

# Genre et travail

---

## SÉANCE DU 04/02/21 - INTRODUCTION

Question de départ : pourquoi le travail domestique n'est pas rémunéré ? Quels sont les obstacles à sa rémunération ?

—> le travail est 'implicitement' d'abord compris comme le travail dans la sphère dite 'productive' ou 'non-domestique'

Le travail domestique n'est pas aisément vu comme travail car il est ds groupe social particulier : la famille. La famille = lieu privilégié des relations affectives. **Pourtant, le travail domestique est bien un travail :**

- Suppose effort
- Consomme temps
- Nécessite compétences
- Produit des résultats (activités de transformation de produit, service à la personne...)
- Ampute le temps des acteurs qu'ils pourraient consacrer à activités rémunérées
- Les personnes qui en bénéficient économisent du temps

À partir des 70's, ensemble de chercheuses remettent en cause l'idée que l'étude du travail doit se limiter au travail rémunéré ou au travail dit 'productif'. Ces recherches insistent sur :

- **La notion de division sexuée ou sexuelle du travail** : entre travail « reproductif » (dominante reproductif, reproduire la force de travail) et travail « productif » à dominante masculine
- **La séparation entre les travaux des hommes et les travaux des femmes s'ajoute un principe hiérarchique** : dans la société prédomine l'idée que les travaux des hommes 'valent' plus (et sont donc mieux reconnus socialement + économiquement) que les travaux des femmes

## DÉFINIR LE GENRE

La notion de genre est développée à partir d'un courant de recherches apparu dans les années 1960-1970.

Le genre comme (4 caractéristiques) :

1. **Construction sociale** : le féminin et le masculin sont produits (au moins en partie) de la société. Le genre permet de nommer les distinctions et inégalités sociales entre femmes et hommes en les distinguant des différences biologiques. Les 'rôles' et 'qualités' féminines et masculines sont arbitraires
2. **Processus relationnel** : le genre est construit comme « bi-catégorisation » du social, par un système d'opposition binaires autour du couple « féminin/masculin » (structure symbolique). Il met en relation et oppose deux classes / groupes d'individus (femmes et hommes) en assignant normativement chaque groupe à des tâches différenciées, à un répertoire expressif et à un champ des possibles (trajectoires sociales différenciées).
3. **Rapport de pouvoir** : le système instauré est hiérarchique et inégalitaire. Il légitime et entretient des inégalités + construit des rapports de pouvoir entre hommes/femmes. Le groupe des femmes a donc moins accès aux ressources matérielles, une dépendance vis à vis des hommes, une moindre valorisation symbolique et un moindre statut social.
4. **A l'intersection d'autres rapports de pouvoir** : la notion d'intersectionnalité (Crenshaw en 1994) propose de penser l'articulation, la mise en jeu conjointe ou successive de différents rapports de pouvoir producteurs d'inégalités. Les rapports de genre peuvent par exemple être articulés aux rapports de classe et aux rapports ethniques.

Le genre est donc un « système de bicatégorisation hiérarchise entre les sexes (hommes/femmes) et entre les valeurs et représentations qui leur sont associées (masculin/féminin » (Bereni, 2020).

—> **On dit bien 'le genre' et non 'les genres', le genre est un rapport de pouvoir et pas une identité personnelle dans cette analyse.** L'adjectif « genré » s'est progressivement imposé dans les études de genre. On ne peut pourtant parler de statistiques « genrées » quand un tableau présente les hommes et les femmes : on parle dans ce cas de la « variable de sexe ».

—> **Le genre n'est pas une variable.** Le sexe constitue une variable au sens où il permet de tester l'existence de variations entre le groupe homme et femmes, le genre est un concept permettant d'expliquer et de comprendre ses variations.

**Patriarcat** : terme formé en grande partie par **Christine Delphy**, elle désigne avec ce terme les fondements (notamment éco) du système social d'infériorisation des femmes. Cette notion s'appuie sur l'exploitation par le mari du travail domestique gratuit de la femme. Ce concept régit le système de genre chez Delphy.

**Sexage** : terme forgé par **Colette Guillaumin**. Il fait référence au modèle de l'esclavage et renvoie à l'exploitation économique ainsi qu'à l'appropriation des femmes (du corps) par les hommes.

—> Ces deux femmes font partie du courant du féminisme matérialisme

**Goffman** dit par exemple que la séparation des toilettes femmes/hommes est un moyen de reproduire la différence des sexes. Il y a la mise en place structurelle dans l'espace public d'une imposition quotidienne d'une catégorisation.

**Balance différentielle des sexes** : concept forgé par **Françoise Héritier**. Ce terme cherche à montrer la récurrence et l'universalité de la hiérarchisation et différenciation des sexes. À partir de différents exemples, elle théorise l'existence de cette balance différentielle, non seulement les sexes sont systématiquement différenciés à travers des catégories binaires mais de plus le féminin est systématiquement infériorisé par rapport au masculin.

## ANALYSER LE TRAVAIL AU PRISME DU GENRE

Il s'agit de questionner des frontières, notamment entre les activités assignées aux femmes et celles assignées aux hommes.

---

## SÉANCE DU 11/02 - LES SILENCES DE L'HISTOIRE DU TRAVAIL DES FEMMES

### MISE EN CONTEXTE

L'opposition entre « **sphère domestique** » et « **sphère professionnelle** » s'affirme au **XIX<sup>ème</sup> siècle**. Cette opposition se distingue petit à petit. Cette affirmation de l'étanchéité entre ces deux sphères vient également avec une distinction genrée.

Au cours du **XIX<sup>ème</sup> siècle**, les sociétés occidentales s'installent progressivement dans le modèle de « société bourgeoise professionnelle » (**Norbert Elias**, *La civilisation des mœurs*).

À partir de la fin du **XVIII<sup>ème</sup> siècle** s'affirme :

- Une conception « différentialiste » : les différences entre les individus du genre masculin et du genre féminin sont liées à la « nature » féminine ou masculine
- Les femmes associées à la nature (fonction de reproduction) et les hommes à la culture
- MOODLE

Histoire des droits des femmes à accéder au marché du travail et à obtenir l'égalité est articulée à :

- **La conquête de droits civiques et politiques** : le droit de vote et MOODLE
- **L'histoire des mouvements sociaux et féministes** qui ont dans chaque pays des contours, une dynamique historique spécifiques
- **Un « espace hors de la cause des femmes »** (**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

Au cours du **XXème siècle**, dans l'idée de « **citoyenneté sociale** » de **Marshall**, les femmes continuent d'accéder à différents types de droits sociaux par exemple en matière de chômage et de retraite. Le congé maternité est instauré en **1913**.

## LES FEMMES ONT TOUJOURS TRAVAILLÉ

En **2002**, **Sylvie Schweitzer** publie *Les femmes ont toujours travaillé*. Elle montre tout d'abord qu'il y a une part importante de femmes qui travaillent depuis le **XIXème siècle** (taux autour de 45% entre 1891 et 1968, le taux est le même). Elle a réévalué le nombre d'actives en **1891**, de 5,6 à 8,1 millions (soit de 48% à 70%).

Pour ce faire, elle a travaillé sur les femmes participant au travail productif sans pour autant être comptabilisées dans les recensements (statistiques nationales), en excluant le travail domestique. Par exemple :

- **Le travail agricole**
- **Les commerçantes** (seul le mari car patron est comptabilisé)
- **Les conjointes d'artisans**
- **Le travail de textile chez soi à la tâche**

Donc le taux d'activité a beaucoup moins changé en un siècle que ce que l'on peut penser.

Les autres apports sont de penser à un clivage entre les femmes de la bourgeoisie et la majorité des femmes, socialement et économiquement moins favorisées. Ne pas travailler était en effet un luxe et marqueur de classe.

On peut également penser à la nécessité de travailler pour les femmes qui ne vivent pas en couple. Une femme sur deux ne vivait pas en couple au début du **20ème siècle**.

Les femmes « mariées » ne sont cependant pas à l'écart de l'activité rémunérée : **50% de la pop active féminine en 1920 et 55% en 2000**. On peut à cet égard poser la question de l'impact de la maternité sur cet élément. **Après la 2ème Guerre Mondiale**, les politiques publiques encouragent l'arrêt des femmes après la maternité, ce qui a fait baisser le taux d'activité des mères.

**Sylvie Schweitzer** dit donc qu'il ne faut pas dire « *depuis que les femmes travaillent* » mais bien « *depuis que les femmes travaillent à des positions et conditions égales à celles des hommes* ».

## NOUVELLES QUALIFICATIONS ET NOUVEAUX EMPLOIS POUR LES FEMMES

De nombreuses qualifications et emplois ont longtemps été interdits aux femmes. Au cours du **XXème siècle**, il y a eu des facteurs et contextes favorisant la poursuite des études des filles :

- **Le financement des dots** : les femmes ont dû travailler pour financer leur mariage et cette somme d'argent
- **Efforts de « conquête idéologique »** sous la **IIIème République**.
- **Transformations sociales post 1ère Guerre Mondiale** : les femmes ont été mobilisées par elles-mêmes ou par l'État à travailler dans le secteur industriel et productif. Ces femmes n'ont cependant pas forcément gardé ces emplois.

Il y a également eu un **désir d'accomplissement professionnel** qui s'affirme. On retrouve également **l'apparition de manuels d'orientation scolaire**. **L'enseignement professionnel et technique se développe** en même temps : dès **1913**, environ 24 milles jeunes filles suivent ces cours d'insertion professionnelle.

## LUTTES, CONTROVERSES ET « NON LINÉARITÉ » DE L'HISTOIRE DE L'ACCÈS DES FEMMES À LA SPHÈRE PROFESSIONNELLE

**On observe une non-linéarité de ces éléments.** Il y a une contradictions flagrantes entre certaines avancées et la situation d'ensemble : l'identité de programme pour la bac des filles/garçons ne date que de 1925 alors que l'accès à l'université se réalisé par étapes à partir de fin XIXème.

**La loi Camille Sée en 1880 donne l'accès des femmes à un enseignement secondaire féminin public** (généralisation de l'accès aux études universitaires).

Les premières femmes dans les études universitaires ont souvent été des 'pionnières', par exemple une femme étant allée à l'université à Lyon car refusée à Paris. **Dans les années 1910, les femmes représentent près de 10% des étudiants à l'université.**

Il y a également une croissance de l'effectif féminin qui se fait d'abord avec une population étrangère (MOODLE)

### UN SIÈCLE DE TRAVAIL DES FEMMES EN FRANCE

L'ouvrage « *Un siècle de travail des femmes en France : 1901-2011* » de Margaret Maruani et Monique Meron présente un travail d'analyse et de critique de la construction des chiffres et de la mesure de la population sur le travail des femmes.

**À partir de ce travail, on voit qu'il n'y a jamais eu moins d'un tiers (et ajrd la moitié) de la population active qui n'était pas composée par les femmes.** Les femmes sont également souvent aux avants-postes de la plupart des grandes transformations de la population active (la tertiarisation, la généralisation du salariat, la désindustrialisation du textile ou encore l'augmentation du niveau d'étude se sont fait plus rapidement pour les femmes).

**Ce travail mène également à relativiser l'impact de la parentalité sur leur activité.** Les courbes d'activité selon l'âge est presque plat selon les autrices de ce livre. Entre 1950 et 1980, on remarque néanmoins un retrait des femmes au moment de la maternité, changement aidé et soutenu par les politiques familiales. Aujourd'hui, cette norme sociale redevient de plus en plus une exception. **L'idée qu'il y aurait une discontinuité de la trajectoire professionnelles des femmes est donc déconstruite.**

**Les guerres ont eu un effet momentané sur l'emploi des femmes** (période de guerre et de reconstruction) mais il disparaît.

**L'impact des crises est plus nuancé :** le recul de l'industrie textile par exemple a largement touché l'emploi des femmes. La crise économique de l'entre-deux-guerres affecte de même manière les hommes et les femmes. Les crises des dernières décennies ont agi plus brutalement sur les emplois masculins car c'est l'emploi industriel qui a été le plus touché. **Mais les femmes sont touchées par les évolutions du modèle économique da manière plus profonde et dans un deuxième temps,** avec par exemple la disparition des secrétaires ou encore la réduction des heures des caissières. De cette manière, le chômage ou le sous-emploi arrive à retardement du moment de pic des crises économiques.

**Le bilan de la répartition des emplois dans le siècle étudié est contrasté :** on retrouve des avancées mais aussi des choses ne changeant pas. Il y a des permanences sur les secteurs d'activités féminins et masculins.

Ce livre montre **l'ampleur et la constance de l'activité féminine** durant le 20ème siècle. Il questionne également la **mesure et la construction des statistiques publiques.** Selon les catégories, les chiffres changent énormément. Par exemple, on retrouve des changements de définition qui font basculer les femmes dans différentes catégories. De plus, il y a une facilité du passage des femmes de la population active à inactive par rapport à la définition du chômage.

**La diffusion du salariat dans la seconde moitié du 20ème siècle mène à la reconnaissance de la labeur des femmes :** ce statut est devenu visible et autonome, déconnecté du statut familial. Cette contractualisation et l'entrée dans le salariat donne un accès à l'autonomie économique au femmes. **La deuxième chose ayant évolué est l'accès à différents droits, par exemple le compte en banque ou encore la majorité légale.**

## SÉANCE DU 18/02

### « L'ENFANCE LABORATOIRE DU GENRE »

La socialisation c'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 M. Darmon dans La socialisation.

**La socialisation de genre renvoie aux processus d'incorporation de façon d'être et de faire différenciées pour les filles et les garçons, mais aussi d'incorporation de l'idée de différence. Le genre est appris comme divisant le monde.**

L'interaction avec les adultes est importante dans cette socialisation. **Toutes ces inculcations apprennent aux enfants qu'il existe deux sexes, chacun avec des caractéristiques spécifiques. Ce processus d'apprentissage de la différence est lié à un processus de légitimation des inégalités.** La construction du genre et de la différence se fait dans plusieurs lieux :

- L'école
- La famille
- Les loisirs
- Les groupes de pairs
- Les médias

### LA FAMILLE : LIEU DE (RE)PRODUCTION

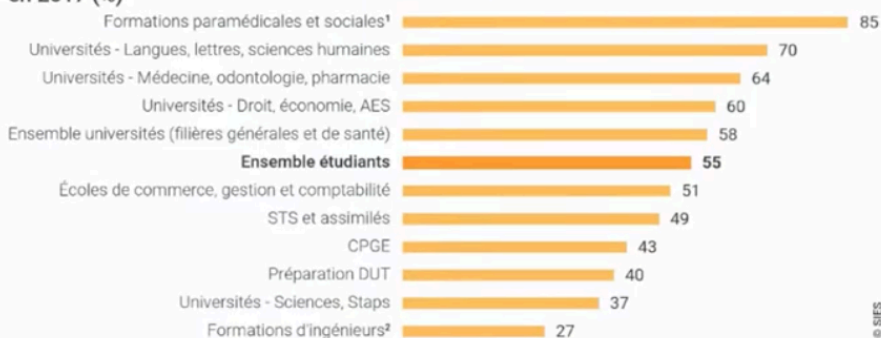
Les adultes vont avoir des **attitudes différenciées** en fonction de si l'enfant est une fille ou un garçon (ex : différence triste/en colère). Les différenciations, comme par exemple la couleur de l'habillement, s'est construite historiquement. Il y a également des idées de rapports privilégiés entre père/fils et mère/fille.

**La famille est donc un lieu de socialisation de genre dès la petite enfance qui se construit en fonction de la propre intériorisation des rôles de genre des parents et l'attitude différenciée qu'ils renvoient.**

### L'ÉCOLE : RÉUSSITE DES FILLES, INÉGALITÉS DES SEXES ET STÉRÉOTYPES DE GENRE

L'école a longtemps été un lieu de non-mixité, réservant le savoir aux garçons. Il faut attendre les **années 20** pour que les bacs soient identiques et les **années 60** pour la mixité des établissements. La loi de **1975** rend la mixité obligatoire.. La massification scolaire des **années 60/70**. Les filles deviennent plus nombreuses bachelière en **1971**.

Part des femmes dans l'enseignement supérieur selon la formation ou le type d'institution en 2017 (%)



1. Données 2016-2017.

2. Ensemble des formations d'ingénieurs (universitaires ou non), y compris formations en partenariat.

Lecture : en 2017, les femmes représentent 70 % des inscrits à l'université en langues, lettres et sciences humaines.

Champ : France métropolitaine + DOM.

Source : MESRI-SIES.

**Les filières et le taux de réussite sont la preuve que, même si jusqu'au lycée la mixité est bien présente, ces taux disparaissent dans le supérieur.**

**Le taux est également significatif en CPGE littéraire : 74% de filles.**

Ainsi, il y aurait une différence d'orientation chez les filles.

Différentes interprétations de la meilleure réussite des filles :

- Baudelot et Establet, *Allez les filles !*, 1991 : ils ont montré insisté sur le fait que la réussite des filles à l'école est une réussite spectaculaire en comptant le fait qu'elles n'avaient pas accès aux mêmes classes quelques décennies auparavant. Ils notent le paradoxe de la moins bonne orientation par rapport à ces meilleurs résultats et l'expliquent avec l'intériorisation des normes de docilité mais aussi des normes de moindre compétitivité par rapport aux garçons.
- Marie Duru-Bellat, *L'école des filles*, 1990 : dit que c'est l'auto-sélection des filles qui explique cette orientation, c'est-à-dire que les filles ne vont pas dans les filières les plus compétitives par anticipation des discriminations sur le marché du travail mais aussi du problème de la famille (anticipation plus ou moins consciente)
- Catherine Mary, *Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse*, 2004 : elle a voulu voir ces trajectoires et ces choix comme positifs. Elle insiste sur une « insoumission discrète » des filles, elles ne se conformeraient pas au modèle canonique d'excellence mais feraient des choix par goût (enquête qualitative).
- Françoise Vouillot montre que le pb dans l'orientation ne vient pas tant de l'orientation des filles, elles choisissent parmi toutes les filières alors que les garçons ne choisissent pas certaines filières. En regardant les graphiques de répartition dans les séries générales, on s'aperçoit que les filles choisissent presque autant la S, ES ou L mais les garçons choisissent drastiquement moins la L.

## SÉANCE DU 04/03/21

### L'ACTIVITÉ FÉMININE EN PROGRESSION CONSTANTE

La féminisation du travail européen s'observe en fonction de l'emploi : c'est la féminisation du travail (qui a augmenté de 33 millions de femmes entre 1975 et 2015) qui crée cette augmentation en grande partie.

**L'exode rural mène à une tertiarisation de l'économie. Cette progression du secteur tertiaire n'est pas propre à la France**

**Il y a une double-homogénéisation des pays européens : de plus en plus de femmes, comme les hommes, ont des trajectoires professionnelles continues qui ne s'arrêtent pas à la parentalité et une homogénéisation des femmes à travers les pays d'Europe.** Les taux d'activité féminins se rapprochent dans tous les pays d'Europe. Cette pente est la même partout, même si il y a des spécificités dans certains pays (ex: entrée ds le marché du travail à temps plein de bcp de femmes en France dans années 60-80).

**En France, il y a une grande prise en charge de la petite enfance par l'État, ce qui n'est pas le cas dans d'autres pays, ce qui a eu un effet sur les taux d'activité et les taux de natalité.**

## SÉANCE DU 11/03/21

### 1. INÉGALITÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

**Constat : malgré le fait que les femmes ont accès à la scolarité et qu'aujourd'hui, un actif sur deux est une femme, cela n'empêche pas qu'il y ait des inégalités de genre.**

**La féminisation du marché du travail ne veut pas dire qu'il y a mixité des professions.** Il y a une concentration des femmes dans certaines professions et CSP. Il y a une concentration dans 6 catégories de ces 31 CSP de l'INSEE, cette concentration s'était accentuée avec le temps. En 1983, 52% de femmes sont concentrées dans ces 6 catégories:

- Employés fonction publique
- Employées des entreprises
- Employées du commerce
- Personnel de services aux particuliers
- Institutrices
- Professions intermédiaires de la santé



**Cette répartition fait référence à des professions n'étant pas très valorisées.** Cette non-mixité s'appelle dans la sociologie du travail une « **ségrégation horizontale** », c'est le fait qu'on ne trouve pas à même niveau de qualification, des hommes et des femmes dans les mêmes métiers. À cette « ségrégation horizontale » s'ajoute la « **ségrégation verticale** », c'est qu'à qualification égale, les femmes accèdent moins aux plus hauts postes.

L'image du **plafond de verre** illustre cette ségrégation verticale : l'idée que, alors que les femmes voient l'avancement professionnel, il y a ce plafond de verre qui les empêcherait de monter alors qu'elles voient la possibilité de le faire. C'est dans « *Breaking the glass ceiling* » (Morrison, White et Van Velsor) que ce concept émerge.

L'image des **parois de verre** illustre la ségrégation horizontale : les carrières moins féminisées sont inaccessibles, alors qu'on pourrait s'y voir.

Plusieurs travaux récents insistent sur les processus qui créent ce plafond de verre, pour comprendre l'inégal accès des femmes et des hommes aux postes supérieurs.

La féminisation de la catégorie 'Cadres et professions intellectuelles supérieures' est réelle, avec un passage de **16% en 1962, 40% en 2009.**

**On peut également mesurer l'inégalité genrée dans le monde du travail avec les salaires.** En 2006, les femmes actives gagnent en moyenne 27% moins que les hommes (comparaison générale). Si on compare les femmes à temps complet aux hommes à temps complet, les femmes gagnent 19% de moins. Selon des études d'économistes, **toute chose égale par ailleurs les femmes gagnent 10% de moins que les hommes** (même si calculs critiqués).

On a en France des efforts de l'État de mise en place de mesures pour l'égalité professionnelle.

## 2. CHÔMAGE DES FEMMES ET DES HOMMES

Depuis les crises de **2008**, on a une presque égalité entre le chômage des hommes et des femmes. **Cet effet là vient du fait que les hommes sont plus au chômage : il y a eu une augmentation du taux de chômage masculin, mais pas de baisse du taux de chômage féminin.** Depuis **2010**, les hommes sont un peu plus au chômage que les femmes même si le chômage des femmes est plus durable, moins visible et plus toléré.

En 1983, il y avait une différence de 6,1% de chômage pour les hommes et 10% pour les femmes et en 2010 9,7% pour les deux environ.

**Il y a une plus grande tolérance de l'inactivité des femmes. Il n'y a pas d'équivalent masculin, les hommes inactifs sont considérés comme 'chômeurs'.**

## 3. 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 a principalement concerné les femmes.

En 2010, 31% des femmes et 6% des hommes ont un emploi à temps partiel. Parmi les personnes à temps partiel, 80% sont des femmes. Cela concerne donc 1/3 des femmes qui travaillent.

Il est difficile de dire que le temps partiel est choisi pour des raisons de vie familiale.

**Le temps partiel implique la construction d'inégalités qui persistent : des salaires plus bas, et donc moins de cotisation (=moins de retraite).**

**Le sous-emploi** : les personnes qui travaillent à temps partiel mais qui souhaitent travailler davantage (ne trouvent pas mieux)

#### 4. LE TRAVAIL RÉMUNÉRÉ ET LE TRAVAIL DOMESTIQUE

**La conciliation entre les différents temps sociaux.** On utilise cette notion notamment pour les gens qui ont des enfants, entre le temps personnel et le temps du travail mais aussi dans l'inégalité genre dans la participation aux tâches domestiques.

Les enquêtes EDT montrent que le temps consacré aux tâches domestiques a diminué pour les femmes, parce qu'il y a eu une avancée de l'électro-ménager mais pas parce que le temps consacré aux tâches domestiques par les hommes a augmenté. En 1986, les femmes passaient 5 heures au travail domestique, elles en passaient 4 alors que pour hommes cet écart est passé de 2h07 à 2h13.

La participation des hommes aux tâches domestiques varie très peu en fonction de l'âge, de la CSP, du niveau d'éducation... Alors que cela varie pour les femmes, notamment dans les CSP supérieures, qui délèguent avec des aides. Les contre-exemples ne sont que peu significatifs statistiquement.

La question de la conciliation des temps sociaux concerne majoritairement les femmes sur lesquelles le travail domestique pèse. Il y a des débats sur le terme de 'conciliation', vu par certaines chercheuses comme impliquant une question de 'réussite' de concilier les deux.

**Les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes résultent d'un cumul de décalage pour les femmes.** D'une part, il y a la conciliation mais il y a aussi le fait que les compétences professionnelles féminines font l'objet d'une naturalisation et d'une invisibilisation qui les handicape. La socio du genre a montré comment la qualification professionnelle est elle-même le fruit d'une construction sociale : on naturalise par exemple l'amour des femmes pour les enfants dans la surreprésentation dans les professeurs des écoles. Donc il y a l'idée que les femmes ont construit leur compétence comme des qualités naturelles.

—> ex : « *Clavier enchaîné* », enquête de Maruani et Nicole paru en 1989. Elles ont travaillé dans un journal où il y a eu une grève des femmes clavistes qui demandaient un salaire et traitement égal aux hommes. Jusque là, les femmes 'clavistes' et les hommes dans une catégorie 'correcteur' font le même travail, les femmes pourtant moins payées. Cette situation est le résultat 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 négocié l'accès à des machines justifiant le texte. Les femmes faisaient aussi de la correction et tapaient plus vite que les correcteurs. Cet exemple montre que l'on peut retrouver l'idée de la naturalisation qui construisent des inégalités, la compétence étant reconnu comme un 'travail gracieux' ou la continuité de l'apprentissage du piano.

#### 5. LA CONSTRUCTION PROFESSIONNELLES DES INÉGALITÉS ET LES AVANTAGES MASCULINS

**Les femmes peuvent être désavantagées en fonction de leur assignation sur la sphère privée mais les organisations professionnelles ont également un rôle dans ces inégalités.** Joan Acker a souligné l'existence de 'régimes d'inégalités', c'est-à-dire d'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 les avantages des hommes, notamment dans la compétition professionnelle par le jeu du co-optation entre hommes, de réseaux plus accessibles et d'existence de modèles masculins de la carrière.

**L'idée est que la construction de normes professionnelles et de normes de progression de carrière s'organisent autour de modes de sociabilité masculins qui excluent les femmes de la possibilité de faire la même carrière.**

On voit qu'il y a aussi un autre effet pour les professions supérieures : l'article « *Les pères qui gagnent* » de Gadéa et Mary montre que chez les ingénieurs, le mariage et les enfants ont un impact négatif sur les carrières des femmes alors qu'un impact positif sur la carrière des hommes. Le mariage et les enfants seraient des signes de 'virilité' et la mise en couple, encore plus l'arrivée des enfants reconfigurent la vie de couple et les femmes se 'mettent au service' de la carrière de leur mari, avec un soutien conjugal actif et important.



## SÉANCE DU 18/03 - LE GENRE ET LE TRAVAIL ARTISTIQUE

**Les mondes de l'art, dans leur pluralité, sont aussi des mondes du travail. Les registres du talent, de la créativité sont pourtant distincts de la logique du travail.**

**Même dans les milieux les plus féminisés de l'art, on retrouve une ségrégation verticale entre les rôles masculins et féminins.**

Le cas de l'art est aussi un cas **paradigmatique** car **on ne peut pas dire qu'il n'y avait pas de femmes créatrices avant**, mais il y a un oubli de ces femmes. Il y a eu des peintres et sculptrices qui ont été très connues de leur temps mais s'effacent de la mémoire collective à travers le 'canon' qui consacrent les plus grands représentants de chaque discipline artistique.

Parmi les difficultés que rencontrent certaines artistes femmes, on retrouve ce que **Delphine Naudier** a montré sur les femmes écrivaines : **le 'déni d'antériorité', consistant à toujours considérer les femmes comme novices et premières à faire tel ou tel type d'oeuvre.**

Il y a des naturalisations dans le milieu de l'art : par exemple les femmes seraient plus prônes à faire du chant car c'est plus féminin (chanter au enfants).

Le monde des instrumentistes est très majoritairement masculin, mais plus ou moins en fonction des différents types de musique.

Il y a **30% d'instrumentistes femmes dans les orchestres en France**, mais uniquement **4% de femmes dans le milieu du jazz** par exemple. Il s'agit d'un monde particulièrement masculin. On interprète ces différences comme liées au 'goût' et au 'talent' et ces inégalités sont très peu interrogées. L'idée reste liée à la vocation et n'est pas interrogée avec les inégalités.

Dans le milieu des musiques populaires, les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes carrières et les mêmes positions. **Marie Buscatto** a montré que **dans le milieu du jazz en France, les inégalités entre les femmes et les hommes sont de différents niveaux.** Premièrement, le fait que être chanteuse n'équivaut pas être instrumentiste. Dans son travail ethnographique, elle a montré que les chanteuses de jazz, peu importe leur niveau de reconnaissance, ne peuvent que très rarement vivre de ce travail, notamment car contrairement aux instrumentistes elles étaient 'leader' de leur groupe, alors que les instrumentistes, en plus de leur groupes, peuvent se produire avec d'autres.

Une autre division est la distinction entre les professionnels et les amateurs : le passage de l'un à l'autre est assez fluctuant.

Elle a également travaillé sur les femmes instrumentistes dans le jazz avec les **difficultés cumulatives** qu'elles peuvent connaître dans leur carrière. Elle a montré qu'il est difficile d'entrer dans le milieu professionnel du jazz : **les femmes devaient avoir plus de diplômes et 'sursocialisées' et parfois des points d'entrée pour y accéder.** Une fois qu'elle sont pu y entrer, **y rester est également plus compliqué pour les femmes** que pour les hommes. Le fait de jouer en petit groupe faisait qu'il était compliqué pour les femmes d'y rester (à cause des relations personnelles qui s'y développe). De plus, pour réussir dans ce milieu professionnel, il faut cumuler un grand nombre de ressources.

LA JAVOUE J'AI DECONNE JÉCOUTAIS PLUS R, MARC PERRENOUD DIS DES TRUCS MAIS JSP QUOI

**Le monde de la musique est donc un monde très genré et inégalitaire pour les femmes, même si elles ont des positions et des renommées parfois très bonnes.**

À priori, il n'y a pas de raisons pour que des instruments soient considérés comme plus masculins ou plus féminins. C'est paradoxalement le cas. Le fait qu'il n'y a pas beaucoup de femmes musiciennes professionnelles ne veut pas dire que les femmes n'apprennent pas la musique. Depuis l'arrivée du 'piano droit', cet apprentissage est devenu partie intégrante de l'éducation des jeunes filles (de la bourgeoisie notamment) et l'achat de piano a permis de 'doter' ces jeunes filles pour qu'elles puissent connaître une ascension sociale par le mariage. Encore ajrd, il y a plus de filles inscrites au conservatoire que de garçons et l'apprentissage de la musique est très fortement féminisé.

Goldin et Rouse dans *Orchestrating impartiality* ont mis en lumière une discrimination indirecte : **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 dans leur procédure de recrutement.

## SÉANCE DU 25/03 - LES ENJEUX DE LA MIXITÉ

La division sexuée du marché du travail et la dépréciation des métiers féminins on conduit à une idée/soupçon : la féminisation induirait la dévalorisation des professions concernées.

—> Qu'est ce qu'on retrouve comme cause, et qu'est ce qui est un effet de cela ?

Les enseignants sont considérés à comme dévalorisés justement à cause de cette féminisation, démontré par différentes enquêtes. La profession enseignante a été dévalorisé dans le premier comme le second degré de l'institution.

FÉMINISATION = DÉVALORISATION ?

Cacouault Bitaux avec « *La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ?* » permet de comprendre le contexte pour les enseignants et enseignantes. Elle montre que le discours sur la dévalorisation de la profession est arrivé après que la profession se soit déjà depuis longtemps féminisé. La profession était déjà très féminisé dans les **années 20** alors que la question de la dévalorisation s'est posée dans les **années 50**. Donc le discours de la dévalorisation ne correspond pas toujours aux chiffres ? Ces discours 'enseignants en crise' reviennent de manière régulière. Cela est aussi lié à la démocratisation et la massification scolaire. Les individus sont de plus en plus diplômés, ce qui fait qu'aller à l'école primaire n'a plus la même valeur aujourd'hui.

**Parfois, ce n'est pas la féminisation qui provoque la dévalorisation mais bien la dévalorisation qui amène la féminisation.**

Article de Collin : « *Les femmes dans la profession pharmaceutique au Québec : rupture ou continuité ?* ». Cette approche socio-historique permet de voir des **changements de rapport au prestige par rapport au revenu et à la position sociale mais aussi d'autres évolutions**. Son premier argument est que la profession pharmacien.enne est de plus en plus qualifiée et régulée au moment où arrivent les femmes. La dévalorisation liée à une baisse du niveau de qualification requis n'est ici pas vraie. Il semble de plus que les femmes dans la profession de pharmacienne est plus liée dans le cadre du Québec à une désertion du métier par les hommes plutôt qu'à une arrivée dans ce métier de plus de femmes. De plus, la salarisation de la profession pharmacienne au Québec (corrélée à la question de la féminisation) n'est pas l'expression d'une perte de pouvoir et d'autonomie, c'est une redéfinition du métier de pharmacien.enne. Enfin, elle a aussi montré que les femmes se dirigent aussi vers les spécialités de pharmacien ou pharmacienne d'hôpital, qui sont des fonctions plus 'reconnues' en terme de spécialité.

**Escalator de verre** : idée que les hommes dans les professions féminines (ex : sage-femmes) peuvent monter beaucoup plus vite dans la hiérarchie que leurs collègues. Cela permet à des hommes d'avoir de meilleures carrières dans ces milieux là.

MÊMES MÉTIERS, MÊMES EXPÉRIENCES ?

**On retrouve souvent l'idée que même dans les professions mixte on tend à retrouver des spécialités masculines et féminines.** En 2018, il n'y a que 6% de femmes dans les chirurgiens orthopédistes. On retrouve également des évolutions dans la manière d'exercer la profession, l'accès au même travail peut infléchir des modèles masculins ou féminin d'un même métier sans les renverser.

**Métier féminisés 'par le haut' (par les postes supérieurs)** : la police (concours de commissaire) et le concours de directeur d'établissement pénitentiaire (contrairement au métier de surveillant de prison, ouvert aux femmes une dizaine d'années plus tard)

**L'effet d'escalator de verre est beaucoup plus fort et rapide pour les hommes dans des professions féminines.**

## RÉGIMES DE GENRE OU LE GENRE DES ORGANISATIONS

### —> Fabrication organisationnelle des inégalités de genre dans les différentes professions.

Quand on étudie la question des différences des hommes et des femmes dans les milieux pro, on peut étudier **la différenciation sexuée des tâches professionnelles mais on a aussi vu que la mixité implique des inégalités hiérarchiques**. Les femmes sont moins présentes plus on avance dans la hiérarchie. Ce phénomène de plafond de verre se retrouve dans beaucoup de professions. **En France, les femmes représentent 14% des dirigeants des entreprises de plus de 50 personnes. Cela peut aussi être le cas dans les professions très féminisées : dans la fonction publique 70% des fonctionnaires sont des femmes, mais seulement 31% dans les emplois de direction de la fonction publique.**

—> La question est d'essayer d'expliquer ce phénomène.

Le travail de **Joan Acker** « *Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organisations* » est fondateur dans cette analyse. **Elle invite à penser les inégalités professionnelles non pas seulement à partir du niveau individuel mais aussi en analysant les organisations du travail, et comment elles construisent des normes professionnelles**. Elle a montré dans cet article que les organisations jouent un rôle important dans la définition et la reproduction des rapports de genre. Tout ne se joue pas en dehors (socialisation primaire, etc). Elle a remis en question la 'neutralité' affichée des règles et culture organisationnelle en disant que le genre est un principe signifiant et structurant des organisations, que l'on peut retrouver à différents niveaux. Enfin, il y a l'idée que la norme du travailleur efface le côté masculin fort de ce que les organisations attendent des personnes travaillant en leur sein. La mise en avant de l'hétérosexualité masculine renforce les liens entre hommes et exclut les femmes et les autres sexualités. **Joan Acker** montre que **chaque type d'organisations s'organise autour de régimes de genre spécifique**, et crée le modèle présenté comme 'neutre' et qui valorise les hommes hétérosexuels, rendant plus compliqué et difficile les carrières des 'autres' et participe à la construction du plafond de verre.

À partir du travail de **Joan Acker**, plusieurs travaux ont émergés. Il y a l'idée qu'il faut étudier les organisations pour comprendre les inégalités.

**Pochic** a pu analyser dans « *La fabrication organisationnelle des dirigeants. Un regard sur le plafond de verre* » la question de la norme du 'bon dirigeant' ou 'bon manager', qui doivent être très disponibles et très mobiles pour faire bonne carrière, laissant les femmes les suivre. L'inverse n'est pourtant pas forcément valide : les femmes s'organisent plus souvent en fonction de la carrière de leur mari.

---

## SÉANCE DU 01/04 - COMMENT LES FEMMES ÉVOLUENT-ELLE 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 souvent à faire une socio-histoire de la profession**. On a un effet de féminisation qui commence souvent dans les **années 70**, on retrouve une socio-histoire plus récente avec des 'générations' de femmes dans ces métiers-là : cela diffère des 'pionnières', différent que d'entrer dans la profession quand il y a déjà des femmes. **Il y a donc des 'paliers' qui changent l'expérience de ces femmes.**

Les chercheuses que l'on va voir ont adopté des méthodes parfois ethnographiques (**Zolésio** dans le bloc opératoire). Il y a aussi un travail par entretien type 'récits de vie'.

## LA CHIRURGIE

Emmanuelle Zolésio a travaillé sur le domaine de la chirurgie. En France, le domaine de la chirurgie ne comporte que peu de femmes. Même si certaines femmes sont chirurgiennes, les spécialités sont encore très sexuées. Aujourd'hui, il y a environ 40% de femmes médecins. Le taux de féminisation est très bas par exemple dans la chirurgie orthopédique. On en trouve plus par exemple en chirurgie obstétrique ou en ophtalmologie. Dans son enquête, Zolésio a fait des observations en bloc opératoire et s'est rendu compte qu'une des caractéristiques fortes est l'exclusion historique des femmes par l'exclusion dans le milieu chirurgical, même si il est difficile de la dater.

La chirurgie est une spécialité 'technique' par excellence, ce qui ramène au travail de l'anthropologue Paola Tabet autour de la question des outils et des armes, objets qui organisent selon elle la différenciation des sexes et donc l'interdit des femmes. Elle dit que les femmes n'ont pas accès aux mêmes outils que les hommes.

Parmi les études historiques autour de l'histoire de la chirurgie, il a également été montré qu'à partir du 18ème siècle il y a eu une dépossession du travail des sages-femmes. L'accouchement a été 'saisi' par le médical et donc pas les médecins sous prétexte que les instruments ne doivent pas être manipulés par les femmes.

Plusieurs études, notamment américaines, sur les chirurgiens montrent qu'un 'bon' chirurgien doit avoir un leadership autoritaire et des dispositions à l'endurance physique. L'idéal-type du chirurgien est masculin, imposant son leadership et pouvant tenir des gardes et opérations longues.

Cet idéal-type se voit d'après les travaux de Zolésio de différentes manières, 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. Ce qui fait partie de l'apprentissage du métier est donc d'avoir de la répatie

Parmi les chirurgiennes rencontrées par Zolésio, certaines ont eu des sociabilités masculines jeunes, grandi entouré d'hommes. La socialisation professionnelle n'est donc pas si 'violente' que pour d'autres car elles 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, elles-mêmes issues d'ingénieurs, de médecins ou de militaires. Ces femmes déclarent que les valeurs transmises par leurs parents sont le travail. La socialisation familiale permet donc d'accepter d'accorder énormément de temps au travail.

Isabelle Las Vergnas a également montré qu'une partie des femmes scientifiques au Québec ont une caractéristique familiale particulière : la figure du « garçon manquant », qui sont des femmes enfants uniques ou dans des fratries féminines. Les filles dans des orientations masculines sont souvent des filles uniques ou dans des fratries féminines car porteuses d'un projet parental, que l'on aurait donné à un garçon et donc projeté sur une fille.

Anne-Marie Daune-Richard et Catherine Marry ont parlé du « garçon manquant ou défaillant » : il peut y avoir un frère dans la fratrie mais n'a pas rempli la fonction d'héritier et n'accompli pas le projet parental.

Zolésio montre ensuite que les dispositions préexistantes sont activées dans la socialisation des chirurgiennes mais que le métier lui-même fait qu'il y a des manières particulières de les mettre en avant pour pouvoir devenir chirurgienne. Pendant l'internat, les femmes se retrouvent dans un processus de masculinisation en dehors des questions de dispositions préexistantes. Elle a montré que les internes, hommes comme femmes, sont tenus à se conformer aux valeurs masculines de l'univers professionnel mais que pour la spécialité de chirurgie, les femmes souffrent beaucoup plus (voir uniquement) d'un déficit de crédibilité à l'arrivée. Elles sont systématiquement suspectées d'un moindre investissement dans la profession (à cause du potentiel de mère) : elles doivent prouver qu'elles peuvent incarner le métier de chirurgienne.

Elle observe que les femmes chirurgiennes de première génération étaient parfois exclues totalement des blocs. Elles ont donc parfois se former dans des services moins prestigieux ou alors trouver des moyens marginaux d'accéder au savoir. Il y a donc une logique de surinvestissement pour les femmes, encore aujourd'hui, pour pouvoir être reconnues. Elle a également montré que certaines femmes ayant connu des grossesses pendant l'internat ne se sont pas arrêtées de travailler, plusieurs ayant eu des accouchements prématurés liés aux conditions de travail.

Il faut donc systématiquement montrer que l'on n'est pas ce qu'on attend ou ce qu'on suppose d'une femme.

## LES INGÉNIEURES

Au moment où Catherine Marry mène son enquête (entre 1995 et 2000), il y a peu de femmes ingénieures. Les plus grandes écoles d'ingénieurs ont été fermées pendant longtemps aux femmes, les plus grandes allant jusqu'au début des années 70. Dans le métier d'ingénieur, on a également l'idée de leadership et d'attraits masculins.

Marry a montré que non-seulement on rencontrait également parmi les ingénieures des « garçons manquants » et un investissement paternel fort mais aussi des figures de mères particulières. Elle a pu retrouver des caractéristiques communes des mères des ingénieures. Les mères des ingénieures (femmes) sont beaucoup plus souvent actives que les mères des ingénieurs (hommes). Il y a beaucoup de mères enseignantes : elles ont donc une implication forte dans l'orientation. Il y a également beaucoup de mères ayant été « empêchées » à faire ce qu'elles voulaient faire : des mères inactives mais qui avaient entamé des études supérieures et devenues mères au foyer et qui ont transmis cette frustration à leur fille. Il est donc important de comprendre que pour penser et travailler sur les questions de genre, les méthodes qualitatives permettent d'envisager les parcours.

## LES PROFESSIONS POLICIÈRES

Les travaux de Paola Tabet ont montré comment les femmes ont été exclues de l'usage des armes. La féminisation de la police nationale devient donc de ce fait un changement social et anthropologique fort car pendant longtemps le maniement des armes était interdit.

Geneviève Pruvost a essayé de comprendre la figure de la femme armée en temps de paix comme une transgression en elle-même. La police a une particularité socio-historique : les concours du plus 'haut' de l'échelle hiérarchique ont été ouverts en premiers aux femmes. Les métiers de la police et de l'armée ont eu pendant longtemps des quotas de femmes restrictifs. Ces quotas ont été abolis en 1992 car inégalitaires. Il reste néanmoins de manière indirecte des quotas qui restent appliqués à ces métiers. Par exemple, des quotas de taille. Vers la fin des années 2000, la proportion de femmes dans la police était de 16%.

Pruvost dit que ces métiers ont également des temps de 'relâchement' avec de la consommation d'alcool et de la sexualisation (humour et sexualisation de l'espace de travail, photos de femmes nues...).

Elle a elle-aussi montré les socialisations familiales et primaires qui peuvent mener à l'envie d'intégrer les professions policières.

Elle a utilisé la notion de Goffman de 'coulisses', avec l'idée qu'une partie du travail est l'équivalent de la 'scène'. Pruvost montre donc de manière caricaturale que jusque dans les années 70, une partie des traditions étaient basées sur la forte consommation d'alcool et de relations extra-conjugales couvertes par les collègues (que l'on retrouve encore dans les années 2000, mais moins important). Ces pratiques étaient masculines.

Elle a également mis en valeur qu'il n'y a jamais eu dans la police (contrairement à l'armée ou les pompiers) de séparation des espaces pour les femmes (toilettes, casiers...). Les femmes font partie intégrante du même espace que les hommes : elles sont menées à participer au même titre que les hommes et à se 'masculiniser' afin d'être reconnues.

Néanmoins, elle montre aussi que la hiérarchisation fait que selon le grade on a pas les mêmes pratiques : les plus gradés participent moins.



**Les femmes sont donc acceptées avec une intégration et acceptation des pratiques masculines.** Néanmoins, il y a une limite à cela : **les femmes ne peuvent pas aller aussi loin que les hommes, sinon elles sont pénalisées par leurs collègues.** Cette pratique et cette socialisation masculine ont bien des limites (que les collègues hommes n'ont pas).

**Pruvost** dit que les valeurs de ces milieux s'appliquent évidemment aux hommes : un homme ne voulant pas boire ou voulant rentrer tôt peut également subir des pénalisations du groupe. **Mais les femmes souffrent toujours plus car les commentaires et conditions des femmes n'existent pas pour les hommes.**

## SÉANCE DU 08/04/21

**Les études et les travaux concentrés uniquement sur les femmes peuvent parfois mettre en lumière des constructions de normes et de pratiques professionnelles pour les hommes. Ces enquêtes font émerger toute une organisation du travail. Il y a des tendances générales sur le marché de l'emploi, qui considèrent les femmes mais aussi les hommes.**

De récents travaux se sont intéressés aux « **masculinités** », qui ne se focalisent pas forcément sur le travail mais plutôt sur **la construction sociale de différents types de masculinités. Tous les hommes n'ont pas la même position dominante entre eux et dans les rapports hommes femmes ne bénéficient pas des mêmes avantages.**

La sociologue australienne **Raewyn Connell** a travaillé sur les régimes de genre, notamment dans *Masculinités. Enjeux sociaux de l'hégémonie*. Elle a fondé les idéaux-types de 4 masculinités :

- **La masculinité hégémonique** : son concept le plus important. Elle la définit comme une masculinité qui définit les pratiques, les corps et les gestes attendus de ceux qui ont le pouvoir dans les sociétés contemporaines, les dominants des sociétés patriarcales. Cette masculinité hégémonique justifie la domination de certains hommes sur d'autres et la subordination de toutes les femmes. Ses traits principaux sont l'hétérosexualité, la valorisation de la rationalité, l'affirmation de soi, la capacité à gagner dans un monde compétitif et aussi l'exercice de l'autorité.
- **La masculinité complice** : fait de ceux qui se sentent proches de la masculinité hégémonique, sans pouvoir exercer complètement tous les traits simultanément de celle-ci. Ce modèle de masculinité permet à la masculinité hégémonique d'exister en la valorisant et en la reconnaissant comme référence.
- **La masculinité subordonnée** : concerne les hommes homosexuels mais aussi ne se comportant pas comme des « vrais hommes » selon les normes sociales de leur milieu
- **La masculinité marginalisée** : l'expression de la masculinité d'individus présentant d'autres caractéristiques que celles de la masculinité hégémonique et qui de ce fait, les situent dans des positions d'infériorité et de marginalité. Ex : hommes handicapés, des hommes dans des situations précaires ou encore des hommes racisés

**Il faut garder en tête les exemples d'avantages masculins dans les professions supérieures, avec l'exemple que la paternité est un atout pour la carrière des ingénieurs alors que c'est un frein pour les femmes. Ce que sont des inconvénients pour les femmes peuvent donc devenir des avantages pour les hommes**

## TRAVAUX SUR LA QUESTIONS DE L'HOMOSEXUALITÉ AU TRAVAIL

Peu présente en français, ces études sur l'homosexualité sont plus présente dans le monde anglo-saxon.

**Christophe Falcoz** a fait des **traitements par questionnaires sur l'expérience de l'homophobie au travail**. Il a fait un premier traitement sur les hommes et les femmes cadres en mobilisant l'argument que **l'entreprise privée ou publique est un modèle de travail hiérarchique inspirée de valeurs viriles et hétéro-patriarcale, les hommes et les femmes homosexuels y seraient potentiellement en difficulté**. Il a montré que la première question est l'idée que l'homosexualité, contrairement au sexe, est une donnée pouvant être cachée. Il utilise les travaux de **Goffman** sur



le stigmat, qui a montré qu'il y avait des stratégies adoptables selon que le stigmat est visible ou non-visible.

Falcoz explique que les moments « hors-travail » donc la machine à café ou encore la cantine sont des moments où il y a une mise en avant de la norme hétérosexuelle reproductive, où l'on considère comme normal de poser des questions hétéro-normées. Ces moments sont 'compliqués' : il faut expliquer, ou éviter d'annoncer l'homosexualité. On découvre parmi les réponses aux questionnaires que les personnes ayant reçu des discriminations homophobes les ont subi par des collègues ou supérieurs sont potentiellement des concurrents et beaucoup moins par des subordonnés ou des clients. Cette proximité entre collègues crée la possibilité de subir des discriminations homophobes. En parallèle, ce sont les collègues les plus proches avec lesquels on peut se confier, à qui on a plus tendance à révéler son homosexualité.

Emmanuel Sorignet a travaillé sur les danseurs, notamment de danse contemporaine. Il a montré que le milieu de la danse contemporaine permet aux danseurs homosexuels de vivre dans un monde professionnel dans lequel leur orientation sexuelle n'est pas considérée comme déviante ou stigmatisée. Il montre à travers une étude ethnographique est qu'une partie de danseurs homosexuels disent qu'en arrivant dans ce milieu, ils ont pu se sentir plus à l'aise car il n'y avait un 'poids' moins lourd. Il montre ce rapport en interviewant également les danseurs hétérosexuels, qui disent être plus à l'aise du fait de la co-présence des hommes homosexuels. Cela se produit à travers la socialisation professionnelle mixte et accueillante à l'homosexualité car il s'agit d'individus venant de milieux sociaux différents.

## SÉANCE DU 15/04/21 - LE CONCEPT DU CARE

La notion du care viens de domaines différents et peut être utilisé dans différents champs d'études, pas forcément sous l'angle de la sociologie du travail.

Le care est un concept qui a permis entre autres d'enrichir et de compléter les analyses sur la division sexuée du travail. Il a été théorisé en deux temps. Premièrement par la psychologue Carol Gilligan en 1982 dans *Une si grande différence*, dans lequel elle a forgé ce concept. Ce concept est plus utilisé aujourd'hui avec la critique qu'en a fait Joan Tronto (politiste) dans *Un monde vulnérable pour une politique du care* (fait référence au terme politics en anglais, idée de penser politiquement le monde).

Le concept de care se forge autour de l'idée qu'il faut reconnaître que nous dépendons les uns des autres et que nous sommes tous vulnérables ou potentiellement vulnérables. Gilligan associe dans un premier temps la notion de care à une vision du monde et à une éthique féminine du soin. Il s'agit d'une approche essentialisante, cette association entre le soin et la féminité a été contestée par Tronto, qui voit dans cette essentialisation une dévalorisation du travail de soin. Tronto essaye de politiser le care, en encourageant à montrer la force du care, et à définir les personnes prenant en charge le travail de care et de montrer qui tire profit du travail de soin. Il faudrait donc selon Tronto mettre en valeur le travail du soin. L'activité de soin et d'attention est socialement dévalorisé, alors qu'elle est au centre des activités et échanges humains.

Joan Tronto forge ce concept comme un concept « élargi du travail, qui inclue la dimension morale des activités, au moins la façon dont les principales intéressées s'y rapportent ». Cette construction du concept de care raisonne avec certains travaux des féministes matérialistes, sur la définition du travail et les frontières ou les non-frontières entre travail productif / travail domestique. Le care réunit dans un même mot des activités domestiques et des activités professionnelles de soin, et brouille les définitions du travail et du non-travail.

Dans la sociologie du travail, le concept de care est utilisé dans des cas particuliers, et pas de manière extensive comme l'utilise Tronto, autour notamment « d'éthique du care ». Nos sociétés seraient traversées d'activités de soin, les activités professionnelles et personnelles comporteraient des logiques de soin et d'attention à autrui. Il y a donc une dimension émotionnelle et pas toujours centré sur l'organisation du travail.

La logique de care implique et des tâches (travail lié à la toilette, de soins médicaux...) mais aussi émotionnel d'échange, de compréhension. Le travail émotionnel est compliqué à mesurer et théorisé en sociologie du travail. On retrouve ce travail émotionnel dans de nombreux endroits : le

travail de l'enfance (professeur, animateur...) mais aussi le secrétariat ou encore les hôtesse d'accueil et la restauration.

Cette notion est énormément utilisée depuis le milieu des années 2000 pour le travail des femmes de milieu populaire. Pour ces métiers, on utilise la notion de care pour étudier la complexité de l'investissement au travail et les inégalités pouvant apparaître entre classes sociales mais aussi entre femmes : l'idée que femmes de classes populaires travaillent pour les femmes de classes supérieures.

Il est important de voir que le concept de care construit par Tronto désigne une activité générique et qui propose une « éthique du care », mais qui n'est pas une catégorie d'analyse sociologique : il s'agit d'une notion générale imprécise et qui essaye de s'appliquer à toutes les activités humaines.

### TROIS DIMENSIONS IMPLICITES DU CARE : PORTÉ, INTÉRÊTS, LIMITES

On se focalise ici sur les travaux de Christelle Avril sur les aides à domicile.

On utilise largement aujourd'hui la notion de « travail du care » : on retrouve une idée qui floute le rapport au tâches effectuées.

#### 1. Le terme de « care » désigne l'amour dans le soin aux autres

**Le fait d'utiliser la notion d'amour implique que le travail de ces femmes aurait une connotation positive.** On considère que les femmes dans les métiers du care 'aiment' les personnes dont elles s'occupent. Mais les travaux sociologiques sur le sujet, notamment celui d'Avril montre qu'il existe des aides à domicile déclarant qu'elles n'aiment pas les personnes âgées. **Il y a donc un « présupposé », qui ne reflète pas forcément la réalité.** Parfois, les personnes effectuant ce travail là, préfèrent se concentrer sur le travail de ménage plutôt que sur le rapport avec les personnes âgées.

**Il y a donc une limite de remplacer le terme 'travail' par le terme de 'care' dans le travail de ces femmes issues de milieux populaires car cela peut masquer certains vécus mais aussi masquer la pénibilité de ces travaux.** Dans la sociologie du travail, on a souvent eu du mal à envisager la pénibilité du travail employé contrairement au travail ouvrier. Les assistances maternelles, auxiliaires de vie... assument une pénibilité très forte. Il a été montré que la pénibilité est très forte (se pencher, manipuler des humains...) dans ces métiers.

L'autre problème est que les cadres hiérarchiques sont parfois ignorés. Le concept de 'travail émotionnel', établi par Arlie Hochschild, dit que **le travail féminin implique l'idée que l'on met au centre de son travail les émotions et sentiments.** Elle fait le lien entre le travail émotionnel et le travail à partir des hôtesse de l'air. Ce travail s'effectue en présence de la hiérarchie, avec l'objectif que tout se déroule bien dans l'avion et de pouvoir assurer la sécurité du vol. Néanmoins, dans le cadre des aides à domicile, il n'y a pas de cadre hiérarchique. Ainsi, les femmes qui travaillent 'loin' du regard hiérarchique peuvent s'affranchir de cette logique d'amour et d'affection.

Penser les dimensions émotionnelles et affective reste néanmoins important, mais il faut en parallèle essayer d'utiliser des termes spécifiques pour tenter de montrer les différents types de travaux émotionnels pour analyser les métiers d'aide à la personne.

#### 2. Il désigne le soin aux autres dans la sphère privée et professionnelle

**Dans le concept de care, il y a l'idée que les femmes pratiquent gratuitement dans la sphère privée ce qu'elle font contre salaire dans leur milieu professionnel. Cela suppose une continuité entre ce que les femmes font dans la sphère privée et professionnelle.**

Avril montre qu'il n'y a pas de naturalité entre une éducation féminine et certaines tâches. Même si on considère que les filles ont été socialisée en apprenant certaines tâches, beaucoup de jeunes femmes sont 'épargnées' à la participation du travail domestique et se 'resocialise' par le travail à faire ces tâches. Il ne faut donc pas envisager cela comme une continuité.

**L'idée est donc de ne pas analyser le travail uniquement en terme de care : il ne faut pas tomber dans l'idée que les femmes 'font ce qu'elles savent faire', alors que ce n'est pas le cas. Les aides ne réalisent pas forcément les mêmes tâches dans les mêmes conditions que à la maison.**

### 3. Il confond ce que l'on fait pour les autres et le 'soucis' des autres

Le care peut avoir tendance à confondre le rapport au travail et les pratiques de travail. **Arlie Hochschild** dit que s'occuper de quelqu'un implique de s'inquiéter / s'intéresser à elle. Il n'y a pas de distinction entre le faire de prodiguer des soins et se soucier de la personne en question. Mais, dans le cadre du travail et du hors-travail, on peut avoir des dissociations entre l'idée de la pratique du soin et l'idée de souci des autres.

Exemple des femmes aides à domicile disant ne pas aimer les personnes âgées. Dans le cadre du travail par exemple de coiffure, de manucure... Les intéressées ne répondent pas forcément que c'est parce que elles les aiment mais aussi « parce que c'est normal, parce que j'aimerais que quelqu'un le fasse pour ma mère ». **Avril** prend l'exemple d'une aide à domicile qui s'investit sur le bien-être d'une personne âgée. À travers l'ethnographie, **Avril** s'est aperçu qu'une partie de la pénibilité du travail de cette femme est le fait de laisser une monotonie s'installer : ce qui est le plus dur est les individus qui ne parlent plus / ne bougent plus. **Avril** dit donc que cette 'monotonie' est bien analysée dans le cadre des métiers ouvriers mais pas dans les travaux comme celui-ci. Cela n'a donc pas forcément à voir avec le fait qu'on aime ou pas l'individu âgé, mais plus de ne pas tomber dans la pénibilité de la monotonie.

**Il faut donc penser les métiers de soin du travail avec les outils de la sociologie du travail**

## CONCLUSION

**Tous ces travaux ont mis en avant le fait que les métiers du care sont majoritairement occupés par des femmes immigrées : il y aurait un mouvement de 'care-drain', femmes qui partent de pays du Sud vers le Nord pour s'occuper d'individus.**

Ce travail a été critiqué : il implique un regard ethno-centré, alors qu'il s'avère que ces migrations existent aussi entre pays du Sud et à l'intérieur même des pays. De plus, il s'agit parfois plutôt d'inégalité de relations ethno-raciales qui masque les rapport aux individus du même pays.

Le travail **d'Hochschild** a été critiqué car il présente l'immigration comme récente et augmentant, mais cette immigration

## PARIEL

(probablement) semaine du 26, début de semaine , temps limité, contrôle terminal

devoir sur moodle

2 heures + tiers temps

extrait, texte court à commenter

sous forme d'une réponse dissertation

mobiliser les connaissances du cours

déposer sur le moodle

numéro d'étudiant sur la copie + titre

pas mettre nom prénom

synthétiser sa pensée

celles et ceux