

**CENTRE DE RECHERCHES SOCIOLOGIQUES ET POLITIQUES DE PARIS  
(CRESPPA)**

*Equipe Genre, Travail, Mobilités*

Site Nanterre : Université Paris Ouest Nanterre La Défense  
Bâtiment K, 200 avenue de la République  
92000 NANTERRE  
E-mail : [fortino.sabine@laposte.net](mailto:fortino.sabine@laposte.net)

**Mixité au travail, genre et conditions de travail :  
La construction sociale d'un processus**

**Sabine FORTINO**

Document destiné à l'ANACT, projet d'« Accompagnement du Réseau de l'Agence Nationale  
d'Amélioration des Conditions de Travail à la construction de la problématique  
Genre dans le cadre du Contrat de Progrès N°4 »

---

**Résumé :**

Sabine Fortino propose un état des lieux de la mise en œuvre de la mixité au travail, axant son propos autour de trois points nodaux : 1) la mixité n'est pas l'égalité ; 2) la mixité ne signifie pas toujours un recul de la division sexuelle du travail ; 3) la mixité peut se déployer sur fond de maintien des stéréotypes sexués. Cependant, cette situation n'est en rien inéluctable si l'on considère la mixité en tant que processus social et en tant qu'enjeu majeur pour les entreprises comme pour la société en général. Sous certaines conditions, l'auteur soutient l'idée qu'il est possible de faire rimer mixité avec progrès social.

**Plan :**

**I) La mixité au travail, un processus qui traverse la société française**

*I.1) Une avancée en mixité à géométrie variable*

*I.2) La mixité au travail, objet de craintes et d'espoirs*

## **II) Contours et caractères de la mixité au travail aujourd'hui : un constat en demi-teinte**

*II.1) De l'exclusion à la discrimination : quand l'égalité se fait attendre*

*II.2) Le même emploi mais pas le même travail : ou le maintien inattendu de la division sexuelle des tâches dans l'espace mixte*

*II.3) Stéréotypes sexués, compétences féminines, aptitudes masculines : une mixité au travail sans inversion du genre*

## **III) Comprendre et accompagner le processus de mixité au travail : un enjeu social fort**

*III.1) La dénaturalisation des compétences, la mise à jour du travail réel : ou, comment introduire un trouble dans le genre*

*III.2) Améliorer les conditions de travail, préserver la santé, prévenir les risques psychosociaux : ou, peut-on faire rimer mixité avec progrès ?*

*III.3) Intensifier la mixité, éviter la dé-féminisation ou départ des hommes : ou, comment rendre durable l'avancée en mixité ?*

## **Conclusion**

## **Bibliographie**

### **I) La mixité au travail, un processus qui traverse la société française**

Le mouvement de féminisation de la population active est un des éléments qui ont changé de façon radicale le monde du travail. Entre 1960 et la fin des années 1990, plus de cinq millions de femmes supplémentaires ont ainsi investi le marché du travail et ce, malgré l'essor considérable du chômage et de la précarité survenu sur la même période. Certes, la féminisation du salariat s'est largement traduite par un renforcement de la structuration sexuée des emplois et une concentration des activités féminines. En effet, l'éventail des métiers féminins n'est pas aussi étendu que celui des métiers masculins : « en 2002, dix des 84 familles professionnelles regroupent encore plus de la moitié des emplois occupés par les femmes. A titre de comparaison, les dix premières familles professionnelles occupées par les hommes ne regroupent que 30% de leurs emplois » (Méron, 2005 : 252). De fait, les femmes sont très représentées (i.e, dans une proportion dépassant 63% et pouvant aller jusqu'à 99%) dans des métiers tels que : « agents d'entretien » (74,2%), « assistantes maternels, aides à domicile » (99%), « secrétaires » (97%), « professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive » (65%)...

Cependant, l'avancée en mixité est également avérée pour un grand nombre de métiers et ce, sur un laps de temps assez court (20 à 30 ans, tout au plus). Les factrices, les exploitantes agricoles, les conductrices de bus et de poids lourds, les femmes agents de sécurité, les surveillantes de maison d'arrêt masculine, les femmes policiers, les ingénieures, les magistrates, les chirurgiennes, les inspectrices des impôts... existent bel et bien désormais. Symétriquement, les hommes ont investi des fonctions dont parfois, la dénomination au masculin n'est pas encore usitée (sage-femme, assistante sociale...) et d'autres encore qui, il y a peu, étaient considérées comme de véritables ghettos féminins d'activité (instituteur en école maternelle, aide-soignant, éducateur jeunes enfants, caissier et vendeur en grandes surfaces, agent d'accueil...).

### *1.1) Une avancée en mixité à géométrie variable*

C'est un moment charnière que connaît notre société dans le traitement qui est traditionnellement accordé à la différence entre les sexes et qui s'observe de bas en haut de l'échelle sociale comme dans l'ensemble des sphères du social (l'école, le politique, le travail...). Historiquement, en effet, les territoires d'activité des hommes et des femmes étaient bien séparés et les espaces sociaux, marqués par la ségrégation sexuelle. Désormais, la mixité - que nous définirons ici comme « la mise en coexistence des deux sexes dans un même espace social » (Zaidman, 1992) - devient une réalité dans bien des secteurs, sans jamais atteindre partout la parité numérique. Sauf exception, la mixité professionnelle est tantôt « à hégémonie numérique féminine », tantôt « à hégémonie numérique masculine » ; elle est parfois proche de « l'équilibre » (du point de vue de la représentation statistique des deux sexes) ou au contraire, fortement déséquilibrée.

Ainsi, certains groupes professionnels connaissent une situation quasi-paritaire, comme dans le cas des magistrats et des avocats inscrits au barreau de Paris, par exemple. D'autres avancées en mixité s'établissent autour d'un rapport « un tiers/deux tiers » des effectifs. C'est le cas des inspecteurs des impôts qui vers la fin des années 1990 comprenaient plus de 37,5% de femmes (contre à peine 10% dans les années 1970), des médecins hospitaliers dont un sur trois est à présent une femme... Cependant, les situations les plus fréquentes dessinent une distribution sexuée bien plus inégalitaire, c'est-à-dire comprenant un groupe de sexe minoritaire « pesant » entre 15 et 25% des effectifs. Ainsi, on dénombre désormais près de 24% de femmes « chefs d'exploitation agricole », 18% de femmes inscrites à l'ordre des architectes, 18% de commissaires de police féminins, 16,5% de surveillantes de prison, 15% de femmes sapeurs-pompiers, 15% de chirurgiennes, 14% de femmes gardiennes de la paix, 13% de femmes dans le secteur des transports...

Il nous faut enfin évoquer ces bastions d'activité (masculins ou féminins) qui peinent à véritablement s'ouvrir à la mixité, telles les professions d'instituteurs à l'école maternelle (6,7% d'hommes), d'aide-soignants (10% d'hommes), d'assistantes-sociales (8% d'hommes), d'éducateurs de jeunes enfants (4% d'hommes), de chauffeurs-routiers (à peine 1% de femmes), de salariées du bâtiment (1% de femmes), de sapeurs-pompiers (1% de femmes chez les pompiers professionnels)... Parfois, les avancées à ce niveau sont à ce point limitées qu'on ne peut plus raisonner en pourcentage mais en chiffres réels. Ainsi, on dénombre un peu plus de 10000 femmes conductrices d'autocars, 1200 chauffeuses de camion, une centaine de conductrices de train, et 160 hommes exerçant le métier de sages-femmes.

A travers ces quelques exemples, on constate que de façon restreinte ou plus étendue, des hommes et des femmes partagent désormais la même activité professionnelle, qu'il s'agisse d'un travail qualifié ou pas. Avant d'aller plus loin dans l'analyse à ce niveau, notons qu'une périodisation précise de l'émergence de la mixité au travail est presque infaisable tant il est vrai que contrairement à la mixité dans d'autres champs sociaux (l'école dans les années 1970, le politique dans les années 1990), aucun décret, aucune loi ou circulaire administrative n'est intervenu pour en favoriser voire en imposer la réalisation<sup>1</sup>. On peut toutefois observer que lorsqu'une organisation professionnelle supprime des mesures légales visant à restreindre ou interdire l'accès des femmes à certains emplois, l'effet sur la mixité ne se fait pas attendre. La fonction publique fourmille d'exemples illustrant ce processus. A la Direction Générale des Impôts (DGI), la suppression des quotas féminins dans les concours intervient, pour la catégorie A, en 1965. Un peu plus de dix ans plus tard, le taux de féminisation de cette catégorie atteint 12,8% ; vingt ans plus tard, il est à 22,6% et en 1994, il s'élève à 37,5%. Le constat de la rapidité avec laquelle la main d'œuvre féminine s'est accrue suite à la levée du verrou légal se vérifie également pour les autres catégories (B et C). Du côté de l'administration pénitentiaire, c'est en 1998 que sont abandonnés les quotas restrictifs et que les prisons pour hommes s'ouvrent aux surveillantes (Malochet, 2005). La part des femmes parmi ces personnels de détention croît alors de façon spectaculaire, passant en seulement 10 ans, de 7 à 16,5%. De même, la levée des quotas restrictifs dans la Police nationale a favorisé l'avancée en mixité dans « le service actif » (on compte 16% de femmes, tous grades confondus dans ce domaine) mais d'autres mesures ont permis de limiter un processus qui, sans cela, aurait sans nul doute été bien plus massif. En effet, des conditions de recrutement fondées sur des critères physiques (Cf.,

---

<sup>1</sup> A partir de 2001, on assiste à un regain législatif en matière d'égalité professionnelle : Cf., la Loi sur l'égalité professionnelle d'avril 2001, la loi du 17 novembre 2001, l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle... mais il est sans doute encore un peu tôt pour que ces avancées législatives, progressivement négociées dans les entreprises, commencent à produire des effets conséquents.

une taille minimale exigée), ou encore, des évaluations des performances des femmes aux épreuves sportives des concours plus sévères, ont freiné durablement le recrutement policier au féminin (Pruvost, 2007). Dans le reste du monde du travail, l'avancée en mixité s'est faite de manière nettement plus diffuse - on aurait presque envie de dire, une femme après l'autre - et sur une plus longue période. Il a en outre été profondément inégal suivant les secteurs d'activités (technique ou tertiaire) et suivant les métiers.

### *1.2) La mixité au travail, objet de craintes et d'espoirs*

Ce mouvement paradoxal de mixité numérique est important mais il ne doit pas nous faire oublier l'essentiel : la mixité ne procède jamais de l'évidence parce qu'elle est une question chargée d'enjeux symboliques et politiques, qui renvoie très directement à la façon dont notre société traite la question de la différence des sexes. Mettre ensemble ou au contraire séparer les hommes des femmes n'est jamais neutre au sens où les valeurs, les normes sociales et parfois même la morale président à ce choix. A un niveau politique, la promotion de la mixité a été un enjeu important pour le féminisme institutionnel (ou féminisme d'Etat), incarné notamment par le Ministère des Droits de Femmes d'Yvette Roudy, pensée comme un élément indispensable de toute politique de défense de l'égalité entre les sexes. Rappelons en effet que ce Ministère, dans la foulée de la Loi de 1983 sur l'égalité professionnelle, avait lancé une vaste campagne à destination des jeunes en formation, pour promouvoir la mixité autour du slogan, « Les métiers n'ont pas de sexe, orientons-nous toutes directions !

Longtemps, l'entreprise s'est tenue éloignée de ces considérations humanistes/sociétales. Mieux, pour les individus comme pour les groupes sociaux qui la composent, la mixité ne cesse de poser question. Faut-il la favoriser ou au contraire la restreindre ? L'avancée en mixité va-t-elle favoriser les échanges au sein d'un collectif de travail, ou produira-t-elle des conflits ? Bousculera-t-elle favorablement les habitudes ou fera-t-elle perdre complètement les repères communs ? Ces questionnements n'ont rien d'exceptionnels. Sans doute n'est-il pas vain de rappeler que l'entrée des femmes dans certains métiers a, au cours de l'histoire, suscité des grèves et des conflits - les ouvriers craignant la réduction des salaires et la moindre reconnaissance des qualifications (Maruani, 1992) ; que le discours sur la féminisation des professions entraînant une baisse du prestige de ces dernières n'a pas totalement disparu (Cacouault, 2001).

Ce n'est que très récemment, à partir du milieu des années 1990, qu'ont émergé des approches bien plus favorables à la mixité professionnelle, la considérant cette fois comme un élément important de la performance et de la compétitivité des entreprises. Ainsi, en introduction à la présentation du « Label Egalité », Catherine Vautrin, alors Ministre

déléguée à la Cohésion sociale et à la Parité, déclarait : « *Il est loin le temps où le travail des femmes n'était qu'une force d'appoint. Aujourd'hui les femmes, autant que les hommes, sont des actrices essentielles de notre économie. Plus personne ne remet en cause leurs compétences, leur capacité d'innovation et de création* ». Certains responsables de grandes entreprises semblent également prendre « fait et cause » pour l'intégration des femmes, à l'instar de David Crisp<sup>2</sup> qui considère qu'elles constituent « *aujourd'hui le facteur critique de différenciation et de succès* » pour une entreprise (Séhili, 2008 : 145) ; quant aux études en Sciences de la gestion, pour l'essentiel nord-américaines, qui se multiplient sur ce thème ces dernières années, elles dressent un portrait pour le moins élogieux voire dithyrambique, des effets produits par l'avancée en mixité dans les entreprises. Performance commerciale et économique, performance organisationnelle, performance financière... c'est sur toutes ces dimensions que l'avancée en mixité produirait des effets notables (Achin, Méda, Wierink, 2005).

A côté voire en marge de ces discours quasi-incantatoires, la façon concrète dont les structures professionnelles réagissent le plus souvent à la mixité révèle qu'elles ne sont que très rarement préparées à l'arrivée de femmes dans un milieu masculin, d'hommes en territoire féminin et le constat reste vrai s'agissant des organisations syndicales. Cette « impréparation » est sans nul doute multi-causale. On l'a dit, le processus a longtemps revêtu un caractère presque spontané - doté(e)s de diplômes et de formations plus diversifiés qu'auparavant, des hommes et des femmes sont venus frapper aux portes des entreprises, sans que leur arrivée n'ait véritablement été anticipée ni franchement souhaitée, à de rares exceptions près. Plus largement, il faut remarquer que la mixité professionnelle souffre d'une sorte d'impensé ou plutôt d'une confusion sur le sens qu'elle revêt aujourd'hui. On considère souvent, en effet, que la mixité est un objectif (porté par les politiques publiques, les négociations d'entreprise, les associations féministes, etc.) qui, dans une certaine mesure, se suffirait à lui-même au sens où, une fois atteint, il témoignerait d'une avancée considérable en matière d'égalité entre les sexes<sup>3</sup>. Dans ce schéma d'analyse, la mesure de la progression de la mixité professionnelle serait en même temps, l'indicateur pertinent de la progression de l'égalité. Or, cette approche a, selon nous, le tort de masquer le fait que dans un espace mixte, les rapports sociaux entre les sexes, les tensions, les antagonismes... ne disparaissent pas, ils se redéploient, se redessinent, se reconfigurent dans un autre contexte. Et l'égalité entre les sexes n'est pas toujours au rendez-vous de ces nouvelles situations de travail. Là encore, la confusion qui est souvent faite entre mixité et égalité peut empêcher les organisations professionnelles de penser et

---

<sup>2</sup> David Crisp est vice-président des Ressources Humaines de l'entreprise La Baie (cité par D. Séhili, 2008, p.145).

<sup>3</sup> Les bilans d'égalité professionnelle que les grandes entreprises dressent chaque année témoignent de ce glissement entre mixité et égalité - chaque avancée en matière de féminisation étant interprétée comme allant dans le sens d'une réduction des inégalités sexuelles.

anticiper les effets inattendus voire contradictoires de la mixité au travail que nous allons évoquer à présent, en mobilisant les résultats des différents travaux empiriques que nous avons réalisés, dans des entreprises privées et publiques<sup>4</sup>, ainsi que les données produites par la sociologie sur ce domaine ces dernières années.

## **II) Contours et caractères de la mixité au travail aujourd'hui : un constat en demi-teinte**

Ainsi, l'analyse va se déployer autour de trois grands axes :

- la mixité n'est pas l'égalité
- la mixité des emplois n'est pas synonyme de la mixité du travail
- la mixité n'efface pas les stéréotypes sexués ni les systèmes de genre des organisations

### *II.1) De l'exclusion à la discrimination : quand l'égalité se fait attendre*

C'est en étudiant à quelles conditions voire à quel prix pour les acteurs sociaux s'effectue le passage de l'espace ségrégué à l'espace mixte, que l'on peut saisir au plus juste le processus de mixité en cours. Et le premier constat que l'on peut dresser ici est sans appel : l'avancée en mixité, quand elle se traduit par une progression de la part des femmes dans des secteurs et des activités où traditionnellement elles étaient absentes ou faiblement présentes, se construit sur fond d'inégalités sexuelles récurrentes en matière d'embauche et de promotion. En d'autres termes, les femmes paient au prix fort leur ticket d'entrée dans les travaux des hommes. Ainsi, l'étude systématique des niveaux de qualification respectifs des hommes et des femmes d'une des entreprises étudiées<sup>5</sup> montrait qu'aux trois niveaux de classification interne (exécution/maîtrise/encadrement), les femmes sont systématiquement plus dotées scolairement que les hommes. Par exemple, plus des trois quarts des cadres féminins possédaient au minimum une maîtrise de l'enseignement supérieur contre un peu plus de la moitié des cadres masculins. De même, plus de 20% des agents de maîtrise féminins possédaient un diplôme de niveau « Bac+2 » (contre 15% des hommes), 20% étaient bachelières (contre 16% de bacheliers). On dénombrait enfin plus d'un tiers de bachelières chez les agents féminins d'exécution mais seulement 20% du côté de leurs collègues masculins. De même, on pouvait constater que l'entreprise embauchait ses salariées d'exécution sur la base d'une qualification précise, spécialisée et dûment certifiée par la détention d'un diplôme de l'Education Nationale mais qu'elle se satisfaisait

---

<sup>4</sup> Fortino S., « De la ségrégation sexuelle des postes à la mixité au travail : étude d'un processus », *Sociologie du travail*, n°4/99, pp. 363-384, 1999 ; Fortino S., *La mixité au travail*, La Dispute, Paris, 2002 ; Frétigné C., Fortino S., Charles F., « Favoriser l'entrée des femmes dans l'entreprise, dans des secteurs d'activité non traditionnellement féminins », Recherche-action, CNIDFF, 2003.

<sup>5</sup> Il s'agit ici d'une grande entreprise publique à caractère technique, proposant à la fois des emplois de production, de transport et de commercialisation des produits qu'elle fabrique ou importe.

d'un certain flou s'agissant des formations initiales masculines. Ainsi, nombre de salariés masculins employés comme électricien ou plombier n'avaient pas suivi d'études leur conférant une véritable compétence technique dans ces domaines - leurs savoir-faire en matière de réparation d'ascenseur, de construction mécanique ou encore de télécommunications, par exemple, étant considérés comme suffisants au moment du recrutement. Ce même flou se retrouvait dans le secteur tertiaire. Employés dans le domaine de la gestion et de l'administration des contrats avec la clientèle, leur expérience en ce domaine était nulle avant leur embauche. C'est sur le tas et/ou en passant par une formation interne que le nouvel entrant était censé apprendre son métier.

Ce type de pratiques n'a rien d'exceptionnel dans le monde du travail, ni dans cette entreprise en particulier, à ceci près que les pratiques de recrutement des salariées féminines n'étaient en rien comparables. Pour occuper un emploi de comptable, l'agent féminin recruté devait pouvoir se prévaloir d'une qualification conforme dans ce domaine et surtout du diplôme correspondant<sup>6</sup>. Le constat restait le même s'agissant des techniciennes (formées en lycée technique et titulaires du Bac), des secrétaires, des chargées de clientèle, etc. A défaut, et le cas s'est présenté plusieurs fois au cours de l'enquête, l'entreprise incitait les prétendantes à une embauche à repasser par un cycle de formation et ce, même si le niveau scolaire exigé (généralement le CAP) était inférieur à celui déjà détenu.

Il est bien d'autres façons d'appréhender les mécanismes de discrimination sexuelle à l'œuvre dans les processus de recrutement des organisations professionnelles connaissant une avancée en mixité. Dans l'administration publique, par exemple, le constat d'une moindre réussite des femmes aux épreuves orales des concours est assez fréquemment établi dans nombre de ministères (Boigeol, 1993 ; Fortino, 1999 ; Cacouault-Bitaud, 2005). De même, le maintien de certains quotas sexués restrictifs, implicites ou explicites, permettent de limiter une avancée en mixité perçue comme problématique, comme dans le cas des métiers policiers les plus exposés au travail sur la voie publique et à l'usage de violence légale (Pruvost, 2005) ou dans celui des surveillantes de maisons d'arrêt masculine (Malochet, 2008). Enfin, et même si cela est interdit, la formulation de certaines offres d'emploi ne laisse pas de doute sur le sexe du candidat recherché (Sehili, 2008).

Plus sévèrement sélectionnées à l'abord des emplois, les femmes vont également connaître des freins multiples dans leurs déroulements de carrière. Moins souvent promues que leurs collègues masculins, plus fréquemment bloquées dans un type d'emploi ou de fonctions ne

---

<sup>6</sup> Dans d'autres entreprises, il peut être fait un constat différent sur les exigences requises en matière de qualification. Par exemple, certaines entreprises ayant une politique volontariste en matière de mixité professionnelle peuvent recruter, pour occuper des fonctions de base, des femmes avec des formations non-techniques (coiffure, secrétariat, santé, social...). Le constat reste en revanche le même s'agissant des mécanismes inégalitaires en situation de mixité, notamment du point de vue des salaires et des « promotions » (Forté, Niss, Rebeuh, Tribby, 2005).

permettant pas l'accès aux fonctions de management, les femmes des organisations étudiées ne bénéficient que rarement des mécanismes de cooptation directe (permettant d'obtenir une promotion sans passer par la mise en concurrence ni l'examen « méritocratique » des compétences). De même, dans les emplois n'offrant pas de véritables possibilités d'évolution de carrière, les inégalités sexuelles se déploient sur d'autres objets, d'autres domaines, qui sont loin d'être anecdotiques car ils touchent de près à la question des rémunérations. Par exemple, dans le secteur du nettoyage industriel - secteur connaissant une hégémonie numérique féminine ancienne - c'est la qualité de l'emploi qui sera l'enjeu principal : temps partiel pour les femmes, temps complet pour les hommes avec pour corollaire, un salaire partiel pour les unes, des salaires « pleins » pour leurs collègues masculins (Angeloff T., Arborio A-M., 2001).

Cet ultime exemple permet d'observer que l'avancée en mixité, lorsqu'elle se fait par l'entrée des hommes dans des milieux traditionnellement féminins, ne produit pas les mêmes effets que dans le cas des femmes s'intégrant en milieu masculin. En effet, du strict point de vue de l'égalité professionnelle, les hommes qui font le choix d'une mobilité de genre ne semblent pas en pâtir, bien au contraire. Nombre d'études tendent à montrer que loin de freiner leur recrutement, les organisations professionnelles ont même tendance à leur faire des appels du pied<sup>7</sup>, considérant qu'une plus grande mixité serait une richesse pour les équipes en place. Plus largement, l'étude des déroulements de carrière masculins révèlent « un processus classique où les hommes minoritaires deviennent majoritaires dans les fonctions hiérarchiques » (Bessin, 2008 : 368). Ainsi, par le biais de la promotion interne, les aides-soignants sont bien plus nombreux que les aides-soignantes à devenir infirmiers (Arborio, 2005), les instituteurs en maternelle occupent également fréquemment la fonction de directeur d'école (Jaboin, 2008), et dans le travail social, les hommes passent plus vite que les femmes dans les fonctions d'encadrement (Bessin, 2008).

En réalité, la coexistence entre les sexes que suppose la mixité n'égalise nullement les situations professionnelles des hommes et des femmes. Et l'on pourrait résumer un tel phénomène par ces quelques mots : là où s'arrête l'exclusion, commence la discrimination.

## *II.2) Le même emploi mais pas le même travail : ou le maintien inattendu de la division sexuelle des tâches dans l'espace mixte*

Un second résultat majeur des études empiriques sur l'avancée en mixité tient dans la mise en évidence d'un phénomène assez inattendu : la mixité de l'emploi n'est pas synonyme de

---

<sup>7</sup> Dans le cas des métiers au contact direct de la petite enfance (0-7 ans), ce constat est à nuancer. Si les directions de ce type d'établissement semblent plutôt favorables à l'intégration d'hommes dans les crèches, les haltes-garderie, les centres aérés... les professionnelles en poste développent davantage un discours de méfiance et de soupçon à l'égard des hommes (Murcier, 2005 ; Herman E., 2005)

mixité au travail. Dit autrement : « on peut avoir le même métier sans faire le même métier » (Guionnet, Neveu, 2004 : 147) et l'on peut appréhender ce fait de différentes manières. Ainsi, sous les intitulés *officiels* de postes, identiques pour les hommes et les femmes, une différenciation intervient malgré tout dans le travail *réel* effectué par les unes et les autres, dans la répartition sexuelle des tâches, des missions et des espaces de travail. Parmi les exemples presque emblématiques de ce processus, on pourrait citer le cas des magistrats dont la composition sexuelle des effectifs, cela a été dit, est désormais quasiment paritaire. La différenciation sexuelle en actes va se situer, à un premier niveau d'analyse, dans les affectations des juges. Au Parquet, la magistrature est plutôt masculine alors qu'au Siège, la part des femmes est plus importante. Elle s'observe, à un second niveau, dans les domaines d'intervention respectifs des magistrats. Au sein du Siège, les femmes captent la grande majorité des emplois de « Juge des enfants » (72% de ces juges sont des femmes), des fonctions de « Juge de Tribunal de Grande Instance » (68% de femmes)... Au sein du Parquet, on va retrouver, de façon strictement inversée, ce déséquilibre notamment dans les fonctions de « Substitut » et de « Juge d'instruction » qui sont sur-investies par les hommes. Pour les médecins hospitaliers, c'est au niveau de la spécialité médicale du praticien que va s'opérer la première forme de distinction sexuelle. Si désormais, le tiers des médecins à l'hôpital sont des femmes, on ne retrouve pas un tel « sex-ratio » dans l'ensemble des domaines médicaux : on dénombre ainsi 2% de femmes en « chirurgie orthopédique » mais 60% en « dermatologie », 40% en « ophtalmologie » et en « psychiatrie » contre moins de 5% en « chirurgie viscérale », moins de 10% en « otorhinolaryngologie » ou en « pathologie cardio-vasculaire » (Picot, 1995). Quant aux spécialités chirurgicales - longtemps domaine exclusif des hommes - on dénombre aujourd'hui 23% de femmes en exercice, « mais si l'on soustrait les femmes gynécologues obstétriciennes et ophtalmologistes, cette proportion tombe à moins de 15% » (Bercot, Mathieu-Fritz, 2008 : 177).

Les ingénieur(e)s étudié(e)s connaissent également ce phénomène. Déjà minoritaires dans la profession, les ingénieures sont en outre massivement concentrées dans les fonctions d'ingénierie de recherche et de développement (R&D) alors qu'elles sont quasi absentes dans les unités de production industrielle qui impliquent des activités d'ingénierie liées au lancement, à la surveillance technologique ou la maintenance des installations productives. Et au sein de l'unité R&D, s'opère une nouvelle forme de division sexuelle qui intervient, cette fois, au niveau des domaines d'investigation scientifique de ces ingénieurs-chercheurs. Plus ces domaines sont éloignés des objectifs techniques de la production industrielle et plus l'on trouve de femmes - la majorité des ingénieures de R&D étant davantage présente dans des services dont le domaine de recherche est, notamment, les mathématiques

appliquées (utilisées, par exemple, dans l'élaboration de statistiques appliquées au réseau commercial de l'entreprise) ou l'informatique appliquée aux télécommunications, à la sûreté des réseaux et aux outils de dialogue informatique... De même, le service d'ingénierie le plus féminisé de cette unité est celui où s'effectuent des investigations documentaires (permettant à l'entreprise de se constituer une vaste banque de données) et des recherches en sciences sociales (Fortino, 2002).

Or, ce qu'y observe « en haut » de la pyramide des qualifications, se retrouve également « en bas », comme dans l'emploi ouvrier, par exemple. Ainsi, dans les entreprises qui ont connu une avancée en mixité dans les emplois industriels de base, des études monographiques fines sur la région Alsace ont montré que des « bastions masculins subsistent tels que le réglage, l'outillage, la conduite des machines ou encore la maintenance » (Forté, Niss, Rebeuh, Tribby, 2005 : 2) – les femmes occupant fréquemment des emplois de conditionnement et d'emballage, se voyant également restreindre quantité de manipulations techniques. « Certains travaux comme les soudures manuelles sont « réservés » aux femmes, à moins qu'elles ne soient autorisées à effectuer que les soudures sur robots, considérées comme plus répétitives » (ibidem : 2).

Plus largement, ce que révèlent les études empiriques sur la mixité « pratiquée » dans les organisations professionnelles, est la recréation plus ou moins spontanée d'« îlots d'activité » ou de territoires réservés à l'un ou l'autre sexe. Selon les univers professionnels, les logiques sociales sexuées à l'œuvre peuvent varier mais elles sont une constante, presque un invariant, qui se déploie sur quelques grands registres d'action, pensés et construits dans les organisations comme socialement contraires, opposés. Parmi ces grands registres qui renvoient aux principes désormais classiques de la division sexuelle du travail (Kergoat, 2004), on trouvera notamment les oppositions structurantes que nous allons développer ci-après:

- *travail technique, usage de la violence et travail de force contre travail de care, « de cœur et de corps »*
  - *travail autonome contre travail contraint, surveillé*
  - *fonctions hiérarchiques contre responsabilités et/ou expertise professionnelles*
- Traditionnellement, la distribution sexuelle inégale de la technique, de l'usage de la violence et de la force physique est une réalité sociale que l'on retrouve partout et de tous temps ou presque, comme l'ont bien montré les travaux d'anthropologie (Tabet, Héritier, etc.). Cette distribution vient justifier la séparation des deux sexes et leur confinement dans des activités sociales bien distinctes et complémentaires. Or, il est remarquable d'observer que l'avancée en mixité ne contrarie pas véritablement ce modèle social sexué. Ainsi,

exerçant ensemble dans le domaine de la santé, du travail social, de l'éducation de la petite enfance ou encore du nettoyage - soit des univers professionnels socialement connotés comme féminins et ouverts depuis peu à la mixité - hommes et femmes vont mettre en place toute une série d'accommodements de genre qui peu à peu prendront la forme d'une spécialisation sexuée. Ainsi, à l'hôpital, les infirmières et les aides-soignantes se déchargent volontiers sur leurs collègues masculins d'activités mobilisant la force physique, comme le déplacement de cartons, de chariots, de meubles, de malades (Arborio, 2005). Ce que font également les institutrices (qui confient en outre des tâches de « petit bricolage » aux instituteurs, Jaboin, 2008), les femmes de ménage qui vident les petites poubelles mais laissent les grands sacs à leurs collègues masculins (Angeloff, Arborio, 2001)... De même, les tâches plus ingrates professionnellement qui mobilisent l'usage de la force pour contraindre un patient dont l'état de conscience est altéré (Molinier, 2000) ou, pour s'opposer, physiquement si besoin, à l'agression d'un usager de l'hôpital en colère, incombent également et façon prioritaire aux hommes<sup>8</sup>. On ne s'étonnera pas, dès lors, que l'avancée en mixité dans les métiers où l'usage de la force, de la violence ou de la contrainte est pensée comme plus quotidienne ou comme faisant partie intégrante de la définition du métier (comme dans le cas de la police, des sapeurs-pompiers, des surveillants de prison, par exemple) soit plus lente et pose problème aux équipes en place. Comment exclure les femmes de ces activités ou les en préserver, alors qu'elles sont au cœur du métier ? Pour faire face à ces questionnements, se mettent alors en place toute une gestion « pratique » de la mixité, faite de prescriptions écrites ou plus informelles. Ainsi, dans la Police, on limitera la mixité des équipes à une seule femme par brigade sur la voie publique (ou par intervention) et on exclura totalement leur présence dans les CRS (Pruvost, 2007) ; dans certaines prisons, on posera une interdiction à la surveillance isolée d'un étage de détention par les femmes, et plus largement on limitera la fréquentation de la population détenue - les femmes étant alors affectées prioritairement aux tâches de surveillance par caméra interposée (c'est-à-dire sans contact direct avec les détenus) et seront exclues des tâches d'extraction (d'un détenu de sa cellule) et d'intervention (en cas de conflits avec un ou plusieurs détenus) (Malochet, 2008). C'est la faiblesse physique supposée des femmes qui

---

<sup>8</sup> On peut légitimement s'interroger sur le sens d'une telle spécialisation sexuée car lorsqu'un service n'accueille aucun homme, comment font les femmes ? Les études montrent qu'elles font « sans », au sens où elles assument sans trop de mal (ou en mobilisant la ruse et le contournement) ce type de tâches que les logiques de genre attribuent traditionnellement aux hommes. Ainsi, les infirmières ou les aides-soignantes, par exemple, peuvent se mettre à plusieurs pour déplacer des charges lourdes ou peuvent éviter d'être confrontées à la violence d'un patient par l'usage de pratiques plus invisibles ou « déviantes », comme par exemple : « isoler un patient dès les prémices de l'agitation en l'enfermant à double-tour dans sa chambre », ou encore « bidouiller les gouttes (...), tricher avec la prescription médicale, en rajoutant de l'haldol dans le potage » (Molinier, 2000 : 53). En d'autres termes, les infirmières anticipent sur le déclenchement d'une crise chez le patient - quitte à l'assommer ou l'abrutir sous l'effet des médicaments.

est alors invoquée pour justifier de telles restrictions ou interdictions dans l'exercice du métier et l'on attend des femmes qu'elles mobilisent d'autres types de compétences, des compétences plus féminines comme : la capacité d'écoute, l'empathie, la douceur, etc.

Ainsi, sans que cela ne soit véritablement une règle de métier, il est assez attendu que les femmes policiers assument une large part du travail d'assistance à la souffrance des victimes (femmes battues, violées, enfants maltraités...); de même, les sapeurs-pompiers confient prioritairement à leurs collègues féminines les activités de « secours aux victimes », comme aider une personne âgée qui vient de tomber dans la rue ou encore un individu, victime d'un malaise ou d'une agression... plutôt que l'extinction d'un incendie très violent (Pfefferkorn, 2006), etc. Symétriquement, dans les espaces traditionnellement féminins en voie de mixité, les femmes ont tendance à capter ces activités compassionnelles de care et à en limiter l'accès aux hommes. Et les arguments ne manquent pas pour justifier cette distinction sexuée, allant d'une incapacité « naturelle » des hommes à être doux, prévenants...à une véritable méfiance à leur égard. La mixité professionnelle dans les métiers de la petite enfance (comme éducateurs de jeunes enfants en crèche, animateurs en centres aérés, instituteurs en école maternelle...) revient alors, pour nombre de professionnelles en exercice, à laisser « entrer le loup dans la bergerie » selon l'expression particulièrement imagée de N. Murcier (2005), tant est forte la crainte que les hommes n'exercent des violences physiques et sexuelles sur les enfants. Là encore, des règles de fonctionnement de la mixité, plus ou moins formelles, sont mis en place par les équipes afin d'écarter tout soupçon. Dans cette logique, les hommes vont être dispensés (voire interdits) de toutes les tâches impliquant une proximité corporelle et affective avec les enfants (comme les laver, les habiller, les consoler, les surveiller pendant leur sommeil...) et vont les reporter sur leurs collègues féminines. Ils conserveront pour eux-même tout ce qui relève de pratiques plus éducatives que maternantes comme l'éveil, l'apprentissage de l'autonomie, l'accès à la culture, aux sports collectifs ou en extérieurs (Herman, 2007 ; Jaboin, 2008...); ils mobiliseront des techniques (pédagogiques, médicales, mécaniques, technologiques...) de haut vol plutôt que des aptitudes relationnelles prétendument innées dont logiquement ils ne peuvent se prévaloir, comme dans le cas des hommes sages-femmes qui n'éprouveront jamais dans leurs corps ce que peut vivre une parturiente (Charrier, 2007). On retrouve donc bien ici, sous une nouvelle modalité, ce rapport à la technique socialement construit comme masculin et qui rencontre, dans l'espace mixte, de nouveaux développements et ce, tant dans l'emploi non-qualifié que dans des fonctions plus prestigieuses ou reconnues. Ainsi, l'agent d'entretien masculin se réservera la cireuse ou la machine électrique (à nettoyer les sols), laissant balais, serpillières et éponges aux femmes - c'est-à-dire des ustensiles ne requérant aucune formation ni qualification préalable pour en

faire un bon usage, et dont elles sont censées être coutumières de par leurs fonctions dans l'espace domestique. De même, dans le travail social, les hommes rejèteront, pour se définir, la dimension de care dans leur travail et déploieront nombre de « techniques » à l'égard des publics en difficulté prétendument plus rationnelles.

- Même si nous le développerons moins ici, notons que la question de l'autonomie professionnelle et de l'autonomie au travail constitue également un élément fort de la différenciation sexuelle à l'œuvre dans les métiers en voie de mixité. C'est le cas des architectes, par exemple, dont « l'analyse sexuée des modes d'exercices professionnels fait ressortir la sur représentation des femmes architectes dans l'exercice salarié, au détriment de l'exercice libéral » (Lapeyre, 2008 : 195). De même, la proportion d'hommes infirmiers et d'hommes sages-femmes qui ont choisi d'exercer en libéral plutôt qu'en tant que salariés est proportionnellement plus importante que dans le cas des femmes exerçant ces mêmes métiers.

On peut observer que ces professionnels recherchent également une autonomie dans l'exercice même de leur travail, qui n'est pas (ou pas autant) revendiquée par les femmes en situation similaire. Lorsqu'on les interroge, les hommes sages-femmes revendiquent en effet la possibilité d'avoir plus de pouvoir dans leur travail (face aux médecins accoucheurs) mais ils souhaitent également pouvoir définir les contours de leur travail et les façons de faire avec les femmes enceintes eux-mêmes (c'est-à-dire sans référence à des collègues féminines, censées être dotées de compétences de genre en matière d'accouchement) (Charrier, 2007). C'est également l'argument de l'autonomie dans le travail - et ce cas précis, la « liberté pédagogique » - qui attire en premier lieu les instituteurs vers l'école maternelle (Jaboin, 2008). A un autre niveau d'analyse de l'autonomie (ou de son manque), notons que dans l'exercice du travail quotidien, une femme policier (et pas davantage un groupe de femmes policiers) ne peut agir seule, c'est-à-dire sans la présence d'un homme. Lorsqu'elles sont en mission sur la voie publique, les femmes doivent être accompagnées par un ou plusieurs collègues masculins mais l'inverse n'est pas vrai. « Ce n'est donc pas tant l'accès des femmes à la violence légale qui est restreint que leur autonomie dans l'usage de la violence (Pruvost, 2007 : 284.).

Ce manque d'autonomie au travail des femmes peut également aller jusqu'à subir une surveillance permanente de la part de leurs collègues masculins, comme dans le cas de l'administration pénitentiaire. Craignant en effet que l'intégration de surveillantes en détention produise des risques pour la sûreté et la sécurité en prison, les surveillants surveillent en permanence les faits et gestes de leurs collègues féminines (Malochet, 2008). Notons que le sentiment d'être surveillées et évaluées en permanence et ce, à partir de

critères d'évaluation plus sévères que ceux retenus pour les hommes, est largement partagé par l'ensemble des femmes interviewées en situation d'enquête. Une cadre explicitait assez bien ce sentiment en usant de la métaphore du saut à la perche : « Pour nous (les femmes) », disait-elle, « l'important n'est pas de passer la barre, il faut franchir sans toucher (...) qu'il n'y ait pas photo ». Aussi, si les désirs d'autonomie au travail des hommes trouvent souvent matière à se réaliser, on observe en revanche un contrôle assez fort des performances féminines, vécu comme des contraintes réelles et une limitation des marges de manœuvre au travail.

- Enfin, et cette ultime dimension de la différenciation sexuelle en actes dans les espaces mixtes rejoint largement la question des inégalités sexuelles, les fonctions de pouvoir restent l'apanage des hommes, y compris dans des secteurs où ils sont numériquement minoritaires et/ou présents depuis peu. Dans la plupart des études empiriques, on observe des stratégies masculines de mobilité verticale rapide et donc, de renoncement au métier initialement choisi. Ainsi, dans le travail social, à l'hôpital, dans l'éducation... les hommes quittent fréquemment « le travail de terrain » pour se consacrer à des fonctions d'encadrement. De fait, à l'instar de ce qui se passe dans le reste du monde du travail, « les femmes, à l'inverse des edelweiss, tendent à disparaître au fur et à mesure de la montée dans l'échelle du pouvoir » (Meynaud, 1988 : 71) et ceci reste vrai lors de l'avancée en mixité. Cela ne signifie pas nécessairement que l'accès aux responsabilités leur soit également refusée, bien au contraire. On le sait, près d'un cadre sur quatre est une femme et ce chiffre dépasse même les 30% si l'on s'en tient aux cadres non techniques des entreprises ou aux cadres de la fonction publique. Il arrive même, comme dans le cas de la Police Nationale, que l'avancée en mixité soit plus fort du côté des fonctions hiérarchiques (commissaires, officiers) que de celui des gardiens de la paix « lambda ». Cependant, dans la majorité des cas, la véritable différenciation sexuelle se situe dans l'exercice du pouvoir - pouvoir défini ici en tant que « gouvernement des hommes » pour paraphraser Foucault. Pour clore cette question du maintien et du déplacement des grands principes de la division sexuelle du travail, on retiendra qu'à chaque fois que l'un ou l'autre groupe de sexe investit un espace qui jusqu'à présent lui était interdit, on assiste à la constitution de nouveaux espaces ségrégués et à une nouvelle forme d'assignation sexuellement différenciée des tâches et des fonctions. Autrement dit, l'appartenance sexuelle des individus ne perd pas de sa pertinence dans un espace de travail en voie de mixité, au contraire. Elle fait toujours sens pour les acteurs sociaux comme pour les organisations.

### *II.3) Stéréotypes sexués, compétences féminines, aptitudes masculines : une mixité au travail sans inversion du genre*

Plus encore, il semblerait bien que l'expérience concrète de la mixité renforce le processus de « construction d'un sexe par l'autre » (Molinier, 2000) au sens où l'on attend des hommes « faisant un métier » de femmes de se comporter... « en hommes » et réciproquement, on attend des femmes qu'elles se comportent... « en femmes »<sup>9</sup> et ce, à partir de critères extrêmement traditionnels de la féminité et de la masculinité. Aux hommes, la force, l'autorité, le courage, la technique, le pouvoir, l'autonomie, l'absence d'émotion... aux femmes, le sens de l'écoute, la compassion, le dévouement, l'absence d'ambition personnelle, le travail sous contrainte... De fait, la définition du féminin et du masculin résiste à l'avancée en mixité, comme si le fait de travailler ensemble ne constituait pas une expérience significative ni, en tout cas, susceptible de remettre en cause cette vision duale et figée du genre. Mieux, les stéréotypes de sexe sont en permanence mobilisés (instrumentalisés ?) par les différents acteurs pour justifier l'intensification du processus de mixité au travail ou au contraire, pour le freiner ou le stopper.

Ainsi, en enquête, on ne peut manquer d'être frappé par la façon dont le groupe des hommes parle des femmes et, symétriquement, par les mots qu'utilisent les femmes pour évoquer leurs collègues masculins. Comment ne pas relever l'insistance de discours féminins extrêmement laudateurs sur les hommes (leurs qualités, leurs compétences...), sur le bienfait que leur présence procure au bureau d'études concerné ou au plateau téléphonique, au pool de secrétariat, etc. De fait, les femmes ont souvent tendance à valoriser l'intégration d'hommes dans des équipes de travail et à défendre l'avancée en mixité de métiers traditionnellement féminins<sup>10</sup> - toutes choses qui n'ont pas de véritable équivalent côté masculin. Sauf que dans un même mouvement, elles disqualifient complètement la situation antérieure, celle où les femmes restaient entre elles. Ainsi, selon la plupart des salariées rencontrées, ce qui caractériserait les femmes dans la vie et au travail est un certain nombre de qualités et de défauts naturels (surtout des défauts) qui rendraient quasi-insupportable le fait de ne travailler « qu'entre femmes ». Sauf exception,

---

<sup>9</sup> Cependant, il ne s'agit pas pour autant de s'affirmer en tant que femme, en « brandissant » sa féminité tel un étendard. La féminité est ici sans gloire au sens où, dans la valence différentielle des sexes (Héritier), les valeurs féminines s'incarnent souvent dans des comportements d'effacement de soi voire de soumission à l'autorité masculine. Ainsi, « rester femme » dans un monde traditionnellement masculin revient souvent à disparaître symboliquement et à ne pas s'inscrire dans des rapports de force ou de concurrence avec les hommes.

<sup>10</sup> Des discours plus ambivalents sur la présence des hommes existent également : du côté des aides-soignants, par exemple, les représentations se partagent entre l'idée que ce métier n'est pas fait pour eux car ils ne possèderaient pas les compétences de genre nécessaires à son bon exercice, et l'idée qu'il est bon pour l'hôpital, les services, l'ambiance... qu'il y ait plus d'hommes « aides-soignants » (Arborio, 2005). Le contre-exemple absolu de ce que nous avançons, et ce dans un contexte de « panique morale » sur les questions de la pédophilie (Herman, 2005), tient dans l'assimilation du masculin à une propension quasi innée à l'agression et la prédation sexuelles, à une incapacité à déssexualiser leurs pratiques (Murcier, 2005)

les qualificatifs que l'on retrouve dans chaque entretien féminin s'organisent ainsi : les femmes seraient douces, pas assez autoritaires pour être un bon chef, douées pour le contact avec la clientèle sauf en cas de conflit, méchantes (entre elles), jalouses, futiles, comploteuses, faibles physiquement, hypocrites, rapporteuses, faiseuses d'histoires, rancunières, boudeuses...

Certes, les représentations du masculin recueillies souffrent également de nombre de stéréotypes peu flatteurs. Cependant, le portrait social qui s'en dégage tend plutôt à constituer le collectif masculin comme rassemblant de bons collègues de travail avec des défauts, c'est entendu, mais sans qu'aucun de ceux-ci ne soit totalement rédhibitoire (ou invivable). Ainsi, les hommes seraient : francs et directs, parfois violents (mais c'est mieux que de se faire la gueule pendant des mois), physiquement forts (plus forts que les femmes), rigolos, grossiers (dans leur langage), rudes, solidaires entre eux, peu soigneux mais travailleurs, dynamiques, séducteurs, serviables (voire galants), disponibles (ils ne comptent pas leur temps), ne parlant que de foot et de voitures... Si les hommes rencontrés partagent ces représentations sociales du féminin et du masculin, ils n'adoptent pas pour autant les mêmes attentes que les femmes en matière de mixité, loin s'en faut. Dans une large mesure, les femmes attendent des hommes et de l'avancée en mixité, qu'ils participent de la régulation d'un collectif féminin qui serait rongé par des conflits larvés, par une affectivité débordante, par l'absence de reconnaissance sociale... Les hommes, en revanche, y voient un risque pour la dynamique de leurs collectifs de travail, comme si la présence de femmes pouvait y porter atteinte, affaiblir leur solidarité, annuler leur sociabilité. Ainsi, le discours de ce technicien d'exécution, âgé de 41 ans est symptomatique de cette crainte masculine, lorsqu'il déclare : « Nous avons une femme qui est (agent technique) mais c'est une exception, c'est expérimental (...) Maintenant, si ça devait se généraliser, si ça devait s'amplifier, le fait de mettre des femmes « monteur » ou « contremaître »... je sais pas ce que ça pourrait donner (...) C'est un petit rapport de forces hommes / femmes qui se créerait. Parce que quelqu'un qui est isolé, il a plus tendance à s'effacer. Alors peut-être qu'en gros (...) ça créerait des... pas des conflits, mais des petits accrochages ». Sa collègue, « l'exception » qui fête tout juste ses 24 ans, refuse l'idée d'une inévitable guerre des sexes et préfère une explication du refus de mixité plus centrée sur le collectif de travail et son fonctionnement : « (mes collègues n'accepteraient pas) trois, quatre ou cinq femmes (parmi eux) (...) Je crois qu'après ils ne se sentiraient plus chez eux (...) cela les dérangerait dans leurs petites habitudes de se raconter des blagues (...) Cela les braquerait plus ».

De fait, l'avancée en mixité des métiers traditionnellement masculins, lorsqu'elle est restreinte à la présence d'un seul individu de l'autre sexe<sup>11</sup>, est mieux tolérée mais elle se fait au prix d'un renoncement à la moindre mobilité de genre. Rien ne doit changer (ou presque) au motif d'une situation – l'arrivée de femmes – vécue, finalement, comme une intrusion dans le monde des hommes. Pour que les hommes « se sentent chez eux » et qu'il « n'y ait pas de petits accrochages », il faut que les femmes acceptent de se plier aux petites habitudes de leurs collègues, de rire ou ne pas écouter leurs blagues. De nombreux récits de femmes (et d'hommes) évoquent une période d'apprentissage aux codes et normes masculins pendant laquelle, les femmes sont testées par leurs collègues à l'aide de plaisanteries d'un goût incertain et de réflexions provocatrices de type : « Qu'est-ce qu'une femme vient faire ici ? », « Tu t'es pas trompée de service ? », « Tu es la nouvelle secrétaire ? »... Ces plaisanteries vont de la disparition d'objets personnels, à l'affichage de posters à caractère pornographique, en passant par des pratiques plus violentes. Ainsi, une dessinatrice racontait qu'une de ses collègues avait été enfermée une après-midi entière dans un placard. Il va sans dire que les femmes concernées avaient tout intérêt à faire preuve d'humour ou de patience pour supporter tout cela avec le sourire - le sourire étant même la condition impérative pour l'intégration au groupe car la rébellion ou la lassitude trop visible entraînant de nouveaux jeux, parfois pires.

Plus largement, ce qu'a révélé l'analyse du maintien, en milieu mixte, de la division sexuelle du travail et des stéréotypes est la prégnance des systèmes de genre en entreprise. En effet, les organisations professionnelles ont un genre au sens où elles fonctionnent sur des critères d'évaluation des individus et de leurs performances (ou de leur disponibilité), sur une répartition du travail et des tâches, sur des identités professionnelles voire des idéologies de métier qui puisent directement, pour se construire, dans la dynamique des rapports sociaux de sexe. Ainsi, une véritable mythologie professionnelle, savamment transmise de générations en générations de professionnels, érige une sorte de rempart symbolique à l'avancée en mixité. Quelques exemples : l'image des « soldats du feu » chez les sapeurs-pompiers pourrait être largement érodée par le fait que la grande majorité de leurs interventions ne concerne pas les incendies (mais plutôt le secours aux victimes) et pourtant, c'est l'argument principalement mis en avant pour freiner l'avancée en mixité ; le mythe du policier « cow-boy » devant faire un usage quotidien de la contrainte physique et de la violence est également battu en brèche par le réel quotidien du travail policier (où l'on

---

<sup>11</sup> En ce cas, cette femme « exceptionnelle » devient en quelque sorte la mascotte du groupe, on lui donne un surnom gentil, comme la « Schtroumpfette », la « petite », « le bébé »... Les relations du collectif masculin avec elle sont, dans la plupart des cas, très conviviales, souvent paternalistes... mais elles peuvent aussi dégénérer au sens où une femme isolée n'est pas en mesure de contrer l'hostilité de ses collègues, ni les situations de harcèlement moral ou sexuel.

n'a qu'assez rarement l'occasion de faire un tel usage de soi) et pourtant, là encore, il fonctionne comme un frein efficace à l'intégration en masse de femmes policiers ; la représentation communément admise des métiers techniques censés mobiliser sans relâche la force physique individuelle des salariés est là encore à nuancer car fréquemment le travail impliquant la force est pris en charge collectivement ou par une aide mécanisée. Pourtant, c'est un argument qui fait sens pour s'opposer à l'avancée en mixité. Réciproquement, les métiers féminins connaissent également ce type d'idéologies de métier qui vont produire à peu près les mêmes effets que précédemment. Par exemple, en constituant l'amour maternel en modèle de bons comportements vis à vis de la très petite enfance, on exclut assez aisément les hommes. C'est pourquoi, lorsque les organisations professionnelles mobilisent les compétences sexués pour justifier la distribution du travail, lorsqu'elles perpétuent (ou ne remettent pas en cause, c'est selon) les « mythes » professionnels, elles tiennent un rôle essentiel dans la façon dont l'avancée en mixité se déploie dans le monde du travail.

On pourrait également avancer l'idée que le genre d'une organisation s'évalue encore à la disposition physique, spatiale, d'un lieu de travail. Un seul vestiaire, une seule salle de repos... peuvent poser problème en cas d'avancée de la mixité. Que dire alors de l'absence totale de toilettes comme dans le cas des conducteurs de train, par exemple, qui ont pris l'habitude d'uriner sur l'avant de la locomotive, faute de disposer d'espaces appropriés (et qui leur seraient réservés) sur les quais et dans les dépôts et faute de temps, entre deux périodes de conduite, pour pouvoir aller jusqu'aux locaux sous gare ? Il va sans dire que de telles pratiques sont inenvisageables pour les conductrices de train.

### **III) Comprendre et accompagner le processus de mixité au travail : un enjeu social fort**

Malgré un état des lieux en demi-teinte, la mixité au travail constitue un enjeu social fort, qui a singulièrement pris de l'ampleur ces dix dernières années, suscitant des recherches nombreuses, relançant des phases répétées et intenses de négociations dans les entreprises... Ainsi, il est désormais possible d'avancer quelques pistes de réflexion nouvelles sur une avancée en mixité saisie ici comme *un processus*, c'est-à-dire comme une dynamique en cours de déploiement dont les formes et les modalités concrètes de réalisation ne sont pas données d'avance et sur lesquelles on peut agir. Or, comme nous avons tenté de le montrer, la mixité en tant que processus concerne *autant* les hommes que les femmes car les dynamiques sociales du genre et de la division sexuelle du travail affectent le rapport au travail et la légitimité professionnelle des acteurs sociaux et ce, quel que soit leur sexe. Cela a été dit, les hommes qui travaillent au contact de la petite enfance sont la proie du

soupçon (de maltraitance, de violences sexuelles...), ceux qui s'inscrivent dans des orientations plus artistiques, subissent des doutes quant à leur orientation sexuelle (Divert, 2008), ceux qui exercent dans les métiers du soin, avec les femmes et sous le regard des femmes, sont sommés de se dispenser du travail compassionnel auprès des malades ou des familles pour se consacrer à un rôle bien plus viril, un rôle d'autorité voire de force. Symétriquement, les femmes policiers ou pompiers qui se voient attribuer, *parce que femmes*, les activités d'aide aux victimes, le travail émotionnel... et dans le même temps, se voient restreindre par leurs collègues masculins l'accès à ce qui constitue la part la plus noble du métier - le feu, l'interpellation - font l'expérience d'une mixité au travail partielle, très incomplète, qui ne les satisfait pas car si elles ont choisi une telle orientation professionnelle, ce n'est pas pour se retrouver confrontées à de telles assignations.

III.1) *La dénaturalisation des compétences, la mise à jour du travail réel : ou, comment introduire un trouble dans le genre<sup>12</sup> ?*

Le genre est un construit social qui attribue à chaque sexe des valeurs et des comportements particuliers et il est aussi, on l'a vu, un principe d'organisation sociale qui hiérarchise le masculin et le féminin. Or, c'est justement parce qu'il est un construit social qu'il est possible d'agir dans ce domaine en dénaturalisant les compétences sexuées qui font sens de façon si aiguë en entreprise et en montrant que les qualifications des hommes et des femmes sont le produit d'une formation. En effet, une femme qui n'a jamais eu d'enfant n'a aucune compétence innée particulière pour aider une parturiente et c'est au contraire la *formation reçue* qui lui permet d'être efficace lors d'un accouchement. De même, on oublie souvent que la compassion des personnels soignants, érigée en qualité féminine suprême, exige un long travail sur soi ainsi qu'un travail du collectif d'infirmières. On en a pour preuve que les débutant(e)s en sont fréquemment dépourvus et développent des stratégies d'évitement des malades, par peur de l'affrontement ou pour surmonter le dégoût éprouvé à la vue des corps blessés ou souillés (Molinier, 2006). C'est peu à peu que seront acquis les savoirs et savoirs-faire nécessaires pour accomplir un travail satisfaisant pour le malade et protégeant l'infirmière de la souffrance psychique. Symétriquement, tous les hommes ne sont pas dotés d'une force physique naturelle exemplaire et s'emploient, grâce à un certain nombre de *ficelles de métier*, à contourner ce qui peut, dans certains cas, être un handicap. On pourrait également évoquer, à ce sujet, la mobilisation de stratégies viriles défensives observables dans nombre de métiers masculins comportant des risques pour la santé physique des travailleurs (Dejours, 1993). Pour ces travailleurs, il s'agit ici de

---

<sup>12</sup> Nous reprenons ici le titre d'un ouvrage majeur de Judith Butler (2005)

nier les risques et ainsi mettre à distance les facteurs objectifs de la peur au travail, au nom d'une virilité clairement revendiquée. De fait, avoir peur pour un homme devient un sentiment « anormal » qui remet en cause non seulement son identité professionnelle mais surtout son identité personnelle. Là encore, cette capacité au déni de la peur n'a rien de naturelle<sup>13</sup>, elle se construit progressivement par l'apprentissage de conduites conformes aux pratiques du milieu professionnel, par des rituels, des jeux, des mises à l'épreuve (sortes de bizutages), par une ambiance faite de blagues, de jargon partagé....

En réalité, ces compétences sexuées naturalisées jouent non seulement contre l'avancée en mixité mais aussi contre la reconnaissance des qualifications professionnelles, formelles ou plus clandestines, des salariés. Certains groupes professionnels ne s'y sont pas trompés : dans des métiers connaissant une avancée en mixité du fait des hommes, les salariés masculins affirment leur professionnalisme (entendu ici comme la maîtrise de savoirs et de savoirs-faire officiels et académiques) et l'opposent à une sorte « d'amateurisme » féminin reposant à leurs yeux sur des pratiques et compétences féminines partielles, partiales et peu objectivables (Bessin, 2008). On pourrait citer aussi le cas - autrement plus exceptionnel - du mouvement social des infirmières (1988-1989) qui avaient dénoncé l'absence de prise en compte du caractère technique et qualifié de leur travail, à travers un slogan resté célèbre : « Ni bonnes, ni nonnes, ni connes » (Kergoat, Imbert, Le Doare, Senotier : 1992).

Il apparaît dès lors clairement que la formation professionnelle peut être l'occasion privilégiée d'une mise en discussion des compétences et des qualifications nécessaires à l'exercice du travail *réel*, dans le but affiché de les dénaturer mais aussi de permettre un accès équitable, du point de vue du sexe, à ces qualifications qui sont souvent comme des « trésors cachés » des collectifs de travail. Ainsi, en enquête, on a observé le cas de techniciennes qui ont revendiqué, lors de stages internes, que les formateurs leur enseignent les moyens de contourner des situations où leur force physique pouvait s'avérer insuffisante (comme par exemple, monter tout en haut d'un poteau électrique autrement que par la seule force des bras, transporter un meuble sur son dos sans se blesser, etc.). Cependant, pour que les parcours féminins soient pleinement satisfaisants, il peut également s'avérer utile de dépasser la transmission de ces « ficelles de métier », en leur proposant de véritables formations techniques qualifiantes tout au long de leur vie professionnelle.

---

<sup>13</sup> D'ailleurs, les professionnels qui n'arrivent pas à se conformer à ces stratégies viriles défensives sont vilipendés par le groupe, subissent moqueries et insultes à caractère fréquemment homophones et sont finalement poussés vers la sortie du métier.

On remarquera par ailleurs, qu'une analyse précise des postes et des situations de travail les plus quotidiennes, peut permettre de lever le voile sur *le réel du travail* (par opposition aux mythes professionnels évoqués plus haut) et ainsi rendre plus attractifs toute une série de métiers dont la représentation genrée commune rend très difficile une identification (pour le groupe de sexe qui n'appartient pas au genre majoritaire dans le métier concerné). En formation, on peut ainsi montrer la diversité des tâches, révéler la part de technique dans les domaines d'activités du tertiaire et symétriquement, la dimension relationnelle et commerciale de nombre de métiers techniques, évoquer les activités de care sans négliger les autres formes dimensions du travail... C'est à ce prix qu'une « mobilité de genre » peut accompagner une « mobilité de sexe » et que l'avancée en mixité pourra s'orienter vers une indifférenciation sexuelle des tâches.

III.2) *Améliorer les conditions de travail, préserver la santé, prévenir les risques psychosociaux : ou, peut-on faire rimer mixité avec progrès ?*

Cela a été dit, la mixité des emplois n'est pas la mixité du travail, ce qui a tendance à produire une *invisibilité du travail réel* effectué par les acteurs sociaux. En effet, derrière un même intitulé d'emploi, se cache une différenciation en actes du travail. Comment assurer dès lors la prévention des atteintes à la santé et la mise en évidence des facteurs de risques psychosociaux si une part du travail effectué est rendu invisible<sup>14</sup> par le jeu des assignations sexuelles « clandestines » ? Comment protéger, par exemple, la santé des salariés masculins sur-exposés au port répétitif de charges *lourdes*, si cette dimension du travail est sous-estimée ? Comment prévenir les TMS (troubles musculo-squelettiques) – qui en peu de temps sont devenus une pathologie prioritairement féminine – si l'on n'analyse pas suffisamment le processus de différenciation des tâches en situation de mixité et qui conduit à confier des activités de manipulation de charges *légères* aux femmes – activités qui vont s'avérer extrêmement fréquentes dans une même journée et ce, dans le contexte d'un travail intensif, ne permettant pas toujours d'adopter les postures corporelles susceptibles de protéger le dos, les épaules...

On peut également exemplifier cette approche en étudiant la situation des chirurgiennes, dont le travail est tout à la fois « manuel » (poser le bon geste) et « intellectuel » (prendre les décisions appropriées, rapidement et sans hésiter), et qui requiert un niveau de qualification de haut vol. Les études montrent que ces professionnelles, dont les responsabilités sont très fortes, vitales même, ne sont pas pour autant dispensées du travail

---

<sup>14</sup> L'idée défendue ici rejoint les analyses des ergonomes sur le seul travail féminin : selon eux, le travail des femmes souffrirait d'un manque criant de visibilité, pouvant conduire à une absence de prévention et de prise en charge des pathologies professionnelles féminines (Messing, 2000). Selon nous, l'avancée en mixité peut créer des effets similaires, notamment pour le groupe de sexe minoritaire ou intégré de façon récente.

du care vis à vis de leurs collègues de travail et vis à vis des patients. Joan Cassel a ainsi étudié les multiples rappels à l'ordre dont les chirurgiennes font l'objet, de la part des infirmières et des chefs (masculins) de service. Ces rappels à l'ordre s'observent au niveau des relations interpersonnelles des équipes médicales : « Si une chirurgienne ne s'enquiert pas des partenaires, conjoints, enfants des infirmières, elle est taxée de froideur, de snobisme, d'indifférence, alors qu'un homme peut ne manifester aucun intérêt personnel sans que cela soit ressenti comme un manque » (Cassel, 2001 : 65). Ils s'appréhendent également dans la situation même de travail, au bloc opératoire. Le stress, l'angoisse de la chirurgienne - ce que dans le jargon indigène l'on nomme « piquer sa crise » - n'a pas droit de cité, sauf à s'attirer des représailles de l'équipe : « D'un chirurgien qui se met en colère dans le bloc opératoire, on dit qu'il a ses « sautes d'humeur », qu'il est « tendu » (...) Une chirurgienne qui pique « sa » crise passe pour une garce (...) Face à une colère féminine, les infirmières se mettent à agir avec lenteur et à faire la tête au lieu de prêter une attention plus soutenue ». Le problème est que les chirurgiennes n'ont pas été formées à ce travail émotionnel et qu'il est exigé d'elles comme quelque chose de naturel, allant de soi. Il devient alors une source de stress supplémentaire pour elles (dès lors qu'un comportement inapproprié de leur part est « sanctionné » in vivo par les collègues) et l'on peut même poser par hypothèse qu'il fait largement obstacle aux mécanismes classiques de décompensation psychologique des chirurgiens masculins face à la peur au travail. Là où ils laissent déborder leur subjectivité, les chirurgiennes doivent au contraire s'employer à l'effacer, la gommer ou la canaliser.

On pourrait étendre ce constat à ces métiers en voie de mixité qui voient les femmes, pourtant minoritaires en nombre, prendre à leur charge tout ou partie du travail du care et ne trouvant pas, dans les collectifs de travail en place, un espace où puiser des références (ou une mémoire de métier) appropriées pour faire face à ces situations. Comment font-elles alors ? Elles prennent sur elles, faisant face avec plus ou moins de bonheur, d'efficacité et de ressources, en s'inventant un comportement ni trop proche ni trop distant avec les besoins affectifs et émotionnels des autres (usagers, victimes, collègues...). Mais dans un tel contexte, parviennent-elles vraiment à se protéger du stress, de l'angoisse et de la souffrance au travail ? Rien n'est moins sûr si elles ne trouvent pas dans l'organisation du travail des outils cognitifs et pratico-pratiques plus construits et surtout plus collectifs et durables.

Si les études spécifiques sur la santé au travail des travailleurs(es) dans des métiers en voie de mixité restent à faire, on peut toutefois poser par hypothèse que les constats très

généraux (i.e, tous secteurs professionnels confondus) opérés par l'enquête SUMER<sup>15</sup> révélant que les femmes sont plus exposées que les hommes au job-strain<sup>16</sup>, au surstress et à l'anxiété, aux situations conflictuelles avec les usagers... ont peut-être quelque chose à voir aussi avec deux caractéristiques largement évoquées ici dans l'étude des formes prises par l'avancée en mixité :

- soit, l'absence d'autonomie au travail et de véritables ressources mises à la disposition des femmes pour faire face à des situations difficiles ou conflictuelles ;
- et le fait que les femmes, bien plus souvent que les hommes, ont à prendre à leur charge le travail relationnel et émotionnel avec des usagers ou des collègues, y compris dans des métiers où cette dimension est niée.

Par ailleurs, se pose également le problème de *la reconnaissance au travail*, dont on sait qu'il est au cœur des enjeux de préservation de la santé mentale. En effet, les femmes qui choisissent des métiers dans des secteurs non-traditionnellement féminins, les hommes qui deviennent instituteurs en école maternelle, ne le font ni par dépit ni par hasard. La transgression de genre (face aux destins professionnels traditionnels de chaque sexe) que cela suppose n'est pas anodine. Parfois (pas toujours) appuyés par leur milieu familial, parfois soutenus par l'institution scolaire mais parfois aussi moqués, contestés, chahutés... ils et elles ont du « batailler ferme » pour que leur choix d'orientation devienne leur métier. Cependant, le rôle social sexué qu'on leur fait tenir dans ces métiers en voie de mixité s'éloigne fortement de ce qui a pu constituer pour eux un idéal au travail (Dujarier, 2006). Dit autrement : si des femmes ont choisi d'être pompier, ce n'est pas pour « jouer à l'assistante sociale » vis à vis des victimes, ni pour que leur soit confiée une part importante du travail de « secrétariat ». Exercer un métier d'action, d'extérieur, d'utilité publique voire d'autorité... voilà quelles étaient sans nul doute les motivations de la majorité d'entre elles. De même, lorsqu'on fait le choix d'un métier au contact de la petite enfance, ce n'est sans doute pas pour s'employer jour après jour à dissiper les soupçons sur un éventuel comportement sexuel déviant.

Etre reconnu pour des qualités naturelles (féminines ou masculines) dont on ne se prévaut pas, ou pas toujours, et dans un même temps, se voir interdire l'exercice plein et entier de la profession qu'on a choisi, peut entraîner frustration, position de repli, sentiment de n'être pas à la hauteur, quand ce n'est pas une perte de sens au travail. Là encore, faire en sorte

---

<sup>15</sup> Bué J., Sandret N., « Contact avec le public : près d'un salarié sur quatre subit des agressions verbales », Premières Synthèses n°15.1, Darès, Avril 2007 ; Guignon N., Niedhammer I., Sandret N. « Les facteurs psychosociaux au travail. Une évaluation par le questionnaire de Karasek dans l'enquête Sumer 2003 », Premières Synthèses n°22.1, Darès, mai 2008.

<sup>16</sup> Absence d'autonomie et de marge de manœuvre individuelles, forte exposition des salariés à une demande dans leur travail... sont les éléments centraux de la définition du job strain.

que les choix professionnels coïncident avec le réel du travail, dans toute sa diversité, est sans doute un élément de la satisfaction ou du « bonheur » au travail. Il n'est pas vain de remarquer, à cet égard, qu'une étude réalisée par T. Couppié et D. Epiphane sur les jeunes en insertion révèle « qu'un tiers de jeunes femmes exerçant en mars 2001 un emploi « masculin » peuvent être considérées comme « malheureuses dans leur emploi » (Couppié, Epiphane 2008 : 44), la définition du malheur étant ici leur propension à répondre négativement à des questions telles que : « se réaliser tout à fait dans son travail », « se considérer comme bien payé(e)s », « s'estimer utilisé(e)s à son niveau de compétence »<sup>17</sup>. C'est également le cas pour la moitié des jeunes hommes exerçant un métier « féminin » mais les motifs de leur insatisfaction ne sont pas les mêmes. Cela ne nous étonnera pas si c'est sur la question du salaire (jugé trop faible) et des contrats d'emploi (souvent précaires) que leur insatisfaction trouve matière à s'exprimer.

Pour faire rimer mixité et progrès, il convient enfin de songer à *la prévention des violences sexistes (verbales ou physiques) ordinaires* - violences qui sont générées par les résistances masculines à l'avancée en mixité que de très nombreux travaux empiriques ont révélées. Cette question est importante, bien que souvent négligée. Notons qu'il s'agit rarement de véritables agressions physiques et sexuelles même si elles existent. Les viols et tentatives de viols sur le lieu de travail, du fait d'un collègue ou d'un supérieur hiérarchique, sont rares et sont souvent tus par les victimes elles-mêmes<sup>18</sup>, par la hiérarchie, par les collègues... qui « préfèrent » un règlement à l'amiable plutôt qu'un procès qui rendrait publics et donc visibles, tant la victime que son agresseur. Ces cas extrêmes peuvent même occasionner des effets pour le moins curieux : la femme violée et son agresseur étant parfois « punis » tous les deux par une mutation forcée, comme si les deux étaient co-responsables de « l'incident ».

La plupart du temps, les violences sexistes prennent la forme de petites agressions ordinaires, pouvant dégénérer (mais pas toujours, fort heureusement). Là encore, on remarquera que l'enquête SUMER portant sur l'ensemble des salariés, révèle que les femmes sont légèrement plus exposées que les hommes aux comportements hostiles - en particulier, à ceux qui relèvent du registre du « mépris » - et aux « atteintes dégradantes » qui touchent au registre de l'obscénité et du harcèlement sexuel. Or cela n'est pas sans effet sur la santé au travail. « Les personnes qui signalent être l'objet de comportements hostiles dans le

---

<sup>17</sup> C'est moi qui souligne.

<sup>18</sup> Dans le cas de femmes agressées, le sens du silence est aussi à chercher du côté de leur crainte de ne plus pouvoir exercer un métier atypique si elles sont connues et identifiées dans leur milieu professionnel comme « celles qui... » ont fait licencier ou condamner un collègue, ou encore comme « celles qui... » sont susceptibles de générer ce type de problèmes (comme si, suivant l'adage bien connu, elles l'avaient un peu cherché). Aussi, pour sauvegarder leur intégration professionnelle, elles peuvent aussi « faire le choix » de ne rien dévoiler.

travail se disent en nettement moins bonne santé que les autres. Ainsi, alors que 17% de l'ensemble des salariés indiquent un mauvais état de santé, c'est le cas pour 20% des personnes qui signalent un comportement méprisant, 22% en cas de déni de reconnaissance au travail et 34% en cas d'atteinte dégradante » (Bué, Sandret : 2008 : 6).

Les enquêtes qualitatives permettent de mieux distinguer les violences ordinaires qui ont cours dans certains métiers en voie de mixité (Frétigné, Fortino, Charles : 2002). Ainsi, l'investigation réalisée dans quatre grands secteurs - construction navale, bâtiment, métiers de la sécurité privée, transport routier de marchandises - a permis de révéler ces situations difficiles qui puisent à différents registres, comme :

- *L'évitement, la mise à l'écart, le refus de transmission* : Une jeune accastilleuse interviewée ne parlait plus à son formateur, lui reprochant notamment de délivrer « au compte gouttes » les informations nécessaires à la pratique du métier au motif qu'elle était une femme. Elle dénonçait en entretien une méthode d'apprentissage particulièrement décourageante : « Au début, on ne me laisse pas faire quelque chose toute seule et après, on me reproche de ne pas le faire seule. Si on ne me dit pas comment faire, je ne devine pas ! Il y a un truc qui se passe et je dois me débrouiller toute seule ».

- *les humiliations et autres attitudes provocatrices masculines*, comme dans cet extrait d'entretien : « L'autre jour, j'ai eu le cas. J'étais en train de faire des bandes sur un bateau, des décorations. J'avais un papier à mettre à la poubelle. Je prends la poubelle à côté de moi, je le mets dedans. Le gars, il me regarde et me dit : « Tu vas vider ma poubelle ! ». Sa poubelle était pleine. Faut pas exagérer non plus, je lui dis : « Je mets UN papier dans ta poubelle et c'est à moi de la vider ? [...] » Il est devenu tout rouge, mais il est toujours comme cela avec moi [Alors] je lui réponds, car je sais très bien que si je ne le fais pas, après, c'est la boniche ».

- *l'absence d'entraide, la rétention d'information et les moqueries* : « On s'est vu, avec Sylvianne, aller chercher un aménagement. On était carrément au bout là-bas [de l'atelier], on portait à bout de bras. On était obligé de s'arrêter toutes les deux minutes et après on a su qu'il y avait un transpal<sup>19</sup>. On avait fait tout le tour de l'atelier [personne ne nous avait rien dit] et, quand on est arrivé, ils [les collègues masculins] nous ont dit : « Ah, vous n'avez pas pris le transpal ? »

- *l'existence de petites agressions, parfois à caractère sexuel*. Par exemple, lorsqu'une jeune femme traverse l'atelier, une main anonyme lance vers elle un petit boulon qu'elle parvient ou pas à éviter ; des « mains baladeuses » qui frôlent ou touchent le corps d'une salariée ;

---

<sup>19</sup> Le mot « transpal » est la contraction de « transpalette ». Il désigne un petit chariot de manutention, qu'on introduit sous une palette ou une charge pour les soulever légèrement et les déplacer sur de faibles distances.

des surnoms qui blessent parce qu'ils placent arbitrairement une salariée dans une catégorie construite à partir d'une étiquette sexuelle stigmatisante.

- *les rumeurs sur l'orientation sexuelle, sur des fréquentations sexuelles non avérées.* Le problème est que ces rumeurs sont difficiles à dénoncer et qu'elles peuvent avoir des conséquences dramatiques, comme dans le cas d'une surveillante de prison, en 2005, que la rumeur colportée par ses collègues faisait suspecter de relations sexuelles avec un détenu. Elle s'est suicidée au bout de quelques mois, comme l'avait fait un collègue surveillant peu de temps avant parce qu'il l'avait défendue et s'était retrouvé à son tour victime de la rumeur (i.e : s'il la défend, c'est parce qu'ils ont une relation) (Malochet, 2008 : 141)

Il est clair que l'ensemble de ces situations constitue non seulement une atteinte à la dignité des femmes mais aussi une menace pour leur santé. La prévention des violences sexistes ordinaires fait, à notre sens, indéniablement partie du registre plus large de la prévention des risques psychosociaux. Elle peut aussi contribuer à créer un climat propice à l'intégration des femmes et ainsi, contribuer à renforcer l'avancée en mixité.

### *III.3) Intensifier la mixité, éviter la dé féminisation ou le départ des hommes : ou, comment rendre durable l'avancée en mixité ?*

Depuis quelques années, les accords sur la mixité se multiplient dans les entreprises. Un des problèmes fréquemment évoqués pour rendre compte des freins ou des retards à la mise en œuvre de ces accords est le manque de candidates. Ce n'est pas nouveau : l'orientation encore dominante des formations féminines (tertiaire, commercial...) restreint le vivier de candidates dans lequel les entreprises pourraient puiser ; l'on sait aussi que les jeunes filles choisissent leur orientation en anticipant les difficultés qu'elles pourraient rencontrer au cours de leur scolarité ou en situation de travail, du fait des résistances qu'elles pourraient être amenées à rencontrer de la part du collectif de travail. Eviter une orientation dans une filière majoritairement masculine devient alors un moyen de « protéger/préserver » son insertion professionnelle, quitte à renoncer à faire le métier initialement choisi.

Cependant, il est une situation que les accords d'entreprise évoquent rarement : un recul de la mixité, après quelques années de mise en œuvre, du fait d'une « dé féminisation »<sup>20</sup> progressive des emplois. Nous faisons référence ici à des situations où après quelque temps (d'une durée variable d'une entreprise à une autre), les femmes se retirent soit, parce qu'elles n'arrivent pas à concilier une vie personnelle/familiale et une vie professionnelle

---

<sup>20</sup> La « dé masculinisation » peut également survenir mais les études qui évoquent ces cas parlent plutôt d'une sortie « par le haut » des salariés masculins (qui quittent les activités de soin ou le travail social pour exercer un rôle d'encadrement ou de gestion... des équipes). Cela n'a que peu à voir avec une logique de renoncement plus ou moins contraint à exercer un métier souvent apprécié.

exigeante, soit encore parce qu'elles n'ont pas pu ou su trouver leurs repères, être véritablement intégrées ou reconnues au travail... C'est sans doute sur ce dernier aspect du malaise au travail que peuvent éprouver les salariées, que l'impréparation des entreprises à l'avancée en mixité est la plus forte. J'entends par là que permettre le temps partiel ou des horaires coïncidant avec les charges familiales, sont des solutions pratico-pratiques que les entreprises négligent rarement de proposer à leurs employé(e)s ; qu'installer un vestiaire spécifique pour les femmes, ou prévoir pour elles certains aménagements aux postes de travail s'avère autrement plus ardu mais pas impossible ; en revanche, prendre en compte la dimension du genre en tant que construit social et la socialisation différente des hommes et des femmes est une préoccupation généralement absente chez les employeurs (comme du côté des syndicats, d'ailleurs). Or, à notre sens, si les logiques de genre ne sont pas travaillées, anticipées voire combattues, alors elles pèseront insidieusement sur l'intégration professionnelle des femmes et sur leur acceptation par les équipes (masculines) en place.

Le doute sur les compétences réelles des femmes et sur leur légitimité à exercer un métier non traditionnellement féminin est un « classique » du genre, ainsi que les périodes de test. Le problème est qu'à la manière de la prédiction autoréalisatrice de Merton, les femmes peuvent ne jamais parvenir à faire véritablement la preuve de leurs qualifications si elles sont insuffisamment intégrées au collectif de travail - ce qui ne manquera pas d'alimenter en retour leur mise à l'écart par les collègues car les soupçons d'incompétence n'auront pas été totalement levés. La boucle est dès lors bouclée. En effet, en l'absence de transmission des règles et des ficelles de métier par les salariés les plus anciens ou les plus reconnus par le collectif de travail, les femmes qui entrent en mixité n'ont aucune chance d'exercer de façon pleinement satisfaisante leur activité. On connaît en effet le hiatus existant entre les savoirs (académiques) et les savoirs-faire (professionnels). Cependant ces situations qui génèrent tensions et souffrance au travail peuvent être évitées.

Des études ont montré que lorsqu'un « tuteur » accompagnait des salariées (nouvelles entrantes), le vécu de la mixité était alors très différent. Par exemple, un entretien réalisé avec une jeune femme plombier, qui a pu bénéficier, dès son intégration sur un chantier de construction, de l'aide d'un de ses collègues est éclairant de ce point de vue : « Mon collègue me forme [...] C'est Raymond qui m'apprend le boulot [...] c'est lui qui chapeaute le chantier ». Le contrôle exercé sur son travail par ce collègue n'est pas ressenti par cette jeune femme comme une contrainte mais plutôt comme un soutien, elle avoue même se sentir « un peu protégée » quand il lui dit fréquemment : « Quand c'est trop lourd, non ! Tu ne le prends pas comme ça... Ca, tu ne le portes pas toute seule, tu m'attends, on le portera à deux ». Dès lors, elle accepte aussi l'autre versant d'un apprentissage tutoré et notamment les tâches insignifiantes ou peu gratifiantes qu'on peut lui confier. Comme elle

dit, elle comprend qu'on lui dise : « Tiens-moi ça ! ou « Va chercher la scie ! » dans la mesure où elle sait que « c'est important aussi et [qu'] on fait un peu l'arpète au départ » (Frétigné, Fortino, Charles, 2002 : 16-20). Une conductrice de travaux dans une entreprise de réhabilitation, a également bénéficié de l'appui temporaire mais décisif d'un tuteur plus âgé et plus expérimenté qu'elle : « On m'a mis avec quelqu'un et, en fait, il m'a formée pendant six mois... et puis, quand il a vu que ça marchait, il m'a lâchée dans la nature ». Là encore, le contrôle exercé par ce collègue était emprunt de bienveillance : « Dès que j'avais un problème, je pouvais aller le voir. Il avait toujours un oeil sur moi ». Dans un autre secteur, celui des agents cynophiles de sécurité, où le travail est plus isolé parce que le salarié surveille seul les installations, le soutien des collègues a pris d'autres formes : « J'ai été formée par des hommes d'un certain âge (...) Ils avaient un peu peur pour moi. D'ailleurs, j'étais la plus jeune » confiera une jeune femme. Ainsi, ses collègues l'ont accompagnée dans certaines missions puis sont restés en contact avec elle lorsqu'elle était seule, ce qui n'a pas manqué de la rassurer : « Ils me disaient : si tu as un problème, on vient ».

Dans le dernier cas que nous venons d'évoquer, il n'est pas vain de remarquer que la jeune femme était mariée à un agent de sécurité et cet « état civil » a également joué en sa faveur. Pour le collectif de travail (qui ne connaissait pas personnellement le mari) et malgré son sexe, elle était perçue, à *double-titre*, comme l'une des leurs : par sa formation et par son appartenance familiale. De nombreuses études ont montré que l'hérédité socioprofessionnelle (ou la pré-socialisation professionnelle produite par des liens maritaux ou amicaux) était un facteur important de l'intégration des femmes dans des métiers en voie de mixité. En effet, les us et coutumes du milieu professionnel, les jargons, l'ambiance, les contraintes... sont familiers à ces femmes avant même qu'elles ne foulent le sol des entreprises. Et d'emblée, elles se servent de ces connaissances pour être acceptées ou pour se protéger des résistances masculines. Il est clair que peu de salariées ont un tel profil sociologique mais il n'en demeure pas moins vrai qu'on peut travailler la pré-socialisation des femmes à un milieu professionnel (comme dans le cas de journées « de découverte des métiers », organisées par le GRETA ou d'autres institutions de formation ou d'insertion professionnelle, par exemple) et même inciter des jeunes femmes à se réorienter. Ainsi, l'action en matière « d'élargissement des choix professionnels des femmes », réalisé dans les CIDFF (Centre d'information des femmes et des familles) montre qu'il est possible, pour une chômeuse, grâce à un accompagnement assez long, à un travail réflexif, individuel et collectif... de mettre à distance ses présupposés de genre et d'investir des métiers non traditionnellement féminins. Si la mixité est un processus, l'insertion dans des secteurs en voie de mixité l'est aussi.

Par ailleurs, pour favoriser une bonne insertion professionnelle, la question du nombre de femmes recrutées en même temps n'est pas anodine. Etre unique en son genre est quelque chose de lourd. C'est pourquoi « la question du seuil est importante dans la mesure où les femmes ne peuvent s'affirmer collectivement face au groupe des hommes que si (...) elles ne se retrouvent pas isolées, seules ou à quelques-unes, dans un monde professionnel masculin souvent hostile (Pfefferkorn, 2008 : 117). De même, pour faire rimer mixité avec progrès et satisfaction au travail, la garantie d'un traitement sexuellement équitable est également importante. S'il n'existe pas de recettes miracles, il est en revanche possible de construire des indicateurs qui garantissent aux femmes et aux hommes une vigilance particulière des organisations pour que leurs déroulements de carrière, leurs rémunérations... soient véritablement égalitaires. Enfin, on ne doit pas négliger le fait que la mise en place d'une véritable politique de mixité suppose, dans la plupart des cas, un engagement important de la part de certains responsables en entreprise, soutenu par des politiques publiques. Or, ces responsables pro-mixité peuvent quitter leur emploi, les politiques d'aides ne sont pas toujours pérennes... et la mixité peut alors reculer, faute d'acteurs forts et constants pour la (sup)porter (Forté M., Niss M., Rebeuh M-C., Triby E., 2005).

## Conclusion

Tout au long de cet article, nous avons tenté de montrer quel pouvait être l'apport d'une appréhension de *la mixité en tant que processus*. C'est à notre sens la condition pour que l'avancée en mixité s'intensifie et se pérennise. Mais bien d'autres questions et recherches restent à faire, pour affiner la connaissance d'un tel processus et agir sur ce dernier. Il convient en effet de multiplier les études comparatives - *inter-métiers et inter-secteurs d'activité* - car c'est ainsi que se dévoilent des processus sociaux cachés (et en particulier les systèmes de genre dont on a vu le rôle sur la reproduction de la division sexuelle du travail) qui, sans cela, seraient trop vite attribués à des « spécificités de métier ». Notre propos s'est également situé dans une perspective allant au-delà des questions « pratico-pratiques. Les freins à la mixité ne sont pas tant matériels (manque de vestiaires ou de postes de travail aménagés pour les deux sexes...) que symboliques et cognitifs car ils sont produits par un certain nombre d'impensés et de stéréotypes de genre. De fait, les entreprises qui « vont penser » la mixité non comme une fin en soi (ou une obligation légale qu'on peut remplir simplement en injectant des femmes là où elles n'étaient pas) mais comme un processus, seront alors peut-être en mesure de mettre à distance les logiques de genre et de garantir une intégration pleine et entière à ces hommes et à ces femmes qui, ne l'oublions pas, ont

choisi leur métier. C'est à ce prix que mixité pourra alors rimer, enfin, avec progrès et avec santé (au travail).

### Eléments de bibliographie

Achin C., Méda D., Wierink M., *Mixité professionnelle et performance des entreprises, le levier de l'égalité*, Darès, document d'études, 2005.

Angeloff T., Arborio A-M., « Marché du travail et différences de sexe : des hommes dans des métiers de femmes », Communication aux Huitièmes journées de sociologie du travail, LEST-CNRS, Aix, juin 2001.

Arborio A-M., « Hommes et femmes aides-soignants : deux métiers différents », Communication au colloque « Dynamiques professionnelles dans le secteur de la santé »; DRESS/MIRE, Paris, mai 2005.

Bercot R., Mathieu-Fritz A., *Le prestige des professions et ses failles*, Paris, Hermann, 2008.

Butler J., *Trouble dans le genre* (1990), Paris, La Découverte, 2005.

Bué J., Sandret N., « Contact avec le public : près d'un salarié sur quatre subit des agressions verbales », Premières Synthèses n°15.1, Darès, Avril 2007.

Boigeol A., « Les magistrates de l'ordre judiciaire : des femmes d'autorité », Les Cahiers du Mage, n°1/97, 1997.

Boigeol A., « La magistrature française au féminin : entre spécificité et banalisation », Droit et société, n°25, 1993.

Cacouault-Bitaud M., « La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? », Travail, genre et sociétés, n°5, 2001.

Cassel J., « Différences par corps : les chirurgiennes », Les Cahiers du genre, n°29, p.53-81, 2000.

Charrier P., « Des hommes chez les sages-femmes. Vers un effet de segmentation ? », Sociétés contemporaines, n°67, 2007.

Coupié T., Epiphane D., « Hommes et femmes minoritaires dans leur profession : le bonheur à quel prix ? », pp. 41-56, in Guichard-Claudic (et alii), *L'inversion du genre*, Rennes, PUR, 2008.

Dejours C., *Travail : usure mentale*, Paris, Bayard, 1993.

Divert N., « Les formations aux métiers de la couture : des stéréotypes de sexe aux stéréotypes de sexualité », in Guichard-Claudic (et alii), *op.cit.*, 2008.

Dujarier M.A., *L'idéal au travail*, Paris, PUF, 2006

Forté M., Niss M., Rebeuh M-C., Triby E., « La mixité professionnelle à l'épreuve du temps. L'exemple de dix entreprises industrielles d'Alsace », Premières synthèses, Darès, n°24.2, 2005.

Fortino S., *La mixité au travail*, Paris, La Dispute, 2002.

Fortino S., « De la ségrégation sexuelle des postes à la mixité au travail : étude d'un processus », Sociologie du travail, n°4/99, 1999.

Frétigné C., Fortino S., Charles F., *Favoriser l'entrée des femmes dans l'entreprise, dans des secteurs d'activité non traditionnellement féminins*, Recherche-action, CNIDFF, 2003.

Guichard-Claudic Y., Kergoat D., Vilbrod A., *L'inversion du genre*, Rennes, PUR, 2008.

Guignon N., Niedhammer I., Sandret N. « Les facteurs psychosociaux au travail. Une évaluation par le questionnaire de Karasek dans l'enquête Sumer 2003 », Premières Synthèses n°22.1, Darès, mai 2008 ;

Herman, E., « Le care comme compétence professionnelle : quelle place pour les hommes ? Relations enfant/adulte en centre de loisirs maternel et panique morale autour de la pédophilie », communication au colloque « L'inversion du genre », Brest, mai 2005.

Herman E., « La bonne distance. L'idéologie de la complémentarité légitimée en centres de loisirs », pp.121-139, Les Cahiers du genre, n°42, L'Harmattan, Paris, 2007.

*Inversion du genre, corps au travail et travail des corps*, n° spécial, Les Cahiers du genre, n°42, L'Harmattan, Paris, 2007.

Jaboin Y., « La construction de l'identité professionnelle masculine dans un secteur en voie de mixité : le cas des hommes enseignant à l'école maternelle », pp.243-255, in Guichard-Claudic (et alii), *L'inversion du genre*, Rennes, PUR, 2008.

Lapeyre N., « Les temporalités sociales des femmes et des hommes architectes en France », pp. 193-204, in Guichard-Claudic Y. (et alii), *L'inversion du genre*, 2008.

Kergoat D., Imbert F., Le Doaré H., Senotier D., *Les infirmières et leur coordination. 1988-1989*, Paris, Editions Lamarre, 1992.

Kergoat D., « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », pp. 35-44, in Hirata H., Laborie F., Le Doaré H., Senotier D., (dir) *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, PUF, 2004 (rééd).

Malochet G., « Dans l'ombre des hommes. La féminisation du personnel de surveillance des prisons pour hommes », *Société contemporaine*, n°59-60, Paris, L'Harmattan, 2005.

Malochet G., « Surveillantes surveillées : la mixité au travail dans les prisons pour hommes », p. 133-144, in Guichard-Claudic Y. (et alii), *L'inversion du genre*, 2008

Maruani M., « Ouvrages de dames », *Autrement*, n°126, 1992.

Meron M., 2005, « Des femmes et des métiers : encore bien loin de la parité », in M. Maruani (eds) *Femmes, genre et société. L'Etat des savoirs*, Paris, La Découverte, 2005.

Messing K., *La santé des travailleuses. La science est-elle aveugle ?*, Montréal et Toulouse, Les éditions du remue-ménage/Octarès, 2000.

Meynaud H-Y., « L'accès au dernier cercle. A propos de la participation des femmes aux instances de pouvoir dans les entreprises », *Revue Française des affaires sociales*, n°1, 1988.

Molinier P., « Travail et compassion dans le monde hospitalier », *Les Cahiers du genre*, n°28, Paris, L'Harmattan, 2000.

Molinier P., *Les enjeux psychiques du travail*, Paris, Payot, 2006.

Murcier N., « Le loup dans la bergerie. Prime éducation et rapports sociaux de sexe », *Recherches et prévisions*, n°80, 2005.

Pfefferkorn R., « Des femmes chez les sapeurs pompiers », *Les Cahiers du Genre*, n°40, 2006.

Pfefferkorn R., « Quand l'avancée en mixité est le fait des femmes : introduction », pp.113-119, in Guichard-Claudic Y. (et alii), *L'inversion du genre*, 2008.

Geneviève Picot, « Equipes soignantes et division sexuelle du travail », *Informations sur les ressources humaines à l'hôpital*, n°8, 1995.

Pruvost G., *Profession : policier, Sexe : féminin*, Paris, MSH, 2007.

Sehili D., « Egal ne veut pas dire semblable...Comment les entreprises interprètent l'inversion du genre », pp.145-156, in Guichard-Claudic Y. (et alii), *L'inversion du genre*, 2008.

Zaidman C., *Egalité entre les sexes. Mixité et démocratie*, Paris, L'Harmattan, 1992.