

## Féminisation des métiers et mixité

C'est le cas par exemple des variations du sexe des métiers qui ne conduisent ni à une vraie mixité, ni à une complète égalité. Depuis trente ans, l'essentiel de l'accroissement de la population active est dû aux femmes et elles constituent, en 2004, près de la moitié des actifs (46 %) ; il en va de même de la population étudiante, composée aujourd'hui de 56 % de jeunes femmes. Loin de se montrer dociles et soumises, les filles, dès lors qu'elles ont été autorisées à le faire, ont investi avec détermination dans la réussite scolaire au plus haut niveau, le diplôme représentant un atout plus central encore pour elles que pour les garçons dans l'accès à l'autonomie professionnelle, financière, personnelle.

Pour autant, cette féminisation s'est réalisée sans véritable mixité : la plupart des études et des métiers restent à dominante masculine ou féminine. La figure de l'employée domine chez les femmes (une active sur deux), celle de l'ouvrier et du technicien chez les hommes. La féminisation des professions supérieures frappe les esprits. Des femmes ont réussi en effet à briser des monopoles masculins très anciens dans le monde de la magistrature, de la médecine, des ingénieurs et plus étonnant encore, dans celui de la police. Mais cette révolution respecte assez largement les clivages traditionnels du masculin et du féminin. Dans le recensement de l'INSEE de 1999, les rares professions supérieures qui comptent une majorité de femmes (9 sur 94) correspondent aux fonctions qui leur sont depuis longtemps dévolues à des niveaux inférieurs<sup>4</sup> : femmes de soins – psychologues et psychanalystes non médecins (78 %), pharmaciennes salariées (77 %), médecins salariés non hospitaliers (65 %) – ; femmes de papiers : bibliothécaires, archivistes, conservateurs de la Fonction publique (77 %) ; femmes éducatrices : enseignantes certifiées et agrégées du secondaire (58 %). Parmi les cadres du privé, seules les activités de recrutement, formation, publicité et relations publiques accueillent un nombre égal de femmes et d'hommes. Dans les métiers d'ingénieurs et de cadres techniques, la part des femmes oscille entre un minimum de 2 % (ingénieurs et cadres de chantiers du bâtiment travaux publics) et un maximum de 33 % (ingénieurs et cadres de recherche-développement en chimie, biologie).

## Féminisation et ségrégation professionnelle

Cette non-mixité des emplois s'accompagne d'une moindre valorisation professionnelle et salariale des emplois exercés par les femmes ; les sociologues qualifient ce double phénomène de ségrégation professionnelle. Un apport majeur de la sociologie des rapports sociaux de sexe est d'avoir montré que ces inégalités sexuées sont liées au maintien d'une division sexuelle du travail qui conduit à imputer aux femmes l'essentiel du travail et des responsabilités familiales et domestiques et aux hommes les responsabilités professionnelles<sup>5</sup>. Au-delà de ces charges inégales, d'autres travaux se sont attachés à décrire et à comprendre les mécanismes d'exclusion ou de discrimination propres au monde du travail et des professions. Les inégalités professionnelles d'emploi, de promotion, de salaires touchent en effet les femmes, quelle que soit leur situation familiale et leurs orientations scolaires.

Ces deux approches ne sont pas contradictoires. Les politiques de gestion sexuée de la main-d'œuvre se fondent en effet sur des représentations et des attentes différenciées selon le sexe : moindre disponibilité professionnelle, incompétence technique et qualités relationnelles du côté des femmes ; habiletés techniques, créativité, capacité à commander du côté des hommes. Ces représentations et attentes sont plus ou moins intériorisées par l'un et l'autre sexe et inscrites dans des pratiques. Il y a donc du jeu dans la (non) mixité et dans la domination masculine, lié en particulier aux avancées (ou reculs) des droits à l'égalité<sup>6</sup>.

Les conditions sociales de la féminisation des métiers diffèrent selon leur place dans la hiérarchie sociale.

Dans le cas de métiers d'ouvriers ou d'employés, la féminisation va le plus souvent de pair avec un changement dans les techniques, outils et savoir-faire. Dans ces cas-là, les femmes n'occupent pas des métiers délaissés par les hommes : elles exercent de nouveaux métiers, construits autour de ces nouvelles techniques comme leur étant « naturellement » destinés. On observe alors un travail matériel, symbolique, politique, de déni des qualifications des femmes de la part des employeurs et de leurs représentants, avec la complicité plus ou moins active des syndicats ouvriers et des résistances plus ou moins organisées

de la part des femmes. Ce travail va conduire à la mise en place de « métiers de femmes » qui diffèrent très peu de ceux des hommes sur le plan de l'activité de travail et des compétences utilisées, mais beaucoup dans celles reconnues dans les grilles de classifications et de salaires.

Dans le cas des professions supérieures (enseignantes et chercheuses, pharmaciennes, médecins, magistrates, journalistes, cadres des grandes organisations privées et publiques, musiciennes d'orchestre...), l'entrée des femmes – relativement récente<sup>7</sup> – est liée à leur accès aux diplômes autorisant l'exercice de la profession. L'historienne Johanne Collin<sup>8</sup> a montré que la féminisation massive du métier de pharmacien au Québec, à la fin des années 1950, était allée de pair avec le passage d'un mode de recrutement familial et patrimonial – la transmission aux fils de l'officine paternelle – à un mode de recrutement universitaire. Dans le cas des ingénieurs, l'accroissement du rôle joué par le diplôme d'une école ou d'une université dans les recrutements, par rapport à l'accès par mobilité interne (à partir de postes de techniciens) a été un facteur favorable à l'entrée en plus grand nombre de jeunes femmes<sup>9</sup>. Le déni de qualification des femmes est plus difficile dans ces métiers et leur expertise y est mieux reconnue. On observe toutefois là aussi des opérations de manipulation des représentations des « qualités » féminines ou masculines, qui conduisent à maintenir les femmes sur des segments professionnels moins visibles, moins prestigieux : manipulation directe quand on argue de leurs qualités « relationnelles » et de leur prétendue moindre capacité à commander pour les cantonner à des postes de cadres dans la communication ou les ressources humaines ; manipulation plus indirecte quand les politiques de recrutement et surtout de promotion mettent en avant des critères apparemment neutres, comme celui de l'âge ou de la mobilité géographique, mais qui pénalisent les femmes<sup>10</sup>.

Ces recherches mettent en évidence l'arbitraire des justifications de la division sexuelle du travail par des « qualités » différentes ou spécifiques à chaque sexe. Aucun outil, aucune technique, aucun apprentissage n'a un sexe « naturel » : la machine à écrire devient ainsi l'outil par excellence du féminin après avoir été utilisée par des hommes ;

à l'inverse, dans l'imprimerie, le passage de composition à chaud (le plomb) à la composition à froid (le clavier d'ordinateur) ne se traduit pas par une entrée massive des femmes. Un dernier exemple montre que si les résistances de la domination masculine sont tenaces, des transgressions étonnantes sont possibles, comme celles des femmes policiers qui brisent un des tabous les plus anciens et remarquables : celui de l'interdit de l'accès des femmes aux outils et aux armes<sup>11</sup>. Et c'est au plus haut niveau, celui des commissaires, exigeant la réussite à des concours difficiles, que les femmes sont les plus nombreuses.

