



HAL
open science

Femmes dans des "métiers d'hommes": entre contraintes et déni de légitimité

Alexandra d'Agostino, Dominique Epiphane, Irène Jonas, Frédéric Séchaud,
Emmanuel Sulzer

► **To cite this version:**

Alexandra d'Agostino, Dominique Epiphane, Irène Jonas, Frédéric Séchaud, Emmanuel Sulzer. Femmes dans des "métiers d'hommes": entre contraintes et déni de légitimité. Céreq Bref, 2014, 324, pp.4. hal-03190938

HAL Id: hal-03190938

<https://hal.science/hal-03190938v1>

Submitted on 6 Apr 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Femmes dans des « métiers d'hommes » : entre contraintes et déni de légitimité

Pour une femme, exercer un métier traditionnellement masculin, c'est prendre le risque de se heurter à des résistances. Si des accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle sont parfois signés, ils ne suffisent pas à protéger les femmes du sexisme. En pratique, faire ses preuves ne suffit pas.

entreprise
légitimité
métiers
mixité
travail
sexisme
entretiens

Alexandra **d'Agostino**
(Céreq)

Dominique **Epiphane**
(Céreq)

Irène **Jonas**
(Sociologue
indépendante)

Fred **Séchaud**
(Céreq)

Emmanuel **Sulzer**
(Céreq)

Comment les femmes intègrent-elles les bastions masculins de l'entreprise, tels que les métiers techniques, l'ingénierie, ou l'encadrement ? La tendance s'observe dans certaines entreprises, où les évolutions technologiques et stratégiques conduisent à une réorientation de certains métiers vers des activités de service. Dans ce contexte, la féminisation est alors perçue comme congruente avec les nouvelles exigences relationnelles et commerciales de l'activité. Les femmes sont en effet supposées apporter de nouvelles « compétences féminines » (écoute, intuition, recherche du consensus, pragmatisme...). À cet objectif s'ajoute celui d'élargir le vivier de recrutement.

Pour faciliter ce processus de féminisation, des accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle sont alors formalisés par les directions et les partenaires sociaux et sont censés être ensuite déclinés dans tous les collectifs de travail. Pourtant, en pratique, les femmes rencontrent bel et bien des difficultés spécifiques, comme en témoignent les récits recueillis auprès de technicien-ne-s, d'ingénieur-e-s, ou de personnes exerçant des fonctions d'encadrement dans une grande entreprise (cf. encadré page suivante)

Dans ces univers masculins, si la grande majorité des femmes décrivent l'attachement à leur métier et les satisfactions qu'elles en retirent, elles doivent toutes faire face à de fortes résistances. Mais leurs difficultés ne sont pas du même ordre selon les différents métiers et leur positionnement dans la hiérarchie sociale. Ainsi, les techniciennes de terrain se heurtent à l'absence *a priori* de légitimité des femmes dans le domaine technique. Les ingénieures, les responsables de projets ou les manageuses, pour leur part, subissent de plein fouet l'exigence d'une forte disponibilité liée à la fonction et, en corollaire, les difficultés d'articulation avec la vie familiale.

Des « métiers d'hommes » où il est difficile de faire sa place

Dans des métiers techniques de tous temps masculins, les représentations et rapports sociaux semblent bien davantage figés que les technologies, et le sexisme est la première difficulté à laquelle les femmes sont confrontées. Ce sexisme peut se manifester de plusieurs façons : par des réflexions, ●●●

L'étude

Les analyses présentées ici s'appuient sur les résultats d'une étude qualitative réalisée en France, en 2012, au sein d'une grande entreprise.

Près d'une centaine d'entretiens semi-directifs ont été conduits auprès de femmes et d'hommes, exerçant un métier technique, d'ingénierie ou d'encadrement. Au sein de cette population, les équilibres en termes d'âge, d'ancienneté dans l'entreprise, de région d'emploi ou encore de parcours professionnel ont été respectés.

Les entretiens visaient à décrire les modes d'accès des individus aux métiers, leur vécu lors de l'intégration dans les collectifs de travail et le ressenti sur leur déroulement de carrière.

- un manque de confiance, une mise à l'épreuve ou encore une non-reconnaissance ; les blagues, les remarques vis-à-vis de la maternité, les discussions à connotation sexuelle, l'affichage pornographique, les sollicitations sexuelles, sont autant de marques du sexisme. Celui-ci renvoie toujours à des stéréotypes et préjugés liés aux capacités physiques des femmes ou à leur place au travail.

Selon P. Glick et S. Fiske (cf. Pour en savoir plus), le sexisme est ambivalent puisqu'il est formé de deux composantes clairement différenciées, bien qu'associées : l'hostilité et la bienveillance. Tandis que le sexisme hostile correspond fondamentalement à la conception traditionnelle du sexisme, à savoir une attitude négative à l'égard des femmes, le sexisme bienveillant, quant à lui, se manifeste comme un ensemble d'attitudes plus insidieuses à leur égard. Il continue à les confiner à certains rôles, mais de façon positive. Comme le soulignent M. Sarlet et B. Dardenne (cf. Pour en savoir plus), ces formes implicites de sexisme passent à travers les mailles des filets législatifs et sociaux mis en place. Elles rendent ainsi possible la cohabitation du principe d'égalité avec un sexisme dont les conséquences délétères sont toujours bien présentes et observables.

Le sexisme bienveillant reste donc du sexisme, malgré les sentiments positifs qu'il peut susciter. Il repose sur la domination traditionnelle de l'homme et partage les présupposés du sexisme hostile, à savoir que les femmes sont mieux adaptées à certains rôles et à certains espaces :

« J'ai travaillé avec un collègue qui avait mon âge, et lui, si vous voulez, ce n'est pas qu'il ne me faisait pas confiance mais il ne voulait pas que je me salisse les mains, au contraire il était très protecteur et du coup, en étant trop protecteur il ne me faisait pas travailler ! Il trouvait que ce n'était pas ma place... ». (Femme, Technicienne)

Avec le temps, cette bienveillance peut très bien se transformer en hostilité. Ainsi, une technicienne subit depuis quelques temps les agissements hostiles de ses collègues masculins qui voient désormais en elle une concurrente :

« Au début, quand j'étais jeune c'est surtout de la surprotection... Après, quand ils ont vu que je comprenais très bien, c'était : 'Débrouilles-toi, tout ce qu'on n'a pas envie de faire, tu le fais !' » (Femme, Technicienne)

Le manque de confiance est une autre facette du sexisme. Ainsi, pour les techniciennes, le temps est ainsi parfois long avant que ne soient reconnues, par leurs pairs, leurs compétences :

« Au niveau de mes collègues ce n'était vraiment pas facile. Parce que c'est un métier physiquement dur et là, ce n'est pas bien passé. Un manque de confiance, à chaque fois qu'il y avait une erreur de faite, c'était moi de toute façon, on ne cherchait pas à comprendre, c'était de ma faute. Et comme c'est des binômes, personne ne voulait travailler avec moi » (Femme, Technicienne).

Il en va de même au niveau de la clientèle :

« Il y en a certains qui ont moins confiance. (...) Et puis des fois, on est accompagnée d'un homme donc... c'est vrai que beaucoup s'adressent à l'homme, même si c'est un jeune stagiaire, il va s'adresser à l'homme plutôt qu'à la femme. C'est dingue ! C'est quand même un peu dans les mœurs. Alors j'interviens, je parle, je pose des questions... je suis obligée de me mettre en avant pour me sortir du lot, montrer que j'existe. Des fois c'est agaçant. » (Femme, Technicienne)

Ce manque de confiance s'accompagne souvent d'une période de mise à l'épreuve, tout aussi sexuée :

« Ce fut un accueil de la part des techniciens de terrain impitoyable : 'T'as voulu venir là, tu te débrouilles !'. C'est-à-dire aucune aide, rien ! Ils étaient vraiment impitoyables ! ». (Femme, Technicienne)

« D'office, on ne vous fait pas confiance. Donc il faut faire plus de preuves et plus longtemps. Après, par contre, il faut tenir le coup et après certaines années assez longues, c'est là qu'on commence à vous faire confiance et vous avez votre place ». (Femme, Technicienne)

Face à ce sexisme ordinaire, les attitudes de défense des femmes divergent. La plupart du temps, elles font « profil bas », ou se sentent obligées d'en faire « deux fois plus »... Mais une autre forme de résistance féminine consiste à remercier *in fine* les hommes de les avoir mises à l'épreuve. « Tenir bon » peut alors être présenté comme une opportunité de devenir

Les passages en italique sont extraits des entretiens conduits auprès des salarié-e-s.

davantage professionnelle et compétente. Le sexisme est alors décrit comme une sorte de test, de bizutage professionnel dont on sort grandie si on parvient à le dépasser :

« *Quelque part, je les remercie, parce que grâce à ça, je me suis toujours dit : 'Je me débrouillerai seule, j'y arriverai seule et je serai aussi bien qu'eux'. Donc ça a été très positif. Au début, ça a été aussi des pleurs d'entendre toutes ces réflexions, parce que c'était vraiment méchant. Et tout doucement, je suis montée en compétences* » (Femme, Planificatrice)

Les femmes engagées dans les métiers techniques doivent s'adapter aux stéréotypes, aux codes et aux valeurs d'un environnement masculin. Pour cela, elles incorporent des façons d'être et de se comporter propres à leur milieu. Pour échapper aux processus de stigmatisation, ces femmes sont confrontées à une double contrainte : maîtriser une gestualité « masculine », tout en démontrant leur appartenance à la catégorie femme.

D'une façon générale, ces femmes se présentent comme atypiques, et s'auto-attribuent ainsi des caractéristiques stéréotypées qui sont à l'opposé de celles qui définissent ordinairement la féminité :

« *Je pense qu'il y a déjà au début une prédisposition, enfin, j'étais un garçon manqué quand j'étais petite, vous voyez. Ce n'est pas que je ne suis pas féminine, mais j'aime bien le côté très partagé en moi. Et du coup j'ai trouvé l'électricité. Je me suis dit que l'électricité ça pouvait m'intéresser* ». (Femme, Technicienne).

Avoir été un « *garçon manqué* », avoir besoin de bouger, être sportive, aimer la technique... sont autant d'éléments apportés dans leurs récits comme des preuves qu'elles cherchent à donner de leur « *côté masculin* » et donc de leur légitimité à exercer leur métier, créant ainsi ce que Pierre Bourdieu désigne comme un effet de destin.

Un besoin de disponibilité totale générateur d'inégalités chez les cadres

Les métiers d'encadrement et d'ingénierie réservent d'autres types de désenchantements aux femmes. Ainsi, la forte implication que requièrent ces fonctions génère souvent de fait des inégalités entre hommes et femmes. Nombreux/ses sont ceux et celles qui expriment combien le passage à un niveau supérieur est vécu comme difficile : il faut se « *battre* » et « *réclamer* », voire « *arracher* » sa promotion. Dans certaines entreprises, la question du plafond de verre est liée à celle

de la « *culture du changement* ». Les femmes éprouvent plus durement que les hommes la nécessité de s'inscrire dans une mobilité professionnelle – et souvent géographique – afin de bénéficier d'un passage à un niveau supérieur. Par ailleurs, elles sont confrontées à la dominance des codes et modèles managériaux calqués sur des normes dites masculines : investissement professionnel sans limite, mobilités et disponibilité, stéréotypes de comportements imprégnés de compétition, voire d'agressivité. Elles doivent aussi savoir se valoriser, se rendre « *visibles sur des projets stratégiques* », et savoir développer un réseau relationnel.

Par ailleurs, le problème que rencontrent ces cadres est l'intensification du travail. Dans certaines entreprises, ces dernières années ont été marquées par une augmentation de la pression en termes de délais et de charges de travail :

« *Il y a actuellement dans notre entreprise beaucoup de difficultés à cause du contexte économique actuel difficile mais également à cause d'une concurrence très forte dans notre secteur. Il n'y a actuellement aucun recrutement, énormément de travail, d'où une pression très forte. Par exemple, certains ingénieurs sont en interface constante avec le marketing qui met une grosse pression sur les équipes en termes de délais.* » (Femme, D.R.H.)

Or, la question de la surcharge de travail met parfois les salariés – et en particulier les salariées – en grande difficulté :

« *[Notre ancien responsable] n'avait pas d'enfants, ne dormait que cinq heures par nuit, était là à 7h30 et partait à 20h30... et puis, à 22h30 il rebossait chez lui... Enfin moi, je n'en pouvais plus, je ne dormais plus, et essayais aussi de faire des horaires, parce que tous ils faisaient des horaires de dingues...* » (...) *Ca m'est arrivé de me réveiller à 5h du matin (...) je bossais à 5h, en me disant que j'étais toute seule. Et ça m'est arrivé aussi de me retrouver à travailler le soir à 23h, pour essayer de finir mon compte-rendu que je n'avais pas réussi, et qu'il fallait absolument que je l'envoie ce soir-là parce que c'était important, et de me retrouver avec un collègue qui était aussi connecté à 23h et : 'Qu'est-ce que tu fais !' 'Et toi ?' (rires). Là, j'étais dans une situation où vraiment je n'arrivais plus rien à gérer, et je ne pouvais pas continuer comme ça.* » (Femme, Responsable de projets)

La réponse au surcroît d'activité – qu'il soit conjoncturel ou récurrent – consiste donc souvent à empiéter sur son temps hors-travail, sur ses soirées, parfois ses heures de sommeil ●●●

A lire également

" Les déroulements de carrières féminines dans les métiers techniques : entre déterminants et sentiments de réussite ", A. d'Agostino, D. Epiphane, I. Jonas, F. Séchaud, E. Sulzer, in *Réussite scolaire, réussite professionnelle, l'apport des données longitudinales*, Céreq, Relief n°48, 2014.

" Les hommes sont plus fonceurs mais les femmes mieux organisées " : quand les recruteur-e-s parlent du sexe des candidat-e-s, L. Chaintreuil, D. Epiphane, *Bref* n°315, 2013.

Dire ou ne pas dire les discriminations... Les jeunes femmes face au sexisme et au racisme, D. Epiphane, I. Jonas, V. Mora, *Revue Agora Débats Jeunesses*, n°57, 2011.

●●● ou ses week-ends. Or, la possibilité de travailler à ces moments-là n'est pas donnée à tous, ni surtout à toutes. Les hommes, mais aussi les femmes sans enfants (ou, en tout cas, sans enfants trop jeunes) peuvent, au prix d'une forte disponibilité, voire d'une disponibilité totale, faire face à ce surcroît de travail. Ce qui, pour les jeunes mères, relève souvent de la gageure :

« De ce que j'entends, c'est plus les collègues femmes qui ont ce genre de soucis. Les collègues hommes, ça arrive, de ce que j'entends, mais c'est plus rare. Les collègues femmes sont un peu plus proches, ou plus liées dans le rythme, dans le sens où il faut aller les chercher à la crèche, s'occuper des enfants, etc. Ça se sent plus, et ça se voit aussi dans le sens où elles sont plus fatiguées. Travail un peu décalé, par exemple : là où moi, je peux me permettre de rester jusqu'à 19 ou 20 heures pour terminer un travail, d'autres vont prendre le PC et travailler au-delà de 22 heures pour terminer ce qu'elles ont à faire... Un travail un peu plus tardif, donc manque de repos, ce qui se voit physiquement sur la personne » (Femme, Responsable de projets, sans enfant)

Dans la grande majorité des cas, la difficulté ne réside pas dans le fait d'être mère pour travailler et s'investir dans son métier mais au contraire, c'est le surcroît d'activité qui pose des problèmes pour s'occuper - a minima - de sa famille. Le fait d'être en surcharge de travail, d'avoir des enfants et des temps de transport importants peut rapidement rendre la vie infernale à certaines femmes qui, bien qu'ayant mis en place une organisation sans faille, sont au bord du burn out :

« À ce moment-là, j'ai fait le choix avec mon mari de deux choses : je suis passée à 80 % et puis en même temps, on a pris une baby-sitter, parce que moi ma santé s'était vraiment dégradée... J'avais beaucoup maigri, j'étais très faible [elle pleure]. (...) Quand est arrivé le deuxième enfant, le fait de courir, d'avoir énormément de trajet, je m'en sortais plus ! (...) Et c'est vrai qu'au niveau de la gestion de projet, j'avais des projets... j'allais dire de plus en plus prioritaires, avec de gros enjeux, donc j'ai eu aussi une charge de travail qui a aug-

menté, donc c'était un cumul de tout, qui a fait que quand... Quand le deuxième est arrivé en maternelle, j'allais dire physiquement je me suis un peu écroulée. » (Femme, Responsable de projets, 2 enfants)

« Une heure et quart aller, une heure et quart retour... (...) Ma vie est chronométrée. Je n'ai pas de souplesse (...) Je n'ai pas de souplesse, mais si je veux bosser [le soir] chez moi, je bosse chez moi. Et sinon, le week-end aussi, ça m'arrive (...) Parce qu'en fait on travaille au résultat. (...) J'ai beaucoup trop de boulot et trop de stress. » (Femme, Ingénieure, 3 enfants)

La tension entre temps de travail et temps de vie est ici flagrante. Mais, là où les techniciennes souffrent d'abord d'un déni de légitimité professionnelle, ces femmes cadres, hautement qualifiées, sont victimes de ce que V. de Gaulejac qualifie de système paradoxant. Elles sont en effet intégrées dans une organisation qui les place face à des injonctions paradoxales et met en tension leur développement professionnel en tant que salariées et leur assignation, en tant que femmes, au rôle reproductif.

Face aux différentes formes de difficultés que peuvent rencontrer les femmes au travail, qu'elles se confrontent à un sexisme bienveillant ou non, c'est implicitement l'accès à certaines places dans l'entreprise qui leur est ainsi contesté. De là ce sentiment de devoir sans cesse « en faire plus » ou « faire ses preuves » pour donner corps à des fonctions techniques ou managériales que d'aucuns persistent à concevoir comme « naturellement » masculines. L'intensification du travail et la transformation des métiers viennent renforcer le sexisme préexistant dans les univers professionnels. D'où la nécessité accrue de parvenir à des accords sur l'égalité professionnelle qui soient réellement mis en œuvre. Pour ce faire, il est nécessaire de veiller à leur application sur le terrain, au plus près des collectifs de travail. ■

Pour en savoir plus

Le sexisme bienveillant comme processus de maintien des inégalités sociales entre les genres, M. Sarlet, B. Dardenne, *L'Année Psychologique*, n°112, 2012.

Travail, les raisons de la colère, V. de Gaulejac, Paris, Editions du Seuil, 2011.

La domination masculine, P. Bourdieu, Paris, Editions du Seuil, 1998.

The ambivalent sexism inventory : Differentiating hostile and benevolent sexism, P. Glick, S. Fiske, *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 70, n°3, 1996.

Bref n° 324 ● novembre 2014

Bulletin de recherche
emploi-formation du Céreq

Directeur de la publication

Alberto Lopez

Secrétariat de rédaction et mise en page

Elsa Personnaz

**Centre d'études
et de recherches
sur les qualifications**

10, place de la Joliette,
BP 21321,
13567 Marseille cedex 02
T 04 91 13 28 28

www.cereq.fr

Commission paritaire
n° 1063 ADEP.

Reproduction autorisée à condition
expresse de mentionner la source.

Dépôt légal novembre 2014 .

Imprimé au Céreq

Publication gratuite

ISSN 2116-6110

Céreq



Ministère du Travail
de l'Emploi, de la Formation
Professionnelle et du Dialogue social