1 sur 11

**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 recherchent 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 sexues (hommes/ femmes) et entre les valeurs et représentations qui leur sont associées (masculin/féminin* » (Bereni, 2020).

2 sur 11

—> **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 régi 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 XIXème 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 XIXème siècle, les sociétés occidentales s’installent progressivement dans le modèle de « société bourgeoise professionnelle » (Norbert Elias, *La civilisation des moeurs*).

À partir de la fin du XVIIIème 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 es conflits et luttes politiques et sociales

3 sur 11

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 bourgeoise 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 emploi.

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 24milles jeunes filles suivent ces cours d’insertion professionnelle.

4 sur 11

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.**

5 sur 11

**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 inégalité.** 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**

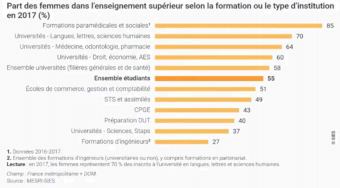
LA FAMILLE : LIEU DE (RE)PRODUCTION

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.

**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

s i g n i fi c a t i f e n C P G E

littéraire : 74% de filles.

Ainsi, il y aurait une

différence d’orientation

chez les filles.

6 sur 11

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, càd que les filles ne vont pas dans les filières les plus compétitives par anticipation des discriminations sur le marché du travail mais aussi du problèmes de la famille (anticipation plus ou moins consciente)

- Catherine Marry, *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 fille, 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 33millions 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 ya une double-homogénéisation ds les pays européens : de plus en plus de femmes, comme les hommes, ont des trajectoires professionnelles continues qui ne s’arrêtent pas a 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 a 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 genrés.**

**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 tps. En 1983, 52% de femmes sont concentrées dans ces 6 catégories: - **Employés fonction publique**

- **Employes des entreprises**

- **Employes du commerce**

- **Personnel de services aux particuliers**

- **Institutrices**

- **Professions intermédiaires de la santé**

7 sur 11

**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 », càd 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 », càd 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 féminisés 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% en 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 viens du fait que les homme 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 pr les femmes et 10% pr 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)

8 sur 11

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 genré 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 5heures 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 décantage pour les femmes**. D’une partie, 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-qualifiée 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’**, càd 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 professionnel par le jeu do **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 exclue 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.

9 sur 11

**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.

10 sur 11

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)

11 sur 11

**L’effet d’escalator de verre est beaucoup plus fort et rapide pour les hommes dans des profession 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 organisation attendent des personnes travaillant en leur sein. La mise en avant de l’hétérosexualité masculine renforce les liens entre hommes et exclu 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 manageur’, 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.