



ATELIERS SCIENTIFIQUES  
PLURIDISCIPLINAIRES  
DU CNRS

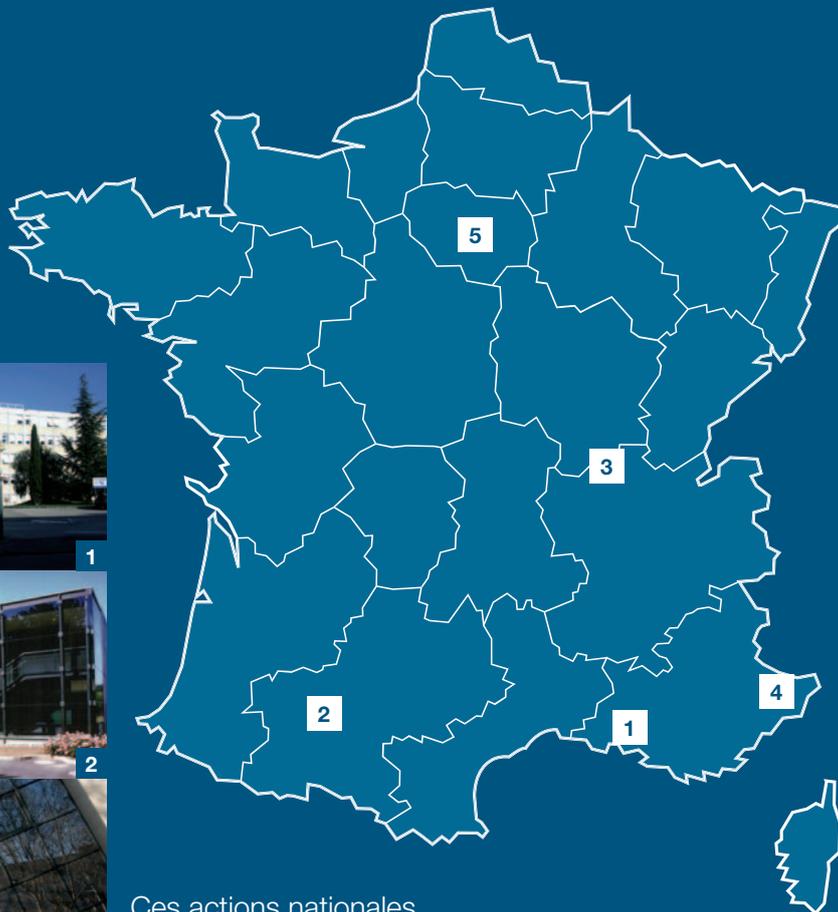


# TOGÉ

TRAVAIL  
ORGANISATION et  
GENRE

12 octobre - 7 décembre 2004  
Fréjus, Ivry-sur-Seine, Marseille, Bron, Toulouse

**LES ACTES**



Ces actions nationales de formation ont été organisées en régions à l'automne 2004 par les Services du personnel et des ressources humaines des Délégations Côte d'Azur, Paris A\*, Provence et Corse, Rhône-Auvergne et Midi-Pyrénées, avec le soutien de la Direction des Ressources Humaines (Bureau National de la Formation) et celui de la Mission pour la place des femmes au CNRS.

# Les Actes

ATELIERS SCIENTIFIQUES  
PLURIDISCIPLINAIRES  
DU CNRS

# TOGE

TRAVAIL  
ORGANISATION et  
GENRE





## Message d'Arnold Migus

Directeur général du CNRS

La prise en compte, par le CNRS, de l'enjeu que représente la place des femmes dans les métiers scientifiques ne date pas d'aujourd'hui. Dès 2001, le CNRS, pionnier en la matière, a été le premier établissement public à caractère scientifique et technologique (EPST) à se doter d'une structure opérationnelle, la Mission pour la place des femmes, pour promouvoir les femmes dans l'organisme. Rapidement, cette mission décidait d'inscrire, dans sa stratégie d'actions, une série de chantiers pour identifier les verrous affectant les carrières des femmes.

Avec les premiers Ateliers scientifiques pluridisciplinaires de formation au genre qui se sont tenus à Cargèse en 2002, puis à Paris en 2003, le CNRS répondait à une volonté institutionnelle de légitimer la recherche sur le genre et d'en intégrer la dimension dans toutes réflexions, conformément aux directives européennes. Cette première expérience originale a été montée en étroite collaboration avec la Direction des ressources humaines, qui, depuis, inscrit ces formations au plan d'actions du Bureau national de la formation. En se dotant d'un tel outil à vocation pédagogique, l'organisme s'avérait pionnier en la matière.

Les premières expériences ont essaimé dans cinq délégations régionales du CNRS (Côte d'Azur, Paris A, Provence et Corse, Rhône-Auvergne, Midi-Pyrénées) au cours du quatrième trimestre de l'année 2004 et les actions TOGE - Travail, Organisation et Genre - qui font l'objet de ces Actes, sont un exemple d'appropriation du sujet par les services du personnel et des ressources humaines de ces délégations. La garantie scientifique de ces formations est assurée par des expert-e-s du groupement de recherche européen «Marché du travail et genre». Que nous apprennent ces TOGE ? Ces actions se proposent de faire réfléchir et débattre les personnels du CNRS, ou associés, sur ce qu'ils vivent dans leur travail quotidien et sur les perspectives. Le fil rouge de ces actions porte sur la question du genre, c'est-à-dire sur les éventuelles différences et inégalités entre les femmes et les hommes dans le travail, et sur la visibilité et la reconnaissance au travail.

Ces Ateliers ont réuni, depuis leur création, plus de 300 stagiaires. À présent, pour intensifier les processus d'évolution, il convient de former celles et ceux qui ont en charge la gestion des ressources humaines sur le terrain. Et c'est vers ces acteurs du changement que nous porterons nos efforts en 2007. En effet, les dernières données sexuées révèlent, comme dans les autres organismes et institutions en Europe, que le «plafond de verre» perdure au CNRS avec seulement 31% de chercheuses. C'est pourquoi, dans le cadre de la nouvelle gouvernance que nous formons avec Catherine Bréchnignac, présidente du CNRS, nous avons souhaité manifester, par un signe fort, notre engagement et nous avons nommé, en 2006, des femmes à des postes de responsabilités, par exemple dans les directions scientifiques.

Je tiens à remercier chaleureusement les membres des comités scientifique et d'organisation des TOGE, et l'ensemble des participantes et participants à ces actions qui, par leur engagement, contribuent à tendre vers notre objectif commun à tous : parvenir à un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes dans les métiers de la recherche.

## Le Comité scientifique et d'organisation

Nicole Aballea	Pascale Letourneux
Masha Albertini	Catherine Marry
Maité Armengaud	Gwladys Maure
Yann Babut	Pascale Molinier
Louis Bonpant	Florence Piaud
Florence Bouyer	Michèle Postel
Élodie Girard	Michelle Pillot
Jocelyne Gosselin	Michèle Ruggiero
Geneviève Hatet-Najar	Patricia Scardigli
Évelyne Jautrou	Muriel Sinanides
Patricia Landais	Jean-Yves Villard

## Les partenaires

Les Ateliers pluridisciplinaires du CNRS ont été réalisés en partenariat avec :

La Mission pour la place  
des femmes au CNRS  
Le Département SPM du CNRS  
La DRH – Bureau national de la formation au CNRS  
Les Services du personnel et des ressources  
humaines des Délégations organisatrices  
GDRE Mage

# Sommaire

3	Message <b>Arnold Migus</b> , Directeur général du CNRS
→	<b>TOGE Fréjus</b> Homme ou Femme au travail : des différences? Impacts de la féminisation des métiers de la gestion scientifique et technique
8	Catherine Marry
22	Pascale Molinier
32	Synthèse des Ateliers
→	<b>TOGE Ivry-sur-Seine</b> Entre nature et culture : quel métier faites-vous au CNRS ?
36	Sylvie Schweitzer
50	Pascale Molinier
60	Synthèse des Ateliers
→	<b>TOGE Marseille</b> Femmes et Hommes dans la recherche : même métier ? même carrière ?
64	Sophie Pochic
74	Anne-Marie Daune-Richard
82	Synthèse des Ateliers
→	<b>TOGE Lyon</b> Travail et santé, Hommes, Femmes : du pareil au même ?
86	Sylvie Schweitzer
96	Philippe Davezies
100	Synthèse des Ateliers
→	<b>TOGE Toulouse</b> Travail professionnel et domestique, Femmes et Hommes : quelles réalités ?
104	Prisca Kergoat
112	Nathalie Lapeyre
124	Synthèse des Ateliers
126	Bilan des TOGE
127	Bibliographie
135	Remerciements

PROGRAMME

Homme ou Femme au travail : des différences ?

Impacts de la féminisation des métiers de la gestion scientifique et technique

09:15

Ouverture de séance

**Jean-Paul Boisson**

Délégué Régional

**Nicole Aballea**

Responsable du service du personnel et des ressources humaines

09:45

CONFÉRENCE

Le sexe des métiers : une perspective socio-historique

**Catherine Marry**

Sociologue, directrice de recherche au LASMAS CNRS, directrice adjointe du GDRE Mage, Marché du travail et genre

11:00

Pause

11:15

CONFÉRENCE

Reconnaissance du travail et savoir-faire discret

**Pascale Molinier**

Psychologue, maîtresse de conférence au laboratoire de psychologie du travail et de l'action au CNAM.

Déjeuner à 12:30

ATELIERS

La forte féminisation du métier peut-elle expliquer la non reconnaissance ?

Ateliers animés par

**Louis Bonpunt**, chargé de mission ressources humaines au département SPM du CNRS

**Florence Bouyer**, chargée d'études à l'Observatoire des métiers, DRH du CNRS

**Cécile Krakovitch**, psychosociologue, membre du centre international de recherche, de formation et d'intervention psychosociologique (CIRFIP)

14:00

15:30

Pause

Restitution et bilan

**Nicole Aballea** et **Jocelyne Gosselin**

15:45

Organisation

**Jocelyne Gosselin**

SPRH

Bureau de la formation permanente  
CNRS Délégation Côte d'Azur

Clôture

**Jean-Paul Boisson**

16:30

04 93 95 43 70 - [jocelyne.gosselin@dr20.cnrs.fr](mailto:jocelyne.gosselin@dr20.cnrs.fr)



**MERCREDI 12 OCTOBRE 2004**



**Homme ou femme au travail :  
des différences ?  
Impacts de la féminisation des  
métiers de la gestion scientifique  
et technique**

Catherine Marry  
Pascale Molinier  
Synthèse des ateliers



## Le sexe des métiers : une perspective socio-historique

Catherine MARRY

Sociologue, Directrice de recherche au CNRS, Centre Maurice Halbwachs (ex LASMAS)  
Directrice adjointe du GDRE Mage.

Je voudrais introduire mon propos par quelques mots sur la naissance de ces actions TOGE. Le sigle TOGE (Travail Organisation et Genre) s'inspire d'un autre sigle, le Mage (Marché du travail et genre), qui est un réseau, un Groupement De Recherche (GDR) fondé en 1995 par la sociologue Margaret Maruani, et devenu ensuite Groupement De Recherche Européen (GDRE). Comme pour tous les GDR, il s'agit de rassembler autour d'un thème des chercheurs de disciplines différentes : économistes, sociologues, historiens, juristes, psychologues. Le Mage a pour objectif de fédérer des rencontres régulières, séminaires et colloques, autour des questions de genre. Je participe moi-même au Mage et je vais donc m'appuyer sur l'ensemble des connaissances accumulées au sein de ce réseau pour vous présenter un panorama général de la question.

Pour ma part, cette confrontation d'idées et de connaissances a été très enrichissante. Je suis économiste de formation, plus spécifiquement économiste du travail et ce n'est qu'ensuite que je suis devenue sociologue. Car dès qu'on réfléchit à la question du travail, les théories économiques classiques sont d'une pauvreté affligeante, et on a très vite besoin de la sociologie pour comprendre ce qui se passe vraiment. Le travail n'est pas une marchandise comme une autre, il ne s'échange pas en tant que telle, il fallait donc aller un peu plus loin. J'ai alors eu la chance de travailler avec des sociologues du travail à Aix-en-Provence qui m'ont fait découvrir une autre dimension. Mais à cette époque, la question du genre était totalement absente. C'est-à-dire que pendant presque quinze ou vingt ans, j'ai travaillé dans un laboratoire du CNRS spécialisé en économie et en sociologie du travail où l'on étudiait exclusivement le travail masculin ; on pensait que le travail masculin représentait le travail au sens universel du terme.

J'ai même participé à une recherche sur la comparaison des hiérarchies d'encadrement et de salaires dans les entreprises françaises et allemandes de 1972 à 1982

dans laquelle, lors de la mise en place du protocole pour l'étude de ces hiérarchies, on a explicitement éliminé les femmes de l'enquête au motif qu'elles perturbaient l'analyse, parce que les femmes ont des trajectoires discontinues, parce qu'elles sont à temps partiel, parce qu'elles n'investissent pas les mêmes métiers que les hommes, etc. Comment pouvait-on faire la comparaison avec les hommes ? Et moi qui participais à cette recherche, je trouvais ça totalement normal. Je trouvais effectivement que le travail des femmes, ce n'était pas vraiment du travail.

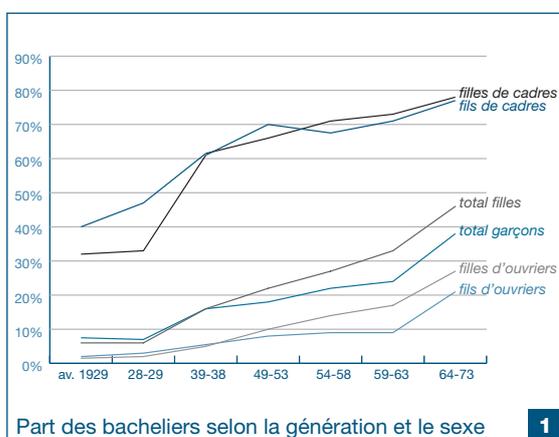
Il a fallu attendre des années et l'arrivée d'Agnès Pitrou<sup>1</sup> (aujourd'hui à la retraite), puis d'Anne-Marie Daune-Richard (qui fait également partie du Mage et intervient dans une autre action TOGE<sup>2</sup>) avec son projet sur le travail des femmes pour que se pose la question de savoir si le travail des femmes entrait dans les thématiques du laboratoire. Autrement dit, est-ce que le travail des femmes pouvait être étudié dans une unité qui « travaillait sur le travail » ? Ce type de question ne paraissait alors pas surréaliste. Cela m'a quand même un peu interpellée, peut-être en tant que femme...

C'est donc cette chercheuse qui m'a fait découvrir le genre, que le travail avait un sexe et un genre et qu'on avait tendance à ne réfléchir et à ne travailler que sur les hommes, sans se rendre compte que le travail masculin était devenu le référent universel.

Aujourd'hui, je vais tout d'abord présenter un panorama de l'évolution du travail des femmes, des années 1960 aux années 2000 sous différents aspects : les avancées, les grandes transformations et les permanences très fortes.

J'essaierai ensuite de proposer des pistes visant à expliquer le maintien de cette séparation entre « métiers d'hommes » et « métiers de femmes », en dépit des extraordinaires évolutions de l'économie, du marché du travail et de la place des femmes sur ce marché depuis quarante ans.

L'une des premières grandes évolutions de la place des femmes dans l'emploi est largement liée à l'amélioration de leur niveau de formation, de qualification et à leur succès scolaire. Ce succès scolaire constitue d'ailleurs un des seuls domaines où les femmes ont dépassé les hommes – ce qui n'est pas du tout le cas sur le marché du travail. L'indicateur exprimant cela est le taux d'accès au baccalauréat. Les sociologues se sont aperçus avec vingt ans de retard – puisqu'il y a eu pour la première fois plus de bacheliers que de bacheliers en 1971 – que les filles réussissaient mieux à l'école que les garçons.



Le graphique 1 illustre le rattrapage et le dépassement historique des filles dans l'accès au baccalauréat en distinguant enfants d'ouvriers et enfants de cadres. Pour les personnes nées avant 1929, le taux d'accès au bac global est de 4 % pour les filles et de 6 % pour les garçons. Pour les générations nées dans les années trente qui ont passé leur bac avant la seconde guerre mondiale, le taux d'accès est également très faible.

Les deux courbes (celle des enfants de cadres et celle des enfants d'ouvriers) montrent que les différences entre classes sociales sont beaucoup plus importantes que les différences de sexe ; les disparités internes à chaque sexe sont donc supérieures à celles entre les sexes, et c'est quelque chose qu'il faut avoir en mémoire, même si aujourd'hui nous parlerons surtout des filles et des garçons, des femmes et des hommes.

Du début du siècle à aujourd'hui, on voit qu'il existe un écart considérable entre le taux d'accès au bac des enfants d'ouvriers et le taux d'accès au bac des enfants de cadres. Au début du siècle, 31 % des filles et 39 % des fils de cadres obtenaient leur bac contre 1 % de filles et 1,6 % de garçons chez les ouvriers.

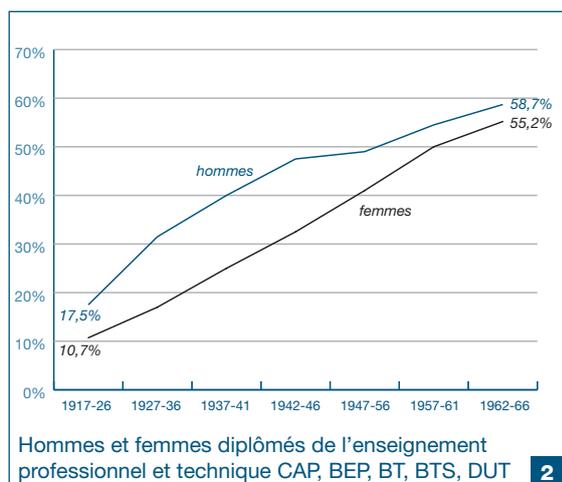
Pour la génération née entre 1964 et 1973 qui a passé son bac au début des années quatre vingt-dix, 27 % des filles et 21 % des fils d'ouvriers obtenaient leur bac. Chez les cadres il y a moins de différences entre les sexes mais le taux d'obtention atteint cette fois 81 %.

Aujourd'hui, la supériorité des filles dans l'accès aux études secondaires s'est affirmée dans les classes populaires. Tandis que pour les enfants de cadres, l'écart entre les filles et les garçons est beaucoup moins flagrant.

Cette supériorité des filles issues des milieux populaires a cependant ses limites. En effet, dans les classes populaires, les filles ne passent pas les mêmes bacs que les garçons, ne font pas les mêmes études et très souvent s'orientent vers des filières générales parce qu'elles ont moins d'opportunités de formations professionnelles. Et quand elles font des formations professionnelles, elles sont moins « rentables » parce que ces formations sont moins valorisées.

Cela dit, toutes les recherches sur les formations professionnelles des femmes ont eu tendance, comme beaucoup de travaux sur les femmes, à avoir un point de vue misérabiliste : les filles n'auraient fait de formations professionnelles que dans des domaines qui étaient le strict prolongement des compétences domestiques (ménage, couture, soins aux enfants, etc.). Ce n'est pas complètement faux parce que les travaux ménagers faisaient partie de toutes les formations des filles, y compris dans les écoles secondaires.

Ce point de vue ne doit cependant pas faire oublier que les filles recevaient des formations professionnelles autres que celles liées aux tâches domestiques. Mais elles ont été peu étudiées parce qu'elles étaient souvent dispensées dans des écoles privées, municipales, consulaires, etc., qui étaient donc plus difficiles d'accès pour les historiens et historiennes du travail que les grands lycées techniques ou les grandes écoles de garçons. C'est pour cette raison que les chercheurs ont uniquement travaillé sur les hommes, surtout en sociologie de l'éducation, ce qui a longtemps renforcé l'idée que les femmes ne suivaient pas de formations professionnelles. Les discours des sociologues et des historiens ont donc contribué à renforcer l'invisibilité des femmes. J'ai alors voulu, avec des historiennes du travail, montrer qu'au contraire les femmes ont toujours suivi des formations professionnelles et qu'elles sont d'ailleurs en train de rattraper les hommes sur ce plan.



Au début du siècle, seule une minorité de la population active était titulaire d'un diplôme professionnel. Dans les années soixante, on observe une progression importante du taux de filles dans les filières professionnalisantes<sup>3</sup>. En effet, toute une série de diplômes tels que les CAP, les BEP, les bacs techniques, les BTS (qui datent de 1959), les DUT (qui datent de 1966), les bacs professionnels (qui datent de 1980), émergent et sont investis en masse par les femmes. Elles comblent ainsi leur retard.

Aujourd'hui, les femmes sont donc sensiblement plus diplômées que les hommes, qu'elles fassent partie de la population active ou non. C'est l'aspect optimiste de la thèse. Il faut aussi regarder la face plus sombre du tableau, notamment les différences dans les domaines d'études suivies par les filles et garçons. En effet, quand on étudie la trajectoire des femmes, on se rend compte qu'elles ne tirent pas tous les profits de leurs succès scolaires. Elles ont tendance à s'autolimiter, elles n'ont pas confiance en elles et s'orientent vers des filières moins valorisées scolairement, qui les desserviront plus tard professionnellement en termes de salaire et de carrière. Et cette autolimitation des femmes, ce manque de confiance, on les constate tout au long de leur parcours, à l'école et dans le travail.

Regardons ce qui se passe quand elles ont le bac. Après le bac, vous pouvez aller à l'université, faire un IUT ou un BTS, entrer en classe préparatoire, etc., ou vous diriger ailleurs (école d'infirmière, assistante sociale) ou entrer dans la vie active. Systématiquement, les filles se dirigent plus vers l'université et moins vers les classes préparatoires, alors qu'elles ont de meilleures notes

et de meilleures mentions au baccalauréat, y compris en mathématiques. Par exemple, celles qui obtiennent un bac général vont deux fois moins vers une classe préparatoire que les garçons : 9 % versus 18 %. Même quand vous prenez les bacheliers scientifiques, vous avez le même écart : deux fois moins de filles que de garçons se dirigent vers les écoles préparatoires scientifiques. Elles se dirigent moins aussi vers les classes préparatoires littéraires. On retrouve ce comportement dans tous les domaines. On peut expliquer cela en disant par exemple que ces filles très brillantes refusent d'entrer en classe préparatoire parce qu'elles considèrent que c'est un système abrutissant, qui empêche de s'épanouir, qui oblige à se polariser pendant deux ans sur un type de matières uniquement et pas sur d'autres. Il peut donc y avoir des considérations presque positives et délibérées pour un certain nombre de filles dans le refus des classes préparatoires. Mais globalement, ces comportements ne sont pas payants parce qu'il faut savoir que même si vous avez raté votre classe préparatoire, ou que vous n'avez pas intégré une école, les études sur les salaires montrent que vous aurez toute votre vie une valorisation de votre salaire du simple fait d'avoir fait un an de classe préparatoire. C'est comme ça, c'est le système français qui survalorise ça. Alors que pour les diplômé-e-s des écoles d'ingénieurs, le fait d'avoir soutenu une thèse à l'université n'apporte rien en terme de salaire. Parce que l'université, pour les entreprises, ça ne vaut rien. J'exagère un peu, mais il y a quand même un vrai problème avec ces orientations moins payantes.

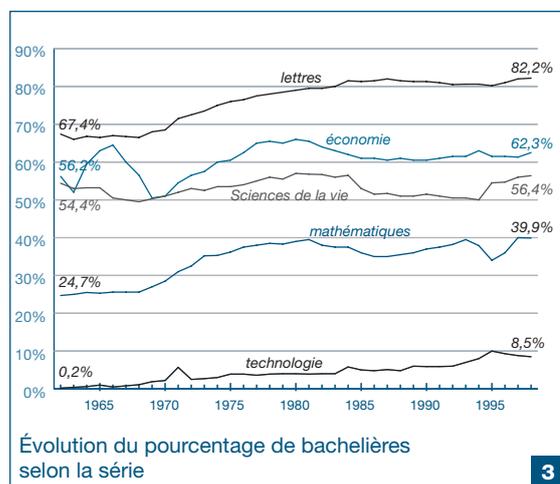
Il est étonnant en effet que les filles qui se mobilisent très tôt sur la réussite scolaire parce qu'elles veulent travailler, gagner leur vie, ne pas être cantonnées à l'espace du foyer – et que le diplôme est une condition encore plus nécessaire pour elles que pour les garçons d'accès à l'emploi –, continuent toujours à s'orienter plus ou moins vers les mêmes filières. Et pourtant, il y a eu une grande transformation du sens donné par les filles aux diplômes, en particulier dans la bourgeoisie. Dans les classes populaires, il y a longtemps que les filles travaillent et un certain nombre ont pu obtenir des diplômes généraux (tels le brevet ou brevet supérieur) ou professionnels, leur permettant d'échapper à la condition ouvrière. Mais dans la bourgeoisie, le fait que les filles entreprennent des études supérieures et obtiennent des diplômes

pour travailler (ce que Nicole Mosconi<sup>4</sup> appelle la figure de la « bourgeoisie laborieuse ») est un phénomène récent qui date des années soixante. Longtemps, ces études ont été considérées comme incompatibles avec leur destin d'épouse et de mère.

De plus, ces filles issues de la bourgeoisie qui font des études supérieures n'abandonnent plus en cours de route : avant la seconde guerre mondiale, une grande majorité d'entre elles abandonnaient ; aujourd'hui, elles abandonnent moins que les garçons.

Comment expliquer alors le double phénomène de ségrégation verticale – leur part diminue dans les plus hauts niveaux – et de ségrégation horizontale – elles se dirigent moins vers les filières scientifiques et techniques ?

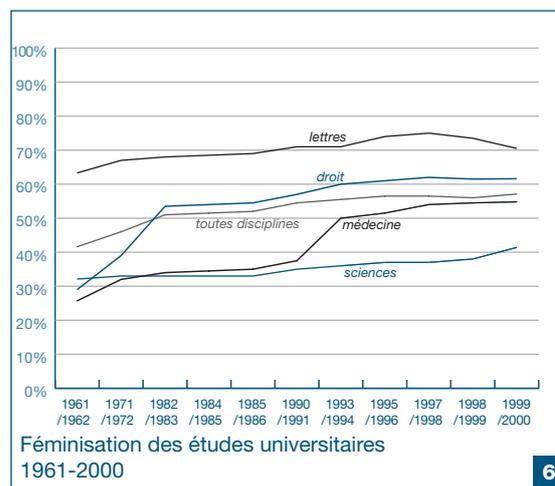
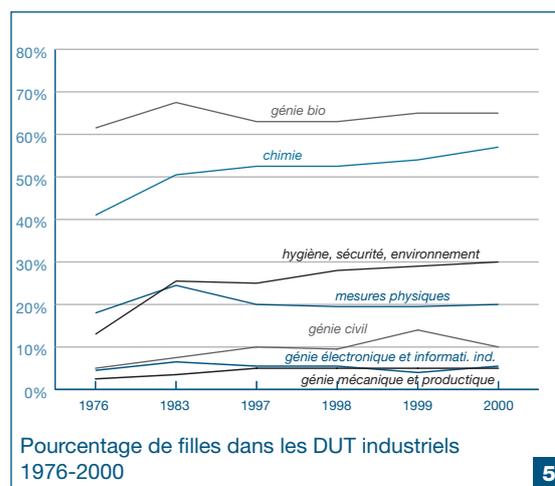
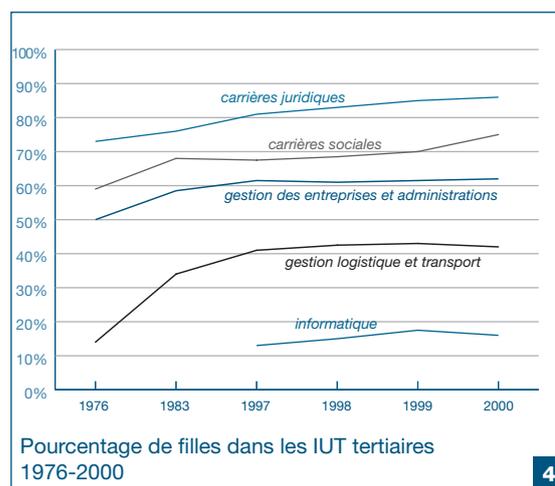
Sur le graphique 3 (ci-dessous), vous voyez l'évolution du taux de bachelières de 1962 à 1997. Dans tous les domaines, il y a une progression des filles, y compris en mathématiques où elles passent de 24 % à 40 % au sein de la filière S (anciennement C). Mais la hiérarchisation des filières reste la même sur quarante ans : les filles vont d'abord en lettres, puis en économie (c'est une discipline qu'elles ont beaucoup investie), en sciences de la terre, en mathématiques et en technologie.



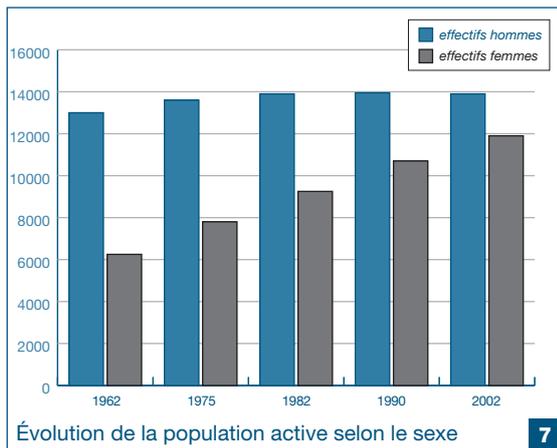
On retrouve cette même hiérarchisation dans les formations techniques, les filles vont en effet prioritairement dans certaines filières. Dans les IUT « tertiaires » tels que les formations juridiques, les formations en sciences sociales, en gestion des entreprises et des administrations, on trouve plus de 50 % de filles (graphique 4).

Dans le secteur informatique, elles représentent 10 à 20 % des effectifs et c'est dans les filières industrielles – génie électrique, mécanique et productique – qu'elles

sont les moins nombreuses (entre 2 et 5 %), alors que la moitié des garçons suivent ces formations. Les seules formations techniques où elles sont présentes à plus de 50 %, c'est en génie biologique et en chimie ( graphique 5). Les clivages disciplinaires sont du même type à l'université, bien qu'un peu moins prononcés (graphique 6).



Si on regarde du côté de l'emploi, on remarque que ces progrès scolaires sont allés de pair avec le plein essor du salariat féminin. De plus, la croissance de la présence des femmes sur le marché du travail explique quasiment à elle seule la progression de la population active française depuis maintenant trente ans (graphique 7).



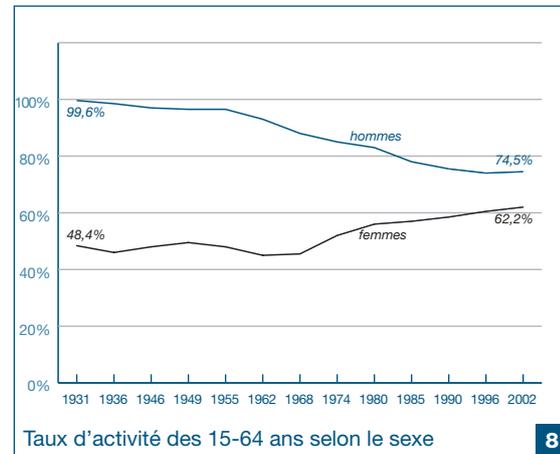
De 6 000 femmes actives en 1962, on passe à 12 000 au dernier recensement. Alors que chez les hommes, la population active stagne voire baisse de 1982 à 2001. En 2004, le taux d'activité des femmes égale presque celui des hommes.

Sur le graphique 8, on observe ce qui se passe chez les 15-64 ans.

Il y a une baisse de la population active masculine du fait des retraites qui sont prises plus tôt, de la mise à l'écart des personnes âgées, et du fait de l'allongement des études (tout le monde va à l'école jusqu'à quinze ans voire vingt ans). Mais, même si on observe aussi chez les femmes ce phénomène de baisse du taux d'activité aux deux extrémités du parcours professionnel, il y a une augmentation de la population active féminine du fait qu'elles ne s'arrêtent plus entre 26 et 44 ans, l'âge des maternités.

En effet, les femmes mères de deux enfants ont aujourd'hui un taux d'activité presque équivalent aux femmes mères d'un enfant (autour de 75 %). Or dans les années soixante, ce taux était de 30 %. Dans d'autres pays comme l'Allemagne, les femmes mères de deux enfants travaillent toujours deux fois moins (40 %) que les femmes mères d'un enfant. La France a donc l'un des plus forts taux d'activité professionnelle chez les femmes mères d'un ou de deux enfants. Et pourtant on continue à parler de l'incidence des enfants sur

le parcours professionnel des femmes (et on ne dit pas un mot sur cette incidence – ou pas – sur celui des hommes).



**Intervention dans la salle :** Que signifie taux d'activité ?

**Catherine Marry :** L'activité inclut les personnes qui travaillent et les personnes à la recherche d'un emploi.

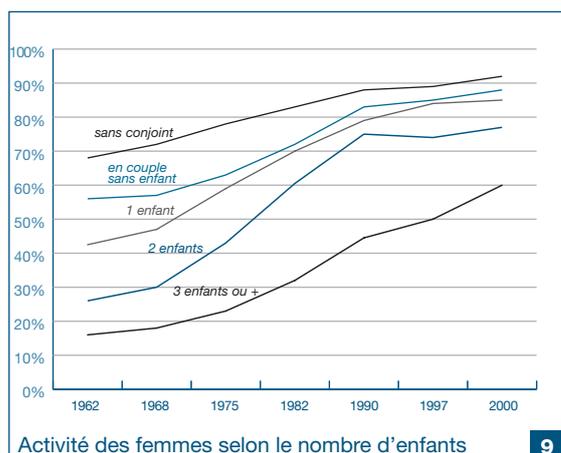
**La salle :** Au chômage ?

**Catherine Marry :** Oui, au chômage. Le chômeur, d'après le BIT<sup>5</sup>, est une personne qui cherche activement un emploi, qui prouve qu'elle fait des démarches en ce sens et qui peut se rendre disponible immédiatement pour occuper un poste. C'est une définition restrictive (c'est pour cela que le nombre de chômeurs est sous-estimé) qui range les femmes devant garder leur-s enfant-s elles-mêmes, faute de moyens, dans la catégorie des inactives, et non dans la catégorie chômeurs, puisqu'elles ne peuvent se rendre immédiatement disponibles pour occuper un poste. Dans la population active, on compte donc les « actifs occupés » et les « actifs à la recherche d'un emploi ».

Dans les comparaisons européennes, on n'utilise souvent que le taux d'emploi (c'est-à-dire les seuls actifs « avec emploi ») et non pas l'ensemble des situations d'emploi, de chômage et d'inactivité qui permettent mieux de comprendre ce qui se passe réellement. En Grande-Bretagne par exemple, le taux de chômage des femmes est inférieur à celui des hommes – c'est bien le seul pays d'ailleurs où l'on observe ça – mais quand on regarde de plus près, on s'aperçoit que c'est parce que la plupart n'ont pas le droit de s'inscrire au chômage. En effet, beaucoup de femmes anglaises travaillent à temps partiel, avec un temps partiel inférieur à vingt heures hebdomadaires, ce qui ne leur donne

pas le droit de s'inscrire au chômage quand elles perdent leur emploi. Du coup, elles sont comptabilisées dans les « inactives ». Il est donc toujours très important de regarder comment sont comptabilisés et catégorisés les gens<sup>6</sup>.

Observons maintenant le graphique 9 qui indique les évolutions du taux d'activité des femmes selon le nombre d'enfants, de 1962 à 2000.



Pour les femmes qui n'ont pas de conjoint et pas d'enfant, le taux d'activité passe de 70 % à 90 %. Une remarque : je me demande toujours en voyant ces taux comment vivent les femmes inactives sans conjoint. En 2000, les taux « sans conjoint », « en couple sans enfant » et « en couple avec un enfant » sont extrêmement proches, avec 80% de taux d'activité pour les femmes. Pour les femmes avec deux enfants, le taux d'activité a nettement progressé de 1968 à 1990 et stagne depuis. Pour les femmes avec trois enfants ou plus, le taux d'activité est un cran en dessous.

Parlons donc de cette stagnation du taux d'activité des femmes avec deux enfants entre 1990 et 2000. On découvre en effet que le taux d'activité des mères n'est pas un phénomène irréversible, qu'il est soumis aux aléas de la conjoncture économique et aux mesures de politique publique.

À partir de 1984, les mères pouvaient bénéficier de l'Allocation Parentale d'Éducation (APE) à partir du troisième enfant. En général, c'étaient des femmes de la fonction publique qui la demandaient pour quelque temps, c'est-à-dire des femmes qu'on dira privilégiées puisqu'elles pouvaient récupérer leur emploi après.

En 1993, cette mesure a été étendue aux femmes ayant deux enfants, quel que soit l'âge du deuxième enfant. Cela a eu pour conséquence une chute

considérable du taux d'activité des mères : en cinq ans, il est passé de 75 % à 55 %. Et la chute est encore plus flagrante pour les mères dont le deuxième enfant a moins de trois ans. Cette mesure fut mise en place pour retirer du marché du travail ou des chiffres du chômage un certain nombre de femmes.

Les enquêtes montrent aussi que ces femmes ont énormément de mal à retrouver un emploi. En effet, celles qui ont demandé cette allocation sont le plus souvent très peu diplômées, très mal payées, à temps partiel. Elles sont employées de commerce ou vendeuses avec des horaires impossibles : quand on travaille comme vendeuse entre 17 heures et 20 heures, à quarante kilomètres de son domicile, avec des transports malcommodes, il n'est pas facile de garder ses enfants. Ces femmes ont donc sauté sur l'occasion. Mais pas n'importe lesquelles : celles dont le mari gagnait suffisamment sa vie pour subvenir en majeure partie aux besoins de la famille, car l'APE est de l'ordre de la moitié du SMIC.

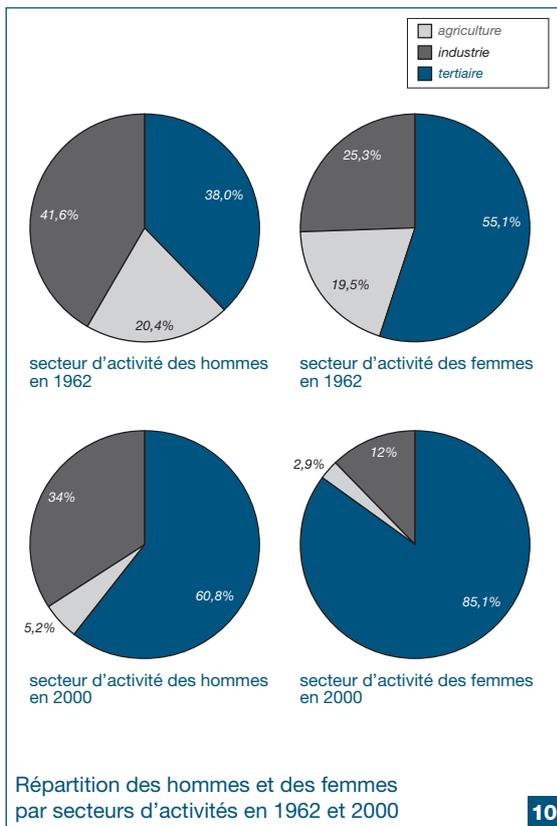
J'ai lu une thèse sur la façon dont elles vivaient ce retour à la maison et il est impressionnant de voir à quel point elles sont contentes de redécouvrir la maternité, le plaisir de garder leurs enfants, de se vouer totalement aux tout-petits. On a l'impression que la maternité est leur refuge identitaire, leur emploi leur offrant très peu de reconnaissance, de gratifications (symboliques et monétaires). De plus, ces femmes gardaient souvent les enfants des autres et se sont dit qu'elles préféreraient finalement garder les leurs.

On se pose alors la question suivante : que vont devenir ces femmes une fois que leurs enfants auront grandi ? Seront-elles toujours aussi heureuses d'être à la maison ?

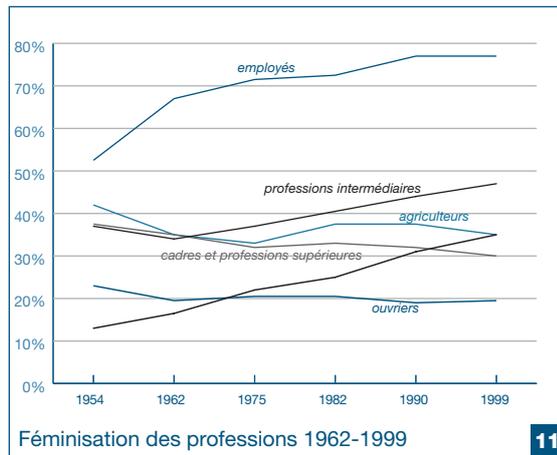
Il faut aussi avoir à l'esprit qu'il n'y a pas de progrès continu (on ne peut pas dire : « on va vers l'égalité », ou l'inverse). Toute l'histoire montre qu'il y a des avancées et des reculs importants, et ces dernières années on régresse à tous points de vue. Avec, en particulier, une aggravation importante des inégalités entre les femmes elles-mêmes, entre celles qui ont vraiment bénéficié des progrès de la scolarité, de la multiplication des formations supérieures et ainsi de l'accès au marché du travail et celles qui ont vu leurs conditions de vie se dégrader considérablement à cause d'un chômage massif. Ce à quoi il faut ajouter la concurrence entre les femmes, due à leur concentration dans certains secteurs. En effet, dans le tertiaire ou dans le secrétariat, on préférera pour un même poste des femmes expérimentées, ayant un bac + 2,

ou diplômées de l'enseignement général, plutôt qu'une femme titulaire d'un CAP. En conséquence, 40% des jeunes femmes qui sortent de l'école avec un BEP de secrétariat sont au chômage. C'est donc un bilan relativement contrasté.

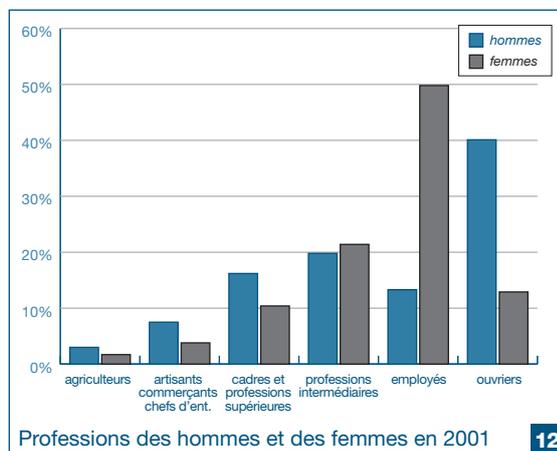
Si l'on regarde sur le graphique 10 la répartition des hommes et des femmes par secteur d'activité en 1962 et en 2000, on observe que dans l'industrie, il y a toujours eu plus d'hommes que de femmes, dans le tertiaire, plus de femmes que d'hommes, et dans le secteur agricole autant de femmes que d'hommes.



De façon concomitante, on observe, sur ces quarante années, une augmentation importante du nombre d'emplois (masculins et féminins) dans le secteur tertiaire au détriment du secteur industriel et surtout du secteur agricole (la part du secteur agricole est dérisoire). Les femmes ont investi massivement le secteur tertiaire (85% y ont un emploi) et il y a concentration des femmes dans certains métiers. Elles n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes ; elles sont moins nombreuses dans les « emplois supérieurs » malgré une augmentation constante des emplois qualifiés depuis 40 ans (graphique 11).



En 1962 les ouvriers étaient plus nombreux que les employés, et on observe une augmentation massive du nombre de cadres et professions intermédiaires (c'est-à-dire les professions qualifiées) entre 1962 et 2000 avec toujours une différence entre les hommes et les femmes... Les hommes sont massivement ouvriers et les femmes massivement employées. Pour aller vite, environ une femme sur deux est employée, presque un homme sur deux est ouvrier. On entend souvent dire qu'il n'y a plus d'ouvriers mais il y a encore 40% de la population active masculine qui est ouvrière (graphique 12).



**Intervention dans la salle :** Quelle est la différence entre ouvrier et employé ?

**Catherine Marry :** C'est une question difficile parce que la catégorie des employés est une catégorie très hétérogène. On distingue trois grands pôles chez les employés : les employés de bureau, les employés de commerce, et les employés de service. Les employés de bureau (secrétaires, etc.) représentent le pôle le plus qualifié ; c'est là où il y a le plus de diplômés et où l'origine sociale est la plus élevée.

Puis il y a le pôle des employés de commerce, nettement moins qualifiés et plus dévalorisés (vendeuse, caissière, etc.). Enfin, il y a le pôle des employés de service (femmes de ménage, domestiques, etc.) où là, il n'y a presque aucun diplôme et beaucoup d'étrangères, souvent sans papiers. Quand on va dans le détail et qu'on prend comme exemple les secrétaires de direction, on s'aperçoit que dans le privé, c'est un métier bien répertorié – qui appartient à la catégorie des professions intermédiaires et non pas à celle des employés –, alors que dans le public, la qualification « secrétaire » n'existe pas surtout quand c'est la secrétaire « de quelqu'un » (de direction, du proviseur, du directeur d'un laboratoire). Mais on a aussi des employé-e-s d'administration, des employé-e-s de gestion et comptabilité, ou encore des employé-e-s de catégorie B.

Quant aux ouvriers, ce sont des personnes qui ont affaire à des objets inertes ou à des machines. Dans le travail des employés, il y aurait deux dimensions : le traitement de l'information et le relationnel. Pour une définition plus précise, je vous recommande le livre d'Alain Chenu, *Sociologie des employés*<sup>7</sup> qui montre à quel point cette catégorie, contrairement à celle des ouvriers, est une catégorie éclatée, un archipel de métiers mal définis. Ce qui explique aussi pourquoi cette catégorie est très féminisée et mal payée.

Contrairement aux employés, les ouvriers travaillent dans des secteurs (notamment l'industrie) où se sont constitués des syndicats (auxquels nous devons d'ailleurs les caisses d'allocation chômage) qui ont dû définir très précisément les postes pour pouvoir négocier les conventions collectives. Les employé-e-s, surtout dans le secteur privé, ont des syndicats beaucoup moins puissants et donc aucune définition précise des postes. Cela a une incidence directe sur la mobilité professionnelle d'une part et sur les salaires d'autre part.

En effet, les salaires sont liés à la qualification de l'employé, qualification qui résulte non seulement d'une classification et d'une définition précise des postes mais aussi d'une action syndicale c'est-à-dire d'un rapport de forces entre employés et employeurs. En d'autres termes, et les sociologues le disent depuis longtemps, le salaire n'est pas lié aux compétences proprement dites de l'employé pour un poste donné, mais à la reconnaissance par l'employeur que ces compétences méritent un certain salaire. Cela se vérifie pour les emplois masculins. Par exemple, dans

la presse, un typographe sera mieux payé qu'un directeur de recherche au CNRS alors que c'est un ouvrier. Cela ne se vérifie pas pour les ouvrières de l'alimentation et pour la plupart des employées de bureau. Ce qui est curieux, c'est que cette question est très peu étudiée ; la question du genre est pratiquement absente des recherches sur les relations professionnelles, les conventions collectives, les luttes des syndicats, les relations syndicats-patrons, etc.

Je pense que c'est une piste très importante pour comprendre les différences de salaires, de valorisation, de rémunération des hommes et des femmes.

Au Québec, une loi sur l'équité salariale a été votée à la fin des années quatre vingt-dix, qui permet pour la première fois, et je trouve ça très intéressant, de comparer des emplois féminins et masculins qui n'ont, a priori, rien à voir entre eux. Les femmes peuvent se tourner vers une commission des droits de la personne quand elles estiment qu'elles sont moins payées que les hommes pour le même métier, ou pour un métier autre mais tout aussi difficile. La commission envoie alors des experts qui vont étudier les postes de près et qui vont statuer si oui ou non les salaires féminins ont été sous-estimés<sup>8</sup>.

Un exemple pertinent est celui de la charge physique. Dans les conventions collectives, les syndicats ont souvent obtenu qu'on rémunère plus largement les personnes dont les conditions de travail étaient difficiles ; porter des charges lourdes en est un exemple. Ainsi, on s'est aperçu en étudiant de près le travail des infirmières que, sur une journée, elles portaient plus de poids (en portant les gens malades) qu'un docker. Leur salaire a donc été réévalué à la hausse.

Autre exemple concernant les personnes qui font le ménage : les hommes étaient mieux payés parce qu'ils avaient une machine plus sophistiquée que celle des femmes et gagnaient de ce seul fait 20 % en plus.

Ce travail de comparaison pointilleux permet aux femmes de se rendre compte qu'elles exercent des métiers aussi difficiles et aussi durs que ceux des hommes et elles en sont souvent très surprises ; une infirmière n'a pas conscience qu'elle porte des charges lourdes toute la journée, car il s'agit de corps humains... C'est une constante de ne pas valoriser le travail féminin, même de la part des femmes.

**Intervention de Pascale Molinier :** Il y a eu, au Québec, des travaux sur les différences perçues par les aides soignantes et les aides soignants sur leur propre métier. Ces travaux ont effectivement montré que les aides soignantes étaient persuadées qu'elles portaient moins que les hommes dans le même métier.

**Catherine Marry :** Oui, il y a une tendance à sous-évaluer d'une manière générale le travail des femmes. Et plus généralement, on refuse de reconnaître que les femmes puissent avoir une quelconque compétence technique et c'est là que se situe l'une des explications majeures de leurs bas salaires<sup>9</sup>. En effet, on reconnaît comme technique ou qualification ce qui est lié à l'usage des outils et des armes ; domaines masculins dont les femmes ont été exclues de tout temps. Et on considère que les techniques utilisées par les femmes (machines à coudre d'abord, puis machines à écrire, ordinateurs, techniques de bureautique...) ne sont pas vraiment des techniques, et on ne les paie pas. On remarquera par ailleurs que quand on pense à des techniques, on pense immédiatement à la technique industrielle, à la mécanique, à l'électricité, à l'électronique mais pas du tout, par exemple, à la technique que nécessite l'utilisation d'une machine à coudre ou à écrire.

On a vraiment affaire à une opération de déni, quelquefois complètement délibérée. C'est ce que Delphine Gardey, historienne du travail, nous montre dans une étude sur la féminisation des emplois de bureau au XIX<sup>e</sup> siècle<sup>10</sup>. À cette époque, et surtout après la première guerre mondiale, les femmes investissent un domaine jusqu'alors réservé aux hommes : la dactylographie. La dactylographie devient alors le métier emblématique de la femme et l'on découvre que cela ne s'est pas fait tout seul : il y a eu tout un travail de construction de l'image de la dactylographe, un travail sur les imaginaires visant à donner des caractéristiques féminines à un métier jusqu'alors masculin, travail visant à faire de la dactylographe une figure emblématique de la femme. Les entreprises Remington ont par exemple donné à leurs premières machines à écrire le même design que celui des machines à coudre. Et la publicité de rajouter que le métier de dactylographe était dans la prolongation de ce que les femmes avaient toujours su faire, comme taper sur le clavier du piano les genoux serrés, etc.

Or, immédiatement, ce qui était considéré comme une compétence à rémunérer chez l'homme (les premiers utilisateurs de la machine à écrire étaient des hommes) s'est transformé en une qualité

intrinsèque de la femme, qui n'avait donc plus à être payée puisque c'était naturel : cela n'avait nécessité aucun apprentissage, c'était la prolongation de ce qu'elles avaient toujours su faire.

Pourtant la plupart du temps, ces femmes étaient plus diplômées que les hommes qu'elles remplaçaient (elles appartenaient au début à la petite bourgeoisie et non au prolétariat) et tout le monde savait que le métier de dactylographe nécessitait un apprentissage long, ardu.

Un autre exemple frappant, étudié par Margaret Maruani et Chantal Nicole-Drancourt en France et par Cynthia Cockburn en Grande-Bretagne<sup>11</sup> concerne l'arrivée des femmes dans l'imprimerie. Le passage de la composition à chaud avec la fonte des caractères d'imprimerie (métier relativement difficile) à la composition à froid, c'est-à-dire informatisée (utilisation de l'ordinateur et des claviers), a eu pour conséquence l'arrivée des femmes dans le métier. Les syndicats ouvriers des typographes (syndicats très puissants aussi bien en France qu'en Grande-Bretagne ; les typographes représentent l'élite ouvrière) s'y sont fortement opposés car l'arrivée des femmes dévalorisait leur métier et ce à plusieurs niveaux. D'une part, cela signifiait que leur métier était moins dur et cela remettait en cause le côté masculin de leur travail, voire leur propre virilité. D'autre part, l'arrivée des femmes faisait baisser les salaires.

Elles ont donc été cantonnées dans un nouvel emploi, celui de claviste, qui ne figure pas dans la convention des métiers du livre. C'est-à-dire qu'on ne les considère pas comme ouvrières qualifiées typographes mais comme employées non qualifiées, alors qu'elles font strictement le même boulot que les hommes : elles tapent. La seule différence concerne les horaires – les hommes travaillent un peu plus longtemps le soir – et la correction – les hommes corrigent et pas les femmes (en tout cas pas de façon officielle et reconnue).

Voilà quelques exemples qui expliquent pourquoi les femmes ne sont pas catégorisées de la même façon que les hommes alors qu'elles effectuent les mêmes tâches. On a donc affaire à une opération totalement délibérée de protection des avantages masculins. Dominique Merllié<sup>12</sup>, sociologue de la mobilité sociale, va jusqu'à dire que c'est ce cantonnement des femmes dans des emplois où elles n'ont pas de possibilité de promotions qui permet aux hommes de maintenir un certain nombre de privilèges, notamment dans l'accès à la mobilité professionnelle et sociale.

On voit bien, à travers ce que je viens de vous exposer – la gestion de la main d'œuvre, la négociation des qualifications et des classifications, les luttes des groupes sociaux (en particulier masculins), l'engagement, ou non, dans des syndicats... – que la difficulté des femmes à faire carrière ne s'explique pas seulement par le poids des rôles parentaux et l'assignation des femmes à la sphère domestique.

Ces rôles continuent toutefois à peser sur le destin professionnel des femmes et des hommes.

En 1999, l'INSEE a réalisé une nouvelle enquête sur l'emploi du temps des Français. La précédente avait eu lieu, 13 ans auparavant, en 1986. Ce sont en effet des enquêtes très lourdes, dans lesquelles, à part sur les relations sexuelles, on pose, aux hommes et aux femmes, des questions sur tout. On leur demande dix minutes par dix minutes ce qu'ils font dans une journée de 24 heures : la toilette, le sommeil, le petit déjeuner, le soin aux enfants, les trajets pour se rendre au travail, le travail, regarder la télé, etc. Les gens doivent remplir un calendrier quotidien, et un calendrier sur la semaine. Ces enquêtes sont aussi menées à l'étranger.

Entre 1986 et 1999, la contribution des hommes aux tâches domestiques a augmenté de treize minutes (ce n'est pas vraiment une avancée extraordinaire) et celle des femmes n'a pas arrêté de diminuer<sup>13</sup>. Elles travaillent de plus en plus, ont moins de temps à consacrer aux tâches domestiques, et trouvent aussi que c'est moins important. De plus, les machines, le surgelé, les diverses transformations du mode de vie expliquent qu'en terme absolu, les femmes consacrent moins de temps à tout ça. Mais elles y consacrent toujours deux fois plus de temps que les hommes. Surtout pour les tâches domestiques, qu'elles vivent comme des corvées : le linge, le ménage, etc. Là, il n'y a guère d'évolution. Bien sûr, on les retrouve peu dans les tâches masculines comme le bricolage, l'entretien de la voiture, le jardinage. Mais ces tâches sont celles qui occupent globalement moins de temps, sauf chez les retraités.

Ce qui est important dans cette enquête, c'est qu'elle remet largement en cause le fait qu'émergerait une figure d'hommes attachés à la prise en charge matérielle et quotidienne de leurs enfants. Bien entendu, il est important qu'existent dans les représentations et les discours des images valorisant les pères donnant le biberon ou le bain à leurs enfants car c'était impensable avant ; c'est un progrès. Mais en pratique, ça ne touche qu'une petite fraction des pères – des hommes

diplômés, travaillant dans le secteur public – et encore ces pères se consacrent aux tâches les plus gratifiantes – jouer, lire ou raconter des histoires, regarder un film, initier à un sport... et beaucoup moins aux tâches les plus répétitives et contraignantes (laver et ranger les affaires par exemple). Massivement, il n'y a pas de nouveaux pères<sup>14</sup>. On peut même dire, on le voit dans ces enquêtes, qu'il y a un désengagement du père au fur et à mesure de la naissance des enfants. C'est-à-dire que plus la famille s'accroît, moins le père en fait dans la maison. Parce qu'il en fait plus à l'extérieur.

Il faut voir aussi qu'il y a une progression de l'activité féminine, mais que les chiffres sur la progression du temps de travail des femmes et de leur part dans le nombre d'heures travaillées n'ont pas augmenté depuis vingt ans. Parce que les femmes travaillent de plus en plus à temps partiel. La progression des courbes d'activité est donc en partie trompeuse. La soi-disant disponibilité professionnelle des femmes ne peut toutefois expliquer la si solide résistance des hommes au partage des tâches domestiques. Aux Pays-Bas, où la part des femmes (mais aussi des hommes) travaillant à temps partiel est beaucoup plus importante qu'en France, les hommes, en particulier les pères n'en font ni plus ni moins qu'en France. C'est ce que montre une comparaison chiffrée menée sur les deux pays par Anne-Marie Devreux et Gérard Frinking<sup>15</sup>.

### Discussion avec la salle

**La salle :** C'est la transmission qui est en cause.

**Catherine Marry :** C'est vrai. Il y a bien eu une certaine évolution vers une plus grande égalité dans l'éducation et la socialisation des garçons et des filles dans les familles. Mais cela dépend encore beaucoup des milieux sociaux. Une étude de Christian Baudelot et de Gilles Moreau sur les enfants des classes populaires montre qu'on demande aux filles – et beaucoup moins aux garçons – de ranger leur chambre, voire même de ranger celle de leurs frères. On exige beaucoup des petites filles en termes de tâches ménagères et domestiques. C'est lié aussi au fait qu'il existe des liens privilégiés entre la mère et la fille, entre le fils et le père. Quelquefois, la petite fille passe du temps avec sa mère, elle a envie d'apprendre à faire des gâteaux, elle a envie de l'aider à s'occuper du linge, tandis que le petit garçon va aller bricoler avec son père, ou jouer... Dans les milieux populaires, qui représentent quand même la majorité de la population, il n'y a pas de transformations radicales. C'est important à souligner.

En revanche, concernant l'école, on investissait moins avant dans les études des filles ; on dépensait moins d'argent, on ne leur payait pas une chambre pour aller faire des études ailleurs, on les poussait moins, on en attendait moins. Aujourd'hui, ça a considérablement changé. Une étude récente montre que les investissements financiers sont de plus en plus égalitaires entre filles et garçons, y compris dans les familles populaires. Pas pour les mêmes études encore une fois, mais le niveau exigé est le même. On attend donc autant d'une fille que d'un garçon, alors que ce n'était pas du tout le cas il y a trente ans. Il y a bien eu là un progrès, même si cela n'empêche pas qu'il reste toujours des différences.

**La salle :** Je voudrais une précision sur ce que vous appelez les classes populaires ?

**Catherine Marry :** C'est vrai que c'est un peu vague. Les sociologues mettent là-dedans les ouvriers, les employés et les petits indépendants, c'est-à-dire artisans et commerçants qui n'ont pas de salariés avec eux. Mais ce sont des dénominations qui varient selon l'approche et le point de vue que vous adoptez. Parce qu'encore une fois, on le disait, les employés recouvrent des catégories tellement larges qu'on pourrait y mettre seulement les employés de service et les employés de commerce, et ne pas mettre les employés de bureau par exemple. Les employés de bureau sont souvent plus proches des professions intermédiaires que des ouvriers.

**La salle :** Je voulais vous demander votre avis par rapport à ce qu'on a entendu dire, surtout en Grande-Bretagne, sur le retour à une non mixité à l'école.

**Catherine Marry :** Il y a tout un débat. D'ailleurs, j'avais tendance à écarter ce débat d'un revers de la main tellement je le trouvais invraisemblable. Ces inquiétudes sur l'humiliation des garçons devant l'insolente réussite des filles à l'école me laissaient plus que perplexe... D'autant que ces discours sont d'une mauvaise foi totale, puisque les garçons dont on parle sont d'origine populaire, dans les banlieues difficiles, et cela renvoie donc à bien d'autres problèmes que la mixité à l'école. Ce désarroi des garçons est cependant un vrai problème, de la même façon d'ailleurs que celui des filles. Parce qu'on ne peut pas dire des filles de milieux populaires habitant dans des cités que leur situation soit merveilleuse. Mais il y a eu ce discours, je crois, parce que c'est mal vécu par les garçons. J'en discutais en particulier avec un ami algérien qui me disait qu'il y a une réussite des filles explosive

par rapport à celle des garçons ; aujourd'hui en Algérie presque deux fois plus de filles sont reçues au bac que les garçons. Au Québec aussi, il y a tout un mouvement « masculiniste » qui s'inquiète de l'abandon scolaire des garçons. Ce n'est donc pas quelque chose qu'il faut écarter d'un revers de la main, il y a un véritable problème. Mais de là à dire qu'il faut supprimer la mixité...

**La salle :** Je lis beaucoup de choses sur l'éducation et j'avais lu que le problème des garçons venait du fait qu'en étant dans une classe avec des filles, ils avaient d'autres idées en tête que le travail. Et ils se sont aperçus que dans les classes où il n'y avait que des garçons, ceux-ci travaillaient mieux, étaient plus concentrés sur le travail.

**Catherine Marry :** Je ne crois absolument pas que la démotivation des garçons soit liée à la présence des filles. J'ai fait un rapport<sup>16</sup> à la demande de Marie Duru-Bellat, responsable du PIREF<sup>17</sup>, sur l'état des recherches en France et à l'étranger sur cette question<sup>18</sup>. Cette demande a eu lieu suite à la parution du numéro du *Monde de l'Éducation* (en 2003) intitulé « Il faut sauver les garçons ! ». D'une part, le débat est mal posé. D'autre part, quand on regarde de près les recherches faites là-dessus, aucune n'est probante.

Il y a un biais méthodologique majeur dans la comparaison des garçons ou des filles en contexte mixte (ou non mixte) quand on ne prend pas en compte l'origine sociale. Les écoles non mixtes, que ce soit des écoles de garçons ou de filles, sont en effet, le plus souvent, privées, payantes et sélectives socialement. On vous cite l'exemple du Smith College aux États-Unis pour illustrer la belle réussite des femmes qui sortent de ce collège non mixte. On ne vous dit pas que c'est très onéreux et que les enseignants sont excellents. Ce n'est donc pas un scoop si elles réussissent. Mais ensuite, on prend ces données et on les compare avec la réussite des filles issues d'une école mixte de quartier populaire. Et on en conclut que les filles réussissent mieux en école non mixte et moins bien en mixte !

Les travaux de psychosociologie sur les comportements et les attitudes des filles dans un contexte mixte ou non mixte sont en revanche beaucoup plus intéressants<sup>19</sup>. Les contextes ont un effet sur leurs attitudes et sur ce qu'elles ressentent : elles seraient plus stressées en milieu mixte. C'est déjà un aspect plus intéressant. Ces travaux montrent aussi, qu'en contexte mixte, il y a un renforcement des stéréotypes de sexe et des rôles attendus.

Les filles auraient tendance à être plus attentives à leur apparence physique, à se mettre en retrait, à moins prendre la parole, etc. Tandis que les garçons en rajouteraient sur le côté tartarin : je suis le meilleur, j'interviens tout le temps... Tandis que dans un contexte non mixte, les filles peuvent plus se diversifier entre elles, certaines peuvent prendre le leadership, etc. En revanche, rien ne montre, de façon convaincante, que ces différences de comportements et de vécu ont une véritable influence sur les performances et la réussite proprement dite des filles ou des garçons.

**La salle :** Est-ce que vous avez des choses à dire sur les syndicats, les études que font les syndicats ? Est-ce qu'il y a une évolution des comportements des syndicats par rapport à toutes ces questions ?

**Catherine Marry :** Premièrement, du point de vue de la recherche, il n'y a pas assez de travaux là-dessus. C'est indigent. Maintenant, du point de vue de ce que je connais un peu, comme tout le monde peut le savoir ici, la question de la place des femmes est devenue quelque chose de plus acceptée, qui est sur le devant de la scène un peu partout. Elle traverse donc aussi les syndicats, et je sais qu'il y a au sein des syndicats des débats sur la parité par exemple. À la CGT, il y a eu des débats sur le constat du petit nombre de femmes dans les postes importants : on sait que les femmes sont relativement présentes à la base mais qu'on ne les voit pas à la direction des syndicats.

Ici comme ailleurs, les syndicats n'échappent pas à ce phénomène de la disparition progressive des femmes au fur et à mesure de la progression hiérarchique. Rachel Silvera<sup>20</sup>, économiste du Mage, a beaucoup travaillé sur les discriminations salariales. Elle travaille maintenant en tant que chargée d'études pour un institut d'études de la CGT. Il y a eu aussi des enquêtes européennes sur la féminisation des positions dirigeantes et des responsabilités au sein des syndicats.

**La salle :** Cette absence ne pourrait-elle pas être due au problème de la mobilité ? Parce qu'il y a une différence entre travailler énormément et se déplacer souvent ou assez longtemps.

**Catherine Marry :** Cela me fait penser à un autre phénomène intéressant. Très souvent, les choses importantes, comme l'accès aux postes de direction, se passent le soir, quand la plupart des bureaux se sont vidés. C'est vrai dans les entreprises, c'est vrai au CNRS, c'est vrai partout. Il faut donc avoir le temps, notamment pour la sociabilité informelle, d'aller boire un coup au bistrot, d'aller au restaurant

avec les collègues étrangers... Beaucoup de choses se passent le soir après dix-huit heures. Or, pour la plupart des femmes, c'est une heure critique, elles sont obligées d'arrêter là. Une étude récente sur les effets de la réduction du temps de travail à EDF montre que les hommes participent un peu plus aux tâches parentales... mais cette participation se fait le matin. Ils sont de plus en plus nombreux à emmener leurs enfants à la maternelle ou à la crèche. Ils sont là le matin, et on vous le montre avec force photos : le père devant la maternelle, le petit sur ses épaules, etc. En revanche, l'heure fatidique du soir, de dix-huit à vingt heures, reste massivement féminine. Donc quand on s'attache à ces histoires de temps, il faut bien regarder ces petites choses subtiles : quand est-ce que ça se passe, les moments cruciaux ? Parce que beaucoup de choses se jouent dans ces moments informels.

1 Pitrou, A. (1984) et (1977)

2 Cf. journées TOGE Marseille

3 Il y a aussi une augmentation chez les garçons, mais pas dans les mêmes domaines.

4 Mosconi, N. (1994)

5 Bureau International du Travail

6 Maruani, M. (2003)

7 Chenu, A. (2005) et (1990)

8 Chicha, M.T. (1998)

9 Pour une synthèse récente sur les interprétations des sociologues et historiennes du sexe des métiers, cf. Marry, C. (2006)

10 Gardey, D. (2001)

11 Maruani, M., Nicole, C. (1989) ; Cockburn, C. (1983)

12 Merlié D., Prevost J. (1997)

13 Brousse, C (1999)

14 Cf. Ferrand, M. (2004)

15 Devreux, A.M., Frinking, G. (2001)

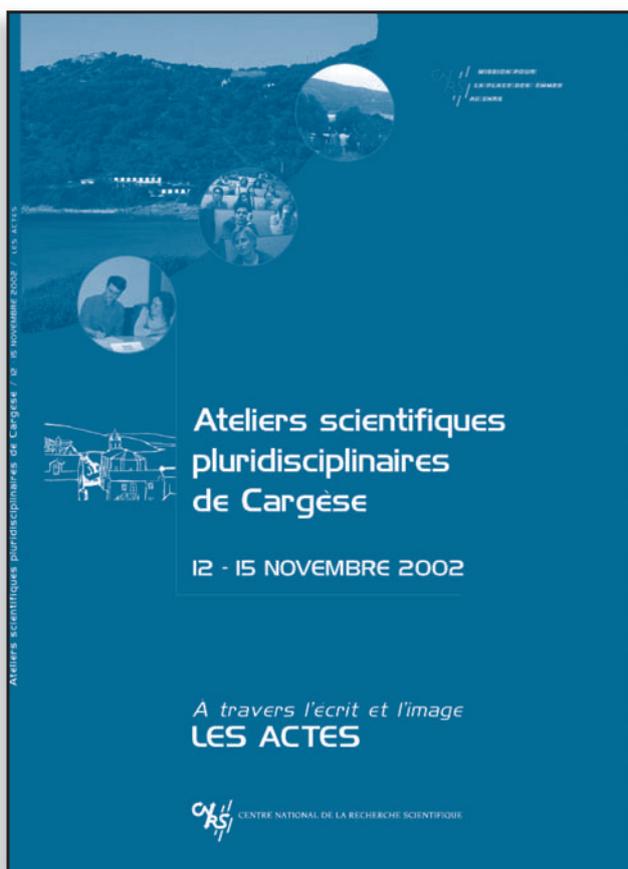
16 Marry, C. (2003)

17 Programme d'Incitation à la Recherche sur l'Éducation et la Formation.

18 Marry, C. (2004)

19 Duru-Bellat, M., Durand-Delvigne, A. (1998)

20 Silvera, R. (1996)



**Les Actes de Cargèse et de Nicolas Barré sont toujours disponibles sur simple demande auprès de la Mission pour la place des femmes.**

→ [www.cnrs.fr/mission-femmes](http://www.cnrs.fr/mission-femmes)



# Reconnaissance du travail et savoir-faire discret

Pascale Molinier

Psychologue, Maîtresse de conférences au CNAM,  
Laboratoire de Psychologie du Travail et de l'Action, CNAM, Paris  
Membre du Comité directeur du GDRE Mage

**E**n quoi est-ce différent d'être homme ou femme en situation de travail ?

Dans le champ de la psychologie du travail, il n'existe pas de différences entre les hommes et les femmes dont on puisse dire qu'elles seraient « naturelles », au sens où elles seraient ancrées dans l'anatomie ou le biologique. Les différences psychologiques entre les hommes et les femmes que l'on qualifie parfois en terme de « mentalité » (mentalité masculine ou mentalité féminine) sont en réalité des différenciations, c'est-à-dire des qualités, des aptitudes, des compétences, des façons de voir ou de sentir, des formes de sensibilité ou de non sensibilité qui ont été acquises. Elles n'ont rien d'inné. Il est particulièrement important de le rappeler lorsqu'on parle des femmes, car l'idéologie qui structure nos représentations sociales oppose en effet femme-nature et homme-culture. Au nom de cette idéologie, un certain nombre de compétences, de savoir-faire, de façons de voir ou de sentir sont traditionnellement associés chez les femmes à des qualités naturelles, alors que chez les hommes ces mêmes compétences et savoir-faire seront considérés comme des faits de culture. La compétence étant typiquement un fait de culture, tout le monde s'accordera sur le fait qu'on ne naît pas avec des compétences mais qu'on les acquiert grâce à un processus de formation, alors que ce que l'on juge comme des qualités naturelles serait un don de la nature, censé requérir aucun effort.

L'opposition entre « femme-nature » et « homme-culture » dans les sociétés occidentales a été particulièrement mise en évidence et conceptualisée par l'anthropologue Nicole-Claude Mathieu<sup>1</sup>.

Mon exposé s'attachera justement à explorer et à déconstruire l'idée d'une nature féminine.

Beaucoup de travaux montrent qu'on n'éduque pas les filles et les garçons de la même façon. Ce constat est « objectivable » à travers une série de critères : on ne leur met pas les mêmes vêtements, on

ne décore pas leur chambre avec les mêmes couleurs, on ne leur offre pas les mêmes jouets, etc. Chacun sait cela par son expérience ordinaire, je n'insiste pas.

Deuxième point, celui-ci moins évident : on ne réagit pas du tout de la même façon au comportement d'un enfant selon qu'il s'agisse d'une fille ou d'un garçon. Dans une célèbre étude de psychosociologie<sup>2</sup>, menée en 1976 aux États-Unis, on a demandé à des groupes d'adultes de commenter une séquence filmée où l'on voyait un bébé pleurer. Dans un groupe, le bébé était présenté comme une fille, et les sujets ont interprété les pleurs comme étant une manifestation de peur. Dans l'autre groupe, le même bébé était présenté comme un garçon et les sujets ont jugé que le bébé était en colère. Ainsi, complètement à leur insu, les participants ont eu des jugements très différents sur les filles et sur les garçons. On pourrait multiplier les exemples. Des travaux sur le « holding » – la manière dont on porte les bébés – montrent que l'on porte plutôt les filles avec le visage dirigé vers le corps de l'adulte et les garçons avec le visage tourné vers le monde, etc. Par ailleurs, on n'investit pas les enfants de la même façon sur le plan affectif et érotique, « libidinalement » diraient les psychanalystes. Par exemple, il est connu que dans nos sociétés les adultes sont beaucoup plus tolérants vis-à-vis des petits garçons qui exhibent et touchent leur sexe qu'ils ne le sont vis-à-vis des petites filles avec le même comportement. Ou pour le dire de manière plus générale, chaque histoire singulière, chaque relation entre parents et enfants est marquée par les fantasmes parentaux vis-à-vis du genre qui influent sur la façon dont ils vont investir l'enfant, son corps, etc. Ces fantasmes sont avant tout le produit de l'histoire affective des parents mais leur forme est néanmoins tributaire de leur histoire sociale, des représentations collectives sur les rapports hommes-femmes.

Certaines personnes diront : « mais moi... j'ai élevé mes filles et mes garçons exactement de la même

façon et pourtant ils sont différents, donc ça doit bien être inné.» Oui mais... comme j'ai essayé de le montrer avec l'étude sur peur-fille/colère-garçon, une grande partie de nos comportements socialisés nous échappe, sans parler de ce qui est de l'ordre de l'inconscient sexuel au sens psychanalytique du terme. De plus, nous ne sommes jamais seuls à élever nos enfants. Les grands-parents, les nounous, les autres enfants, les enseignants y participent largement. En bref, le « socius » n'est pas entièrement maîtrisé, contrôlé par les parents.

Comment les comportements normatifs de genre s'implantent-ils dans la vie psychique de l'enfant ? Les enfants de moins de trois ans ne sont pas capables de différencier anatomiquement les hommes des femmes. Et pourtant, ils savent déjà qu'ils sont filles ou garçons. Autrement dit, ce qu'on appelle en psychologie la constance de genre se stabilise aux alentours de deux ans à un moment où l'enfant ignore la différence anatomique des sexes. Dans le développement de l'enfant, le genre (l'opposition masculin/féminin) précède le sexe en tant que reconnaissance de la différence anatomique entre les organes génitaux. C'est un point relativement important : quand on demande à un petit enfant quelle est la différence entre les filles et les garçons, il se réfère à des indices, les vêtements par exemple, qui ne sont pas ceux de la différence anatomique. Et d'une manière très curieuse, les enfants ont tendance à tenir des discours beaucoup plus stéréotypés que ce que leur apprend leur expérience quotidienne quand ils veulent expliquer quelle différence il y a entre un garçon et une fille. Ils diront par exemple que les garçons portent des pantalons et les filles des jupes alors qu'ils savent pertinemment qu'il existe des filles qui portent des pantalons.

La représentation des différences entre hommes et femmes, se met donc en place non seulement très tôt, mais aussi de façon passablement normative et stéréotypée. Pour en finir avec ce volet, la psychanalyste Joyce Mac Dougall raconte l'anecdote suivante : un petit enfant de moins de trois ans est perdu sur une plage. Quand il revient, ses parents lui demandent : « Où étais-tu ? Avec qui ? Avec des filles ou avec des garçons ? » Et le petit enfant leur répond : « Je ne sais pas, ils étaient tous nus. »

Selon les psychologues, la conscience d'être fille ou garçon – j'ai le sentiment que je suis fille, j'ai le sentiment que je suis garçon – est donc intégrée très tôt. Autrement dit, ce qu'on appelle la constance de

genre est nodale dans la construction de l'identité. En témoignerait aussi la précocité, chez certains enfants, des « troubles » de l'identité sexuée (ou « dysphorie de genre »). On a pu observer chez des enfants de sexe mâle, par exemple, de deux ans voire dix-huit mois (qui ont donc très peu, voire pas de vocabulaire à leur disposition), la tendance à systématiquement vouloir porter les bijoux, les chaussures de la mère, à mettre ses vêtements, à donner toute une série de signes qui suggèrent que l'identité fantasmée par ces enfants n'est pas exactement conforme à celle qui leur est socialement assignée du fait de leur sexe anatomique. Les avis sont plus que partagés sur ce qui est « acceptable » comme variabilité individuelle par rapport aux identités normatives et sur le degré de fixité ou de malléabilité ultérieures des identités de genre. Mais quoi qu'il en soit, tout le monde s'accorde à reconnaître que le petit humain est concerné de façon très précoce à la question de son identité de genre, dans des conditions, vous l'aurez bien compris, cognitives et affectives assez compliquées et variables en fonction de l'histoire des sujets.

Toutefois, parmi les marqueurs de différences entre hommes et femmes, celui auquel nous allons nous intéresser plus particulièrement, compte tenu du thème de la journée, c'est le travail. Le travail joue un rôle capital largement sous-estimé dans la construction, le développement ou le déploiement des différenciations du masculin et du féminin. Bref, tout n'est pas joué avant trois ans, loin s'en faut ! Qu'est-ce que j'entends par travail ? Le travail, ce n'est pas l'emploi. Il est particulièrement important, surtout quand on travaille sur les femmes, de bien distinguer le travail de l'emploi. En effet, une partie du travail des femmes est réalisée à titre gratuit dans l'espace domestique, il en a déjà été question tout à l'heure à propos du travail domestique, et on ne saurait donc exclure ce type d'activités du concept de travail. Le travail ne se définit pas par l'emploi ou par le salariat, le travail c'est toute activité coordonnée et utile – du moins, c'est la définition que nous utilisons en psychodynamique du travail. Coordonnée parce qu'on ne travaille jamais tout seul, et utile parce que la question de l'utilité sociale est fondamentale pour distinguer les activités laborieuses des activités de loisir. Par exemple, quand une femme fait les soldes, est-ce un travail ou un loisir ? En réalité vous ne pouvez pas le savoir sans connaître la description qu'en donne cette femme. En effet, si elle habite dans

une grande ville et qu'elle prend le métro pour aller à la périphérie, dans des stocks, pour acheter les vêtements de ses trois enfants moins cher, on ne peut pas considérer qu'il s'agisse d'un loisir. Cela participe économiquement au bien-être de la cellule familiale et « faire les soldes » représente alors un travail à part entière (ce qui ne signifie pas que l'on ne puisse en retirer du plaisir – le plaisir n'est pas un marqueur de la différence entre travail et loisir).

Autrement dit, l'une des caractéristiques du travail est qu'il demeure totalement énigmatique tant qu'il n'est pas décrit par les gens qui le font. Par exemple, si je dis : « Unetelle est assistante de gestion », je parle de sa fonction, mais je ne dis rien sur son activité. Pour que je sache quelle est son activité effective – ce qu'on appelle l'activité réelle, le travail réel –, il va falloir que cette personne veuille bien faire le récit de ce qu'elle fait et que je puisse éventuellement aller constater sur place. Mais quand on observe le travail des gens, ils peuvent nous montrer... ce qu'ils pensent que l'on veut y voir. Les ergonomes en donnent beaucoup d'exemples. En effet, quand ceux-ci visitent des usines, les personnels passent leur temps à dire : « Mais vous savez, d'habitude, ce n'est pas comme ça. D'habitude, là, vous voyez, cette machine doit fonctionner avec cinq ouvriers. Aujourd'hui, il n'y en a que quatre, parce qu'il y a une personne qui n'est pas venue. Donc aujourd'hui, ce n'est pas normal. » Ensuite, il y a un tas de chiffons par terre pour nettoyer les pièces : « Oui, mais normalement, vous savez, ce n'est pas comme ça, il ne devrait pas y avoir le tas de chiffons, parce que... mais là il y a eu une fuite, donc on est obligé de nettoyer. » Et dans le « ce n'est pas comme ça d'habitude », ce qu'ils décrivent, en fait, est la variabilité du travail réel. Le travail prescrit, c'est qu'il devrait y avoir cinq personnes sur une machine et qu'on ne devrait pas utiliser de chiffons. Mais effectivement, « il y a des jours où il manque du personnel, des jours où il y a des dysfonctionnements techniques qui obligent à sortir les chiffons », etc.

On a donc un accès au travail réel en partie par l'observation, mais celle-ci est sans intérêt si l'on ne passe pas par la médiation du commentaire et de la narration. Pour accéder aux diverses dimensions du travail, il n'existe pas de meilleur moyen que ce que l'on appelle les approches compréhensives, qui sont des approches qualitatives reposant sur la possibilité d'accéder à une parole authentique sur ce que les gens font réellement.

Revenons maintenant sur la notion d'activité coordonnée utile : on ne travaille jamais tout seul, même dans les cas de travailleurs très isolés – comme les femmes au XIX<sup>e</sup> siècle qui faisaient des travaux de couture chez elles –, on travaille toujours dans une organisation du travail et/ou on travaille toujours pour quelqu'un : pour un chef ou pour un client, pour une personne qui va nous rémunérer, ou pour les membres de sa famille, etc. On est toujours pris dans une chaîne, le travail est toujours coordonné d'une manière ou d'une autre. Évidemment, c'est flagrant dans le type d'activité que vous exercez [NDLR : Les gestionnaires de laboratoire, public devant lequel Pascale Molinier fait sa conférence], puisque vous travaillez dans des équipes, des collectifs, des institutions, etc. Les questions de coordination et de coopération sont donc des dimensions absolument fondamentales du travail.

Le travail, défini donc en termes d'activité réelle, coordonnée et utile, est par ailleurs un opérateur central dans les différenciations hommes/femmes, puisque lorsqu'on travaille, on ne produit pas seulement des biens et des services mais, et je vais le dire d'une manière un peu pompeuse, on se produit soi-même. C'est-à-dire qu'on ne modifie pas seulement le monde externe, on se modifie aussi soi-même. Ainsi, l'expérience de travail peut modifier certaines zones de la sensibilité d'une manière tout à fait étonnante. On m'avait raconté, à ce propos, une histoire qui se passait dans un très vieux théâtre dont les cintres, très anciens et classés, étaient en bois. Ce théâtre devait avoir trois cents ans et les ergonomes étaient terrifiés à l'idée que les machinistes puissent avoir un accident du fait de la vétusté des cintres. Les médecins du travail, eux, n'avaient pas peur parce qu'à l'époque, un des machinistes, un vieux monsieur proche de la retraite, reconnaissait à l'oreille tous les craquements des cintres et assurait d'une façon absolument fantastique la sécurité des lieux. Il était capable de faire un diagnostic et de dire aux autres machinistes : « Non, attention, tu ne passes pas par là, tu passes par ici. » Cette sensibilité auditive particulière est un savoir incorporé, qui n'existait évidemment pas chez ce monsieur quand il a commencé le métier et qui s'est sédimenté progressivement. Cet exemple illustre le fait que tout travail développe ce qu'on appelle des formes de subjectivation. Autrement dit, en travaillant, on accroît un certain domaine de la subjectivité. Ce ne sont donc pas les mêmes domaines pour tout le monde puisqu'on ne fait pas tous la même chose.

Il existe une division du travail et, pour ce qui nous intéresse, une division sexuelle du travail : les hommes et les femmes ne font pas les mêmes activités, ne vivent pas les mêmes types d'expériences (en majorité) et ne sont donc pas forcément amenés à développer les mêmes secteurs de leur subjectivité, les mêmes compétences, les mêmes savoir-faire. Ainsi, il y a une très grande différence entre le rapport au monde d'un ingénieur et celui d'une infirmière. Et cette différence est beaucoup moins liée à ce que cet ingénieur et cette infirmière sont initialement, qu'à ce qu'ils font. En effet, quand vous prenez en charge pendant quinze ans des personnes malades, cela crée un certain type de sensibilité, un certain rapport au monde, une série de valeurs qui ne sont pas du tout les mêmes que ceux développés lorsque vous vous occupez d'une centrale nucléaire par exemple.

Ces différenciations liées au travail, pour certaines d'entre elles, trouvent leur origine dans l'espace et le travail domestique. Étant donné que Catherine Marry a déjà parlé de l'enquête de l'INSEE, j'ajouterai seulement quelques mots : les garçons de plus de quinze ans consacrent 51 minutes de leur temps par jour à l'unité domestique, tandis que les filles du même âge y consacrent 1 heure 36 minutes. La différence est suffisamment flagrante pour qu'on puisse imaginer que, dans cet usage différencié du temps, se construisent des compétences qui permettront aux filles d'être plus à l'aise avec le travail domestique. Il y a donc bien quelque chose qui s'exerce dès l'adolescence – parfois bien avant – de façon très différenciée et assez marquée, et la plupart du temps à l'insu des parents eux-mêmes. Je vous raconte une toute petite histoire pour illustrer cela. Dans une enquête que j'ai faite récemment, une femme confiait qu'il ne lui était pas possible d'envisager reprendre un emploi, car ses enfants n'étaient pas "autonomes". « Quand je pars en voyage quelques jours, disait-elle, je suis obligée de demander à ma petite de dire aux grands de se laver. » Les enfants non autonomes dont elle parle sont donc les deux préadolescents, ses « deux grands », deux garçons qui ne se lavent pas seuls. Alors que « la petite », elle, – elle a environ huit ans – est non seulement autonome, c'est-à-dire apparemment capable de se laver seule, mais aussi déjà capable de remplacer sa maman. Cette femme ne se rendait absolument pas compte que lorsqu'elle disait : « Mes enfants ne sont pas autonomes », elle différenciait les deux garçons

de la fille. Je ne stigmatise pas cette femme car nous sommes tous comme cela... On se piège en permanence dans ce type de représentations, d'inconscience sociale.

Danièle Kergoat dit des femmes de ménage qu'elles ne naissent pas un balai à la main. Or, les maçons ne naissent pas non plus la truelle à la main. De cela, tout le monde est convaincu. Pourtant, beaucoup de gens pensent que se servir d'un balai ne s'apprend pas. Quelles sont les capacités que l'on développe dans le travail domestique ? Ce n'est pas inintéressant de s'arrêter sur cette question. Évidemment, si on se dit que le travail domestique est bête, répétitif, ingrat et qu'il relève de la corvée, on aura du mal à concevoir qu'on puisse en apprendre quelque chose. Je ne vais pas nier qu'il existe des corvées dans le travail domestique. Mais si on le considère uniquement de ce point de vue-là, il est difficile de concevoir que le travail domestique puisse forger de véritables savoir-faire, de véritables compétences.

Premier point, le travail domestique consiste essentiellement à se mettre au service des autres (on le fait pour soi uniquement quand on vit seul). Dans la plupart des situations, au sein de la famille par exemple, c'est au service de tous qu'on débarrasse la table, qu'on fait la vaisselle, etc. Au bénéfice de tous ou pour faire plaisir à maman. Le travail domestique est ainsi lié à l'idée qu'il y a « les autres » et qu'on va faire quelque chose pour les autres. Or, faire quelque chose pour les autres, cela veut dire quoi ? Cela implique de savoir différer ses propres désirs. C'est donc un apprentissage de la frustration. Cela peut paraître bizarre de le dire ainsi, mais c'est fondamental du point de vue psychologique, parce que cela implique l'idée d'endurance. Il faut chercher du côté de ce que les psychanalystes appellent endurance primaire, à savoir la capacité de ne pas courir se coller devant l'écran de jeux vidéo ou téléphoner aux copines. Il faut mettre en latence ce qu'on aurait voulu faire pour se consacrer à quelque chose qui ne nous est pas immédiatement bénéfique, mais qui est d'abord bénéfique aux autres. Et ça, c'est quand même un sacré apprentissage. Ceci apparaît nettement, par exemple, avec les élèves infirmières. En effet, elles ont d'abord beaucoup de mal à se consacrer aux services des malades et, à la limite, s'il n'y avait pas tout le dispositif organisationnel et toutes les contraintes de l'évaluation – si elles ne s'occupent pas des malades, elles seront mal notées –, il y a des moments où l'on se dit qu'elles passeraient

leur temps à raser les murs pour éviter d'aller dans les chambres. Parce qu'elles ont affaire à des gens qui ne sont pas leurs proches, à des gens malades, qui sentent mauvais, dont elles ont peur, à qui elles doivent faire des soins qui les inquiètent, etc. Et là, on voit bien que ce n'est pas du tout l'altruisme qui commande spontanément leurs actions mais, au contraire, des conduites d'évitement : fuir au maximum les situations anxiogènes. C'est le contexte collectif – d'où la notion de travail coordonné – qui exerce la pression : « tu vas dans cette chambre, parce que si tu n'y vas pas tu n'auras pas ton rapport de stage, tu auras une mauvaise note et tu vas te faire virer ». Elles apprennent donc à « prendre sur elles » pour se mettre au service des autres même quand elles n'en ont pas envie.

Deuxième point, le travail domestique – ainsi qu'un certain nombre de tâches dérivées dont on parlera ensuite – requiert de la disponibilité. Quand on fait à manger par exemple, il ne s'agit pas seulement de faire à manger, ce qui est déjà compliqué, il faut faire à manger à un horaire ajusté aux activités des convives. Ou bien il ne s'agit pas seulement de faire le ménage, il faut le faire à des horaires où il ne gêne pas les autres, où il ne gêne pas le sommeil, le repos, la concentration. Le temps des autres prime sur le temps personnel. On a fait une enquête sur des travailleurs qui faisaient les trois-huit, ce qui désorganise complètement les temps familiaux et constitue de la sorte une espèce de loupe grossissante sur l'économie de production domestique ordinaire. Dans cette enquête, on avait demandé à voir aussi les femmes des travailleurs. On pensait que la capacité des hommes à tenir le coup était largement tributaire de ce qui se passait dans l'espace domestique, en particulier du travail produit par l'épouse pour ajuster les temps familiaux à l'organisation du travail masculin. Effectivement, il y avait des femmes qui faisaient trois services pour le même repas. Elles racontaient aussi que lorsque leur mari dormait, toute une série de tâches domestiques était prohibée, comme passer l'aspirateur ou la tondeuse à gazon. Quand elles avaient des bébés qui pleuraient ou criaient, elles les prenaient avec elles pour aller dans des supermarchés très éloignés du domicile, pendant des heures, faire des courses pas forcément très utiles, mais qui permettaient pendant ce temps-là de laisser dormir leur mari. Elles décrivaient ainsi très bien comment la prise en charge de l'organisation domestique avec un mari en travail posté générait des contraintes lourdes et pénibles, qui

les empêchaient de surcroît pour la plupart d'avoir une activité salariée (celles qui menaient la « double tâche » étaient épuisées), qu'elles aient un haut niveau de diplôme – les épouses des cadres étaient très diplômées – ou qu'elles soient non qualifiées. La différence étant évidemment que les femmes qualifiées espéraient retrouver du travail quand leurs maris changeraient de situation – situation pour eux transitoire puisque les jeunes cadres ne restent que cinq ans en travail posté –, contrairement aux femmes de techniciens ou d'ouvriers qui, en raison des fortes primes, restent en travail posté aussi longtemps que leur santé leur permet, toute leur carrière s'ils le peuvent.

Dans ce type de situation, comme dans beaucoup d'autres, l'adaptabilité des hommes au système de production est donc largement tributaire du travail réalisé par les femmes dans l'espace domestique. Ces industries de « process » où nous avons travaillé, sont ce qu'on appelle des structures lourdes, donc difficiles à transformer. Elles ont été construites il y a une trentaine d'années sur le schéma du « breadwinner<sup>3</sup> », c'est-à-dire d'un travailleur homme bien payé, et de la femme au foyer. Trente ans plus tard, ça coince. Les hommes ont toujours besoin d'avoir une femme au foyer pour pouvoir tenir dans ce type de métiers. Certaines le vivent de moins en moins bien, et pour les hommes, ils sont bien conscients que cela ne représente pas un idéal de vie pour leur épouse, au point que nombre d'entre eux redoutent qu'elle ne finisse par vouloir divorcer. Les femmes, elles, se demandent à quel moment elles vont reprendre leur vie professionnelle, et quelle sera alors leur valeur sur le marché de l'emploi. Tout cela génère une telle anxiété de part et d'autre que personne n'en parle dans le couple. L'organisation production-économie domestique n'a pas changé, mais elle est vécue de façon beaucoup plus contraignante et moins « naturelle » qu'il y a trente ans.

Troisième point, on voit bien à travers la gestion du sommeil du mari (les techniques pour protéger son sommeil) que les activités domestiques ne sont jamais des activités purement matérielles : dans l'ajustement aux besoins des autres, il y a toujours aussi un ajustement aux besoins psychologiques. Il est donc assez juste de désigner le travail domestique par le concept de « travail domestique de santé », concept créé par la sociologue Geneviève Cresson. Si les maris parviennent à supporter les contraintes pathogènes du travail, c'est dû en grande partie à ce travail invisible qui est le travail domestique de santé des épouses.

En considérant le travail domestique ainsi, on s'aperçoit qu'il apporte, outre l'aspect « corvée », une contribution fondamentale à la vie des individus et, au-delà, à la société. Les Anglo-Saxons utilisent un terme que j'aime bien pour désigner le travail domestique de santé, car il n'ampute pas ce type d'activité de sa dimension psychologique : c'est l'expression « travail de *care* ». *Care* ne se traduit pas aisément en français par soin ; un terme trop réducteur. Ce n'est pas sollicitude et dévouement non plus, qui sont parfois utilisés. Le *care* signifie prendre soin mais dans un sens global assez large. En effet, ce n'est pas simplement le soin aux malades (parce que dès qu'on utilise le terme « soin », on entend avant tout le soin aux malades) mais plutôt « le soin au service de la santé, du bien-être, du confort d'autrui », etc.

La thèse que je défends, c'est que le travail de *care* constitue une dimension transversale du travail dans toutes les activités « féminisées », et non pas seulement dans l'espace domestique ou dans les activités de soin. Je pense, par exemple, que c'est une dimension très présente dans le travail de secrétariat. C'est une dimension transversale du travail complètement méconnue, non rémunérée et non valorisée d'une manière générale. Il peut paraître évident que ce soit une dimension fondamentale dans de nombreuses activités féminisées comme les métiers d'infirmière, d'aide soignante ou d'auxiliaire puéricultrice. Ça l'est déjà moins pour des métiers moins qualifiés : le personnel non enseignant des collèges et des lycées par exemple. J'ai étudié ce type de travail avec mes étudiants l'année dernière et on voit très bien comment les personnels qui sont dans les cantines ou qui font le ménage dans les couloirs n'ont certes pas un rôle pédagogique, comme les enseignants, mais un vrai rôle éducatif, et surtout un rôle de prise en charge des enfants sur le plan affectif et corporel. Ces personnels, en majorité des femmes, s'occupent du corps des enfants, de leurs besoins, de savoir s'ils ont bien mangé, elles les rassurent, etc., bref, des choses absolument fondamentales dans la vie de l'élève mais qui sont méconnues, non valorisées. Évidemment, si on commence à ne placer que des intérimaires à ces postes-là, ou à sous-traiter, ça ne fonctionnera plus de la même manière, ce ne sera plus aussi bien pour les enfants. Même chose pour les métiers du tertiaire : on ne pense pas que le métier de secrétaire puisse avoir un rapport avec le soin aux autres. Dans l'assistantat, dans toutes ces fonctions qui impliquent de se

mettre au service du travail des autres – mais ne nous leurrions pas, dans ces métiers, on est quand même toujours plus ou moins au service de la personne qui fait ce travail –, le caractère de la personne pour qui on travaille est une dimension extraordinairement importante. On ne travaille pas de la même manière selon que l'on a affaire à des personnes hyperanxieuses, hyperactives, ou plus tranquilles, plus décontractées.

Il existe un très bon article de Jennifer Pierce dans la revue *Travailler* qui traite la question des assistantes juridiques en Californie<sup>4</sup>, métier qui n'existe pas en France sous cette forme-là. En Californie, pour ces postes d'assistante juridique, on recrute des femmes – c'est précisé dans les petites annonces – qui ont des compétences en droit mais qui ne sont pas avocates. On les embauche à un salaire moindre que celui des avocats pour faire un travail en partie similaire – concernant la préparation des dossiers elles peuvent remplacer les avocats – mais surtout pour supporter les humeurs des avocats. En effet, le système juridique américain fonctionne beaucoup sur la jurisprudence, ce qui requiert une très forte combativité des avocats. Pour maintenir cette espèce d'état de combat, ils ont besoin de personnes qui les « nursent », qui les prennent en charge. Cet article examine donc la prise en charge, le « rôle quasi maternel », pour reprendre les termes de Jennifer Pierce, des assistantes juridiques vis-à-vis des avocats. Cette prise en charge peut être extrêmement pénible car parfois, quand l'avocat répète et peaufine sa plaidoirie, l'assistante juridique est amenée à soutenir la contrepartie de sa plaidoirie, c'est-à-dire que c'est elle qui va recevoir les insultes destinées aux personnes qu'il va attaquer, elle sert en quelque sorte de punching-ball.

Autre aspect, le travail domestique de santé, ou travail de *care*, est invisible, y compris dans des métiers comme celui d'infirmière où les travailleuses sont pourtant explicitement reconnues comme étant au service des autres. Ce qui est visible dans le travail des infirmières, c'est la dimension de la technicité – les médecins expérimentent les nouvelles techniques puis les infirmières se les réapproprient une fois qu'elles se sont banalisées. Les infirmières françaises ont d'ailleurs fondé leur professionnalité sur la technicité plutôt que sur « le relationnel », notion encore floue du point de vue de la professionnalité et dont les critères de définition ne sont pas évidents.

Pourquoi le travail en rapport avec le souci de l'autre se voit-il si peu ? Et bien d'une part, parce qu'il se confond avec les attributs de la personne. Bien s'occuper de l'autre signifie : être attentif à l'autre, être gentil, ne pas brutaliser la personne, agir avec tact, faire preuve de patience, etc. Or, tous ces attributs sont généralement considérés comme des qualités de la personne et non comme des compétences ou des savoir-faire, et de ce fait non monnayables sur le marché. Il y a pourtant une organisation du travail assez compliquée derrière le seul bénéfice du malade, qui ne verra pourtant que la gentillesse d'une infirmière en particulier. Car pour que Martine soit gentille avec Mme Durand, il a fallu la coopération de trois, quatre, cinq ou six autres personnes (et peut-être que Martine n'a pas eu le temps matériel d'être aussi gentille avec tous les malades...). De plus, Mme Durand dira de Martine : « Elle fait ça pour moi, donc elle est gentille. » Le patient bien traité exprime sa gratitude, mais la gratitude, ce n'est pas la même chose que la reconnaissance du travail qui impliquerait, dans cet exemple, de comprendre comment l'équipe des infirmières a construit le meilleur compromis pour satisfaire le maximum de patients, mais aussi de prendre acte des obstacles organisationnels qui n'ont peut-être pas permis une complète équité. Le travail de *care* est donc, d'une manière générale, « naturalisé ». On parle de naturalisation des compétences quand on attribue des actions à la psychologie d'une personne, à sa personnalité ou à son appartenance sociale. Je vais vous donner un exemple de naturalisation à propos de travailleurs du bâtiment. Il existe à New York une légende d'Indiens laveurs de vitres : ces gens-là, pour des raisons liées à leur ethnie, ne connaîtraient pas le vertige. Je ne sais pas par quels modes de socialisation ces gens parviennent à vaincre le vertige puisque je ne les ai pas étudiés précisément, et je veux bien croire jusqu'à preuve du contraire que ce ne sont pas exactement les mêmes modes de socialisation que les maçons qui travaillent en France. Mais ce dont je suis sûre, c'est que cette capacité n'est pas naturelle chez eux. Quand on attribue leurs compétences à leur origine ethnique, on naturalise leur expérience et leur savoir-faire (donc on les exclut du champ des qualifications).

Je vous donne un autre exemple, celui des violences en maison de retraite, dont on a d'ailleurs entendu parler ces derniers mois. En région parisienne, dans les maisons de retraite, une grande partie du personnel est originaire des Antilles. J'ai entendu

dire à plusieurs reprises que les Antillaises seraient violentes parce qu'elles auraient été battues quand elles étaient petites – paraît-il que ceux qui ont été battus battraient – au nom du stéréotype selon lequel les violences intrafamiliales sont censées être plus importantes aux Antilles qu'en métropole. On a affaire ici à une forme de naturalisation héritée du colonialisme/racisme. Beaucoup de naturalisations sont des rationalisations qui utilisent l'argument de la « race » ou du genre, voire, et c'est le pire, qui combinent les deux. Si l'on met ce type de conduite sur le compte du genre ou sur celui de l'origine sociale, on s'épargne d'avoir à s'interroger sur ce que l'on ferait soi-même confronté aux mêmes types de contraintes organisationnelles (faire quatorze toilettes de vieillards séniles dans la matinée, par exemple).

Si les naturalisations relatives à la « race » ou l'origine sociale sont explicites, en revanche, les naturalisations relatives au genre, elles, ne sont souvent même pas énoncées. Par exemple, il va de soi que le métier d'auxiliaire puéricultrice est un bon métier pour les femmes non qualifiées. Et les femmes qualifiées le pensent aussi puisqu'elles donnent leurs enfants à garder aux auxiliaires puéricultrices. Or, c'est l'un des métiers où le taux de morbidité est le plus élevé : à en faire désespérer les médecins du travail. Mais cela ne fait pas la une des journaux, n'intéresse personne et tout le monde continue à croire qu'être auxiliaire de puériculture est un très bon métier pour les filles. Pourquoi pour les filles ? Et bien, implicitement, s'occuper des bébés fait partie de ce qui est considéré comme les intérêts normaux des femmes. Il est normal que toute femme de 17 à 55 ans trouve extrêmement bien de ne vivre qu'avec des nourrissons qui ont toujours le même âge. Mais vous n'avez jamais la joie de les voir partir un jour, à l'âge adulte, etc.... non, ils sont tout le temps petits ! C'est répétitif. Mais évidemment personne ne vous le dira, parce qu'on ne veut pas savoir ce qu'il se passe dans les crèches où l'on met nos enfants. Mais si une auxiliaire de puériculture osait dire publiquement : « Je ne peux plus supporter les enfants », là on verrait apparaître le poids des normes sexuées. On s'exclamerait : « Une femme ? Qui ne supporte plus les enfants ? Qu'est-ce que c'est que cette femme ? ». Une femme qui n'aime pas les enfants, c'est une mauvaise femme. Quelque chose de son être, de sa féminité même, serait remis en question. Mauvaise professionnelle et mauvaise femme, puisque dans ce métier il y a un recouvrement complet entre féminité et professionnalité.

Selon l'idéologie naturaliste, toutes les femmes aiment s'occuper des enfants tout le temps... sans tenir compte que les enfants hurlent, qu'il y a parfois des bruits d'enfants très pénibles – surtout quand vous en avez quinze dans la même pièce –, qu'ils font pipi, caca, qu'ils s'accrochent au corps des adultes – or être sans arrêt sollicité dans le registre pulsionnel peut être extrêmement agaçant – et qu'ils doivent aussi être surveillés tout le temps. La vigilance doit être constante parce qu'ils font des tas de bêtises, y compris dans les crèches, parce qu'ils se battent entre eux, se mordent. Et le soir, les parents voient les morsures mais pas le travail accompli pour les éviter. C'est une grande constante du travail de *care* : quand il est bien fait, il ne se voit pas. En revanche, si votre enfant s'est fait mordre ou s'il n'a pas été changé dans les temps par exemple, vous allez le voir à cause des marques, des érythèmes, etc. Il y a une vraie difficulté à rendre visible ce travail-là puisque quand il est bien fait, il ne se voit pas.

Dernière chose importante : les enfants en âge d'être en crèche n'ont pas de conversation. Donc quand vous êtes toute seule avec quinze enfants, ce qui arrive dans les crèches parisiennes, bondées, où il manque du personnel parce qu'il y a une pénurie d'aides puéricultrices – il y a une « crise des vocations », on ne trouve pas suffisamment de femmes pour faire ce métier –, vous êtes très très isolée. Certes vous êtes avec des êtres humains tout le temps, mais ce n'est pas comme être avec des adultes.

Tout ça pour dire qu'il y a une réelle pénibilité dans le métier d'auxiliaire de puériculture. Par ailleurs, ce métier constitue une espèce de loupe grossissante sur la situation des mères au foyer : plusieurs enfants en bas âge pendant un certain temps, isolées, avec des petits qui n'ont pas le même répondant que des adultes ; elles sont bien dans des conditions peu ou prou semblables.

Les enquêtes que nous avons faites dans les crèches montrent que les auxiliaires ne parlent pas entre elles non plus de cette pénibilité du travail. Elles ne se disent jamais qu'elles ne supportent pas les enfants, ou le moins possible.

Évidemment, le corollaire de tout cela, c'est qu'il y a parfois des passages à l'acte violents, eux aussi passés sous silence. Le discours officiel, celui qui est admis parce qu'il ne remet pas en cause l'identité, c'est que les familles sont très pénibles – et là, par contre, elles peuvent en parler pendant des heures. La plainte est déplacée. Les

familles sont très pénibles, mais les enfants, eux, sont adorables : « Je ne m'en lasse pas », « je les adore », etc. Virginie Sadock<sup>5</sup> a appelé ce phénomène l'enjolivement de la réalité, que l'on retrouve d'ailleurs dans d'autres activités très féminisées de prise en charge des autres. Il y a construction d'une espèce de néo-discours et de néo-réalité où tout est beau, où l'on aime les enfants. « C'est formidable de travailler avec des enfants », etc.

Le discours défensif collectif que tout le monde partage plus ou moins empêche de parler des vrais problèmes que sont la répétitivité du travail dans les crèches, l'absence de promotion, le fait que ces femmes s'usent corporellement beaucoup, souffrent de lombalgies, et qu'on ne sait pas quoi en faire parce que rien n'a été prévu pour les sortir de la crèche. Les enfants, eux, sortent, mais pas les auxiliaires...

Je voulais vous montrer avec cet exemple que la naturalisation du travail de *care* se construit dans une interaction entre le regard des autres et le sien propre. Cette fameuse idéologie naturaliste qui nous dit qu'il existe des choses formidables pour les femmes est renforcée par les processus de défense qui permettent aux femmes de tenir dans ce type de situation.

Le sujet-femme, pour se faire aimer, se faire accepter, s'intégrer dans une équipe, tend à se conformer à l'image qui est attendue de lui. Voilà un premier niveau.

Mais il y a un deuxième niveau, sur lequel je voudrais insister, qui entre en ligne de compte dans l'invisibilité du travail et qui est lié à l'efficacité même du travail. Le travail fait au service des autres n'est réellement bien fait que s'il ne se voit pas.

Par exemple, un directeur a rendez-vous avec X. La secrétaire, le sachant, se dit qu'il va avoir besoin de tel ou tel dossier le lendemain matin. S'il s'agit d'une bonne secrétaire, le directeur n'aura pas besoin de les lui demander. Or, ces dossiers ne sont pas forcément faciles à retrouver. Ils peuvent être archivés, ils peuvent être partis dans un circuit quelconque, etc. Il faut donc souvent mettre en œuvre pas mal de compétences, et en particulier des « compétences de réseaux » : « Je connais un tel dans tel service qui va m'aider à mettre la main sur telle info », etc. Il s'agit donc d'un travail qui peut être très compliqué à faire. Si la secrétaire raconte à son patron – et il y en a qui le font – toutes les difficultés qu'elle a rencontrées pour trouver les dossiers dans les temps, son travail sera raté. Pourquoi ? Il ne faut pas que le patron soit au courant de tous les

démêlés, de toutes les péripéties, de toutes les choses incroyables qu'il a fallu faire pour trouver ces dossiers, dans la mesure où, précisément, la secrétaire est là pour épargner son patron d'avoir à se préoccuper de ce genre de « détails ». Sa tâche n'est pas seulement technique, elle consiste aussi à économiser l'énergie de l'autre. La secrétaire ne peut pas dire : « Vous ne vous rendez pas compte de tout ce que vous ne m'avez pas demandé et que j'ai fait quand même. » Ou bien, elle risque de passer pour une personne qui se plaint tout le temps... le contraire de la « perle » !

On peut dire la même chose à propos du verre d'eau dans les chambres des malades. Laisser un verre d'eau à proximité du malade, c'est anticiper sa soif ; il ne va pas avoir besoin de demander à boire. Or, quand on a toujours tout sous la main, on ne s'en rend plus compte.

C'est ce qu'on appelle les savoir-faire discrets, c'est-à-dire des savoir-faire qui, pour être efficaces, doivent être complètement invisibles, mais qui, du coup, ont peu de chance d'accéder à la reconnaissance. En effet, si ce n'est pas visible, c'est très difficile à reconnaître.

Je ne dénonce donc pas le fait que ce travail soit invisible. Il doit l'être, c'est cela le problème. Comment se faire reconnaître pour quelque chose qui ne se voit pas ? Il y a un déficit chronique de reconnaissance de ce type d'activités. Évidemment, une fois qu'on le sait, cela change un peu la donne. Mais néanmoins, pour que ça continue à bien fonctionner, il faut quand même que ça reste invisible.

Comment faire ? Il existe tout de même des moyens pour parvenir à la reconnaissance. Lorsqu'on ne peut pas se faire reconnaître par l'utilisateur, c'est très problématique, surtout quand l'utilisateur est un supérieur hiérarchique. Mais on peut se faire reconnaître par ses pairs, parce que ce qui ne se voit pas peut néanmoins s'énoncer. Par exemple, vous, [NDLR : gestionnaires de laboratoire] dont on peut dire que vous formez une communauté de pairs – vous êtes tous plus ou moins dans les métiers de la gestion –, vous pouvez discuter de votre travail et énoncer des jugements comme « Oh dis donc, tu as fait comme ça, mais c'est très astucieux, c'est vraiment bien, ça me donne des idées. » Puis quelqu'un d'autre va dire : « Tiens, moi, dans la même circonstance, je n'ai pas exactement fait de la même manière. » On va se rendre compte que l'autre se débrouille autrement et ça va apporter d'autres solutions aux problèmes.

La discussion entre pairs de ce travail invisible

constitue donc déjà un niveau extraordinaire de formalisation du travail. En effet, on sort à ce moment-là de l'individuel pour produire de la formalisation collective, qui peut aboutir à une reconnaissance collective du métier et des professions. Mais on ne peut y arriver, à mon avis, qu'à la condition d'admettre qu'il faut parler du travail réel, du travail qu'on fait effectivement. Or, quand on parle de ce qu'on fait, on se rend compte qu'on transgresse tout le temps les règles. Il faut alors oser en parler ensemble, ce qui nécessite de faire confiance aux gens avec lesquels on en parle.

Dans n'importe quel domaine, que ce soit la gestion, le soin infirmier, le travail des ingénieurs ou des médecins, peu importe, il y a le travail prescrit et ce qu'on est obligé de mettre en œuvre et d'inventer pour accomplir ce travail. Cela impose de prendre une certaine liberté et une certaine autonomie par rapport aux consignes, à tel point que le strict respect des consignes a été dénommé « grève du zèle ». En effet, dès qu'on travaille, on s'écarte ou on s'affranchit des consignes. Or, d'une part ce « non-respect » des consignes est difficile à exprimer aux hiérarchiques, mais d'autre part, s'il n'est pas dit, on se trouve piégé au bout d'un moment dans des prescriptions contradictoires, parce que prescrites sans connaissance des difficultés concrètes du terrain. On se trouve alors dans des situations problématiques où il faut transgresser les règles ou faire des infractions que l'on considère soi-même comme graves.

Beaucoup d'exemples illustrent ce problème en psychodynamique du travail puisque nos enquêtes portent justement sur la question de la souffrance au travail. Prenons le cas d'infirmières qui sont prises dans la contradiction suivante : elles n'ont pas le droit d'attacher les malades mais elles ne sont pas suffisamment nombreuses pour bien les surveiller. Elles vont alors donner des neuroleptiques – cachés dans la soupe – qui ne sont pas prescrits par les médecins. Elles vont donc donner des médicaments non prescrits pour pouvoir respecter la prescription de ne pas attacher les malades agités. Quand on attache les malades agités, cela les rend grabataires et cela pose toute une série de problèmes de santé. Pour résoudre la contradiction, elles vont trouver une solution, les neuroleptiques dans la soupe, qui n'est pas la solution idéale, qui ne se voit pas et qu'elles ne diront pas. Mais elles ne considèrent pas pour autant cette solution, ce « moindre mal », comme du « bon travail » et elles en souffrent.

Il faut, dans ces circonstances, trouver des solutions

pour que la parole puisse à nouveau circuler, sans risque de sanction, s'arranger pour que les problèmes remontent, et modifier les organisations du travail de sorte que les personnes ne se retrouvent pas piégées dans des situations où leurs propres arrangements pour faire au mieux ne leur conviennent pas. Ici aussi, la capacité à faire remonter les problèmes collectivement est fondamentale.

Pour conclure, je tiens à souligner qu'indépendamment des situations dégradées, le fait de travailler impose nécessairement, et dans tous les cas, de prendre de la latitude par rapport à la prescription. Comprendre le travail, c'est admettre cet écart imprescriptible, c'est donc aussi prendre le risque de découvrir à quel point les prescriptions sont parfois inadéquates... cela veut dire pour les encadrants et autres hiérarchiques d'accepter de se mettre à l'écoute du travail réel, sans préjugé, ce qui est une tâche au moins aussi difficile que celle d'oser dire ce que l'on fait réellement.

---

1 Mathieu, N.C. (1973)

---

2 Condry, J. C. & Condry, S. M. (1976)

---

3 Soutien de famille

---

4 Pierce Jennifer, L. (2002)

---

5 Sadock, V. (2003)

# Synthèse des ateliers

Les stagiaires se sont répartis dans divers ateliers pour débattre des questions soulevées lors des conférences et partager des expériences personnelles.

Parmi les participantes, pour la plupart administratives au CNRS, nombreuses sont celles qui réagissent aux propos tenus lors des conférences du matin, tant leur teneur fait écho à ce qu'elles ont personnellement vécu. Beaucoup reconnaissent qu'elles n'ont pas fait la carrière qu'elles auraient aimée.

Plusieurs raisons sont évoquées quant à ce « non-choix », ou ce choix contrarié qui les ont amenées aujourd'hui aux postes qu'elles occupent. Les unes n'étant pas obligatoirement exclusives des autres.

Soit elles se sont engagées dans des filières en cédant aux pressions familiales : « je n'ai pas choisi mes études, c'est ma famille qui m'a orientée. Parce que si ça n'avait été que de moi, j'aurais été vers la botanique, ou quelque chose comme cela, c'est une passion. »

Soit elles se sont censurées, ou limitées dans leur carrière, au bénéfice de leur mari : « lorsque j'étais jeune, il ne fallait pas que la femme gagne plus que le mari. C'était très important. », « j'ai suivi un mari qui changeait tout le temps d'endroit. Je l'ai donc suivi, et ma carrière a été laminée ».

Pour beaucoup encore, c'est parce qu'elles ont choisi de se rendre disponibles pour leurs enfants : « mon premier choix, c'était d'avoir mon indépendance en travaillant. Et peu importe si je ne faisais pas un travail qui m'intéressait, mon choix c'était d'élever les enfants ».

Une parle d'un collègue qui n'évolue justement pas dans sa carrière de gestionnaire (d'après ce qui est dit, les hommes ne restent pas longtemps sur ce type de poste) parce qu'il a la charge de ses enfants : « il fait ce que je fais à la maison, il a plus le rôle de maman. Il va chercher les enfants à l'école. Il reste gestionnaire parce que ça l'arrange. »

Ce dernier point, celui de la charge familiale, semble être prédominant parmi les facteurs « inhibants ». Il revient en effet sans cesse dans les discussions, comme le fait remarquer cette intervenante : « une question a été posée : pensez-vous que vous faites ce métier mieux qu'un homme, ou un homme ferait ce métier mieux que vous ? Le curseur repart vers la cellule familiale. On ne reste pas au travail, on repart chez soi et on reparle des problèmes de

négociations de vie avec son conjoint, sur la façon dont chacun doit se comporter pour ensuite revenir vers le travail. On n'arrive pas à se centrer sur le milieu professionnel. »

Mais ce qui est le plus regretté, et cette raison est certainement la résultante de celles précédemment évoquées, est le manque de confiance. Presque toutes s'accordent à dire qu'elles se sont auto-censurées par peur de ne pas y arriver, ou de mal y arriver. Attitude que regrette fortement d'ailleurs un intervenant, chercheur au CNRS, chez ses collègues femmes : « je ressens dans les laboratoires un grand manque de confiance chez les filles, pourtant douées, avec des capacités. Quand je leur demande, sachant ce qu'elles ont fait, pourquoi elles n'évoluent pas, certaines me répondent : « oh tu sais moi, je suis une fille, alors... » ».

Un autre témoignage, cette fois-ci féminin, montre à quel point ce manque de confiance peut se révéler quand un homme rejoint une équipe de femmes, alors qu'il occupe le même poste qu'elles : « dans mon service on était six, trois gestionnaires et trois assistantes gestionnaires. Parmi les trois gestionnaires, dont moi, il y avait un homme, mais on était censé être à égalité. On s'est rendu compte, au bout de six mois, que cet homme est devenu le coq de la basse-cour. C'est devenu le chef. Il n'en avait pas les prérogatives, mais malgré tout, l'ensemble des petits poules que nous étions nous tournions vers lui pour picorer les informations. »

Plusieurs, à un moment particulier de leur vie (enfants devenus grands, âge avancé, expériences professionnelles cumulées, divorce) se sont rendues compte qu'elles étaient finalement capables de faire plus et mieux, ou tout simplement qu'elles étaient des employées performantes dans leur domaine. C'est à ce moment là que le désir de reconnaissance se fait sentir, mais n'ayant pas le plus souvent acquis les « outils » (en terme de comportement carriériste), elles n'arrivent pas à évoluer professionnellement. Le terme de frustration apparaît souvent dans leur propos.

C'est alors que le débat s'oriente vers une recherche de solutions, de projets qui pourraient contribuer à changer ce sentiment de frustration,

de stagnation, en espoir d'ouvertures (vers un mieux-être, une meilleure reconnaissance, un projet de carrière).

Une, rappelant ce qui a été dit en conférence au sujet du travail de *care*, propose de ne plus faire ce travail « invisible » qui, du coup, fera ressentir son existence par son absence, et les conséquences qui en découleront.

Une autre parle de la nécessité de faire évoluer la carrière par une revalorisation des compétences, car « des compétences, on en acquiert tous les jours. Parce que le métier évolue énormément. Être gestionnaire il y a vingt ans, et être gestionnaire maintenant dans une unité, ça n'a plus rien à voir ».

Mais on revient à cette difficulté des femmes de se mettre en avant pour faire valoir leurs compétences, tant le manque de confiance semble les avoir structurées et abandonnées dans une attitude passive. Est cité l'exemple des travailleurs manuels qui eux ont réussi dans cette entreprise. Réussite qui peut en partie s'expliquer, comme quelqu'un le remarque, par le fait qu'ils soient organisés en puissants syndicats, contrairement aux administratives.

L'initiative de mécaniciens qui se sont organisés en réseau est aussi relatée : « d'abord, en étant entre soi, on va dire des choses qu'on n'a jamais pu exprimer parce qu'on est seul, on est isolé. Après bien sûr, il faut porter ces actions à d'autres niveaux ».

Se retrouver entre soi permettrait, entre autre, de mieux définir ensemble le métier de gestionnaire : « quand on le décrira en entier, je pense qu'on pourra avoir une meilleure base pour identifier toutes les tâches qui sont effectivement assumées ». Il sera donc plus aisé de valoriser les compétences en jeu.

La mise en place d'un réseau, la reconnaissance qui en découlerait par ses pairs, serait bien sûr une première étape. Il s'agirait ensuite d'obtenir la reconnaissance de la hiérarchie (sans oublier les chercheurs qui « sont bien contents d'avoir une gestionnaire qui les débarrasse de toutes ces tâches qu'ils considèrent comme ennuyeuses »).

PROGRAMME

Entre nature et culture :  
quel métier faites-vous  
au CNRS ?

09:30

Ouverture de séance  
**Tony Roulot**  
Délégué Régional

09:45

**CONFÉRENCE**  
**Perspectives historiques**  
**Sylvie Schweitzer**  
Historienne, professeure  
à l'Université de Lyon II

11:00  
Pause

11:15

**CONFÉRENCE**  
**Perspectives psychodynamiques**  
**Pascale Molinier**  
Psychologue, maîtresse de conférence laboratoire de  
psychologie du travail et de l'action du CNAM, GDRE Mage

12:00

**DÉBAT**

Déjeuner à 13:00

**Réflexions, échanges et partage d'expériences  
autour des thèmes des conférences**

Ateliers animés par

**Louis Bonpunt**, chargé de mission ressources humaines  
au département SPM du CNRS

**Florence Bouyer**, chargée d'études à l'Observatoire  
des métiers, DRH du CNRS

Restitution des ateliers

Bilan et perspectives

**Louis Bonpunt, Florence Bouyer  
et Sylvie Schweitzer**

Clôture

**Muriel Sinanides**

Responsable du service du personnel  
et des ressources humaines

15:45

16:30

17:00

**ATELIERS**

14:15

**Organisation**

Les conseillères et  
le conseiller formation  
des SPRH des Délégations

Paris A

**Évelyne Jautrou** 01 49 60 49 07  
jautrou@dr1.cnrs.fr

**Gwladys Maure** 01 49 60 41 84  
maure@dr1.cnrs.fr

Centre - Auvergne - Limousin  
**Pascale Letourneux** 02 38 25 76 15  
pascale.letourneux@dr8.cnrs.fr

Nord - Pas-de-Calais - Picardie  
**Yann Babut** 03 20 12 36 88  
yann.babut@dr18.cnrs.fr



**MARDI 16 NOVEMBRE 2004**



**Entre nature et culture :  
quel métier faites-vous au CNRS ?**

Sylvie Schweitzer  
Pascale Molinier  
Synthèse des ateliers



## Perspectives historiques

Sylvie Schweitzer

Historienne, professeure, Université Lyon II

Votre Délégué régional [NDLR. : Tony Roulot] vient de souligner que les hommes et les femmes ont légalement accès à toutes les fonctions mais qu'au CNRS, comme ailleurs, il y a moins de femmes que d'hommes dans les fonctions à responsabilités. Cette introduction me convient tout à fait puisque je vais présenter un historique, intégrant la relation entre nature et culture, de l'accès à ces différentes fonctions. J'y soulignerai comment l'égalité entre hommes et femmes est quelque chose de récent, à peine trente ans.

Par ailleurs, j'ai regardé avec intérêt la liste des inscrites et des inscrits. Je note qu'il y a une large majorité de femmes pour venir parler des problèmes de genre et d'organisation du travail. Je n'ai compté que quatre hommes dont les métiers sont assez représentatifs : responsable de formation, délégué à la GPEC<sup>1</sup>, conseiller en relations humaines et photographe réalisateur. J'ai également étudié les professions des femmes et ce sont là aussi des professions « attendues ». Il y a un certain nombre de documentalistes, d'infirmières, de secrétaires gestionnaires, d'assistantes sociales qui sont des métiers hautement féminisés, certains comme le métier d'infirmière l'étant depuis toujours. Concernant les gestionnaires, il s'agit ici du métier de secrétaire décliné au féminin et féminisé quasiment à 100 %. Lorsque le métier est décliné au masculin cela donne le secrétaire, ce qui a tout à fait une autre couverture sémantique ; le secrétaire de rédaction, le secrétaire d'État... bref, des métiers tout à fait autres.

Le métier de documentaliste fait partie des métiers de la documentation, ceux d'infirmière, de secrétaire gestionnaire, directrice ou responsable des ressources humaines peuvent se regrouper sous le thème des métiers des soins, du souci de l'autre, métiers féminisés quasiment depuis toujours. Parmi les professions plus récemment investies par les femmes, il y a celle de directrice, Madame Hatet-Najar en est une représentante mais comme elle est directrice de la Mission pour la place des femmes, je ne sais pas s'il faut vraiment la compter. En revanche, les chercheuses et les doctorantes qui sont parmi nous constituent un phénomène beaucoup plus neuf par rapport à l'histoire des femmes. Je vais y revenir.

Il n'est pas question pour moi de tenir ici des discours sur les « pauvres femmes », il me semble que cela ne sert à rien parce que les choses évoluent à coup de lois, notamment sur l'enseignement et sur la parité. Je vais insister sur les questions de l'inégalité entre les hommes et les femmes dans l'enseignement jusqu'à des temps tout à fait récents. Cette condition inégale des hommes et des femmes commence à peine à se dénouer et remonte au début du XIX<sup>e</sup> siècle.

Elle a été très largement organisée dans ce nouveau monde qui surgit au XIX<sup>e</sup> siècle, monde de l'industrialisation et du bureau, où l'on va définir de nouveaux métiers. Après la Révolution française, au début du XIX<sup>e</sup> siècle, il s'agit d'inscrire l'inégalité des hommes et des femmes dans la loi. Cette inégalité n'allait alors pas de soi, sinon il n'y aurait pas eu besoin de lois pour l'organiser. Si les femmes avaient été naturellement inférieures, il n'aurait pas été nécessaire de les verrouiller dans une condition spécifique, celle du Code napoléonien, ce Code civil où les femmes, en particulier les femmes mariées, se trouvent en fait exclues du droit commun. Cette zone de « non droit » couvre l'espace privé, c'est-à-dire le statut d'épouse, et l'espace du travail, notamment le cadre de l'enseignement.

Cette inégalité va aussi s'organiser dans des inégalités citoyennes. Quand, après la Révolution française, on commence à organiser la démocratie et la République, c'est-à-dire quand on commence à discuter sérieusement de l'égalité des individus, à écrire la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, on se pose la question de savoir si les femmes font partie ou non de la citoyenneté. Et l'on discute largement : il y a la déclaration très connue d'Olympe de Gouges<sup>2</sup>, les clubs, les journaux, dans lesquels on débat de ces questions de fond : faut-il que les femmes soient citoyennes comme les hommes ? Faut-il qu'elles soient des membres de l'État de droit comme les autres ? Or, la réponse est non. Les femmes seront quasiment exclues de cet État de droit. Elles n'auront pas le droit de voter ni celui d'être éligibles. *De facto* quand on n'est pas éligible, on n'est pas député et on ne participe donc pas à l'élaboration des lois de son pays. C'est fondamental. On parle toujours

16 novembre 2004

du « droit de vote », mais ce qui est beaucoup plus important, c'est le droit d'éligibilité. Ils ont d'ailleurs été dans le temps très souvent dissociés. On s'autorise dans un premier temps à penser que les femmes peuvent voter, puis ensuite qu'elles peuvent être éligibles et faire les lois.

Se construit là une importante inégalité civique, qui sera pourtant renforcée par une inégalité concernant leurs droits civils. En effet, à partir du moment où les femmes sont mariées, elles prennent le nom de leur mari mais elles prennent automatiquement aussi, et ce jusqu'en 1927, sa nationalité. Quand elles épousent un étranger elles sont donc reportées du côté des étrangers et des immigrés. Jusqu'en 1938, elles ne peuvent pas se faire établir de passeport ni donc quitter le territoire. Elles ne peuvent pas non plus, cela nous ramène au *care* et aux soins, se faire soigner en dehors de leur ville de résidence sans l'autorisation de leur mari. Jusqu'en 1965, les femmes mariées n'ont pas le droit de travailler sans l'autorisation de leur mari – cela nous concerne directement : Travail Organisation et Genre – et beaucoup de femmes racontent qu'elles n'ont pas travaillé parce que leur mari s'y opposait. Jusqu'en 1965 également, une femme mariée n'a pas le droit d'ouvrir un compte en banque sans l'autorisation de son époux. On a donc affaire à une mise sous tutelle des femmes mariées, ce qui explique sans doute en grande partie, en tout cas pour les femmes les plus diplômées, le taux de célibat assez élevé des femmes qui travaillaient.

Cette inégalité civile, cette dépendance des épouses, est doublée à mon sens d'une inégalité moins connue qui est l'inégalité scolaire. Après la Révolution française, le *xix<sup>e</sup>* siècle va réorganiser l'enseignement primaire, secondaire et supérieur. Napoléon déclare alors que les femmes ne font pas partie de la nouvelle université qui se crée et qui inclut l'enseignement secondaire. Les filles en seront exclues, il ne leur restera que l'enseignement privé, religieux (catholique ou protestant) et laïque. Dans ce cadre, les filles n'ont donc pas accès au baccalauréat, ce qui explique la configuration, y compris encore à l'heure actuelle, de l'organisation du travail. Jusqu'à la Troisième République et jusqu'aux lois Ferry de 1880 qui réorganiseront l'enseignement primaire, secondaire et supérieur, l'enseignement primaire n'est pas obligatoire pour les filles. C'est une option des communes. Quand on dit que « l'école est obligatoire depuis Jules Ferry » on parle en réalité de l'enseignement obligatoire en particulier pour les filles.

Autrement dit, à la fin du *xix<sup>e</sup>* siècle, on organise pour les filles l'enseignement primaire obligatoire, laïque et gratuit dans toutes les communes. Ce qui existait mais n'était pas obligatoire jusqu'alors, le devient du strict point de vue de la loi. On est désormais obligé d'apprendre à compter, à lire et à calculer aux filles. Au même moment, en 1880, après quinze années de discussions sur la possibilité d'un enseignement secondaire pour les filles, en particulier pour les filles de la bourgeoisie, on décide la création des lycées de filles. Concrètement, ceux-ci ne sont pas semblables aux lycées de garçons. En effet, fin *xix<sup>e</sup>* – début *xx<sup>e</sup>*, les lycées de garçons mènent au baccalauréat puis à l'université ; les garçons qui passent leur bac ont une dissertation obligatoire en grec et une autre en latin et les hommes ayant fait leurs « humanités » au lycée parlent donc ces langues.

Or, ce qui se crée pour les filles en 1880 est un enseignement secondaire court qui ne mène pas au baccalauréat. Quand les garçons font sept ans d'études, les filles en font cinq. D'autre part, l'enseignement dispensé aux filles dans les lycées exclut la philosophie, le grec, le latin et les mathématiques. Soit toutes les disciplines nécessaires pour commencer à comprendre le monde. À l'époque, quand vous ne faites pas de philosophie, pas de mathématiques et que vous n'avez pas accès éventuellement à la philosophie grecque dans le texte, vous restez un petit peu démunie. Les filles font malgré tout du calcul, de l'orthographe, de la grammaire, beaucoup d'histoire, de la géographie et des lettres. Et c'est une des raisons à mon sens pour lesquelles des métiers comme celui de documentaliste, même s'il y a d'autres raisons, sont des métiers de femmes. Ils peuvent être considérés comme des métiers relativement « passifs » où l'on est au service de l'autre, mais ce sont surtout des métiers inscrits dans l'ancien enseignement des lettres. Cela concerne la manipulation de l'écrit et les filles ont toujours été autorisées à faire des lettres.

De même, si vous regardez les traductions d'ouvrages, si vous êtes en particulier lecteur/lectrice de romans, vous vous apercevrez que les traducteurs sont souvent des traductrices parce qu'il s'agit là d'une vieille tradition que les filles apprennent les langues. De même qu'il est dans la tradition qu'elles fassent tous ces arts de convenance que sont la peinture, le piano, les arts de salon... Ce qui explique aussi et sans vouloir forcer le trait, que les filles restent majoritaires dans les cursus des Beaux-Arts ou des Arts et des Lettres à l'université.

Mais les interdits sont intéressants aussi. La philosophie est interdite aux femmes parce qu'elles ont un cerveau trop petit et, dit-on à l'époque, si elles mordent à la philosophie elles deviendront folles, parce que c'est trop compliqué. Mais l'argument principal réside surtout dans le risque qu'elles deviennent athées. Là se situe le piège majeur qui semble guetter les filles : celui de ne plus croire en Dieu et de ne plus obéir aux préceptes des textes sacrés.

En conséquence, si les filles n'ont pas le baccalauréat, ne font pas de philosophie, de latin, de grec, de mathématiques, elles ne peuvent accéder à l'enseignement supérieur. C'est donc aussi une manière d'installer légalement la non mixité du marché du travail, notamment à haut niveau. Si les filles ne font pas d'études supérieures, elles ne viendront pas concurrencer les hommes dans les métiers du droit, de la médecine et de la décision politique. On a donc affaire à une organisation inégale mais légale et inscrite dans les textes, phénomène qui sera dénoncé d'ailleurs par certains contemporains. À ce propos, une grande mathématicienne du XIX<sup>e</sup> siècle, Clémence Royer, dira lors d'une conférence non mixte (à l'époque quand on faisait des conférences, c'était comme aujourd'hui finalement : d'un côté les hommes, de l'autre les femmes) : « Dès que l'on parle science, on est finalement entraîné à parler grec. Le langage de la philosophie diffère du langage familier et la plus grande, l'unique difficulté de la science pour les femmes vient de la langue, de cette langue des Académies, ouatée de grec et cousue de latin. » Elle dit là très explicitement que l'on écarte les filles de certains enseignements tout à fait délibérément. Mais ce système qu'on organise légalement est aussi fondé sur l'organisation d'un certain nombre de représentations sociales cristallisées autour d'inégalités entre les hommes et les femmes et construites à partir de la nouvelle biologie naissante du XVIII<sup>e</sup> siècle. Quand la biologie apparaît, une de ses tâches est d'asseoir les différences entre les hommes et les femmes, et c'est à ce moment-là qu'on théorise le plus brutalement les humeurs des femmes. La fin du XVIII<sup>e</sup> siècle et le début du XIX<sup>e</sup> se caractérisent ainsi par l'apparition de nouvelles sciences qui légitimeront biologiquement les différences entre hommes et femmes. Cela constitue un changement par rapport à l'époque grecque, et je vous renvoie pour cela au livre de Françoise Héritier<sup>3</sup>, *Masculin/Féminin* (spécialement le deuxième tome) sur l'extraordinaire

ancienneté des différences et les hiérarchies. Ici, la théorisation de la hiérarchie entre hommes et femmes est organisée à partir d'un constat biologique simple : on ne peut pas nier qu'il existe des différences physiologiques puisque ce sont les femmes qui portent les enfants. Cette hiérarchie s'organise alors autour de la maternité, dont on sait quand même que ça occupe peu de temps dans la vie des femmes : neuf mois de gestation, multiplié par deux, trois, voire cinq, cela ne nécessite pas obligatoirement une organisation sociale systématiquement raidie. L'idée de cette biologie triomphante sera de s'appuyer sur la maternité des femmes pour organiser des différences et des hiérarchies, et en particulier de développer tout un raisonnement sur ce qu'on appelle *les humeurs* des femmes. Ce raisonnement se construit un peu comme un syllogisme : les femmes portent les enfants, au moment où elles portent les enfants elles sont affaiblies physiquement et comme elles sont faibles elles ont besoin d'être assistées par les hommes. De surcroît, elles présentent tous les mois au moment de leurs règles des différences biologiques avec les hommes ; elles sont encore une fois plus faibles mais elles sont en même temps dotées de pouvoirs « maléfiques » : elles font par exemple tourner les mayonnaises et le sucre (dans les sucreries elles sont écartées du lieu d'affinage parce qu'elles « font tourner » le sucre en noir). Ce sont sûrement des histoires que les quinquagénaires connaissent, peut-être moins les plus jeunes femmes.

Cette organisation de l'infériorité des femmes ancrée dans le biologique va aussi et surtout légitimer une autre série de catégorisation dans laquelle cette fois les femmes deviennent passives. Avec des oppositions et des correspondances bien évidemment : à la passivité des femmes correspond l'activité des hommes. À cette passivité des femmes serait aussi liée leur amour des tâches répétitives, en particulier les tâches répétitives du foyer. Par opposition, les hommes détestent les tâches répétitives comme chacun et chacune sait, et il faut donc les en exclure. On est là dans l'espace du foyer mais dans le monde du travail c'est la même chose : on envoie les femmes à l'usine pour les tâches répétitives. Les petits montages fins, les machines de l'OST<sup>4</sup>, c'est pour les femmes, pas pour les hommes. Regardez bien les photographies et les films historiques : ce sont les femmes qui exercent ces métiers méticuleux. Dans le même registre : comme les femmes sont faibles, léthargiques,

passives, elles n'ont donc aucune aptitude à la direction et au commandement. D'ailleurs la loi, le Code civil le prouve : elles sont dépendantes de leur mari qui commande. En regard, on dit que les hommes aiment commander et qu'ils ne savent pas obéir.

Cette organisation biologique du monde va avoir d'importantes conséquences parce que ces qualités supposées des femmes vont également être transposées dans le monde du travail. Les hommes sont aptes à l'innovation, les femmes n'y sont pas, un homme qui commande a de l'autorité, une femme qui s'insurge, commande ou a des comportements qui ne correspondent pas aux normes féminines est hystérique. Il existe donc toute une série de connotations négatives dès que les femmes osent s'attribuer des qualités associées à la virilité. Cette catégorisation biologique, doublée de lois interdisant l'accès aux formations et à l'enseignement, font entrer les femmes dans un cycle infernal et tautologique : on n'instruit pas les filles ou on les exclut de l'enseignement du grec, du latin, des mathématiques et de la philosophie. Une fois qu'elles sont devenues adultes, on déclare qu'elles ne savent rien ; évidemment puisqu'on ne les pas instruites. Puisqu'elles ne savent rien, c'est qu'elles sont idiotes et ne peuvent rien savoir. Il est donc inutile de leur enseigner quoi que ce soit. Ce cycle infernal durera jusqu'à l'entre-deux guerres, voire même jusqu'aux années 1970.

J'aborde maintenant un autre temps de la démonstration historique sur cette hiérarchie biologique entraînant une infériorité sociale. En France, il faut attendre l'entre-deux guerres (1924) pour que les filles aient accès au baccalauréat sans aucune restriction. Avant cette date elles pouvaient passer le baccalauréat, mais elles prenaient alors des cours particuliers de philosophie, de grec, etc., et devaient demander une autorisation spéciale au recteur. Ces femmes exclues de l'enseignement secondaire sont nos grand-mères pour les quinquagénaires et nos arrière grand-mères pour les plus jeunes. Il faut attendre 1924 pour qu'il y ait des programmes menant au bac dans tous les lycées. Cela concerne les filles nées juste avant la première guerre mondiale, dans les années 1905-1910. Elles sont la première génération à pouvoir faire, si elles le désirent et si leurs parents les soutiennent, des études secondaires qui mènent au baccalauréat et à l'université. Cela concerne une infime minorité de filles, de même qu'une infime minorité de garçons, les

lycées de l'époque étant réservés aux enfants des élites et de la bourgeoisie. Il y a un lycée par préfecture, c'est-à-dire un par département. En d'autres termes, c'est peu et il faut soit habiter la grande ville, c'est donc un phénomène urbain, soit avoir des parents disposés à vous payer les frais de pension et d'internat au lycée puisque l'enseignement secondaire est payant.

De fait, les filles investirent numériquement très lentement l'enseignement supérieur. Il y a eu bien sûr des exceptions, des « premières », au début du xx<sup>e</sup> siècle. Les filles ont dû batailler à la fin du xix<sup>e</sup> siècle pour devenir médecins, ou pour devenir avocates puisqu'on ne les autorise à s'inscrire au barreau qu'en 1900. Ce furent de vraies batailles féministes, avec bien sûr le soutien des hommes féministes. Avant 1900, on les autorise donc à faire des études supérieures mais non à monnayer leurs diplômes sur le marché du travail ; elles peuvent donc passer leur doctorat en droit, mais au moment où elles demandent à s'inscrire au barreau on leur dit « non » ou « vous voyez bien que vous ne votez pas la loi, comment voulez-vous arguer sur le droit ? C'est impossible ». Il est difficile pour elles d'accéder aux métiers, et en particulier à tout ce qui a trait à la souveraineté nationale. À propos des métiers du droit, l'un des métiers les plus tardivement ouverts aux femmes est le métier de magistrat. Dans tous les pays d'Europe occidentale on lie l'accès à la magistrature à l'accès à la citoyenneté, puisque rendre la justice fait partie des prérogatives régaliennes et citoyennes. Et il peut s'écouler entre cinq et trente ans dans les divers pays d'Europe occidentale avant que les femmes avocates citoyennes aient l'autorisation de devenir magistrates. Voilà pour l'avant-dernier métier ouvert aux femmes.

Le dernier métier ouvert, c'est l'autre métier lié à la souveraineté nationale à savoir le métier des armes. L'armée, le droit de porter l'uniforme et les armes, est le dernier domaine ouvert aux femmes en France, en 1974. Il est aussi lié à la citoyenneté. C'est qu'au moment où l'État national s'est construit, se pose la question de la citoyenneté. En effet, quand on est citoyen, on doit défendre en contrepartie son pays. Les citoyens doivent défendre le territoire et l'espace national. De cela, les femmes ont été tout de suite exclues : elles ont porté les armes sous la Révolution française, mais en 1793, un décret leur interdit de porter l'uniforme et les armes. Cela dure quasiment deux cents ans, puisque l'ouverture des armées sans quotas aux femmes

date de 1998<sup>5</sup> (l'ouverture avec quotas date de 1982). On dit donc qu'il n'y a pas beaucoup de femmes dans les armées mais il n'y avait pas de vivier jusqu'à récemment. Et ce phénomène vaut pour l'ensemble des professions qui s'ouvrent aux femmes. Il faut nécessairement un vivier pour pouvoir commencer à raisonner sur l'existence et le fonctionnement des discriminations entre les hommes et les femmes.

En conséquence, cette exclusion des femmes de l'enseignement supérieur a entraîné leur longue exclusion de tous les métiers de la décision. Qu'il s'agisse de la décision scientifique, politique, médicale ou juridique. Mais tout cela ne signifie pas pour autant que les femmes ne travaillaient pas. J'insiste sur ce point. En effet, l'industrie triomphante a construit des métiers pour les femmes. Et ces métiers pour les femmes, on les a pensés, j'insiste aussi, directement au féminin. La féminisation des métiers<sup>6</sup> ne concerne que les métiers demandant de hauts diplômes. Ces métiers construits directement au féminin sont les métiers que je citais tout à l'heure, le métier d'infirmière, de nourrice, etc. Par exemple, avant que Pasteur n'intervienne, les nourrices étaient « sur lieu » et nourrissaient les enfants de la bourgeoisie avec le lait destiné à leurs propres enfants. Mais une fois qu'on a eu inventé le biberon, pourquoi est-ce que les hommes n'auraient pas été nourrices et donné le biberon ?

Autre exemple : les femmes ont été exclues des métiers de la médecine, en particulier des métiers de l'obstétrique, parce qu'on trouvait que la vision d'une femme accouchant constituait une souffrance trop grande à supporter. Pourtant le métier de sage-femme était exclusivement réservé aux femmes. À partir de 1974, date à laquelle la mixité gagne tous les métiers, hommes et femmes accèdent à des professions jusque-là réservées à l'autre sexe. Simplement les hommes sont plus lents à devenir sages-femmes, nourrices et instituteurs de maternelle que les femmes à devenir magistrates, professeures d'université ou directrices de service.

Dans les métiers construits directement au féminin, on retrouve donc le métier d'institutrice de maternelle. En 1854, les hommes sont exclus par décret des écoles maternelles, et il faut attendre 1974 pour qu'ils aient l'autorisation d'y professer. Tous ces métiers sont les « métiers du *care* », expression américaine qui signifie « les métiers des soins ». Il existe beaucoup d'autres métiers construits directement au féminin : ce sont les métiers de

bureau, les métiers du papier. Les dactylographes, les dames des télégraphes, les dames qui trient les papiers de la Sécurité sociale, les femmes qui recopient les bordereaux dans les banques. Il faut retenir que ces métiers ne demandent pas de qualification ou alors une qualification que l'on peut acquérir sur le tas, sauf peut-être pour le métier de dactylographe... Par ailleurs, ce sont des métiers répétitifs où l'on obéit plutôt que l'on ne décide. Les premières machines à écrire, dans les années 1870, avant qu'elles ne servent au métier de dactylographe, sont destinées aux hommes qui écrivent : journalistes (100 % d'hommes), avocats (100 % d'hommes) et écrivains (beaucoup d'hommes). Lorsqu'on s'aperçoit que la machine à écrire est un outil véritablement innovant, que c'est un moyen très pratique pour reproduire les textes au moyen du papier carbone – notamment pour le travail de bureau généré par l'installation des usines au XIX<sup>e</sup> siècle –, que le métier de dactylographe va être répétitif, et que la dactylographe devra obéir à son chef de service ou à la personne qui dicte le courrier, on déclare alors que cela convient très bien aux femmes, et on ajoute que les touches d'une machine à écrire sont semblables à celles d'un piano...

Au XIX<sup>e</sup> siècle, dans les grandes usines textiles, ce sont les femmes et les enfants qui envoient les navettes sur les métiers à tisser (jusqu'à ce que le travail des enfants soit interdit avant 12 ans et que les adolescent-e-s prennent leur place). Les hommes, eux, sont déjà installés dès la première industrialisation à la réparation des machines, les femmes étant bien entendu exclues de la manipulation technique. C'est pour cette raison d'ailleurs qu'on ne leur enseigne pas la géométrie quand elles sont dans l'enseignement primaire et secondaire : la géométrie, en particulier la géométrie dans l'espace, est faite pour dessiner des pièces de machines, et les femmes ne dessineront jamais ces pièces. Elles ne seront jamais techniciennes, jamais réparatrices, jamais ingénieures... Pourquoi donc leur enseigner la géométrie dans l'espace ?

Lorsque le système industriel va se sophistiquer avec le fordisme et la décomposition des tâches, que l'on va inventer les aciers, les machines à haute vitesse de coupe, ce sont aussi des femmes qu'on installe sur les machines. On installe d'abord des garçons adolescents qui sont en apprentissage puis, plus le travail se décompose et se simplifie, plus on y met des femmes. Les hommes, eux, conçoivent et réparent les machines. Et on explique que c'est

parce qu'ils sont plus intelligents. Les ingénieurs disent, à propos du réglage des machines : « Nous installons un cerveau dans les machines avant de les mettre entre les mains des femmes. » Cette structuration du marché du travail dure globalement jusqu'à la période charnière des années 1965-1975. En effet, en l'espace de dix ans, les choses vont considérablement changer. Premièrement, le Code civil dont je parlais tout à l'heure est révisé : c'est la fin de la dépendance de la femme mariée.

Deuxièmement, il y a une explosion entre 1965 et 1968 des espaces de formation, particulièrement des espaces de formation universitaire avec la multiplication des campus. À l'intérieur de cette démocratisation de l'enseignement secondaire et supérieur, les femmes vont trouver une place plus importante. Les mères ont eu le droit de passer le baccalauréat en 1924, leurs filles arrivent dans le système scolaire des années 1965-1970 et font des études. Non seulement on élargit le nombre des lieux de formation avec l'extension des collèges, des lycées, des universités, mais d'autre part, on installe en 1974 – ça n'a que trente ans – la mixité dans l'ensemble des lieux d'enseignement (l'école maternelle, l'école primaire et les lycées). Alors que les lieux de formation universitaires ont toujours été mixtes, les grandes écoles comme les Mines constituent des bastions de résistance. L'un des derniers à tomber est l'École polytechnique<sup>7</sup>. Les femmes n'ont pu intégrer Polytechnique tant que cela a été une école militaire puisqu'elles étaient interdites du métier des armes.

Cette mixité de l'enseignement est fondamentale pour la place des femmes sur le marché du travail. Dans les années 1970, les discours sur l'infériorité biologique des filles avaient toujours cours, notamment pour expliquer leur moindre performance à l'école : les filles auraient eu, par exemple, un cerveau plus petit que celui des garçons. Or, les filles vont se confronter aux garçons dans les classements scolaires, et tout le monde va s'apercevoir, y compris elles, qu'elles prennent les premières places. En l'espace de cinq ou six ans, c'est-à-dire en l'espace d'une scolarité, on ne peut plus dire aux filles qu'elles sont moins bonnes élèves que les garçons. Les garçons seront alors obligés d'intégrer que, scolairement, les filles les dépassent. Et c'est très rude pour eux aussi. Parce que tant qu'ils campaient dans leurs lycées et leurs écoles non mixtes, ils ne s'affrontaient qu'entre eux. Là, les choses changent radicalement.

Cette mixité est très importante à mon sens d'autant qu'elle est doublée par d'autres lois, qui sont comme une espèce de complément, puisque les femmes adultes des années 1960-1970, obtiennent le droit à la contraception puis le droit à l'avortement. Elles auront moins d'enfants et ne seront plus soumises à cette vieille crainte biologique que représente la maternité. Maintenant, elles contrôlent leurs maternités, mais la contraception implique un autre changement très important : elles vont choisir le père de leur-s enfant-s. Ce dernier fait représente une mutation radicale à l'échelle des siècles, à l'échelle de l'anthropologie. Car on a finalement toujours marié les filles, décidé qui elles épouseraient.

Les lois sur la parité, quant à elles, constituent presque de l'impatience sociale. C'est très utile, mais à l'échelle du raisonnement, de la longue durée, s'il n'y avait pas les lois sur la parité, en cinq, dix, ou quinze ans, probablement une génération, les filles seraient majoritaires quasiment partout.

J'attire votre attention sur le fait qu'à la mixité de l'enseignement correspond la mixité des concours de la fonction publique (je ne parle pas de ceux pour être chercheuse ou chercheur se déroulant devant une commission, où il y a trois ou quatre postes, et où l'on voit tout de suite si vous êtes un homme ou une femme) pour l'accès à l'enseignement, l'accès à la magistrature, etc. Prenons le rang A de la fonction publique : jusqu'en 1974, il y avait des concours pour les hommes et des concours pour les femmes. Il y avait le statut de la fonction publique de 1945 qui disait : pas de discrimination entre hommes et femmes. Parfait. Sauf que les concours pour les hommes étaient ouverts tous les ans et les concours pour les femmes éventuellement tous les cinq ans. Et tous les ans, il y avait plus de places pour les hommes que tous les cinq ans pour les femmes. Ce n'était pas de la mixité. Idem pour l'enseignement secondaire, le CAPES, l'agrégation, etc., tout était non mixte. En 1974 : mixité des concours et de l'enseignement. Quinze ans plus tard : dans le rang A de la fonction publique, la part des femmes dans les personnes recrutées est de l'ordre de 70 et 80 %. Ce sont les hommes qui vont bientôt demander la parité... Dans vingt ans tout aura explosé. Cela signifie que les filles seront majoritaires dans les recrutements. Les femmes sont actuellement majoritaires dans tous les cursus de l'enseignement supérieur. Vous voyez donc bien ce qui est mis en cause quand on parle d'un retour à la non mixité de l'enseignement. C'est pour cela

que j'y suis absolument opposée. Quand on connaît le début de l'histoire, on dit : « non ». L'enseignement mixte est très important pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Il reste des problèmes, dans certaines matières comme les mathématiques par exemple : à cause de la loi Camille Sée de 1880<sup>8</sup>, les filles et leurs enseignant-e-s ont peut-être continué à penser qu'elles n'étaient pas douées en mathématiques... Il reste aussi des problèmes dans les métiers de la technique, notamment les écoles d'ingénieurs qu'on leur avait toujours interdites, même si ça progresse de manière intéressante tous les ans. Partout ailleurs, les filles sont majoritaires. Elles sont majoritaires en première année de médecine, elles sont majoritaires en cinquième année de médecine, etc.

### Discussion avec la salle

**La salle :** Elles ne sont pas majoritaires partout... Pas aujourd'hui, voyez les postes importants...

**Sylvie Schweitzer :** En fait, il faut raisonner en terme de génération : quel âge ont les hommes et les femmes qui sont à tel ou tel niveau de responsabilité ? Si vous prenez aujourd'hui l'ensemble de la population active à haut niveau de diplôme, de 26-30 ans à 65-70 ans, vous incluez des individus qui sont arrivés à leurs responsabilités avant cette histoire de mixité et tout ce que je viens de décrire, vous vous apercevez alors que la première génération de filles et de garçons qui a profité, vécu la mixité de formation et la mixité du marché du travail est celle née en 1970. Ces enfants qui ont eu 4 ans en 1974 ont été les premiers à intégrer des écoles maternelles mixtes. Ces individus-là ont 30 ans maintenant.

**La salle :** Ce n'est pas suffisant pour savoir ce qui se passera quand ces femmes auront 50 ans.

**Sylvie Schweitzer :** Bien sûr qu'on ne sait pas, ce sont des individus qui ne sont pas encore à l'âge des responsabilités. Et quand on regarde les proportions d'hommes et de femmes tout en haut de la hiérarchie, je ne nie pas qu'il y ait de sexisme, mais comme historienne, ce que je demande, c'est qu'on regarde ce qui s'est passé avant, comment ça a changé, et comment on peut envisager de se projeter.

**La salle :** Je suis directrice de recherche au CNRS. J'avais lu votre ouvrage et j'ai été très intéressée par votre communication. Je voudrais apporter à la fois une correction, un complément et une interrogation. Une correction d'abord : vous avez dit que l'exclusion des femmes du métier des armes sous la révolution datait de 1789, c'est 1793. Il y a eu en effet une grande participation des femmes aux troupes révolutionnaires, notamment au travers des

légions d'amazones. Le complément maintenant, d'autant plus qu'on se trouve dans une enceinte de recherche, concerne la participation des femmes à la décision politique. J'aurais bien aimé entendre le nom d'Irène Joliot-Curie qui était ministre du gouvernement de Front populaire, ministre de la recherche.

**Sylvie Schweitzer :** Elle n'était pas ministre.

**La salle :** Elle était secrétaire d'État. On aurait pu en parler. D'ailleurs, il y avait trois femmes secrétaires d'État dans le gouvernement de Front populaire avant l'accès des femmes au droit de vote. Et quant à l'interrogation, vous avez parlé de cette majorité de femmes dans la plupart des emplois, mais ne pensez-vous pas que dans un certain nombre d'emplois, notamment dans la magistrature, la féminisation va de pair avec l'amointrissement du prestige d'un certain nombre de hautes fonctions ou du moins conçues comme telles ? Quant à la question finale fort intéressante que vous avez posée à la fin de votre conférence, au sujet de la prospective : « Que se passera-t-il dans vingt ans pour cette première génération qui a vécu la mixité de formation ? », ne pensez-vous pas que, dans vingt ans, on gagnera peut-être ce que Michel Rocard disait à propos de la différence ethnique : le droit à l'indifférence du genre plutôt qu'à la mixité ou à la parité ? Et que ces questions-là seront résolues uniquement au niveau de la compétence et non plus au niveau du genre ?

**Sylvie Schweitzer :** Je vais reprendre vos questions dans l'ordre. L'interdiction du métier des armes, c'est effectivement 1793, précisément après que les femmes aient pris une part active à la Révolution française.

Sur les trois femmes, j'insiste, secrétaire d'État et ministre, ce n'est pas la même chose. En 1936, il y a effectivement trois femmes nommées par le gouvernement de Front populaire de Léon Blum. Je n'en ai pas parlé et je n'ai rien dit non plus sur les pionnières ou les premières, car ce n'était pas l'objet de la conférence. Il y avait trois femmes donc : Irène Joliot-Curie, la fille de Pierre et Marie Curie, Cécile Brunschvicg qui est une militante d'associations féministes et Suzanne Lacorre. Irène Joliot-Curie est proche du parti communiste, Cécile Brunschvicg est proche des radicaux de gauche – le Front populaire est une alliance des trois partis – et Suzanne Lacorre est proche du parti socialiste. J'insiste sur le fait qu'elles sont secrétaires d'État et non ministres, et qu'elles n'ont ni crédit ni personnel. Irène Joliot-Curie est à la

Recherche, où l'une de ses missions est de réfléchir à la création du CNRS. Brunschvicg et Lacorre de leur côté sont à la Santé. Longtemps les femmes, y compris ministres, sont dans des branches dont l'accès est possible pour elles. Quand Simone Veil était magistrate, tout le monde pensait que si elle était ministre, elle aurait la Justice. Pas du tout. La justice est un privilège régalien, nous sommes en 1974, il en est encore trop tôt pour être ministre de la Justice si l'on est une femme.

Donc ces trois femmes n'ont pas de personnel, pas de ministère, pas de bureau. Elles téléphonent en permanence à leur ministre pour demander une secrétaire et quelqu'un pour répondre au téléphone. Au bout de trois mois, Irène Joliot-Curie pour ne citer qu'elle, claque la porte en disant que les conditions de travail ne sont pas possibles. Voilà donc pour ces femmes secrétaires d'État.

Troisième question, la question du prestige des métiers. À partir du moment où s'installe la vraie mixité du marché du travail et où les femmes ont la possibilité de faire les mêmes métiers que les hommes, même si numériquement on n'est pas encore à 50/50, ce ne sont pas les hommes qui s'en vont. Contrairement à ce qu'on dit, ce ne sont pas les hommes qui fuient la magistrature, qui fuient les métiers du secondaire, les métiers de la maîtrise de conférences ou les métiers de chercheur. Ce sont les femmes qui arrivent, ce n'est pas la même chose. Les femmes prennent leur place et de fait, numériquement, le nombre d'hommes baisse. Il n'y avait aucun problème pour les hommes tant qu'il n'y avait pas de femmes. Quand la magistrature était à 100 % masculine, il n'y avait aucun problème. Ce n'est pas qu'il y a une baisse de prestige et que les hommes s'en vont, ce sont les femmes qui arrivent. La « baisse de prestige » est construite pour essayer de « délégitimer » ces femmes. Où va-t-on s'arrêter ? Quand il y aura plus de femmes ministres que d'hommes, on dira que le métier de ministre se dévalorise ? Non, il ne faut pas raisonner comme ça.

À propos de la question de l'indifférence au genre, je ne sais pas si la référence à Rocard et aux questions ethniques est une bonne chose, parce que pendant très longtemps on a travaillé sur les femmes comme on travaillait sur les minorités. Je ne sais pas comment cela se passait en psychologie, mais en tout cas, chez les historiens et les historiennes on disait qu'il fallait s'intéresser aux femmes comme on s'intéresse aux étrangers, aux Juifs et aux Noirs, comme on s'intéresse aux minorités. Or les

femmes ne sont pas une minorité ; numériquement elles sont majoritaires, et sont dans tous les milieux sociaux, « dans toutes les couleurs », dans toutes les religions, etc. Toute comparaison avec des questions ethniques ou autres fait glisser la question des femmes vers des problèmes de minorité. Or, les femmes ne sont pas une minorité et ne doivent pas être étudiées comme telle.

Quant à la question de l'indifférence, oui, j'espère que cela viendra, qu'il n'y aura plus besoin d'organiser des conférences sur les questions du biologique, de la nature et de la construction de la différence.

**La salle :** J'ai une petite précision à apporter sur la féminisation dans les armées. Elle est effectivement légale mais il subsiste un certain nombre de bastions fermés aux femmes. Je pense aux sous-marins nucléaires, que ce soit les sous-marins d'attaque ou les lanceurs d'engins. Je pense au commando marine, au commando de l'air et à deux régiments spécialisés : le 11<sup>e</sup> choc [NDLR : 11<sup>e</sup> demi-brigade parachutiste de choc] et me semble-t-il le 8<sup>e</sup> hussard [NDLR : 8<sup>e</sup> régiment de hussard] qui sont des régiments d'actions spécialisées où ce ne sont pas précisément des enfants de chœur. Du coup, il n'y a pas de femmes.

**Sylvie Schweitzer :** Vous avez tout à fait raison. Il y a des exceptions dont il est tout à fait intéressant de parler. En fait, avant que les femmes ne soient interdites de sous-marins, elles étaient aussi évidemment interdites de bateaux de guerre. Les sous-marins, c'est un cas tout à fait particulier. Ce n'est pas forcément parce que ce ne sont pas des enfants de chœur.

**La salle :** Il y a des problèmes d'habitabilité paraît-il.

**Sylvie Schweitzer :** J'y viens. En fait, avant d'autoriser les femmes sur les bateaux de guerre, il y a eu beaucoup de discussions du type « ce n'est pas possible parce qu'il n'y a pas de place, pas d'habitabilité, on ne peut pas mélanger les sexes, il faut absolument que chaque sexe ait son quart, ait ses toilettes, ses douches ». C'était exactement les mêmes discours que pour les sous-marins aujourd'hui. Ce qu'ont montré les sociologues, en particulier une étude menée par Jean Saglio<sup>9</sup>, c'est qu'au moment où l'on a organisé les bateaux de guerre pour la cohabitation des deux sexes, effectivement tout l'espace était pris (les bateaux de guerre, ce n'est pas très grand, comme les sous-marins) et si l'on voulait des espaces pour les femmes, il n'y avait qu'une possibilité : rogner les espaces des officiers, le bar des officiers, le billard des officiers. Il y a eu une

résistance terrible. On disait alors qu'il était impossible de trouver plus d'espace. Mais une fois qu'on a eu rogné les espaces des officiers en particulier, on a trouvé des espaces pour les femmes. Et bien sûr, toutes les femmes ont témoigné que jamais elles ne se faisaient agresser dans les coins, si tant est qu'il y ait des coins de couloir dans les sous-marins, et que si la différence des sexes était posée de manière saine, c'est-à-dire avec des possibilités égales pour les unes et pour les autres, toutes ces questions de morale étaient balayées par la dignité des hommes et des femmes. Il ne faut pas désespérer, les sous-marins seront sûrement ouverts aux femmes, de même que les bataillons dont vous parlez.

À propos des pionnières, c'est toujours très intéressant. La première femme, par exemple, à être pilote de chasse (Caroline Aigle, le signifiant est très fort) était polytechnicienne, ce qui donne l'impression que les femmes ne sont jamais assez diplômées pour investir des métiers réservés aux hommes<sup>10</sup>. La première femme au GIGN, c'était il y a deux ans : ça s'ouvre tout doucement. C'est drôle parce que c'est exactement comme au XIX<sup>e</sup> siècle. On observe une sorte de régression, on en est encore à comptabiliser : il y a un article dans le journal quand une femme devient pilote de chasse, exactement comme il y a cent ans ou cent trente ans quand une femme était autorisée à devenir interne des hôpitaux. Mais ça veut dire aussi que ça avance. Il y a de moins en moins d'espaces non mixtes sur le marché du travail.

**La salle :** J'ai commencé ma carrière comme Conservateur d'archives, j'étais Directrice du Service d'archives de la seconde région maritime à Brest. J'ai vécu en direct les commentaires désobligeants sur la féminisation des armées. J'étais la seule fonctionnaire civile de catégorie A, entourée de militaires, ce qui n'était pas toujours évident, et j'entendais à chaud les réactions. Des officiers de la préfecture maritime m'ont répondu crûment : « Oh mademoiselle, il n'y aura jamais de femmes, c'est une question de bidet. » C'était au début de ma carrière. Les résistances venaient de certains officiers mais également des épouses d'officiers de marine. C'est de là que venait le pire de ce que j'ai pu entendre.

**Sylvie Schweitzer :** C'est très intéressant. Il y a eu un programme avancé par le ministère des Armées pour étudier la féminisation des armées. Là où il y avait le moins de quotas, c'était l'armée de l'air (14 %), là où il y avait le plus de quotas, c'était la gendarmerie (5 %). À un moment donné, ça a explosé, ce n'était plus tenable théoriquement ; il y

a eu une suite de décrets supprimant les quotas et les armées ont commencé à se poser des questions. À ce moment-là, les discours des responsables ont été semblables, à la virgule près, aux discours qui avaient été tenus au moment où l'on a ouvert aux femmes la magistrature. C'était soixante ans plus tard mais ça n'avait pas changé d'un iota. Il y donc une sorte de récurrence des discours, toujours sur ces mêmes questions ancrées dans le biologique. On disait que les femmes ne pouvaient pas être magistrates en raison, par exemple, de leur voix trop basse qui ferait qu'on ne les entendrait pas. Quand on a installé un concours mixte à l'École de la magistrature, plus les femmes se présentaient, plus les commentaires du jury, composé d'hommes à 100 %, étaient durs pour les femmes. « On ne les entend pas et elles sont trop lentes. » À l'École de la magistrature, vous avez une heure pour préparer le Grand Oral et les membres du jury écrivaient : « Ce n'est pas possible, elles sont beaucoup trop lentes, beaucoup trop faibles, leurs prestations n'ont rien à voir avec celles des candidats masculins, c'est la preuve que ce n'est pas pour elles. » Ou encore : « Une femme dans le prétoire va déshonorer le prétoire. » C'était des termes forts. Et d'ailleurs, en 1861, quand le ministre de l'instruction publique, Rouland, remit son diplôme à la première femme bachelière (Julie Victoire Daubié), il lui dit : « Mademoiselle, vous voulez ridiculiser mon ministère. »

Par ailleurs, on se demande souvent pourquoi les femmes sont encore plus conformistes que les hommes lorsqu'elles arrivent dans un corps de métier masculin et prestigieux : c'est probablement parce qu'elles doivent adopter les codes dominants afin de ne pas être rejetées. De même, j'imagine, qu'un homme qui arrive dans un milieu de femmes doit prendre les codes dominants. Mais, peut-être ce raisonnement inverse n'est-il pas correct étant donné qu'il fait partie, en tant qu'homme, d'un groupe dominant. Il faut de toute façon bien réfléchir à la façon dont on est imprégné par les stéréotypes qui, d'ailleurs, quand on est femme, peuvent à la limite quelquefois nous arranger. Moi ça m'énerve qu'on ne me tienne plus la porte des ascenseurs quand elle est très lourde. Je le dis pour moi. Mais c'est vrai que je peux très bien la tenir moi-même.

**La salle :** Je suis infirmière. Il y a quand même des fois où la résistance physique des femmes intervient. Je pense par exemple aux Pompiers de Paris. Il n'y a pas longtemps que des femmes sont rentrées dans le corps des Pompiers de Paris et il y a quand même une question, là, de physique.

**Sylvie Schweitzer :** Oui, probablement. Quand on a admis les femmes aux concours de manière ouverte dans les armées, on a proposé un handicap pour les épreuves physiques, qui ont un fort coefficient. C'est sûr qu'il y a des différences physiologiques. Mais on raisonne sur des corpus fermés. On pourrait imaginer classer les gens non pas d'après leur sexe mais suivant leur poids et leur stature. Et à ce moment-là, on raisonne. Dans le corps de pompiers, si on raisonne en termes de gabarit, on pourrait imaginer que les plus costauds, ceux qui ont le cœur le plus résistant, etc., montent à la grande échelle systématiquement et que les autres en bas tiennent la chaîne, pourquoi pas ? Ces raisonnements sur tout ce qui a trait à la force physique montrent qu'on est complètement verrouillé dans des représentations de la force et de la performance physique qui sont des représentations sexuées : d'un côté les filles, de l'autre les garçons. C'est rarissime qu'on organise des matches, de tennis par exemple, mixtes entre hommes et femmes, entre les premiers du classement.

**La salle :** Une dernière question : comment expliquez-vous que dans le milieu culinaire, alors que les femmes font la cuisine, on parle toujours des grands chefs et qu'il y a très peu de femmes grands chefs de cuisine.

**Sylvie Schweitzer :** Ces grands chefs sont toujours des quadragénaires ou des quinquagénaires. Les filles ne devaient pas apprendre la cuisine, sauf pour le quotidien jusqu'à ce qu'on installe les Brevets Professionnels, c'est-à-dire qu'on arrête les CAP. Mais, jusqu'au changement de la réglementation en 1964, les CAP n'étaient pas mixtes. Il y avait des CAP pour les filles, il y en avait quinze, et des CAP pour les garçons, il y en avait quarante-cinq. Les filles pouvaient apprendre la cuisine mais en réalité elles apprenaient à la servir. Tout ce qui était dans le registre du CAP, du Meilleur Ouvrier de France, etc., c'était pour les garçons, c'était rédigé au masculin. Elles ne pouvaient pas y aller. Ce sont des mutations relativement récentes. Maintenant, il y a des femmes Grandes Toques, pas beaucoup, mais assez pour qu'on lise dans un article de journal « il y a une femme ceci ou cela... ». Mais avant elles ne pouvaient pas. C'est ce qu'on a du mal à intégrer. C'est pour ça que j'insiste beaucoup sur les formations et la mixité des formations. Là, je n'en ai pas parlé, mais j'aurais pu. Les CAP ne sont pas mixtes, les formations ne sont pas mixtes, les filles ne peuvent pas devenir électriciennes, ne peuvent pas devenir maçonnes, et ce jusqu'aux années soixante-dix. Aujourd'hui

dans les Brevets Professionnels, on ne dit plus le masculin « menuisier », mais « menuiserie » qui n'est pas le féminin de « menuisier ». D'autre part, les femmes ne pouvaient pas, même dans les métiers des tissus où elles étaient majoritaires en tant que couturières, être coupeuses. Tailleur était un métier d'homme, c'était rédigé au masculin, et si une fille voulait venir, elle était refusée. Autrement dit, on était dans une société qui n'était pas mixte. Ça paraît invraisemblable de dire ça aujourd'hui, mais c'était le cas.

**La salle :** On entend parler au niveau de l'Éducation nationale qu'éventuellement les écoles redeviendraient à nouveau soit des écoles de garçons, soit des écoles de filles. On reviendrait en arrière. Quelles en seraient pour vous les conséquences aussi bien pour les hommes que pour les femmes ?

**Sylvie Schweitzer :** Pour moi, c'est un comportement très régressif. Et de manière symptomatique, il y a deux ans, le *Monde de l'Éducation* titrait « Il faut sauver les garçons ». C'est-à-dire, il faut réhabiliter les conditions anciennes, pouvoir leur dire à nouveau : « Vous êtes les meilleurs, les meilleurs élèves, c'est vous les futurs chefs, puisque vous êtes têtes de classe. » En tout cas, c'est de cette manière que j'ai interprété ce phénomène. Ça, c'est une première chose. Une deuxième chose – je suis absolument contre, vous l'aurez compris –, c'est qu'on prend souvent l'exemple des États-Unis et on dit : « Regardez aux États-Unis, les filles qui sortent des établissements de filles ont de meilleures carrières que les filles qui sortent des établissements mixtes. » Ce qu'on oublie de dire, c'est que les établissements non mixtes qui subsistent aux États-Unis sont des établissements extraordinairement chers et que les filles qui entrent dans ces établissements supérieurs non mixtes sont déjà des filles sur-sélectionnées socialement si on peut dire. Leurs parents sont riches, peuvent payer l'école, elles possèdent donc le patrimoine symbolique, culturel et les réseaux sociaux qui les complètent. Elles ont tout ce qu'il faut et c'est pour ça qu'elles réussissent mieux socialement. Mais ça n'a rien à voir avec la non-mixité de leurs études.

**La salle :** Je suis chercheuse, géographe. Je voulais juste revenir sur des propos que vous avez tenus et qui m'ont semblé, peut-être à tort, un peu trop optimistes, notamment sur la féminisation des cadres A de la fonction publique. Alors qu'il semblerait que la dernière campagne de recrutement des maîtres de conférences, des professeurs, des chercheuses et des chercheurs ait

été catastrophique, à tel point qu'un petit pamphlet du *Monde* a comparé les pourcentages universitaires aux « moins de 17 % de femmes » du Sénat. Ce qui rendrait les universitaires peu enviables. Alors je ne sais pas, j'ai peut-être interprété à tort ce que vous avez dit sur la féminisation actuelle des cadres A de la fonction publique.

**Sylvie Schweitzer :** Quand j'ai parlé des cadres A, j'ai exclu de mon propos les chercheuses et les chercheurs qui passent devant les commissions. Ça valait aussi pour les maîtres de conférences et les professeurs. Mais oui, j'ai lu ces chiffres. Mais je suis très optimiste. Pour une fois, on pourrait faire des moyennes sur dix ans et pas sur un an... Mais bon, c'est vrai... Je me demande si ce n'est pas un problème conjoncturel ?

**La salle :** Excusez-moi, je vous embête, mais est-ce que vous pouvez aller un petit peu plus loin ? Pourquoi est-ce que ce serait conjoncturel ?

**Sylvie Schweitzer :** Ce que j'ai lu concernait le recrutement des maîtres de conférences et surtout le recrutement des professeurs. C'est ça ?

**La salle :** Non, même les maîtres de conférences. Alors évidemment, le premier chiffre, c'était les mathématiques, ils disaient que sur cinq postes de maître de conférences il y avait zéro femme, et pareil en droit, zéro femme. On peut se dire qu'en mathématiques c'est un cas particulier. Mais après ils ont regardé en philosophie et sur onze postes, tout confondu, il n'y avait que deux femmes. Idem pour l'Institut Universitaire de France, l'IUF : sur quarante ou cinquante postes je crois, il n'y avait que dix femmes. C'est pas mal, mais bon.

**Sylvie Schweitzer :** Les vieux ou les jeunes à l'IUF ?

**La salle :** Il n'y avait pas la périodicité.

**La salle :** Moi je peux parler du CNRS où ce n'est pas uniquement ponctuel, il y a une tendance. Et au niveau du recrutement CR2, il y a une baisse très significative du nombre de femmes qui entrent. Et ce que vous dites de la catégorie A, ce n'est effectivement pas le cas au CNRS. Si vous regardez dans le domaine scientifique, il y a 15 % de femmes à l'entrée et dans la catégorie A on ne trouve qu'un faible pourcentage de femmes. Il n'y a pas d'évolution. Au contraire. On a mesuré par exemple le facteur *facilitation* à l'accès aux postes supérieurs des hommes : il était de 1,7 il y a quelques années, c'est-à-dire qu'il y avait 1,7 fois plus de chances pour un homme de passer DR2, et actuellement il est de 1,9. Et c'est continu. Et ce qui préfigure ça, c'est quand même les inscriptions aussi des

femmes dans les carrières scientifiques au niveau des universités. Il y en a 30 % de moins dans les sciences, actuellement et depuis plusieurs années. On arrive même à 40 % dans certaines universités. Alors ce ne sont pas des petites fluctuations. Maintenant, à l'échelle de l'histoire peut-être...

**Sylvie Schweitzer :** À l'échelle du marché du travail plutôt. Bon, je ne voudrais pas nier les problèmes qu'il y a au CNRS ou à l'université mais enfin bon... Pour l'IUF, il faut regarder les juniors et les seniors. Pour les mathématiques comme vous savez, on avait parlé de supprimer la mixité. La mixité date de 1974, les recrutements communs à l'ENS de 1986. Et encore aujourd'hui, quand vous êtes à la rue d'Ulm, qui est mixte, on vient vous faire le ménage dans votre chambre, et quand vous êtes à Sèvres, vous êtes prié-e de faire le ménage vous-même parce que c'est l'ancienne école de filles. Donc ça résiste jusqu'en 1986 et il y a des vraies questions sur le recrutement des mathématiciens. Tant qu'il y avait un recrutement pour les filles à Sèvres et un recrutement pour les hommes à Ulm, on comptait, je ne connais pas bien les chiffres, disons dix places à Sèvres et quinze places à Ulm. Il y avait donc de toute façon dix filles puisque le concours n'était pas mixte. Quand le concours est devenu mixte en 1986, on a gardé les vingt-cinq places et sur les vingt-cinq places, il n'y avait plus dix filles, il y en avait cinq. Certes, il y a un vrai problème.

**La salle :** Je voudrais ajouter une chose sur cette question précise de la disparition des concours séparés pour les Écoles Normales en mathématiques en 1986. Une ancienne normalienne a fait une étude là-dessus qu'elle a gardée pour elle, et qui montre que quel que soit le concours que les hommes et les femmes fassent, le devenir professionnel n'a pas changé. Mettons qu'il y ait dix postes pour le concours féminin, neuf femmes sur dix sont devenues professeurs dans les classes préparatoires. Qu'elles passent par un concours séparé ou qu'elles passent par un concours commun, il y a une espèce de trajectoire féminine qui est les classes préparatoires. Celles qui faisaient de la recherche étant très minoritaires et ça, ça ne bouge pas même s'il y a des concours séparés ou des concours communs.

**Sylvie Schweitzer :** Il faudrait voir aussi dans les normaliens en général combien sont dans les classes préparatoires et combien sont dans la recherche.

**La salle :** La proportion chez les femmes et la proportion chez les hommes, c'est différent, c'est évident. Et même la personne qui a fait ces statistiques portait un jugement de valeur sur les carrières

des uns et des autres. Elle pensait que beaucoup d'hommes pas très brillants avaient fait de belles carrières en recherche et que certaines femmes très brillantes s'étaient contenues dans un métier...

**Sylvie Schweitzer :** Il y a des vraies questions. Il y a un chiffre qui m'avait beaucoup intéressée sur les classes préparatoires, c'est le nombre d'hommes et de femmes dans les classes préparatoires, toutes écoles confondues. Les hommes sont ultra-majoritaires dans les classes préparatoires, il y a très peu de femmes, et là où il y en a le moins, c'est dans les disciplines qui ont été interdites en 1880. L'endroit où il y a toujours le moins de femmes c'est en mathématiques et en philosophie. Donc, que vos normaliennes partent investir les classes préparatoires est un cheminement normal à l'échelle historique, elles vont dans les classes où elles sont très peu nombreuses et en fait elles vont prendre leurs places.

**La salle :** Je voudrais revenir sur la question posée du « pourquoi les femmes n'investissent pas certains bastions présumés masculins ». Tout simplement parce que les femmes aussi intègrent les stéréotypes et consentent au discours imposé. À mon avis la peur qui est là depuis très longtemps, c'est la peur de l'indifférenciation. Je pense que vous le savez mieux que moi : jusqu'au Siècle des lumières il n'y avait qu'un seul sexe dont la forme aboutie était le sexe masculin, et le sexe féminin en était la forme inversée. Et quand on arrive au moment de la Révolution, c'est là que se pose la question de la citoyenneté et c'est là que se pose la question de l'indifférenciation. On va tous être égaux ? C'est là que les hommes et les femmes prennent peur en se disant : « Il faut quand même qu'on pose une différence. » Et cette différence, il faut qu'elle soit incommensurable. Ainsi, d'une petite différence physiologique, on a fait une différence sociologique incommensurable. C'est-à-dire qu'on a séparé définitivement des choses qui n'étaient pas séparées jusqu'alors puisque les femmes n'étaient que sur un continuum, certes en dessous des hommes – on laisse de côté la hiérarchie – mais il n'y avait pas de différences comme maintenant.

**Sylvie Schweitzer :** C'est la théorie de Laqueur non ?

**La salle :** Oui c'est la théorie de Thomas Laqueur<sup>11</sup>.

16 novembre 2004

---

1 Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences

---

2 « Les mères, les filles, les sœurs, représentantes de la nation, demandent d'être constituées en assemblée nationale. Considérant que l'ignorance, l'oubli ou le mépris des droits de la femme, sont les seules causes des malheurs publics et de la corruption, des gouvernements ont résolu d'exposer dans une déclaration solennelle, les droits naturels, inaliénables et sacrés de la femme (...) » (Extrait du Préambule de la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne, 1791) Femme de lettres et de tête, pamphlétaire acerbe, Olympe de Gouges (1748-1793) s'est illustrée dès les premières heures de la Révolution par ses idées de réforme et sa lutte pour l'égalité des droits entre les hommes et les femmes. Elle réclamera l'égalité des sexes devant l'Assemblée constituante en reprenant point par point la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1789 en une inversion parodique : « La femme naît libre et demeure égale à l'homme en droits ». Sa Déclaration demeure son œuvre la plus célèbre, souvent connue par la seule référence à l'article X : « La femme a le droit de monter sur l'échafaud, elle doit avoir également celui de monter à la tribune. » Olympe de Gouges meurt guillotinée le 2 novembre 1793.

---

3 Héritier, F. (1996) et (2002)

---

4 Organisation Scientifique du Travail

---

5 **1998 :** Par décret n° 98-86 du 16 février 1998 les quotas féminins de l'ensemble des statuts particuliers des différents corps d'officiers et de sous-officiers de carrière des armées sont supprimés. L'arrêté du 29 avril 1998 fixe les emplois qui, dans les armées et la Gendarmerie, ne peuvent être tenus que par des militaires masculins. Dans l'armée de l'air, toutes les spécialités sont accessibles aux femmes sans restriction (arrêtés du 29 avril). **1999 :** Les femmes qui entrent dans la marine seront susceptibles d'embarquer quelle que soit leur situation familiale. L'arrêté du 10 novembre lève la restriction d'emploi des femmes dans les équipages d'avions embarqués et dans l'ensemble de la Garde républicaine. Ouverture aux femmes de la Garde républicaine et du Groupement de sécurité et d'intervention de la gendarmerie nationale (GSI/GN) et ouverture des emplois d'équipages d'avions embarqués. **2000 :** Féminisation du porte-avions Charles-de-Gaulle. **2001 :** Ouverture de la filière fusilier-commando aux femmes. **2002 :** Première femme nommée contre-amiral. Par arrêté du 12 décembre 2002 (modifiant l'arrêté du 29 avril 1998), les restrictions d'emploi pour les femmes militaires ne se limitent plus qu'aux emplois à bord des sous-marins ; aux emplois de sous-officiers relevant des branches et des unités de la subdivision d'arme de la gendarmerie mobile à l'exception : de la garde républicaine et du groupement de sécurité et d'intervention de la gendarmerie nationale et de la musique de la gendarmerie mobile.  
*http : //www.defense.gouv.fr/sites/defense/decouverte/le\_ministere/personnels/militaires/les\_femmes\_dans\_les\_armees\_de\_1909\_a\_nos\_jours*

---

6 On appelle ici « féminisation des métiers » les métiers d'abord interdits puis autorisés aux femmes.

---

7 Les femmes entrent à Polytechnique pour la première fois en 1972.

---

8 Loi Camille Sée de l'enseignement secondaire pour les filles du 21 décembre 1880, qui ordonne création de collèges et lycées de filles. Certaines matières comme les mathématiques n'y seront pas enseignées.

---

9 Saglio, J., Trompette, P., Dufoulon, S. (1999)

---

10 Le niveau minimum requis pour être pilote de chasse étant le baccalauréat (général ou technologique).

---

11 Laqueur, T. (1992)

**Quelques instants de pause  
et de convivialité ...**





# Perspectives psychodynamiques

Pascale Molinier

Psychologue, Maîtresse de conférences au CNAM,  
Laboratoire de Psychologie du Travail et de l'Action, CNAM, Paris  
Membre du Comité directeur du GDRE Mage

**E**n écoutant Sylvie Schweitzer, j'ai pensé qu'il serait intéressant de repartir de ce prisme de représentations issu du naturalisme – d'un côté la femme, son petit cerveau, sa vulnérabilité, sa débilite physique, son incapacité à faire tout un tas de choses, et de l'autre côté l'homme, son autorité, son intelligence supérieure, sa capacité pour l'abstraction, son absence de goût pour les travaux empathiques et relationnels (pour le dire un peu différemment) – et de voir comment cela se projette sur la division sexuelle du travail ; en particulier sur la représentation que nous avons de la division sexuelle du travail comme quelque chose qui aurait toujours existé et de la même façon. Je parlerai par la suite de l'inégalité devant la reconnaissance sociale et professionnelle, selon le type d'activité pratiquée, mais aussi selon le sexe qui pratique.

Sylvie Schweitzer a montré comment, dans un passé assez récent, il y avait eu bon nombre d'évolutions. Pour ma part, je voudrais introduire mon propos par quelques mots sur des travaux assez dérangeants, réalisés en paléontologie sur des groupes d'humains ayant vécu au néolithique dans la région dijonnaise. Je me garderai bien d'appeler ces gens-là nos ancêtres, mais ils ont vécu sur les mêmes territoires que nous il y a fort longtemps.

On étudie ces groupes d'humains essentiellement à travers les traces qu'on retrouve d'eux, à savoir les squelettes et les sépultures. Evelyne Peyre, paléontologue, m'a raconté qu'il y a encore quelques années, lorsqu'on trouvait une hache dans une tombe, on en concluait généralement que c'était celle d'un homme. Or, avec les évolutions récentes réalisées dans l'analyse des squelettes, on s'est rendu compte qu'il pouvait y avoir des haches dans des tombes de femmes... s'en étaient-elles servi ? Est-il possible que « le » tailleur de pierre ait été « une » tailleuse de pierre ?

Toujours à partir de ces mêmes analyses, on a trouvé sur des squelettes d'hommes et de femmes les mêmes signes d'usure sur les os des chevilles.

Ces signes d'usure témoignaient du fait que ces personnes avaient eu, durant leur vie, les mêmes positions accroupies. Comme il s'agissait de groupes de villageois potiers, on pense que cette position accroupie était liée à l'activité des potiers et qu'il n'y avait donc pas nécessairement de division sexuelle concernant l'activité de la poterie dans ces sociétés-là, à cette époque-là. C'est une hypothèse, bien sûr, mais elle est très intéressante. Car cela nous renvoie à l'idée d'indifférence du genre dont on parlait tout à l'heure, idée développée et défendue par la sociologue Christine Delphy selon laquelle le genre (comme système social de sexe hiérarchisé) pourrait ne pas exister. Pour ma part, je dirais qu'il existe bien quelque chose de très concret dont on pourrait tout à fait imaginer la disparition : c'est la division sexuelle du travail. Je pense, en effet, qu'il est tout à fait envisageable d'imaginer un monde où l'activité de travail ne serait pas distribuée selon le sexe : tous potiers ! Évidemment on a encore beaucoup de mal à l'imaginer, mais c'est tout à fait possible. Là aussi, je reprendrai ce que Sylvie Schweitzer disait tout à l'heure : le monde du travail est vraisemblablement plus mixte aujourd'hui qu'il ne l'a été à d'autres périodes récentes, mais j'ajouterai que cette mixité ne se distribue pas partout et pas de la même façon.

« Division sexuelle du travail » signifie qu'il existe tendanciellement des activités féminines et d'autres masculines. Selon les anthropologues et les sociologues, on retrouve cette division sexuelle du travail dans toutes les sociétés étudiées jusqu'à présent. Il y a donc des tâches pour les hommes et des tâches pour les femmes, le deuxième critère de la division sexuelle du travail étant que les tâches masculines sont en général plus valorisées que les tâches féminines. Ainsi, on observe aujourd'hui de plus en plus de mixité du côté masculin de la division sexuelle du travail. En revanche, les métiers « féminins » auxquels faisait allusion tout à l'heure Sylvie Schweitzer en parlant des métiers du *care* (prise en charge, soin, souci de l'autre, etc.) ne sont pas des métiers mixtes ou

en passe de le devenir, puisque exercés à 84, 87, voire 100 % par des femmes. Ce sont les métiers du secrétariat, que je classe dans les métiers du *care* pour un certain nombre de raisons que j'expliquerai tout à l'heure, le métier d'assistante sociale, les métiers infirmiers et subordonnés, et tous les métiers qui ont à voir avec la petite enfance (auxiliaire de puériculture par exemple).

Au passage, concernant les auxiliaires de puériculture, l'idée que ce doit être une femme qui s'occupe des enfants est tellement puissante que les quelques hommes auxiliaires de puériculture ou nourrices à domicile témoignent du fait qu'on ne leur fait pas confiance. On ne leur confie pas d'enfants parce qu'un homme qui veut s'occuper d'enfants est forcément suspect... voire pédophile, notamment dans le contexte actuel. Les hommes qui veulent garder des enfants à domicile sont donc obligés de s'associer avec des femmes ; s'ils sont seuls au domicile, on ne leur fait pas confiance. On a beaucoup parlé de la résistance des milieux masculins à l'arrivée des femmes, mais quid des résistances vis-à-vis de la masculinisation des métiers féminins ? Or, si l'on vise l'indifférence des genres, il faut qu'il y ait aussi de la mixité dans ces métiers aujourd'hui encore totalement féminisés, complètement dévalorisés et mal rémunérés. Et sur ce terrain-là, il y a du travail car évidemment, ces métiers ne sont pas du tout attractifs pour les hommes...

J'ai participé à toute la série des initiatives qui ont été prises par le CNRS pour essayer de combattre cette fameuse « courbe plate » des femmes : 30 % de femmes chercheuses depuis 1948 au CNRS. J'étais donc présente aux Ateliers de Cargèse en Corse<sup>1</sup>, j'ai participé aussi à la journée Nicolas Barré<sup>2</sup>, en ce moment je participe aux Ateliers TOGE et j'ai déjà fait la journée de formation à Fréjus, plus ciblée sur les personnels administratifs que sur les chercheurs et les personnels IATOS. Premièrement, ce qui est ressorti de Cargèse, c'est que les questions du genre n'étaient aucunement évidentes pour le personnel de la recherche scientifique, c'est-à-dire qu'il fallait vraiment travailler de façon contre-intuitive avec beaucoup de concepts et d'apports théoriques pour que la question des rapports sociaux de sexe devienne une vraie question pour la plupart des participants. Deuxièmement, on s'est aperçu que l'idée selon laquelle la recherche scientifique pouvait être considérée comme un travail et non pas seulement comme une vocation était une idée qui n'allait pas de soi non plus.

TOGE signifiant Travail Organisation et Genre, je vais d'abord vous apporter un certain nombre d'outils conceptuels concernant le travail, avant de parler ensuite des rapports entre travail et genre. Dans la mesure où il y a division sexuelle du travail, les deux questions sont de fait étroitement liées.

Penser la science, la pratique ou la recherche scientifique comme un travail revient à comparer les métiers de la recherche à l'ensemble des activités laborieuses dans la société. C'est-à-dire que l'on part du principe que l'on peut analyser la recherche avec les mêmes outils que l'on utilise pour analyser le travail des infirmières, des ingénieurs, des avocats ou des ouvriers.

Toutefois, ce type de démarche se heurte à une série de représentations sociales : il existe toute une iconographie, tout un imaginaire social du chercheur, comme quelqu'un qui serait plutôt isolé, plutôt en butte à l'incompréhension de ses contemporains, avec des idées avant-gardistes, un côté visionnaire. Cette iconographie n'a rien à voir avec la réalité, mais structure malgré tout un certain nombre de représentations sur ce qu'il est légitime de se poser ou non comme questions.

Cette image du chercheur plaît beaucoup en France, où l'on cultive l'idée d'une égalité des chances et d'une hiérarchie fondée sur les intelligences. C'est une illusion, mais pour qu'elle persiste, l'entourage, le contexte, les coopérations, les formes de mécénat doivent être effacés afin que se dégage une figure du chercheur représentative du « génie ». « Il est génial ! » Le génie devient alors une capacité individuelle, quasiment innée, qui ne se travaille pas. On l'a ou on ne l'a pas. C'est donc peu compatible avec une représentation laborieuse du travail scientifique, même si l'on sait que les chercheurs travaillent beaucoup. Il y a quelque chose de l'ordre de « l'eurêka ». On traite l'intuition finale comme si elle était de l'ordre d'un jaillissement premier et on ne s'intéresse pas aux conditions matérielles et sociales qui permettent non seulement cette intuition scientifique mais également le contexte où celle-ci sera recevable. En effet, l'intuition ne suffit pas en elle-même, il faut qu'elle soit recevable, reconnue par les autres et qu'elle accède au stade de découverte scientifique. Or, tout ce processus complexe n'a rien à voir avec la représentation que l'on donne du génie.

Je vous propose donc d'essayer de regarder les métiers de la recherche comme des métiers et du travail. Ce sont bien sûr des métiers de création, individuelle et collective, et on leur accorde une

valeur de sublimation. C'est-à-dire que l'on part du principe que, si tout se passe bien, ce sont des métiers qui participent à l'accomplissement de soi. Et je pense qu'il faut maintenir cette idée-là ; travailler dans la recherche n'est pas du tout la même chose que de travailler à l'usine ou d'effectuer un travail répétitif et sous cadence. Il y a une marge d'autonomie et de créativité beaucoup plus grande que dans d'autres métiers. Mais il ne faut pas s'arrêter là, pour autant tout n'est pas idyllique, il y a aussi beaucoup de situations très difficiles. Je vous propose donc d'interroger l'écart entre l'idéal (un métier créatif qui permet dans une certaine mesure l'accomplissement de soi) et la réalité concrète et matérielle des situations de travail.

Dans un premier temps, je voudrais donner une définition du travail telle qu'on l'entend dans les sciences du travail. On bénéficie en France d'une extraordinaire tradition qui n'existe pas dans le monde anglo-saxon : « l'ergonomie de langue française » telle qu'elle a été promue par Alain Wisner. C'est une ergonomie qui s'est distinguée des formes d'ergonomie expérimentales en sortant du laboratoire pour étudier comment les gens travaillent réellement. J'ai vu des films datant des années cinquante dans lesquels des étudiantes en psychologie du travail travaillaient sur des prototypes de métiers à filer et où l'on faisait toute une série de mesures pour savoir à quelle vitesse elles rattachaient le fil quand il cassait ou comment elles réagissaient quand telle partie de la machine s'éclairait ou produisait tel ou tel type d'effet. Tout cela se passait dans un contexte totalement artificiel : laboratoire expérimental, ni vraies machines, ni vraies ouvrières, pas de pression de la production, etc. Rien à voir avec la réalité du travail en usine.

En s'appuyant sur l'analyse des situations concrètes de travail, l'ergonomie a montré qu'il existait un décalage irréductible entre travail prescrit et travail réel ; le travail prescrit étant ce que l'on doit faire (la tâche), et le travail réel étant ce que l'on fait (l'activité). Dans toutes les situations de travail qui ont pu être étudiées par la suite, des plus routinières et répétitives jusqu'aux plus autonomes et créatrices, on a constaté l'existence de ce décalage. Celui-ci est décrit par l'ergonomie comme étant irréductible, c'est-à-dire qu'il est intrinsèque à l'activité elle-même. L'activité n'est jamais la duplication de la tâche, c'est toujours autre chose.

Par exemple, nous sommes souvent destinataires de plusieurs prescriptions, fréquemment contradictoires,

venant de différents interlocuteurs de l'entreprise ou de l'institution. Alors pourquoi sont-elles contradictoires ? Et bien parce qu'il est très courant par exemple que l'on vous demande de faire « vite et bien », c'est-à-dire d'associer rentabilité et qualité. De plus, on va souvent vous demander de faire vite, bien et pour le moins cher possible, ce qui rajoute encore un niveau de complexité. Et puis, on va aussi vous demander de travailler en observant les normes de sécurité, prescription avec laquelle on est généralement d'accord. « Vite, bien, pas cher, en observant les normes de sécurité. » ; essayez de faire les quatre ensemble et vous allez vous rendre compte qu'inévitablement, il y a des moments où surgissent des contradictions. Or, la prescription en tant que telle ne vous apprend rien sur comment les gens essaient de construire en situation un compromis entre les différentes demandes, pour que tout fonctionne le mieux possible.

On dira donc de ce compromis qu'il est instable. En effet, par exemple, des électriciens qui doivent effectuer une réparation « vite, bien et pas chère », parfois ne vont pas observer les normes de sécurité. Ils diront alors qu'ils prennent des « risques calculés », sauf le jour où l'inspecteur de sécurité contrôlera le chantier... là, ils travailleront sans doute un peu moins vite mais ils mettront le matériel de sécurité. En revanche, à un autre moment, pour en mettre un coup, ils s'y prendront d'une autre manière. On parle donc d'un compromis instable : ce n'est pas toujours exactement le même, réalisé de la même manière à tous les instants, et ce pour différentes raisons.

Pour nous, les spécialistes du travail, le travail, c'est ce compromis nécessairement instable, nécessairement changeant, qui ne se voit pas à partir d'une analyse de la prescription, et qui implique donc, du point de vue méthodologique, de passer par d'autres outils, par d'autres modes d'accès, et principalement de passer par la parole de ceux qui font le travail. Le travail ne peut être compris par un « extérieur » que si les personnes de « l'intérieur » le lui racontent. Vous pouvez certes observer le travail, mais les opérateurs ne sont pas des « crétiens sociaux » et quand vous les observez, il y a un certain nombre de choses qu'ils ne font pas, parce qu'ils pensent qu'elles ne vont pas plaire à l'observateur. Les post-it, les chiffons, les bricolages, tout ce qui ne fait pas net, pas propre, pas scientifique est caché. De fait, pour savoir comment s'effectue vraiment le travail, il ne faut pas simplement l'observer, il faut que les gens

vous fassent confiance, vous montrent réellement ce qu'ils font et vous l'expliquent.

C'est pour cette raison que dans les sciences du travail (en sociologie, en ergonomie, en psychologie du travail), on dit que le travail est une énigme dont la compréhension ne va pas de soi pour ceux qui ne le font pas.

Mais notre propre travail constitue aussi une énigme pour nous-mêmes. En effet, la plupart du temps, lorsque nous devons expliquer ce que nous faisons, et c'est un exercice que nous faisons très peu souvent en réalité, on se rend compte que c'est compliqué, d'autant qu'il y a des choses que l'on fait sans savoir pourquoi.

Ceci étant – c'est vrai du point de vue de l'analyse scientifique du travail et du point de vue du vécu du travail – lorsque l'on vit vraiment son travail, dans l'ici et maintenant, on se trouve confronté à cette difficulté de devoir construire des compromis avec la réalité. Ces compromis, qui ne sont donc pas inscrits dans la prescription, sont de l'ordre de la création, de l'invention, et génèrent chez nous de la perplexité, de l'angoisse, de l'inquiétude. Pourquoi de tels sentiments issus du registre de la souffrance au travail ? Parce que dans la mesure où travailler c'est toujours s'écarter du chemin balisé des consignes et sortir de la prescription, à chaque fois que l'on travaille, on produit des choses inédites dont on ne sait pas si, finalement, elles sont bien ou pas. Du moins, ça ne nous est pas donné comme une évidence. On pourrait ainsi montrer qu'on invente à chaque fois que l'on travaille, et que plus on est dans un métier de création, plus on risque d'inventer des choses complètement en dehors du chemin conventionnel. Cela implique donc de se poser des questions afin de savoir si ce que l'on invente a un sens, est pertinent, etc.

Ces dimensions de la perplexité, de l'angoisse, de la peur de s'être trompé, d'avoir fait quelque chose qui pourrait nuire, sont très importantes car si ces inquiétudes ne sont pas surmontées, deux risques identifiés par les psychologues du travail peuvent surgir. Le premier risque étant la peur et la démotivation : « J'ai trop peur de prendre des initiatives, parce que j'ai trop peur de ne pas contrôler ce que j'ai fait et d'aboutir à des catastrophes, donc je ne fais plus. » Ajoutons à cela la possibilité que s'installe une routine : certaines personnes peuvent se mettre à fonctionner en prenant très peu d'initiatives, en restant le plus près possible des prescriptions, ce qui, au passage, d'un point de vue psychopathologique peut assez facilement

faire le lit de la dépression. Voilà un premier risque, je force beaucoup le trait bien sûr.

Deuxième risque : la personne est habitée par ce qu'elle fait, son travail et sa création sont fondamentaux pour elle, elle ne peut pas les lâcher. Mais, en l'absence d'interlocuteur, ce processus de créativité peut déboucher, pour aller vite, sur la folie, une maladie mentale ou une désorganisation de la sphère psychologique. Évidemment, ce n'est pas nécessairement ce qui arrive et, dans la plupart des cas, les gens trouvent des interlocuteurs pour discuter avec eux de ce qu'ils font. Ce travail dialogique, cette rencontre avec les autres autour des questions du travail se joue dans le cadre de ce que l'on appelle la psychodynamique de la reconnaissance.

La reconnaissance dans le travail joue un rôle fondamental dans le maintien de l'élan, de la spontanéité avec lesquels les gens s'investissent dans le travail. Pour toute une série de raisons psychologiques et contrairement à ce que l'on raconte souvent, nous aimons travailler, nous avons envie de faire des choses intéressantes et si tout se passe bien, nous sommes plutôt motivés et zélés. Mais pour que cet élan se maintienne, il faut réunir un certain nombre de conditions sociales que nous allons maintenant regarder d'un peu plus près.

Il y a une espèce de mouvement intrapsychique qui porte le sujet vers le travail et lui donne envie de s'investir dans des choses intéressantes. Mais ce mouvement intrapsychique, solipsiste, individuel ne suffit pas, il faut encore qu'il rencontre les autres. Quand on dit que nous ne sommes pas égaux devant la reconnaissance, les gens l'entendent la plupart du temps dans le sens d'une hiérarchie naturelle entre les intelligences. Je n'y crois pas trop. En revanche, ce dont je suis sûre parce que c'est l'objet sur lequel je travaille, c'est qu'il existe des hiérarchies sociales par rapport à la reconnaissance. Mais, pour vous montrer que l'on n'est pas tous égaux devant la reconnaissance, il faut d'abord que je vous explique sur quoi elle repose.

La reconnaissance repose fondamentalement sur deux jugements. Le premier est celui que l'on appelle **le jugement de beauté**. Il est délivré par les pairs et atteste que le travail a été fait selon les règles de l'art : les pairs des physiciens sont les autres physiciens, particulièrement ceux qui travaillent sur un type de spécialité relativement proche, voire la même, les pairs des psychologues sont les autres psychologues, les pairs des historiens, d'autres historiens, etc. Tous les chercheurs ne peuvent

donc pas juger le travail de tous les chercheurs et tous les administratifs ne peuvent pas être jugés par tous les administratifs. On peut voir son travail jugé et reconnu d'abord et prioritairement par les gens qui exercent le même métier, qui partagent de ce fait une communauté d'appartenance. Ce ne sont pas forcément les collègues proches car certains travailleurs sont très isolés. Les assistantes sociales, par exemple, ne sont pas toutes en équipe. Mais, il existe des communautés d'appartenance d'assistances sociales et elles peuvent se rencontrer à l'occasion de colloques, dans des associations, etc. Je prends l'exemple des assistantes sociales parce que ce sont souvent des travailleuses isolées dans les institutions ou les entreprises, mais on pourrait prendre d'autres corps de métiers. Ne voyez donc pas la communauté des pairs comme l'équipe au sens strict du terme. D'ailleurs, on peut se retrouver dans une équipe où se côtoient beaucoup de disciplines – pour rester dans le milieu de la science – et ne pas avoir forcément l'interlocuteur qui convient pour pouvoir discuter, sur un sujet donné, d'un certain nombre de manipulations, de considérations théoriques, etc. C'est typiquement mon cas avec la question du genre : je travaille dans un laboratoire de psychologie du travail qui n'étudie pas beaucoup le genre. Du coup, je suis amenée à travailler aussi avec des chercheurs d'autres laboratoires et d'autres disciplines, puisqu'en psychologie, au-delà de mon laboratoire, très peu de gens travaillent sur le genre. Le jugement de beauté, évidemment, est fondamental puisqu'il atteste que ce que je fais s'inscrit bien dans une tradition, a du sens, est pertinent, tient la route, etc., et est très rassurant du point de vue de ces angoisses et de cette perplexité qu'on a évoquées préalablement.

Seconde chose importante dans le jugement de beauté : il n'atteste pas seulement que le travail a été fait selon les règles de l'art, il permet aussi de repérer ce qui est l'apport spécifique du sujet, son originalité, sa « patte », ce à quoi les autres n'auraient pas forcément pensé, ce qui fait qu'il ne répète pas seulement la tradition mais qu'il l'enrichit.

Dans le travail scientifique, le jugement de beauté est en partie institutionnalisé par des épreuves : la soutenance de thèse ou la soutenance d'HDR<sup>3</sup> sont typiquement des moments où l'on soumet son travail à une communauté qui est la communauté des pairs (le jury), ou en tout cas la communauté dans laquelle les doctorants espèrent accéder à la position de pairs. L'entrée dans le monde des chercheurs constitue vraiment une épreuve. J'insiste sur le terme « épreuve »

car certaines personnes se rendent malades pour obtenir cette forme de reconnaissance. D'une part, parce qu'on ne l'obtient pas souvent, et d'autre part, parce que lorsqu'on l'obtient, il se passe quelque chose de grave, de l'ordre de la mutation (un changement de statut, de monde, d'époque dans la vie, etc.). Les jurys de thèse, les colloques, les publications d'articles scientifiques spécialisés, tout cela joue et a une valeur du point de vue de ce premier volet de la reconnaissance qu'est le jugement de beauté.

Le second jugement est celui que l'on nomme **le jugement d'utilité** : il ne suffit pas que ce soit beau, il faut quand même que cela serve à quelque chose. C'est en effet l'utilité qui nous informe qu'on a affaire à du travail (et pas simplement à quelque chose de l'ordre de la gratuité, du loisir, de la pure spéculation), à quelque chose dotée d'une valeur sociale ou d'une valeur d'usage si l'on se situe au niveau de l'utilité économique. Ce jugement d'utilité est plutôt proféré par la hiérarchie, même si la hiérarchie peut être l'un des pairs, comme c'est le cas pour la hiérarchie intermédiaire (le-la chef-fe d'équipe). Ce jugement est très important puisqu'il va permettre ou non la poursuite des travaux entrepris, permettre l'obtention de crédits, de postes, tout ce que vous pouvez imaginer comme moyens. C'est un jugement qui est tributaire des modes, des décisions politiques, des rapports de force dans la société ou dans une institution, des lobbying internes à certaines disciplines, bref de bien des choses qui n'ont rien à voir avec les règles de l'art.

Ces deux jugements, ceux de beauté et d'utilité, ne sont pas du tout de même nature. Dans une situation où tout va bien, le jugement d'utilité et le jugement de beauté sont relativement convergents, ou en tout cas, l'écart entre les deux est tout à fait vivable. De plus, de temps en temps, quand le jugement d'utilité a des conséquences négatives sur les règles de l'art, on a la possibilité d'en discuter. Les situations où cela va très mal sont les situations où il existe un écart considérable ou croissant entre ce que les gens estiment être du travail bien fait et ce que leur décideur estime être du travail utile. Je livre cela à votre réflexion puisque ce sont des questions qui n'épargnent pas le monde de la science, si on veut bien le regarder comme faisant partie du monde du travail.

Tout ça pour signifier que la créativité n'est pas forcément un gage de reconnaissance. Et bien non, tout le monde sait que certains génies sont restés méconnus durant toute leur existence, il y a de célèbres exemples, en peinture notamment.

Abordons maintenant l'idée selon laquelle nous ne sommes pas égaux devant la reconnaissance et je voudrais vous parler à ce propos de l'« effet Mathieu ».

L'effet Mathieu fait référence à une citation de l'Évangile selon saint Mathieu : « Car à tout homme qui a, l'on donnera et il aura du surplus ; mais à celui qui n'a pas, on enlèvera ce qu'il a<sup>4</sup>. » C'est un mathématicien du nom de Robert K. Merton qui a montré l'existence d'un processus identique dans les sciences et lui a donné ce nom d'effet Mathieu<sup>5</sup>. C'est-à-dire que les chercheurs déjà reconnus sont crédités de plus de travaux et de plus de découvertes que les chercheurs qui ne le sont pas, ce qui fait que les chercheurs déjà reconnus le sont de plus en plus. On donne donc plus à celui qui a déjà mais on retire aussi à celui qui n'a pas, puisqu'on donne ce qu'il a fait, voire on l'attribue à quelqu'un qui a déjà beaucoup. Margaret Rossiter proposa, à la suite, de parler de « l'effet Mathilda » en sciences, parce que, dit-elle, quand on parle de l'effet Mathieu, on s'intéresse plutôt à celui qui a et très peu à celui qui n'a pas. L'effet Mathilda<sup>6</sup> en sciences concerne ce qui est retiré aux femmes. Elle donne une série d'exemples dramatiques sur l'effacement des femmes dans le monde scientifique notamment celui de cette femme médecin du XI<sup>e</sup> siècle, Trotula de Ruggiero, qui enseigna la médecine à l'École de Salerne<sup>7</sup> et écrivit le traité *De mulierum passionibus*, mais que les historiens de la médecine ont transformée en sage-femme dans les siècles suivants<sup>8</sup>. Trotula de Ruggiero serait donc, selon Margaret Rossiter, la première victime de l'effet Mathilda. Elle donne également beaucoup d'autres exemples contemporains et en particulier des exemples très saisissants de femmes qui ont travaillé en binôme avec des hommes qui ont obtenu, seuls, le prix Nobel.

Voilà donc ce qu'est l'effet Mathieu/Mathilda, il illustre très bien ce que je veux vous dire : la créativité n'est pas gage de reconnaissance, nous ne sommes pas tous égaux devant la reconnaissance, et enfin on peut s'interroger sur les effets du genre en terme de reconnaissance.

Nous ne sommes donc pas égaux devant la reconnaissance du fait des rapports sociaux, notamment du fait des rapports sociaux de sexe. Mais nous ne sommes pas non plus égaux devant la reconnaissance du fait du type d'activités que nous exécutons. Il y a en effet des activités plus faciles que d'autres à reconnaître, j'en viens maintenant à l'autre volet de mon exposé.

Non seulement le travail est une énigme, comme je le disais tout à l'heure, mais de plus il est invisible. En fait, le travail, quel qu'il soit, ne se voit pas. Ce qui se voit, parfois, ce sont les résultats. Il peut s'agir d'une visibilité très temporaire comme c'est le cas pour un repas – un repas se voit aussi longtemps qu'il n'est pas mangé – mais il peut s'agir d'une visibilité beaucoup plus durable, par exemple les pyramides égyptiennes. En insistant sur le fait qu'il n'y a que les résultats qui se voient, je veux signifier que les efforts, l'ingéniosité, tout ce qui a été déployé pour préparer le repas ou pour édifier les pyramides a disparu, et on ne peut pas toujours reconstituer cela à partir du résultat. Vous avez tous entendu parler de toutes les questions que l'on se pose pour savoir comment les pyramides ont été bâties ; le travail ne se voit pas. Le résultat du travail est parfois visible sous la forme de rapport de recherche, de découverte scientifique, d'une application en vaccin, etc., mais l'ensemble de la démarche qui a conduit à l'obtention de ce résultat demeure lui invisible.

Néanmoins, le résultat est très important du point de vue des épreuves de la reconnaissance. Il constitue une possibilité de transformer le doute, la perplexité ou la souffrance générée par l'incertitude (quant à la validité de ce qu'on a fait), en plaisir qui participe alors à la construction de soi : « J'ai inventé quelque chose d'important, j'ai fait quelque chose qui a quand même un petit peu de valeur, mon passage sur cette planète n'aura pas été complètement inutile », etc. Le résultat donne du sens à l'existence et impacte ce pivot essentiel qu'est la reconnaissance.

Or, il y a des activités qui n'ont pas de matérialité. Et, parmi ces activités qui n'ont pas d'expressions objectives, il y a particulièrement ce qu'on appelle le travail de *care*, c'est-à-dire le travail réalisé en réponse aux besoins des autres, en premier lieu le travail domestique. Pourquoi un terme anglais ? En anglais, on distingue « *care* » et « *cure* ». C'est-à-dire qu'il existe deux termes pour parler du « soin », et le terme anglais « *care* » renvoie aux soins dans un contexte non pathologique, contrairement au « soin » français qui est très lié à l'idée du soin curatif. Autrement dit, on utilise le terme « *care* » pour inclure les activités de soutien faites aux personnes non malades : les enfants qui ont besoin d'être assistés parce qu'ils ne sont pas indépendants, mais aussi ce que les philosophes appellent les « adultes compétents », car les adultes que nous sommes ont besoin d'avoir des gens qui les soutiennent pour se

maintenir en état de compétence. C'est cette idée qui est défendue par les théories du *care* et particulièrement par les théories philosophiques de ce qu'on appelle *Ethics of Care*, traduit improprement en français par « l'éthique de la sollicitude ». *Ethics of Care* est un courant de pensée très intéressant issu, notamment, des travaux de la philosophe Joan Tronto<sup>9</sup>. C'est l'idée selon laquelle, aussi performants que nous soyons, nous ne pouvons pas nous maintenir dans cet état de performance sans la sollicitude d'autrui : il faut qu'il y ait des gens qui nous aident. Il n'y a pas de travail de création et, en particulier, de recherche scientifique qui puisse se maintenir durablement sans qu'il y ait des gens qui fassent le *care* de ces « adultes compétents » mais néanmoins anxieux, perplexes et tourmentés par la chose qu'ils font. Par exemple, je vous le disais tout à l'heure, la secrétaire, ou toute personne réalisant du travail administratif au service de projets d'autres personnes, est à mon avis nécessairement quelqu'un qui, à un moment donné, fait du travail de *care*. On observe très bien ce phénomène dans les relations secrétaires/patrons : une bonne secrétaire est capable d'anticiper un certain nombre de besoins à la fois physiques (se reposer, boire un verre d'eau, etc.) et psychologiques (écouter, comprendre les difficultés rencontrées, anticiper les demandes de manière à reposer l'autre). En effet, il est très fatigant de devoir demander sans arrêt des choses au secrétariat, et une bonne assistante est une personne qui prévoit à la place de son patron, qui prend en charge cette dimension de prévoyance ; c'est elle qui prévoit et anticipe ce qui doit être fait.

Un autre exemple, celui de l'infirmière en bloc opératoire. Pendant les interventions, une « bonne » infirmière sera capable de donner l'instrument avant qu'on le lui demande. Parce qu'évidemment, c'est beaucoup moins fatigant pour le chirurgien de n'avoir pas besoin d'énoncer : « Il me faut telle pince ». Pour sa concentration, pour sa vigilance, pour la qualité du travail qu'il est en train d'accomplir, ce geste de prévoyance est nécessaire et d'une importance extrême.

Un film de Robert Altman, *Gosford Park*, raconte l'histoire du meurtre d'un lord dans l'Angleterre victorienne<sup>10</sup>. Ce meurtre est commis deux fois, d'abord par une mère puis par celui dont elle sait qu'il est le fils du lord alors que lui-même ne le sait pas. Il s'agit du meurtre d'un patron tué, pour ainsi dire deux fois, d'abord par la gouvernante principale de son domaine, puis par celui qui est

en fait leur fils adultérin. Je veux seulement vous citer une tirade de cette gouvernante qui illustre parfaitement mon propos : une très jeune bonne comprend que cette femme a anticipé le geste meurtrier de son fils en agissant la première. Elle lui dit : « Comment vous avez fait pour savoir qu'il allait le tuer ? » Et la mère de lui répondre : « Je suis la domestique parfaite, j'ai le don de prévision, je sais avant eux quand ils ont faim, je sais avant eux quand ils ont sommeil... ». Cette tirade résume de façon parfaite le travail de *care*, ce qu'elle appelle « le don de prévision ».

En réalité, ce n'est pas un don, c'est le fruit de toute une expérience de travail, de vingt-cinq ou trente ans d'apprentissage. La caractéristique de ce travail de *care*, c'est qu'il ne se voit pas puisque « je sais avant eux quand ils ont faim » signifie de court-circuiter la demande. Et à partir du moment où l'on court-circuite la demande, rien ne se voit, puisqu'une des choses qui pourrait matérialiser ou rendre visible le travail serait la demande. Mais cela va plus loin, car pour être « bien fait » ce travail-là doit être invisible, il doit être fait discrètement, il doit anticiper les besoins de l'autre. Il y a donc quelque chose dans l'efficacité même de ce type de travail qui participe de son invisibilité, au moins aux yeux des destinataires. Et comme dans ce type d'activité, les destinataires sont aussi souvent des gens hiérarchiquement supérieurs, ce sont eux qui décident de la valeur de telle ou telle tâche alors qu'ils ne voient pas le travail. Il y a donc là un nœud de difficultés.

En revanche, le travail de *care* peut être formalisé et rendu visible au niveau des pairs sans aucun problème. D'ailleurs, la gouvernante n'hésite pas à expliquer à cette jeune bonne ce qu'est la gouvernante parfaite ; elle donne une leçon impressionnante de ce qu'on appelle les « savoir-faire discrets » à cette très jeune fille qui fera probablement, elle aussi, une carrière de domestique.

### Discussion avec la salle

**La salle :** Vous avez beaucoup insisté sur la reconnaissance. Par rapport aux questions que l'on se pose aujourd'hui autour du genre, j'aimerais savoir s'il existe des besoins différenciés en fonction du sexe vis-à-vis de la reconnaissance ?

**Pascal Molinier :** Par rapport au sexe certainement pas, mais par rapport aux apprentissages de genre, ce n'est pas impossible. Le travail, dans les représentations sociales qu'on s'en fait, occupe une place beaucoup plus centrale dans la construction de l'identité masculine que dans celle de l'identité

féminine. Ce qui est au centre de l'identité féminine, c'est très clairement le féminin érotique et la maternité, et surtout la maternité si on prend une représentation... disons un peu bourgeoise. Le fait que ce soit construit de manière complètement asymétrique ne veut pas du tout dire que les femmes n'auraient pas besoin de travailler et d'être reconnues pour ce qu'elles font. Toutes ces idées sur le fait que les femmes peuvent se satisfaire de moins, qu'elles ont moins d'ambition, que la famille compte plus, sont des représentations sociales. Alors qu'est-ce que tout cela signifie pour le psychologue ? Que ces représentations sociales, malgré tout, pèsent sur nous très lourdement. Pourquoi ? Parce qu'on n'est jamais sûr de ce que l'on fait, encore moins de ce que l'on est. Ce n'est pas du tout évident, et les problématiques autour de l'identité tournent souvent autour des questions : « suis-je vraiment une femme ? », « suis-je vraiment un homme ? ». Au moment de l'adolescence et dans la société telle qu'elle est construite, basée non pas sur l'indifférence de genre mais au contraire sur une différence assez marquée, la question de l'identité sexuée est une question très importante. Si je commence en tant qu'homme à être trop dans le *care*, les biberons, etc., il y a des risques que pèse sur moi le soupçon que je ne suis pas vraiment un homme ou alors que je suis un homme vraiment très bizarre. À l'inverse, une femme qui préférera réaliser des activités connotées socialement au masculin, devra à la fois prouver qu'elle est capable de les faire, mais aussi qu'elle est quand même une femme ; c'est assez compliqué. Et pour des raisons assez évidentes, un certain nombre de personnes préfèrent ne pas prendre ces risques-là. En effet, dans la société telle qu'elle est aujourd'hui, il n'est pas simple du tout, du point de vue psychologique, individuel, identitaire d'être les premiers à transgresser les normes. Il faut être très soutenu par son entourage pour pouvoir supporter le fait de ne pas être là où l'on vous attend en fonction de « ce que vous êtes ». Je pense que c'est un des facteurs de résistance des gens eux-mêmes à l'évolution de la division sexuelle du travail. En effet, même si les verrous dont parlait Sylvie Schweitzer ont sauté, ce qui permet une plus grande liberté dont beaucoup s'emparent, il y a malgré tout un certain nombre de résistances qui perdurent et qui sont liées au « regard porté sur ». Or, ce « regard porté sur » est fondamental du point de vue de la stabilité identitaire. Il est donc toujours risqué du point de vue de la santé mentale d'aller là où on ne vous attend pas.

**La salle :** J'ai été très intéressée par cette dimension de travail-énigme dont vous avez parlé. Je crois qu'il y a quand même quelque chose qui fait le lien entre le *care* et l'énigme : ce serait justement ce travail qui n'est pas considéré comme du travail. Je pense au fait qu'on dise d'une femme au foyer qu'elle ne travaille pas – ça n'existe pas une femme qui ne travaille pas, toutes les femmes travaillent – car elle ne participe pas à la comptabilisation marchande du travail. Ce travail est complètement méprisé alors qu'il entre justement dans la catégorie *care* dont vous avez parlé. Quant à la maternité, c'est aussi un travail qu'on le veuille ou non. On dit bien « le travail à commencé » quand une femme va accoucher. Ce matin Sylvie Schweitzer disait : « bon finalement, pour les femmes qui font cinq enfants, c'est neuf mois multiplié par cinq... », mais la maternité n'est pas que donner le jour à un enfant ! Si vous comptez au moins deux ou trois années pour chacun, ça fait quand même vingt ans de la vie d'une femme !

**Pascale Molinier :** Mais elle n'est pas obligée de s'en occuper toute seule !

**La salle :** Non, mais dans ce cas il faut avoir les moyens financiers ou sociaux.

**Pascale Molinier :** Alors là, en fait, nous revenons à ce que je vous disais au début. Je suis absolument convaincue qu'il faut traiter le travail maternel comme un travail, de la même façon que le travail domestique. Il existe d'ailleurs de très bons textes là-dessus, dont un que j'aime beaucoup, entre sociologie de la famille et de la santé, de Geneviève Cresson sur les parents d'enfants malades hospitalisés à domicile. Cette situation familiale crée une espèce de prisme grossissant sur le travail parental, qui s'avère d'ailleurs être un travail maternel puisqu'il se trouve que, socialement, ce sont des femmes qui le font. Ceci étant, une fois qu'on a dit ça, il faut immédiatement ajouter que n'importe qui peut s'occuper de l'enfant une fois que ce dernier est sorti du ventre de la mère. Il se trouve que dans toutes les sociétés connues, ce sont plutôt des femmes qui s'occupent des enfants : mères, sœurs, tantes, cousines, mais ce n'est pas forcément la mère naturelle. Il y a très peu de sociétés où c'est la mère naturelle qui s'occupe de l'enfant tout le temps. On observe très bien ce phénomène dans *La production des Grands Hommes* de Maurice Godelier<sup>12</sup> ; ce sont systématiquement des petites filles de cinq ou six ans qui surveillent les bébés pendant que les mères sont aux champs. Ce travail de maternité commence donc de façon très précoce et pas simplement chez les Baruya<sup>13</sup>, c'est vrai pour toutes les sociétés.

Mais cela pourrait être changé, de la même façon que le genre pourrait disparaître, cela fait partie des utopies qu'il faut défendre et auxquelles l'analyse du travail donne des arguments. C'est-à-dire qu'une fois que le bébé est sorti du ventre de sa mère, n'importe qui peut s'en occuper et particulièrement le père, puisqu'il est généralement là. Il y a, je crois, 1,9 enfant par femme en France actuellement. Donc, quand on dit que les femmes ne sont pas fiables à cause des grossesses dans le monde du travail, on sait très bien que c'est un faux argument, puisqu'il n'y a en réalité que très peu de mois où les femmes ne peuvent pas exercer leur travail salarié.

**La salle :** Je suis démographe au CREDAL et 1,9 représente en réalité l'indice conjoncturel de fécondité : on regarde en instantané dans le monde toutes les femmes en période fertile, quel que soit leur âge. Ce sur quoi il faut se baser c'est la descendance finale, c'est-à-dire les femmes qui sont sorties de l'âge fertile, on prend en général 49 ans, et on regarde alors le nombre d'enfants qu'elles ont réellement eu. Quand on prend ce critère, les femmes en France font 2,05 enfants. Or, il y a un important débat en France sur le fait qu'on ne fait pas assez d'enfant, qu'on va disparaître, et qu'il faille orienter les politiques familiales en fonction de cette idée. Or, on fait encore en France assez d'enfants par femme. On a même une fécondité plus élevée que des pays à tradition plus « nataliste » comme l'Italie, l'Espagne...

**La salle :** On a beaucoup parlé de la reconnaissance au travail et des jugements de beauté et d'utilité, mais il y a aussi un autre phénomène, c'est la reconnaissance en tant que mère. À partir du moment où l'on est ciblée en tant que mère, la société veut nous reconnaître en tant que telle. Il y a une pression à être une bonne mère. Alors n'y aurait-il pas une certaine schizophrénie chez les femmes dans le fait de courir après ces deux types de reconnaissance ? D'une part, dans le monde du travail et d'autre part, dans la société en général. Est-ce qu'il y a des études ou des pistes pour comprendre comment cela se passe si l'on table plutôt sur l'un ou l'autre type de reconnaissance, ou comment fait-on pour concilier les deux ?

**Pascale Molinier :** On retrouve ici le fameux débat sur la conciliation, sur l'impossible conciliation. C'est un compromis. Et comme je le disais tout à l'heure, les compromis sont instables ; à un certain moment les gens vont privilégier telle ou telle sphère d'investissement. Mais effectivement, les attentes qui pèsent actuellement sur les femmes du point de vue identitaire sont de deux ordres : elles doivent travailler – tout le monde trouve ça très sympa, elles s'accomplissent, on

veut bien – mais il faut quand même qu'elles restent des femmes. Et rester une femme passe par le fait de faire des enfants. Et puis, il faut les faire avant 30 ans, sinon on vous demande ce qui se passe. Et à partir de là, il y a un soupçon porté sur la féminité. Alors que peut-on faire par rapport à ces attentes ? Et bien on peut se changer soi-même, être un peu « auto-réflexif » sur ces questions-là, c'est-à-dire : « Moi, comment je regarde les autres femmes ? » Et là, je m'adresse à tout le monde, pas seulement aux hommes. Imaginons que je fasse du recrutement et que j'ai là deux dossiers équivalents : un homme et une femme. Qui je privilégie ? Est-ce que ça rentre en compte dans mon arbitrage ? Et dans quel sens ? Je pense que ce type de formations, de sensibilisations, de rencontres ou de débats, qui nous réunit aujourd'hui, sert essentiellement aussi à ça. Certes, il faut se battre pour les grandes perspectives, les lois, etc., parce que c'est un niveau d'action très important. Mais il existe un niveau d'action beaucoup plus trivial, invisible, microscopique mais tout aussi important qui est : comment, moi, est-ce que je me comporte par rapport à tout ça ?

**La salle :** J'avais envie de revenir sur l'articulation entre rapports de classes sociales et rapports de sexes, sur la thématique de la féminisation des professions du supérieur, le CNRS ou l'université, et sur le fameux « plafond de verre ». Je me demandais si, en psychodynamique du travail, on ne pouvait pas trouver des outils, des concepts intéressants pour savoir comment se produit et se reproduit la division sexuelle du travail entre femmes. En effet, les attentes et les projections de la part des collègues, des supérieurs hiérarchiques, du personnel administratif, etc., sur l'accompagnement de certaines personnes dans leur carrière pourraient nous expliquer, largement autant que l'auto-censure – puisque c'est toujours l'argument qu'on avance – le faible pourcentage de femmes dans les positions hiérarchiques les plus élevées.

**Pascale Molinier :** Oui, je pense qu'il y a différents niveaux à prendre en compte et cela vaudrait la peine de prendre aussi en compte les relations avec les subordonnées. En effet, les femmes en position de « manager » se plaignent beaucoup de leurs difficultés à « manager » des femmes ; de la part des hommes elles s'y attendaient, et elles ont donc réussi à être plus méfiantes, mais de la part des femmes elles s'y attendaient moins et se trouvent la plupart du temps démunies pour comprendre ce qu'il faudrait faire pour que ça se passe bien, et notamment pour se faire obéir. Ça

paraît idiot de dire cela de cette façon, mais dans le travail, il y a des moments où le chef dit et où les gens obéissent. Et il y a de nombreuses situations où l'on peut montrer que les personnes obéissent mieux à un homme, même si l'ordre est donné de façon désagréable, voire même parfois de façon caractérielle. Par exemple, dans les blocs opératoires, les chirurgiens hurlent et ça marche. Les chirurgiennes, si elles hurlent, ça ne marche pas. Il faut qu'elles inventent d'autres astuces, qu'elles déroulent des tapis rouges, qu'elles s'excusent beaucoup, qu'elles utilisent beaucoup de formes de politesse pour obtenir ce qu'un homme obtient en disant : « j'ai besoin de ça. »

Ce sont là des problèmes tout aussi intéressants à analyser que les obstacles mieux connus et étudiés en psychodynamique du travail, du côté de la virilité défensive, tels que les bizutages dans les écoles d'ingénieurs. C'est déjà dur pour les garçons de se faire bizuter mais cela représente, pour une fille, des risques supplémentaires au niveau de son intégrité

physique, sexuelle. On peut penser que les bizutages virils restreignent un certain nombre de vocations féminines. En revanche, on étudie moins ce qui se passe entre femmes dans les relations de travail. Par exemple, je suis très frappée par le fait que les femmes confondent souvent, en situation de travail – que ce soit dans des relations de parité, de compétition, de rivalité, en particulier entre chercheurs, ou dans les relations hiérarchiques – relations de travail et relations de copinage. Je le vois avec les personnes qui sont passées par certaines formes de militantisme féministe : cela n'aide pas. Dans le militantisme, on est « camarade », mais c'est autre chose en situation de travail. Or, il y a quand même le vieux fantasme de « sororité », qu'entre femmes, ça devrait être plus sympa. Non, c'est du travail. Et les hommes entre eux ne se trompent jamais sur le fait que c'est du travail. Les infirmières non plus ! Mais il y a de jeunes chercheuses qui se trompent beaucoup... en méconnaissant ce type de réalité.

1 *Sexes et Genres dans le travail scientifique, Et si vous étiez concerné-e-s ?*, 12-15 novembre 2002, Cargèse, Actes des Ateliers scientifiques pluridisciplinaires du CNRS, CNRS, Mission pour la place des femmes au CNRS.

2 *Les hommes et les femmes dans les équipes de recherche : Même vécu ? Même métier ?*, 6-7 novembre 2003, Maison Nicolas Barré – Paris, Actes des Ateliers scientifiques pluridisciplinaires du CNRS, CNRS, Mission pour la place des femmes au CNRS.

3 Habilitation à Diriger les Recherches

4 Évangile selon saint Mathieu, chapitre 25, paragraphe 29, in La Bible, Le Nouveau Testament.  
L'anecdote s'étend du paragraphe 14 au paragraphe 30 : « C'est comme un homme qui, partant en voyage, appela ses serviteurs et leur remit sa fortune. À l'un il donna cinq talents, deux à un autre, un seul à un troisième, à chacun selon ses capacités, et puis il partit. Aussitôt celui qui avait reçu les cinq talents alla les faire produire et en gagna cinq autres. De même celui qui en avait reçu deux en gagna deux autres. Mais celui qui n'en avait reçu qu'un s'en alla faire un trou en terre et enfouit l'argent de son maître. Après un long temps, le maître de ces serviteurs arrive et il règle ses comptes avec eux. Celui qui avait reçu les cinq talents s'avança et présenta cinq autres talents : « Seigneur, dit-il, tu m'a remis cinq talents : voici cinq autres talents que j'ai gagnés. » – « C'est bien, serviteur bon et fidèle, lui dit son maître, en peu de choses tu as été fidèle, sur beaucoup je t'établirai ; entre dans la joie de ton seigneur ». Vint ensuite celui qui avait reçu deux talents : « Seigneur, dit-il, tu m'as remis deux talents : voici deux autres talents que j'ai gagnés. » « C'est bien, serviteur bon et fidèle, lui dit son maître, en peu de choses tu as été fidèle, sur beaucoup je t'établirai ; entre dans la joie de ton seigneur ». Vint enfin celui qui détenait un seul talent : « Seigneur, dit-il, j'ai appris à te connaître pour un homme âpre au gain : tu moissonnes où tu n'as point semé, et tu ramasses où tu n'as rien répandu. Aussi, pris de peur, je suis allé enfouir ton talent dans la terre : le voici, tu as ton bien. » Mais son maître lui répondit : « Serviteur mauvais et paresseux ! tu savais que je moissonne où je n'ai pas semé, et que je ramasse où je n'ai rien répandu ? Eh bien ! tu aurais dû placer mon argent chez les banquiers, et à mon retour j'aurais recouvré mon bien avec un intérêt. Enlevez-lui donc son talent et donnez-le à celui qui a les dix talents. Car à tout homme qui a, l'on donnera et il aura du surplus ; mais à celui qui n'a pas, on enlèvera ce qu'il a. Et ce propre à rien de serviteur, jetez-le dehors, dans les ténèbres : là seront les pleurs et les grincements de dents. » SOURCE : <http://www.biblia-cerf.com/BJ/mt25.html>.

5 Merton, R.K. (1968)

6 Rossiter, M. (2003).

7 Les origines de la plus ancienne école de médecine d'Europe sont obscures et la légende raconte que les Romains trouvaient déjà le climat bon et les eaux de la ville curatives. La rencontre entre différentes cultures contribua à maintenir vive la médecine gréco-byzantine durant les longues années d'obscurantisme médiéval, et laissa un terrain bien conservé à ceux qui apportèrent de pays plus évolués (Perse, Égypte, Arabie et Inde) les connaissances et les innovations de l' *Ars Medendi*. L'archiprêtre Adelmo fit construire le premier hôpital vers l'an 820. Depuis, les chroniques reportent des noms et des actes de médecins salernitains. En 984, l'évêque d'Verdun (Verdun) se rendit à Salerne pour se faire soigner à l'École, tandis qu'en l'an 1000 la collaboration entre l'École de Médecine de Salerne et celle de Montpellier commence. Mais c'est Garioponto qui donna à l'École, en 1035 une direction véritablement scientifique, alors que Petrocello pratiqua la « ligature des artères » et Trotula de Ruggiero, première femme médecin de Salerne, élève de Garioponto, écrit le traité « *De mulierum passionibus* ». L'École attire des savants et des élèves de toute l'Europe et la ville de Salerne fut connue comme l' *Hippocratica Civitas* (la ville d'Hippocrate).

8 On trouve différentes versions de la carrière professionnelle de Trotula de Ruggiero. Beaucoup mentionnent qu'elle fut l'une des rares femmes médecins célèbres, qu'elle pratiqua la médecine à Salerne et enseigna dans sa prestigieuse École. Certains parlent d'un traité de médecine et d'autres d'un traité de gynécologie et d'obstétrique sur les maladies des femmes. Certaines sources précisent qu'elle fut la première femme à enseigner la médecine à l'École de Salerne. On la retrouve sous le seul nom de Trotula ou sous celui de Madame Trote de Salerne. Un site d'histoire ([http://www.memo.fr/article.asp?ID=THE\\_SCI\\_007#Som1](http://www.memo.fr/article.asp?ID=THE_SCI_007#Som1)) la décrit comme une sage-femme à qui l'on doit une œuvre d'obstétrique, Des maladies des femmes avant, pendant et après les couches. On a choisit de garder ici le nom et la carrière de Trotula de Ruggiero, telle que les historiens italiens de la ville de Salerne l'ont décrite sur <http://www.salernoplus.it>.

9 Tronto, J. (1993)

10 *Gosford Park*, de Robert Altman. Étude de mœurs dans la société anglaise, Année 2002, couleur, 137 mn.

11 Cresson, G. (2000)

12 Godelier, M. (1985)

13 Baruya de Nouvelle-Guinée, population sur laquelle Maurice Godelier a mené son enquête.

# Synthèse des ateliers

Les stagiaires se sont répartis dans divers ateliers pour débattre des questions soulevées lors des conférences et partager des expériences personnelles.

L'essentiel des interventions porte sur la non-reconnaissance, ou la reconnaissance difficile, du travail « invisible » – souvent pratiqué par les femmes – et sur ce que cela implique en terme d'évaluation et de promotion de carrières.

Constat énoncé, avec force démonstration, lors des conférences du matin mais qui laissent néanmoins interrogatives quelques personnes, issues d'une jeune génération ayant toujours connu la mixité à l'école, qui semblent ne pas se sentir concernées par les discriminations liées au genre. D'où l'envie de plutôt débattre sur la façon de gérer les différences homme/femme par le biais de la complémentarité et non de l'homogénéisation.

Nombres d'interventions et de témoignages, sans obligatoirement être en désaccord avec cet espoir de voir les différences s'harmoniser, dénoncent quant à eux la force des représentations sociales dont le résultat concret est le cantonnement des femmes à certains postes, ou leur sollicitation systématique pour assurer certaines tâches.

C'est tout particulièrement le cas quand il s'agit d'effectuer un travail pour l'équipe, pour le collectif (et qui s'apparente à ce fameux travail de *care* dont il était question lors d'une conférence). Ainsi témoigne une ingénieure de recherche : « Quand il y a une mission un peu collective, qui implique qu'on mette un peu en arrière ses préoccupations ou ses recherches personnelles pour se dévouer pour la collectivité, il est souvent plus facile de faire appel à des femmes, elles répondent présentes plus souvent ».

Certain(e)s pensent que cette « spontanéité » et cette capacité à se tourner vers le collectif, dès qu'il y a nécessité, sont des facultés que les femmes déploient déjà au quotidien dans la sphère privée et familiale.

Pour d'autres, il est permis d'envisager une implication pour le collectif par goût.

La question de savoir si c'est vraiment choisi ou subi s'impose de toute façon. Quoiqu'il en soit, le groupe pense qu'il serait intéressant que ce choix soit traduit en termes d'aptitude, de compétence, reconnues comme telles professionnellement.

La question des critères d'évaluation des métiers (notamment au CNRS) est alors débattue. L'enjeu étant double : permettre d'une part à certaines

personnes de voir leur travail pleinement reconnu, et d'autre part avoir une définition des métiers plus précise qui permettrait une meilleure maîtrise de son parcours professionnel (au sujet des promotions et de la mobilité).

Pour l'assistance, il s'agit donc d'abord de trouver des solutions, d'établir des critères, pour rendre visible cette part du travail si souvent, et si facilement, oubliée. À tel point que les personnes présentes ont elles-mêmes du mal à fournir des exemples de travail invisible (dont elles n'ignorent cependant pas l'utilité et l'efficacité) : « des exemples, c'est très difficile. Justement, on ne sait pas parce que ça ne se voit pas ».

Finalement une ingénieure de recherche témoigne de la souffrance subie lorsque, du jour au lendemain, des tâches qu'elles accomplissaient depuis des années ont été réduites à néant : « Pendant plusieurs années, je me suis occupée de l'accueil des nouvelles personnes qui arrivaient dans le laboratoire : qu'elles aient une machine pour travailler, un téléphone. Cela veut dire contact avec plein de gens de la maison pour que tout se passe bien. Et puis récemment, à cause d'une surcharge de travail, j'ai provoqué une réunion avec tous les chefs en leur disant : « Je n'arrive plus à tout faire ». On m'a dit : « Tu n'as qu'à arrêter ». Je me suis demandée pourquoi je m'étais embêtée à faire ça pendant des années. Ce n'est pas très valorisant pour une carrière. Ceci dit, ça me plaisait beaucoup de le faire, parce qu'au moins les gens qui arrivaient étaient bien accueillis, tout était prêt, ils étaient ravis. »

Mais face à cette non-reconnaissance (c'est du moins vécu comme cela) du travail effectué pour le collectif, pour le bien de tous au risque de mettre en sommeil sa propre carrière, s'impose la valorisation du travail de directeur, souvent masculin, plus carriériste et individualiste. Tout en sachant que : « les directeurs d'unité sont obligés d'allonger leur liste de publications pour ne pas se faire engueuler par les comités d'évaluation. Or pour moi, un directeur d'unité, son premier métier, ce n'est pas de publier. Tant qu'on demandera aux directeurs, qui sont censés être en plein dans le collectif, de justifier leur activité en sortant des listes de publications, on sera dans l'erreur. »

On a donc là, comme le suggère une intervenante, un exemple concret de possibilité de ré-évaluation de poste : attendre d'un directeur une plus grande implication pour favoriser le travail d'équipe (ce qui permettrait en même temps de valoriser chacun de ses membres – chercheur, ingénieur, technicien, etc), plutôt qu'un nombre croissant de publications.

Une infirmière au CNRS, quant à elle, fournit un exemple de non-reconnaissance du métier lui-même par l'institution : « Je viens de l'hôpital. Au CNRS on n'est pas du tout reconnu, je tiens à le dire. On est rattaché au service logistique et technique. J'ai cru me tromper de BAP (Branche d'Activité Professionnelle). On est noté par ses pairs. On est avec des plombiers, des électriciens... voilà! ».

Difficile dans ce cas d'être carriériste, d'envisager sereinement une mobilité. C'est ce que semble corroborer ce propos : « dans les métiers de femmes, il n'y a jamais eu de promotions programmées, que ce soit pour celui de secrétaire, d'infirmière, de sage-femme, etc. Je pense que c'est ce qui se passe au CNRS. C'est-à-dire que les métiers occupés par des femmes sont dans une grille extraordinairement étriquée, avec très peu de stages, de promotion dossier par les concours internes. C'est ça qu'il faut changer, changer la grille des qualifications à l'intérieur de ces métiers féminins. »

On apprend quand même par quelqu'un réagissant à ce propos qu'« il y a un répertoire au CNRS. Il y a des emplois types qui sont identifiés, avec des fiches descriptives sur les activités, et un dénominateur commun des activités de plusieurs profils. Il y a aussi des aires de mobilité qui ont été identifiées. Comment passer d'un métier à un autre, avec description sur le métier cible des compétences communes avec le métiers source, ainsi que les compétences à acquérir. Et ça existe pour les deux cents métiers présents au CNRS, y compris pour les métiers d'administration. Il existe donc des outils théoriques qui décrivent les activités faites, même si c'est invisible, rendu invisible dans le laboratoire. Il y a des outils qui existent pour les rendre lisibles. »

Une question majeure se pose alors : pourquoi, dans l'organisation du travail dans un laboratoire, ne sont pas connus, et donc pas utilisés, ces outils ?

La mauvaise circulation de l'information paraît dénoncer, de fait, un manque de travail collectif, voire d'esprit d'équipe...

Et c'est ainsi que se conclut l'atelier : « Il faudrait renforcer l'évaluation collective, et lui donner beaucoup plus de poids qu'à l'évaluation individuelle ».

## PROGRAMME

Femmes et Hommes  
dans la recherche :  
même métier ?  
même carrière ?

09:30

Ouverture de séance

**Michel Retourna**

Délégué Régional

**Jean-Yves Villard**

Responsable du service du  
personnel et des ressources humaines

09:45

**CONFÉRENCE**

**Du constat des inégalités de  
carrière à la recherche de  
mécanismes explicatifs**

**Sophie Pochic**

Sociologue, chargée de recherche au LASMAS,  
laboratoire d'analyse secondaire et de méthodes  
appliquées à la sociologie - CNRS, Paris

11:00  
Pause

11:15

**CONFÉRENCE**

**La qualification, une construction sociale sexuée**

**Anne-Marie Daune-Richard**

Sociologue, chargée de recherche au LEST, laboratoire d'économie et  
de sociologie du travail - CNRS, Aix-en-Provence

Déjeuner à 12:30

## ATELIERS

**Réflexions, échanges, et partage d'expériences  
autour des thèmes des conférences**

Ateliers animés par

**Louis Bonpunt**, chargé de mission ressources humaines au  
département SPM du CNRS

**Béatrice Borghino**, sociologue, chargée d'études  
auprès de la Délégation régionale aux droits des femmes  
et à l'égalité

**Stéphane Moulin**, doctorant en sciences  
économiques au LEST - CNRS

14:00

15:30  
Pause

Restitution et bilan

**Louis Bonpunt** et **Jean-Yves Villard**

15:45

Clôture

**Martine Perrin-Burdet**

Adjointe au Délégué Régional

16:30

Organisation

**Michèle Ruggiero**

**Patricia Scardigli**

SPRH

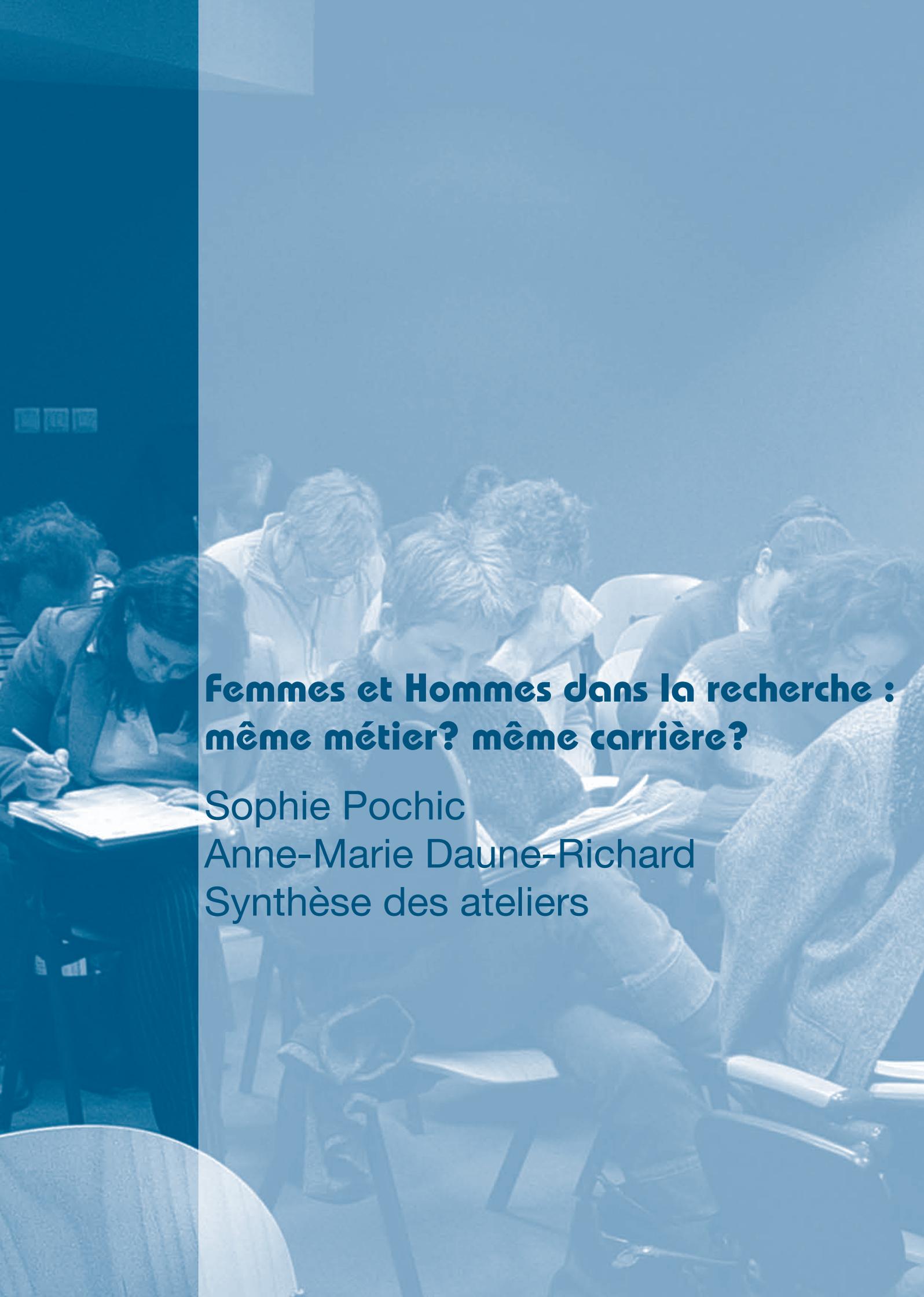
Bureau de la formation permanente  
CNRS Délégation Provence

04 91 16 40 62 - michele.ruggiero@dr12.cnrs.fr  
04 91 16 40 15 - patricia.scardigli@dr12.cnrs.fr



**JEUDI 18 NOVEMBRE 2004**





**Femmes et Hommes dans la recherche :  
même métier? même carrière?**

Sophie Pochic  
Anne-Marie Daune-Richard  
Synthèse des ateliers



# Du constat des inégalités de carrière à la recherche de mécanismes explicatifs

Sophie Pochic

Sociologue, Chargée de recherche au Centre Maurice Halbwachs du CNRS

Dans le cadre de cette formation TOGE, l'idée est de vous sensibiliser ici à la sociologie du genre à travers l'exemple des inégalités de carrière entre hommes et femmes.

Un des thèmes classiques de la sociologie du genre est l'étude du marché du travail, et notamment des inégalités entre hommes et femmes en terme d'insertion, de chômage, d'emploi, de salaires et de perspectives de promotion et de carrière<sup>1</sup>. Malgré la féminisation de la population active, les femmes restent encore trop souvent concentrées dans certains secteurs ou certains emplois qualifiés de « féminins », souvent peu valorisés, offrant peu de mobilité ou de perspectives de carrière<sup>2</sup>. En raison de leurs succès scolaires, les filles s'insèrent progressivement dans les professions intellectuelles supérieures et dans les fonctions d'encadrement traditionnellement masculines. Cependant, la progression de leurs carrières semble se heurter à une barrière invisible que les anglophones qualifient classiquement de « plafond de verre » ; plus on monte dans la hiérarchie, plus les femmes disparaissent. Mais comme ce plafond est désormais connu et reconnu, certaines préfèrent le dénommer maintenant « ciel de plomb » (dénoncer cet état de fait ne suffit pas pour le faire disparaître) ou « sticky floor » (plancher collant, pour mettre l'accent sur la difficulté des femmes à s'extraire des positions inférieures de la hiérarchie). Depuis environ une vingtaine d'années, de nombreuses études ont été réalisées qui essayent de mettre en lumière et d'expliquer par quels mécanismes les femmes disparaissent au fur et à mesure que l'on monte dans les hiérarchies du pouvoir et du prestige.

Dans un premier temps, je reviendrai sur les inégalités statistiques d'accès aux postes à responsabilités ; statistiques que l'on retrouve dans tous les types de métiers, de secteurs et d'organisations.

Les raisons de ces inégalités sont complexes et multiples. Dans un second temps, à partir du bilan des dernières recherches de sociologie, nous examinerons plus particulièrement quelques

mécanismes afin de réfléchir sur les leviers permettant de renverser cette tendance.

## Le constat statistique : la segmentation verticale et horizontale

Il faut d'abord rappeler que ces inégalités sont longtemps restées invisibles car les statistiques sexuées n'étaient pas disponibles. Les statistiques sur l'emploi au niveau national n'étaient pas systématiquement traitées sous l'angle de la comparaison hommes-femmes. L'un des premiers effets de la loi sur l'égalité professionnelle de 1982 est d'ailleurs d'obliger les employeurs, privés ou publics, à fournir des bilans sociaux sexués annuels pour objectiver les différences de traitement. L'enquête *Emploi* de l'INSEE permet notamment d'évaluer la féminisation progressive des niveaux élevés de la hiérarchie professionnelle, puisqu'en 2002, les femmes représentent désormais 29 % des cadres d'entreprise et de la fonction publique alors qu'elles n'étaient que 16 % de cette catégorie en 1982. Cette féminisation recouvre des situations contrastées suivant les types de métiers : les ingénieures et cadres techniques d'entreprise sont encore des métiers peu féminisés avec 16 % de femmes en 2002. À l'inverse, chez les cadres de la fonction publique, on trouve 36 % de femmes et la féminisation n'est pas une tendance récente puisque pour les plus de 45 ans, on a déjà 33 % de femmes. Certains ont qualifié cette situation de « parois de verre ».

### Taux de féminité des cadres d'entreprise et de la fonction publique

En %	moins de 30 ans	entre 30 et 44 ans	entre 45 et 60 ans	en moyenne
Cadres de la fonction publique	47 %	39 %	33 %	36 %
Cadres administratifs et commerciaux des entreprises	52 %	38 %	33 %	38 %
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprises	22 %	19 %	8 %	16 %

Source : Enquête *Emploi* 2002, INSEE

Cette segmentation horizontale par domaines ou types d'activité entre des domaines considérés comme « féminins » (le social, le relationnel, le littéraire) et d'autres considérés comme « masculins » (les domaines scientifiques ou techniques) se retrouve ainsi au sein même de la catégorie des cadres. Cette segmentation est liée en partie aux phénomènes d'orientation différenciée, puisqu'à niveau scolaire et à diplôme égal, les jeunes

centrale (seulement 5 % des femmes entre 35 et 49 ans) et encore moins d'entreprise ou d'administration (moins de 2 % des ingénieures entre 35 et 49 ans deviennent PDG ou DG contre 10 % de leurs collègues hommes du même âge). Les débuts de carrière des jeunes ingénieurs récemment diplômés laissent cependant présager une évolution, puisque les écarts de position professionnelle entre hommes et femmes y semblent plus ténus<sup>4</sup>.

Répartition par âge des positions professionnelles des ingénieurs diplômés (en %)

	Moins de 35 ans		Entre 35 et 49 ans		50 ans et plus	
	H	F	H	F	H	F
Cadre dirigeant (PDG – DG)	1	0	10	2	18	3
Directeur (établissement ou fonction centrale)	2	1	14	5	16	5
Responsable encadrant	22	19	33	28	27	29
Chef de projet	25	23	16	19	8	15
<b>Total Managers</b>	<b>50</b>	<b>43</b>	<b>73</b>	<b>54</b>	<b>69</b>	<b>52</b>
Expert technique ou fonctionnel	21	18	15	18	17	17
Autre professionnel	11	11	3	8	3	10
<b>Total Professionnels</b>	<b>32</b>	<b>29</b>	<b>18</b>	<b>26</b>	<b>20</b>	<b>27</b>
Ne se reconnaît pas dans ces catégories	17	23	9	20	11	21
<b>Total Cadres</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Taux de féminisation</b>	<b>25 %</b>		<b>12 %</b>		<b>5 %</b>	

Source : 15<sup>e</sup> enquête CNISF 2002, effectifs = 20 020 individus.

femmes hésitent encore à s'orienter vers des métiers à dominante technique ou scientifique et se dirigent plutôt vers des métiers à composantes relationnelles. De la même façon, elles hésitent à s'orienter vers les filières d'excellence que sont les écoles d'ingénieur et s'engagent davantage vers les écoles de commerce et surtout les filières universitaires, alors que l'on sait que la qualité de l'insertion et les perspectives de promotion et de carrière sont vraiment très différentes selon les types de diplôme.

Mais cette féminisation modifie très peu la ségrégation verticale au sein du groupe des cadres, puisque les femmes sont moins nombreuses dans les postes d'encadrement hiérarchique et encore largement exclues des postes de direction. Une enquête réalisée en 2002 sur 20 000 ingénieurs diplômés permet de mesurer cette disparition progressive des femmes quand on s'approche du sommet des organisations<sup>3</sup>. Si les ingénieures accèdent désormais aux fonctions de management, elles sont davantage présentes dans les fonctions de chef de projet ou d'encadrement (de responsable d'équipe jusqu'à chef de service) que dans les fonctions supérieures de direction, que ce soit d'établissement ou de fonction

### Dévoiler les règles du jeu de la carrière comme processus

Ces inégalités de carrière se retrouvent dans tous les types de métiers, et elles sont plus ou moins connues ou reconnues selon l'existence de statistiques sexuées ou non, mais surtout selon la publicité que l'on fait de ces statistiques (les chercheuses ne connaissent pas obligatoirement, par exemple, les chiffres des bilans sociaux sexués au CNRS). Au sein du secteur public, les niveaux inférieurs de la hiérarchie de l'administration sont largement féminisés, alors que les cadres de la haute fonction publique et les responsables de service sont très souvent des hommes. De la même manière, au sein de l'université, les hommes maîtres de conférences ont une probabilité beaucoup plus élevée que leurs collègues féminins de devenir professeurs ou doyens<sup>5</sup>, même si ce ne sont pas des positions de pouvoir en terme d'encadrement hiérarchique mais plutôt en terme ici de reconnaissance sociale, de prestige social et de salaire. Si on regarde du côté de l'enseignement secondaire, qui est pourtant un domaine relativement mixte, on s'aperçoit que les directeurs d'établissement ou les inspecteurs d'Académie sont beaucoup

plus souvent des hommes<sup>6</sup>. Parmi les professions libérales, la féminisation contrastée des avocates et magistrates<sup>7</sup> et des médecins<sup>8</sup> révèlent les mêmes traits de segmentation verticale et horizontale : concentration dans certaines spécialités moins lucratives et accès restreint aux postes de pouvoir et de prestige. Si les partis politiques ont fait l'objet de nombreuses attentions concernant leur faible représentation des femmes au niveau supérieur, les organisations syndicales ou associatives de grande taille ne sont pas non plus en avance par rapport à l'accès de leurs membres femmes aux postes de direction.

Alors, quel est le point commun entre tous ces types d'organisations (privé à but lucratif ou non, fonction publique, etc.) ? Des « carrières » y sont possibles, au sens où l'on peut accéder aux postes de prestige, bénéficier d'une reconnaissance sociale, mais cette progression se fait par paliers successifs. Ces paliers sont institutionnalisés à travers des procédures de sélection, de recrutement, de repérage, de détection, que ce soit par les supérieurs ou par les pairs. Or, ces processus défavorisent les femmes, même si ces dernières ont le même âge et les mêmes compétences que les hommes.

Les différentes études que nous avons menées sur les carrières des cadres d'entreprises, dévoilent plusieurs mécanismes entremêlés permettant de comprendre les freins à l'accès des femmes diplômées aux postes de pouvoir dans le secteur privé. La complexité de cet objet d'étude nécessite d'articuler différentes dimensions : le rapport subjectif au travail, la dimension privée (comment se gère la carrière en lien avec la configuration familiale pour les hommes et pour les femmes), et surtout la dimension organisationnelle à travers les normes de carrière, leur gestion collective et les fonctionnements des procédures de sélection.

Si cet exposé est construit à partir du cas empirique des cadres d'entreprises, il me paraît cependant possible de transposer de nombreuses réflexions au cas des carrières académiques qui s'offrent aux chercheurs et enseignants-chercheurs...

### **Un rapport au travail et à la carrière différencié ?**

Première dimension : on a longtemps justifié ces inégalités de carrière par l'idée que les femmes auraient un rapport au travail différent de celui des hommes, elles seraient plus intéressées par le contenu et l'intérêt du travail en lui-même, et moins par les enjeux de pouvoir et de compétition, et

encore moins de rémunération qui sont au cœur de cette compétition. La socialisation (l'intériorisation progressive des valeurs et normes d'une société) qui opère à travers les différentes institutions que représentent la famille, l'école, les amis expliquerait cette reproduction des stéréotypes sexués dans les comportements féminins ; les femmes elles-mêmes les intégreraient et accepteraient de ce fait d'être en position d'assistante ou d'experte, secondes dans l'échelle du pouvoir, tout en considérant cela comme relativement naturel.

La psychopathologie du travail s'est particulièrement intéressée à cette dimension du vécu différencié et du rapport au travail entre les hommes et les femmes, à travers l'exploration du rapport au plaisir et à la souffrance dans le travail. Christophe Dejourn<sup>9</sup> a notamment montré comment certains milieux professionnels qui fonctionnent sur le principe du risque ou de la compétition sont particulièrement adaptés aux hommes qui acceptent d'avoir des comportements correspondant aux normes sociales de la « virilité », c'est-à-dire fondés sur le courage et la force. Ces normes sociales de la virilité ne sont pas des normes que l'on retrouverait uniquement dans les rapports privés, puisque les entreprises, soumises à une concurrence acharnée sur un marché désormais globalisé, favoriseraient ce type de comportements dans un climat de compétition à outrance, tant en interne qu'en externe. Ce principe de compétition acharnée serait l'un des moteurs expliquant pourquoi les hommes acceptent de « jouer les hommes » et utilisent éventuellement la violence sur autrui ; cette domination un peu agressive favorisant en fait leur propre carrière. Au-delà des normes sociales de la virilité, on aurait un rapport individuel à la virilité ; certains hommes et certaines femmes acceptant de « jouer l'homme » si ce sont les règles du jeu qui permettent d'accéder au poste de pouvoir, d'autres hommes pouvant éventuellement se positionner en décalage par rapport à ces normes sociales de la virilité, et une majorité de femmes n'ayant pas envie de « jouer l'homme » en banalisant le mal contre autrui.

En miroir, Pascale Molinier<sup>10</sup> s'est intéressée aux comportements des femmes et aux normes sociales du comportement féminin. Si pour décrire les normes sociales du masculin, on possède le terme de « virilité », il n'en existait pas pour décrire les normes sociales de la féminité. Pascale Molinier et Christophe Dejourn ont donc construit le néologisme de « muliérité<sup>11</sup> » pour décrire ces normes sociales du féminin, de l'agir compatissant, de la prévenance,

du dévouement à autrui. Pascale Molinier a exploré ces normes sociales de la « muliérité » dans son travail sur les infirmiers et les infirmières des hôpitaux psychiatriques. Elle montre comment les infirmières psychiatriques agissent selon les normes du féminin ; elles sont plus attentives, plus dans le registre de l'écoute, du dévouement à autrui, alors que les infirmiers psychiatriques interviennent dans les situations où il y a besoin de force physique et de domination masculine avec les malades.

Cette norme sociale intériorisée de la prévenance expliquerait la propension des femmes à s'investir dans les tâches du collectif, à se positionner comme assistantes, et leur difficulté à devenir égoïstes et à exercer le pouvoir au détriment des autres. Pour faire carrière, les femmes devraient donc se situer en décalage par rapport aux normes sociales de la « muliérité », du dévouement féminin à autrui, alors que les hommes n'auraient qu'à suivre ce penchant culturel du principe de virilité. Cette approche permet de rappeler le poids des normes sociales sur nos comportements les plus intimes, sur la construction sociale du genre et sur la difficulté à se situer en décalage continu par rapport aux stéréotypes sexuels.

Pour prolonger cette étude sur le rapport subjectif au travail, nous avons utilisé une enquête par questionnaires réalisée sur un échantillon de grande taille (6 500 cadres d'entreprises)<sup>12</sup>, ce qui nous a permis de faire une comparaison systématique entre les hommes cadres et les femmes cadres<sup>13</sup>. Les résultats obtenus viennent en fait nuancer cette hypothèse d'un rapport différencié à la carrière. En effet, dans cette enquête, les femmes répondent pratiquement dans les mêmes proportions que leurs collègues masculins, qu'elles sont intéressées par la rémunération, les responsabilités et les perspectives de carrières. Elles ont notamment autant envie qu'eux d'avoir un bon salaire.

En revanche, s'il existe une différence, c'est davantage dans la manière de « vivre » ce poste de cadre, puisqu'elles se disent plus intéressées par le contenu même de leur travail, par les relations qu'il apporte et surtout par l'épanouissement personnel qu'il favorise. Or certains postes de pouvoir, quand ils demandent vraiment l'exercice de l'autorité dans un climat de compétition intense, évincent l'épanouissement personnel, la qualité des relations et l'intérêt même du travail, à l'inverse des postes de moindre niveau. En pratique, on pourrait donc y voir en creux une des explications possibles de la moindre appétence des femmes pour les postes à

responsabilité. Mais cette enquête permet surtout de rappeler que les femmes, comme les hommes, sont un groupe différencié et qu'il est difficile de parler d'« un » rapport au travail féminin. Les hommes ne sont pas un groupe homogène non plus. Dans cette enquête, ceux qui étaient en position d'experts ou de niveau hiérarchique assez bas se différenciaient assez peu de leurs homologues féminins, même s'ils étaient minoritaires comparativement au nombre de femmes. Les femmes cadres dirigeantes, quant à elles, étaient très proches de leurs collègues hommes cadres dirigeants, chose à laquelle on s'attendait peu. Quand on leur demandait si elles accepteraient une surcharge de travail permanente pour que cela fasse avancer leur carrière, au détriment donc de leur épanouissement personnel et de leur qualité de vie, elles disaient qu'elles l'accepteraient et ce, dans de plus grandes proportions que les hommes. Comment expliquer cet écart ? Avec Jacqueline Laufer, nous avons émis l'hypothèse que ces femmes étaient particulièrement conscientes du prix à payer pour faire carrière ; elles savaient très bien qu'il fallait accepter une surcharge de travail permanente. À l'inverse, les hommes cadres peuvent minorer cette surcharge, tout au moins dans leurs discours, car ils considèrent qu'elle fait partie des conditions « normales » de travail. Ce genre d'enquête permet donc de relativiser les stéréotypes que l'on a sur les rapports au travail féminins et masculins, tout en rappelant l'importance du niveau hiérarchique sur ce rapport subjectif.

#### **Du côté privé, les inégales doubles carrières**

Pour comprendre les inégalités de carrière, il ne suffit pas d'étudier les rapports subjectifs au travail, il est nécessaire de prendre en compte la dimension de la vie privée. En effet, pour faire carrière, quelle que soit l'organisation, il est préférable d'être très disponible en termes de temps de travail et d'être mobile géographiquement (que ce soit pour des déplacements temporaires ou des mutations). Les expatriations, dans le cas des entreprises qui se mondialisent, permettent de détecter les jeunes cadres à potentiel. Accepter de partir à l'étranger et donc acquérir les compétences nécessaires à la maîtrise d'un contexte culturel différent, mais aussi une certaine autonomie par rapport à l'organisation de l'entreprise, sera considéré comme extrêmement positif ; ceux qui passent par un poste d'expatriation sont « repérés ». Or, face à cette injonction à la disponibilité et à la mobilité permanente, les hommes et les femmes ne sont pas égaux.

Contrairement à leurs collègues masculins, les femmes sont plus souvent en situation de couple à double carrière, ce qui veut dire qu'elles sont obligées de gérer leur carrière et celle d'une autre personne. Elles sont confrontées à la recherche d'un difficile équilibre entre les horaires extensibles propres aux fonctions de cadre, pour elles et leur conjoint, et le temps nécessaire à la vie privée. Ce qui n'est pas le cas de leurs collègues masculins dans la même position, dans les mêmes types de métiers et avec les mêmes diplômes. La difficulté des femmes cadres à articuler carrière et vie privée est perceptible dans le fait qu'elles vivent plus en solo que leurs collègues masculins, et ce surtout après 35 ans : soit elles sont restées célibataires, soit elles sont divorcées, soit ce sont les compagnes de cadres d'entreprises. C'est le cas pour la majorité d'entre elles alors que c'est deux fois moins le cas pour leurs collègues masculins.

#### Profession des conjoints de cadres d'entreprise qui vivent en couple (en % en colonne)

% en colonne	Femmes	Hommes
Cadres d'entreprise	42	13
Cadres du public et professions intellectuelles supérieures	11	10
Indépendants (artisans, commerçants, chefs d'entreprise, agriculteurs)	10	1
Professions intermédiaires	19	24
Employés ou ouvriers	12	26
Chômeurs ou inactifs	6	26
Total	100	100

Source : Enquête Emploi 2002, INSEE

À l'inverse, si l'on observe la vie privée des hommes cadres d'entreprises, on remarque que leurs compagnes sont dans des professions non qualifiées, intermédiaires ou dans la catégorie des employées, mais environ un quart d'entre elles ont arrêté de travailler, souvent à l'occasion d'un déménagement ou à la naissance d'un enfant, ou les deux en même temps (ce qui n'est pas propice à une reprise d'activité). Si l'on compare la situation matrimoniale et la fécondité, il semble qu'il soit de même plus facile de conjuguer carrière et vie privée pour les hommes. On trouve beaucoup plus d'hommes cadres d'entreprises mariés, moins de divorcés et ils ont plus d'enfants à charge que leurs collègues féminins. Ils sont ainsi 12 % à être mariés avec trois enfants ou plus, alors que c'est le cas pour 5 % de leurs collègues féminins. D'ailleurs, plus on monte dans les positions de pouvoir, plus les hommes ont des enfants.

L'étude des durées de travail en fonction du nombre d'enfants de moins de 25 ans à charge permet là encore d'éclairer les différenciations hommes/femmes dans la gestion du domestique. En l'absence d'enfant à domicile, les horaires des hommes et des femmes cadres ne se distinguent guère, puisque ces gros travailleurs sont très rarement à temps partiel, et près de la moitié travaillent plus de 40h par semaine. Pour une femme, avoir trois enfants augmente par contre très fortement la probabilité de choisir un temps partiel ou de contrôler ses horaires (temps complet inférieur à 39h). Ce temps partiel paraît d'ailleurs beaucoup plus « choisi » en fonction de ses charges familiales que « contraint » par un employeur, comme pour les femmes non qualifiées<sup>14</sup>. À l'inverse, être responsable d'une famille nombreuse incite davantage un homme à dépasser les durées de travail légales et surtout à ne pas avoir d'horaires habituels (ce qui peut indiquer qu'il ne « compte pas »).

#### Durée de travail en fonction du nombre d'enfants à charge chez les cadres d'entreprise

% en colonne	Femmes				Hommes			
	0 enfant	1 à 2 enfants	plus de 3 enfants	moyenne	0 enfant	1 à 2 enfants	plus de 3 enfants	moyenne
Temps partiel	3	15	35	11	2	1	0,5	1
Temps complet « normal » (< à 39h)	41	38	28	39	31	29	22	29
Temps complet « long » (> 40h)	45	35	27	39	48	46	49	47
Pas d'horaires habituels	11	12	10	11	20	24	28	23
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête Emploi 2002, INSEE

Ces indications semblent refléter ce que Charles Gadéa et Catherine Mary<sup>15</sup> ont appelé le « mystère de l'escalier inversé » : la carrière professionnelle semble favorisée par le nombre d'enfants pour les hommes, alors que les femmes sont toujours davantage confrontées à « l'infortune de la femme mariée » quand elles sont mères de famille nombreuse. Mais pourquoi la paternité favorise-t-elle la carrière des hommes ? C'est peut-être l'effet de ce principe de virilité au sein de l'organisation dont j'ai parlé tout à l'heure. Peut-être les hommes ressemblant parfaitement à l'image traditionnelle de la virilité – avec beaucoup d'enfants dans des couples traditionnels avec une femme au foyer – correspondent-ils parfaitement au stéréotype du cadre dirigeant ? Derrière ce type de corrélation, se trouve peut-être aussi une variable cachée, car ces hommes sont souvent issus de familles bourgeoises traditionnelles catholiques. On est donc peut-être dans un phénomène plus classique de reproduction sociale du comportement de la bourgeoisie française. Même si on a l'impression que la situation change, puisque du côté de la jeune génération les jeunes hommes disent qu'ils aspirent à plus d'égalité dans le rapport homme/femme, la variable « niveau d'éducation » joue énormément dans le rapport à l'égalité. Le taux d'homogamie (être dans un couple avec un conjoint qui a le même statut socioprofessionnel) augmente chez les jeunes générations. Mais, en 2002, les femmes de moins de 35 ans sont encore deux fois plus nombreuses que leurs collègues hommes du même âge à vivre des couples à double carrière.

Derrière ces statistiques, qui sont en fait des photographies à un moment donné, se trouvent des configurations familiales différentes. Il faut absolument passer par des entretiens biographiques, des récits de vie pour étudier véritablement, en dynamique, la construction de ces configurations familiales : le choix du conjoint, la mise en couple, les éventuelles séparations, le choix d'avoir un deuxième enfant ou un troisième enfant ou la résistance par rapport à ces désirs de maternité, les recompositions éventuelles. Seules les biographies permettent de comprendre les négociations conjugales qui se déroulent à des moments-clés de la vie privée mais aussi par rapport au métier : accepter ou pas une promotion, une mutation, ou une démission pour suivre son conjoint. Quand on interviewe

des hommes cadres, on s'aperçoit que pour eux l'investissement dans la carrière va de soi. Quand on leur demande de faire un récit de leur carrière, ils peuvent vous en parler sans jamais évoquer la dimension familiale : quand ont-ils eu des enfants, leur femme les a-t-elle suivis lors d'une mutation ? Cet investissement dans la carrière n'a pas besoin d'être justifié en expliquant qu'il y a eu conjointement mobilité géographique et mobilité de la famille. Quand on interviewe des hommes cadres de plus de 50 ans, ils présentent le choix de leur conjointe comme quelque chose de naturel. « C'est un choix personnel, elle a préféré s'arrêter. » On est obligé de leur demander de préciser pour se rendre compte que ce « choix personnel », remis dans son contexte, n'en est pas un pour la compagne. Les cadres plus jeunes, eux, sont conscients que leur femme a dû faire un sacrifice dans l'intérêt des enfants. Cet arrangement est présenté comme temporaire, avec l'idée qu'elle va reprendre le travail. Une fois que les enfants seront autonomes, elle pourra se réinvestir dans sa carrière sur le même mode qu'avant. Ce réinvestissement est plus ou moins tardif et aura des impacts sur le déroulement de la carrière des femmes.

Ce principe de domination masculine se décline donc au sein même du couple par des petits arrangements au détriment de la carrière de certaines femmes, mêmes diplômées. Les femmes cadres, lors des entretiens biographiques, nous expliquent comment elles doivent toujours, par rapport aux pressions sociales, réaffirmer leur volonté de s'investir dans leur carrière et qu'elles ont, à des moments-clés, dû résister et négocier pour continuer à s'investir. Cet investissement est très facile en début de carrière en l'absence d'enfant. À partir du premier enfant, elles doivent mettre en place des stratégies défensives pour continuer à faire carrière malgré tout, et elles peuvent nous expliquer cet ensemble de mécanismes de façon très spontanée car elles en sont conscientes. Le problème que certaines rencontrent, c'est de ne pas avoir vu à un moment donné que cet arrangement mettait leur carrière en veilleuse, ce qui peut entraîner des volontés de réinvestissement trop tardives, car les normes de carrière sont extrêmement rigides en ce qui concerne les âges-clés auxquels on doit avoir atteint telle ou telle position.

### Normes organisationnelles de carrière et politiques de gestion

Pour comprendre ces mécanismes de sélection ou d'exclusion, il faut regarder précisément quelles sont les normes de carrière au sein des organisations, quelles sont les étapes et séquences de la progression-type, et quels sont les acteurs-clés qui facilitent ou ralentissent ces parcours. On sélectionne tout d'abord les futurs cadres dirigeants dans les entreprises françaises par rapport à leurs compétences, mais on les repère aussi par rapport à leur profil, en fonction d'un diplôme prestigieux : par exemple ingénieurs issus de grandes écoles, et comme les écoles d'ingénieurs sont moins féminisées, on perd là déjà certaines femmes. L'âge joue également : c'est uniquement lorsqu'on a entre 30 et 40-45 ans que l'on peut être repéré comme cadre « à potentiel ». Après, les personnes ne sont plus considérées comme « à potentiel » et ne font plus l'objet d'un traitement de faveur, ce qui peut avoir des conséquences importantes pour toutes les femmes qui ont expérimenté des pauses ou des retards de carrière liés aux petits arrangements que nous avons évoqués. On les sélectionne aussi par rapport à leur acceptation des règles du jeu implicites : être mobile et disponible de façon permanente. Tous les profils de carrière atypiques par rapport à cette carrière linéaire d'excellence ne sont pas sélectionnés. Les personnes ayant choisi de prendre du temps pour elles ou pour leurs enfants, les cadres autodidactes, les cadres à temps partiel se trouvent donc en décalage par rapport aux comportements attendus et ce, particulièrement dans les entreprises.

Par rapport à ces règles et ces normes, certaines femmes vont jouer le jeu comme les hommes, tandis que d'autres vont essayer de se mettre en décalage, vont essayer de revendiquer d'autres règles – mais pour l'instant, cela se traduit surtout par des carrières en demi-teinte (que l'on justifie par leur résistance à la mobilité géographique par exemple) ou par des mobilités horizontales vers des postes permettant de mieux contrôler les horaires, moins chronophages. Certaines jeunes femmes revendiquent des carrières moins linéaires, en prenant par exemple une année sabbatique pour prendre du temps pour leur équilibre personnel. Pour l'instant, ce sont des revendications personnelles, en décalage par rapport aux normes attendues par les DRH.

Un autre facteur joue dans l'accès aux postes de pouvoir et de décision dans les entreprises : l'appartenance à des réseaux communs aux dirigeants. Au début des années 1980, Jacqueline Laufer<sup>17</sup> évoquait les résistances conscientes des hommes cadres à l'entrée des femmes dans leurs professions et à la fin de leurs privilèges réservés. Si ces réticences existent encore sans doute, surtout dans les anciennes générations, les jeunes cadres de moins de 30 ans portent davantage des valeurs égalitaristes, tout au moins dans leur discours. Mais l'effet pervers des réseaux d'interconnaissance masculins continue à fonctionner, puisque l'élite dirigeante des entreprises (et des administrations d'ailleurs) continue à sortir massivement des filières scolaires d'excellence, comme Polytechnique ou l'ENA, qui demeurent encore majoritairement masculines. Comme l'accès aux positions de direction passe souvent par le repérage et l'aide d'un « mentor » plus ancien<sup>18</sup>, les cercles de pouvoir demeurent encore fortement des bastions masculins. Du côté des entreprises, certaines femmes cadres ont décidé en réponse de formaliser des réseaux d'entraide, de diffusion d'informations et d'opportunités de postes, et de mettre en place des procédures institutionnalisées de « mentoring » pour que les femmes aux postes élevées permettent aux plus jeunes de profiter du même ascenseur...

On peut ajouter que si le plafonnement de carrière est souvent renvoyé aux charges familiales des femmes, peu d'études statistiques pour l'instant ont démontré ce lien. En analysant l'enquête auprès de 20 000 ingénieurs diplômés, on s'aperçoit que les femmes ingénieures sont moins envoyées en poste d'expatriation que les hommes, alors que ces expatriations sont en fait des étapes de sélection et de détection<sup>19</sup>. On dit que c'est lié au fait qu'elles ont des enfants, à la difficulté qu'elles ont de négocier leur mobilité avec leur conjoint, mais c'est aussi lié aux stéréotypes des recruteurs. En effet, lorsque la mobilité internationale est à l'initiative de l'employeur, les jeunes femmes célibataires ne sont pas plus sélectionnées que les mères de famille. Le fait d'être mère de famille n'est donc pas un critère qui explique en soi la faible mobilité des femmes à l'étranger. Et lorsque la mobilité est à l'initiative des femmes, on découvre qu'elles sont beaucoup plus mobiles et que les femmes de moins de 35 ans sont autant parties que leurs collègues masculins. Autrement dit, les charges familiales et les couples à double carrière peuvent expliquer une partie des écarts, mais une partie simplement.

### Conclusion

En conclusion, d'autres facteurs auraient pu être développés pour expliquer ces inégalités à l'accès aux postes de pouvoir. Un facteur qui aurait pu faire l'objet d'une intervention est le poids du paramètre culturel en ce sens que l'on sait très bien, en ce qui concerne les inégalités de carrières entre homme et femme, que la France se situe dans une position intermédiaire par rapport aux pays nordiques. En Suède par exemple, des outils institutionnels permettent de conjuguer travail et vie privée, même si cela ne veut pas dire que les inégalités aient disparu. En effet, les femmes font carrière dans le secteur public car il permet plus facilement de conjuguer carrière et vie privée, et les résultats en termes d'accès aux postes de pouvoir des entreprises suédoises ne sont finalement pas meilleurs que dans d'autres pays.

Ces trois dimensions, le rapport individuel au travail, la dimension privée de la configuration familiale et la dimension organisationnelle (comment sont gérées les carrières et quelles sont les normes pour être sélectionné comme futur cadre dirigeant), sont des grilles de lecture qu'il peut être intéressant de transposer dans d'autres contextes ou sur des populations autres que les cadres d'entreprises. En définissant des critères de potentiel rigidement associés à des normes d'âge et des modèles de disponibilité et de mobilité très exigeants, les parcours qui conduisent à l'accès à la catégorie intermédiaire des cadres à potentiel (possibles cadres dirigeants) demeurent calqués sur des modèles « masculins » d'investissement professionnel. Et même si certains discours managériaux, étant donné la féminisation progressive de leur population et notamment de la population cadre, évoquent l'idée d'un « management au féminin » qui serait fondé sur des qualités « naturelles » (elles seraient plus à l'écoute de leurs subordonnés), on est toujours dans l'idée que le « féminin » se traduirait également dans la manière d'exercer le pouvoir, alors que les comportements attendus pour faire carrière (disponibilité et mobilité permanente) ne sont pourtant jamais considérés en soi comme des comportements « masculins ».

### Discussion avec la salle

**La salle :** Vous avez parlé de la distinction entre virilité et « muliérité ». J'en suis arrivée, par mon expérience, à l'analyse que le terme virilité, qui vient du latin et qui veut dire force et courage, correspondait dans les faits à une vulnérabilité extraordinaire et que

cela est dû à une représentation différente de la part des hommes et des femmes de leur statut, de leurs responsabilités. On va voir des hommes qui vont réagir de façon virile, en s'affirmant, ce qui traduit une peur de voir leur ego et leur image atteints alors qu'on va voir des femmes accepter d'avoir tort, se remettre en question, accepter de s'entourer de gens qui vont donner des idées, et ne pas avoir ce type de comportement. Je pense que cela traduit une force de caractère beaucoup plus importante que ces réactions viriles qui traduisent une faiblesse énorme.

**Sophie Pochic :** Christophe Dejours parle de normopathie virile pour exprimer l'idée que cette adaptation au comportement viril peut emprisonner les personnes dans des schémas, cacher des faiblesses au niveau de la masculinité. Ça pourrait être intéressant à développer, mais il faut regarder la diversité des comportements des hommes par rapport à ce principe et cette norme sociale.

**La salle :** Actuellement aux États-Unis, il y a une régression terrible des carrières féminines. Dans nos générations, il y a eu des femmes qui ont fait des carrières scientifiques ou qui sont devenues professeurs d'université et actuellement il y en a de moins en moins et on les culpabilise. Les jeunes femmes doivent avoir en tête de fonder une famille et de ne pas mener une carrière parallèle à celle de leur mari. Quel est votre avis ?

**Sophie Pochic :** Effectivement, le poids des facteurs culturels demanderait une intervention, j'ai juste essayé aujourd'hui de vous faire saisir la construction sociale des normes de carrière, de comportements et on aurait pu rentrer dans la construction culturelle de ces normes de carrière. Je n'ai pas les dernières statistiques sur le champ des carrières académiques aux États-Unis, États-Unis qui sont quand même par ailleurs très en avance du côté des *Gender's Studies* dans le domaine scientifique (c'est un thème légitime et répandu dans le système universitaire).

**La salle :** Il y a quand même des femmes qui sont à des postes de pouvoir ou de prestige. Je pense que dans beaucoup de cas, on a remarqué une différence dans l'exercice du pouvoir, en tout cas dans les universités, on se modère les uns les autres et c'est une avancée très significative que les femmes arrivent au poste de pouvoir. Les hommes ont tout à gagner dans le fait que les femmes apportent des idées nouvelles. Vous dites qu'il y a un recul aux États-Unis, en qui concerne la physique ce n'est pas un recul : ça n'a jamais été.

C'est une des choses qui me surprend toujours quand je vais dans les congrès où l'on dit que les femmes ont des situations privilégiées aux États-Unis et en Grande-Bretagne. À mon niveau, il n'y a personne, il y a des femmes jeunes et après elles disparaissent complètement. Comment cela s'explique ? Car dans les pays dits latins comme la France, l'Italie, l'Espagne, on s'attendrait à ce qu'il y ait moins de femmes, et bien il y en a plus. Pourquoi ?

**Sophie Pochic :** Les pays comme la Grande-Bretagne ou les États-Unis sont des pays très contradictoires, car il y a un féminisme très important mais seulement du point de vue de l'ancrage politique comme l'accès à la citoyenneté, le droit de vote, etc. En France cela a été très tardif. En revanche, il est vrai que l'ancrage dans la vie économique et sociale ne faisait pas partie du modèle anglo-saxon. Les femmes dans le modèle anglo-saxon ont été appelées à voter du fait de leur différence en tant que femmes, c'est l'esprit communautariste, il faut savoir que les femmes dans le monde politique étaient reconnues, et même demandées alors que l'ancrage des femmes dans la vie économique, dans le travail, au début du siècle, était de l'ordre de 10 % des femmes mariées, contre 40 % en France. L'insertion des femmes britanniques et américaines sur le marché du travail date des années quarante et cinquante, et se façonne selon un modèle à temps partiel court. Il y avait une règle qui interdisait aux femmes mariées jusque dans les années 1950-1960 de se présenter à un emploi salarié. C'est toute la contradiction entre droit politique et droit économique.

**La salle :** Je m'interroge sur la valorisation du travail à la maison. Aux États-Unis, le travail des hommes et femmes au foyer est beaucoup plus valorisé. Est-ce un moyen qui valorise la femme ? Et, dans ce pays-là, il y a beaucoup plus d'hommes qui sont pères au foyer. En France, lorsqu'on est père ou mère au foyer on est considéré comme feignant. Je trouve que la France est très en retard à ce sujet.

**Sophie Pochic :** Je pensais l'évoquer en conclusion. Il aurait fallu parler de la construction du modèle français, et expliquer comment en France on a voulu à la fois tenir les deux champs, soutenir la famille et inciter les femmes à avoir des enfants, et en même temps soutenir l'emploi sur le modèle du temps complet alors que dans d'autres pays ce sera sur le modèle du temps partiel et de la « conciliation ». Le système éducatif, le marché de l'emploi et le

système de protection sociale se sont construits dans une histoire et l'on va trouver dans les pays anglo-saxons une cohérence et un agencement des institutions complètement différents, et cela va rejaillir sur les représentations et normes sociales. En France, il n'est pas valorisant d'être mère au foyer, et même si l'idée d'un père au foyer peut paraître novatrice pour certains, quand on passe à la pratique, les hommes se rendent compte que ce n'est pas valorisé, ni valorisant. J'ai interviewé des cadres en rupture de carrière et certains jeunes avaient dans l'idée qu'ils pouvaient profiter de cette période pour être père au foyer, puisque leur femme faisait une carrière importante, que ça pouvait être un moyen de transformer un épisode dramatique de leur carrière en un épisode épanouissant. Au bout de quelques mois, ils se rendaient compte de leur invisibilité sociale, que ce soit du côté de leurs amis, de leurs parents et des gens chargés de la petite enfance. Ils étaient totalement en rupture par rapport aux normes sociales du masculin et cela les intriguait. Ils s'interrogeaient du coup sur l'écart existant entre leurs propres désirs et finalement leur vécu, très en demi-teinte, de la situation.

1 Maruani, M., Reynaud, E. (1993)

2 Battagliola, F. (2002)

3 Pochic, S. (2005)

4 Epiphane, D. (2002)

5 Fave-Bonnet, M. (1996)

6 Cacouault, M. (1999)

7 Lefevre, N., Walter, P. (1993) ; Boigeol, A. (1996)

8 Crompton, R., Lefevre, N. (1997)

9 Dejours, C. (1988) et ( 1998)

10 Molinier, P. (2000 b)

11 Le mot virilité se construit sur la racine latine « vir » (homme) et mulierité fut construit sur la racine latine « mulier » (femme).

12 Enquête « Travail En Questions – Cadres » réalisée en 2002 par la CFDT et publiée dans *Les cadres au travail, les nouvelles règles du jeu*

13 Pochic, S., Laufer, J. ( 2004)

14 Fermanian, J.D. (1999)

15 Gadéa, C., Marry, C. (2000)

16 Singly (de), F. (1987)

17 Laufer, J. (1982)

18 Pigeyre, F. (2001)

19 Pochic, S. (2005)



# La qualification du travail : une construction sociale sexuée

Anne-Marie Daune-Richard

Sociologue, Chargée de recherche CNRS

Laboratoire d'économie et sociologie du travail, Aix-en-Provence

Cette présentation prend la suite de celle de Sophie Pochic en revenant sur la question des stéréotypes sociaux. Mon intervention se situera à l'intersection de la sociologie et de l'histoire – en particulier l'histoire de la pensée et des représentations sociales – mais je piocherai aussi dans l'anthropologie, parce que les anthropologues ont travaillé sur ces questions de modèles culturels et de représentations sociales. Dans un premier temps, je questionnerai ces stéréotypes : comment se sont-ils construits historiquement ? D'où viennent-ils ? À quoi renvoient-ils dans la société actuelle ? J'aborderai ensuite le lien entre travail et qualification, en montrant ce que l'observation du marché du travail et de son fonctionnement révèle de la persistance de ces constructions sociales. Et en fin d'intervention, je ferai un petit zoom sur le CNRS, pris ici en tant qu'exemple.

Commençons par la question de la qualification du travail et du rôle que revêt l'opération de qualification d'un emploi dans le fonctionnement du marché du travail. Dans l'opération de « qualification » d'un travail, d'un poste de travail, il s'agit d'en juger et mesurer la valeur. Ainsi, la définition des qualifications est un enjeu majeur de la division du travail en général, et de la division du travail entre hommes et femmes en particulier. Et ce, à deux égards :

- d'un côté, la qualification instaure une hiérarchie entre les emplois qui ont de la valeur et ceux qui n'en ont pas ou peu : les emplois « non qualifiés »,
- de l'autre : comment se mesure la valeur, ici celle du travail ? Dans nos sociétés marchandes, fondées sur le marché, cette valeur se mesure par un prix. Et, dans nos sociétés salariales où 95 % de l'emploi est salarié – ce qui n'était pas le cas il y a un siècle – le prix du travail, c'est le salaire. Le marché du travail se caractérise ainsi par une division hiérarchisée des emplois et des salaires : le salaire est le prix marquant la valeur du travail. Un grand sociologue français, Pierre Naville<sup>1</sup>, dans son *Essai sur la qualification* affirmait que l'opération de qualification reposait sur un « jugement social »,

ce qui était relativement nouveau à l'époque. Il a ainsi ouvert la voie à des analyses qui montrent la relation existant entre les différentes facettes de la hiérarchie sociale et la hiérarchie des emplois et des salaires.

Disons quelques mots sur ce que le marché du travail révèle d'une hiérarchie persistante entre les sexes.

Les trente dernières années ont été marquées par une élévation considérable du niveau de formation des Français en général, et des femmes françaises par rapport aux hommes en particulier. Ainsi, aujourd'hui, les femmes sont en moyenne plus diplômées que les hommes, y compris dans la population active. L'élévation considérable du niveau de formation des femmes a produit, par un effet « pipe-line », une élévation de la place des femmes vers des niveaux plus qualifiés de l'emploi : professions intermédiaires et cadres. Mais si les niveaux de formation des hommes et des femmes se sont rapprochés, la valorisation des diplômes féminins reste plus difficile : à niveau de diplôme égal, les femmes accèdent en général à des emplois moins qualifiés que ceux des hommes. Ainsi, au niveau bac + 4, plus d'hommes que de femmes occupent un poste de cadre. Enfin, on constate qu'à catégories professionnelles égales, les femmes sont plus diplômées que les hommes<sup>2</sup> : on dit qu'elles sont « surdiplômées ». De plus, les femmes bénéficiant moins de la mobilité professionnelle, ces écarts, qui existent dès le départ, grandissent au fil de la carrière. *In fine*, sur le marché du travail en général on constate une réelle diversification de l'emploi féminin liée en partie à la diversification des formations suivies par les femmes. Mais celle-ci reste limitée. En effet, aujourd'hui, certains secteurs restent très masculins comme l'industrie et le technique, et d'autres très féminins comme le tertiaire, l'enseignement, la santé et le social, que ce soit dans l'emploi ou dans la formation. Mais d'autres sont devenus très mixtes comme l'économie, le droit ou le commerce, ce qui est nouveau.

Pour éclairer la relation que l'on voit apparaître dans cette présentation entre division horizontale et hiérarchie verticale des emplois (les emplois industriels sont plus valorisés que les emplois tertiaires ou de la santé), je propose de faire un détour par l'histoire pour revenir à la construction des sociétés dites « modernes » et pour voir ce qui en est résulté dans les représentations du masculin et du féminin, de la virilité et de la féminité.

À la fin du XVIII<sup>e</sup> et au début du XIX<sup>e</sup> siècle se mettent en place de nouveaux principes d'organisation qui vont fonder nos sociétés « modernes ». Dans ces nouveaux principes d'organisation, c'est la question de la valeur et de la mise en place d'un marché des biens et services qui devient centrale. La notion de travail en vient à définir le travail qui se vend et qui s'achète sur un marché : le marché du travail. Le travail devient ainsi une marchandise. Les activités de production de biens et de services qui ne transitent pas par le marché sont exclues d'une définition en terme de travail : elles n'ont pas de valeur. Elles ne sont pas du travail au sens marchand.

On observe alors une séparation entre deux sphères de l'activité sociale.

D'un côté, une sphère « publique » dans laquelle on trouve le travail, l'échange marchand et l'individu. L'individu n'apparaît en tant que tel qu'à cette période-là, avec la notion de liberté : il est libre parce que dégagé de l'assujettissement féodal. Émerge, avec l'individu et la liberté, la notion d'égalité : les individus dégagés des ordres féodaux ont théoriquement les mêmes chances de départ. Mais sur quoi est fondée l'égalité des chances dans les sociétés modernes issues du féodalisme ? Sur le travail. D'où l'importance de la liberté révolutionnaire qui est la liberté d'accès au travail et pas forcément la liberté au sens où on l'entend aujourd'hui. Individu, liberté, égalité : on est ici dans la sphère du citoyen, de la gestion des affaires publiques.

De l'autre côté, il existe une sphère « privée » qui est principalement celle de la famille et qui s'oppose en tous points à la première. C'est le monde de la dépendance (versus individu et liberté) qui interdit la citoyenneté, l'accès aux droits politiques. Rappelons que la Révolution française a interdit aux femmes l'accès à la citoyenneté, au motif qu'elles étaient dépendantes des liens familiaux, mais aussi, et pour les mêmes raisons, aux personnels domestiques qui étaient « gagés » et « appartenaient » donc au monde de la famille.

Si la sphère publique est le monde de la raison et du travail, la sphère privée est celui de la soumission à la nature, aux tâches et activités naturelles. Enfin, si la sphère publique est celle de la représentation que la société a d'elle-même et qu'elle met en scène, la sphère privée est celle de l'ombre et de l'invisible.

Mais si ces deux sphères sont dissociées, elles sont en même temps en étroite relation. Soulignons d'abord que la relation est dialectique : l'une fonctionne avec l'autre, l'une ne peut pas fonctionner sans l'autre.

On note ensuite deux caractéristiques de cette relation :

- à l'évidence, ces deux sphères sont socialement hiérarchisées. L'une gouverne et incarne les nouveaux principes de l'ordre social et de la modernité. L'autre incarne la dépendance des personnes, la soumission à la nature, bref l'archaïsme et l'Ancien régime (puisque l'ordre féodal était construit sur le modèle de la famille patriarcale) : au total l'antithèse de l'individu-citoyen<sup>3</sup>,

- à l'évidence aussi cette relation construit un ordre des sexes : aux hommes l'individualité, la liberté, le travail, la raison, la citoyenneté et la représentation publique. Aux femmes la dépendance, la naturalité et les tâches naturelles, l'invisibilité du privé.

Ce nouveau modèle socio-politique met donc en place une dissociation entre d'un côté les activités domestiques exercées au sein de la famille dans l'invisibilité du privé – et qui n'ont pas de valeur –, et de l'autre côté, le travail marchand qui s'échange sur le marché moyennant un prix. Ce qui a entraîné la disqualification du travail domestique et, par extension, la disqualification du travail des femmes en général et leur illégitimité sur le marché du travail.

Qu'est-ce qui perdure aujourd'hui encore de cet ordre des sexes dans les opérations de qualifications du travail ?

Si, comme le disait Pierre Naville, cette opération relève d'un jugement social, cela implique qu'elle passe par le filtre des représentations sociales : celles qui différencient le travail du non travail (dont nous ne nous occuperons pas ici<sup>4</sup>), celles des tâches et des métiers mais aussi celles qui différencient les travailleurs entre eux. Dans ces opérations de jugement social sur le travail et les travailleurs, les représentations du masculin et du féminin et, plus globalement, d'un « ordre des sexes » (ordre renvoyant ici à la double idée de classement, donc de hiérarchisation et d'ordre établi) occupent une

place aussi centrale que celle du rapport salarial. On examinera trois « points d'achoppement » où se joue la qualification/disqualification du travail féminin par rapport au travail masculin : le rapport à la technique, au relationnel et au pouvoir.

### Le rapport sexué à la technique

Lorsqu'on observe la distribution des hommes et des femmes dans l'emploi, mais aussi dans les filières de formation, le critère « technique » apparaît très discriminant<sup>5</sup>. Les hommes se trouvent beaucoup plus souvent que les femmes dans les espaces considérés comme techniques, c'est-à-dire circonscrits à l'industrie où le travail apparaît largement instrumenté par des machines. La présence des femmes est, quant à elle, largement concentrée dans le tertiaire, espace du relationnel.

D'une façon générale, les anthropologues ont montré que, dans toutes les sociétés, l'accès aux techniques et, en particulier, à celles considérées comme importantes pour la reproduction sociale – dont les techniques associées aux armes représentent le paradigme – constitue un des éléments et un enjeu de la domination sociale. Dit autrement, les individus qui possèdent ou contrôlent les armes sont ceux qui contrôlent le pouvoir politique. Une anthropologue italienne, Paola Tabet<sup>6</sup>, a montré que cela se vérifie aussi pour la domination masculine : la technique apparaît comme un enjeu dans les rapports sociaux entre les sexes, dans la domination des hommes sur les femmes. Elle montre, par exemple, que dans les sociétés de chasse et de cueillette, les femmes sont exclues de la fabrication et de la possession des outils et des armes, et que les outils utilisés par les femmes sont plus rudimentaires et moins spécialisés que les outils utilisés par les hommes. En regardant tant nos sociétés actuelles que d'autres, on observe une constante dans l'organisation sociale : les femmes ont été et sont toujours « minorisées » dans l'espace du technique.

Mais, à mon sens, dans nos sociétés modernes, on a en fait, une construction très particulière du rapport sexué au technique. Ces sociétés modernes, qui vont progressivement devenir industrielles, sont fondées sur le pari d'une maîtrise, voire d'un dépassement de la nature. Le mot technique pour nous – et ce n'était pas le cas pour les Grecs anciens par exemple<sup>7</sup> – renvoie à l'idée de dominer la nature, de même d'ailleurs que l'idée moderne de travail. Dans le même temps se redéfinit la division

sexuée de l'espace social. Le monde du masculin est associé à la modernité et à la raison, alors que celui du féminin est associé à l'ordre social ancien de la famille, à la dépendance et surtout à la naturalité et aux tâches naturelles. Ainsi, dans les représentations sociales qui se mettent en place aux XVII<sup>e</sup> et XVIII<sup>e</sup> siècles, l'homme est désormais vu comme le porteur de la culture, celui qui peut dominer la nature, alors que la femme est vue comme soumise à la nature et donc ne pouvant ou ne devant pas maîtriser les techniques. Dans ce contexte, au fur et à mesure que le travail fait appel à des techniques, on assiste à une redéfinition des métiers fondée sur l'articulation technique/métier/homme, qui exclue alors les femmes. Deux historiennes<sup>8</sup> donnent comme exemple le cas des sages-femmes évincées de leur métier par des chirurgiens-accoucheurs, entre le XVI<sup>e</sup> et le XVIII<sup>e</sup> siècles au motif – elles citent – que « les femmes ne doivent user d'aucun instrument ». Dans cette construction sociale, les techniques nécessitant des instruments sont associées aux métiers, donc au travail qualifié, donc au masculin. On retrouve la force de cette association dans les conflits observés dans l'imprimerie, dans les années quatre-vingt, conflits analysés par Margaret Maruani<sup>9</sup> en France et par Cynthia Cockburn<sup>10</sup> en Grande-Bretagne. En effet, le passage de la composition « chaude » à la composition « froide » permise par l'informatisation, transforme le métier et marginalise les ouvriers du livre qui fondaient les lettres en plomb au profit des clavistes. Ce nouveau métier de claviste est investi par les femmes qui sont payées deux fois moins que les ouvriers du livre. Cela provoque un très grave conflit entre les ouvriers du livre qui tiennent à leur qualification et ces femmes avec lesquelles ils sont mis en concurrence. Cynthia Cockburn a montré que la mise en danger de leur métier était vécue par ces ouvriers comme une perte de qualification, mais aussi comme une perte de virilité, « une véritable émasculatation ».

En tout état de cause, ce ne sont pas seulement les métiers qui ont un sexe. Le sexe de celui qui occupe tel ou tel type de poste constitue un marqueur durable de la représentation de l'emploi. Et, cette représentation de l'association technique/masculin/virilité/qualification tend à rester prégnante même quand les conditions changent (par exemple la force physique dont l'importance tend à s'estomper avec la mécanisation des tâches les plus lourdes). Passons maintenant au deuxième point d'achoppement.

### Le rapport au relationnel

Comment se définissent les qualifications dans les métiers fondés sur le relationnel ? La définition et la reconnaissance des qualifications dans les services posent des problèmes particuliers. En effet, contrairement aux emplois industriels où la maîtrise d'une technique et l'efficacité de l'opérateur peuvent être estimées par des quantités produites, des défauts sur le produit, etc., dans les services, c'est la qualité du service qui est en jeu. Et cette qualité mobilise, à côté des compétences techniques, des capacités de contact, de communication et de diplomatie difficiles à évaluer – même si elles sont appréciées – car elles s'acquièrent par l'expérience et la socialisation plutôt que par des formations structurées. Or, dans la conception des dispositifs d'évaluation du travail, les compétences qui ne passent pas par des procédures d'objectivation et de formalisation – comme le diplôme – ne sont pas, *a priori*, destinées à être reconnues comme qualifications, et donc pas monnayables en tant que telles dans les conventions collectives et les relations avec les employeurs.

Ces considérations s'appliquent aux compétences considérées comme féminines, acquises dans la sphère du privé et dans l'exercice des rôles domestiques féminins d'attention aux autres. Elles sont perçues par les employeurs et souvent aussi par les femmes salariées elles-mêmes, comme des qualités « naturelles » attachées à l'identité personnelle féminine, ne relevant pas immédiatement du rapport salarial. Pourtant des études ont montré que l'utilisation de ces compétences dans un travail rémunéré transformait profondément non seulement leurs conditions d'exercice mais aussi leurs caractéristiques intrinsèques (par exemple les règles d'hygiène et de sécurité ne sont pas les mêmes dans un cadre collectif – où elles sont beaucoup plus normées – que dans le cadre d'un domicile privé)<sup>11</sup>.

On retrouve ici l'opposition entre le pôle des représentations sociales qui associe la technique et la maîtrise de la nature au masculin, et celui qui conjugue le naturel et la soumission à la nature, au féminin. Si la technicité, en tant que symbole du pouvoir sur la nature, est associée au masculin et au travail qualifié, les services définis par le relationnel sont exclus d'une représentation en termes de technicité et sont vus comme appartenant à un univers de travail où sont sollicitées des qualités inhérentes à la nature féminine. Même lorsque la technicité d'un métier « féminin » s'accroît, cette technicité tend à être disqualifiée par le sexe de

l'opérateur. On s'habitue à voir un individu de tel ou tel sexe occuper tel ou tel poste de travail. Par exemple, la profession d'infirmière qui fait de plus en plus appel à des technologies nouvelles – tant dans le domaine strictement médical (matériel, diagnostic de soins) que dans celui de la gestion administrative des stocks – n'est pas pour autant associée à la représentation d'un métier technique. Alors que dans les faits, tout y est informatisé, soumis à des contrôles qualité rigoureux avec des normes extrêmement précises. C'est en fait un métier très technique, utilisant des technologies dites nouvelles<sup>12</sup>.

Mais la représentation sociale attachée à ce métier est principalement associée aux soins dans leurs aspects humains plus que techniques. De plus, le métier d'infirmière a longtemps été exercé gratuitement par des religieuses, et l'association entre soins, religieuses, infirmières et vocation est très forte. Or, qui dit vocation dit rapport immédiat – naturel et individuel – à la profession. Ce serait donc quelque chose qui vous tombe dessus sans que vous l'ayez voulu, puisque personne n'est censé se « fabriquer » une vocation : elle s'impose comme une évidence « naturelle » et individuelle. Ainsi, dans leur mouvement de revendications à la fin des années quatre-vingt, les infirmières avaient comme mot d'ordre « ni bonnes, ni nonnes, ni connes : professionnelles. » Par « ni bonnes », elles voulaient dire qu'elles n'étaient pas seulement « au service de », par « ni nonnes », que ce n'était pas seulement une vocation, par « ni connes », qu'il ne fallait pas les prendre pour ce qu'elles n'étaient pas. Et par « professionnelles » elles revendiquaient une technicité, une qualification. Danièle Kergoat, sociologue pionnière sur la question du rapport sexué à la qualification<sup>13</sup>, a montré que les infirmières cherchaient ainsi à construire le relationnel comme qualification. Or, une construction de ce type est une opération très difficile à réaliser dans nos sociétés. Un sociologue brésilien, Angelo Soares, a montré qu'il y avait tout un travail à faire pour décortiquer les différents types de compétences mises en œuvre dans la relation de service, et il montre que l'idée de « compétences relationnelles » est utilisée comme un fourre-tout<sup>14</sup>. Il propose en fait une analyse du travail dans les services à partir de trois dimensions. À côté de la dimension relationnelle, il identifie le « travail sexuel » : le corps et la sexualité étant utilisés par les employeurs comme une stratégie de marketing, ils deviennent une partie constitutive de la production de services. On n'emploie pas n'importe quel sexe et pas n'importe quelles femmes, à n'importe quel poste. Il insiste enfin sur la dimension « émotive »

du travail dans les services (le fait d'être en relation avec d'autres personnes oblige à une plus grande mobilisation des affects) et montre que, à cause de la division sexuelle du travail émotif, non seulement les travailleuses ne voient pas la valorisation de leur travail, mais en plus elles sont stigmatisées comme étant émotives, voire hystériques. On leur demande d'être émotives et en même temps on leur reproche d'être hystériques : elles sont soumises à cette « injonction paradoxale » décrite par les psychologues.

Avant d'aborder le troisième point d'achoppement, je voudrais dire quelques mots sur la mobilité professionnelle parce que cela représente une voie d'accès à la qualification qui n'est pas du tout la même pour les hommes et pour les femmes. Les filières de mobilité sont en effet beaucoup moins ouvertes aux femmes. Une étude récente, réalisée par l'économiste Simone Chapoulie, a montré que les hommes empruntaient trois voies de mobilité : une voie « technique », une voie « administrative » ou une mise à leur compte, alors que seule la voie « administrative » est ouverte aux femmes : c'est la seule filière qui leur permet une mobilité professionnelle. Enfin, si la mobilité descendante est rare chez les hommes, elle semble bien réelle chez les femmes chez qui « dans les professions intermédiaires les chances de régressions sont supérieures aux chances de promotion <sup>15</sup> ».

En fait, la mobilité professionnelle dans sa dimension verticale est profondément articulée à la question du pouvoir et de l'autorité. Sophie Pochic nous a parlé du « plafond de verre », du « plancher collant », et nous a montré aussi que les femmes occupent moins les fonctions d'encadrement et y accèdent moins vite, occupent plus les emplois de type fonctionnel comme la gestion, l'administration, l'expertise, où l'on n'encadre pas. Les voies de la mobilité professionnelle verticale sont, elles aussi, plus limitées pour les femmes. Elles sont ainsi particulièrement absentes des postes de décisions puisqu'elles constituaient, en 2000, 7 % des cadres dirigeants des grandes entreprises françaises et 14 % des emplois de la haute fonction publique <sup>16</sup>.

On rencontre ici une illustration de ce que les anthropologues ont révélé depuis longtemps : la division des espaces du masculin et du féminin est asymétrique et hiérarchisée. Le masculin « vaut » plus que le féminin et sert de référent général : il dit la vision légitime du monde, il dit l'ordre social, et ce faisant l'ordre des sexes. Il domine matériellement et symboliquement. Nicole-Claude Mathieu <sup>17</sup> a été l'une des premières à le montrer, citons aussi Maurice Godelier <sup>18</sup> et Pierre Bourdieu <sup>19</sup>.

De nombreux travaux ont montré que le monde du travail et de l'entreprise était profondément structuré par cet ordre des sexes. La raison et le pouvoir étant socialement associés au masculin, les organisations bureaucratiques, fondées sur la rationalité et la hiérarchie, tendent à réserver aux femmes des places subordonnées <sup>20</sup>. Les processus par lesquels se met en place cette « sexualisation » du pouvoir dans l'emploi sont multiples et complexes, passant aussi par la médiation de la sexualité <sup>21</sup>.

Dans les espaces de travail mixtes – où se côtoient des hommes et des femmes – on peut identifier un mécanisme quasi universel : la construction de la différence. Il s'agit de bien différencier ce que font les hommes de ce que font les femmes, même dans des postes proches. Or, on sait qu'en matière de catégorisation sociale, entre proclamer une différence et hiérarchiser, la voie est étroite <sup>22</sup>. Ces processus de différenciation sont souvent subtils et difficilement repérables. La nature des tâches effectuées pour des postes équivalents n'est pas la même, et les distinctions correspondent aux représentations de ce qui est masculin ou féminin. On a observé ce phénomène chez les employés de milieux professionnels (fonction publique, Sécurité sociale) où la définition des postes est fortement codifiée. On s'attend alors à ce que les discriminations entre hommes et femmes soient réduites <sup>23</sup>. Or, il n'en est rien. Derrière des règles formelles s'inscrivent des pratiques informelles. D'un côté, les hommes employés « jouent » et mettent en avant la différenciation avec les femmes occupant les mêmes postes, et de l'autre les hiérarchies sollicitent et utilisent ces comportements différenciés pour orienter les hommes plus que les femmes vers des postes ou des formations plus prometteurs en terme de carrière. Une étude de 1984 sur la Sécurité sociale <sup>24</sup> a montré que dans une population d'employés recrutés très jeunes, au même âge, la même année et avec les mêmes diplômes, dix ans plus tard, la moitié des hommes sont devenus cadres tandis que la majorité des femmes sont restées dans des emplois d'exécution.

Les entreprises aussi s'appuient sur ces représentations sociales du masculin et du féminin pour gérer différemment leur personnel selon le sexe. On le remarque dès l'entrée dans la vie active, puisque les études menées par le Céreq (organisme public qui travaille sur les statistiques de la relation formation/emploi) montrent que le rapprochement des conditions d'insertion des jeunes diplômés n'a pas fait disparaître le déclassement relatif des

jeunes femmes par rapport aux jeunes hommes : quelques années après leur entrée dans la vie active, à diplôme égal, les femmes sont nettement moins souvent que leurs homologues masculins classées cadre ou profession intermédiaire<sup>25</sup>. Et si on étudie la « deuxième chance » que représente la formation continue pour les salarié-e-s, les femmes n'en retirent pas les mêmes bénéfices que les hommes. En effet, si au fil des ans les femmes ont à peu près autant accès que les hommes à la formation continue et si, à l'issue d'une formation, les hommes et les femmes en tirent un bénéfice en termes de changement de poste, ce qui ne suit pas pour elles c'est le salaire. Les hommes améliorent non seulement leur poste, mais aussi leur salaire, contrairement aux femmes. L'étude<sup>26</sup> conclut en soulignant que les femmes étant moins payées au départ, au final, après une formation, l'écart salarial entre les hommes et les femmes s'agrandit au lieu de diminuer.

Je peux aborder maintenant ce qui constitue le troisième point d'achoppement, celui où se joue la qualification/disqualification du travail féminin par rapport au travail masculin : le rapport au pouvoir.

### Le rapport au pouvoir

En ce qui concerne le pouvoir, les représentations sociales du masculin disent un ordre des sexes qui attribue au masculin les qualités socialement valorisées. Dans le monde du travail cette opération de valorisation passe par la qualification des emplois en tant « qu'estimation de leur valeur sociale »<sup>27</sup> et, *in fine*, par le prix qui lui est attribué. Car les systèmes de salaires sont des systèmes de signes qui, en utilisant le langage universel de la monnaie, disent la visibilité et l'invisibilité des compétences, leur légitimité et, au bout du compte, la vérité des acteurs et des rapports de force dans la négociation. Ce faisant, ils disent et redisent les ordres sociaux en général, et l'ordre des sexes en particulier. Ainsi les compétences mobilisées dans les emplois féminins sont-elles occultées, non seulement parce qu'elles sont naturalisées, mais aussi parce que le féminin s'efface devant le masculin. Le masculin dit la légitimité, le féminin est dans l'ombre. Maurice Godelier parlait de processus « d'assimilation » du féminin dans le masculin<sup>28</sup>, le masculin « mange » le féminin.

La hiérarchie sociale du féminin et du masculin fait disparaître les compétences exercées par les femmes des échelles d'évaluation du travail. Par exemple, la force physique, attribut du masculin et compétence « naturelle », pèse très lourd dans les échelles d'évaluation du travail et des compétences. Mais ce n'est

pas le cas des tâches pénibles dans le milieu hospitalier comme le nettoyage du sang, des vomissures, des excréments qui sont massivement effectuées par les femmes. Plus encore, la force physique déployée par les infirmières et les aides-soignantes dans le maniement des malades immobilisés est occultée et n'est pas considérée comme « qualifiable » dans la négociation collective.

L'évaluation du travail, sa traduction en qualification et en prix sont donc profondément marquées par les représentations sociales de l'ordre des sexes, et ces représentations sociales font jouer cette évaluation dans des sens différents pour les hommes et pour les femmes. Elles imprègnent les acteurs de la négociation – experts, employés, employeurs et salariées elles-mêmes – et vont jusqu'à faire disparaître *l'utilité* même d'intégrer la dimension sexuée dans la négociation<sup>29</sup>.

On prendra ici l'exemple de programmes d'équité salariale menés au Québec. Il existe une loi canadienne qui porte une attention particulière aux discriminations hommes-femmes et qui permet de mettre en place des procédures de réévaluation des emplois, de leurs qualifications et donc de leurs rémunérations. Le programme québécois d'équité salariale vise une comparaison de la valeur du travail de postes éventuellement différents et non pas une comparaison de travaux similaires. On arrive ainsi, par exemple, à une équivalence de valeur entre le travail d'une aide puéricultrice et celui d'un jardinier, tous deux employés d'une crèche. Une sociologue<sup>30</sup> a montré que l'évaluation ou la réévaluation de ces compétences était difficile, d'une part, pour les experts issus des bureaux d'études, mais, d'autre part, pour les femmes elles-mêmes qui peinent à décrire ce qu'elles font.

De plus, ce processus aboutit parfois à réévaluer des catégories professionnelles qui ne s'estimaient pas du tout au même niveau, ce qui pose des problèmes, en particulier pour les hommes. Certains employeurs sont ainsi amenés à tenter de négocier avec des organisations de salariés une moindre augmentation des salaires féminins afin de les maintenir, un tant soit peu, en deçà du niveau des salaires masculins.

Ces réévaluations des compétences et des rémunérations exposent ainsi en même temps, au grand jour, les enjeux de hiérarchie et de pouvoir entre hommes et femmes. Cela éclaire un propos de Danièle Kergoat<sup>31</sup> qui disait, au début des années quatre vingt-dix, que les hommes cherchent à « maintenir l'écart ». Les négociations autour de la qualification

et des salaires révèlent les lignes de fractures dans les collectifs de travail. La domination masculine joue ici pleinement : la mise en concurrence des hommes et des femmes qui a marqué l'histoire syndicale en est une illustration<sup>32</sup>.

Pour que les qualifications soient reconnues dans les négociations collectives, il faut d'abord formaliser ce qu'est une qualification : le plus souvent la formation remplit ce rôle. Or, le verrouillage de l'accès à la formation (et donc au métier) et l'appropriation de la sphère technologique par les hommes, ont construit la non qualification des femmes et leur incompétence technique. À ce propos, l'historienne Catherine Omnès<sup>33</sup> a fait une étude intéressante sur les ouvriers et les ouvrières de la métallurgie parisienne. Elle montre que les ouvrières étaient très présentes dans la métallurgie parisienne au début du siècle, mais que les formations pour le CAP de métallurgie n'étaient pas ouvertes aux femmes. Néanmoins, les employeurs avaient mis en place un système de correspondance entre ce qu'on appellerait aujourd'hui la Valorisation des Acquis d'Expériences et le CAP. Les femmes métallurgistes parisiennes avaient de la sorte accès à des postes d'ouvrières qualifiées. Mais les négociations de 1936 rendent le CAP obligatoire pour avoir accès à la qualification. Ainsi, dans la métallurgie d'après 1936, la préparation des CAP étant toujours interdite aux femmes, elles ont été automatiquement classées dans des emplois non qualifiés.

Je termine, comme promis, par un petit zoom sur le CNRS.

Au CNRS, le pourcentage de femmes parmi les chercheurs est le même depuis 1946 : autour de 30 %. En revanche, en comparant, sur le long terme, la répartition des hommes et des femmes selon les grades de chercheurs, on constate une augmentation de la proportion de femmes dans les actuels grades de chargés de recherche, donc dans les niveaux inférieurs, et une augmentation de la proportion des hommes dans les grades de directeurs de recherche, donc dans les grades supérieurs.

Chez les techniciens, assistants-ingénieurs et ingénieurs, on compte 59 % de femmes parmi les ingénieurs d'études hors classe. Autrement dit, les femmes sont bloquées en haut de la hiérarchie des ingénieurs d'études et ne passent pas ingénieures de recherche. Et, en regardant la catégorie des ingénieurs de recherche hors classe on remarque cette fois-ci qu'elle est constituée à 85 % d'homme : c'est le niveau le plus élevé dans le corps des ingénieurs.

Pour approfondir cette question de la répartition professionnelle et sexuée au CNRS, il existe deux ouvrages, l'un publié par le CNRS et l'autre élaboré par des syndicalistes et professionnels des sciences sociales au CNRS<sup>34</sup>.

	% Hommes	% Femmes	Effectifs Corps
<b>Chercheurs</b>	<b>69</b>	<b>31</b>	<b>11 774</b>
DRCE	90	9,5	
DR1	88	12	
DR2	75	25	
CR1	63	37	
CR2	62	38	
<b>Ingénieurs</b>	<b>57</b>	<b>43</b>	<b>8 616</b>
IRHC	85	15	
IR1	76	24	
IR2	68	32	
IEHC	41	59	
IE1	48	52	
IE2	52	48	
AI	51	49	
<b>Techniciens</b>	<b>34</b>	<b>66</b>	<b>5 678</b>
T (TCS, TCS, TCN)	34	66	
A (AJTP, AJT, AGTP, AGT)	36	64	
<b>Administratifs</b>	<b>9</b>	<b>94</b>	<b>68</b>
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>43</b>	<b>26 136</b>

## Discussion avec la salle

**La salle :** On entend souvent dire que lorsqu'un emploi se féminise, il devient moins intéressant du point de vue économique, au niveau des salaires. Est-ce que c'est vrai et pourquoi ?

**Anne-Marie Daune-Richard :** Oui c'est vrai, mais la causalité ne se fait pas dans ce sens-là. C'est-à-dire que lorsqu'un emploi se disqualifie et devient moins intéressant, les hommes le fuient. En général, c'est ce qui se passe. Par exemple, au début des années quatre vingt, il y a eu une revalorisation salariale du métier d'instituteur qui a eu pour conséquence une arrivée d'hommes non négligeable, mais depuis que cet avantage financier relatif a diminué on constate une re-féminisation du métier.

**La salle :** La Révolution française a permis de passer d'un système féodal à une société moderne, avec une mutation culturelle. Est-ce qu'il faut attendre une nouvelle révolution pour changer les valeurs de notre société, qui ont l'air d'être à l'origine de toutes les discriminations ?

**Anne-Marie Daune-Richard :** D'un certain point de vue, je pense que oui. Tous les pays modernes ont fait cette révolution, mais ils ne l'ont pas faite aussi brusquement et violemment qu'en France ; en Angleterre cela s'est

fait sur deux siècles. Si vous entendez révolution dans le sens français du terme, je dirais que non, ce n'est pas indispensable, mais si vous entendez révolution au sens de repenser les fondements de nos sociétés, alors oui, et il ne faudra pas seulement le faire du point de vue du rapport capital/travail, mais aussi du point de vue du rapport femme/homme. Quand je dis que dans les négociations collectives, les différents acteurs n'ont pas conscience des enjeux de sexe dans la construction des qualifications, c'est strictement la même chose chez nos politiciens pour la conception des politiques publiques. De ce point de vue-là, oui, c'est une révolution qu'il faudra.

**La salle :** Je voudrais faire une remarque. Actuellement, il y a un débat de fond important, mais pas suffisamment mis sur le tapis, qui est : quel est le modèle de société que l'on demande ? On est dans une démarche égalitaire et il est normal que les femmes demandent, a minima, à avoir la même ouverture que les hommes. Mais, j'ai le sentiment qu'on est en train de cheminer vers un modèle de société extrêmement masculin, avec une centralité du travail.

Le second point vient d'une question que j'ai pu me poser souvent en tant qu'organisatrice de rencontre et de formation, et que je me suis reposée en observant la liste des participants aux ateliers TOGE : qu'est-ce qui fait, qu'à chaque fois que nous nous réunissons pour faire changer les choses sur les relations entre les hommes et les femmes, que ce soit au CNRS ou ailleurs, nous ayons 98 % de femmes ? Pourquoi cette question n'interpelle pas les hommes, ou toujours seulement quelques-uns ? Je trouve qu'il y a là un enjeu pour ce genre de formations. Comment faut-il problématiser les questions ? On connaît toutes ces inégalités qu'il y a entre les hommes et les femmes. On le ressent quand on est femme, mais c'est difficile d'aller dire à l'autre, que l'on se sent en position de domination. Pourtant cette question de la non participation massive des hommes est une question qu'on doit se poser. Parce que cet atelier TOGE – Travail Organisation et Genre –, on l'a un peu transformé en Travail Organisation et Femme. Donc, comment faut-il travailler pour que ce changement de société que nous demandons ne soit pas qu'une préoccupation de femmes. Peut-être qu'il faudrait aussi qu'on favorise l'expression de demande du côté des hommes. Je ne sais pas comment il faut faire, je n'ai pas de solution. Mais je trouve que c'était presque un peu un problème de construction de l'objet, une construction de l'objet-formation qui se pose là, à nous.

- 
- 1 M Naville, P. (1956)

---

  - 2 Fournier, C. (1997)

---

  - 3 Rosanvallon, P. (1992)

---

  - 4 cf Daune-Richard, A.M. (1997)

---

  - 5 Au sens statistique de séparer les hommes et les femmes, pas au sens juridique, le plus souvent utilisé, de discrimination.

---

  - 6 Tabet, P. (1998)

---

  - 7 Vernant, J.P. (1966)

---

  - 8 Knibiehler, Y., Fouquet, C. (1980)

---

  - 9 Maruani, M., Nicole, C. (1989)

---

  - 10 Cockburn, C. (1983)

---

  - 11 Labryère, C. (1996); Céreq – Mission nouvelles qualifications – Mairie de Valbonne (1994) ; Professionnalité et compétences des ATSEM et des AS dans les écoles maternelles de la commune de Valbonne, ronéo, 22 p.

---

  - 12 Les revendications actuelles de la profession concernent d'ailleurs le diplôme d'infirmière qui, délivré à l'issue d'une formation qui dure trois ans après le bac est évalué, dans les classifications, à un niveau bac+2.

---

  - 13 Kergoat, D. (1992)

---

  - 14 Soares, A. (2002)

---

  - 15 Chapoulie, S. (2000)

---

  - 16 Laufer, J., Fouquet, A. (2001) ; Martinez, R. (2001)

---

  - 17 Mathieu, N.C. (1991)

---

  - 18 Godelier, M. (1995)

---

  - 19 Bourdieu, P. (1998)

---

  - 20 Laufer, J. (1984)

---

  - 21 Aubert, N., Enriquez, E., de Gaulejac, V. (1986)

---

  - 22 Guillaumin, C. (1982)

---

  - 23 Battagliola, F. (1984) ; Alonso, P. (1996)

---

  - 24 Battagliola, F. (1984)

---

  - 25 Couppié, T., Epiphane, D., Fournier, C. (1997)

---

  - 26 Crocquey, E. (1995)

---

  - 27 Naville, P. (1956)

---

  - 28 Godelier, M. (1995)

---

  - 29 Silvera, R. (1996) ; Lemièrre, S., Silvera, R. (1999)

---

  - 30 Chicha, M.T. (1997 a) et (1997 b)

---

  - 31 Kergoat, D. (1992)

---

  - 32 Guilbert, M. (1966)

---

  - 33 Omnès, C. (1997)

---

  - 34 Costas, I., Cospen-Gharibian, E (et alii) (2004) ; Sgen-CFDT (2004), « Les inégalités hommes/femmes au CNRS », Supplément au N° 136 de *Profession Éducation*, Paris.

# Synthèse des ateliers

Les stagiaires se sont répartis dans divers ateliers pour débattre des questions soulevées lors des conférences et partager des expériences personnelles.

À la question soulevée en début d'atelier – faites-vous le même métier en tant qu'homme ou femme, avez-vous les mêmes carrières? –, la réponse est pour la majorité négative. Et c'est en partie parce que le métier est différent que la carrière l'est. Différence parce qu'inégalité (relevant donc de quelque chose de subi) dans les façons d'exercer son métier : difficulté pour les femmes de s'investir autant que les hommes, attitude de retrait quand il s'agit de se mettre en avant, de se valoriser (pratique de l'autocensure, alors même que beaucoup d'hommes n'hésitent pas à solliciter une promotion malgré des compétences insuffisantes), non reconnaissance d'une part de leur travail rendu invisible car « naturalisé » (le travail de *care* au service du collectif) et difficulté à devenir égoïste, obligation de « jongler » entre vie conjugale/familiale et vie professionnelle, culpabilité quant à l'éventualité d'adopter un comportement carriériste, obligation parfois de faire face à des propos sexistes (voir grossiers) de la part des collègues et de la hiérarchie.

Celles qui témoignent de leur parcours professionnel tout en considérant qu'elles font le même métier que leurs homologues masculins, disent bien qu'elles ont dû se plier au modèle dominant, même inconsciemment.

Soit par leur attitude vis à vis des autres femmes : « Cette inégalité, je ne l'ai pas vécu personnellement, mais je prends conscience d'une chose, c'est que j'ai des réflexes de dévalorisation, dans ma tête, vis-à-vis des femmes par rapport aux hommes. »

Soit par leur choix de vie : « J'étais assistante des hôpitaux puis je suis rentrée au CNRS en 1982. Je suis rentrée CR2, je suis maintenant DRCE (Directrice de Recherche Classe Exceptionnelle), j'ai eu de la chance. Je suis sûrement l'exemple type de la femme qui essaie de se conformer au modèle masculin », et de rajouter en répondant négativement à quelqu'un qui lui demande si elle a des enfants : « On ne peut pas avoir le beurre et l'argent du beurre. »

Une autre parle également de son choix, inéluctable, de non maternité : « J'ai 32 ans, je n'ai pas d'enfant, et c'est parti pour que je n'en ai jamais. Je suis partie dans une carrière professionnelle très active. Vu ce qui m'attend, dans 3-4 ans, ce sera encore moins possible. Avec le choix que j'ai fait, j'ai la possibilité de faire le même métier, la même carrière. Je suis à égalité avec un homme. C'est impossible de vivre deux vies. »

On n'est pas sans ignorer que c'est effectivement la maternité qui le plus souvent marque une rupture, ou un temps d'arrêt, dans la progression professionnelle. Même si, pour « rester dans la course », beaucoup de chercheuses femmes ne prennent pas la totalité des congés maternité. Vie conjugale et vie professionnelle peuvent s'harmoniser tant bien que mal, mais dès l'arrivée du premier enfant, la vie familiale prend le dessus (en étant chronophage) avec toutes les contraintes qui lui sont liées et tous ses effets (limitant, culpabilisant) sur la vie professionnelle.

Une intervenante se demande d'ailleurs s'il ne serait pas pertinent d'intégrer dans les études sur les inégalités de carrière ce paramètre qu'est la maternité. À savoir faire la distinction entre « femme avec enfant » et « femme sans enfant » dans les statistiques sexuées.

D'autres sont persuadé(e)s qu'il y a un lissage actuel des inégalités consécutif à la montée de la précarité : hommes et femmes se retrouveraient égaux dans la même « galère ».

Cependant, des discussions il ressort que les hommes rencontrent plus de difficultés qu'avant et donc de discriminations, ils ne sont pas pour autant en position de concurrence avec les femmes.

D'ailleurs, comme l'une le fait remarquer, la précarité touche généralement les femmes en premier.

Plusieurs estiment par exemple qu'il est plus difficile maintenant pour une femme de faire carrière au CNRS : « Les femmes sont confrontées à des difficultés plus grandes qu'avant. Maintenant, ça devient obligatoire de partir à l'étranger en post-doc. C'est difficile à concilier avec la vie de couple. » ; « Je suis rentrée au CNRS très jeune, en 1970. Il y a eu des recrutements faciles. Je ne serais jamais rentrée maintenant. »

La faible présence des jeunes à l'atelier est de ce fait regrettée, les « anciennes » s'inquiétant de leur ignorance (« elles ne savent pas ce qui les attend ») ou de leur résignation (« je trouve ça très grave, si les jeunes considèrent qu'elles ne peuvent travailler au CNRS que si elles n'ont pas d'enfant... »).

De ces discussions, parfois contradictoires mais non conflictuelles, ressort des analyses, des auto-critiques, des mises en perspective (comme géographique : « en Allemagne, c'est naturel de dire qu'on fait le sacrifice côté travail pour les enfants », aux USA et au Canada par contre, les professeurs sont secondés par des étudiants, des post-doc. qui leur permettent de finir leur journée à 17 heures) qui découlent sur des propositions d'action.

Une personne exprime le souhait qu'il y ait plus de postes et de crédits, tandis que d'autres, en attendant cette éventualité, proposent d'emblée :

- Ne pas hésiter à dire, et à redire, qu'on ne peut pas venir en réunion de laboratoire tel jour ou à telle heure parce qu'il faut s'occuper des enfants. Arriver à le faire admettre (et à faire déplacer la réunion) sans culpabiliser, sans avoir « honte » d'avoir d'autres priorités.

Une responsable des ressources humaines pense que c'est à elle aussi de faire passer le message : « C'est la dessus qu'on peut agir, dire que respecter la vie de famille en terme d'organisation des réunions, c'est un acte de management responsable. »

- Revoir les critères de passage de CR1 à DR2, passage extrêmement difficile et limité, or « Ça fait des aigris, des compétitions au sein des équipes, une perte d'énergie en recherche de reconnaissance. On ne peut pas passer toute sa vie CR1, surtout quand on a un très bon dossier, qu'on gère des contrats et qu'on fait bien son travail. » Il faut savoir aussi que le temps partiel est discriminant (or, il concerne surtout les femmes) : « Au moment du concours, il y a toujours un gentil copain pour dire « elle travaille à temps partiel », il faut savoir que le mot suffit pour la discrimination. Quand il y a quatre postes de DR2, la personne à temps partiel ne va pas être prise. »

- Sensibiliser les jeunes arrivants, à l'exemple de cette action déjà mise en place : « Pour le département SPM on organise pendant une semaine l'accueil des entrants. Il va y avoir une séquence sur les chances différentielles entre les hommes et les femmes chercheurs vis à vis du passage DR2 ; c'est à dire donner les chiffres aujourd'hui et leur dire que si rien ne se passe dans les quinze ans, on peut déjà dire qu'il y aura des femmes sacrifiées par rapport aux hommes. »

- Retravailler les profils de poste, comme le suggère ce responsable du personnel des ressources humaines, particulièrement interpellé par ce qui a été dit en conférence le matin : « je me pose des questions sur mon inconscient, qu'est-ce que je fais qu'il ne faudrait pas pour ne pas renforcer les inégalités ? On devrait décortiquer les dimensions relationnelle, sexuelle et émotive. Je vais retravailler tous les profils, ça me donne matière à réflexion. »

Mieux définir les postes permettraient également d'en mieux connaître toutes les compétences et savoirs s'y rattachant, et ce par les personnes mêmes qui les détiennent : « On nous a fait travailler sur le métier de responsable de formation. On a cherché les compétences et ce qu'on devait développer pour devenir un bon responsable de formation. C'est à ça que je me suis rendue compte que c'était un métier. »

- Déceler les pratiques informelles qui maintiennent les inégalités (comme donc la planification des réunions

ne tenant pas compte des obligations familiales, la tenue à l'écart des personnes à temps partiel), car « On construit la différence par des processus subtils mais difficilement repérables, ça renvoie à une manipulation par ceux qui ont le pouvoir. Les pratiques alimentent le système et provoquent les écarts. »

- Arriver à réagir aux stéréotypes liés au genre par une attitude responsable : « À chacun de nous de changer son quotidien. Un jour, après avoir entendu des propos sexistes de la part d'un collègue (qui faisait allusion à la coquetterie des « gonzesses »), j'étais folle de rage, j'ai râlé avec mes amis, mais j'aurais dû présenter ça dans un canal plus officiel, faire en sorte que ce genre de langage soit interdit. On devrait être très attentive tous les jours. »

Une autre le dit de façon plus radicale : « L'ennemi, il n'est pas seulement chez les autres, il est aussi dans sa tête. » En effet, et c'est ce que veulent dénoncer plusieurs personnes, les femmes elles-mêmes peuvent avoir des jugements et des réactions très stéréotypés, aussi bien à l'égard des hommes que des femmes : « il faut parler de l'intériorisation de la norme, de la domination. »

- Intégrer, de ce fait, dans tous les programmes de formation la thématique du genre : « Je ne pense pas qu'il faut faire des *gender studies*, un module à part sur les relations homme-femme. Moi je demande à mes collègues d'intervenir dans deux séances de leur séminaire, pour les obliger à avaler ce que j'ai raconté. »

- Rester vigilant(e) pour ne pas oublier que les avancées en terme d'égalité peuvent s'accompagner de stagnations, voire de régressions. Comme le fait remarquer cette personne : « Malgré le ministère de la Parité, d'autres ministères ne vont pas dans ce sens-là. J'entends parler d'une réforme de l'enseignement, quelque chose de souterrain, qui serait la suppression de l'école maternelle pour les 3-4 ans. Ce qui me semble une régression très grave pour le travail des femmes. »

Pour conclure, n'ignorons pas que toutes n'ont pas envie, tout en dénonçant les inégalités de genre, de batailler dans un contexte de concurrence infernale. Elles ont fait le choix de limiter leur évolution de carrière pour garder une liberté, celle relative au plaisir de faire de la recherche : « Mon ambition est de rester DR2 et de m'arrêter là, et de considérer que c'est un aboutissement, vu que j'ai réalisé mon rêve : faire de la recherche. Je ne le considère pas forcément comme une concession parce que jouer ce jeu viril ne m'intéresse pas particulièrement. » ; « Je suis plus intéressée par le contenu de ce que je fais, que par l'aspect carrière. Je n'ai pas envie de faire ce qu'il faut pour publier à tel endroit et pas à tel autre. Je ne me présente pas aux concours comme ça je ne me donne pas la difficulté de préparer les dossiers qu'il faut, auprès des gens qu'il faut, téléphoner à qui il faut... ».

## PROGRAMME

### Travail et santé Hommes, Femmes : du pareil au même ?

09:50

#### Ouverture de séance

**Anne Corval**

Adjointe au Délégué Régional,  
site Alpes

10:00

#### CONFÉRENCE - DÉBAT

Travailler au CNRS : données  
historiques de l'organisation  
du masculin et du féminin

**Sylvie Schweitzer**

Historienne, professeure à l'université  
de Lyon II

11:00

Pause

11:30

#### CONFÉRENCE - DÉBAT

Évolution des organisations du travail  
et atteintes à la santé

**Philippe Davezies**

Enseignant-chercheur en médecine et santé au travail  
à l'université de Lyon I

Déjeuner à 12:30

## ATELIERS

### Réflexions, échanges et partage d'expériences autour des thèmes des conférences

Ateliers animés par

**Catherine Marry**

Sociologue, directrice de recherche au LASMAS CNRS,  
directrice adjointe du GDRE Mage, Marché du travail et genre

**Anne Flottes**

Ergonome et psychodynamicienne du travail,  
rattachée au laboratoire de psychologie du travail  
et de l'action du CNAM

#### Restitution

**Louis Bonpant**, chargé de mission  
ressources humaines au département  
SPM du CNRS

**Florence Bouyer**, chargée d'études à  
l'Observatoire des métiers, DRH du CNRS

#### Clôture et bilan

**Patricia Landais**  
Conseillère formation

14:00

16:00  
Pause

16:15

17:00

Organisation

**Patricia Landais**

SPRH

Bureau de la formation permanente  
CNRS Délégation Rhône-Alpes, site Vallée du Rhône  
04 72 44 56 08 - [patricia.landais@rhone-alpes.cnrs.fr](mailto:patricia.landais@rhone-alpes.cnrs.fr)



**JEUDI 25 NOVEMBRE 2004**

A blue-tinted photograph of a group of people sitting at desks in a classroom or workshop. They are looking at papers and writing. The image is overlaid with a semi-transparent blue rectangle containing text.

## **Travail et santé, Hommes, Femmes : du pareil au même ?**

Sylvie Schweitzer  
Philippe Davezies  
Synthèse des ateliers



## Travailler au CNRS : données historiques de l'organisation du masculin et du féminin

Sylvie Schweitzer

Historienne, professeure, Université Lyon 2

J'aimerais que l'on réfléchisse ensemble sur l'organisation de la segmentation du marché du travail. Bien que le public de cette salle soit peu représentatif de la division du travail au CNRS – il n'y a pas tellement de personnel administratif ni de personnel des soins – cela n'exclut pas que la division du travail au CNRS corresponde globalement à la donne générale du marché du travail, où 82 % des employés et 98 % des secrétaires sont aujourd'hui des femmes. À l'inverse, la part des hommes dans les professions universitaires est de 85 % et la majorité des directeurs de recherche au CNRS sont des hommes. Il semble donc y avoir d'un côté des segments de travail masculins ou très largement masculinisés, et de l'autre des segments de travail très largement féminisés, où l'on voit éventuellement une lente masculinisation.

Ainsi, 60 % des femmes actives se trouvent dans seulement 6 des 31 catégories socioprofessionnelles de l'INSEE. Ces femmes sont en grande partie employées de la fonction publique ou de l'administration, mais on les trouve aussi dans le personnel de commerce, de services aux particuliers, dans les professions intermédiaires de la santé et dans l'enseignement. On voit là tout le poids du secteur tertiaire et dans une moindre mesure celui du secteur quaternaire. Mais cette division du marché du travail correspond en fait à une division supposée entre les qualités des hommes et les qualités des femmes. Autrement dit, cette organisation, cette segmentation du marché du travail correspondrait en fait à la *nature* des hommes et à la *nature* des femmes, les professeurs d'université et les directrices de recherche n'étant finalement que des exceptions récentes.

On n'ose plus dire, en tout cas pas devant moi, que les femmes sont moins intelligentes que les hommes et que ce serait la raison pour laquelle elles sont peu nombreuses à être professeures d'université ou directrices de recherche. On n'ose plus dire, comme le faisait Kant au <sup>xix</sup><sup>e</sup> siècle, qu'une femme qui sait le grec serait comme une femme à barbe, mais on continue à dire que les matheuses et les scientifiques sont plus boutonnières que les littéraires ou encore, plus banalement, que les femmes ne savent pas s'orienter dans l'espace ou ne

savent pas lire les cartes routières. Et ce qui est très intéressant dans ces exemples c'est que les femmes répondent à ces représentations : on dit aux femmes qu'elles ne savent pas lire les cartes ni s'orienter dans l'espace et elles font comme si elles ne le savaient pas. Globalement, la société dénie des compétences aux femmes dans le monde du travail, principalement quand on les compare aux hommes. Par exemple, les femmes ne pourraient pas commander comme des hommes. C'est un discours extraordinairement répandu, y compris chez les femmes qui préfèrent éventuellement avoir des hommes chefs, grand chef ou petit chef, parce que eux, au moins, « savent commander ». Deuxième élément connu : les femmes sont plus souvent absentes que les hommes. Or, l'idée selon laquelle les femmes s'absentent pour élever leurs enfants est un leurre : elles ont peu d'enfants et ils ne sont pas éternellement en bas âge. Dans les faits, le taux d'absentéisme est fonction de la qualification : plus le diplôme est élevé, plus l'intérêt au travail est grand, moins les individus, hommes ou femmes, manquent au travail. Les femmes qui pratiquent l'absentéisme sont les moins qualifiées, c'est-à-dire les ouvrières, les employées très peu qualifiées, le personnel de service, etc. On est donc absente quand on est au bas de la hiérarchie, tout comme on est aussi absent quand on est un homme peu qualifié.

Et enfin troisième caractéristique : les femmes n'ont pas besoin de salaires élevés puisque que leur paie ne serait qu'un appoint dans l'économie de la famille. Cette notion de « salaire d'appoint » est enracinée depuis le <sup>xix</sup><sup>e</sup> siècle dans la théorie de l'économie politique. Il y a encore une vingtaine d'années, quand on a commencé les enquêtes sociologiques comparant les hommes et les femmes, les femmes mariées disaient qu'elles n'apportaient que des salaires d'appoint, y compris quand elles gagnaient plus que leur mari.

Ce discours est donc complètement enraciné dans les mentalités collectives, et engendre sans doute une forme de culpabilité chez les femmes vis-à-vis du travail puisque, de fait, leur travail est pratiquement toujours remis en cause. Il est ainsi légitime de demander aux femmes pourquoi elles travaillent à temps plein et non

à mi-temps – surtout quand elles sont en âge d'être mères – si elles sont contentes de travailler, si elles pensent que ça perturbe leur vie familiale ?, etc. Bref, toute une série de questions qu'on ne pose jamais aux hommes. Est-ce qu'on demande aux hommes pourquoi ils travaillent ? Non, parce que cela va de soi. En fait, ces jugements sur les qualités et les compétences des unes et des autres sont des jugements *historiquement construits* et notamment à partir de l'idée que les femmes seraient du côté de la nature et du biologique et les hommes du côté de la culture et de la pensée. C'est grâce à des anthropologues comme Françoise Héritier que l'on peut comprendre que le masculin et le féminin président à l'organisation de la plupart des cultures, avec une hiérarchie installant un masculin supérieur au féminin.

Mais pour comprendre la société dans laquelle on vit, qui est par ailleurs une société en évolution, il faut savoir que ce masculin attaché à la culture et ce féminin attaché à la nature sont des représentations qui ont été durcies au XIX<sup>e</sup> siècle, il y a à peine cent cinquante ans. Il y a en effet au XIX<sup>e</sup> siècle d'importants nouveaux enjeux quant à une redéfinition de la place du féminin et du masculin dans l'espace social, qui sont actuellement chez nous en voie de dissolution mais pas dans d'autres cultures (dans des pays en voie de développement ou dans des pays où la religion est très présente). L'un des grands principes de la Déclaration des droits de l'homme se trouve résumé, comme vous le savez, dans la formule *tous les individus naissent égaux en droits et en devoirs*. Or, en réalité, on discutera pendant plusieurs décennies, globalement jusqu'aux années 1850, pour déterminer s'il doit y avoir des individus moins égaux que les autres. À cette question la réponse sera oui, les individus moins égaux sont les femmes et on dénie alors à ces individus un certain nombre de droits, dont le plus connu est la citoyenneté. Les femmes, inégales de par leur nature, ne pouvaient pas être égales en terme de culture, et elles ne pouvaient donc ni élire les hommes faisant les lois, ni être des élues, ce qui est encore plus important. Quand on parle du droit de vote, on pense au bulletin de vote, alors qu'au droit de vote devrait être associé le droit d'éligibilité. On peut d'ailleurs noter que dans certains pays on a aujourd'hui les mêmes débats qu'autrefois en Europe : si on donne aux femmes le droit de vote, est-ce qu'elles ont aussi le droit d'être élues ? Et, de ce fait, de participer à l'élaboration de nouvelles lois, celles qui nous gouvernent ?

Il y a donc, premièrement, des discussions pour déterminer qui élaborera le nouvel État de droit, chose fondamentale au XIX<sup>e</sup> siècle puisqu'on sort de l'État religieux. Deuxièmement, à ces droits de citoyenneté et

de vote sont attachés d'autres droits comme le droit à l'égalité dans le travail, le droit à l'égalité pour l'impôt, le droit à l'égalité des formations. Tout cela se trouve dans la déclaration de 1789 ou dans la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 : le droit à l'accès aux formations, aux métiers, à l'État providence dans sa totalité – je vous renvoie par exemple aux questions sur les retraites des femmes ou sur les pensions de réversion qui sont encore en discussion en ce moment – tout cela fait partie du nouvel État de droit. Or, dans ce nouvel État, les femmes ne seront pas les égales des hommes. S'expriment alors des paradoxes : on dit que les femmes sont naturellement inférieures et en même temps on se sent obligé d'installer des lois qui feront d'elles un groupe dominé ; on les renvoie du côté du naturel et en même temps on met en place des lois pour organiser ce naturel : les femmes mariées n'ont pas le droit de travailler sans l'autorisation de leur mari, elles n'ont pas le droit d'adhérer librement à un syndicat, elles n'ont pas le droit d'ouvrir un compte en banque, elles n'ont pas l'autorité sur leurs enfants, etc.

Nous sommes au début du XIX<sup>e</sup> siècle, c'est inscrit dans les lois : les femmes sont dominées, surtout les femmes mariées. Parallèlement, se développe tout un discours sur les femmes : elles sont passives, léthargiques, soumises à leur corps, encombrées par leurs maternités, avec des hormones qui ne fonctionnent pas très bien plusieurs jours par mois. On dit qu'elles ne peuvent pas voter, car comment pourraient-elles manier le bulletin de vote puisqu'elles sont soumises à leurs humeurs plutôt qu'à leur raison ? Les femmes sont donc reléguées dans le naturel et le maternel, et parallèlement à cette relégation s'organise leur retraite dans l'espace privé. Dans les discours, les femmes sont assignées au privé et à la famille et les hommes au public, à la décision, au travail. Il faut pourtant savoir que les femmes ont toujours travaillé, mais qu'on a organisé l'invisibilité de leur travail.

Tant que l'économie n'a pas été dans sa phase de deuxième industrialisation, de travail à l'usine et salarié, quand 80 % de la population active travaillait dans l'agriculture, les femmes, bien évidemment, étaient associées à l'espace rural. On dit qu'elles étaient dépendantes de leur mari et qu'elles avaient des « tâches complémentaires ». Ce n'est pas vrai du tout : il y avait un espace assigné aux hommes et un autre aux femmes, il y avait simplement une division du travail. Les femmes aidaient aussi leur mari dans les commerces, elles avaient des métiers indépendants dans la couture, voire dans le commerce. On a pourtant organisé l'invisibilité du travail des femmes – alors que le travail des hommes, lui, est vraiment visible – en même temps, on ne leur demande

jamais s'ils travaillent, puisque c'est une évidence. Au moment où se dissocient le lieu de travail et le lieu de résidence – l'usine est très éloignée de l'exploitation rurale – on assigne les femmes à la famille, éminemment chronophage (s'occuper de l'éducation des enfants, de l'entretien de la maison, de l'espace domestique est un travail illimité, la sociologie de l'éducation et du travail l'ont montré) et les hommes profitent du temps libéré par les femmes pour investir les temps de la militance, de la créativité et surtout de l'espace public. L'idée dominante au XIX<sup>e</sup> siècle consiste à pousser les femmes hors du public pour que les hommes puissent y occuper tout l'espace.

Cette situation se dissout dans les années 1960-1970, lorsque la réforme du Code Civil de 1965<sup>1</sup> donne de l'autonomie aux femmes mariées. Quelques années plus tard elles obtiennent le droit à la contraception<sup>2</sup>, puis à l'avortement<sup>3</sup>, donc le droit au contrôle de leurs maternités, ce qui est symboliquement et matériellement d'une extrême importance. Les femmes obtiennent aussi en 1974, soit récemment, le droit d'avoir le même enseignement que celui des garçons. Avant ces évolutions, comment pouvait-on savoir si les femmes commandaient moins bien que les hommes, puisqu'on ne les autorisait pas à commander ?

Outre le commandement, on interdisait aussi aux femmes un certain nombre de métiers. Cette non mixité du travail était organisée de plusieurs manières. Si l'on parle des hauts niveaux de qualification, la première chose fut d'interdire aux filles les études secondaires. Ce n'est pas un phénomène spécifiquement français, on leur a en effet interdit de passer le baccalauréat dans tous les pays d'Europe occidentale. Elles pourront y passer le baccalauréat juste avant ou juste après la première guerre mondiale (en France, c'est en 1924 que l'on égalise les cursus secondaires). Si on leur interdit de passer le baccalauréat, on leur interdit *de facto* d'accéder à l'université. Il y a une partition légale des études ; les femmes n'ont pas accès à certains diplômes, elles ne peuvent pas exercer certains métiers : ce sont l'ensemble des métiers à responsabilités, l'ensemble des métiers de la décision (que ce soit la responsabilité médicale, la décision technique avec les métiers d'ingénieurs, tous les métiers du politique – si on n'est pas élu-e, on n'a quasiment aucune chance d'être ministre – que ce soit aussi tous les métiers de l'exercice du droit). Le métier le plus tardivement accordé aux femmes fut celui de magistrate. Comme le métier de magistrate a toujours été associé au droit de vote, on disait aux femmes : « Vous ne pouvez pas être juges puisque vous ne votez pas les lois. » Ce qui paraît relativement logique. Mais si les femmes

obtiennent le droit de vote en France en 1944, deux ans de discussions sont nécessaires pour savoir si elles peuvent ou non être juges. C'est un processus assez long. Le pays où cette discussion a duré le plus longtemps, c'est la Grande-Bretagne – contrairement à l'idée reçue selon laquelle les pays nordiques et protestants seraient plus avancés – parce que même si les femmes ont le droit de vote en 1919 (ce dernier est censitaire, et ce n'est qu'en 1928 que toutes les femmes anglaises peuvent voter quel que soit leur niveau de revenus), ce n'est qu'en 1965 qu'elles auront le droit d'être juges. Des pays comme les Pays-Bas par contre octroient à la fois le droit de vote et le droit de juger. Ce sont des chronologies relativement fines mais qui globalement tombent à peu près toutes dans des grands moments de mutations historiques.

Ainsi, on interdit aux femmes d'exercer certains métiers. D'un autre côté, on entend dire qu'à partir de la guerre de 14-18, elles arrivent sur le marché du travail. J'aimerais nuancer ce propos. Les femmes n'entrent pas dans les usines d'industrie mécanique à cette période pour la simple raison qu'elles y étaient déjà, au bas de la hiérarchie. En fait, ce qui se passe réellement pendant la guerre de 14-18, c'est que les femmes, à cause de la mobilisation, investissent des métiers qui leur étaient jusque-là interdits. Par exemple, enseignante dans les lycées de garçons, puisque les femmes enseignantes étaient dans le secondaire pour des filles. On remarquera d'ailleurs qu'il y avait des hommes dans les lycées de filles mais que cette situation-là ne dérangeait pas. D'autre part, les femmes se mettent à exercer des métiers interdits par les conventions collectives existantes, comme les métiers bien payés des transports en commun. Vous avez sûrement vu des photographies de femmes *wattwoman* qui conduisent les trams, de femmes qui poinçonnent les tickets de métro, etc. La convention collective de la RATP refuse par contre catégoriquement de les faire accéder au métier de conductrice de rame de métro. Les femmes deviennent aussi factrices.

Lorsque les hommes reviendront du front, les femmes retourneront par contre aux seuls métiers qui leur avaient jusque-là été dévolues. Donc quand on dit que les femmes ont commencé à travailler pendant la guerre de 14-18, il faut en fait entendre qu'elles ont travaillé pendant la guerre de 14-18 *dans des métiers qui leur étaient jusque-là interdits*. Le nombre de femmes au travail avant et après la première guerre mondiale est en effet strictement identique à une centaine de milliers près : 7,1 millions de femmes sur le marché du travail.

Ce qu'on entend aussi beaucoup depuis une trentaine d'années, c'est : « Depuis que les femmes travaillent, tout va plus mal, les enfants travaillent moins bien à l'école, il y a du chômage, elles prennent le travail des hommes », etc. Si je vous demande : « Depuis quand les femmes travaillent-elles ? », n'allez-vous pas être tenté-e-s de répondre : « Depuis les années soixante-dix ? » Or, il faut y entendre la même chose que pour la guerre de 14, à savoir : *les femmes travaillent à partir de 1970 avec des droits égaux à ceux des hommes*. En effet, en 1974 s'installe une vraie et légale mixité du marché du travail, même si demeurent de fortes résistances dans les représentations collectives. Ce qui signifie qu'on pourrait éventuellement dire, même si j'y suis strictement opposée, que les femmes « prennent » le travail des hommes depuis une trentaine d'années. En effet, jusque-là, elles ne « prenaient » pas le travail des hommes pour une raison très simple : elles ne faisaient pas les mêmes métiers qu'eux. Non seulement elles n'avaient pas le droit aux études, mais il existait encore beaucoup d'autres relégations et segmentations dans le marché du travail.

Dans les métiers que les femmes ont toujours exercés parce qu'ils étaient « bons » pour elles, on retrouve les métiers qui évoquent « leur nature », et en particulier tout ce qui a trait à la maternité. Mais, de proche en proche, la maternité, ce sont les enfants, et les enfants ce sont les soins. De fait, les métiers du soin n'ont jamais été refusés aux femmes, comme les métiers d'infirmière ou de sage-femme. Voilà des métiers indéniablement féminins. Le métier de sage-femme était d'ailleurs, jusqu'en 1982, réservé légalement aux femmes, et je ne sais pas si vous vous rappelez qu'on a beaucoup discuté pour savoir si on allait appeler « sages-hommes » les hommes qui exerçaient désormais cette profession. On a finalement opté pour un terme beaucoup plus gratifiant : les maïeuticiens<sup>4</sup>. Quand on a professionnalisé le métier de sage-femme et d'infirmière, on en a exclu la technique, la haute technicité<sup>5</sup>, c'est-à-dire que ni les infirmières ni les sages-femmes n'avaient le droit de se servir des instruments. Par exemple, les seringues, jusqu'à ce qu'elles deviennent d'un usage commun, étaient réservées aux hommes. Quand ça s'est compliqué et qu'il a fallu en plus faire tout un travail pour les aseptiser, ça devenait un peu fastidieux et les femmes y ont eu accès. Mais il y a des instruments qui sont toujours interdits aux sages-femmes, par exemple les forceps<sup>6</sup>. On apprenait malgré tout aux sages-femmes quand elles faisaient leurs études à se servir des forceps, et elles en avaient de petits dans leurs trousseaux. Elles racontent qu'évidemment, quand elles étaient en pleine campagne, qu'il n'y avait pas de

moyens de communication rapides (on se déplaçait à cheval ou en vélo), il était hors de question d'appeler et d'attendre l'arrivée du médecin pour poser les forceps<sup>7</sup>. Les femmes exercent donc des métiers qui leur sont réservés mais dans lesquels il existe une hiérarchie au regard de tout ce qui est technique, technique très délibérément réservée aux hommes.

Dans les métiers « bons » pour les femmes, il y a également tous ceux dont les horaires sont adaptés à ceux du quotidien des enfants, tous ceux qui leur permettent une fois qu'elles ont fini de travailler de s'occuper de leur famille, c'est-à-dire tous les métiers autour de l'enseignement (institutrices et enseignantes de secondaire). Voilà de « bons » métiers pour les femmes puisqu'elles ont les mêmes vacances et les mêmes horaires que leurs enfants. À noter que la très forte féminisation du métier d'institutrice de maternelle vient aussi d'une interdiction légale (un décret de 1854) à la présence des hommes. Finalement, même si ces métiers sont proches des soins et des enfants, il y a malgré tout eu des lois qui les féminisaient complètement.

Dans les métiers « inventés » par la société industrielle – car infirmière, sage-femme et enseignante ne sont pas des métiers nouveaux – il y a ceux qui se situent entre le soin et la machine. En effet, certaines machines et travaux sont laissés aux femmes, parce que ce sont des travaux redondants et répétitifs, ancrés dans l'organisation scientifique du travail et la division des tâches, des travaux qui se construisent directement au féminin tels que les métiers de secrétaire. J'ajoute que l'emploi du féminin singulier avec le terme « secrétaire » connote un métier relativement dépendant, alors que « le secrétaire », dans l'état actuel de la division du travail, connote des tâches nobles : secrétaire d'ambassade, secrétaire de rédaction, secrétaire général. Avec l'industrialisation se créent donc des métiers qui vont être réservés aux femmes et construits directement au féminin, comme le métier de dactylographe, d'ouvrières sur machine. Contrairement aux représentations qu'on peut avoir, quand on regarde avec précision les photographies et les représentations iconographiques, on s'aperçoit que derrière les machines de l'OST qui ne nécessitent pas de qualification, ce sont toujours des femmes (ou éventuellement des travailleurs immigrés puisqu'ils sont assignés à des tâches dont les ouvriers natifs ne veulent pas). Ce métier d'ouvrière, tout en bas de la hiérarchie industrielle, est tout de suite construit au féminin même si on ne le légitime que relativement tard dans l'histoire de l'industrialisation, et qu'on le théorise pendant la première guerre mondiale. La guerre provoque en effet une accélération de l'histoire du taylorisme et du fordisme : il faut produire des armes en grande quantité et on construit des usines spéciales

avec nombre de machines et du travail très déqualifié : on explique alors pourquoi derrière les machines, où le travail est très peu payé, très fatigant, très répétitif, très dangereux, on va installer des femmes. Et on retrouve le vocabulaire des qualités naturelles des femmes : elles adorent les petits travaux fins, comme quand elles font de la couture, elles adorent le travail répétitif parce qu'elles sont spécialement endurantes face aux machines, elles aiment beaucoup ces travaux déqualifiés parce que ça leur permet de penser à leur travail domestique, à leurs histoires d'enfants, de cuisine, de ménage, etc. Il faut donc les mettre derrière ces machines qui fonctionnent seules, dont les moteurs ou les programmes sont mis au point par des ouvriers qualifiés. Les machines n'ont pas besoin, pour être servies, d'avoir un cerveau face à elles. Les ingénieurs disent d'ailleurs : « On met des cerveaux dans la machine avant de les mettre entre les mains des femmes. » L'histoire de l'OST a montré qu'en fait, avant qu'il y ait des femmes, quand il y avait peu de machines dans les usines, et en particulier dans les usines mécaniques, les usines d'armes, les futures usines d'automobiles, il y avait des adolescents en cours d'apprentissage.

D'ailleurs, toujours après la première guerre mondiale, lorsqu'on met en place le CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle), on a d'un côté le féminin et de l'autre le masculin. On exclut les femmes de l'apprentissage pour des métiers qualifiés, en dehors de l'apprentissage de la couture, de la reliure, du cartonnage, etc. Autrement dit, les femmes ont le droit d'apprendre ces quelques métiers spécifiques, et les hommes ont le droit d'apprendre tous les autres. Et s'il n'y a pas de femmes ouvrières professionnelles qui règlent les machines, ce n'est pas qu'elles en sont incapables, c'est qu'on leur a interdit de le faire.

En 1965, quand on restructuré les Brevets Professionnels, on ne disait plus d'un côté « électricien » et de l'autre « couturière », on disait « métier de l'électricité », « métier de la couture », « métier de la photographie », etc. Pour l'instant, il demeure une très forte segmentation des apprentissages, mais au moins on a pensé neutre. Les métiers ne sont plus déclinés au masculin et au féminin.

Il faut aussi parler des métiers dont on parle peu, comme les métiers du commerce et de l'artisanat. Beaucoup de femmes, depuis toujours, sont commerçantes, soit à leur compte soit en partageant la gestion du commerce avec leur mari. En revanche, dans les métiers de l'artisanat, jusqu'à des temps récents, il n'y avait jamais de femmes à qualité puisqu'elles n'avaient pas le droit de faire les apprentissages, elles pouvaient juste être l'auxiliaire de leur mari, faire la comptabilité, être à la réception.

Dans les années 1970, se mettent en place de grandes mutations, qui entraînent, par exemple, la présence au CNRS de beaucoup de jeunes chercheuses, un certain nombre de directrices de recherches, etc. Ces mutations sont concomitantes de l'accès des femmes aux droits civils, l'accès des femmes aux droits civiques y compris quand elles sont mariées, c'est-à-dire à l'autonomie, l'accès des femmes au contrôle de leurs maternités, c'est-à-dire choisir qui sera le père de leur-s enfant-s (ce qui est très important puisque ça va à l'encontre de plusieurs siècles de choix des maris à la place des femmes). C'est à ce moment qu'apparaît, j'insiste parce que ça me paraît important, la mixité de l'enseignement. En effet, à partir de 1970 dans tous les pays d'Europe, et en 1974 en France, on organise la mixité de l'enseignement. À partir de cette date, les filles côtoient les garçons de manière obligatoire à tous les niveaux de l'enseignement primaire, secondaire, supérieur ; il ne peut plus y avoir, sauf hors contrat, d'établissement non mixte.

Tous ces événements montrent que les discours sur les filles, sur la nature des femmes, sur leur cerveau, leur manque de compétences en mathématiques, en géométrie de l'espace, leur « sur-compétence » organisée pour les langues et la rédaction, même s'ils sont encore tenus, ne sont plus légitimes puisqu'on s'aperçoit relativement vite que les filles arrivent en tête du classement scolaire. Même si l'on continue à expliquer aux filles qu'elles sont moins bonnes que leurs frères, la réalité démontre que ce n'est pas vrai. Et, le fait qu'on ne puisse plus tenir aux filles des discours dévalorisants sur leurs compétences intellectuelles représente à mon sens une mutation radicale de l'organisation sociale.

Mais c'est relativement récent, seules les filles nées après 1970 profitent d'une scolarité mixte à tous les niveaux et ont accès à tous les lieux d'enseignement, même si certains restent encore des symboles de la non mixité, par exemple Polytechnique, HEC, l'ENS.

Cette mixité de l'enseignement va évidemment de pair avec la mixité du marché du travail. Dans un premier temps, ça va relativement lentement. C'est un problème de générations : quand on est une fille née dans les années 1970, on a une mère née dans les années 1940 et une grand-mère née dans les années 1910... et on est toujours porteuses des représentations inculquées par les parents. Il faut donc séparer ce que la société autorise de ce que votre famille autorise. C'est pour cette raison que les choses changent très lentement, mais on ne peut pas ignorer que dans tous les métiers qui étaient autrefois interdits aux femmes (la médecine, la magistrature, etc.), les femmes sont maintenant largement majoritaires, au moins dans les cursus d'apprentissage.

Il y a 65 % de femmes en première année de médecine et en première année de droit, et elles sont aujourd'hui 82% des futurs magistrat-e-s. À l'ENM<sup>8</sup> tout a été assez vite et depuis quinze ans le pourcentage de filles augmente à l'entrée. En d'autres termes, c'est dans ce vivier de femmes qui dans dix ou quinze ans sera arrivé à l'âge de la maturité professionnelle – ça vaut aussi pour toutes les catégories confondues de rang A de la fonction publique ; il y a en ce moment 80 % de femmes admises au concours – qu'il faudra faire un choix pour les promotions : cela va radicalement changer la donne de la segmentation professionnelle.

Les femmes ont investi l'espace public (elles sont médecins, magistrates, ministres), mais personne n'a jamais pensé qu'on demanderait parallèlement aux hommes d'investir l'espace privé. Ce sont ce que l'on appelle des impensés sociaux. Or, ce sont les revendications des femmes depuis une trentaine d'années : il faut que les hommes investissent cet espace privé tellement chronophage. C'est la nouvelle donne sociale : comment les hommes investiront l'espace du privé, de la famille, du ménage, des courses, etc.

### Discussion avec la salle

**La salle :** Je voudrais faire le lien entre les deux conférences. On sait que le cœur du système, en tout cas au CNRS, repose sur l'évaluation, et on sait aussi qu'à l'heure actuelle, il y a très peu de femmes directrices de recherche, encore moins directrices de laboratoire. Donc, il y a quand même quelque chose qui ne va pas. Et moi, il me semble que ce qui ne va pas à l'heure actuelle, même si les femmes ont progressivement augmenté leur taux de participation, c'est qu'il y a très peu de femmes dans les instances d'évaluation, ainsi que dans les sections du comité national. J'étais dans une section où j'étais la seule femme. Et quand j'ai changé de grade, j'ai été démissionnée de cette section-là ; il n'y avait plus une seule femme et ça a duré quelques années. Il y a donc là un vrai problème, parce que beaucoup de promotions, d'évolutions dans la fonction publique, en tout cas au CNRS, se font via ces instances d'évaluations. Et c'est aussi vrai pour les évaluations de laboratoires où il y a aussi très peu de femmes. Et je pense que ça n'évoluera pas tant que l'on n'aura pas intégré la mixité à l'intérieur des jurys d'évaluations.

**La salle :** Je voudrais aussi aller dans ce sens. Je pense aux sciences, et en particulier à l'informatique, à la physique et aux mathématiques. Visiblement dans ce que vous dites il y a une espèce de pari sur le temps qui rend la mixité de plus en plus réelle dans la vie et dans la vie professionnelle. Néanmoins dans les sciences considérées comme dures, hors biologie, le temps ne

fait rien à l'affaire. Quand on regarde les recrutements de professeurs en mathématiques, c'est plutôt moins qu'avant. Et cette situation tire en partie son origine dans l'histoire de la mixité des Écoles Normales. Je ne suis pas du tout contre la mixité et ce n'est pas un discours contre la mixité. Mais on sait bien que du temps où les Écoles Normales étaient non mixtes, il y avait un flux régulier de mathématiciennes qui trouvaient des postes dans le supérieur, c'est ce que font en général les normaliens, et ce flux est tari depuis qu'elles sont extrêmement minoritaires à être reçues aux concours. Le temps ne fait donc rien à l'affaire puisqu'il a aussi fallu la loi sur la parité.

**Sylvie Schweitzer :** Moi je reste optimiste. Vous parlez de temps. Mais quel temps ? C'est pour cela que j'ai parlé de générations. Bon, c'est une vraie question que celle des mathématiciennes de haut niveau et la mixité du concours d'entrée dans les deux ENS<sup>9</sup> en 1986. Mais cela ne représente que quinze personnes, et pourtant, c'est l'exemple qui est toujours choisi, et il est très bon parce qu'il fait sens et symptôme. Mais à côté, il y a quand même tout le reste. Donc je demande qu'on calcule en temps long. Et le temps long, c'est une génération, peut-être deux. La loi sur la parité, c'est une bonne chose, mais je maintiens que c'est une loi que j'appelle d'impatience sociale. Il fallait une loi sur la parité, je suis très contente qu'elle soit votée, mais je pense qu'à moyenne échéance ce sera en politique comme c'est ailleurs.

**La salle :** Je voudrais rebondir sur cette histoire de temps ; en effet je ne suis pas sûre que le temps transforme forcément fondamentalement les choses, et en particulier je voudrais parler du secteur de l'informatique. Dans le secteur de l'informatique, en particulier au niveau des IUT, il y avait 60 % de femmes dans les années quatre-vingt. Les pourcentages, sur l'académie de Grenoble par exemple, sont aujourd'hui tombés à 10 %. Donc quand vous dites, par exemple, qu'il va y avoir des viviers, je me demande si finalement les femmes ne récupèrent pas plutôt des secteurs professionnels dont les hommes ne veulent plus ou veulent moins. Et pour reprendre un peu ce que dit Françoise Héritier, il y aura toujours des bastions masculins qui se créeront au détriment des femmes. Et je pense justement que l'informatique serait ce nouveau bastion masculin. Alors pourquoi ? Il y a sûrement des hypothèses pour expliquer pourquoi c'est devenu un bastion masculin.

Donc des viviers, certes, mais dans certains secteurs et pas dans tous. Je le vois bien dans nos écoles d'ingénieurs ; à l'INPG<sup>10</sup> par exemple, on a 24 % de femmes toutes sections confondues, et ça ne bouge pas depuis vingt ans.

Je pense donc qu'on se heurte à quelque chose de plus fort. Notamment si les métiers représentent les formes socialisées de fonctions, dites naturelles, des femmes, ils contribuent alors aussi à la construction d'une identité sexuée. Cela fait qu'on se heurte à des noyaux très durs contre lesquels je ne suis pas sûre que des actions volontaristes, voire même des lois, changent grand-chose.

**Sylvie Schweitzer :** Je suis absolument persuadée que le temps change les choses. Tout ce que je vois comme historienne signifie que le temps change les choses. Maintenant quelle longueur de temps ? Sur la dévalorisation, je ne suis pas non plus d'accord. Qu'il y ait des niches masculines, là-dessus tout le monde est d'accord, mais sur la dévalorisation non ; ce n'est pas que les hommes quittent des métiers, c'est que les femmes y arrivent : alors forcément ça change les pourcentages ! Si vous interdisez le métier de la magistrature vous aurez 0 % de femmes. Mais évidemment, à partir du moment où les femmes ont le droit d'être magistrats, leur nombre augmente peu à peu. Ce n'est donc pas que les hommes ne veulent plus être magistrats, c'est que les femmes peuvent l'être. Ça change l'équation. Et ça, il faut en être absolument persuadé-e. Il faut aussi raisonner comme ça quand on regarde les statistiques.

**La salle :** C'est vraiment un lieu commun que de penser que féminisation rime avec dévalorisation, et il ne faut surtout pas que les femmes le défendent. Il y a eu une entrée des femmes dans toutes les professions supérieures à partir du moment où ça s'est vraiment ouvert. Mais il y a eu aussi, dans ces mêmes années soixante-dix, un accroissement considérable du nombre de personnes exerçant ces professions, ce qui amena leur banalisation.

Le nombre des médecins, des avocats, des enseignants s'est en effet tellement démultiplié que ces professions ont perdu de leur prestige. Mais ce n'est pas parce qu'il y avait des femmes. Ces professions se sont radicalement transformées à cause d'une croissance démographique énorme. Il y a eu une étude très intéressante de l'historienne Johanne Collin<sup>11</sup> sur la féminisation de la pharmacie au Québec. C'est un métier qui a changé de sexe, masculin jusqu'aux années cinquante, il est devenu très massivement féminin. On a alors entendu dire : « C'est parce que le métier se dévalorise, le pharmacien devient un épicier qui vend n'importe quoi, avant c'était un vrai métier, il fabriquait les médicaments. » C'était une idée très largement fautive : la féminisation est arrivée au moment où on a transformé le mode de recrutement. Auparavant, le recrutement se faisait de père en fils et l'apprenti se

formait au métier dans l'officine. Lorsqu'on a exigé une formation universitaire de haut niveau et qu'il y a eu des débouchés dans la recherche en pharmacie, les femmes y sont rentrées en masse. Et Johanne Collin montre aussi que malgré cette transformation du mode de recrutement familial vers le scolaire, les candidatures masculines ont continué à progresser en même temps que l'arrivée des femmes. Ce n'est que plus tard que le nombre d'hommes a baissé, quand les femmes sont rentrées en masse. Il ne faut pas inverser l'effet et la cause. Il faut faire attention à ces discours un peu rapides qui nuisent à l'image professionnelle de ces femmes et à la réalité historique.

Je suis en revanche moins optimiste que Sylvie Schweitzer sur l'idée que le temps va arranger complètement les choses. Si on parle des professions supérieures, oui, il y a eu un gain considérable pour les femmes, mais si l'on parle de l'ensemble du marché du travail, je dirais qu'il y a une régression. J'ai surtout travaillé sur les professions supérieures, mais dès qu'on prend un point de vue plus large, il y a une dégradation des conditions d'emploi depuis trente ans : il y a quand même un chômage de masse permanent depuis ce temps. Et ce sont les femmes qui en font surtout les frais ; quand on regarde les conditions d'activités, il y a certes de plus en plus d'actives, mais il y a surtout de plus en plus de chômeuses. Il y a un développement énorme de la précarité et ce sont toujours et encore les femmes qui en font les frais... La situation professionnelle des femmes moyennement diplômées s'est dégradée depuis vingt ans, même pour celles ayant le niveau bac.

Il y a une bipolarisation du marché du travail entre une minorité qui a vraiment profité des avancées scolaires, et une majorité pour laquelle la situation s'est dégradée. En particulier toutes ces femmes des professions supérieures qui ont fait massivement appel chez elles à des femmes domestiques, notamment étrangères. Il y a un développement considérable des emplois de femmes au service de femmes, et ce sont quand même des aspects qu'on ne peut pas négliger.

Deuxièmement, pour ce qui est de la mixité des métiers, il y a des domaines comme la chimie ou l'agronomie où il y a maintenant 50 % de filles. En agronomie il y avait 4 % de femmes en 1970 et 65 % aujourd'hui, au grand dam des agronomes qui répètent aussi « dévalorisation, chômage à cause des femmes », ce qui est totalement faux. En revanche, il y a de « gros » domaines comme la mécanique et l'électricité, « gros » parce qu'ils forment les trois quarts des ingénieurs, où il y a toujours aussi peu de femmes. Elles y sont entrées, un peu paradoxalement, par le haut : les

rare à y être sont celles qui sortent des très grandes écoles. Mais le pourcentage d'ouvrières d'entretien en mécanique ou de techniciennes de types DIUT en génie mécanique-électrique a régressé : il y en avait 3 % à l'époque, il y en a 2 % aujourd'hui.

Ce sont donc des métiers où il n'y a absolument aucune entrée des femmes, ou alors quasi négligeable.

Il faut savoir que les professions représentent un ensemble, un espace de professions ; il y a les professions autour des métiers de la mécanique par exemple, qui vont de l'ingénieur jusqu'à l'ouvrier qualifié, et où il y a des mobilités. Dans la mécanique, 50 % des ingénieurs ne sortent pas des grandes écoles et ont été techniciens ou ouvriers qualifiés avant d'être ingénieurs ou cadres. Or, les femmes n'ont pas accès à cet espace de mobilité professionnelle, dans aucun pays du monde et depuis la nuit des temps. Là-dessus peut-être que le temps arrangera les choses, mais j'en doute.

**La salle :** Je voulais parler du positionnement des femmes dans le monde du travail, du positionnement hiérarchique. Est-ce que les femmes n'ont pas quelque part un peu de mal à se mettre en avant, ne font-elles pas un peu d'autocensure par rapport à ces postes de responsabilité ? Je viens à l'origine du département SPM<sup>12</sup>, où il y avait peu de femmes, mais je considérais alors que c'était une affaire de milieu. Mais ensuite, en passant à la Délégation Alpes, j'ai rencontré tous les directeurs de laboratoires du site, et là que ce soit les SDV<sup>13</sup>, les SHS<sup>14</sup>, le pourcentage est extrêmement réduit : sur soixante-dix directeurs de laboratoires, il y a cinq ou six femmes, au maximum. Je trouve ça vraiment très étonnant : un certain nombre de femmes accèdent à des professions dans ces domaines-là, passent des diplômes, rentrent dans l'enseignement supérieur et la recherche mais on ne les retrouve pas au niveau décisionnel.

Encore un autre exemple, sur le site de Grenoble il y a cinq universités, il y a cinq présidents hommes et cinq vice-présidents hommes ; dans ce monde-là je suis la seule femme. Alors est-ce que c'est un phénomène de société ? Culturel ? À quel niveau ça se situe ? Pourquoi on se trouve encore aujourd'hui dans cette situation-là ? Et est-ce qu'on a une chance de sortir de ce tunnel à moyen terme ?

**Sylvie Schweitzer :** Je pense que c'est un phénomène de société. Tant les femmes que les hommes, nous continuons à traîner des représentations sur l'incapacité des femmes à commander, à diriger, etc. On les choisit donc moins facilement pour ces postes-là. Ajouter à cela les problèmes de disponibilité : tout le monde sait, par exemple, que patrons de laboratoires, vice-président d'université, *a fortiori* président/présidente sont des métiers chronophages. On estime sans

doute, et les femmes le confirment, que les femmes ne sont pas capables de prendre ces métiers. À la fois pour incompétence et parce que ça les extrait de la sphère privée.

J'avais été très étonnée l'année dernière : au moment du 8 mars, il y avait eu une grande manifestation à Cachan où l'on avait rassemblé les présidentes d'université en exercice, les premières femmes directrices de laboratoires, la directrice de l'ENS de Cachan, celle des Arts et Métiers, une des premières polytechniciennes. On les avait invitées pour raconter leur carrière et elles finissaient toutes en disant : « Mais j'ai tant d'enfants, tant de petits-enfants et je suis une excellente grand-mère. » Pourquoi ces femmes, à des très hauts niveaux de responsabilité, sans qu'on leur demande quoi que ce soit, convoquaient toutes la famille et le privé ? Il y avait le côté « j'en rajoute dans le maternel pour montrer que je suis bien une vraie femme ». Pourtant ce « maternel », personne ne le mettait en doute, l'assemblée était constituée à 95 % de femmes. La question ne portait pas du tout sur le nombre d'enfants. Pour une fois justement on ne leur demandait rien là-dessus. Il y a donc là un vrai phénomène culturel.

**La salle :** Mais c'est pour lutter contre le soupçon de virilisation. Une femme qui occupe une position de pouvoir est toujours soupçonnée, quelque part, de ne pas en être une vraie. Je reviens du prix Irène Joliot-Curie au ministère de la Recherche, où il y avait une brochette de femmes scientifiques toutes aussi remarquables les unes que les autres. Elles ont toutes eu un discours ultra féminisé : « C'est merveilleux pour les femmes, tout baigne, tout va bien, on mène de front la maternité, on n'a jamais eu la moindre difficulté. » Déni total, et déni peut-être aussi parce que raconter leurs difficultés serait aussi douloureux pour elles. Il y en a une qui a fini par dire qu'elle avait vécu certaines choses mais qu'il valait peut-être mieux ne pas en parler.

**Sylvie Schweitzer :** On est encore beaucoup dans le construit social, la légitimation : « Vous êtes là pour être des mères ».

**La salle :** Les polytechniciennes ont des records de durée d'allaitement, il y a eu une enquête à ce propos montrant qu'elles allaient jusqu'à six mois. Mais qui aujourd'hui en France allaite jusqu'à six mois ?

**La salle :** Je voudrais rappeler ici ce que Danièle Kergoat a appelé le « syllogisme du féminin », parce que c'est exactement ce dont on est en train de parler. Danièle Kergoat raconte ceci : « Toutes les femmes sont jalouses. C'est bien connu. Sauf que moi, je ne peux vraiment pas dire que je suis jalouse. Quelle est alors la conclusion ? *Je ne suis pas une femme.* »

À partir du moment où, dans la sphère du travail, on connote de manière négative toutes les caractéristiques dites féminines, les femmes se trouvent devant un choix devant lequel les hommes ne sont pas : avoir un certain nombre de qualités positives et ne pas être une femme, ou endosser son genre et être dans l'impossibilité de faire un certain nombre d'activités professionnelles.

C'est un peu rapide, peut-être, mais je trouve que ça rend quand même toujours très bien compte de la réalité. Et on peut l'appliquer à ce qui est le plus spécifique dans notre discipline de psychodynamique du travail : la réflexion sur les systèmes défensifs. Je vous rappelle aussi que, pour travailler dans n'importe quel métier, des systèmes défensifs sont indispensables. On ne peut pas être infirmière sans système défensif, pas plus qu'on peut être ouvrier du bâtiment sans système défensif. Sauf que les systèmes défensifs sont sexués, ou genrés, je ne vais pas débattre du vocabulaire pour l'instant, donc c'est presque symétrique d'être homme dans un métier de femmes et d'être femme dans un métier d'hommes. Si vous êtes infirmier dans un métier qui a des systèmes défensifs *mulier*, on dit ça chez nous pour ne pas dire féminin<sup>15</sup>, il faudra bien que vous adoptiez les systèmes défensifs *mulier*, sinon vous n'appartenez pas au collectif et vous ne pourrez pas travailler.

Il est très compliqué de créer des systèmes défensifs *mixtes* ou ambivalents du point de vue des stéréotypes sociaux, c'est-à-dire qui n'obligent pas les gens à entrer dans des stéréotypes sociaux qui ne correspondent pas à leur identité sexuée.

1 La loi du 13 juillet 1965 modifie le régime légal du mariage du couple se mariant sans contrat : les femmes peuvent gérer leurs biens propres et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari.

2 En France, la Loi Neuwirth du 28 décembre 1967 autorise la contraception. La publicité, interdite par la loi de 1920, n'est toujours pas autorisée en dehors des revues médicales.

3 Loi Veil du 17 janvier 1975 : « La femme enceinte que son état place dans une situation de détresse peut demander à un médecin l'interruption de sa grossesse. Cette interruption ne peut être pratiquée qu'avant la fin de la dixième semaine de grossesse. » La loi Veil avait à l'origine été promulguée pour une période « d'essai » de cinq ans. En 2000, la loi relative à la contraception d'urgence autorise la délivrance sans ordonnance des contraceptifs d'urgence non susceptibles de présenter un danger pour la santé. En 2001, la loi relative à l'interruption volontaire de grossesse et à la contraception actualise la loi de 1967 relative à la contraception et celle de 1975 relative à l'avortement. Les dispositions portent notamment sur la suppression de l'autorisation parentale pour l'accès des mineures à la contraception, l'aménagement de la mise à disposition de la contraception d'urgence, l'autorisation de la stérilisation à visée contraceptive, l'allongement du délai légal de recours à l'IVG, l'aménagement de l'autorisation parentale pour les mineures demandant une IVG, et l'élargissement du délit d'entrave.

4 De maïeutique, art d'accoucher

5 Les sages-femmes étaient, jusqu'à la parution de la loi du 9 août 2004 relative à la politique de santé publique, particulièrement gênées dans le domaine des droits de prescription. En effet, l'évolution rapide des techniques et des thérapeutiques les mettait en face d'une contradiction entre deux obligations : celle de donner des soins conformes aux données scientifiques du moment (article R.4127-325 du Code de la santé publique, ancien article 25 du Code de déontologie) et celle d'être limitées dans leurs droits de prescription par une liste limitative dont la remise à jour devait toujours attendre des années. Par ailleurs, l'article L.4151-2 du Code de la santé publique, dans sa nouvelle rédaction, en soulignant que les sages-femmes ne peuvent donner des soins qui débordent leurs compétences et doivent, en cas d'accouchement dystocique ou de suites de couches pathologiques, faire appeler un médecin, rappellent les limites posées de leur champ d'action. Donc, contrairement à ce qui s'appliquait autrefois, il n'y a plus d'arrêté fixant la liste des instruments et des examens nécessaires à l'exercice de la profession de sage-femme. SOURCES : <http://www.ordre-sages-femmes.fr/pro/compet/procompetdef2.htm>

6 Extrait de l'article R.4127-318 du Code de la santé publique (ancien article 18 du Code de déontologie des sages-femmes) : Il est interdit à la sage-femme de pratiquer toute intervention instrumentale, à l'exception de l'amnioscopie dans la dernière semaine de la grossesse, de l'épisiotomie, de la réfection de l'épisiotomie non compliquée et de la restauration immédiate des déchirures superficielles du périnée. (CODE DE LA SANTE PUBLIQUE, PARTIE IV, Professions de santé, Livre 1<sup>er</sup>, Professions médicales, Titre II, Organisation des professions médicales, Chapitre VII, Déontologie, Section 3 : Code de déontologie des sages-femmes, Sous-section 1 : Devoirs généraux des sages-femmes) <http://www.ordre-sages-femmes.fr/pro.htm>

7 CODE DE LA SANTE PUBLIQUE, Sous-section 2 : Devoirs envers les patientes et les nouveaux-nés, Article R.4127-325 : Sauf cas de force majeure, notamment en l'absence de médecin ou pour faire face à un danger pressant, la sage-femme doit faire appel à un médecin lorsque les soins à donner débordent sa compétence professionnelle ou lorsque la famille l'exige. <http://www.ordre-sages-femmes.fr/pro/deonto/prodeontocode1.htm>

8 École Nationale de la Magistrature

9 École Nationale Supérieure Ulm et Sèvres, rue d'Ulm et de Sèvres, Ulm était pour les hommes et Sèvres attribué aux femmes

10 Institut National Polytechnique de Grenoble

11 Collin, J.(1995)

12 Sciences Physiques et Mathématiques au CNRS

13 Sciences de la Vie

14 Sciences de l'Homme et de la Société

15 *Mulier* = terme latin pour désigner « femme », est le parallèle latin du mot vir=homme (*grosso modo*). En psychodynamique du travail, les spécialistes parlent de systèmes défensifs virils, en référence au vir latin



# Souffrance au travail : le risque organisationnel<sup>1</sup>

Philippe Davezies

Enseignant-chercheur en médecine et santé au travail, Université Lyon I

**A**u cours des deux dernières décennies, les questions de santé mentale au travail sont devenues un sujet de préoccupations pour un nombre croissant de professionnels de santé. Cela ne signifie pas pour autant que ce phénomène soit aisément compréhensible et que nous disposions des modalités de prise en charge adaptées. Construire ces modalités implique d'analyser ce qui s'est passé et d'essayer d'entendre ce qui s'exprime à travers les termes de souffrance au travail, de stress professionnel, de harcèlement moral.

Pour tenter cette analyse, je vous propose de partir des acquis de la littérature scientifique internationale.

La littérature anglo-saxonne aborde la question sous l'angle du stress professionnel. Elle est organisée autour d'un modèle qui a émergé à la fin des années 1970, le modèle de Karasek. Un des avantages de ce modèle est probablement sa simplicité. À la place des usines à gaz que proposait antérieurement la littérature, il met en avant deux facteurs : le niveau d'exigences et l'autonomie.

Premier résultat de ces recherches : le niveau d'exigence en lui-même n'est pas prédictif des pathologies du stress. Pour rendre compte de la souffrance au travail et des atteintes à la santé qui en résultent, il faut plutôt considérer l'autonomie dont disposent les salariés.

L'autonomie, c'est ici la possibilité de disposer d'un espace d'expérimentation dans lequel le sujet puisse s'éprouver et chercher les voies de son développement.

À la lumière de la clinique, nous dirions que ce qui est ici en question, c'est le pouvoir d'agir, c'est-à-dire le pouvoir de se manifester comme humain et non comme un rouage. Et les travaux anglo-saxons montrent que le risque de basculer dans la maladie physique ou mentale concerne avant tout les salariés qui sont soumis à un fort niveau de pression mais qui, surtout, ne disposent que d'espaces d'expression et de développement très réduits. À la fin des années soixante-dix, la cible du stress professionnel, ce sont donc essentiellement les ouvriers spécialisés des processus tayloriens.

À partir de là, il est intéressant d'observer l'évolution de la littérature.

À la fin des années 1980, le modèle de Karasek s'enrichit d'un nouveau facteur. Il s'agit du soutien social : la possibilité ou non de bénéficier du soutien technique et de la compréhension de la hiérarchie, de l'aide et de la solidarité des collègues. Toutes choses égales par ailleurs, l'absence de soutien social, l'isolement au travail, apparaît comme un facteur de dégradation de la santé. Nous assistons donc à l'émergence d'un facteur de souffrance qui ne concerne plus seulement les ouvriers spécialisés mais qui présente une validité pour toutes les catégories de salariés.

Le pas suivant, dans les années quatre vingt-dix, est l'apparition du modèle de Siegrist qui met l'accent sur la reconnaissance. Le sentiment d'un déséquilibre entre la mobilisation et la rétribution, le sentiment d'injustice, apparaît très prédictifs des atteintes à la santé.

Et la question concerne, ici encore, tous les salariés. En effet, les données de l'INSEE montrent que le sentiment d'exploitation est exprimé par plus de 50 % des ouvriers ce qui est conforme à l'image traditionnelle d'une classe ouvrière dont l'identité est historiquement liée au vécu d'exploitation. Mais des phénomènes tout à fait nouveaux apparaissent lorsque l'on s'intéresse aux catégories sociales qui passaient antérieurement pour privilégiées. C'est ainsi que le sentiment d'exploitation est exprimé par 40 % des employés et – chiffre tout à fait impressionnant – par 30 % des cadres supérieurs.

Dans la période antérieure, la souffrance au travail était étroitement liée à la division en classe de la société. Nous sommes aujourd'hui confrontés à une diffusion à l'ensemble du monde du travail des phénomènes de souffrance psychique. C'est ainsi que la première dépression reconnue par la sécurité sociale comme maladie professionnelle, dépression soldée par un suicide, a concerné un cadre supérieur.

Ces résultats ouvrent donc sur une série de questions. Par quels mécanismes les formes du travail actuel font-elle de l'isolement un danger pour l'identité et une menace pour la santé ? Comment comprendre ce sentiment d'être traités de façon injuste exprimé par des catégories de salariés considérées comme privilégiées ?

Il nous faut, pour comprendre plus avant, quitter les observations générales produites par l'épidémiologie et avancer du côté des investigations cliniques.

À y regarder de près, les évolutions actuelles de l'organisation du travail apparaissent, en effet, porteuses de transformations qui modifient le rapport au travail dans l'ensemble des secteurs du monde du travail et à tous les niveaux hiérarchiques.

Remontons en arrière : l'organisation de la société industrielle était dominée par le taylorisme. Sous ce régime, l'injonction faite aux individus était de se comporter comme des rouages. La situation laissait peu de place à l'improvisation. L'industrie produisait en masse des produits standardisés pour des marchés de premier équipement et le public qui découvrait la consommation achetait ce qu'on lui proposait.

L'activité de production était prévisible. L'organisateur pouvait donc prétendre la prescrire dans le détail et traiter les salariés comme de purs exécutants.

Le tableau a radicalement changé. L'industrie est aujourd'hui confrontée à des marchés de ré-équipement et donc à des clients avertis, dans une situation de concurrence exacerbée. Du point de vue des sciences de la gestion, les conditions de la performance en sont transformées. Elles ne tiennent plus aux économies d'échelles que permettait la production de masse d'objets standardisés mais à la capacité à adapter l'activité au plus près des variations quantitatives et qualitatives de la demande. Les rôles respectifs des directions, de l'encadrement et des agents sur le terrain en sont profondément affectés.

Le pilotage par l'aval tend à se substituer aux modalités antérieures d'organisation. L'activité est de moins en moins effectuée sur ordre de l'encadrement et de plus en plus sous la pression directe du client, du patient, de l'utilisateur. La proportion de salariés dont le rythme de travail dépend d'une demande extérieure obligeant une réponse immédiate passe de 28 % en 1984 à 54 % en 1998. Et à ces 54%, il faudrait ajouter les 27 % dont l'activité dépend immédiatement de la demande de collègues.

Partout le travail évolue sur le modèle du service. On parle de serviciarisation du monde du travail. Si la performance dépend de la capacité à s'adapter en permanence aux variations, aux aléas, aux imprévus,

la croyance en la possibilité de prescrire le travail dans le détail n'est plus tenable. L'appel à l'autonomie, à l'initiative, à la responsabilité découle de cette prise de conscience par l'encadrement de son incapacité croissante à prescrire le travail. Nous avons ainsi assisté à un désengagement des hiérarchies vis-à-vis des modalités d'exécution du travail.

L'organisateur a cédé la place au manager.

L'organisateur prétendait connaître le travail ; le manager n'a plus cette prétention. Son bagage est constitué de savoirs décontextualisés, sans lien avec les contenus techniques des activités qu'il doit encadrer : outils de gestion et fragments de sciences humaines constituant une sorte de technologie politique.

Résultat : le principe d'organisation probablement le plus répandu aujourd'hui est « débrouillez-vous ! » Mais cela signifie que l'évolution du travail oblige à faire appel à l'intelligence des salariés.

Par ailleurs, ces mêmes évolutions confèrent à l'activité un contenu relationnel plus explicite. La question du sens de l'activité est, de ce fait, beaucoup plus présente. Travailler dans une perspective de service suppose de se déterminer sur ce qui est bon pour celui que l'on doit servir. Le travail en devient potentiellement plus intéressant. Non seulement parce qu'il faut mobiliser son intelligence mais aussi parce que ce contenu inter-humain impose une réflexion éthique.

Et de fait, les questions éthiques surgissent, au cœur de l'activité, à un niveau probablement jamais atteint dans les formes d'organisation antérieures.

À la différence de la situation antérieure, l'investissement de l'intelligence et de la personnalité dans le travail est donc requis par l'organisation du travail.

Ces évolutions peuvent légitimement être considérées comme favorables. C'est d'ailleurs ce qui a permis leur développement. Les employeurs se sont sortis de la crise de gouvernabilité qui tendait à paralyser les entreprises dans les années 1970 en surfant sur les critiques du caractère oppressant de l'organisation sociale et sur les aspirations montantes à l'accomplissement de soi.

Il semble donc, au premier abord, que les salariés auraient vu augmenter leur pouvoir d'agir ce qui devrait avoir un effet positif sur leur santé physique et mentale si l'on en croit les travaux de Karasek. Or, ce n'est pas le cas.

Il faut donc essayer de comprendre comment les perspectives d'accomplissement que proposent manifestement les organisations du travail actuelles peuvent se transformer en cauchemars pour une partie non négligeable des salariés...

Dans cette direction, notons tout d'abord que l'importance croissante prise par la réflexion éthique au coeur de l'activité constitue un puissant appel au débat sur le travail, sur ses modalités et ses finalités.

En effet, face aux situations particulières qu'il rencontre, chacun tend à envisager la situation sous un jour particulier, chacun tend à promouvoir des formes de vie marquées de son histoire propre – ce qui correspond à peu près à la définition de la santé dans la perspective de Canguilhem.

Mais, la singularité de la mobilisation individuelle ouvre très rapidement sur le constat d'une pluralité de conceptions du bien. En rester à une situation dans laquelle chacun agit à sa guise n'est pas possible du fait du caractère de plus en plus collectif de l'activité. L'activité éthique appelle donc une activité communicationnelle orientée sur la construction d'accords normatifs susceptibles de cadrer la mobilisation et d'organiser la coopération.

Plus simplement : il n'a jamais été aussi nécessaire qu'aujourd'hui de prendre du temps pour réfléchir et pour discuter sur ce qu'on a fait hier, sur ce qu'on est en train de faire aujourd'hui et sur ce qu'on fera demain.

C'est sur ce point que nous voyons surgir les difficultés.

En effet, le désengagement des hiérarchies vis-à-vis des modalités d'exécution du travail ne s'est pas traduit par le déploiement d'un laisser-faire généralisé. Le contrôle ne s'est pas relâché. Bien au contraire, il s'est plutôt accentué. Mais il est surtout exercé selon des modalités différentes de ce que nous connaissions antérieurement. Il est assumé par des individus plus éloignés du métier qu'autrefois et il repose sur des indicateurs de plus en plus abstraits.

Ces indicateurs ne sont pas neutres. Ils répercutent tout au long de la chaîne hiérarchique, sous la forme d'indicateurs comptables, les exigences de la rationalisation financière.

En effet, à partir des années soixante-dix, les mesures de libéralisation et de globalisation des marchés financiers ont entraîné une montée en puissance des logiques financières qui s'est traduite par une course permanente à la réduction des coûts et à l'accélération de la production.

Nous touchons là les ressorts de l'un des paradoxes de la période : alors que l'ensemble des activités évolue vers les modalités d'organisation des services, alors que les dimensions qualitatives prennent une importance croissante dans l'activité, par un mouvement inverse, les modes d'évaluation

purement quantitatifs, statistiques, comptables, les évaluations en terme de débit qui sont ceux de la chaîne taylorienne tendent à être appliqués à l'ensemble des activités.

Les activités les plus complexes sont aujourd'hui évaluées avec les outils comptables conçus pour les activités élémentaires du travail sur chaîne. Le caractère réductionniste de cette approche se traduit par une incapacité des managers à prendre en compte les dimensions de l'activité qui ne s'expriment pas en termes de valeurs marchandes.

La pression temporelle tend ainsi à réduire voire à écraser les temps de préparation, d'anticipation, de discussions, d'études.

Nous disions que jamais la nécessité de réfléchir et de discuter sur le travail ne s'était autant imposée. Il faut maintenant compléter : jamais n'a été aussi prégnant le sentiment de travailler pour hier, d'être constamment pris par l'urgence et de n'avoir pas de temps pour la réflexion et le débat.

Mais cette situation a aussi d'autres conséquences qui vont donner leur contenu dramatique à cette évolution. Dans ces conditions de pression à l'abattage et de restriction sur les moyens, de nombreux salariés se trouvent dans l'incapacité de maintenir la qualité de leur travail.

À tous les niveaux hiérarchiques, nous rencontrons des individus qui ne se reconnaissent pas dans les formes dégradées imposées à leur activité au nom des contraintes économiques. L'ensemble du monde du travail est ainsi traversé par une conflictualité autour des critères d'évaluation de la qualité du travail.

Dans ce débat sur la qualité, le management tient une position très claire mais qui n'est souvent pas comprise.

Pour vous et moi, lorsque nous parlons de qualité, nous avons en tête la bonne qualité, référée à des critères d'efficacité technique, de justice et d'authenticité. Mais pour le manager, il s'agit d'autre chose. La qualité, c'est la qualité pour le marché et dans le temps du marché. Dans la perspective du Management de la Qualité Totale, l'excellence c'est le juste nécessaire. En faire plus qu'il n'est nécessaire pour vendre, c'est gâcher des ressources collectives. Celui qui prétend faire plus, au nom des normes de son métier et de ses propres conceptions éthiques, celui-là ne travaille pas pour le collectif. Il fait cela pour satisfaire des exigences personnelles. Il se fait plaisir. Il manifeste une attitude individualiste.

Ainsi, les salariés sont en permanence incités à abrèger, à en rabattre sur la qualité, au nom d'évaluations focalisées sur les indicateurs de débit, sur les délais de réponse, sur les temps d'attente et, au bout du compte, sur le chiffre d'affaire. Et tout cela est exprimé à travers des discours franchement paradoxaux puisque les exigences de qualité sont en même temps, toujours réaffirmées.

À travers ces pressions, les agents se voient encouragés à mettre en œuvre les techniques qui leur permettent de «botter en touche» et de se débarrasser d'un client trop lourd et donc non rentable ; techniques qu'ils connaissent, auxquelles ils ont parfois recours mais qu'ils considèrent comme des pratiques honteuses.

Des salariés appartenant à des catégories autrefois préservées expriment donc un sentiment d'amputation et de dégradation de leurs activités.

La montée du thème de la reconnaissance vient de là. À travers le sort qui est fait à leur investissement dans le travail, à leur intelligence, à leurs exigences éthiques, les salariés font l'expérience du mépris.

De telles situations compliquent considérablement les discussions sur le travail. Dès lors que c'est le sentiment de faire un mauvais travail qui est en jeu, il est difficile d'en débattre sans s'exposer immédiatement à une accentuation du contrôle par la hiérarchie. En discuter impliquerait de disposer d'espaces d'élaboration autonomes en préalable au débat public avec le management. De tels espaces n'existent pas.

Chacun se débrouille comme il le peut avec les manquements et les entorses aux règles du métier. Les repères communs définissant un travail bien fait s'estompent, des dissensions surgissent entre collègues, le sentiment de valeurs partagées tend à se dissoudre et avec lui la solidarité, la capacité collective à affirmer le point de vue du travail face à l'abstraction croissante de la prescription. À la mesure de cet affaiblissement, s'installe une extrême sensibilité aux remarques de la hiérarchie, du public ou des collègues.

Le sentiment de faire du mauvais travail est en effet vécu sur le mode de l'indignité personnelle et suscite des réactions défensives qui aggravent la situation.

À partir de là ceux qui souffrent, ceux qui tombent malades, ce sont ceux qui ne laissent pas couler, qui prennent malgré tout au sérieux les enjeux du travail dans des situations où ces enjeux sont écrasés par le déploiement des logiques marchandes.

Arrivés à ce point, l'activité ne nous apparaît plus seulement comme mobilisation de l'intelligence et délibération éthique. Elle prend une dimension politique. En effet, ces tensions entre normes marchandes et normes sociales qui sont vécues au cœur de l'activité, ce sont précisément, dans leurs dimensions les plus concrètes, les questions politiques les plus générales auxquelles sont confrontées nos sociétés. Le paradoxe est qu'elles sont affrontées, au travail, dans l'isolement et traitées trop souvent par chacun comme témoignant de défaillances personnelles, dans la honte.

À partir de là, il faut constater que la plupart des réponses proposées par les professionnels du psychisme tendent à approfondir le processus d'individualisation et de psychologisation de ces questions.

Du côté des directions d'entreprise, la réponse à la souffrance est recherchée dans les multiples formes de gestion du stress, de développement personnel et de coaching qui prolifèrent sur le marché. D'une façon générale, il s'agit d'approches déconnectées des enjeux subjectifs de l'activité réelle. Centrées sur l'individu dont elles prétendent accroître les performances, elles s'inscrivent dans le droit-fil de l'idéologie libérale.

Mais cette tendance possède un pendant du côté des salariés : il s'agit de l'approche victimologique en termes de harcèlement moral. Il ne s'agit plus de la performance mais de la chute de l'individu libéral. Mais ici encore, le modèle vise un individu ponctuel coupé de son histoire comme des enjeux subjectifs de son activité et des conflits de logique qui traversent le milieu de travail.

Le point de vue des approches cliniques du travail qu'avec quelques autres nous tentons de développer est diamétralement opposé. Dans cette direction, défendre leur santé mentale implique, pour les salariés, de saisir ce qui, dans leurs souffrances individuelles, fait potentiellement cause commune.

La perspective est alors celle d'une assistance à l'élaboration de leurs propres positions subjectives par les salariés en difficulté. Cette assistance vise à reconquérir la capacité à penser l'expérience du travail, à en discuter avec les collègues, à en soutenir les enjeux dans le nécessaire débat avec le management. Il s'agit ainsi de ramener dans le registre de la conflictualité sociale les dilemmes que les agents vivent chacun comme un drame personnel.

<sup>1</sup> Ce texte a déjà fait l'objet d'une conférence introductive aux Journées Médicales du CISME sur le risque organisationnel en Février 2004 (publiée dans les Actes). D'autres textes sur le travail peuvent être consultés à l'adresse : <http://philippe.davezies.free.fr>

# Synthèse des ateliers

Les stagiaires se sont répartis dans divers ateliers pour débattre des questions soulevées lors des conférences et partager des expériences personnelles.

Un des thèmes majeurs abordés lors des conférences de la matinée portait sur la souffrance au travail. Une première approche théorique de cette question semble avoir permis à certains (et en l'occurrence surtout à certaines) de dévoiler avec soulagement, dans le contexte des ateliers, une part intime de leur existence, tant professionnelle que privée. C'est ainsi que l'exprime ce propos : « C'est enrichissant d'avoir un échange libre sur les expériences privée et professionnelle. Ce n'est pas facile de parler de ses expériences douloureuses, à la limite on a honte de ce qu'on est en train de vivre. On se dit qu'on est faible, qu'on n'a pas été à la hauteur. »

C'est par le biais de ce thème qu'a pu également être exprimée, et ce par plusieurs personnes, une critique quant à la volonté de voir des filles s'engager plus massivement, et avec plus d'implication, dans des filières de formation traditionnellement masculine, sans en mesurer toutes les conséquences.

Des études récentes montrent par exemple combien les filières scientifiques sont désertées par les jeunes filles, alors même qu'elles réussissent mieux leur baccalauréat S et qu'elles récoltent aussi le plus de mentions. Si bien que sont régulièrement mises en place des actions pour motiver, ou mettre en confiance, ces jeunes filles qui pourraient se diriger vers des métiers scientifiques.

Certaines de ces actions sont présentées par des personnes directement impliquées.

Il s'agit, d'une part, d'un travail de formation et de sensibilisation mené dans des académies en direction des enseignants, des élèves et des parents, mais également en partenariat avec des institutions régionales (une convention visant à mettre en place un plan d'action pour l'égalité des chances entre filles et garçons a été signée en 2000) pour toucher aussi le monde du travail. L'école est en effet loin d'être le seul lieu où se reproduisent les stéréotypes, en l'occurrence liés au sexe des individus.

D'autre part est présentée l'action « Ingénieur demain », dans la même région. Des retraité-e-s, ou des femmes ingénieurs encore en activité ou en formation, témoignent auprès d'élèves pour expliquer concrètement en quoi consiste leur métier et montrer, à travers leurs histoires de vie, qu'il

est possible de s'engager dans une telle voie tout en favorisant d'autres choix (comme celui d'avoir des enfants).

On peut se demander en effet, comme cela a été dit à plusieurs reprises, si le désintérêt des jeunes filles pour les métiers scientifiques, mais aussi technologiques, n'est pas finalement dû à une méconnaissance du sujet.

Outre cette réalité, constatée à l'occasion des journées organisées sur la découverte de la science, une autre question se pose : Pourquoi il n'y a jamais eu d'affection pour les sciences chez les jeunes filles ? Pendant un siècle, le rapport est le même : sur 100 bachelières, 15 vont vers les sciences et techniques. Malgré les diverses actions initiées, la situation ne semble donc pas, ou peu évoluer. On voit même les filles diplômées dans ces disciplines s'orienter vers des métiers autres que ceux auxquels on se serait attendu (comme dans les cabinets de conseil, les compagnies d'assurance ou les banques).

C'est ce constat qui fait émerger, chez quelques participantes, la critique selon laquelle les actions menées seraient caduques et ne viseraient peut-être pas le bon objectif. L'exemple allemand serait parlant à ce sujet, depuis 25 ans qu'on se bat pour pousser les filles vers des formations masculines, le résultat serait loin d'être satisfaisant.

Un autre type de questionnement s'impose alors : « À quoi ces mesures servent ? Sur quoi ça débouche ? Comment les filles le vivent ? Qu'est-ce qu'elles veulent faire d'autre ? ». Une va même jusqu'à se demander si on ne prend pas ces filles « pour des idiots avec des mentalités rétrogrades ».

Plusieurs émettent l'hypothèse selon laquelle les jeunes filles préfèrent tout simplement s'orienter vers d'autres disciplines parce qu'elles les trouvent plus attrayantes et qu'elles peuvent les choisir avec plus de liberté que les garçons qui, par contre, subissent une pression sociale qui les prédispose aux métiers scientifiques (hypothèse confortée, selon elles, par la récente désaffection des garçons pour les filières scientifiques). Les filles auraient donc finalement plus de latitude...

Mais ce qui est plus fortement remis en question quant à ces actions – précédemment présentées – menées envers les filles, ce sont leurs conséquences,

sur un temps long, en terme de souffrance. Comme le faisait remarquer ce professeur, cité par une de ses interlocutrices, présente dans la salle : « Avec son CAP de carrosserie, quand elle voudra trouver un emploi, elle n'en trouvera pas. Et moi j'en ai assez d'envoyer les filles au casse-pipe ». Ou encore cette participante qui mène des enquêtes en psychodynamique du travail sur les défenses mises en œuvre face aux diverses difficultés rencontrées dans le monde professionnel, notamment celle de se retrouver la seule femme dans une équipe d'hommes : « Comment on se débrouille pour être dans un métier qui a des défenses viriles quand on est une femme ? »

Comment alors favoriser la féminisation de tous les métiers, tout en préservant la santé des individus ?

Le débat est alors agrémenté d'exemples de violence symbolique et de souffrance subies par des femmes se retrouvant donc dans un milieu professionnel essentiellement masculin (comme devoir travailler dans un atelier de mécanique où sont affichées aux murs des photos de femmes nues).

On ne manque pas, par contre, de noter les changements d'attitude du côté des hommes qui laissent entrevoir des bienfaits de la mixité (comme, sur une plate-forme pétrolière, une plus grande attention des hommes à l'hygiène corporelle et aux conduites de table quand une femme les rejoint dans leur équipe de travail, sans être pour autant susceptibles aux yeux de leurs collègues d'être en perte de virilité).

Pour revenir au seul contexte professionnel du CNRS, la nécessité d'une plus grande mixité est par contre souhaitée, ne serait-ce qu'au niveau de la partition spatiale, comme le sous-entend ce témoignage : « Quand je suis arrivée dans le laboratoire, on m'a mise dans une pièce à part avec la technicienne qui était déjà là : un bureau de filles, pendant qu'eux, restaient entre hommes. Quand le grand chef revient de commissions ou de réunions et qu'il a des informations intéressantes, il commence par le grand bureau... On peut parler de mise à l'écart, et j'ai l'impression que ce n'est pas anecdotique. »

En dehors de la problématique liée aux rapports de sexe, il a également été débattu des difficultés génératrices de souffrances – surtout vécues par les jeunes entrants – et liées à une surcharge de travail accompagnée d'attitudes individualistes et d'isolement. Le manque de lien entre les anciens et les nouveaux a souvent été évoqué et regretté,

ce qui peut être fortement dommageable quant à la qualité du travail effectué : « En un an, il est parti quatre personnes à la retraite. Il n'y avait plus de mémoire au niveau du service, ça se répercutait sur tout le monde ».

En plus d'une plus grande mixité homme/femme, il a été également proposé dans cet atelier d'œuvrer pour une meilleure collaboration entre générations, collaboration qui assurerait, en toute logique, une transmission des savoirs et des compétences.

## PROGRAMME

### Travail professionnel et domestique, Femmes et Hommes : quelles réalités ?

09:15

#### Ouverture de séance

**Alain Marchal**  
Délégué Régional

**Maïté Armengaud**  
Responsable du service  
des ressources humaines

09:30  
10:00

#### Introduction générale

### CONFÉRENCE

#### Division sexuelle du travail - construction sociale des qualités et compétences

**Prisca Kergoat**, sociologue, maîtresse de conférences au Centre Universitaire d'Albi, membre de l'UMR Travail et Mobilités (Paris X, Nanterre)

10:45  
Pause

11:00

### CONFÉRENCE

#### Articulation temps professionnel/temps domestique : quelles incidences ?

**Nathalie Lapeyre**, sociologue, chargée de mission à l'égalité hommes femmes, Université de Toulouse - Le Mirail, Équipe Simone - SAGESSE : savoirs, genre et rapports sociaux de sexe

12:00

### DÉBAT

Déjeuner buffet à 12:30

En introduction aux ateliers, projection du documentaire Les femmes de l'ombre de **Stéphan Moszkowicz** (durée : 20 mn)

#### Stratégies et résistances au sein des collectifs de travail

Animateur : **Louis Bonpant**, chargé de mission ressources humaines au département SPM du CNRS

#### Temps de travail et temps hors travail : l'impossible conciliation ?

Animatrice : **Florence Bouyer**, chargée d'études à l'Observatoire des métiers, DRH du CNRS

Restitution et évaluation  
**Maïté Armengaud** et **Élodie Girard**

Clôture  
**Alain Marchal** et **Maïté Armengaud**

16:30

17:00

### ATELIERS

14:00

14:30

Organisation

**Élodie Girard**

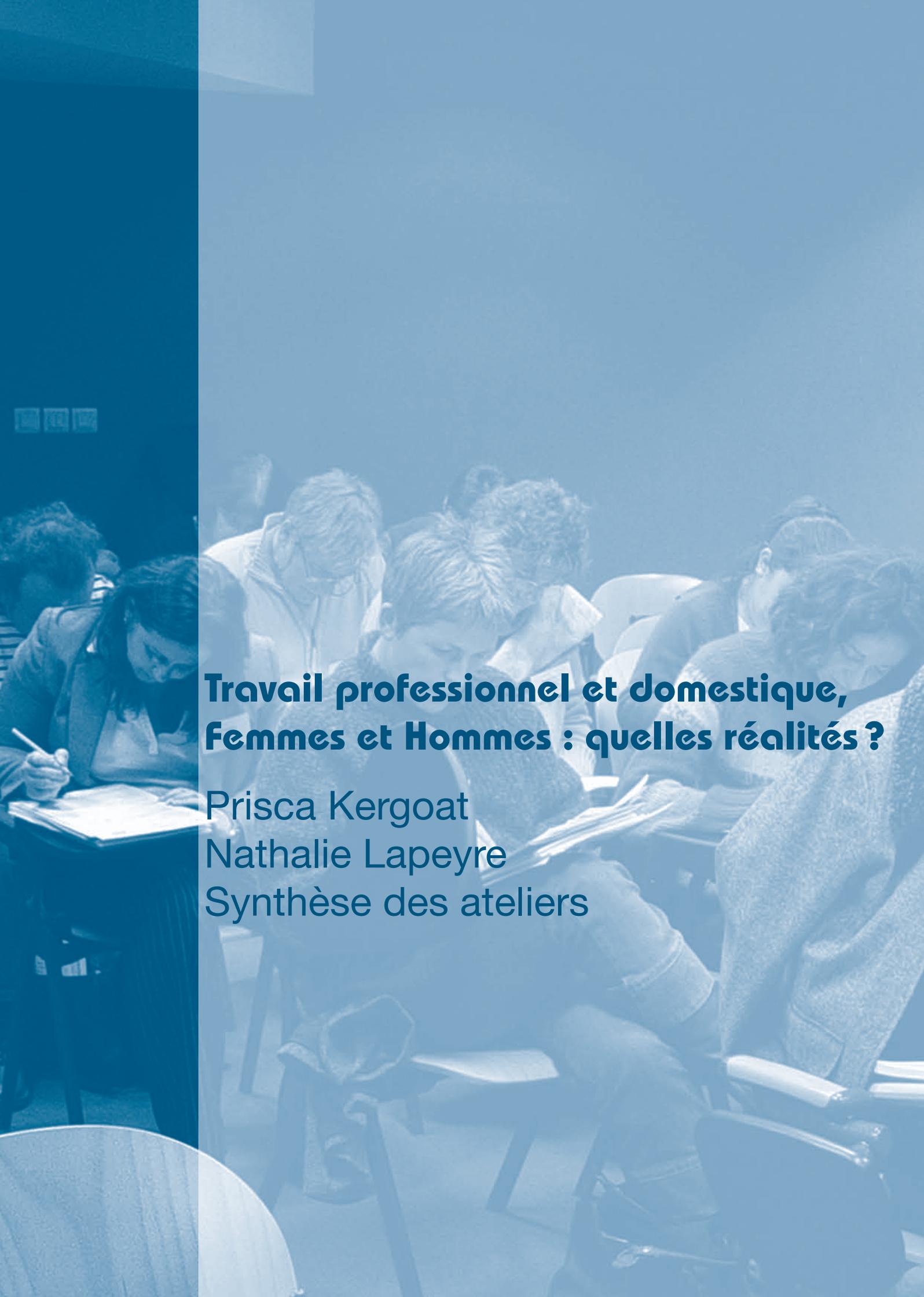
SPRH

Bureau de la formation permanente  
CNRS Délégation Midi-Pyrénées

05 61 33 60 10 - elodie.girard@dr14.cnrs.fr



**MARDI 7 DÉCEMBRE 2004**

A blue-tinted photograph of a group of people, likely students or participants in a workshop, sitting at desks in a classroom or meeting room. They are focused on their work, with some looking at papers and others writing. The scene is captured from a slightly elevated angle, showing the backs and sides of the participants. The overall atmosphere is one of concentration and learning.

## **Travail professionnel et domestique, Femmes et Hommes : quelles réalités ?**

Prisca Kergoat  
Nathalie Lapeyre  
Synthèse des ateliers



## Division sexuelle du travail : construction sociale des qualités et des compétences

Prisca Kergoat

Sociologue, Maîtresse de conférences au Centre Universitaire d'Albi  
Membre du CERTOP (Toulouse, Le Mirail)

**S**i la question de la conciliation ou de l'articulation des temporalités féminines (entre travail professionnel et travail domestique) s'avère une question centrale, traitée aussi bien par les chercheurs que par les politiques ou les militants, c'est parce qu'elle met à jour les rapports socialement construits entre les hommes et les femmes. Ce qu'on appelle couramment les rapports sociaux de sexe.

Ces rapports sociaux, comme tout rapport social, vont se construire autour d'un enjeu : la question du travail et de ses divisions. Et c'est en ce sens que, pour tous ceux et toutes celles qui s'intéressent au genre ou au sexe social, le travail s'est avéré une entrée très porteuse pour décrire et analyser les rapports entretenus par les hommes et les femmes dans les différents domaines de la vie sociale. Le concept de division sexuelle tel qu'il est proposé par Danièle Kergoat<sup>1</sup> permet d'éclairer les rapports et les positions entre les deux sexes dans nos sociétés. Alors qu'est-ce que cette division sexuelle du travail ? On peut dire très schématiquement qu'elle repose sur deux principes. Premier principe : le principe de séparation. Second principe : celui de hiérarchisation.

Commençons par le principe de séparation. Cela signifie que d'un côté, il y aurait des travaux dits féminins, et de l'autre des travaux dits masculins. Que les femmes seraient du côté de l'intérieur et les hommes du côté de l'extérieur. Que les femmes seraient prioritairement assignées à la reproduction et aux tâches domestiques, et que les hommes seraient prioritairement assignés à la production, c'est-à-dire au travail professionnel.

Or, on s'aperçoit que toute une partie de l'économie mondiale repose sur ce travail gratuit qu'est le travail domestique. En effet, en 1993, le PNUD<sup>2</sup> a évalué que les femmes, par leur seul travail domestique non rémunéré, avaient contribué à l'économie mondiale pour une valeur estimée à 11 milliards de dollars. Ce chiffre représente près de la moitié de la production annuelle totale mondiale qui s'élève à 23 milliards de dollars. Le travail domestique est donc

souvent peu reconnu pour sa valeur économique. Une étude française menée en 1999<sup>3</sup> a confirmé ce phénomène. En France, les femmes consacrent en moyenne 37 milliards d'heures par an au travail domestique contre 11 milliards d'heures pour les hommes. Ce qui correspond à 7 milliards de plus que le temps passé par toute la population française au seul travail productif et professionnel. Autres chiffres : un homme qui travaille à plein temps consacre en moyenne 10 heures par semaine au travail domestique, une femme dans la même situation y consacre en moyenne plus de 30 heures. Cela signifie qu'une femme qui travaille à plein temps tout en ayant un enfant – je ne parle pas des situations où elle en a deux, trois ou quatre – passe en moyenne 68 heures par semaine à effectuer un travail contraint.

Ce principe de séparation dont je vous parlais – d'un côté on a le monde de la reproduction (le travail domestique), de l'autre le monde de la production (le travail professionnel) – se retrouve aussi dans le monde professionnel. Les hommes sont principalement dans l'industrie et les femmes principalement dans les services. En France, trois femmes sur quatre travaillent dans les services. Si on regarde du côté des pays du Sud, on s'aperçoit que les femmes sont prioritairement assignées au travail à domicile ou au travail agricole.

Venons-en à notre deuxième principe, le principe hiérarchique. Cela signifie qu'« un travail d'homme » vaudrait plus qu'« un travail de femme ». De fait, si on observe le marché du travail, on s'aperçoit que les femmes sont cantonnées dans les emplois les moins valorisés. Le taux de scolarisation ne suffit pas à expliquer ce phénomène. Les études sociologiques ont largement démontré, qu'en France par exemple, les jeunes femmes sont plus diplômées que les jeunes hommes. En revanche, si les jeunes filles sont plus diplômées, elles sont confinées dans des filières (lettres pour l'enseignement général, les services pour l'enseignement professionnel) moins valorisées sur le marché du travail que les filières

techniques ou scientifiques. C'est ainsi que si l'on assiste dans nos sociétés à une augmentation de l'emploi féminin et à une augmentation de l'emploi rémunéré, les femmes demeurent au premier rang de l'emploi précaire. En effet, à travail égal, on observe aujourd'hui 13 % de différence dans les salaires et 25 % si les postes ne sont pas identiques<sup>4</sup>. De même, les femmes occupent aujourd'hui les emplois les plus déqualifiés ; 80 % des ouvriers spécialisés sont des femmes. Elles effectuent également les travaux les plus répétitifs : 24 % des ouvrières travaillent à la chaîne contre 7 % des ouvriers. Elles connaissent le plus fort taux de temps partiel *subi* (on dissocie le temps partiel choisi du temps partiel *subi*, dont le prototype est celui de la caissière) : 13 % des femmes contre 3 % chez les hommes. Elles sont aussi plus touchées par le chômage : 23 % de femmes au chômage contre 18 % d'hommes<sup>5</sup>. Et si on adopte un regard plus « macro », on peut aussi dire que 80 % des pauvres sont des femmes.

Depuis une vingtaine d'années, on ne peut cependant nier les avancées : des femmes sont rentrées dans des bastions dits masculins. Pour autant, elles restent bien souvent minoritaires d'une part, et au bas de l'échelle des qualifications d'autre part. Et on observe ce phénomène même dans les filières extrêmement féminisées. Si je vous demande de me citer un grand couturier, un grand cuisinier, vous allez penser à des hommes et pas à des femmes, et pourtant ce sont des métiers renvoyant à des filières de formation fortement féminisées et à des tâches relevant de la sphère domestique. Si on regarde du côté de l'enseignement, on retrouve cette même pyramide hiérarchique : 77 % des instituteurs sont des femmes. Du côté des professeurs agrégés, elles ne sont plus que 59,5 %, et au niveau du personnel de direction – on monte dans la pyramide –, plus que 44 %. Elles sont seulement 30 % dans l'enseignement supérieur et, si on affine, seulement 35 % à être maîtres de conférences et 13 % à être professeurs d'université<sup>6</sup>.

Je me suis aussi amusée à regarder ce qui se passait pour le CNRS au niveau national<sup>7</sup>, à partir de son bilan social. Là encore, on retrouve le même phénomène puisque les femmes représentent 52 % des ITA<sup>8</sup> mais seulement 31 % des chercheurs. Et si on regarde comment la population des chercheurs est composée, on s'aperçoit que 38 % des CR2<sup>9</sup> sont des femmes, qu'elles représentent 37 % des CR1<sup>10</sup> ; plus que 24 % pour les DR2<sup>11</sup>, et plus que 12 % des DR1<sup>12</sup>. Enfin, pour les DRCE<sup>13</sup>, elles ne sont plus que 9 %, soit 14 femmes directrices de

recherche de classe exceptionnelle contre 133 hommes. Donc quelle que soit finalement l'institution observée, on retrouve cette division du travail entre hommes et femmes.

C'est bien parce que cette division sexuelle du travail renvoie à des qualités sexuées qu'elle est si opérante. Puisque ce sont sur ces qualités sexuées que va s'effectuer la mesure du travail et la reconnaissance en terme de qualification, et donc en termes de salaire. D'un côté, on aurait des qualités féminines qui seraient naturelles, et l'autre côté, on aurait des qualités masculines qui renverraient, elles, à un apprentissage et qui seraient donc reconnues en termes de qualification.

**Intervention de la salle :** Je crois qu'en philosophie il y a très peu de filles ?

**Prisca Kergoat :** Effectivement, au lycée, on retrouve essentiellement les femmes en langues et en littérature, et les hommes dans les disciplines les plus scientifiques, celles qui vont donc ouvrir les portes des grandes écoles. On observe le même phénomène au sein de l'université. La philosophie quant à elle reste fortement masculine. J'ai une anecdote à ce propos : lors d'une soutenance de thèse, une doctorante en philosophie présentait les résultats de sa recherche (devant un jury entièrement masculin). Une fois sa présentation terminée, un des membres du jury dit : « Mademoiselle, vous avez fait vraiment un très bon travail, votre thèse est extrêmement intéressante, il ne vous manque qu'une chose pour pouvoir rentrer à l'université, une barbe ! »

Pour la seconde intervention, je voudrais insister sur la question de la construction des qualités masculines et féminines, et vous montrer comment finalement cette construction va déterminer en partie l'accès à la formation et à l'emploi, mais aussi les modes de socialisation opérés par les hommes et par les femmes au travail.

La distinction dont on a parlé tout à l'heure entre masculin d'une part et féminin d'autre part, structure donc l'ensemble de nos sociétés à travers toute une série d'opérations qui consiste à assigner hommes et femmes à des espaces, à des activités, à des rôles, à des statuts, à des modes de pensées qui vont être soigneusement différenciés. Que signifie « assigner » ? C'est exiger des uns et interdire aux autres ; chaque attribut d'un sexe se concevant par opposition à l'autre sexe. Et ces distinctions entre hommes et femmes sont largement incorporées par les groupes sociaux et par les individus. On pourrait même dire que ces pratiques, ces représentations, préexistent à l'individu parce qu'elles s'imposent

à lui par coercition. Et dans le cas où l'individu s'écarterait de son rôle ou de son statut, la société ne manquera pas de le rappeler à l'ordre par le biais de ses institutions (famille, école). Pour illustrer ce phénomène d'imposition et d'incorporation qui n'est pas simple à percevoir, je vais vous raconter une petite histoire vraie, celle de Xavier et de Sophie. Xavier est un petit garçon de 3 ans, il a une grande sœur de 7 ans. Sa grande sœur Sophie a une robe rose avec des volants en tulle, elle adore cette robe qu'elle garde pour les grandes occasions. Et voilà qu'un matin, alors que la mère prépare Xavier et Sophie pour l'école, Xavier demande à sa mère s'il peut porter la robe de Sophie. « Maman qu'est-ce que j'aimerais bien aujourd'hui prendre la robe rose de Sophie. » Réaction de la mère : « Non ce n'est pas possible, tu vas mettre ton pantalon. » Xavier, demande alors : « Mais Maman, pourquoi je ne peux pas mettre la robe rose de Sophie ? » Alors, la maman, pressée parce qu'elle va travailler et qu'elle doit avant les emmener à l'école, ne veut pas se lancer dans un grand discours et surtout parce qu'elle ne sait quoi répondre, dit : « Parce que c'est comme ça, les garçons portent des pantalons et les filles des jupes. » Alors, Xavier dit : « Oui, mais maman, Sophie, elle met bien des pantalons, alors pourquoi est-ce que je ne pourrais pas mettre une jupe ? » Là, la mère se trouve face à l'alternative suivante : protéger son enfant des railleries ou le laisser se confronter, expérimenter la situation. Sachant très bien que le risque est que ses camarades se moquent de lui, rien de le voir arriver avec une robe rose, que les enseignants fassent quelques remarques et se demandent si c'est de la provocation de la part de la mère. C'est donc la première possibilité qui est retenue. Une claque sur les fesses : « On n'a pas le temps, c'est comme ça ! Tu vas mettre le pantalon ! ». Et elle lui met le pantalon de force. Pourquoi est-ce que je vous raconte cette histoire ? Parce que je trouve qu'elle est assez révélatrice de cette idée d'incorporation et de coercition. La mère avait deux choix : soit la coercition par l'institution familiale, en lui donnant une fessée et quelque part, c'était le protéger. Soit laisser agir l'institution scolaire et ses acteurs qui se seraient moqués de l'attitude de Xavier. Mais dans les deux cas, on a bien coercition et incorporation puisque depuis ce jour – je connais toujours Xavier – il n'a plus souhaité reporter des jupes. Il a donc bien incorporé le fait qu'un petit garçon ne doit pas porter de jupes, mais il ne sait toujours pas pourquoi, car il n'y a pas d'explication à ce phénomène.

Ces stéréotypes prêts à être incorporés vont être d'autant plus opérants qu'ils contiennent des constantes leur permettant de passer d'une société à l'autre, et c'est cela qui finalement fait leur force. Je vais vous donner quelques exemples de qualités et de constantes qu'on retrouve quasiment dans toutes les sociétés et qui se jouent par opposition ; les qualités d'un sexe étant définies par opposition aux qualités de l'autre sexe. D'ailleurs, si vous regardez les publicités ce soir, vous verrez qu'elles jouent sur ces oppositions. Quelques exemples donc : aux hommes l'activité et la production, aux femmes la reproduction ; aux hommes la force et le pouvoir, aux femmes la faiblesse et l'assujettissement ; aux hommes la raison et aux femmes la passion, la sensibilité et l'instinct ; aux hommes l'objectivité, aux femmes la subjectivité ; aux hommes la sagesse, aux femmes la folie et l'excès ; aux hommes la culture, aux femmes la nature, etc. Voilà donc toute une série de qualités, d'oppositions, que les individus vont être amenés à incorporer. Mais si la division sexuelle du travail, si cette opposition entre qualités féminines et qualités masculines a des constantes, on se rend compte de son caractère socialement construit en constatant son extrême variété dans l'espace et dans le temps. Autrement dit, on a des constantes mais aussi un certain nombre de variations qui attestent du fait qu'on est avant tout face à du culturel et non pas face à du naturel. On peut prendre comme exemple les métiers : certains métiers vont être considérés comme masculins à une époque et dix ans, vingt ans ou trente ans plus tard ils seront considérés comme féminins, ou inversement. Si on prend le cas des guichetiers à la Poste ou à la SNCF, il y a trente ans, c'était un métier d'hommes. Vous regardez les statistiques de la Poste ou de la SNCF de l'époque et vous vous apercevrez qu'il n'y avait pas de femmes guichetières. Pourquoi ? Parce que, d'une part, on manipulait de l'argent et les femmes ne devaient pas en manipuler, et, d'autre part, c'était un métier de contact et les femmes devaient être protégées de l'extérieur et du contact avec les hommes. Si on regarde aujourd'hui les statistiques des guichetiers, dans les mêmes entreprises, on s'aperçoit que les femmes sont majoritaires, car aujourd'hui, on a décidé que le relationnel était avant tout une qualité féminine. Voilà comment, en trente ans, peut s'opérer une inversion. Qu'en est-il des changements dans l'espace ? Une ethnologue américaine très connue sur ces questions a écrit un ouvrage de référence sur le sujet<sup>14</sup>, montrant qu'une même qualité pouvait

être attribuée à une femme dans une société donnée et à un homme dans une autre société. Elle prend comme exemple le cas d'une des sociétés des îles du Pacifique dans laquelle ce sont aux hommes que sont assignés les travaux demandant patience et minutie, et aux femmes les travaux de force. On a donc affaire à un renversement des caractéristiques selon les sociétés. Des ethnologues ont même été amenés à parler d'un troisième sexe social. Cela concerne des individus dont l'éducation, la position sociale, les placent dans une position intermédiaire entre le sexe masculin et le sexe féminin. Bernard Saladin d'Anglure<sup>15</sup> a constaté ce phénomène chez les Inuits. Chez les Inuits, ce n'est pas le caractère biologique qui détermine si vous êtes un garçon ou une fille, c'est le désir des parents. L'enfant va alors être élevé comme un garçon ou comme une fille, et va acquérir progressivement tous les attributs propres à son sexe social et non pas à son sexe biologique. Ce n'est qu'à la puberté que ces individus vont changer symboliquement de sexe et vont adopter les vêtements et les tâches propres à leur sexe biologique. Ce qui est intéressant de constater, c'est que la « polyvalence » de ces enfants inuits, leur capacité à passer d'un sexe à un autre est extrêmement valorisée, à tel point qu'on leur prête un pouvoir de médiation entre le monde des vivants et le monde des esprits. Avec cet exemple, je voulais vous montrer que le caractère biologique ne détermine pas tout. Autre exemple : chez les Nuers d'Afrique, une femme stérile est un homme social et possède tous les pouvoirs donnés aux hommes. En fait, après avoir été mariée et une fois sa stérilité avérée, elle retourne dans sa famille d'origine, devient le frère de ses frères, l'oncle des enfants de ses frères, constitue un troupeau, ce qui n'est normalement accordé qu'aux hommes, et pourra acquérir une ou plusieurs épouses avec le fruit de son travail. Là encore, on se rend bien compte que la séparation entre les deux sexes est extrêmement variable et culturelle.

Essayons maintenant de comprendre la filiation entre la construction de ces qualités qui vont être incorporées par les hommes et par les femmes et le monde du travail, plus précisément l'accès à la formation puis aux contenus de formation, et ce qui va en découler en termes de socialisation professionnelle.

Pour comprendre cette filiation dans mon raisonnement, il faut parler d'un phénomène apparu dans les années quatre vingt et qui a conduit, au travail et à l'école, à remettre en cause la notion

de qualification, et à codifier la formation, le travail et leur évaluation en termes de compétences. En effet, aujourd'hui, pour définir le contenu des formations, le contenu des diplômes, pour savoir comment vous allez être recruté, évalué, on utilise en général la notion de compétence. Et des outils dits scientifiques ont été construits pour mesurer cette compétence. À l'école par exemple, l'Éducation nationale a construit les « référentiels d'activités et de certification » qui listent les qualités attendues pour tel ou tel diplôme. De la même manière, les entreprises ont créé les « référentiels de formation » et les « grilles d'évaluation des compétences » qui, là encore, vont lister les capacités requises en termes d'« être capable de ». Et votre hiérarchie vous évaluera en cochant « acquis » ou « non acquis » devant chacune des qualités listées.

Cette codification de la formation et du travail en termes de compétences conduit à redéfinir les modalités de recrutement, de promotion, de rémunération ainsi que les contenus de formation et de travail, à partir de qualités nommées ainsi : savoir, savoir-faire, savoir-être.

Alors pourquoi ce détour par les compétences ? Parce que mon questionnement est parti de là. Puisque les responsables d'entreprises et de l'Éducation nationale ont proposé cette notion de compétences en argumentant qu'elle garantissait l'égalité entre toutes les salariées (ou entre élèves), j'ai essayé de comprendre comment allait se définir ou se redéfinir l'espace sexué de la formation. Si cela permettait d'estomper les mécanismes propres à la reproduction de la division sexuelle du travail ?

Une première observation : dans l'enseignement professionnel, les filières sont fortement sexuées. Si on regarde les cinq principales filières de formation professionnelle par apprentissage, dans les grandes entreprises, les chiffres sont très parlants. En électricité, nous avons 99,3 % d'hommes, en mécanique ils sont 99,2 %. En secrétariat, ils ne sont plus que 3 %, quant à l'esthétique, nous avons 100 % de femmes. Finalement, la seule filière relativement équilibrée reste le commerce, où il y a 62 % de femmes pour 38 % d'hommes<sup>16</sup>.

À partir de ces constatations, j'ai essayé de comprendre les mécanismes d'accès à la formation professionnelle (par apprentissage). Je me suis donc intéressée à deux grandes entreprises publiques – l'une plutôt orientée vers les services et l'autre plutôt orientée vers l'industrie – qui, depuis une quinzaine d'années, sélectionnent des apprentis dans l'objectif de les former puis de les recruter comme salariés de

l'entreprise. Ces entreprises proposent différentes filières, dont des filières techniques et de service. Je me suis alors demandé comment les candidats à l'apprentissage vont être sélectionnés par ces deux grandes entreprises ?

Ce qu'on peut déjà dire, c'est que ces entreprises accordent une très grande importance au recrutement puisque, comme je viens de le dire, il ne s'agit pas seulement de recruter un apprenti pour un ou deux ans, mais d'en faire un futur salarié de l'entreprise. Les candidats à l'apprentissage vont passer par trois grandes étapes de recrutement : une sélection sur dossier, suivie de tests, et enfin une sélection par entretien devant un jury d'entreprise. Et cette sélection est extrêmement forte puisque son taux avoisine celui des grandes écoles : pour une des deux entreprises, on a deux apprentis sélectionnés pour cent candidats.

Ce qui m'intéresse, c'est la troisième étape du recrutement c'est-à-dire la sélection opérée par le jury, quand l'apprenti se retrouve face à quatre ou cinq personnes de l'entreprise.

L'entreprise donne des outils à ses recruteurs pour guider la sélection des candidats. Il est très intéressant de regarder le dossier de recrutement dans lequel on lit : « Les qualités des candidats doivent être appréhendées à partir de trois notions : la personnalité, la motivation et l'expérience. » Je n'ai pas le temps de reprendre ces trois notions, mais je vous cite juste la définition donnée par l'entreprise de l'expérience, elle permettrait « d'explorer les différentes situations vécues par le candidat, qu'elles soient scolaires, professionnelles, extraprofessionnelles, ou le cas échéant militaires, pour repérer les modes habituels de comportements et les attitudes, l'ouverture sociale et l'ouverture intellectuelle du candidat ». On voit bien que c'est un recrutement qui s'opère sur des qualités relativement subjectives. Cependant pour les recruteurs, ces trois notions sur lesquelles se base la sélection seraient censées être les seuls éléments scientifiquement testables. Concrètement, comment ça se passe ? J'ai observé une cinquantaine de recrutements et ce que l'on peut déjà dire c'est que le processus de sélection est différencié selon que l'on recrute un candidat pour les métiers de l'industrie ou pour les métiers de services. Lorsqu'on recrute un candidat pour les métiers de l'industrie, la durée de l'entretien est bien plus longue et les recruteurs vont tenter d'appréhender les potentialités des candidats à travers leur expérience. Alors, ça donne des questions du type : « Est-ce que vous avez une mobylette ? », « Est-ce

que vous bricolez avec votre père le dimanche ? » À partir de ces questions, on en déduit si le candidat a des qualités préalablement acquises pour entrer dans une filière technique.

Maintenant, lorsqu'on recrute un candidat pour les métiers de services, on se rend compte que l'entretien est beaucoup plus court et que les recruteurs vont rechercher ce qu'ils appellent des « qualités d'affabilité », un « savoir-être au service des autres ». En fait, pour ces derniers, c'est très clair : les femmes seraient inadaptées au travail technique et toutes désignées aux activités du tertiaire. Je ne résiste pas à la tentation de vous citer un recruteur : « Pour recruter dans la filière commerciale et de services, on se fie beaucoup aux premiers instants, la façon de se présenter, de se tenir, de serrer la main ou de regarder. Je ne pense pas qu'une formation permette d'appréhender la psychologie ou le contact. On peut s'améliorer, mais si on n'a pas un minimum de facilité naturelle, on ne peut pas être efficace. » Donc dans les métiers de service, ce sont des qualités soi-disant naturelles qui vont être demandées. Et de fait, quand on regarde les données quantitatives, sur 61 personnes sélectionnées (c'est-à-dire pas encore recrutées) pour accéder à la formation technique, 58 sont des jeunes hommes. Sur 185 personnes sélectionnées pour accéder à la formation de service, 125 sont des jeunes femmes. Donc à la première étape du recrutement (sur dossier), on opère déjà une sélection à partir du sexe.

Les recruteurs disent que ce sont les activités qu'ils vont prendre en compte pour sélectionner les candidats. Je voudrais vous montrer pour ma part que ce ne sont pas les activités mais le sexe qui est pris en compte pour assigner les personnes à l'une ou à l'autre des filières de formation professionnelle. Pour étayer cette affirmation, j'ai étudié la nature des diplômes préalablement acquis par les candidats. Aujourd'hui, quand vous voulez rentrer dans une grande entreprise, même comme apprenti, même pour faire une formation professionnelle, il faut avoir des diplômes. Et ce qu'on observe quand on regarde les dossiers des candidats, c'est que toutes les jeunes filles sans exception, qu'elles aient été sélectionnées pour le technique ou pour le service, ont un diplôme de la même spécialité. Plus exactement, toutes les jeunes filles qui « candidatent » au Bac Professionnel Service ont déjà un CAP ou un BEP en comptabilité ou en secrétariat. Et les deux jeunes filles sélectionnées sur dossier pour les métiers techniques ont toutes les deux un CAP d'électricité.

Regardons maintenant du côté des garçons : plus des trois quarts n'ont aucun diplôme, et le quart qui reste a des diplômes mais dans des spécialités qui n'ont aucun rapport avec la filière demandée.

Alors qu'est-ce que cela signifie ? Que les jeunes filles doivent démontrer leurs capacités par un diplôme *précédemment* acquis. Les jeunes hommes doivent démontrer leur potentiel en mettant en avant leur expérience ou leur polyvalence, polyvalence qui offre d'ailleurs des promotions beaucoup plus rapides dans l'entreprise, permettant d'obtenir plus facilement un poste de maîtrise ou de cadre. Donc en aucun cas on ne demande aux garçons de justifier leurs compétences par un diplôme. Cela signifie que ce n'est pas seulement l'activité qui est sexuellement prédéterminée, mais l'ensemble du parcours et de la progression professionnelle des futurs candidats. D'où le paradoxe suivant : alors que ce sont les savoirs dits féminins qui sont de fait naturalisés et donc non reconnus comme des savoirs acquis, ce sont cependant les jeunes femmes qui doivent faire preuve, en amont, de la qualification acquise. Les jeunes hommes devant, inversement, démontrer leurs capacités à atteindre, en aval par la formation, la qualification requise par l'entreprise. Il y a donc un recrutement fortement genré.

Deuxième temps de ma démonstration : je voudrais qu'on regarde les contenus de formation.

Je me suis beaucoup intéressée aux outils, dont je vous parlais tout à l'heure, que sont les référentiels de certification pour l'Éducation nationale et les référentiels de formation et les grilles d'évaluation pour les entreprises. Qu'observe-t-on si on regarde les filières de service ? Du point de vue des contenus, toutes les filières de service ont une caractéristique commune, à savoir le brouillage systématique entre l'acquisition de techniques professionnelles : les *savoir-faire*, et les attitudes que l'entreprise nomme *savoir-être*. Et de fait, depuis dix ou quinze ans, le développement des relations de service, et plus précisément des activités commerciales ou de conseils impliquerait de nouvelles dispositions non acquises par les salariés : capacité à se présenter, à s'habiller, à négocier. Regardons maintenant ce que les entreprises mettent derrière ces « savoir-être », prépondérants dans les activités de services. Deux choses :

La première : on s'aperçoit dans de nombreux cas que ces savoir-être sont des qualités qui renvoient à de nouvelles formes de « disciplinarisation » au travail ; rapport de servitude envers les clients,

envers la hiérarchie et envers l'entreprise. Voici quelques exemples de savoir-être : « ponctualité », « probité », « maîtrise de soi », « prendre la parole de façon adaptée », « accepter la discussion avec sa hiérarchie », « intégrer la culture d'entreprise ».

Deuxième chose : ces « savoir-être » sont nombreux à recouvrir des savoir-faire, d'où le brouillage que j'évoquais tout à l'heure. Par exemple, « identifier les besoins des clients » et « mettre en œuvre des actions adéquates pour y répondre » sont catégorisées par ces entreprises comme étant des savoir-être, et non pas comme des savoir-faire acquis par l'expérience ou par la formation. Ces savoir-être sont donc encore une fois censés reposer sur des qualités naturelles.

Ce masquage – j'ai été amenée à parler de masquage des savoir-faire pour les activités féminines – n'est pas propre, malheureusement, aux entreprises. On le retrouve dans des diplômes mis en place récemment par l'Éducation nationale. Cette dernière ne parle pas de savoir-être – elle n'utilise pas ce terme – mais on peut repérer dans son discours que certaines qualités sont considérées comme des savoir-être au sens où l'entend l'entreprise. C'est le cas par exemple du Bac Professionnel Service dont l'objectif « est de développer les compétences relationnelles, compétences relationnelles qui seraient définies par défaut comme ne relevant pas de savoir-faire<sup>17</sup> » Là encore, nous sommes face à des activités féminines qui ne contiendraient aucun savoir et aucun savoir-faire ; uniquement des savoir-être.

Or, c'est un problème car les « savoir-être » sont peu rémunérés et peu reconnus, contrairement aux savoirs et aux savoir-faire. Pour illustrer ce propos, je vais vous citer les qualités attendues par un CFA (Centre de Formation d'Apprentis) pour les métiers de mécanicien et d'esthéticienne. Pour le métier de mécanicien il faut une « technicité parfaite », « pouvoir théoriser un certain nombre de données techniques », « avoir un sens de l'analyse », « de l'observation et de la déduction », « être à l'écoute permanente des nouvelles technologies », « avoir un sens de l'organisation et de la méthode » et enfin « avoir une habileté manuelle ». Pour le métier d'esthéticienne il faut certes une « technicité parfaite » et « un sens de l'organisation et de la méthode », mais aussi « une présentation soignée, correcte et féminine », « un sens artistique », « un sens de l'harmonie », et « être capable de vertus morales telles que la discrétion », « l'amabilité » et « la pondération ». On a donc là un métier masculin axé sur le savoir-faire et un métier féminin axé sur le savoir-être.

On en revient à ce que je disais tout à l'heure sur la division sexuelle du travail, avec d'un côté des qualités féminines qui seraient innées, et donc non reconnues comme des qualifications, et de l'autre côté des qualités masculines, renvoyant à un apprentissage technique donc reconnues comme des qualifications. Cela constitue un atout pour les entreprises car en masquant ces savoir-faire propres aux activités féminines, elles produisent un service à moindre coût, eu égard à la faible reconnaissance salariale accordée aux connaissances professionnelles des femmes, et tout en faisant appel à leur initiative, à leur autonomie et à leur adaptation.

Qu'est-ce que tout cela va donner en termes de socialisation? En effet, que va-t-il se passer chez les apprentis qui vont être formés deux ans en entreprise? Et bien ils vont être très souvent évalués en partie par rapport à des « savoir-être », et cette évaluation va déterminer leur embauche « définitive » dans l'entreprise.

Ce qu'il est intéressant d'observer, c'est que les garçons comme les filles, pour répondre aux demandes des entreprises, vont mettre en place des pratiques que j'ai appelées de « faire semblant ». Mais ces pratiques de faire semblant sont très différenciées selon que ce sont des hommes ou des femmes. Je ne reprendrai ici que le cas des jeunes femmes. Je vous cite une apprentie dans les services, qui explique son comportement :

« Pour moi l'important, c'est d'apprendre à jongler, tout est une question de ressenti et de qui on a en face. On est obligé tout le temps de s'adapter, il faut apprendre à être caméléon, on doit être au top dans tous les domaines parce qu'il n'y a pas d'emploi sans diplôme et que le temps d'intégration est très long à chaque fois. À la limite c'est trop ; les activités sont intenses, pas tant le rythme, mais les situations ; elles sont trop différentes, on nous demande toujours de nous adapter. Moi je dirais que je suis devenue un caméléon savant. »

Cette métaphore est intéressante parce qu'elle montre bien que la jeune apprentie met en place des pratiques qui vont lui permettre de s'adapter à des situations extrêmement diverses, ce qui est souvent le cas dans les métiers de services. Face au discours de ces jeunes filles, je me suis posée la question, et je finirai là-dessus, de savoir si finalement cette modulation, cette adaptation des attitudes n'était pas typique de la socialisation féminine? Si on regarde par exemple les dictons populaires comme « Souvent femme varie, bien fol qui s'y fie », on se rend compte que les femmes sont considérées comme

des personnes qui « varient » tout le temps. Et si on regarde maintenant la littérature sociologique, on s'aperçoit que les femmes, de par leur éducation et pour se protéger des menaces extérieures, sont amenées à se rendre moins visibles dans l'espace social (c'est le cas dans les « banlieues » par exemple) tout en développant des capacités d'adaptation, comme la facilité d'acculturation aux pratiques des classes moyennes pour les filles des classes populaires.

Cela veut dire que, encore aujourd'hui, la promotion sociale n'est toujours pas réalisable par le travail, en tout cas pas à égalité avec les hommes, et que les femmes, historiquement, ont dû emprunter d'autres voies. Ça a d'abord été le mariage – pour bénéficier d'une promotion sociale, il fallait se marier – et puis ça a été l'école. Aujourd'hui les filles investissent effectivement l'école, mais cela nécessite encore, en tout cas pour les jeunes filles d'origine populaire, une réelle capacité d'adaptation. La figure du caméléon renvoie à des pratiques et des représentations sexuées intégrées dès l'enfance, et le terme « savant » renvoie au fait que les femmes mettent en place des capacités de modulation qui deviennent des ruses et ce, pour contourner les contraintes.

1 Kergoat, D. (2000)

2 Programme des Nations Unies pour le Développement

3 INSEE, enquête *Emploi du temps*, 1999.

4 INSEE, DADS, 1997.

5 INSEE, *Enquête emploi*, 1998.

6 Rapport du ministère de la Fonction Publique, 1997.

7 *Bilan social*, CNRS, 2003.

8 Ingénieur Technicien et Administratif

9 Chargé-e de Recherche de deuxième classe

10 Chargé-e de Recherche de première classe

11 Directeur-e de Recherche de deuxième classe

12 Directeur-e de Recherche de première classe

13 Directeur-e de Recherche de Classe Exceptionnelle

14 Mead, M. (1966)

15 Saladin d'Anglure, B. (2002)

16 Ces données ont été produites dans le cadre de mes recherches (thèse de doctorat) et avec les fichiers du Céreq.

17 Collin, C. (2000)



# Articulation temps professionnel/temps domestique : quelles incidences ?

Nathalie Lapeyre

Sociologue, chargée de mission à l'égalité femmes hommes,  
Université de Toulouse - le Mirail, Équipe Simone - SAGESSE et CERTOP/CNRS.

Je vais faire, dans une certaine mesure, écho aux propos de Prisca Kergoat qui étaient centrés sur la sphère de la formation, puis ensuite sur la sphère professionnelle, en abordant la question de l'articulation des temps domestiques, familiaux et professionnels. Quelles incidences cette articulation, cette « conciliation » des impératifs professionnels et familiaux peut avoir sur les carrières des femmes et des hommes ?

Mon intervention sera basée sur les résultats de recherche développés dans ma thèse de doctorat de sociologie soutenue il y a un an. Dans cette thèse, j'ai travaillé sur les processus de féminisation des professions supérieures et plus particulièrement des professions libérales : les médecins, les avocats et les architectes. Ce sont des groupes professionnels qui ont connu des processus de féminisation particulièrement marqués depuis une vingtaine d'années. Pour vous donner une idée, il y a 38 % de femmes en médecine, 48 % dans les professions juridiques et seulement 18 % dans la profession d'architecte. Je vais me baser aussi dans cette intervention sur un certain nombre de recherches collectives menées avec mes collègues de l'équipe Simone-SAGESSE à Toulouse, et particulièrement Nicky Le Feuvre.

J'insisterai dans un premier temps sur les carrières des femmes au sein de la profession médicale. J'ai choisi de me baser sur ce groupe professionnel pour vous montrer à quel point la ségrégation sexuée interne à la profession reste importante. Les femmes ont accédé à cet ancien bastion masculin, mais les pratiques professionnelles sont très différenciées entre les hommes et les femmes, à tous les niveaux d'analyse. Cela fait écho à ce qui a été évoqué tout à l'heure à propos de la sexuation des carrières de l'enseignement supérieur et de l'enseignement en général. On verra de toute façon que ce phénomène de différenciation des pratiques entre les hommes et les femmes se retrouve dans le monde du travail de manière générale.

Je livrerai ensuite quelques éléments de réflexion sur les façons de gérer temps de travail et temps hors

travail ; façons qui peuvent, par leur nouveauté, nous amener à voir apparaître une transformation structurelle des professions, en l'occurrence médicales, et une redéfinition du genre.

Et enfin, je développerai un peu plus longuement mes résultats de recherche particulièrement centrés sur les pratiques professionnelles et familiales des hommes et des femmes médecins, pratiques qui esquissent des modèles de carrières différenciés. Premier point sur la place des femmes dans la profession médicale. Les femmes sont arrivées en masse dans la profession dans les années soixante-dix/quatre-vingt, mais n'ont pas investi tous les secteurs. En effet, on peut déceler ce qu'on appelle une *ségrégation sexuée interne* : les femmes ne rentrent pas dans tous les domaines, elles ne rentrent pas dans toutes les spécialités, on voit qu'elles occupent plutôt des postes salariés, elles s'installent plutôt en ville et en cabinet individuel plutôt qu'en pratique de groupe, elles travaillent un peu moins que les hommes (elles gagnent donc aussi moins qu'eux). Toute une série d'autres différenciations peut être notée. Par exemple, les femmes mettent en œuvre des pratiques qui visent à réduire les gardes et les visites à domicile. De cette façon, elles essaient de compresser le temps de travail, elles réduisent aussi l'amplitude d'ouverture des cabinets, il y a donc une concentration des horaires. Elles passent aussi plus de temps avec leurs patients et seraient un peu plus à l'écoute que les hommes qui auraient des pratiques un petit peu plus expéditives. Les statistiques sont tout à fait établies : on sait qu'elles passent 5-6 minutes de plus par exemple sur chaque consultation en médecine générale.

La féminisation de cette profession est ancienne, le processus de féminisation s'est activement poursuivi depuis les années soixante/soixante-dix. La féminisation de la profession médicale ne s'est pas du tout faite au détriment des hommes, elle a accompagné l'expansion démographique des professionnels de santé.

Actuellement, on observe qu'un nouveau diplômé sur deux en médecine est une femme, au niveau des taux de réussite au concours d'internat, c'est 50-50. Et si on regarde du côté des projections statistiques, une parité parfaite au niveau de l'exercice professionnel sera effective aux alentours de 2020.

Si nous regardons de plus près ce qu'elles font et où elles sont dans la profession, on s'aperçoit qu'elles ont tendance à être sur-représentées dans l'exercice salarié : 47 % des médecins salariés sont des femmes contre 28 % des médecins exerçant en libéral. Mais ne perdons pas de vue que l'exercice salarié dans cette profession recouvre des réalités différenciées, car on peut être salarié, professeur, chef de service, avec une position relativement prestigieuse, et de l'autre côté on peut être salarié en prévention, en médecine du travail, position beaucoup moins valorisée sur l'échelle de prestige professionnel.

Mais à regarder les chiffres, finalement on voit que les femmes se dirigent vers la pratique libérale, puisque si l'on considère l'ensemble de la profession médicale, la pratique libérale est beaucoup plus représentée que la pratique salariée. On peut noter aussi au niveau des modes d'exercice professionnel que les femmes exercent plutôt seules qu'en cabinet groupé : on compte 24 % de femmes dans les cabinets de groupe et 29 % dans les cabinets individuels.

Ce que l'on observe également au sein de la profession, c'est que les femmes se répartissent assez équitablement entre généralistes et spécialistes, entre 35 et 37 % de femmes, c'est assez équilibré, à la différence des hommes qui sont beaucoup plus nombreux (en chiffres absolus) chez les généralistes que chez les spécialistes.

Si nous nous penchons du côté de la hiérarchie médicale, on a deux visions différentes, c'est-à-dire que les femmes sont concentrées à la fois en bas, dans la médecine salariée, mais elles sont aussi présentes en haut, dans la médecine spécialisée de ville, tout en étant concentrées dans un certain nombre de spécialités (on peut faire là un parallèle avec ce qu'on observe dans les disciplines universitaires). Elles sont, par exemple, beaucoup plus présentes dans les spécialités médicales que dans les spécialités chirurgicales qui sont beaucoup plus prestigieuses. Elles sont plus nombreuses en médecine préventive et dans le secteur hospitalier que les hommes. Au niveau des spécialités, on observe une sur-représentation des femmes dans certaines d'entre elles : elles sont par exemple 61 % en dermatologie, 88 % en gynécologie médicale, et 56 % en pédiatrie ;

alors qu'en chirurgie, on a toujours beaucoup de mal à décoller du 5 % symboliques de femmes, secteur très prestigieux et très bien rémunéré, où il y a des stratégies masculines d'exclusion qui fonctionnent encore. Par ailleurs, il reste un certain nombre de spécialités qui résistent à la féminisation, et notamment celles qui font appel à la technique, aux appareillages coûteux comme la cardiologie où le taux de femmes plafonne à 14 %.

Au-delà de cette différenciation dans les spécialités, on observe des différenciations femmes/hommes au niveau des temps de travail et des revenus. Les femmes médecins généralistes travaillent par exemple 8 heures de moins par semaine que leurs confrères (51 heures contre 59 heures). Une durée du travail inférieure pour les femmes mais qui reste largement supérieure aux 35 heures observées dans la société en général.

Au niveau des revenus, le revenu brut des femmes est près de deux fois inférieur à celui des hommes. Mais les données montrent qu'actuellement les femmes généralistes gagnent environ 70 % des revenus d'un homme contre 60 % il y a dix ans. Donc il y a un petit processus d'égalisation, et si ça continue comme cela en 2025, elles auront les mêmes revenus que les hommes. Ce qui tombera bien puisque les femmes représenteront justement à ce moment-là 50% des praticiens.

Je le disais tout à l'heure, elles présentent également des disparités sur les temps de consultation ; les femmes font des consultations plus longues, ce qui entraîne un nombre d'actes moindre que leurs homologues masculins. Par ailleurs, elles ont une part des visites à domicile qui est beaucoup plus faible, elles limitent les déplacements, et il se trouve que les visites à domicile rapportent financièrement un peu plus que les consultations en cabinet.

Il est important d'insister sur le fait que les écarts de revenus observés ne s'expliquent pas seulement par la différenciation des temps de travail, les femmes sont également concentrées dans les spécialités les moins bien rémunérées.

Dernier point de différenciation hommes/femmes, dans le système professionnel : les femmes n'ont pas du tout investi les instances de régulation, comme, par exemple, le Conseil National de l'Ordre des Médecins où en ce moment il y a seulement une femme<sup>1</sup>. Mais aussi au niveau des syndicats, au niveau des groupements professionnels, où les femmes sont présentes en dose homéopathique. Il y a toujours des forteresses qui sont là et les évolutions sont très lentes.

Dernière différenciation, et j'en resterai là sur ce point, les femmes sont concentrées dans les grands centres urbains, ce qui crée une opposition entre milieu urbain et campagne, entraînant des différences importantes au niveau de la répartition de l'offre de soins sur le territoire national.

Au terme de la présentation de ces quelques données, nous pouvons avancer que le processus de différenciation de l'inscription des hommes et des femmes dans la profession médicale est vraiment toujours à l'œuvre en France aujourd'hui.

J'en arrive maintenant aux quelques éléments de problématique que je tenais à exposer avant de vous parler des différents modèles de carrières.

Nous sommes face à une profession qui, historiquement, s'est constituée d'un côté sur l'exclusion des femmes et de l'autre côté, sur des carrières masculines qui reposaient sur la délégation. Dans cette configuration, les professionnels hommes déléguaient les activités domestiques et familiales aux épouses dont le surinvestissement et la disponibilité permanente semblaient indiscutables. Par ailleurs, il existait aussi une activité de délégation des tâches professionnelles à d'autres catégories sociales de femmes – si ce n'était pas à leur propre femme – comme pour le secrétariat, la comptabilité, l'organisation des plannings, l'accueil des patients... C'est donc un double système de délégation. Ce schéma du médecin libéral en disponibilité quasi permanente pour son activité professionnelle se faisait aux dépens, bien évidemment, d'une implication dans la sphère domestique et familiale. Au fil des entretiens, nous avons pu nous rendre compte que ce schéma est toujours très présent dans les esprits et dans un certain nombre de pratiques. Mais étant donné le caractère massif de l'arrivée des femmes dans cette profession, nous pouvons émettre l'hypothèse selon laquelle, quelque part, elles bousculeraient ce modèle de référence. Il y aurait donc peut-être une reconfiguration, même partielle, des manières de gérer le temps de travail, mais aussi le temps hors travail. Puisque les femmes médecins n'ont pas un « homme au foyer », quelles conséquences cela peut-il avoir sur leur investissement au travail et leurs carrières ? Mais aussi sur celles de leurs collègues hommes ?

Par ailleurs, il est intéressant de mettre en exergue que dans cette profession il y a adoption d'un surinvestissement professionnel de la part des femmes, par rapport à la moyenne du temps de travail des femmes dans la société.

Une autre hypothèse qui sous-tendait mes questionnements, était de dire que finalement, ces processus de féminisation ne résultent pas seulement d'une augmentation mécanique générale du niveau d'études et de qualification des femmes. L'idée étant qu'il y a peut-être un mouvement de transformation structurelle dans ces professions. Les pratiques des femmes auraient peut-être des conséquences sur l'organisation du travail et de la vie familiale, pour les femmes comme pour les hommes. Une « redéfinition du genre » serait peut-être perceptible dans ce groupe professionnel. Et au-delà de cette idée de « redéfinition du genre », une redéfinition des pratiques professionnelles pourrait également être repérable. Est-ce que les femmes sont dans un modèle de surinvestissement professionnel ? Est-ce qu'elles vont calquer leurs pratiques sur des modèles préétablis ? Ou inventer autre chose ?

J'en viens à présent à l'exposé des différents modèles de carrières. J'ai pu observer, au niveau de la gestion des différents temps de vie, que les femmes et quelques hommes mettaient en œuvre une multiplicité de formules pour gérer le temps. En tout état de cause, ils/elles nous relataient dans les entretiens un ensemble de moyens d'actions, de stratégies pour essayer de « tordre » le temps, en tout cas de « tordre » la disponibilité permanente induite par l'exercice de la profession de médecin, par exemple. Au-delà des contraintes professionnelles, un certain nombre de pratiques émergent, par exemple la flexibilité et la densification du travail, un rétrécissement des horaires de travail, une délimitation des jours de travail et des horaires bien stricts. En somme, beaucoup de pratiques qui tendent à limiter la disponibilité au travail et qui sont adoptées principalement, mais pas exclusivement, par les femmes. Concrètement, cela peut être par exemple gérer son carnet de rendez-vous au plus serré, essayer par là-même de densifier le temps, faire en sorte qu'aucun temps mort ne vienne émailler les journées. Il s'ensuivait par conséquent des journées de travail en horaires continus. C'était aussi par exemple, choisir, autant que faire se peut, son type de « patientèle », enchaîner les rendez-vous en continu, éliminer au maximum les gardes, éliminer les visites à domicile, réduire les plages horaires de consultation. Et puis aussi diverses stratégies de délégation du travail, l'annulation par exemple des pauses déjeuner pour essayer de compacter le temps et d'avoir des journées continues, etc. Dans cette logique, un certain nombre de femmes ont pu investir des modes d'exercice particuliers de la

Une approche dynamique des positionnements dans la configuration de genre (Lapeyre, 2003 : 376)

Passerelles /  Positionnements dans la Configuration	POLES D'AJUSTEMENT				
	INITIATIVES Ajustement temporel			POUVOIR « Contrat »	REPRESENTATIONS Dimension cognitive Valeurs, croyances Réflexivité / Genre
	Travail Professionnel	Travail familial domestique	Autres Loisirs, temps pour soi		
NORMATIF ♀  ♂	- - Temps partiel Choix statut ou + Surinvestissement professionnel	+ - Implications prioritaires  Possibilités Externalisation Garde enfants	- -	Assignment domestique  Impositions tacites  Domination	Principe de complémentarité  Dépendance
	+++ Surinvestissement professionnel	- - Désinvestissement  Participation mineure	++	Tensions et conflits / surinvestissement professionnel des femmes  Assignment professionnelle des hommes	Principe de complémentarité  Indépendance
TRANSITIONNEL ♀  ♂	++ Surinvestissement professionnel  Prémices inflexibilité des pratiques	++ Externalisation Maintien des normes / éducation des enfants et la sphère domestique	0	Compromis tacite  Renégociation de certains espaces-temps  Tensions et Conflits / Répartition DST prof./fam.	Substitution partielle Négociée  Partage inégalitaire de la charge mentale principalement dévolue aux femmes
	++ Surinvestissement professionnel  Prémices inflexibilité des pratiques	+ Externalisation Maintien des normes / éducation des enfants et la sphère domestique	+	Compromis tacite  Renégociation de certains espaces-temps  Tensions et Conflits / Répartition DST prof./fam.	Substitution partielle  Négociée Partage inégalitaire de la charge mentale principalement dévolue aux femmes
ÉGALITAIRE ♂    ♀	+ Investissement professionnel  Marges de manœuvre  Assouplissement Maîtrise  Choix statut Temps choisi  Redéfinition éthos professionnel Démocratisation Temporelle	++ Externalisation Adaptation / renégociation éthos domestique / éducatif Partage équitable	+	Négociation Invention  Démocratisation des Rapports sociaux de sexe  « a-sexuation » des enjeux de la « conciliation » / répartition DST prof./fam.	Principe d'interchangeabilité  Distance stéréotypes traditionnels  « Dépassement » du genre

7 décembre 2004

médecine comme l'homéopathie et l'acupuncture, qui permettent de gérer différemment les horaires, gérer différemment en tout cas les urgences, gérer au maximum les impondérables dans un emploi du temps.

Ce que l'on observe finalement, c'est toute une activité de production, de bricolage, de torsion des différents temps sociaux, qui est active au quotidien et qui met en évidence un certain nombre de modalités de gestion de l'interface entre la vie professionnelle et la vie « hors travail », c'est-à-dire la vie familiale et domestique.

L'analyse de toutes ces pratiques (une centaine d'entretiens ont été effectués auprès de médecins, avocats et architectes, femmes et hommes), a permis d'identifier trois positionnements bien marqués dans les professions étudiées (voir tableau p. 115). Ces positionnements rendent compte des différentes modalités de gestion de l'interface profession/famille et tentent de mettre en avant une approche plutôt dynamique des rapports au travail et à la sphère domestique/familiale.

Le premier positionnement est le positionnement que j'appelle « normatif ». On retrouve des situations de sous-investissement professionnel, assorties d'une implication prioritaire dans la sphère domestique, et d'une inexistence des temps de loisir et des temps pour soi. C'est un temps familial et domestique qui « mange » le temps de loisir, en tout cas pour les femmes. Nous verrons que les hommes normatifs ne sont pas du tout dans ce cas-là.

Ensuite, dans le second positionnement, que j'ai nommé « positionnement transitionnel » pour illustrer un entre-deux, nous observons des configurations où le surinvestissement professionnel des femmes s'équilibre avec une sous-traitance, une externalisation des tâches domestiques et familiales (les familles font alors appel à d'autres catégories sociales de femmes). Par ailleurs, nous pouvons aussi mettre en évidence un certain partage des temps familiaux, et notamment dans les couples un partage avec les hommes de certains espaces temps. Ce partage porte sur des temps familiaux et domestiques qui sont laissés vacants par l'activité professionnelle des femmes. Là aussi, comme dans le premier positionnement, ce type d'organisation exclut relativement les temps de loisirs.

Enfin, le dernier positionnement que j'ai nommé « égalitaire », recouvre à la fois un investissement professionnel plutôt modéré, en tout les cas régulé par toutes les « techniques » dont j'ai parlé, et puis de l'autre côté nous assistons à un partage plutôt

« équitable » et une redéfinition des normes à la fois domestiques et familiales. Les individus mènent une activité critique envers toutes les normes établies, par exemple comment bien gérer un foyer, etc. On voit là que les acteurs et les actrices questionnent tous ces stéréotypes et ces catégories construites. Ce dernier modèle permet de dégager des temps de loisirs et/ou des temps pour soi.

### Le positionnement normatif

Je vais commencer par ce premier positionnement qui nous évoque des attitudes relativement traditionnelles où finalement les rôles sociaux hommes/femmes paraissent inchangés.

Si l'on se situe du côté des femmes dans le schéma : sur ce premier pôle très traditionnel, plusieurs choses s'articulent, à la fois des représentations liées au genre, puis la configuration des rapports de pouvoir, et enfin des ajustements temporels (temps professionnel/familial/domestique/loisirs). Ces différents pôles vont s'articuler et aboutir à ce type de positionnement. Dans ce premier positionnement normatif, les femmes organisent prioritairement leur activité professionnelle en fonction du calendrier domestique, des horaires scolaires et des problèmes de « conciliation » quotidiens en travaillant à temps partiel ou en horaires réduits (30 heures par semaine, par exemple). Dans cette perspective-là, le temps de loisirs est plutôt un temps passé en famille. En terme de vision du monde et de vision des rapports sociaux de sexe, on est là dans un principe de complémentarité entre les hommes et les femmes, et les individus n'interrogent nullement la stabilité des catégories sexuées. Les hommes sont donc au travail en tant que pourvoyeurs principaux et les femmes sont plutôt dans un repli domestique, même si elles exercent au sein des professions supérieures. L'expérience subjective des individus qui se trouvent dans cette première catégorie veut que les femmes perçoivent leur contribution aux revenus du ménage sur un registre tout à fait secondaire. C'est le schéma normatif classique. Ici, la confrontation des rapports de pouvoir joue en défaveur des femmes, c'est l'assignation domestique, avec des impositions tacites, revendiquées parfois même par les femmes. On est toujours dans une situation de domination masculine assez forte. Pour les hommes « normatifs » surinvestis dans le domaine professionnel et complètement désinvestis du travail familial et domestique, il y a là quelques tensions, quelques conflits autour du surinvestissement

professionnel des femmes et c'est ce qui amène à un repli. La « conciliation », dans ce cas-là, est bel et bien une affaire de femmes et l'entrée des femmes dans la profession est envisagée selon des modalités compatibles avec une soi-disant « spécificité » féminine.

Je vais vous livrer une citation d'une jeune avocate, mère de deux enfants en bas âge, pour illustrer ce positionnement : « Mais c'est vrai que les trois quarts des trucs à la maison, je les prends sur moi, cela ne me gêne pas vraiment. Je ne sais pas si j'aurais forcément envie que mon mari soit tous les soirs aux fourneaux. Je considère que cela fait partie de ma vie et j'aime bien cela, je suis toujours dépendante, même quand je me suis installée, c'est mon mari qui gagne mieux sa vie que moi, mais j'ai quand même l'impression de participer. »

Nous avons là un discours tout à fait typique des femmes situées dans ce positionnement normatif. De l'autre côté, l'environnement professionnel renvoie aussi ce modèle de carrière qui sous-tend une implication domestique prioritaire des femmes. Une jeune cardiologue installée en libéral me disait par exemple que quand elle était interne, il y a huit ans, on lui avait dit : « Tu sais, les femmes ne sont pas chefs de clinique, car il y a la peur d'une grossesse, car on ne peut pas passer sous les rayons pour faire une coronarographie ».

Lorsque les femmes sont enceintes elles ne peuvent pas porter la blouse de plomb nécessaire à cet acte technique pour se protéger des rayons, donc cela justifiait, pour son chef de service, des stratégies d'exclusion de la pratique de la coronarographie, qui est un acte assez prestigieux dans ce segment professionnel. Elle précise ensuite : « Sachant cela, je ne me suis pas acharnée à faire des publications et d'ailleurs quand je me suis présentée au patron du service de cardiologie, il m'a dit : est-ce que tu es prête à mourir pour la cardiologie ? Et puis pas de bébé pendant ton internat. Je le connaissais depuis cinq minutes, cela m'avait un peu choquée. »

Après avoir réussi son concours d'internat, elle avait été renvoyée à ce type de propos et, en tout cas chez elle, cela avait suscité un découragement immédiat et un renoncement à une carrière hospitalo-universitaire.

Le positionnement normatif est loin d'être majoritaire dans ma population d'enquête. J'ai réalisé des interviews avec une centaine de professionnels, hommes et femmes, dans les trois professions, et j'ai retrouvé environ un quart des personnes interrogées dans ce positionnement normatif, 50 %

dans le positionnement transitionnel et un quart des individus dans le positionnement « égalitaire » qui remet dans une certaine mesure en cause les rapports sociaux de sexe traditionnels.

#### Le positionnement transitionnel

Le positionnement transitionnel, majoritaire dans la population d'enquête, synthétise une très forte implication dans le travail de la part des femmes. Ce surinvestissement professionnel induit soit une externalisation des tâches domestiques, familiales, ou de la garde des enfants, soit une renégociation avec les compagnons/conjoints de certaines « tâches », ce que j'ai appelé une « substitution partielle négociée ». Ce qui veut dire, pour les personnes qui sont en couple, que le conjoint va être mis à contribution pour gérer ou prendre en charge certains espaces-temps laissés vacants, puisque les femmes sont surinvesties professionnellement. Ceci étant, nous assistons quand même à un partage inégalitaire de ce qu'on appelle la « charge mentale », c'est-à-dire cette capacité de tout organiser, toute la chaîne des activités quotidiennes (les emplois du temps des différents membres de la famille, les courses, les relations familiales dans un sens plus large, etc.) selon une logique inébranlable ; la plupart des femmes « gardent » en effet la gestion prioritaire de la sphère domestique et familiale. Nous observons aussi dans ce modèle, un maintien des normes domestiques et un maintien des normes éducatives strictes en ce qui concerne les enfants. Comme le fait par exemple de prendre les repas à des heures fixes, veiller à transmettre à ses enfants une « bonne » éducation avec des règles strictes, qui viennent aussi du milieu social d'origine de ces femmes puisqu'elles sont majoritairement issues des professions supérieures. Sur le fond, cela reste un modèle relativement traditionnel, mais on observe une distanciation et parfois même une tentative d'inflexion des pratiques professionnelles pour se dégager du temps. On est là vraiment dans un compromis tacite entre hommes et femmes. Alors il y a un certain nombre de tensions et de conflits qui subsistent, centrés autour de la « conciliation » vie professionnelle / vie familiale, mais il y a une « renégociation » de certains espaces temps. Le fait de ne pas remettre en question les normes domestiques et éducatives est évidemment un facteur de rigidité, en tout cas cela rigidifie considérablement les marges de manœuvre éventuelles. Quand les individus ont un niveau d'exigences relativement haut, la mise en œuvre de ce dernier nécessitera

beaucoup de temps. Dans cette configuration, nous observons un temps de loisir ou pour soi très proche du zéro, puisque tous les autres espaces temps occupent déjà 24 heures.

Je vais vous donner quelques exemples afin d'illustrer cette idée de « substitution partielle négociée ». Elle est très visible notamment chez les femmes médecins généralistes dans les tranches horaires 18h-20h, où elles sont obligées de faire une consultation du soir. Elles essaient alors de renégocier ces espaces temps. Je cite une femme médecin généraliste de 39 ans : « Je crois que je fais partie de ceux/celles qui veulent concilier les deux ; ma vie professionnelle, c'est une chose, les horaires, je suis obligée, je suis médecin généraliste, si je ne suis pas là quand les gens ont besoin de moi, ce n'est pas la peine. Je suis obligée de faire cette consultation du soir, quelque fois c'est à ce moment-là que j'ai le plus de travail. Si je n'étais pas disponible au moins jusqu'à 19 h, il y a des patients que je ne verrais pas. Ce n'est pas un choix, cela fait partie de la pratique. J'avoue que j'ai un mari qui participe quand même beaucoup, il fait les repas du soir, les courses et s'occupe des enfants. Je ne fais pas comme mes associées qui sont obligées le matin de préparer le repas pour le soir. Mais en revanche, dès que je m'arrête dans la semaine, c'est-à-dire le mercredi, le samedi et le dimanche, les rôles sont tout de suite inversés. » Dans son récit, elle racontait très bien comment au moment même où elle passait la porte de son domicile, un autre monde se recomposait aussitôt, un monde « normal », « naturel ». Cette substitution partielle négociée est donc seulement une parenthèse dans les cas d'absence des femmes du domicile conjugal. Un autre exemple d'aide apportée par le conjoint : là, c'est un récit d'une journée de travail d'une médecin généraliste qui travaille en cabinet associé. Quand elle m'a raconté cela, elle était très « speedée », donc je vais essayer de vous restituer le même rythme et le même débit de parole : « Ce matin j'étais de garde, j'ai commencé à avoir les premiers appels assez tôt. Il faut donc gérer les appels, habiller les enfants en même temps, prendre son petit déjeuner, faire sa toilette avec le téléphone portable dans la poche, donc vous gérez les appels, et s'il y a une visite d'urgence, il faut y aller, donc je demande à mon mari de s'occuper des enfants dans ces cas-là. J'ai préparé le sac d'école hier soir et en me lavant les dents je fais réciter les verbes. Après je pars, je suis au cabinet à 8h30, je fais les consultations jusqu'à 12h30-13h,

après je vais manger, après je fais mes visites, et je suis de nouveau de garde ce soir. Donc voilà, et là soit y'a des urgences et je repars, et vous pouvez être rentrée à 21 h ou 23 h, soit y'en a pas. Mais je ne rentre de toute façon pas avant 20h. Je ne travaille pas le mercredi, c'est un autre point positif dans l'association, chacun à son jour, et j'ai choisi le mercredi pour être avec mes enfants. »

Nous voyons bien à quel point les femmes médecins sont, dès le matin, surtout quand elles sont de garde, dans des torsions temporelles difficiles à gérer. Le conjoint est là pour pallier aux « défaillances » amenées par le milieu professionnel, notamment dans les consultations liées aux urgences. Du côté des hommes, dans ce positionnement transitionnel, on retrouve à peu près les mêmes choses : eux aussi sont dans un surinvestissement professionnel avec un maintien des normes et toujours une substitution négociée des espaces-temps.

### **Le positionnement égalitaire**

J'en arrive maintenant au dernier positionnement dit « égalitaire » parce que c'est celui qui présente le plus de prémices vers un partage des temps plus « égalitaire ». À la base de ce positionnement-là, en tout cas chez les individus qui s'y retrouvent, nous observons un principe d'interchangeabilité entre les hommes et les femmes, l'idée d'un « partage » dans la répartition de tâches domestiques ou du moins une réflexion critique sur la division sexuelle du travail. Nous voyons émerger chez ces individus une distance par rapport aux stéréotypes traditionnels. On est dans la sphère de l'invention, du changement, une sphère qui serait susceptible d'impulser des pratiques novatrices. Ce qui apparaît tout d'abord dans ce positionnement, contrairement aux autres, c'est le fait que les pratiques des hommes soient les mêmes que celles des femmes. Ceux-ci et celles-ci tentent activement de moduler leurs horaires de travail avec leurs responsabilités familiales. Il y a une prise de conscience de la part des hommes de la réalité des investissements temporels différenciés entre les hommes et les femmes. Dans les entretiens, les hommes affirment souhaiter redéfinir, dans la mesure où leurs marges de manœuvre le permettent – ce qui est loin d'être le cas dans tous les secteurs professionnels – et moduler leurs horaires de travail en fonction de leurs responsabilités familiales. Ce qui est intéressant dans ce modèle, c'est que ces personnes-là reconsidèrent (et se détachent quelque peu) des normes domestiques et éducatives identifiées dans les représentations

comme étant les plus strictes. Ils/elles adoptent par exemple le principe de repas plus sommaires, en fait ils/elles revoient leurs exigences à la baisse de manière générale. Ils/elles mettent plutôt en avant une éducation relativement « souple » des enfants, avec des exigences moindres, achètent des plats préparés et présentent des standards assez minimalistes en termes de ménage. Ils/elles utilisent à la fois des services et essaient aussi de redéfinir leur quotidien. On assiste donc à une double remise en cause à la fois des rôles sociaux attribués aux hommes et aux femmes, mais également à une remise en cause du surinvestissement professionnel, puisque ces individus vont tenter d'assouplir cet investissement même s'il reste très important. Du côté des représentations, ces individus mènent une réflexion critique sur la notion de « conciliation », en cherchant à la déssexualiser.

Il faut savoir malgré tout que cette relative régulation des tensions passe quand même, c'est important à relever, par une « égalisation » des ressources entre les hommes et les femmes dans les couples interviewés : les niveaux d'études et de diplômes, les positions professionnelles, les revenus, les temps de travail sont à peu près équivalents. Cet argument va par ailleurs permettre aux hommes de justifier leur comportement face à tout leur environnement social. Ils pourront ainsi dire : « Ma femme a les mêmes diplômes que moi, elle gagne autant que moi, je ne vois pas pourquoi elle devrait tout faire à la maison ». Les renégociations se sont donc opérées au niveau domestique, familial et professionnel ; par conséquent les temps personnels, de loisirs vont avoir une plus grande place que dans les autres modèles de carrières et de positionnement.

Ce sont des personnes qui ont bien mesuré l'effet désastreux, sur les carrières des hommes et des femmes, de cette assignation prioritaire des femmes à la sphère domestique. Il y a une distanciation et une insistance sur les méfaits du modèle masculin de carrière tel qu'il nous est habituellement présenté. Donc, c'est une autre vision de la « conciliation ». Pour illustrer cette idée, je vais citer une femme chef de service en psychiatrie qui parle des hommes, de ses internes, de ses chefs de clinique et des praticiens hospitaliers, et qui résume assez bien cette évolution : « Ils le disent sans honte, mais moi je sais que quand j'étais plus jeune mes collègues hommes n'osaient pas dire, n'aimaient pas dire en fait, qu'ils s'occupaient de leurs enfants et qu'ils préparaient les repas. Alors qu'aujourd'hui ils le disent clairement, j'entends des choses comme :

moi aujourd'hui je ne peux pas faire une consultation tard parce que je vais chercher mon gosse ou je fais les courses. Ils discutent de ce qui est le moins ou le plus cher ; ce n'est plus une discussion de femmes, mais d'êtres humains. »

Même au niveau des conversations quotidiennes, les changements peuvent être perceptibles. Un autre point intéressant à soulever, est que ces femmes, et même ces hommes-là, rencontrent bien plus de résistantes que les autres femmes qui adhèrent aux deux modèles précédents.

Ces résistances viennent de la part des hommes, et de la classe des hommes en général, puisque ce sont les hommes qui ont le plus à perdre d'une remise en cause des modèles traditionnels de répartition sexuée des tâches au sein des familles. Ce sont eux qui ont le plus à perdre d'une remise en question de l'évidence de la différenciation des sexes. Et par ailleurs, il y a également beaucoup de réticences de la part de la grande majorité des femmes, celles qui sont le plus attachées à la survalorisation des qualités et spécificités « féminines ». Celles là sont plutôt en opposition, de même que celles qui revendiquent la possibilité pour les femmes de s'aligner sur les modèles masculins, qui ne remettent donc pas en cause un certain nombre de pratiques professionnelles. Dans ce modèle-là, une des choses les plus révélatrices est la pression de l'environnement social, notamment chez les couples : la question de la norme sexuée est sans cesse réactivée à travers un contrôle social permanent, qui dit sans arrêt aux individus quel rôle ils devraient jouer. Je vais citer là une jeune architecte qui disait quelque chose de relativement significatif à ce propos : « On te rappelle partout, à la crèche, à l'école que tu n'es pas la bonne mère qu'il faudrait ; tu rates l'heure, ou que tu arrives la tête à l'envers quand ça ferme... On se partageait tout, et les gens voyaient bien à l'école ou à la crèche que c'était mon mari ou moi qui amenions les enfants, pourtant j'avais toujours la femme de la crèche qui disait à mon mari : vous direz à votre femme qu'elle pense à... »

Ceci pour illustrer le fait que nous vivons dans un environnement qui essaie sans arrêt de remettre les hommes et les femmes à leur place.

Ces femmes et ces hommes ont aussi des idées très distanciées envers la division sexuelle du travail. Par exemple, une femme médecin chef de service en protection maternelle et infantile, disait : « Moi, l'idée qu'on m'aide, ça ne me vient pas à l'idée parce que je considère que ce n'est pas

mon travail. Quand j'avais une charge d'enfant, je vivais avec d'autres adultes...» Elle avait un mode de vie un peu alternatif. «... je considérais que c'était la même charge que la mienne, qu'il ne s'agissait pas de l'aide à moi dont il était question, mais de l'aide de tout le monde, et l'idée de l'aide à apporter à une femme ne m'intéresse pas car je ne considère pas que la tâche ménagère soit une tâche de femme.»

Au-delà de cela, il y a des femmes qui mettent en oeuvre des stratégies que l'on pourrait appeler des stratégies «anticipatrices» parce que les conditions du «partage» sont annoncées avant la mise en couple, c'est-à-dire que les femmes annoncent la «couleur» dès le départ. Par exemple, une femme médecin généraliste disait : « Il a épousé un médecin, donc il a pris le reste aussi. Et un médecin qui voulait être médecin généraliste, je ne lui ai pas dit que je voulais travailler dans un bureau. Donc il savait, il m'a toujours bien soutenue, pas de problème.»

Un autre point intéressant dans ce modèle-là, dont je parlais tout à l'heure, est l'assouplissement des normes domestiques et des normes d'éducation des enfants. Les femmes interrogées racontent comment elles font pour résister aux injonctions dictées par leur socialisation féminine. Par exemple, une praticienne hospitalière en chirurgie ORL raconte comment elle arrive à mettre en place des stratagèmes pour résister à la division sexuelle du travail inégale au niveau domestique. Elle raconte qu'elle a mis en place un plan d'action, elle a fait la grève des courses par exemple, elle essaie de travailler sur elle pour «laisser la place» parce que quand même ça lui coûte de ne pas aller faire les courses. Mais elle prend sur elle et puis également elle revoit ses propres normes à la baisse, elle essaie de ne pas trop critiquer son conjoint lorsqu'il participe. Cette participation masculine faisait souvent l'objet de critiques : c'est trop tard, trop lentement, ce n'est pas comme je veux, etc., donc elle essaie vraiment de prendre sur elle les éventuels reproches. Elle accepte alors un mode de fonctionnement autre et elle dit : «Finalement c'est souvent ça, qu'on laisse sa place, alors c'est vrai que ça nous demande un effort, enfin moi ça m'a demandé un effort de ne pas faire, parce que je sais qu'il va attendre, il va attendre le dernier moment, du coup il va «speeder» les enfants, du coup ça va pleurer, alors que si on s'y prenait un quart d'heure avant ça se passerait bien, mais ce quart d'heure-là si je le fais, il le fera pas...

Voilà c'est dans ce sens-là, c'est une lutte assez compliquée».

Un dernier exemple avant de clore cette intervention, sur l'idée des normes éducatives revues à la baisse, qui subissent là le même sort que les normes domestiques. L'architecte que je citais tout à l'heure à propos de l'histoire de la crèche, une femme de 35 ans, me disait en parlant des enfants : «Oh, moi les miens ils sont pas très bien élevés, tu sais pas toujours très bien quelles conneries ils vont pouvoir dire à quelqu'un, ils sont pas très polis. Tu fais un peu en réaction par rapport à ce qu'ont fait tes parents, moi j'essaie de leur donner la plus grande ouverture d'esprit».

Elle est vraiment dans le registre de la redéfinition et surtout de la distanciation envers des normes domestiques qui seraient temporellement très prenantes, puisque pour avoir des enfants bien polis, il faut bien être un minimum derrière eux, etc. Par conséquent, elle a choisi un autre registre. Elle fait également des efforts mentaux afin de ne pas voir la poussière, et se dire : «Non, elle n'y est pas, je vais faire avec».

Dans ce type de récit, il y a une résistance, même si elle n'est pas totale, si elle est parfois remise en question, si il y a des retours en arrière. Ce n'est pas facile de résister tout le temps. Mais nous repérons cependant une distance par rapport aux assignations domestiques et familiales des hommes et des femmes. Et puis également des actions afin de mettre à plat les modèles de l'excellence professionnelle qui sont extrêmement chronophages.

On relève dans le dernier positionnement l'existence d'un discours non naturaliste et non déterministe du genre. Il est sûr que ces personnes sont encore vues comme des «ovnis» par certains. Il y a des résistances dans le milieu professionnel : lorsqu'un homme dit qu'il doit partir à 17h30 pour aller à la crèche, ça ne se passe pas toujours très bien, ils doivent sans arrêt dire «ma femme a le même salaire que moi...etc.», être toujours dans la justification. C'est très dur aussi de la part des hommes puisqu'ils peuvent être considérés comme des «traîtres», portant atteinte à la virilité des autres hommes.

En conclusion, dans certaines circonstances, l'ordre sexué établi peut être remis en question. En ce qui concerne les deux premiers positionnements, si beaucoup de résistances sont repérables, il n'en reste pas moins qu'il y a des choses qui se fissurent, même si cela reste encore partiel et fragile.

La ségrégation interne existe bel et bien dans ces professions. La différenciation des modes d'exercices, des structures professionnelles, des «éthos» professionnels, des modes de fonctionnement professionnels, restent encore très prégnants, mais il y a des choses qui sont en émergence et qui peuvent laisser espérer un certain nombre de modifications sur le genre.

### Discussion avec la salle

**La salle :** Est-ce que vous avez également interrogé des hommes pour votre étude ?

**Nathalie Lapeyre :** Bien sûr. J'ai interrogé un tiers d'hommes et on les voyait dans le second modèle puisque dans ces trois positionnements il y a aussi des hommes. Oui. Il y a des hommes aussi qui redéfinissent les pratiques, et pas forcément les plus jeunes d'ailleurs, contrairement à ce qu'on pourrait parfois croire. Qui redéfinissent les normes professionnelles et essaient d'avoir d'autres implications dans la sphère domestique et familiale.

**La salle :** On remarque qu'il y a un modèle égalitaire uniquement quand il y a égalité au niveau des salaires et des diplômes entre l'homme et la femme. Peut-il y avoir un modèle égalitaire dans des couples mixtes ?

**Nathalie Lapeyre :** En fait, le trait saillant de ce modèle-là, c'est qu'il y a quand même une égalisation très forte des conditions de vie et de ressources entre les hommes et les femmes, et j'ai parfois l'impression que c'est ce qui fait tenir le «système». Parce ça sert aussi de justification, et c'est donc un moyen de ne pas perdre la face dans son environnement social. Ce que je n'ai pas dit c'est que ces femmes ont connu des conditions d'insertion professionnelle assez favorables, elles ont par exemple été soutenues par un mentor, ce qui est souvent le cas dans la profession médicale... Parfois, elles ont aussi eu des mères féministes par exemple qui ont pu déjà ouvrir un peu l'esprit à ces questionnements-là, et puis parfois elles ont eu aussi des socialisations, un type d'éducation un peu différent de leurs camarades filles, c'est-à-dire qu'elles pouvaient bricoler avec leur père par exemple, je pense aux architectes qui construisaient des cabanes, des maisons de poupées, etc. Souvent ces femmes racontent que lorsqu'elles étaient plus jeunes elles avaient quelques petites tendances à être des garçons manqués, ce n'était pas le trait principal de l'éducation qu'elles avaient reçu mais il y avait des petites choses qui émergeaient.

**La salle :** Est-ce que les hommes qui rentraient dans

ces cadres-là avaient conscience qu'ils perdaient peut-être quelque chose du point de vue professionnel, dans la ségrégation interne au travail, du fait de diminuer leur investissement au travail.

**Nathalie Lapeyre :** En fait, ce n'est pas sur ce mode-là qu'ils le vivaient parce qu'ils raisonnaient en temps et en argent, et préféraient avoir des temporalités pour eux ou pour leur famille, plutôt que d'être centrés sur le travail 24 heures sur 24. Il faut dire aussi que ces personnes-là n'occupaient pas les échelons inférieurs de la profession, mais plutôt les échelons intermédiaires ou supérieurs, ce qui leur permettait d'avoir des marges de manœuvre pour renégocier un certain nombre de choses. Mais ils ne fonctionnaient pas du tout en terme de perte d'argent. D'ailleurs, par leur pratique d'intensification ou de densification du travail, ils arrivaient tout à fait à récupérer l'argent qu'ils pouvaient perdre par leur moindre disponibilité. Je pense à une femme médecin généraliste qui avait décidé de ne plus travailler le mercredi pour s'occuper de ses enfants mais qui avait réussi vraiment à densifier et à compacter le temps de travail, à ne plus faire de visites, etc., et finalement elle me disait «mon chiffre d'affaires n'a pas bougé», et elle était d'ailleurs très étonnée. Il y avait quand même parfois une stabilité des ressources, mais au prix d'un investissement dans le travail beaucoup plus intense, avec beaucoup moins d'espace-temps de vacances, une logique totale d'intensification du travail, ce qui pouvait aussi augmenter la fatigue.

**La salle :** J'ai une question par rapport à l'évolution dans le temps. Cela concerne peut-être des personnes éduquées à une période où il y avait des féministes – je fais partie de cette génération née en 68, élevée par une maman féministe et un papa qui était dans ce mouvement là. J'ai une crainte aujourd'hui, parce que je ne sais pas si l'évolution continue dans ce sens-là. Est-ce que les jeunes filles ont toujours cette volonté d'indépendance et d'égalité ? Est-ce que par exemple on aurait des chiffres, est-ce qu'actuellement il y a autant de jeunes filles qui vont dans les métiers dits techniques, scientifiques, les sciences dures qu'il y a 20 ans ? Je n'en suis pas sûr.

**Nathalie Lapeyre :** C'est sûr que les évolutions sont très lentes et les inégalités encore très marquées, mais j'ai quand même pu voir des jeunes couples qui avaient des pratiques de distanciation et un discours assez affirmé sur des perspectives égalitaires. Il est vrai qu'on sait par ailleurs, avec un certain nombre de

travaux qui ont été faits – je pense notamment aux travaux de François de Singly ou de Jean-Claude Kauffman –, qu'on a des rôles dits traditionnels qui arrivent à se recomposer assez rapidement. Donc, il faut finalement des résistances assez fortes et assez marquées de la part des individus pour résister à tous ces stéréotypes sociaux et culturels.

**La salle :** J'ai l'impression qu'il y a actuellement une revalorisation autour de l'enfant, que l'enfant est à nouveau un enfant-roi, dont il faut beaucoup s'occuper. Et finalement ces charges-là reviennent quand même à la femme et pas à l'homme, parce que ça s'est pas fait assez rapidement peut-être, mais actuellement on réinvestit beaucoup, je trouve, sur ce cercle familial, sur l'importance qu'ont les enfants dans ce cercle-là, leur éducation, leur bien-être. Et je pense qu'on n'était pas encore arrivé à un statut égalitaire et qu'on est passé à un nouveau schéma, ce qui fait que ça retombe sur les femmes me semble-t-il. Il me semble que même dans la tête des jeunes filles, actuellement, il y a à nouveau un changement de valeur par rapport à leur place, et du coup une remise en question de leur rôle et de cette égalité qui ne semble pas forcément atteignable et pas franchement voulue par les proches de ces femmes-là.

**Nathalie Lapeyre :** C'est vrai qu'il y a ce discours diffus qui revient sur « la mère éducatrice ». On va survaloriser les compétences des mères, ça me fait notamment penser à ce que disait Prisca Kergoat sur les « qualités » des mères qui vont devenir de bonnes psychologues, des bonnes éducatrices, attentives, etc. On va donc re-naturaliser des qualités dites féminines en essayant de les transformer un peu en compétence professionnelle. Du coup ça revaloriserait un petit peu cette image de la mère au foyer.

**La salle :** Il y a aussi tout ce qui est favorisé par la politique publique et que l'on n'a pas évoqué : compenser par exemple le temps partiel par un certain type d'allocation qui permet finalement de manière assez perverse de substituer le travail à du temps libre rémunéré et dédié à l'enfant et/ou à la famille. C'est une manière aussi de faire que la femme sorte du circuit du travail et s'investisse auprès des enfants.

**La salle :** Je voulais revenir sur un point qui m'a gênée pendant la conférence de Prisca Kergoat. En effet, on parle beaucoup de l'égalité des chances hommes/femmes, on en entend parler par les politiques, dans les institutions, et pourtant ce n'est pas le cas, semble-t-il, dans les entreprises

où vous avez fait vos investigations. Les exemples d'embauche des jeunes dont vous parliez tout à l'heure sont complètement en opposition avec ce discours-là. Comment l'expliquez-vous ?

**Prisca Kergoat :** Je dirais qu'il y a des résistances à tous les niveaux. Déjà, il y a les résistances mises en place par les individus eux-mêmes. Je n'en ai pas parlé lors de mon exposé, mais il est bien évident qu'il va y avoir plus de femmes qui vont se présenter à des formations tertiaires et plus d'hommes qui se présenteront à des formations industrielles. Il y a donc déjà une autosélection qui est opérée par les individus eux-mêmes et qui est liée à l'incorporation des qualités dont je parlais, mais pas seulement ; il y a aussi des réalités objectives. Par exemple, quand vous êtes une femme et que vous voulez rentrer dans les métiers du bâtiment, la sélection est difficile, mais après c'est le quotidien du travail qui va être difficile. Il va déjà d'abord falloir trouver un travail et un employeur qui accepte une femme dans les métiers du bâtiment, ça va être extrêmement difficile et c'est donc déjà avoir plus de chances de connaître le chômage qu'en allant vers des activités tertiaires. De plus, il y aura la confrontation avec les groupes, les collectifs de travail qui sont masculinisés et qui ne sont pas simples, surtout dans ces métiers traditionnels comme le bâtiment, la mécanique, l'électricité, etc. Donc je dirais qu'il y a déjà la résistance et l'autosélection mise en place par les individus, et puis après il y a tout un type d'arguments mis en place par les employeurs. Ces arguments sont divers et ça sera par exemple : « On n'a pas de vestiaires pour les femmes, on ne peut pas demander à des femmes de se changer dans la même pièce que les hommes, donc on ne les prend pas. » Vous avez un autre type d'argument très traditionnel sur la force physique, ce qui est de moins en moins en vrai pour beaucoup de métiers, mais « pour être mécanicienne, électricienne, etc., il faut un potentiel musculaire dont elles sont dépourvues. » Et puis, il y a un troisième type d'argument, beaucoup avancé par les employeurs, qui est que « mettre une femme dans un collectif masculin déstabilise le collectif, qu'il va y avoir des histoires de fesses, etc., et pour que le collectif reste stable et productif, il ne faut surtout pas introduire de femmes, c'est un élément de déstabilisation ». Vous avez donc ces différents types d'arguments. Et puis la croyance : le recruteur, dont je parlais tout à l'heure, est quand même convaincu que les qualités requises pour le tertiaire sont des qualités naturelles et que les femmes sont dotées de ces qualités naturelles.

**Nathalie Lapeyre :** J'imagine que, quand Prisca Kergoat parle des facteurs de déstructuration des univers masculins, elle fait ici référence aux travaux de Sabine Fortino<sup>2</sup>, une chercheuse qui a travaillé là dessus et qui a montré quelque chose d'intéressant que je voudrais ajouter : *a contrario* des hommes, les femmes sont très enthousiastes à la venue des hommes dans les collectifs féminins, parce que cela va permettre de changer la teinte des relations, d'avoir une autre forme de régulation... Ce n'est donc, du coup, pas du tout perçu de la même manière.

**Prisca Kergoat :** Mais là encore c'est objectif : des hommes qui rentrent dans des milieux très féminisés valorisent la profession. On le sait statistiquement ; dix ou quinze ans après l'arrivée d'hommes dans un métier, les salaires augmentent. C'était le cas des infirmières par exemple. Je me souviens de formatrices chargées de la correction des épreuves au concours d'infirmières qui est quand même anonyme et qui disaient « nous on regarde les accords. Si à travers les accords, on peut voir que c'est un homme, on va le prioriser parce que la profession, pour se valoriser, a besoin d'hommes. » Alors qu'on est dans l'inverse, dans l'autre modèle : pour des hommes conducteurs de bus par exemple, qu'une femme soit capable de conduire un bus dévalorise complètement l'activité, la virilité du métier. Donc, on n'est pas du tout dans le même modèle quand ce sont des femmes qui rentrent dans des univers masculins, et inversement.

---

1 Nombre d'hommes : une cinquantaine.

---

2 Fortino, S. (2002).

# Synthèse des ateliers

Les stagiaires se sont répartis dans divers ateliers pour débattre des questions soulevées lors des conférences et partager des expériences personnelles.

**L**e thème de l'atelier – articulation entre la vie professionnelle et la vie domestique – provoque beaucoup de réactions chez les intervenantes. Elles réagissent notamment au contenu des conférences précédemment entendues, ayant pris conscience que ce qu'elles vivaient au quotidien n'en faisait pas des personnes isolées. Ce qu'elles pensaient être de l'ordre d'une difficulté, ou incapacité personnelle, et qu'elles vivent sur le mode de la culpabilité, devient quelque chose de généralisable : « c'est sûr que ça fait plaisir de voir des choses qui sont une réalité quotidienne passées dans le sas théorique, ça parle ».

C'est ce terme de culpabilité qui revient régulièrement dans les discussions, et ce à divers égards :

- culpabilité, dès l'arrivée du premier enfant, de ne plus autant s'investir au travail ;
- culpabilité, quand elles ont choisi un temps partiel, de ne plus être autant disponible qu'avant : « Au début de mon 80%, j'avais mon ordinateur portable et je travaillais pendant toutes les siestes pour rattraper, pour faire comme si j'étais à 100% » ; « J'ai pris un 80%, il m'arrive certains mercredis, quand les enfants sont à l'école, d'aller au labo parce que j'ai du travail à rattraper, même si je travaille chez moi le soir. » ; « On veut continuer à faire comme si on était aussi performante, aussi disponible qu'avant. Quand c'est des métiers masculins, qu'on s'est battue pour arriver là, on ne veut pas lâcher le morceau » ;
- culpabilité encore, de ne pas travailler plus que son temps de travail salarié, même en étant à plein temps : « Au niveau du travail, ce qui me dérange c'est cette culpabilité qu'on a de ne pas travailler plus de 60 heures par semaine. Avant, j'amenais systématiquement du travail à la maison. »

Il faut dire que cette culpabilité est entretenue par l'environnement professionnel : « Ma responsable était déçue que je me mette à 80%, ça voulait dire que je n'allais pas me battre » ; « Il y a des moments où se prennent des décisions importantes alors que je ne suis pas là. On me dit : « Si tu étais à 100%, tu aurais pu être là... » ; « On a moins le droit à la parole parce qu'on a choisi de ne pas être là, on s'est mise en retrait ».

Mais continuer à subir ce genre de culpabilité, n'est-ce pas, comme le dit quelqu'un, une façon

d'entretenir le système ? « Si vous acceptez ce genre d'argument (vous n'aviez qu'à être là), l'argument devient valable. Je ne dis pas que c'est facile à faire, mais le fait de nier ou de refuser cet argument, ça le fait tomber de lui-même. »

Une autre abonde dans ce sens : « C'est dangereux, comment faire évoluer les mœurs si on fausse le système comme cela ? En acceptant d'être payée 20% de moins et en travaillant autant qu'un plein temps, avec la pression de la culpabilité en plus ; des fois on ne sait pas suffisamment dire non. »

Quelqu'un rappelle qu'il existe aussi des syndicats pour faire valoir ses droits : « C'est inadmissible que, dans un pays comme le nôtre, on en soit à des situations où l'on prive les femmes de liberté, parce qu'en gros, c'est ce qu'il se passe. J'ai l'impression qu'on est très timide devant ça, alors qu'on a des lois. J'ai eu deux-trois cas à traiter dans ma boîte syndicaliste, ça n'a pas traîné. Il y a la loi, on l'applique, si la hiérarchie ne veut pas l'appliquer, ce n'est pas un problème, on s'attaque à la hiérarchie. »

Faire valoir ses droits d'une part, mais aussi peut-être batailler pour contribuer à changer cette valeur « travail » : « En France, on a un surinvestissement dans le monde du travail. Il y a d'autres pays où on se comporte différemment, où on assure des temps partiels complémentaires. Quand quelqu'un se met à mi-temps, on embauche quelqu'un pour travailler en étant complémentaire. Des binômes se forment et réussissent à travailler. » ; « Si les valeurs du travail étaient moins masculines, peut-être qu'il y aurait moins de ressentis. »

Pour favoriser un rapport au travail différent, pourquoi pas encourager les hommes à plus prendre de temps partiel pour les amener à s'investir ailleurs. À ce sujet, l'exemple évoqué du congé de paternité, de plus en plus demandé, laisse espérer un début de changement.

Pour en venir justement à la sphère privée, domestique et familiale, là aussi les discussions tournent autour de cette difficulté qu'ont les femmes à ne pas culpabiliser (et du coup à déléguer) quand elles ne s'investissent pas au maximum : « Quand je délègue, je préfère ne pas voir. On a peut-être peur qu'il n'y ait pas ce côté maternel, ce petit plus. La fibre maternelle fait qu'on est un peu plus

critique par rapport à comment va faire le conjoint » ; « Effectivement, il y a des femmes qui vont être maniaques pour le ménage et qui veulent que les choses soient faites d'une certaine façon. »

L'arrivée du premier enfant accentue encore plus le phénomène : qui fait quoi et comment ? Mais aussi, et surtout, qui va faire des sacrifices au niveau professionnel ? Pour celles qui ont du mal à « lâcher prise » avec la sphère familiale, on imagine facilement qu'elles vont se désinvestir du côté professionnel, surtout face à des maris qui ne les encouragent pas du contraire : « Je connais une femme dentiste à mi-temps, donc souvent à la maison. Le mardi elle ne peut pas aller chercher les enfants parce que ce jour-là, elle finit à 22 heures. Depuis dix ans, le mari sait pertinemment qu'il doit aller chercher les enfants, et il oublie... il y va, mais les enfants attendent dehors devant l'école. »

Certains ont fait le choix de ne sacrifier aucune des deux carrières et externalisent la charge de l'enfant : placement chez une nourrice quand les parents sont en déplacement, baby-sitter embauchée 24h/24h.

Est présenté également un projet de crèche sur le lieu même du travail. Trente ans après avoir été proposée, l'initiative va enfin aboutir. L'université Paul Sabatier de Toulouse va être dotée d'une crèche où chercheurs, enseignants mais aussi demandeurs d'emploi vont pouvoir inscrire leurs enfants.

En restant sur le lieu du travail, certaines racontent qu'elles ont réussi à s'organiser entre collègues, à monter une stratégie d'action pour pallier aux absences des une et des autres : « On travaille en équipe, s'il y a une personne qui part, il y en a toujours une autre pour faire la permanence. Je crois que c'est important de travailler en équipe pour s'aménager des heures différentes les unes des autres. »

Travail d'équipe qui serait plus difficile à mettre en place parmi les chercheurs qui, dit-on, sont plus individualistes...

Plutôt que de penser en terme de sacrifice, il serait donc possible d'agir en terme d'adaptabilité du monde du travail à la vie privée. Adaptabilité, qui plus est, pourrait tenir compte de l'évolution de la vie conjugale et familiale (les besoins ne sont pas les mêmes à 20, 30 ou 40 ans ; les enfants grandissant n'ont plus autant besoin de soins et d'attention, etc.).

Et s'attacher à changer l'environnement professionnel aurait peut-être plus de répercussions au niveau social, car « la différence entre la famille et la sphère

professionnelle, c'est que dans la famille il y a un homme et une femme, dans la sphère professionnelle, surtout dans le métier de la recherche, il y a beaucoup d'hommes et peu de femmes. Il y a une toute petite ouverture d'esprit. Les femmes étant minoritaires, c'est vraiment difficile parce que discuter sur ces questions de genre, c'est perçu de façon très négative. »

# BILAN DES TOGE

La pluralité des thèmes qui ont été proposés lors des conférences a été fort appréciée. Chacun et chacune avait ainsi la possibilité d'aborder des questions proches de ses centres d'intérêt, ou encore de son propre vécu. Cela permettait aussi, pour qui en manifestait le désir, de participer à plusieurs séances de formation TOGE sans risquer la répétition.

Que les thèmes aient été traités sous l'angle des sciences sociales a permis aux participant(e)s de mesurer l'intérêt de ces disciplines scientifiques dans leur façon de décrire et d'analyser les pratiques sociales. Les outils théoriques qui étaient alors offerts ont permis à beaucoup de mettre des mots et du sens sur une réalité qu'elles (ils) ont pu ensuite plus facilement restituer lors des ateliers.

D'autant plus facilement pour certain(e)s stagiaires qui considèrent avoir bénéficié d'une réelle liberté de parole. En effet, les organisateurs avaient veillé à ce que, dans la mesure du possible, elles (ils) ne soient pas en présence, dans le même atelier, de leurs supérieurs hiérarchiques. Quand cette séparation n'a pu être établie, la parole n'a pas été aussi libre, comme le regrettent des personnes pour qui la non confidentialité des ateliers auxquels elles ont assisté était un facteur inhibant.

En revanche, la présence dans le même atelier de personnes d'origines diverses, entre qui n'existait aucun lien hiérarchique direct, a été très bien perçue, la diversité des statuts ayant contribué à la richesse des échanges.

Le temps imparti aux ateliers a, par contre, généralement été vécu comme trop court : le débat a pu mettre du temps pour s'engager vraiment, il manqua alors du temps pour les propositions de pistes et moyens d'action. On note dans les évaluations des journées TOGE deux propositions : soit des ateliers plus longs et divisés en deux temps bien distincts (témoignages et moyens d'action), soit des ateliers composés de moins de participant(e)s.

Un autre regret est exprimé quant à la composition du public des ateliers. Sont en grande majorité présentes des personnes déjà convaincues de la nécessité de re-questionner la réalité sociale en intégrant la notion de genre. Très peu d'hommes sont, par exemple, présents. Peut-être, comme cela est avancé, faudrait-il renforcer, en amont des journées de formation, la diffusion de l'information et sensibiliser davantage les délégués régionaux et leurs responsables de communication.

Mais le fait que le CNRS ait inscrit dans son plan d'action national de formation les questions liées à la discrimination sexuelle dans le travail est quand même reconnu comme une avancée par les stagiaires. Ces dernier(e)s ont également fortement apprécié la documentation pédagogique mise à leur disposition.

Ces journées, qualifiées de stimulantes, ont suscité un engouement pour l'organisation de nouvelles rencontres, d'autres débats, d'autres propositions d'actions.



ATELIERS SCIENTIFIQUES  
PLURIDISCIPLINAIRES  
DU CNRS

**TOGE**

TRAVAIL  
ORGANISATION et  
GENRE

**Bibliographie**

# BIBLIOGRAPHIE

## Femmes au travail, trajectoire et définition de carrière

BUE, J. (1991),

« L'organisation du travail des femmes », *Travail et Emploi*, n°49, 46-51.

COLLIN, J. (1995),

*Changement d'ordonnance. Mutations professionnelles, identité sociale et féminisation de la profession pharmaceutique au Québec*, Montréal, Editions du Boréal.

CROMPTON, R., LEFEUVRE, N. (1997),

« Choisir une carrière, faire carrière : les femmes médecins en France et en Grande-Bretagne », *Cahiers du GEDISTT*, n°19, 49-75.

DESPLANQUES, G., De SABOULIN, M. (1986),

« Activité féminine : carrières continues et discontinues », *Economie et Statistique*, n°193, 51-62.

EPIPHANE, D. (2002),

« La féminisation de la catégorie des cadres au miroir de l'insertion des jeunes », dans ARLIAUD, M., ECKERT, H., *Quand les jeunes entrent dans l'emploi*, La Dispute, 151-168.

FAVE-BONNET, M. (1996),

« Les femmes universitaires en France : une féminisation et des carrières différenciées », *Cahiers du MAGE*, n°1, 83-91.

FLAMENT, C. (1985),

« Une question primitive et futuriste : femmes et techniques », *Bulletin d'Études Féminines*, Centre d'Études Féminines de l'Université de Provence, Aix-en-Provence, n°16.

LABOURIE-RACAPE, A., LETABLIER, M. T.,

VASSEUR, A.M. (1977),

« L'activité féminine. Enquête sur la discontinuité de la vie professionnelle », *Cahiers du Centre d'Études de l'Emploi*, n°11, Paris, PUF.

LAPEYRE, N. (2006),

*Les professions face aux enjeux de la féminisation*, Toulouse, Editions Octarès, Coll. « Travail et Activités humaines ».

LAPEYRE, N. et LE FEUVRE, N. (2005),

« Féminisation du corps médical et dynamiques professionnelles dans le champ de la santé », *Revue Française des Affaires Sociales*, n°59, 59-81.

LAPEYRE, N. (2003),

*La féminisation des professions libérales : analyse sociologique d'un processus. Le cas des femmes médecins, avocates et architectes*. Toulouse, Thèse pour le doctorat de sociologie, Université de Toulouse-Le Mirail.

LAUFER, J. (1984),

« Les femmes cadres dans l'organisation », dans collectif, *Le sexe du travail : structures familiales et système productif*, Presses Universitaires de Grenoble, 71-96.

LAUFER, J., FOUQUET, A. (2001),

« A l'épreuve de la féminisation », dans BOUFFARTIGUE, P. (dir), *Cadres : la grande rupture*, Paris, La Découverte, 249-268.

LAUFER, J. (1998),

« Les femmes cadres entre le pouvoir et le temps », *Revue Française de Sciences Sociales*, n°3, 55-70.

LAUFER, J. (1982),

*La féminité neutralisée. Les femmes cadres dans l'entreprise*, Paris, Flammarion.

LE FEUVRE, N., LAPEYRE, N.,

CACOUAULT, M., PICOT, G. (2003),

*La féminisation des professions libérales : l'exemple des femmes médecins et avocats*. Toulouse, Rapport final au Service des Droits des femmes et de l'égalité, août.

LEFEUVRE, N., WALTERS, P. (1993),

« Égales en droit ? La féminisation des professions juridiques en France et en Grande-Bretagne », *Sociétés contemporaines*, n°16, 41-62.

MARRY, C. (2004),

*Les femmes ingénieures, une révolution respectueuse*, Paris, Belin.

MARTINEZ, R. (2001),

« Les femmes dans l'encadrement supérieur de l'État au 1<sup>er</sup> juin 2000 », *Point Stat*, ministère de la Fonction publique, 01.01, 4 p.

MARUANI, M. (2000),

*Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte.

OMNES, C. (1997),

*Ouvrières parisiennes. Marché du travail et trajectoires professionnelles au 20<sup>e</sup> siècle*, Paris, Ed. de l'EHESS.

PIGEYRE, F. (2001),

« Femmes dirigeantes, le chemin du pouvoir », dans BOUFFARTIGUE, P. (dir.), *Cadres : la grande rupture*, Paris, La Découverte, 269-280.

PITROU, A., BATTAGUOLA, F., BUISSON, M., ROUSIER, N., RUFFIER, J., TOUSSAINT, Y. (1984),

« La continuité de l'activité professionnelle : trajectoires d'employées du secteur tertiaire », *Sociologie du Travail*, n°3, 290-307.

SAGLIO, J., TROMPETTE, P., DUFOULON, S. (1999),

« La différence perdue. La féminisation de l'équipage du Montcalm », *Novembre 1998, Les documents du C2SD*, Paris : Centre d'études en sciences sociales de la défense.

## La santé au travail

BRUNSTEIN, I. (dir),

*L'homme à l'échine pliée, Réflexions sur le stress professionnel*,  
Paris, Desclée de Brouwer.

CHANLAT, J.F. (1988),

« Femmes cadres & santé »,  
dans HAREL-GIASSON, F., ROBICHAUD, J., *Tout savoir sur les femmes cadres d'ici*, Montréal, Presse H.E.C., 75-99.

CHANLAT, J.F. (1986),

« Le stress et la santé des cadres féminins : un premier bilan »,  
*Gestion*, vol. 11, n° 4, 53-61.

CHANLAT, J.F. (1986),

« Le stress et la santé des cadres masculins : II. Les réalités du stress professionnel »,  
*Gestion*, vol. 11, n°3, septembre, 44-50.

CHANLAT, J.F. (1986),

« Le stress et la santé des cadres de direction masculins, mythes et réalités : I. Le mythe du prix élevé du succès »,  
*Gestion*, vol.11, n°4, 5-14.

DAUBAS-LETOURNEUX, V., THEBAUD-MONY, A. (2003),

« Organisation du travail et santé dans l'Union européenne »,  
*Travail et Emploi*, n° 96, 9-35.

DAVEZIES, P. (2005),

« La santé au travail, une construction collective »,  
*Santé et travail*, n°52, 24-28.

DAVEZIES, P. (2005),

« Activité, subjectivité, santé »  
dans THERY, L. (dir) *Le travail intenable*, Paris, La Découverte, 138-170.

DAVEZIES, P. (2004),

« Les impasses du harcèlement moral »,  
*Travailler*, n°11, 83-90.

DAVEZIES, P. (1999),

« Transformations des organisations du travail, nouvelles pathologies : défis à la clinique médicale »,  
*Arch Mal Prof*, 60(6), 542-550.

DEJOURS, C. (1998),

*Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*,  
Paris, Seuil.

DEJOURS, C. (ed.) (1993),

*Travail : usure mentale*,  
Paris, Bayard (2<sup>ème</sup> édition).

DERIENNIC, F., TOURANCHET, A., VOLKOFF, S. (eds) (1990),

« Age-Travail-Santé »,  
*enquête ESTEV*, Collection Questions en Santé Publique,  
Paris, INSERM.

EDEY GAMASSOU, C. (2002),

« Sources et mesures du stress au travail, quelles nouvelles voies de recherche envisager ? »,  
*Les cahiers du CERGOR*, n°02/03.

FRIGUL, N., BRETIN, H., METENIER, I.,  
AUSSEL, L., THEBAUD-MONY, A. (1993),

« Atteinte à la santé et exclusion professionnelle. Une enquête auprès de 86 femmes en chômage de longue durée »,  
*Travail et Emploi*, n° 56, 34-44.

GANGLOFF, B. (dir) (2000),

*Satisfactions et souffrances au travail*,  
Paris, L'Harmattan.

JOHNSON, J.V., HALL, E.M., THEORELL, T. (1989),

« Combined effects of job strain and socialisation on cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of the Swedish male working population »,  
*Scand J. Work Environ. Health*, n°15, 271-279.

KARASEK, R. A. (1979),

« Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign »,  
*Administrative Quarterly*, n° 24, 285-304.

KARASEK, R., THEORELL, T. (1990),

*Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*,  
New York, Basic Books.

LA CROIX, A. Z., HAYNES, S. G. (1987),

« Gender differences in the health effects of workplace roles »,  
dans BARNETT, R. C., BIENER, L., BARUCH, G. K. (eds)  
*Gender and stress*, London, The Free Press, 96-121.

MOLINIER, P. (2004),

« Dépressions sous les neutrons, une enquête dans l'industrie de process »,  
*Les Cahiers du Genre*, n° 36, 121-144.

MOLINIER, P. (2001),

« Souffrance et théorie de l'action »,  
*Travailler*, n°7, 131-146.

PICARD, D. (2000),

« Analyse comparée des travaux anglo-saxons sur le stress professionnel et des recherches de l'école française de psychodynamique du travail : quelles conciliations envisager ? »,  
communication n°156 au congrès de l'A.G.R.H.

SIEGRIST, J., MANOT, M. (eds) (2006),

*Social inequalities in health: new evidence and policy implications*,  
Oxford, Oxford University.

SOARES, A. (2002),

« Le prix d'un sourire. Travail, émotion et santé dans les services »,  
dans Harrisson D. et Legendre C., *Santé, sécurité et transformation du travail*. Presses de l'Université du Québec, 230-250.

STORA, B. (1999),

« Le stress professionnel, une comparaison internationale », *Cahier de recherche HEC*, n°667.

STORA, B. (1993),

« Le stress des femmes cadres », *Cahier de recherche HEC*, n°463.

## Différences et/ou discriminations?

ANXO, D., DAUNE-RICHARD, A. M. (1991),

« La place relative des hommes et des femmes sur le marché du travail. Une comparaison en France et en Suède », *Travail et Emploi*, n°47, 63-78.

BOIGEOL, A. (1996),

« Les femmes et les Cours. La difficile mise en œuvre de l'égalité des sexes dans l'accès à la magistrature », *Genèses*, n°22, 107-129.

BUGHIN, E., PAYEN, J.F (1985),

« Les disparités de salaires des hommes et des femmes », *Travail et Emploi*, n°23, 49-53.

CACOUAULT, M. (1999),

« La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige? », *Travail, genre et société*, n°5, 93-115.

CNRS/Mission pour la place des Femmes (2003)

« Sexe et Genres dans la travail scientifique. Et si vous étiez concerné-e-s ? 12-15 novembre 2002, Cargèse » Actes des Ateliers scientifiques pluridisciplinaires du CNRS

COUPPIE, T., EPIPHANE, D., FOURNIER, C. (1997),

« Insertion professionnelle et début de carrière. Les inégalités de carrière résistent-elles au diplôme? » *Cereq bref*, n°135.

CROCQUEY, E. (1995),

« La formation professionnelle continue : des inégalités d'accès et des effets sur la carrière peu importants à court terme », *Travail et emploi*, n°65, 61-68.

FORTE, M., NISS, M., REBEUH, M. C.,

TRAUTMANN, J., TRIBY, E. (1998),

« De la division sexuée au partage du travail? », *Travail et Emploi*, n°74, 51-62.

FORTINO, S. (2002),

*La mixité au travail.*  
Paris, La Dispute.

HIRATA, H., ROGERAT, C. (1988),

« Technologie, qualification et division sexuelle du travail », *Revue française de sociologie*, XXIX, 171-192.

KLAMMER, U., OCHS, C. (2000),

« Les différences de salaires entre hommes et femmes en Allemagne : un rattrapage limité et fragile », *Travail et Emploi*, n°82, 87-103.

MARUANI, M. (Ed.) (1998),

*Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris, La Découverte, coll. « Recherches ».

MARUANI, M., NICOLE, C. (1989),

*Au labeur des dames. Métiers masculins, emplois féminins*, Paris, Syros.

MATHIEU, N.C. (1973),

« Homme-culture et femme-nature? », *L'homme, revue française d'anthropologie*, XIII (3), 101-113.

MERTON, R.K. (1968),

« The Mathew effect in science », *Science*, n°159, 59-63.

MOLINIER, P. (2004),

« Les métiers ont-ils un sexe? », *Sciences Humaines*, n°146, 36-39.

MOSCONI, N. (1994),

*Femmes et savoir. La société, l'école et la division des savoirs*, Paris, L'Harmattan.

PENDARIES ; J. R., BOUFFARTIGUES, P. (1990),

« Activité féminine et précarisation de l'emploi », *Travail et Emploi*, n°46, 30-44.

POCHIC, S., LAUFER, J. (2004),

« Les carrières au féminin et au masculin », dans Karvar A., Rouban L., *Les cadres au travail. Les nouvelles règles du jeu*, Paris, La Découverte, 147-168.

ROSSITER, M. (2003),

« L'effet Mathieu Mathilda en sciences », dans FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, D., ROUCH, H., ZAIDMAN, C. (coord.), *Sciences et genre. L'activité scientifique des femmes, États-Unis, Grande-Bretagne, France. Les cahiers du CEDREF*, Série "Colloques et travaux", Université Paris 7.

SILVERA, R. (1996),

*Le salaire des femmes : toutes choses inégales par ailleurs...*, Paris, La documentation française.

## Vie familiale/vie conjugale/ vie professionnelle

BATTAGLIOLA, F. (1984),

« Employés et employées. Trajectoires familiales et professionnelles », dans collectif, *Le sexe du travail : structures familiales et système productif*, Presses universitaires de Grenoble, 57-70.

BROUSSE, C. (1999),

« La répartition du travail entre conjoints reste très largement spécialisée et inégale », *Portrait social*, INSEE, 135-151.

CRESSON, G. (2000).

*Les parents d'enfants hospitalisés à domicile : leur participation aux soins*, Paris, L'Harmattan, Coll. « Logiques Sociales ».

DAUNE-RICHARD, A.M. (1983).

« Travail professionnel et travail domestique : le travail et ses représentations au sein de lignées féminines », *Travail et Emploi*, n°17, 49-55.

DEVREUX, A. M., FRANKING, G. (2001).

*Les pratiques des hommes dans le travail domestique. Une comparaison franco-néerlandaise*. Rapport de recherche du CSU (Centre Cultures et Sociétés Urbaines) du CNRS et Work and Organization Research Center Tilburg University, ronéo, 128p.

FERMANIAN, J. D. (1999).

« Le temps de travail des cadres », *INSEE Première*, n°671, août.

LETABLIER M. T., HANTRAIS, L. (1997).

« Familles, travail et politiques familiales en Europe », Paris, CEE/PUF, Cahier n°35.

MENACHEM, G. (1984).

« Activité professionnelle et stratégie familiale des femmes mariées », *Travail et Emploi*, n°22, 55-65.

NICOLE-DRANCOURT, C. (1989).

« Stratégies professionnelles et organisation des familles », *Revue Française de Sociologie*, vol. 30, n°2, 57-80.

LAPEYRE, N. (2004)

« Les femmes dans les professions libérales : modes d'engagement au travail et stratégies de gestion des temporalités sociales. Une analyse en termes de 'configurations de genre' », dans BOUTILLIER, S. et LESTRADE, B. (éd.) *Le travail des femmes. Axes d'émancipation*. Paris, L'Harmattan, 203-217.

LAPEYRE, N. et LE FEUVRE, N. (2004).

« Concilier l'inconciliable ? Le rapport des femmes à la notion de 'conciliation travail-famille' dans les professions supérieures en France », *Nouvelles Questions Féministes*, n°23, 42-58.

LAPEYRE, N. (2003).

« Professional and Domestic Work Arrangements of Women General Practitioners in France », *International Journal of Sociology and Social Policy*, n° 23, 97-122.

POCHIC, S. (2004).

« Les carrières des cadres : entre filières d'emploi et configurations familiales. Genre et données longitudinales », *Relief*, n°4, Échanges du CEREQ, p.285-298

POCHIC, S. (2003).

« Le chômage des cadres : un révélateur des tensions entre carrière et vie privée », *Cahiers du GDR Mage – GDR CADRES*, n°5, juin

POCHIC, S. (2000).

« Comment retrouver sa place ? Chômage et vie familiale de cadres masculins », *Travail, genre et société*, n°3, 87-108.

## Regards de l'histoire

BEAU, A.S. (2004).

*Un siècle d'emplois précaires. Patron-ne-s et salarié-e-s dans le grand commerce, 19<sup>e</sup>-20<sup>e</sup> siècle*, Paris, Payot.

COSTAS, I., COSPEN-GHARIBIAN, E., FAYE, G., LÖWY, I.,

NAVE, C., PICARD, J.F., RAMUNNI, G., ROSSITER, M.,

SCHIEBINGER, L., SONNET, M. (2004).

*Les femmes dans l'histoire du CNRS*, CNRS/Mission pour la place des femmes au CNRS.

GARDEY, D. (2001).

*La Dactylographe et l'expéditionnaire. Histoire des employés de bureau (1890-1930)*, Paris, Belin.

GUILBERT, M. (1966).

*Les femmes dans l'organisation syndicale avant la guerre de 1914*, Paris, Ed. du CNRS.

KNIBIEHEL, Y., FOUQUET, C. (1980).

*Histoire des mères du Moyen Âge à nos jours*, Paris, Montalba.

PÉROT, M., THEBAUD F. (dir.) (2003).

*Histoire des femmes en Occident*. Paris, Tempus, Tome 5.

RIOT SARCEY, M. (2002).

*Le féminisme, une histoire fragmentée, 19<sup>e</sup>-20<sup>e</sup> siècles*, Paris, La Découverte.

ROSANVALLON, P. (1992).

*Le sacre du citoyen*, Paris, Gallimard.

SCHWEITZER, S. (2002).

*Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire de leurs métiers, 19<sup>e</sup>-20<sup>e</sup> siècles*, Paris, Odile Jacob.

VERNANT, J.P., (1966).

*Mythe et pensée chez les grecs*, Paris, Maspéro.

## Formes de travail et configurations de genre

ALONSO, P. (1996).

*Femmes employées. La construction sociale sexuée du salariat*, L'Harmattan, Coll. « logiques sociales ».

COCKBURN, C. (1983).

*Brothers. Male Dominance and Technical Change*, London, Pluto Press.

CNRS/Mission pour la place des femmes (2005)

« Les hommes et les femmes dans les équipes de recherche : Même vécu ? Même métier ? 6-7 novembre 2006, Maison Nicolas Barré - Paris »  
Actes des Ateliers scientifiques pluridisciplinaires du CNRS

FORSTER, N. (1999),

« Another 'glass ceiling' ? The experience of women professionals and managers on international assignments », *Gender, work and organisation*, vol. 6, n°2, 79-90.

GADEA, C., MARRY, C. (2000),

« Les pères qui gagnent : descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs », *Travail, Genre et Sociétés*, n°3, 109-135.

GROZELIER, A.M., LABOURIE-RACAPE, A. (1985),

« L'accès des femmes aux emplois traditionnellement masculins. Perspectives de la formation. », *Emploi et Travail*, n°25, 55-56.

KERGOAT, D. (2000),

« Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe »  
dans Hirata, H., Laborie, F., Le Doaré, H., Senotier, D., *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, PUF.

MARRY, C. (2006)

« Variations sur le sexe des métiers »  
dans VIDAL, C. (dir.) *Féminin-masculin. Mythes et idéologies*, Belin, 83-93.

MARTIN, D. (1973),

« Image de soi, représentations et choix professionnels chez l'élève ingénieur féminin », *Bulletin de psychologie*, vol. XXIV, 17-12.

MOLINIER, P. (2006),

« Le care à l'épreuve du travail. Vulnérabilités croisées et savoir-faire discrets »,  
dans PAPERMAN, P. et LAUGIER, S. (eds), *Le souci des autres. Éthique et politique du care*, Paris, Éditions de l'EHESS, coll. « Raisons Pratiques », 299-316.

MOLINIER, P. (2005),

« De la condition de bonne à tout faire au début du 20<sup>ème</sup> siècle à la relation de service dans le monde contemporain : analyse clinique et psychopathologique »,  
*Travailler, Revue internationale de psychopathologie et psychodynamique du travail*, n°13, 9-34.

MOLINIER, P. (2003),

*L'énigme de la femme active. Égoïsme, sexe et compassion*, Paris, Payot.

MOLINIER, P. (2000a),

« Travail et compassion dans le milieu hospitalier », *Cahiers du Genre*, vol.28, n° 2, 49-70.

PIERCE JENNIFER, L. (2002),

« Les émotions dans le travail : le cas des assistantes juridiques », *Travailler*, n° 9, 51-72.

SADOCK, V. (2003),

« L'enjolivement de la réalité, une défense féminine ? Étude auprès des auxiliaires puéricultrices », *Travailler*, n° 10, 93-106.

**Sexe et socialisation**AUBERT, N., ENRIQUEZ, E., de GAULEJAC, V. (1986),

*Le sexe du pouvoir. Femmes, hommes et pouvoir dans les organisations*, Paris, Desclée de Brouwer.

BOURDIEU, P. (1998),

*La domination masculine*, Paris, Seuil.

CONDAY, J. C., CONDAY, S. M. (1976),

« Sex differences: a study of the eye of the beholder », *Child Development*, 47, 812-819.

DAUNE-RICHARD, A.M., HURTIG, M.C. (1995),

« Catégories et représentations de sexe : un débat loin d'être clos »,  
dans EPHESIA, *La place des femmes*, Paris, La Découverte, 426-438.

DURUT-BELLAT, M., DURAND-DELVIGNE, A. (1998),

« Mixité scolaire et construction du genre »,  
dans Maruani, M. (ed.), *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, La Découverte-Mage, 83-92.

DEJOURS, C. (1988),

« Adolescence : le masculin entre sexualité et société », *Adolescence*, n°6, 89-116

FERRAND, Michèle (2004),

*Féminin-masculin*,  
*La Découverte*, coll. « Repères ».

GARDEY, D., LÖWY I. (dir.) (2000),

*L'invention du naturel. Les sciences et la fabrication du féminin et du masculin*, Paris, Éditions des Archives Contemporaines.

GODELIER, M. (1995),

« Du quadruple rapport entre les catégories de masculin et de féminin »,  
dans EPHESIA, *La place des femmes*, Paris, La Découverte, 439-442.

GODELIER, M. (1985),

*La production des grands hommes*, Paris, Fayard.

GUILLAUMIN, C. (1982),

« Le chou et le moteur à deux temps. De la catégorie à la hiérarchie »,  
*Le genre humain*, 2, 20-36.

HERITIER, F. (2002),

*Masculin/féminin II, dissoudre la hiérarchie*, Paris, Odile Jacob.

HERITIER, F. (1996),

*Masculin/féminin I, la pensée de la différence*, Paris, Odile Jacob.

LAQUEUR, T. (1992),

*La fabrique du sexe. Essai sur le corps et le genre en Occident*, Paris, Gallimard.

LAUFER, J., MARRY, C., MARUANI, M. (Eds) (2001)  
*Masculin-féminin. Questions pour les sciences de l'homme*,  
Paris, PUF.

MARRY, C. (2003),  
*Les paradoxes de la mixité filles-garçons à l'école. Perspectives internationales.*  
Rapport pour le PIREF (Programme Interministériel de Recherche en Education et Formation).

MARRY, C. (2004),  
« Mixité scolaire : abondance des débats, pénurie des recherches », *Controverse sur la mixité, Travail, genre et sociétés*, avril, n°11, 189-194.

MEAD, M. (1966),  
*L'un et l'autre sexe*,  
Paris, Denoël/Gonthier.

MOLINIER, P. (2002),  
« Féminité sociale et construction de l'identité sexuelle : perspectives théoriques et clinique en psychodynamique du travail », *Revue de l'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 31, n° 4, 565-580.

MOLINIER, P., FREVERT, U., MOREAU, G., POCHIC, S., GADEA, C., MARRY, C. (2000),  
« Le genre masculin n'est pas neutre », *Travail Genre et Sociétés*, n°3, 23-135.

MOLINIER, P. (2006),  
« Virilité défensive, masculinité créatrice », *Travail, genre et société*, n°3, 25-44.

PEYRE, E., WIJELS, J., FONTON, M. (1991),  
« Sexe biologique et sexe social », dans HURTIG, M.C., KAIL, M., ROUCH, H. (eds) *Sexe et genre : de la hiérarchie entre les sexes*, Paris, Éditions du C.N.R.S., 127-158.

SALADIN D'ANGLURE, B. (2002).  
*Atanarjuat, la légende de l'homme rapide*,  
Montpellier, Indigène Editions.

SINGLY (de), F. (1987) (4<sup>ème</sup> édition en 1997),  
*Fortune et infortune de la femme mariée*,  
Paris, PUF.

TABET, P. (1998),  
*La construction sociale de l'inégalité des sexes. Des outils et des corps*, Paris, L'Harmattan.

## **Le monde du travail : repères et outils d'analyse**

BATTAGLIOLA, F. (2002),  
*Travail et emploi des femmes*,  
Paris, La Découverte, coll. « Repères ».

CHANLAT, J.F. (1994),  
« Le sens de la personne en gestion des ressources humaines : une perspective socio - anthropologique », dans Zaoré, R. *Le sens de la personne en gestion des ressources humaines*, Éditions Murielle Gagné, Québec, chapitre 7 : 156-175.

CHAPOULIE, S. (2000),  
« Une nouvelle carte de la mobilité professionnelle », *Économie et statistique*, 331, 25-45.

CHENU, A. (2005),  
*Sociologie des employés*,  
La Découverte, coll. « Repères ».

CHENU, A. (1990),  
*L'archipel des employés*,  
INSEE-Études

CHICHA, M.T. (1998),  
« L'équité salariale: une démarche complexe à plusieurs volets », *Gestion*, vol. 23, no. 1, 23-33.

CHICHA, M.T. (1997a),  
« Programmes d'équité salariale et reconnaissance des qualifications: entre méthodologie et politique », *Cahiers du Mage*, 2, CNRS-IRESO, 13-19.

CHICHA, M.T. (1997b),  
*L'équité salariale. Mise en oeuvre et enjeux*,  
Cowansville, Québec, Les éditions Yvon Blais inc.

COLLIN, C. (2000),  
*Évaluation du BAC professionnel Services*,  
CPC Documents, n°2.

DAUNE-RICHARD, A.M. (2004),  
« Les femmes et la société salariale : France, Royaume-Uni, Suède », *Travail et Emploi*, n°100, 69-84.

DAUNE-RICHARD, A.M. (1997),  
« Travail et citoyenneté : un enjeu sexué hier et aujourd'hui », dans BOUFFARTIGUE, P., ECKERT, H., *Le travail à l'épreuve du salariat*, Paris, L'harmattan, 93-108.

DELPHY, C. (1995),  
« Égalité, équivalence et équité : la position de l'État français au regard du droit international », *Nouvelles Questions Féministes*, 16, 1, 5-58.

FOURNIER, C. (1997),  
« Femmes des années 90 : diplôme, activité et emploi, dans Femmes sur le marché du travail. L'autre relation formation-emploi », *Cereq : études*, n° 70, 47-60.

JACQUIER, J. (1990),  
« La diversification des formes d'emploi en France », *Données Sociales 1990*, INSEE.

KERGOAT, D. (1982),  
*Les ouvrières*,  
Paris, Syros.

KERGOAT, D. (avec la collaboration IMBERT, F.), (1992),  
« Ouvrières et infirmières : deux rapports à la qualification », dans KERGOAT, D., IMBERT, F., LE DOARE, H., SENOTIER, D., *Les Infirmières et leur Coordination*. 1988-1989, Lamarre, 56-66.

LABRUYÈRE, C. (1996),

« Professionnaliser les emplois familiaux, un objectif affirmé mais un processus encore à construire », *Cereq bref*, n° 125.

LEGRAND, M., GUILLAUME, J.F., WRANCKEN, D. (1995),

*La sociologie et ses métiers*, Paris, L'Harmattan.

LEMIÈRE, S., SILVEIRA, A. (1999),

« Comparaison de la valeur du travail et évaluation de l'emploi en vue de l'égalité salariale entre hommes et femmes : étude de faisabilité », *Matisse Etude n°47*, réalisée pour le Service des droits des femmes.

LETABUER, M. T. (2001),

« Le travail centré sur autrui et sa conceptualisation en Europe », *Travail, genre et société*, 6, 249-268.

MARUANI, M. (2003),

*Les mécomptes du chômage*, Paris, Bayard.

MARUANI, M., REYNAUD, E. (1993),

*Sociologie de l'emploi*, La Découverte, coll. « Repères ».

MATHIEU, N.C. (1991),

*L'anatomie politique*, Paris, Côté femmes.

MÉALIE, D., PREVOST, J. (1997),

*La mobilité sociale en France*, Paris, La Découverte, coll. « Repères » (1<sup>ère</sup> édition en 1991).

MOLINIER, P. (2004),

« Psychodynamique du travail et rapports sociaux de sexe », *Travail et emploi*, n° 97, 79-91.

MOREAU, G. (coord) (2002),

*Les patrons, l'État et la formation des jeunes*, Paris, La Dispute.

NAVILLE, P. (1956),

*Essai sur la qualification*, Librairie Marcel Rivière.

PERILLEUX, T. (1998),

« L'autonomie est-elle encore un idéal d'émancipation dans le travail? », *Travailler*, 1, 17-39.

PITROU, A. (1977),

« Un processus de récupération du statut social : le cas des cadres non diplômés », *Sociologie du travail*, n°1, 1-22.

POCHIC, S. (2005),

« Faire carrière : l'apport d'une approche en termes de genre », *Formation Emploi*, n° 91, 75-94

STROOBANTS, M. (1993),

*Sociologie du travail*, Paris, Nathan.

TABARD, N. (1983),

« Réflexions sur la relation fécondité/mobilité sociale », *Consommation*, n°3.

TRONTO, J. (1993),

*Moral Boundaries : A Political Argument for an Ethic of Care*, New-York, Routledge.

# REMERCIEMENTS

Nous remercions l'ensemble des acteurs, stagiaires ou membres du comité scientifique et du comité d'organisation, qui ont participé aux Ateliers scientifiques pluridisciplinaires du CNRS-TOGE\* :

Nicole <b>Aballea</b>	Simona <b>Celebrini</b>	Sylvaine <b>Gattaux</b>
Bérengère <b>Abou</b>	Éric <b>Chareyre</b>	Laurence <b>Gauchy</b>
Masha <b>Albertini</b>	Christine <b>Charretton</b>	Béatrice <b>Gault</b>
Nadine <b>Amiaud</b>	Catherine <b>Chevance-Reynaert</b>	Françoise <b>Georges</b>
Patricia <b>Argentino</b>	Marie-Pierre <b>Combeau</b>	Patricia <b>Gibert</b>
Marie-Christiane <b>Arlery</b>	Sabine <b>Conré</b>	Élodie <b>Girard</b>
Michel <b>Armengaud</b>	Françoise <b>Cornière</b>	Emmanuel <b>Girard-Reydet</b>
Maïté <b>Armengaud</b>	Anne <b>Corval</b>	Sylvie <b>Goletto</b>
Mareike <b>Arsher</b>	Patricia <b>Coumbaras</b>	Jocelyne <b>Gosselin</b>
Marie-Pierre <b>Ayi</b>	Corinne <b>Cousin</b>	Isabelle <b>Gouget</b>
Vida <b>Azimil</b>	Mirjam <b>Czjzek</b>	Jean <b>Grelier</b>
		Marie-Françoise <b>Guignard-Petri</b>
		Chrystèle <b>Guilloteau</b>
Yann <b>Babut</b>	Éliane <b>Daphy</b>	
Stéphanie <b>Baggio</b>	Emmanuelle <b>Daran</b>	Micheline <b>Hagnere</b>
Cécile <b>Barat</b>	Bénédicte <b>Dargent</b>	Geneviève <b>Hatet-Najar</b>
Véronique <b>Bardinal-Delagnes</b>	Josée <b>Darrieumerlou</b>	Jeanne-Marie <b>Hebert</b>
Marie-France <b>Batty</b>	Danièle <b>Dattas</b>	Rose <b>Hollande</b>
Elena <b>Bedel-Pereira</b>	Anne-Marie <b>Daune-Richard</b>	Annie <b>Huyghe</b>
Marie-Agnès <b>Bellières</b>	Philippe <b>Davezies</b>	
Fatima <b>Benmedhi</b>	Isabelle <b>De Angelis</b>	Christiane <b>Jadelot</b>
Myriam <b>Benoumechiara</b>	Françoise <b>De Bandt</b>	Évelyne <b>Jautrou</b>
Odile <b>Berge</b>	Bettina <b>Debu</b>	Laura <b>Johnson</b>
Claire <b>Bergman</b>	Geneviève <b>Delvoye</b>	
Marie-Claire <b>Bertelle</b>	Claire <b>Desaint</b>	Prisca <b>Kergoat</b>
Jean-Paul <b>Boisson</b>	Carine <b>Desaulty</b>	Assia <b>Khodja</b>
Louis <b>Bonpunt</b>	Chantal <b>Descolas-Gros</b>	Cécile <b>Krakovitch</b>
Béatrice <b>Borghino</b>	Mariapaola <b>D'Imperio</b>	
Martine <b>Borro</b>	Annie <b>Ducellier</b>	Célia <b>Labrunie</b>
Corinne <b>Boscolo</b>	Florence <b>Durret</b>	Geneviève <b>Lago</b>
Thierry <b>Boujard</b>		Élisabeth <b>Lallier-Verges</b>
Sylvie <b>Boukhari</b>	Anne-Claire <b>Émo</b>	Karine <b>Lambert</b>
Michelle <b>Bousquet</b>	Dany <b>Escudié</b>	Malika <b>Lambert</b>
Emmanuelle <b>Bouveret</b>		Georges <b>Landa</b>
Florence <b>Bouyer</b>	Fabienne <b>Fasseur</b>	Patricia <b>Landais</b>
Chantal <b>Brack</b>	Françoise <b>Fery-Hue</b>	Isabelle <b>Lapassat</b>
Valérie <b>Briet</b>	Anne <b>Flottes</b>	Nathalie <b>Lapeyre</b>
Mireille <b>Bruschi</b>	Jeannine <b>François</b>	Emmanuelle <b>Latour</b>
	Carole <b>Frechingue</b>	Anne-Marie <b>Lavarde</b>
Sylvie <b>Cabal</b>		Catherine <b>Leclerc</b>
Christine <b>Calvet</b>	Charlie <b>Galibert</b>	Florence <b>Lecouturier</b>
Cécile <b>Camino</b>	Véronique <b>Galina</b>	Catherine <b>Leibovici</b>
Alice <b>Carrier</b>	Elsa <b>Garcin</b>	Isabelle <b>Lenoir</b>
Nadine <b>Cattan</b>	Guillaume <b>Gary</b>	

## Remerciements

Pascale **Letourneux**  
Christine **Lucas**

Alain **Marchal**  
Bernadette **Marek**  
Christian **Marliere**  
Annick **Marnas**  
Catherine **Marry**  
Marie-Thérèse **Martinelli**  
Muriel **Mathery**  
Gwladys **Maure**  
Marie-Thérèse **Maurette**  
Marie-Jeanne **Mavic**  
Lilian **Maziarz**  
Françoise **Mignot**  
Pascale **Molinier**  
Stéphane **Morandeu**  
Agnès **Moreau**  
Marc **Moreau**  
Jean **Mouette**  
Stéphane **Moulin**  
Stephan **Moszkowicz**

Laurence **Neuville**  
Geneviève **Nihoul**  
Maryvonne **Noel Giraud**

Monique **Orine**

Victoria-Maria **Pellegrini**  
Martine **Perrin-Burdet**  
Francine **Perry**  
Franck **Petit**  
Florence **Piaud**  
Michelle **Pillot**  
Sophie **Pochic**  
Marie-Noëlle **Poger**  
Dominique **Porras**  
Natacha **Portier**  
Michèle **Postel**  
Nathalie **Pothier**  
Marie-Hélène **Prosillico**

Elsje **Quadrelli**

Véronique **Receveur-Brechot**  
Catherine **Remy**  
Jacqueline **Rénier**  
Michel **Retourna**  
Claire **Rigaud-Bully**  
Jacqueline **Rivier-May**  
Édith **Rocchi**  
Nathalie **Romero-Alias**  
Catherine **Rossi**  
Geneviève **Rougon**  
Tony **Roulot**  
Claude **Roux**  
Sophie **Rouziere**

Christine **Rue**  
Michèle **Ruggiero**  
Amélie **Russo**

Patricia **Scardigli**  
Laurence **Schlosser**  
Sylvie **Schweitzer**  
Alexandra **Séverac-Cauquil**  
Lise **Sibilli**  
Saténik **Simonin**  
Muriel **Sinanidès**  
Gerlind **Sulzenbacher**

Serge **Tatarenko**  
Éléonore **Testa**  
Carine **Teulier**  
Catherine **Thinus-Blanc**  
Laurence **Tresse**

Patricia **Uliana**

Chantal **Veleine**  
Colette **Vergine**  
Hélène **Vicq**  
Jean-Yves **Villard**

Johanna **Wagner**  
Muriel **Winner**

La Mission pour la place des femmes adresse des remerciements particuliers à Anne-Claire Émo, qui a assuré la retranscription des conférences, ainsi qu'à Romain Nourry pour les ateliers.

Elle remercie également Jérôme Lassourd et Hugues Petit pour les enregistrements audiovisuels.

Nos remerciements vont également à celles et ceux qui se sont prêtés au jeu des photos. À travers l'iconographie, nous avons tenté de restituer un peu de l'atmosphère des ateliers, lieux d'échanges et d'expressions partagés. Chacune et chacun se reconnaîtra.

---

\* Les TOGE sont une des formes d'expression des actions de sensibilisation et de formation à la question du genre inscrites au plan d'action de la Mission pour la place des femmes en partenariat avec la DRH/BNF. Il convient de rappeler ici les Ateliers scientifiques pluridisciplinaires de Cargèse en 2002 et de Nicolas Barré en 2003 ainsi que le cycle « Le genre en questions », actions qui se sont déroulées à Grenoble en 2004, Ivry et Strasbourg en 2006.

# TOGE

TRAVAIL  
ORGANISATION et  
GENRE



---

Directeur de la publication

Arnold Migus

---

Directrice de la rédaction

Geneviève Hatet-Najar

---

Coordination scientifique

Anne Saouter  
[anne.saouter@cnrs-dir.fr](mailto:anne.saouter@cnrs-dir.fr)

---

Coordination éditoriale

Véronique Rousseau  
[veronique.rousseau@cnrs-dir.fr](mailto:veronique.rousseau@cnrs-dir.fr)

---

Crédit photos

© Mission pour la place des femmes  
© CNRS Photothèque - Christophe Lebedinsky (p. 3)  
© CNRS Rhône-Auvergne  
© CNRS Midi-Pyrénées  
© John Pusceddu, Communication, CNRS Délégation Côte-d'Azur  
© CNRS Provence et Corse  
© CNRS Paris A

---

Édition

**Mission pour la place des femmes au CNRS**

Geneviève Hatet-Najar  
[genevieve.hatet-najar@cnrs-dir.fr](mailto:genevieve.hatet-najar@cnrs-dir.fr)

Secrétariat : 33 (0)1 44 96 47 08

Masha Albertini  
[masha.albertini@cnrs-dir.fr](mailto:masha.albertini@cnrs-dir.fr)

---

Conception graphique

Nid Éditions – [www.nid.fr](http://www.nid.fr)



LES ACTES DES  
ATELIERS SCIENTIFIQUES  
PLURIDISCIPLINAIRES  
DU CNRS

# TOGÈ

TRAVAIL  
ORGANISATION et  
GENRE

ont été édités par  
la Mission pour la place des femmes au CNRS

[www.cnrs.fr/mission-femmes](http://www.cnrs.fr/mission-femmes)



CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE  
3, RUE MICHEL-ANGE 75794 PARIS CEDEX 16 TÉL. : 01 44 96 40 00 TÉLÉCOPIE : 01 44 96 53 90