implique à la fois des tâches mais également un travail d'échange, de compréhension (travail de l'enfance, professeur, animateur, secrétariat, hôtesse), qui est difficile à appréhender pour la sociologie du travail. Depuis les années 2000, il est beaucoup mobilisé dans des études sur les femmes de milieu populaire (qui travaillent souvent pour les femmes de classes supérieures). En tant que tel, il ne s'agit pas d'une notion sociologique, puisqu'elle est générale et imprécise : elle demande à être adaptée pour être productive.

Trois dimensions implicites du care : portée, intérêts, limites. Intéressons nous désormais aux travaux de Christelle Avril sur les aides à domicile. On utilise aujourd'hui largement la notion de « travail du care » : on retrouve une idée qui floute le rapport aux tâches effectuées. La première dimension implicite du care est que celui-ci désigne l'amour, dans le soin aux autres, et implique donc une connotation positive. On considère que les femmes qui effectuent un travail de care « aiment » les personnes dont elles prennent soin. Les travaux de C Avril permettent de nuancer cette supposition — les aides à domiciles n'ont pas de « sympathie » particulière pour les personnes âgées, et elles favorisent parfois le travail de ménage plutôt que le relationnel avec les personnes plus âgées. Il existe donc une limite à remplacer le terme de « travail » par le terme de « care » lorsqu'on parle de femmes assis de milieux populaires, puisque cela tend à invisibiliser certains vécus, mais surtout la pénibilité des travaux. La sociologie du travail a longtemps peiné à considérer la pénibilité de ces travaux (à l'inverse du travail ouvrier) : mais le travail d'assistante maternelle ou d'auxiliaire de vie implique une pénibilité très forte. Par ailleurs, les cadres hiérarchiques sont souvent ignorées — loin du regard des supérieurs, les travailleuses du care peuvent s'affranchir de cette logique d'affection.

La deuxième dimension implicite du care : les femmes pratiqueraient gratuitement ans la sphère domestique ce qu'elles font contre salaire dans leur milieu professionnel. Cela suppose une continuité entre sphère privée et professionnelle. Mais C. Avril rappelle qu'il n'existe pas de naturalisé entre éducation féminine et réalisation de certaines tâches. Il peut être essentialisant de considérer que les femmes sont toutes socialisées au travail domestique — et plusieurs femmes sont « épargnées » du travail domestique et doivent se « resocialiser » au sein des métiers du care.

Finalement, la dernière dimension implicite du care est la confusion entre ce que l'on fait pour les autres et le « soucis » des autres. Le care peut pousser à confondre le rapport au travail et les pratiques de travail. Selon Hochschild, s'occuper de quelqu'un implique de s'intéresse ou s'inquiéter pour elle — il n'existe pas de distinction entre soucis pour quelqu'un et travail pour quelqu'un. Mais dans le cadre du travail comme hors-travail, ces deux éléments peuvent être dissociés. Mentionnons ainsi les aides à domiciles étudiées par Avril, qui n'aiment pas les personnes âgées (plus monotonie qui s'installe, certaines personnes âgées ne parlent plus ou ne bougent plus).

Il est donc nécessaire de considérer le *care* sous le prisme de la sociologie du travail — en tant que travail, et non en tant qu'éthique. Les métiers du *care* sont majoritaires occupés par des femmes immigrées, ce qui a conduit certains auteurs à parler de « care-drain ». Ils ont toutefois été critiqués, puisqu'il est partiellement ethno-centré : ces migrations existent également au sein d'un

même pays, et entre pays du Sud global. Par ailleurs, il s'agit le plus souvent d'inégalités ethno-raciales.