



Croity-Belz Sandrine, Almudever Brigitte, Cayado Véronique et Lapeyre Nathalie (2010).
L'insertion des femmes dans des métiers dits masculins : trajectoires atypiques et transfert
d'acquis d'expériences. In Rouyer Véronique, Croity-Belz Sandrine et Prêteur Yves (dir).
Genre et socialisation de l'enfance à l'âge adulte. Paris : érès.

Depuis une vingtaine d'années, les politiques en faveur de la mixité de genre et de l'égalité hommes-femmes dans le monde du travail visent une représentation équitable des filles et des garçons dans les différentes filières de formation et dans l'accès à des secteurs professionnels jusque-là réputés « masculins ». Pour autant, malgré les mesures incitatives mises en place et malgré les besoins des entreprises en matière de main-d'œuvre dans certains domaines, la situation évolue peu ou très lentement du côté de l'intégration des femmes dans des métiers d'« hommes ». Nombre de chercheurs s'accordent à dire que, par le jeu des attentes sociales et des stéréotypes qui pèsent sur les catégories de genre, la famille, l'école, les médias – autrement dit les différentes instances de socialisation – contribuent au maintien du caractère sexué des choix de carrière et des trajectoires scolaires et professionnelles. Les cas atypiques d'insertion de femmes dans des métiers masculins constituent, dès lors, un terrain d'étude privilégié pour comprendre comment les stéréotypes peuvent être dépassés et/ou continuer à fonctionner comme des obstacles dans la démarche d'insertion.

Dans la première partie de ce chapitre, on constatera que la plupart des travaux en la matière se sont centrés sur la question de l'*orientation* des femmes vers des métiers masculins, et que beaucoup moins nombreux sont

Sandrine CROITY-BELZ, maître de conférences en psychologie sociale (sandrine.croity@univ-jfc.fr).
Brigitte ALMUDEVER, professeur de psychologie sociale, laboratoire Psychologie du développement et processus de socialisation, université de Toulouse 2, UTM.

Véronique CAYADO, docteur en psychologie sociale, laboratoire Psychologie du développement et processus de socialisation, université de Toulouse 2, UTM.

Nathalie LAPEYRE, maîtresse de conférences en sociologie, laboratoire CERTOP-CNRS, Pôle SAGESSE (Savoirs, genre et rapports sociaux de sexe), université de Toulouse 2, UTM.

ceux qui se sont intéressés aux *conduites d'insertion* mises en œuvre par les femmes en ces situations atypiques. Quand ils le font, c'est souvent pour mettre l'accent sur les difficultés rencontrées par les femmes « pionnières » et pour aborder leurs conduites d'insertion en termes de « faire face ».

Au regard de ces orientations de recherche, dont notre propos n'est pas d'opérer une revue exhaustive mais de dégager les grandes lignes, nous présenterons dans la seconde partie du chapitre une recherche qui vise à étudier les conduites actives – plus que défensives – mises en œuvre par les femmes pour s'insérer dans un métier dit masculin (en l'occurrence, celui de conducteur de bus). Ces conduites seront examinées à travers les processus d'activation/inhibition du transfert, dans la sphère professionnelle, d'acquis d'expériences réalisés en d'autres temps et d'autres lieux de socialisation.

L'ORIENTATION DES FEMMES VERS DES MÉTIERS DITS MASCULINS : LES ANTÉCÉDENTS DES CHOIX DE CARRIÈRES NON TRADITIONNELLES

L'orientation vers un métier traditionnellement masculin constituerait pour les filles une façon de se dérober au poids de la socialisation de genre, voire une véritable transgression des normes de sexe (Vouillot, 2002). L'étude de Dallera et Ducret (2004), menée auprès de jeunes femmes en formation professionnelle atypique (peintre en automobile, dessinatrice en chauffage, sculptrice sur pierre, peintre en bâtiment...), montre cette volonté affirmée, chez elles, de transgresser les normes établies. Tout comme la persévérance dont ces jeunes femmes font preuve dans leur formation indique que leur orientation n'est pas due au hasard.

Quels sont alors les facteurs susceptibles d'expliquer de tels choix transgressifs ? Cette question de l'orientation des femmes dans des métiers dits masculins a suscité de nombreux travaux, tant en psychologie qu'en sociologie. Ils ont mis l'accent sur deux ordres de facteurs en jeu dans la construction des trajectoires atypiques : d'une part, des facteurs relevant de caractéristiques personnelles présentées par ces femmes osant investir des domaines marqués par le masculin ; d'autre part, l'influence de l'environnement familial.

– *Les travaux issus de la psychologie différentielle* lient les choix d'orientation aux différences interindividuelles en matière d'aptitudes, de valeurs, de traits de personnalité. Ils montrent notamment que les intérêts professionnels des filles et des garçons sont nettement différenciés (Fitzgerald et Harmon, 2001). Ainsi, les intérêts professionnels des femmes concerneraient davantage les professions centrées sur les personnes alors que ceux des hommes seraient davantage ciblés sur les professions relatives à des aspects impersonnels (Whiston et Bouwkamp, 2003).

Si de telles différences existent entre hommes et femmes, quelles sont alors – au sein même du groupe des femmes – les caractéristiques de celles qui optent pour des métiers genrés au masculin ? À cette question, la revue de travaux effectuée par Chusmir (1983) a apporté des éléments de réponse en mettant en évidence, chez ces femmes, un plus fort besoin de se réaliser ainsi que des motivations plus intrinsèques qu'extrinsèques.

Depuis, les recherches de Bandura (2003) ont porté sur le devant de la scène un nouveau concept et, partant, une nouvelle variable : à savoir le « sentiment d'efficacité personnelle » (SEP), à même de rendre compte des disparités d'aspirations et de trajectoires professionnelles entre filles et garçons (Vouillot et coll., 2004). Pour autant, ces sentiments d'efficacité personnelle, différenciés selon leurs domaines d'application, apparaissent chez Bandura comme le fruit de l'expérience et d'un apprentissage social (Croity-Belz et coll., 2004). L'approche différentialiste recoupe à cet endroit des perspectives de recherche qui mettent en avant l'influence de l'entourage pour expliquer les choix d'orientation atypiques de certaines filles.

– *Dans les travaux réalisés selon cette seconde optique*, c'est le rôle de l'entourage familial qui polarise l'intérêt. Ainsi, en lien direct avec la question du SEP que nous venons d'évoquer, Turner et Lapin (2002) a montré que le soutien et les encouragements maternels à explorer les carrières scientifiques ont, chez leurs filles, un effet positif significatif sur leur sentiment de compétence, d'habitude plus faible que celui des garçons, à exercer ce type de carrière (Blanchard et Vrignaud, 1994).

Mais c'est ce qui se joue à un niveau plus profond des relations familiales qui focalise l'attention des chercheurs. Si Batt (2005) l'aborde dans les termes de la transmission d'une tradition familiale – valeurs et « goût partagés pour un métier donné –, nombreux sont les chercheurs qui l'explorent en référence aux processus d'identification et qui mettent en valeur la figure prépondérante du père. Ainsi Daune-Richard et Marry (1990) montrent-elles que les filles qui transgressent la norme sociale en matière d'orientation ont très souvent un père qui, en les investissant du rôle du garçon « manquant », a permis qu'une orientation atypique soit pensable pour leur fille. S'intéressant aux femmes qui intègrent une brigade de sapeurs pompiers, Michaut-Oswalt (2005) relève de même, à l'origine de ce choix de carrière, une forte identification au père souvent pompier lui-même ou militaire.

D'autres études soulignent néanmoins l'importance de la figure de la mère (Flament, 1989) ; dans certains cas, cette influence s'exprime à travers le rejet du modèle « domestique-féminin » transmis par la mère ; dans d'autres, à travers l'identification à une figure maternelle, féminine par son sexe et masculine par ses prises de rôle (Houel, 2003).

Les recherches que nous venons d'évoquer de manière rapide sont importantes pour comprendre les motivations des filles et des femmes à s'orienter vers des milieux d'insertion nouveaux pour elles. Mais, du fait même qu'elles sont centrées sur cette question de l'orientation, elles ne prennent pas en compte d'autres modalités d'accès des femmes aux métiers dits masculins : ces modalités qui – hasard, contrainte ou opportunité (Forté et coll., 2005) – ne relèvent pas d'une orientation délibérée. Au regard des mutations actuelles du travail (augmentation du chômage et de la précarité, exigences de flexibilité...) et de la complexification des trajectoires professionnelles (non-linéarité, alternance de périodes d'emploi, de chômage, de formation, reconversions...), le processus et le défi de l'accès des femmes aux métiers dits masculins ne peuvent être envisagés sous le seul éclairage du choix d'orientation et de la construction du projet professionnel. Nombreuses sont aussi les femmes qui, suite à une période de chômage, à une reconversion professionnelle, ou encore après une période de leur vie consacrée à élever leurs enfants, s'insèrent dans un métier masculin sans l'avoir ni anticipé, ni prémédité ou particulièrement souhaité. Dès lors, c'est moins la question de leur choix d'orientation que celle de leurs conduites d'insertion dans ce type de métier qui revêt le plus d'acuité.

LES CONDUITES D'INSERTION DES FEMMES DANS LES MÉTIERS MASCULINS

Les travaux qui relèvent de la sociologie du travail et de l'emploi posent, globalement et quel que soit le caractère sexué de la profession (Lapeyre, 2006 ; Lapeyre et Le Feuvre, 2009 ; Mathieu-Fritz, 2004), que les femmes qui composent la population active perçoivent des salaires moins élevés que les hommes exerçant les mêmes professions. Dans l'étude des modalités concrètes de l'insertion des femmes dans les métiers dits masculins, cet accent mis sur la permanence d'inégalités et de discriminations conduit à focaliser les approches sur les difficultés rencontrées par ces femmes plus que sur leurs conduites d'insertion à proprement parler. Ces recherches montrent de manière unanime que si les filles accèdent à la qualification après avoir suivi une formation atypique, l'exercice même du métier ne va pas forcément de soi (Duru-Bellat et Van Zanten, 1999 ; Fournier et Pelchat, 1991). Après avoir persévéré dans leur choix atypique et franchi les barrières d'une trajectoire scolaire non traditionnelle, les femmes doivent faire face aux conditions de travail – souvent peu favorables – rencontrées dans le milieu professionnel masculin dans lequel elles s'insèrent. D'ailleurs, on constate que la majorité d'entre elles se réorientent professionnellement dans les cinq ans qui suivent leur entrée au travail (Duru-Bellat et Van Zanten, 1999). Si certaines difficultés sont liées aux caractéristiques de la tâche elle-même

ou à des conditions de travail non adaptées aux femmes, d'autres, et non les moindres, résultent de résistances, plus ou moins manifestes, à la présence des femmes dans le métier.

Ces résistances – individuelles ou groupales – visent à maintenir le caractère sexuellement typé d'une profession, garant de valeurs masculines et féminines (Michaut-Oswalt, 2005) : on peut parler à leur propos de véritables « stratégies défensives de métiers » (Dejours, 1993 ; Houel, 2002), repérées tant chez les hommes que chez les femmes. Elles s'ancrent, pour les hommes, dans des valeurs traditionnelles viriles qui font obstacle à l'entrée des femmes dans des secteurs qui leur étaient jusque-là réservés. Par exemple, les huissiers hommes avancent souvent que, dans leur métier, les femmes sont généralement plus démunies face aux situations conflictuelles ou coercitives inhérentes à leur activité. Elles auraient davantage de prédispositions pour le travail en étude que pour celui « de terrain » : en somme, pour les huissiers hommes, « les femmes ne sont pas faites pour ce métier » (Mathieu-Fritz, 2004). Les résistances peuvent prendre une forme plus offensive lorsqu'elles se traduisent en actes discriminatoires ; mépris affiché, mises à l'écart, harcèlement sexuel, jalousie, manque de collaboration. Malgré leur gravité, ces difficultés relationnelles sont souvent passées sous silence par les femmes qui en sont les cibles par crainte que leur plainte ne soit perçue comme un constat d'échec de leur intégration (Dallera et Ducret, 2004 ; Fournier et Pelchat, 1991). Face à de tels obstacles, c'est en termes de faire face que sont étudiées, la plupart du temps, les conduites d'insertion mises en œuvre par les femmes.

Ainsi Batt (2005) compare les conduites des femmes dites « résistantes » – celles qui, en dépit des difficultés rencontrées, continuent à exercer le métier atypique qu'elles ont choisi – et celles des femmes dites « non résistantes » – celles qui se désengagent et renoncent à leur choix initial. Ici aussi est mise en avant l'importance de la socialisation familiale : c'est dans les acquis de cette socialisation – auprès de figures parentales ayant exercé la même profession – que les femmes peuvent mobiliser ancrages, codes et connaissances spécifiques au métier, propres à faciliter leur insertion. De même, les femmes résistantes trouveraient dans leur socialisation familiale une préparation à l'engagement, de type « pied dans la porte », basé sur leurs rencontres initiales, plus ou moins difficiles, avec un environnement masculin.

Mais qu'en est-il pour les autres, celles qui ne peuvent bénéficier de telles expériences de membres de leur entourage ? Les recherches mettent en exergue l'importance du développement de stratégies relationnelles, souvent complexes, par lesquelles les femmes, d'une part se font respecter par les collègues masculins tout en renonçant à répondre aux propos sexistes dont elles sont l'objet, d'autre part montrent qu'elles acceptent les règles impli-

cites de fonctionnement du groupe masculin, même si ces règles sont à caractère sexiste. Dallera et Ducret concluent que, pour s'insérer dans un groupe professionnel à dominante masculine, les femmes doivent conjuguer « l'affirmation de soi avec certaines formes d'autocensure, tout en assimilant les pratiques du groupe » (Dallera et Ducret, 2004, p. 42).

Quelques travaux se démarquent d'une approche essentiellement « défensive » des conduites d'insertion des femmes « pionnières », en étudiant la marque que celles-ci peuvent apposer aux métiers qu'elles investissent ainsi que les changements qu'elles peuvent impulser dans l'organisation de travail. Par exemple, Houel (2002) décrit le cas de femmes qui, recrutées dans une entreprise de plasturgie sur des postes traditionnellement masculins, ne se conforment pas à l'attitude dominante chez leurs collègues-hommes et consistant à minorer, voire à nier, les risques : elles vont, à l'inverse, inciter à la vigilance et au respect des règles de sécurité. C'est souvent en termes de « qualités féminines » importées dans des milieux masculins que sont appréhendées les contributions des femmes à l'évolution de certains métiers et/ou à l'assouplissement des notions de féminin et de masculin. Les femmes entrant dans des métiers traditionnellement masculins « n'abandonnent pas ce qu'on appelle leurs qualités féminines [...], elles les y intègrent au contraire, et on peut penser que les deux sexes, les hommes et les femmes, y gagnent [...] à plus long terme, en redéfinitions, plus souples, du féminin et du masculin » (Houel, 2002, p. 49).

Dans la recherche dont nous allons présenter ici quelques résultats saillants, nous avons souhaité mettre l'accent sur une telle participation active des femmes à leur socialisation dans un métier masculin ; cela, en étudiant comment elles y intègrent non pas des « qualités féminines » – empathie, dévouement, écoute – dont le risque de naturalisation pose problème (ce sur quoi Houel attire l'attention en précisant « ce qu'on appelle » leurs qualités), mais des acquis d'expériences réalisés en d'autres domaines et temps de socialisation.

TRANSFERT D'ACQUIS D'EXPÉRIENCES ET CONDUITES D'INSERTION DANS UN MÉTIER MASCULIN : L'EXEMPLE DES CONDUCTRICES DE BUS

C'est l'exemple des conductrices de bus que nous avons retenu pour notre recherche. Cette population a fait, en 1996, l'objet d'une étude de référence réalisée par Scheller auprès de femmes conductrices de bus à la RATP à Paris. L'auteur y montre comment les femmes exercent le métier de conductrice de bus différemment des hommes en raison d'un ensemble d'attitudes et d'habiletés qu'elles ont acquises au cours de leur socialisation de

genre et qu'elles transposent dans leurs conduites de travail. Comme le montre Cayado (2009), l'auteur insiste tout particulièrement sur les compétences relationnelles des femmes qui renvoient à un rapport à l'autre s'apparentant fortement au modèle maternel. De même, en cas de conflit avec les usagers, le modèle maternel « transféré dans le domaine du métier, consisterait à faire fonctionner à l'égard des usagers qui posent problème les mêmes mécanismes psychiques à l'œuvre chez les mères lorsqu'elles ont affaire aux comportements "difficiles" de leurs enfants » (Scheller, 1996, p. 127). Les qualités relationnelles des femmes fortement marquées par une socialisation de genre et l'expérience de la maternité expliqueraient que, à la différence des hommes, l'aspect technique de l'activité est toujours adressé à quelqu'un : « La souplesse d'une conduite est moins revendiquée comme étant une marque d'une habileté technique que comme celle d'une attention à l'autre » (Scheller, 1996, p. 136). La piste du transfert d'acquis d'expériences comme une dimension importante de la socialisation professionnelle est bien présente dans l'approche de Scheller même si elle n'y fait pas l'objet d'une exploration systématique. Pour autant, cette approche n'envisage que les seuls acquis sexués et fait de la sphère familiale la source privilégiée des transferts. Les acquis sexués semblent par ailleurs similaires pour toutes les femmes et ce serait, plus ou moins, les mêmes transferts qu'elles opéreraient dans le cadre de leur activité professionnelle.

Nous avons, pour notre part, souhaité étudier comment les femmes s'approprient un métier masculin à travers l'activation/inhibition d'acquis d'expériences dont certains peuvent être liés à des expériences spécifiquement féminines comme la maternité, mais dont l'ensemble relève d'une pluralité d'engagements dépassant le cadre d'activités et de sociabilités « genrées » au féminin. À travers l'étude du transfert d'acquis d'expériences (Almudever, 2004, 2007), il s'est agi pour nous d'opérationnaliser le modèle théorique d'une socialisation plurielle et active ; de dépasser une approche de la socialisation organisationnelle centrée sur la mise en jeu de « qualités féminines » ; de caractériser, en fonction de l'intensité du transfert et de la nature des acquis d'expériences transférés, différentes stratégies d'insertion déployées par les femmes ; d'examiner, enfin, l'impact du transfert d'acquis d'expériences sur le développement, par ces femmes, de conduites innovantes au travail. C'est sur le troisième objectif que nous mettrons plus particulièrement l'accent dans cette contribution car il nous semble important, lorsque l'on parle d'insertion des femmes dans un métier masculin, de ne pas perdre de vue la variabilité des conduites et des stratégies que celles-ci déploient et que les approches comparatives hommes/femmes tendent à gommer, en ce qu'elles privilégient la description d'une homogénéité intra-groupe.

Les résultats dont nous avons choisi de rendre compte dans cette contribution ont été retenus pour ce qu'ils peuvent éclairer des processus de « féminisation » de métiers traditionnellement masculins. Ils montrent, en particulier, la variété des dynamiques d'insertion des femmes dans ces métiers et l'indicateur privilégié que peut en constituer le TAE.

Par rapport à la question des effets possibles de la féminisation de tels métiers, les hypothèses – concurrentes ou conjointes – d'une transformation de ces métiers et/ou d'un assouplissement des définitions de genre (Le Feuvre, 2001) se voient interrogées sous un jour nouveau au regard des trois sous-groupes distingués en fonction de l'intensité du TAE. Si une forte activation du TAE semble être un ressort important de l'appropriation et de la transformation du métier (cf. profil du groupe TAE +), nous observons qu'elle va de pair avec une différenciation accusée des modèles masculins et féminins de l'activité qui, loin d'aller dans le sens d'un assouplissement des définitions de genre, en consacre l'opposition. Pour ces femmes qui ont un riche parcours de vie – pour une part en raison de leur âge –, l'enjeu est de faire reconnaître les acquis d'un tel parcours : la mobilisation de ces acquis, gage d'une identité personnelle positive, et la valorisation du groupe d'appartenance (celui des femmes), gage d'une identité collective positive, semblent s'étayer réciproquement.

Plus circonscrits, les TAE mis en œuvre dans le sous-groupe intermédiaire (TAE +/-) semblent, à l'inverse, prendre sens dans une stratégie de conformité et d'identification au modèle professionnel masculin : aucun changement, ni dans les pratiques, ni dans les définitions du masculin et du féminin, ne semble ici visé. C'est davantage un changement personnel qui est projeté par des femmes à la recherche d'un nouveau départ et d'une nouvelle identité plus en accord avec leur représentation d'elles-mêmes.

C'est, nous semble-t-il, dans le sous-groupe (TAE –) où sont observés les plus faibles niveaux de transfert, et donc, nous l'avons vu, du côté des femmes qui s'insèrent le plus tôt dans le métier de conductrice (pour certaines dès la fin de leurs études), que la possibilité d'un assouplissement des définitions du masculin et du féminin se précise. En effet, ces conductrices considèrent que leur métier n'est pas plus masculin que féminin et, si

elles adhèrent au modèle proposé, elles ne gomment pas pour autant les différences entre hommes et femmes. Pour elles, les différences féminines ne remettent pas en question la définition du rôle professionnel, mais, selon leurs propres mots, y apportent « une plus-value ».

Pour autant, cette plus-value ne peut être effective sans une véritable implication dans le métier dont il apparaît qu'elle n'est pas évidente pour ces jeunes femmes. Si elles se reconnaissent dans l'activité de conduite, elles n'ont pas fait leurs autres facettes du métier et l'on peut penser que le faible niveau de TAE mis en œuvre est un indicateur de retrait identitaire (même si l'empan moins large de leurs expériences – compte tenu de leur jeune âge – peut en expliquer une part).

Comment « mettre du sien » dans l'activité collective ? Pour ces conductrices plus jeunes qui ont du mal à identifier dans leur trajectoire antérieure des acquis d'expériences mobilisables dans la situation professionnelle actuelle, il semble que le soutien des supérieurs hiérarchiques, dont elles disent qu'il leur fait défaut, pourrait, en encourageant et en validant les transferts d'acquis d'expériences, permettre la construction de visées professionnelles supports d'une appropriation du métier qui ne va pas de soi.

En conclusion, cette recherche met l'accent sur la diversité des significations que peut revêtir, pour une femme, l'insertion dans un métier dit masculin. S'approprier un tel métier et s'y développer requiert de l'articuler – de différentes manières – à d'autres expériences vécues en d'autres temps et lieux de socialisation. Cela est aussi vrai, bien sûr, pour les hommes. La problématique spécifique des femmes, dans le cas de telles insertions atypiques, tient à ce que les modes d'articulation de ces expériences sont prédéfinis dans des stéréotypes desquels les milieux d'accueil – et parfois les femmes elles-mêmes – ont du mal à se départir.

Dans ce contexte, et au vu des trois profils qui ont été établis, il apparaît que le niveau d'activation du transfert d'acquis d'expériences et le soutien perçu en provenance de la hiérarchie directe sont significativement liés. L'un des intérêts de cette recherche, nous semble-t-il, tient à ce qu'elle met en évidence des attentes différenciées à l'égard de ce soutien au regard des différentes trajectoires et démarches d'appropriation, par les conductrices, de leur métier. Rendue saillante par son caractère atypique dans certaines professions, la catégorie « femmes » n'en est pas pour autant homogène, et comprendre les processus – voire les avatars – de l'insertion des femmes dans un métier masculin requiert de prendre en compte la variété de leurs parcours, de leurs motivations et des significations données à cette insertion.



Croity-Belz Sandrine, Almudever Brigitte, Cayado Véronique et Lapeyre Nathalie (2010). L'insertion des femmes dans des métiers dits masculins : trajectoires atypiques et transfert d'acquis d'expériences. In Rouyer Véronique, Croity-Belz Sandrine et Prêteur Yves (dir). *Genre et socialisation de l'enfance à l'âge adulte*. Paris : érès.