



HAL
open science

L'expérience professionnelle au prisme du rapport de genre

Louis-Marie Barnier

► **To cite this version:**

Louis-Marie Barnier. L'expérience professionnelle au prisme du rapport de genre. Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs, 2007, Savoirs et expériences, 6, pp.219 - 233. hal-04001411

HAL Id: hal-04001411

<https://hal.science/hal-04001411>

Submitted on 22 Feb 2023

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.

Communication
Colloque Savoirs et expérience, Amiens, Mars 2007
Thème 2 : politique et pratiques dans l'entreprise

L'expérience professionnelle au prisme du rapport de genre.

Louis-Marie Barnier
Laboratoire Genre, Travail et Mobilité, Paris 10 – Nanterre, lmarnier@wanadoo.fr

Le savoir et l'expérience sont deux catégories qui s'inscrivent dans un rapport social, celui du travail. Ce rapport englobe la valorisation attribuée à une activité, qui se transcrit à travers des formes de classification opérant comme une légitimation acceptée de tous (Eynaud, Rozenblatt, 1994). L'organisation du travail constitue le substrat dans lequel s'inscrivent ces processus de légitimation. Mis à contribution pour objectiver ces processus de classification professionnelle, les savoirs reconnus ressortent d'un processus de validation à partir notamment des diplômes de l'éducation nationale. L'expérience, quant à elle, est le plus souvent abordée, dans les recherches sociologiques, soit sous l'angle de la socialisation comme insertion dans un groupe professionnel, soit comme apportant un savoir particulier, complétant la forme certifiée que représente le diplôme ou s'y opposant, mais rarement sous l'angle du système de valorisation dans lequel elle s'inscrit. C'est à l'interaction entre ces savoirs, cette expérience professionnelle et les rapports sociaux dans lesquels ils s'inscrivent que nous nous intéresserons ici, et spécifiquement dans leur relation aux rapports sociaux de sexe.

A l'occasion des nouveaux dispositifs de Validation des Acquis de l'Expérience, il a été souvent fait mention du bénéfice particulier que trouveraient les femmes à l'instauration de la reconnaissance de l'expérience par les nouveaux dispositifs instituant la Validation des Acquis de l'Expérience. Ce serait l'occasion, suivant H. Mignon (2001), de prendre en compte les compétences extérieures telles qu'associatives ou sociales, dans lesquelles les femmes s'investissent spécialement. Même si cet investissement supérieur des femmes est contesté (Neyrat 2003), l'ouverture à la validation de compétences autres que professionnelles est revendiquée comme permettant de compenser l'inégalité des situations en faveur des femmes. « *Les femmes développent souvent des compétences dans des situations jusqu'à présent mal prises en compte, (telles) les mères de famille interrompant leur carrière pour élever leurs enfants ou pour prendre en charge une personne proche gravement handicapée* » (Audige et alii 2005 : 130). Il faudrait alors « *admettre l'expérience acquise dans un cadre familial pour certaines certifications d'aide à la personne* » (idem : 131). Les compétences acquises par exemple dans le cadre domestique ou social, pourraient trouver enfin une juste reconnaissance. Mais c'est justement oublier que la sphère professionnelle ne souhaite pas reconnaître ces compétences acquises dans la sphère domestique, à qui elle ne réserve que le qualificatif de capacité ou de qualité (Kergoat 1992). Pour légitimer la dévalorisation de ces compétences qui seraient « propres aux femmes », la structuration de la qualification et la division sexuelle du travail s'appuient sur des mécanismes mettant en jeu la représentation du travail et de sa valeur (Kergoat, 2004). Ce premier travail symbolique s'accompagne d'une seconde étape aboutissant à dévaloriser le travail des femmes dans la sphère professionnelle en lui déniait une quelconque source de valeur professionnelle.

Nous voudrions éclairer ici le processus par lequel la légitimation de l'expérience est elle-même un produit de rapports sociaux qui octroient une valeur symbolique différente à l'expérience suivant la lecture sociale d'un métier. Toutes les activités ne se valent pas, tous les métiers ne sont pas autant considérés, tous « n'apportent » pas aux salariés en exercice une expérience « équivalente »... Et cette lecture différenciée du travail ressort d'autant plus quand on l'observe à travers le prisme du genre. Chaque activité s'inscrit en effet dans ce rapport de genre, rapport social particulier qui s'imbrique dans les autres rapports sociaux de classe, de race compris comme des constructions sociales¹. Les rapports de domination s'organisent dans des configurations professionnelles particulières, elles-mêmes inscrites dans des configurations sociales particulières (Elias 1993) qui cherchent à donner légitimité à des inégalités sociales. L'analyse de cette division sexuelle du travail définit le genre comme un « *artefact d'ordre général fondé sur la répartition sexuelle des tâches* » (Héritier 1996 : 21).

Nous nous proposons d'analyser ici les éléments constitutifs de la relation spécifique des femmes à la qualification, comprise ici comme la cristallisation d'expérience reconnue et de savoirs légitimés, en les comparant aux processus masculins identiques. Pour décomposer cette relation entre expérience et valorisation, nous proposons de prendre pour exemple les métiers du transport aérien, objet d'une étude plus complète dans le cadre d'une thèse (Barnier 2005). Ce secteur d'activité offre la particularité de regrouper quelques uns de ces métiers exclusivement masculins (Grandin et alii, 1989), notamment l'archétype du métier masculin que représente le pilote de ligne. Nous avons choisi quatre métiers, identifiés par une activité, un lieu, un rapport au savoir et à l'expérience, une composition sociale spécifiques. Ils seront successivement présentés, analysés sous l'angle du genre, puis l'étude du rapport spécifique à l'expérience professionnelle dans chacune des activités permettra de reprendre dans une problématique plus large l'ensemble de la question du rapport de sexe avec la qualification.

Quatre activités du transport aérien

L'étude de différents métiers du transport aérien montre une grande disparité des parcours d'évolution professionnelle des salariés. La notion de métier, au centre des configurations professionnelles du transport aérien, doit être précisée. Cette catégorie représente « *l'institutionnalisation d'une communauté de culture et d'action* » (Segrestin 1975 : 169) permettant la représentation d'une communauté professionnelle. Malgré les bouleversements que subit cette forme sociale, tels que les bouleversements de l'organisation du travail, la recomposition des collectifs de travail, les nouvelles compétences reconnues (Barnier, 2000), des identités fortes survivent autour d'activités délimitées. Nous intéresserons ici à quatre métiers du transport aérien spécifiques, les pilotes de ligne, les mécaniciens avion, les hôtesses et stewards et les agents d'enregistrement dans l'aérogare.

Le groupe professionnel des pilotes ou Personnels navigants techniques a réussi à se faire reconnaître comme métier dès l'origine du transport aérien. Le pilotage est une activité bien particulière, basée sur le désir de puissance inspiré par la domination d'une machine qui peut peser jusqu'à 350 tonnes. Cette activité engage le corps et l'esprit tout entiers du pilote. Celui-ci s'appuie sur l'avion lui-même, avec son appareil technologique, qui lui permet de s'opposer autant à la nature envisagée comme une ennemie, qu'à la panne du système lui-même. Les deux modèles de l'autorité et du paradigme technique s'affrontent depuis le début des années 90. Dans l'ancien modèle, marqué par l'enracinement du transport aérien dans la seconde

¹ Voir à ce sujet les débats de l'Association française de Sociologie, Bordeaux, 2006, ainsi que (Kergoat et Hirata, 2003)

guerre mondiale, l'autorité du pilote s'affirmait à partir du risque assumé et surmonté dans le cadre hiérarchique de l'armée. L'entrée des stewards dans la cabine sur le modèle de la marine complétait dans la représentation du travail ce tableau de l'autorité sans partage du pilote – commandant de bateau. Dans le modèle actuel, le pilote est devenu celui qui garantit la sécurité. Le danger est toujours là, mais le risque est conjuré par la technique. Pour appuyer son autorité sur les autres groupes professionnels, il bénéficie de l'aura du commandant de bord survivant de l'ancien modèle, ce que la compagnie aérienne ne se prive pas d'utiliser.

Le mécanicien avion est responsable de la maintenance de la flotte aéronautique, son travail est caractérisé par une grande place accordée à la connaissance technique. Dans des hangars ou sur la piste, il se déplace autour de l'avion d'une taille impressionnante avec sa caisse à outil. Le bon de travail encadre son activité, le mécanicien engage sa responsabilité en le signant à la fin du travail. C'est à lui que confient leur vie passagers et équipage. Le mécanicien-avion a toujours cultivé son identité à travers le métier, défendu au nom du rôle social rempli et grâce à un domaine de connaissances spécifiques.

L'hôtesse de l'air et le steward sont deux figures mythiques du personnel des compagnies aériennes. Un certificat d'État reconnaît leur rôle en matière de sécurité et le niveau de leurs salaires témoigne d'une certaine reconnaissance sociale. Dans la cabine, règne le travail prescrit. Le vol est un ensemble de phases qui se succèdent, chacune minutée. Prenant le relais des agents de passage qui organisent l'embarquement, les PNC gèrent l'installation à bord et assistent les passagers qui se recréent un univers familier face à l'angoisse du vol. L'activité dans la cabine est rythmée par le service commercial aux passagers. Ce service se trouve complété par la responsabilité des PNC en matière de sécurité, s'appuyant sur une attention permanente envers chacun de leurs hôtes. Ces agents sont surtout prêts à répondre à tout moment à une situation d'urgence, telle que l'évacuation en quelques minutes des trois cents passagers d'un avion en flammes.

Les agents du passage enregistrent les passagers se présentant au comptoir. Ils lui assignent un siège, le débarrassent de ses bagages, le libèrent des dernières contraintes terrestres pour le précipiter dans le monde du ciel. Ils sont chargés de la tâche ingrate de convaincre les passagers d'abandonner de plein gré leur liberté au nom à la fois de l'efficacité industrielle et de l'ordre aéronautique constitutif de la sécurité. C'est à l'agent de passage que revient d'opérer cette métamorphose et de donner une autre forme sociale à ce citoyen-passager, lui retirant le droit à la parole, à la contestation voire à l'initiative dès qu'il est enregistré. Le traitement de milliers de passagers dans l'emplacement restreint de l'aérogare et dans le temps limité de l'embarquement renforce la nécessité de produire les conditions de sa passivité dans le cadre d'un ordre industriel. Ces agents d'enregistrement s'appuient sur les systèmes informatiques pour gérer le parcours du passager vers l'avion et prévenir tout problème. Ce rôle de sécurité et cette 'virtualisation' du passager dépassent largement donc la simple « relation de service » que pourrait représenter à première vue l'enregistrement du passager. Ces activités présentent des formes différenciées d'évolution professionnelle.

Deux rapports différents au savoir

Le savoir n'est pas en effet normé de façon identique suivant les activités. Dans le premier groupe des mécaniciens-avion et des pilotes, le travail sert de support à la progression professionnelle au sein d'un paradigme technique. Dans les emplois de personnel navigant commercial et agent de passage, la progression repose sur le changement de poste.

La progression du pilote de ligne consiste en l'octroi de responsabilités toujours plus grandes, depuis le plus petit avion jusqu'au plus grand, comme copilote puis comme Commandant de Bord. Chaque changement de type d'avion est l'occasion d'approfondir la connaissance des circuits aéronautiques tout comme la pratique répétée d'atterrissage garantit une compétence toujours accrue. Les examens techniques rythment la progression de carrière du mécanicien-avion. Entré au niveau ouvrier, il peut cinq ans après passer l'examen de technicien, apportant une augmentation substantielle de salaire. Diverses étapes supplémentaires permettent la reconnaissance des hausses de qualification. La progression professionnelle s'entend pour ces pilotes et mécaniciens comme une perception toujours plus grande de l'absolu technique, au sens du continuum de connaissances aéronautiques reposant sur un mélange répertorié de connaissances théoriques validées par des certificats, d'intuitions liées à une longue connivence avec l'avion et ses réactions, de longues séances de simulateurs pour les pilotes. Les générations successives de l'école d'apprentissage d'Air France qui forme la grande majorité des mécaniciens avion du transport aérien ont toujours fourni de 5 à 6 pilotes par promotion interne basée sur des cours du soirs intensifs et prolongés, montrant l'homogénéité de ce cursus technique. Les apprentissages successifs dans le cadre du collectif de travail fournissent le complément essentiel de ce bagage théorique, tout comme le tutorat dans les ateliers de maintenance ou dans les cockpits. Au-delà de la possession d'un savoir technique, c'est finalement l'avion qui représente le point commun entre ces métiers, à travers la sensation de puissance qu'il communique à ceux qui le touchent, le réparent ou le conduisent.

L'expérience professionnelle, conçue dans une continuité de travail, est au centre de la valorisation du travail. Mais toute l'approche du travail donne un rôle premier à la connaissance théorique. Nous sommes ici dans ce schéma qui opère le transfert « *de la compréhension à la réussite* » (Geay, 1993), pour reprendre l'approche de C. Piaget. C'est ainsi que le groupe des pilotes représente la quintessence de la domination d'un savoir technique aéronautique, partagé inégalement avec d'autres groupes professionnels tel que celui des mécaniciens avions. L'histoire de l'aéronautique permet de comprendre cette place prépondérante. Initialement, les vols se font presque uniquement en s'appuyant sur le travail des pilotes et des mécaniciens. La mise en œuvre complémentaire des différents métiers pour assurer un maximum de sécurité, au transit des hommes et des marchandises, instaure une forme durable de la division du travail. Au sommet de celle-ci, les pilotes et les mécaniciens donnent l'orientation aux pratiques professionnelles et sociales, et étalonnent la valeur attribuée au travail. Ce paradigme technique au sein duquel se différencie la valeur distribuée à chaque métier, donne à la grille de classification une légitimité admise de tous. La technique contribue ici à « *distribuer les formes d'intelligence socialement acceptables* » (Vincent, 1995). Connaissance et pouvoir se conjuguent pour légitimer le rôle prépondérant donné à ces métiers dans les grilles de classification.

L'emploi des agents de passage ne permet qu'une progression minimale dans le cadre de leur emploi. Sans examen, les progressions sont relativement lentes, et même le passage au niveau technicien, soumis à avis hiérarchique, ne permet qu'une hausse minimale de salaire. La qualification se résume pour les directions d'entreprise à une capacité de communication elle-même ramenée à la possession de l'anglais. L'activité des agents de l'enregistrement est lue comme une simple « activité de service ». « *A partir d'une étude des situations de travail, le contenu technique de ces activités relève d'un niveau IV. En revanche, les compétences comportementales et linguistiques relèveraient plutôt d'un niveau III voire niveau II.* » [FNAM, 2001]. Fort de ce raisonnement, c'est au seul niveau du BAC que ce métier est traditionnellement reconnu. Mais c'est justement l'aisance en anglais qui constitue le critère principal d'embauche et qui explique le haut niveau de recrutement de cette catégorie (60 %

des salariés ont le niveau BAC + 2)². Ce haut niveau de formation générale permet la communication avec les passagers de toutes origines sociales et de toutes nationalités. Il donne autorité dans la relation défavorable de l'agent de passage face au passager.

Les « compétences », qui recouvrent ici les dimensions commerciales du métier, ne sont donc pas reconnues. Pourtant, la dimension de technique relationnelle incluse dans cette activité est réelle, que ce soit dans la gestion des conflits ou dans la connaissance du fonctionnement de l'aéroport, de l'arrivée ou de l'enregistrement. « *J'ai eu chez Aéroports de Paris une formation plus ou moins psychologique sur l'agression, la gestion des éléments internes et cela qui m'a aidé dans certains moments où je me suis fait agresser verbalement* ». Mais la formation, notamment à Air France, prend davantage l'aspect de l'intégration dans un 'moule' : « *Plutôt qu'apprendre aux gens à bien se coiffer, bien se manucurer, bien se maquiller, on ferait bien de leur apprendre les bases du métier et leur mettre en main les atouts pour ne pas se faire bouffer* » (Catherine). Se trouve alors en question l'absence de formalisation d'un savoir des activités de service, non repérable et donc non cumulable alors même que c'est l'ancienneté et l'expérience qui, de l'avis de tous, permettent de gérer par exemple un passager indiscipliné ou une foule en colère face au comptoir lorsque l'avion est fortement retardé. Cette non-formalisation entraîne l'impression de ne plus apprendre : « *Arrive un moment, dans le métier qu'on fait au passage, un moment où on n'apprend plus* » (entretien femme agent de passage). Le manque de reconnaissance dans le métier amène les agents à envisager la nécessité du changement d'emploi pour assurer leur évolution professionnelle. La perspective de la mutation est un des moteurs de l'engagement des salariés dans leur travail : « *Le seul objectif c'est de sortir du passage* » (Flottes, Ribeyrat, 2001), vers les tâches de trafic, telles que l'organisation des vols et des plannings, de formation ou toute autre activité.

Chez les Personnels navigants commerciaux, le service commercial et la technicité de sécurité sont perçus par les responsables d'entreprise comme reposant tous deux sur des tâches liées à des compétences de comportement. La progression au sein cet autre métier commercial transcrit la même ambiguïté vis-à-vis de l'expérience acquise. Le passage comme chef de cabine, puis chef de cabine principal implique la réussite à un concours puis la validation par la hiérarchie qui permet alors d'occuper un poste laissé vacant. Le nombre de chef de cabine est en effet directement lié à la structure de la cabine, et non de l'évolution professionnelle des agents. La fragilité de cette reconnaissance a été mise en évidence lorsque les PNC d'Air Lib, très largement réembauchés par Air France, ont tous été repris au niveau d'embauche initiale sans prise en compte des grades acquis au sein d'Air Lib. Ici, l'expérience professionnelle est validée par la promotion au sein de la filière professionnelle, qui reste inégalitaire³ suivant le sexe malgré la dimension homogène de l'activité dans la cabine.

De cette première lecture ressort un apprentissage centré sur les savoirs techniques dans le premier groupe des pilotes et mécaniciens-avion, sur l'expérience de communication qui s'acquiert dans la pratique dans le second groupe des agents de passage et personnels navigants commerciaux. La valorisation du premier métier, la dévalorisation du second

² Le profil des agents de passage recrutés par Air France dans les années 90 (FNAM 1996) indique une forte présence de jeunes diplômés : 28 % ont un BTS Tourisme, 22% viennent de LEA (dont 8 % DEUG, 6 % licence, 8 % maîtrise), 21 % ont le BAC et une expérience commerciale, 12 % ont seulement le niveau du BAC et une expérience commerciale, enfin 8 % ont des BTS divers et 9 % une formation universitaire de niveau du DEUG à la maîtrise. Ainsi 67 % des salariés ont le niveau BAC + 2 ou au-delà.

³ La structure hiérarchique de ce métier se traduit par 68% de femmes au niveau hôtesse et steward, 61 % au niveau chef de cabine et 45 % au niveau Chef de cabine principal, pour culminer à 3 femmes pour 11 hommes au plus haut niveau des PNC (Bilan social Air France 2003).

trouvent ainsi des justifications dans le monde symbolique de la représentation sociale du travail. La structuration du savoir professionnel se réfère alors à deux modèles-type opposés : d'un côté le pilote, porteur du paradigme technique, inscrivant le travail au sein d'une progression dans un corpus technique, et reposant sur une légitimité sociale ; de l'autre l'agent de passage, titulaire d'un savoir morcelé, non cumulatif, dont la participation à l'effort général de sécurité repose sur des comportements plutôt que sur des savoirs normés, et dont l'accès à la technique (gestion des vols, prise en main des systèmes de réservation informatiques) est non reconnue. Pour les salariés de chacune de ces activités, la relation au savoir professionnel est largement tributaire des rôles sociaux impartis aux groupes professionnels. D'un côté des diplômés techniques reconnus et valorisés, de l'autre, des diplômés de connaissance générale non reconnus. Quatre métiers différents, dans leur activité, mais qui s'inscrivent dans des rapports de genre au sein des relations professionnelles.

Métiers « masculins » contre métiers « féminins »

Ces métiers se distinguent en deux groupes par leur composition sexuelle suivant la même fracture. Les mécaniciens avion sont composés quasi exclusivement d'hommes, quant au groupe des pilotes, il commence lentement à s'ouvrir aux femmes qui représentent aujourd'hui 4.5 % des effectifs sur Air France en 2003, (mais seulement 2% pour l'ensemble du personnel navigant technique en France), l'ouverture des métiers de pilote datant seulement de 1983. De l'autre côté, les deux métiers de Personnel Navigant Commercial et agent de passage sont composés à 65 % de femmes.

La caractéristique de métier masculin peut donc sans conteste être attribuée aux deux premiers métiers, les mécaniciens et les pilotes, par la composition masculine de ces métiers, mais aussi par leurs caractéristiques sociales. C'est ainsi que relèvent du registre symbolique masculin le travail de la matière, la pénibilité du travail à l'extérieur. De même relèvent des représentations du travail masculin la capacité technique, la force nécessaire pour tenir le manche sur les anciens types d'avion, mais surtout le pouvoir lié au rôle de commandant de bord. Ces différentes représentations sont de plus en plus mises à mal par les évolutions technologiques : l'activité des mécaniciens avion est de plus en plus technique, reposant sur la lecture de schéma et la compréhension de systèmes complexes. De même, travaillent aussi à l'extérieur sur le tarmac les coordinateurs de la piste, majoritairement des femmes. Et le manche traditionnel est devenu une petite poignée qui se manie d'une main. De même, l'arrivée des femmes dans le cockpit correspond justement à cette reconstruction de l'activité de Commandant de Bord autour de la figure du Commandant de Bord animateur d'une équipe technique et commerciale, où le dialogue est valorisé comme nouvelle attitude. Mills (1998) explique que cette arrivée récente de femmes, freinée par des mécanismes institutionnels très forts tels que l'interdiction d'accès, liée notamment à la nature militaire historique de ces emplois, s'était heurtée à « *l'amitié virile du cockpit* ». Pour lui l'exclusion des femmes de ce métier jusqu'en 1987 en Angleterre s'accompagne de la combinaison de facteurs associant homme et masculinité avec le pilotage.

Ces métiers dits masculins apparaissent alors comme une construction qui sollicite les capacités attribuées au genre masculin.

Les deux autres métiers de Personnel navigant commercial et d'agent de passage ont une composition mixte avec deux tiers de femmes. Nous proposons d'attribuer le qualificatif de métier « féminin » à ces deux activités en fonction des caractéristiques sociales opposées à celles du premier groupe. C'est ainsi que relève du registre féminin le traitement de la personne par les agents de passage, ou le service commercial à bord de l'avion. La mission du

passage est décrite comme « *assurer le service aux passagers et aux personnes qui les accompagnent, lors des opérations d'enregistrement* » (observatoire européen des métiers de l'aéronautique, FNAM 2000). Si la première compétence notée par cet observatoire est l'utilisation des systèmes informatiques, la seconde est d'« *adapter sa présentation, son expression, son comportement aux exigences d'un accueil de qualité* ». Dans la cabine, l'hôtesse doit jouer le rôle de l'hôtesse de maison, accueillant comme chez elle le passager afin de le rassurer. Sa présentation, son sourire sont autant des critères commerciaux que des éléments fondamentaux de la sécurité à bord. Constatant partout cette concentration des femmes sur certains métiers, C. Grandin, M Maruani et H. Meynaud (1989) notent que « *ce sont des métiers où le sourire, le charme, la gentillesse, la présentation, qualités classiquement considérées comme féminines, entrent parmi les critères de sélection, même si d'autres compétences, moins considérées comme spécifiquement féminines, sont également requises (bilinguisme)* ». Ces deux métiers présentent le fait d'être sous le regard des passagers en permanence. Cette « représentation permanente » en constitue un élément féminin, pour ces salariées dépendantes de l'image qu'elles renvoient d'elles-mêmes, contrainte spécifique s'appliquant aux femmes, pour qui « *il faut par-dessus tout rester 'féminines', c'est-à-dire séduisantes* » (Duru-Bellat 1990 : 167). La mixité de ces métiers ne peut nous arrêter pour les qualifier de féminins, car à l'inverse des femmes, les hommes possèdent la « *possibilité asymétrique de s'approprier attributs et rôles du sexe opposé* » (Löwy 2006 : 43). Mais autant les femmes pilotes doivent relever le défi du rôle hiérarchique qui leur est imparti, autant les hommes stewards ou agents de passage s'approprient leur fonction en s'y valorisant. C'est à travers ce mécanisme comme à travers l'attribution du rôle d'encadrement, que le taux de promotion masculine se trouve plus élevé dans ces deux métiers.

Chacun de ces quatre métiers s'inscrit dans des oppositions hiérarchiques qui structurent les rapports professionnels. La plus immédiate est la relation qui oppose le commandant de bord aux hôtesse de l'air. Ici l'opposition cockpit / cabine, deux zones dont l'étanchéité se renforce aujourd'hui avec les mesures sécuritaires, rejoint l'opposition technique / commercial puisque le pilotage est d'abord envisagé comme une activité technique, comme le démontrent les multiples appareillages, et l'activité de cabine comme un service commercial où le rôle de sécurité ressort plus d'attitudes et de réflexes que de savoirs directs. Cette opposition structurante dans l'avion rappelle une opposition tout aussi structurante entre les chirurgiens, majoritairement masculins, et les infirmières. Elle relève fondamentalement de la répartition sexuelle des rôles au sein du couple (Löwy 2006 : 182). Ce renvoi des hôtesse de l'air au statut de femmes d'accueil est d'autant plus curieux que le métier de PNC fut à ses débuts, en 1945, la conjonction de stewards issus de la marine et amenant la tradition hôtelière, et d'infirmières de l'armée (IPSA) apportant à bord la technique de sécurité (Barnier, 1995).

Le passage, activité à dominante féminine, où l'on traite le passager encore humain, s'oppose au pilotage et au hangar où l'avion constitue l'objet du travail. Humain d'un côté, objet de l'autre, à nouveau cette opposition rejoint l'opposition femmes / hommes. Dans la relation passager – agent d'enregistrement, les agents de passage, majoritairement des femmes, sont engagés dans une relation de service vis-à-vis d'un ensemble composé majoritairement d'hommes d'affaire, la 'femme d'affaire' représentant encore une figure largement minoritaire. La mise en relation de ces deux groupes aux caractéristiques fortement sexuées ne peut que reproduire le décalage de position entre hommes et femmes que connaît la société. Une lecture sexuée de ces différentes positions de travail est ainsi mise en avant dans l'étude qu'Aéroport de Paris consacrait au personnel du passage : « *Désenchantement pour celles aussi qui pensaient représenter pour les voyageurs le premier visage de la France... La*

France séduisante. (...) Et voilà notre hôtesse 'maîtresse de maison' 'ambassadrice' transformée en une machine, par le rythme perpétuel des va-et-vient, coincée entre les clients, les compagnies, l'Aéroport, essoufflée par mille riens, frustrée dans ses limites, se défendant presque en face du client.. » (Etude AFPA/ADP 1973). Concernant les hommes, « Leur activité ne 'convient' pas à un homme - sinon à un tout jeune homme -; elle se classe dans celles qui - dans notre civilisation- sont classés comme 'convenant' aux femmes. Leur origine socioprofessionnelle est plus modeste que celles de leurs collègues femme; leur champ culturel plus étroit. Ils vivent donc cette différence avec beaucoup d'aigreur d'autant plus que leur motivation au travail (et surtout au salaire) paraît plus forte. Ils se savent sous-employés, voire inutiles. » [AFPA/ADP 1973]. Le rapport des hommes au travail se traduit par le statut d'emploi de passage.

Les rapports particuliers au savoir s'expriment à travers ces oppositions fondamentales qui traversent les relations professionnelles. Le modèle du pilote structure la vie interne des compagnies nationales autour du modèle de l'autorité non partagée et de la sécurité liée à la norme s'insérant dans un paradigme technique. Le modèle de l'hôtesse de l'air, souvent sollicité dans les publicités, lui oppose les catégories de l'accueil, la gentillesse, la disponibilité. Au sein de ces différentes structures de relation sociale, l'agent, qu'il ou elle soit dans l'avion ou dans l'aérogare, est mesuré à l'aune de critères qui relèvent des mêmes présupposés. Le métier du monde 'masculin' apparaît comme une forme sociale dynamique, intégrant une évolution individuelle des agents dans un continuum de qualification, et appuyée sur un corpus de connaissances au sein duquel on progresse au cours de sa vie professionnelle par des formations théoriques liées à un apprentissage permanent. Cette structure s'adapte à son environnement mouvant en intégrant de nouvelles dimensions techniques et organisationnelles. C'est justement à ce modèle repéré que les 'métiers féminins' sont confrontés. Danièle Kergoat (1992) constate de même à propos des infirmières cette relation différente entre savoir et expérience, mettant en évidence la nécessité pour les infirmières de différencier la personne et le métier exercé et de construire le relationnel comme une qualification. En défendant la dimension de métier de leur activité, les PNC et agents de passage veulent affirmer la légitimité des savoirs professionnels, relationnels, techniques et de sécurité, acquis dans le cadre d'une expérience professionnelle cumulative.

Conclusion : lien genre / structure de qualification

La mise en évidence de deux groupes de métiers, l'un repéré comme 'masculin', l'autre 'féminin', et de la forme particulière de savoir et de prise en compte de l'expérience dans chacun des deux cas, amène à s'interroger sur le lien possible entre ces deux catégories du genre et du métier. Nous n'avons fait ici que montrer la coïncidence entre la structuration sociale de deux groupes de métier, et deux formes particulières de relation savoir / expérience, en nous appuyant sur les éléments mis en avant par de nombreuses recherches sociologiques sur le genre. Trois éléments opposant ces situations sociales nous semblent éclairer la prise en compte différente de l'expérience professionnelle des femmes.

La valeur attribuée au travail diffère suivant son objet. Or l'objet du travail sépare ces deux groupes de métier. Sur le versant 'masculin', la technique s'applique principalement à l'avion, qu'il faut diriger ou réparer. Sur le versant 'féminin', c'est le passager qui est objet de travail. Objet concret d'un côté, objet humain de l'autre. La nature humaine de l'objet de travail ne permet pas de démontrer sa transformation, la mesure de la valeur intégrée au produit du travail s'en trouve affectée, tout comme, en retour, la qualification acquise au cours de ce travail. Le rapport à la matière déterminait déjà pour Hannah Arendt (2003) la marque de l'œuvre, lui permettant de survivre au moment de la fabrication. « *L'œuvre invisible*

féminine » (Molinier 2003 : 200) demande aussi à être reconnue, même lorsque la transformation de la matière, ici l'humain, ne peut être mesurée. Ces activités de service sont justement celles où se concentrent les femmes et où le matériau traité consiste en la transformation de l'état d'une personne (Gadrey, 2003), transformation non mesurable. F. Héritier (1996) suggère qu'il existe une valence différentielle des sexes. Nous retrouvons ici cette idée concernant la valeur différentielle attribuée de par l'objet auquel sont assignées les femmes.

La structuration de l'évolution professionnelle dans les métiers dits 'féminins' ne permet que de façon limitée la prise en compte, dans un même poste, d'une expérience professionnelle acquise. Les métiers 'féminins' se caractérisent par une progression par palier liée au changement de poste. De plus, les diplômes de formation générale ne sont pas pris en compte dans ce domaine professionnel, alors qu'il forme la base de la qualification. La non-reconnaissance de l'expérience professionnelle et l'absence d'une formation professionnelle, se conjuguent ici pour légitimer cette déqualification, alors même que le niveau de diplôme de ces catégories démontre une grande formation générale. Dans les processus de Validation des Acquis de l'Expérience, ce décalage entre diplôme reconnu et diplôme réel, plus marqué pour les femmes, va se traduire de plus par l'impossibilité de valider cette formation générale dans ces métiers où n'existe pas de diplôme professionnel de référence. La division sexuelle du travail a pour conséquence d'assigner le salarié dans le poste et la position qui lui échoit. Mais cette combinaison prend aussi sens, de par l'organisation complexe du travail dans l'aéronautique, qui repose largement sur le savoir-faire des agents. La stabilisation des salariés dans leur poste répond à cette nécessité industrielle.

Notons enfin la place prépondérante de la question du pouvoir. La reconnaissance de l'expérience à travers la seule progression par poste, pour ces métiers 'féminins', dépend ici du pouvoir hiérarchique. Cette question du pouvoir est au centre des rapports sociaux. Françoise Héritier ne termine-t-elle pas son ouvrage sur le Masculin / Féminin par cette conclusion : « *Le problème est finalement celui du pouvoir* » (1996 : 289). L'organisation du travail apparaît liée à la structuration du pouvoir. La structuration de l'expérience est liée au regard porté sur le travail sexué. Et justement, « *la 'richesse' du travail dépend largement de la position hiérarchique utilisée* » (Neyrat, 2003 : 233).

Une lecture à partir des rapports de genre (Kergoat, Hirata 2005) montre que la valorisation de l'expérience n'est pas égale suivant le genre, comme le souligne la comparaison entre ces métiers très typés du transport aérien. Les deux principes mis en évidence par D. Kergoat (2000) à propos de la division sexuelle du travail, le principe de division et le principe de hiérarchisation entre les tâches féminines et masculines, se rencontrent ici. Cette division du travail renvoie à des qualités sexuées, considérées comme « naturelles », que ce soit dans la domination de la technique pour les hommes, mais s'appuyant alors par un apprentissage formateur (Cockburn, 2004), et de la gestion relationnelle pour les femmes, relevant de l'inné et donc ne nécessitant pas d'acquisition. L'expérience s'émet comme le résultat de la construction des formes de savoir. La valorisation de l'expérience apparaît alors comme le fruit du rapport social qui hiérarchise les différents savoirs et expériences, mais aussi les différents types d'expérience. Danièle Kergoat (1982) avançait l'hypothèse que les compétences des femmes ne sont pas reconnues parce qu'acquises en dehors de la sphère professionnelle, dans le cadre de la vie domestique. Nous pouvons à l'issue de ce travail compléter cette première proposition par une autre : les compétences des femmes acquises dans le travail sont elles-mêmes non valorisées du fait d'une construction particulière du rapport entre expérience et savoir dans les métiers ressortissant de la « sphère féminine ». Ces métiers ne relèveraient pas d'un métier structuré autour d'un corpus de connaissances, mais

de situations de travail fragmentées portant sur un objet dévalorisé, l'humain, tâches dédiées aux femmes de par la division sexuelle du travail.

Bibliographie

ARENDET (H) 2003 [1961]- *Condition de l'homme moderne*, Paris, Agora, 404 p.

AUDIGE (T), DEBEAUPUIS (J), SEGAL (P), VILCHIEN (D), 2005 - *Validation des acquis de l'expérience, du droit individuel à l'atout collectif*, Paris, Inspection Générale des Affaires Sociales, 198 p.

BARNIER (LM), 2005 - *Service public ou service privé ? La valorisation du travail dans le transport aérien*, thèse de doctorat, Nanterre, 460 p, disponible sur <http://lmbarnier.free.fr>.

BARNIER (LM), 2000 - Le mécanicien avion, quand la logique compétence affronte le métier, in dir. P. ROZENBLATT, *Le mirage de la compétence*, Paris, Syllepse, p 95-115.

BARNIER (LM) et ROZENBLATT (P), 2000 - *Ceux qui croyaient au ciel, enjeux et conflits à Air France*, Paris, Syllepse, Coll. Le Présent Avenir, 220 p.

BARNIER (LM), 1999 - Personnel navigant commercial, d'un savoir intuitif à un savoir d'expertise, *Formation-Emploi*, numéro spécial Activités de travail et dynamique des compétences, N° 2, p 25-46.

COCKBURN (C), 2004 - Le matériel dans le pouvoir masculin, in *Cahiers du GENRE*, N°36, p 89 -120.

DADOY (M), 1989 – « La mutation des métiers du livre », *Pour* N° 122-123, juillet 1989, p 75-84.

DURU-BELLAT (M), 1990 - *L'école des filles, quelle formation pour quels rôles sociaux ?*, Paris, l'Harmattan, 232 p.

ELIAS (N), 1993 - *Qu'est-ce que la sociologie*, Paris, Agora, 222 p.

EYRAUD (F) et ROZENBLATT (P), 1994 - *Les formes hiérarchiques : travail et salaires dans neuf pays industrialisés*, Paris, la Documentation française, Cahier travail et emploi, 212 p.

FLOTTES (A) et REBEYRAT (J-F), 2001 - *Enquête de psychodynamique du travail, des agents du passage long-courrier (A&C)*, Expertise du CHS-CT N°2 Air France CDG, 36 p.

GADREY (J), 2003 – *Socio-économie des services*, Repères la Découverte, 122 p.

GEAY (A), 1993 – Pour une didactique de l'alternance, *Education permanente* N°115-2, p 79 – 88.

GRANDIN (C), MARUANI (M) et MEYNAUD (M.Y), 1989 - *L'inégalité professionnelle dans les entreprises publiques à statut réglementaire*, Paris, cahiers du GIP-MI, N° 34, 77 p.

HERITIER (F), 1996 - *Masculin / féminin, la pensée de la différence*, Paris, Odile Jacob, 332 p.

HIRATA (H) et KERGOAT (D), 2005 – Les paradigmes sociologiques à l'épreuve des catégories de sexe : quel renouvellement de l'épistémologie du travail ? In *Ressorts (Les) de la mobilisation au travail*. Ed. Jean-Pierre DURAND et Danièle LINHART. Toulouse: Octarès, 2005, p. 288-298.

KERGOAT (D), 1982 - *Les ouvrières*, Paris, Le Sycomore, 42 p.

KERGOAT (D), IMBERT (F), LE DOARE (H), SENOTIER (D), 1992 - *Les infirmières et leur coordination 1988 – 1989*, Paris, Lamarre, 192 p.

KERGOAT (D), 2000 – Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe, in *Dictionnaire critique du féminisme*, H. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré, D. Sénotier (dir.), PUF, p 35 - 44.

KERGOAT (P), 2004 – construction sociale des qualités et des compétences, IN *TOGE, Travail, organisation et genre*, CNRS, P 104- 111.

LÖWY (I), 2006 - *L'emprise du genre, Masculinité, féminité, inégalité*, Paris, La Dispute, 276 p.

MIGNON (H), 2000 - *Rapport fait au nom de la délégation des droits de la femme*, Paris, Assemblée nationale, 13 décembre 2000, 42 p.

MILLS (A-J), 1998 – “Cockpit, hangars, boys and galleys : corporate masculinities and the développement of British Airways”, *Gender, work and organisation*, vol 5 N°3, juillet 1998, p 172 - 188.

MOLINIER (P), 2003 - *L'énigme de la femme active, égoïsme, sexe et compassion*, Paris, Payot, 275 p.

NEYRAT (F), 2003 – « De l'éducation permanente à la certification permanente », *Cahiers de recherche sur l'éducation et les savoirs*, N°2, p 225 -255.

SEGRESTIN (D), 1975 - « Du syndicalisme de métier au syndicalisme de classe : pour une sociologie de la CGT », *Sociologie du Travail*, avril-juin, p 152-174.

VINCENT (J-M), 1995 – « La légende du travail », in P. COURS-SALIES (Dir.), *La liberté du travail*, Paris, Syllepse, p 71 - 82.

Résumé

L'expérience professionnelle au prisme du rapport de genre.

Le savoir et l'expérience sont deux dimensions qui s'inscrivent dans un double rapport social, celui du travail et celui du genre. La valorisation de l'expérience apparaît comme le fruit du rapport social qui hiérarchise les différentes activités, les savoirs et expériences, mais aussi les différents types d'expérience. Les compétences des femmes acquises dans le travail dans les métiers ressortissant de la « sphère féminine » (personnel d'enregistrement et personnels de cabine) sont non valorisées du fait que ces métiers ne relèveraient pas d'un métier structuré autour d'un corpus de connaissances et d'une matière noble, l'avion (comme pour les métiers « masculins » étudiés ici, les pilotes et les mécaniciens avion), mais de situations de travail fragmentées portant sur un objet dévalorisé, l'humain, tâches dédiées aux femmes de par la division sexuelle du travail.