
LA DIFFICILE FÉMINISATION DES MÉTIERS À DOMINANTE MASCULINE DU TRANSPORT FERROVIAIRE : ENTRE STÉRÉOTYPES SEXUÉS DU TRAVAIL ET REPRÉSENTATIONS TECHNIQUES DES MÉTIERS

Estelle BONNET, Maître de conférences en sociologie, Université Lumière Lyon 2, Laboratoire Centre Max Weber
Bruno MILLY, Professeur de sociologie, Université Lumière Lyon 2, Laboratoire Centre Max Weber
Michel TONDELLIER, Maître de conférences en Sciences de l'éducation, Université des Antilles et de la Guyane, Crillash (Centre de recherches interdisciplinaires en lettre, langues, arts et sciences humaines)
Elise VERLEY, Maître de conférences en sociologie, Université Paris Sorbonne Paris 4, Laboratoire Gemass (Groupe d'études des méthodes de l'analyse sociologique de la Sorbonne)

Résumé :

La politique de féminisation des métiers de la maintenance et de la conduite des trains dans une grande entreprise ferroviaire française, « bastions masculins » (composés il y a encore quelques années de moins de 1% de femmes), bouscule les représentations et cultures de métiers, les normes masculines et plus largement l'organisation du travail. Sur la base d'une recherche sociologique conduite en 2006-2008, l'article invite à la compréhension des résistances à la mise en œuvre d'une politique de féminisation d'entreprise, à partir des normes et de la dynamique actuelle des groupes professionnels concernés et des mutations observées du travail et de l'organisation. Il éclaire l'apparent paradoxe entre l'engagement d'une politique d'entreprise en faveur de la féminisation de ses « bastions masculins » et l'expression de nombreux freins à cette féminisation à différents niveaux de l'organisation. L'étude s'appuie sur des observations in situ et l'analyse des discours des différents corps de métiers et des acteurs chargés de la mise en œuvre de la politique de féminisation.

Mots clés : Genre, organisation, féminisation, groupes professionnels

Abstract :

The policy aiming at increasing the number of female maintenance engineers and train operators in a french railway company known as a "male stronghold" (1% of female workers a few years ago), shakes representations, corporate culture, and to a large extent work organization. On the basis of a sociological research conducted between 2006 and 2008, the article calls for an understanding of the resistance encountered during the implementation of this feminization policy, from the social norms and the current dynamics of the concerned professional groups and the mutations that could be observed in professional activities and work organization. This paper sheds light on the apparent paradox between the commitment of a company for the feminization of his "male strongholds" and the expression of many obstacles to this feminization at different levels of the organization. The study is based on in situ observations and discourse analysis of various types of trade and actors responsible for the implementation of the feminization policy.

Key words : Gender, organization, feminization, professional groups

Introduction

A l'instar des nombreux métiers du transport de marchandises, les métiers du transport ferroviaire, ici étudiés en France dans le cadre d'un grand établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) qui domine ce secteur, sont depuis quelques décennies l'objet de profondes transformations. Parmi elles, celle de la féminisation de leurs « bastions » les plus masculins (la conduite et la maintenance des trains avec respectivement 2,75 % et 1 % de

femmes pour 97,25 % et 99 % d'hommes en 2008), sous l'effet d'une politique de féminisation portée par l'entreprise, politique elle-même liée à un contexte législatif national invitant à une plus grande égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Au regard d'une recherche¹ conduite en 2006-2008, nous proposons d'analyser les freins à la féminisation de ces métiers à dominante masculine, des freins qui peuvent se manifester aussi bien à l'égard du « choix » organisationnel d'une politique de féminisation (une orientation stratégique) qu'à l'égard de l'augmentation de la mixité dans des collectifs de travail très masculinisés (une évolution numérique et un changement des équilibres relationnels). Cette analyse se fonde d'abord sur l'étude des discours portés à l'intérieur de l'entreprise, à différents niveaux, depuis les opérateurs du « bas de l'échelle » (conducteurs de train et opérateurs) jusqu'aux strates dirigeantes, en passant par les hiérarchies intermédiaires (à l'échelle des établissements locaux) et les organisations syndicales : ces discours, portés à titre individuel ou collectif, permettent d'accéder aux représentations du métier et de l'entreprise, aux tensions éventuelles entre les aspirations normatives de chacun et la réalité de son activité. L'analyse s'appuie aussi sur des observations menées au sein d'ateliers de maintenance et auprès des conducteurs de train, ainsi qu'au cours des processus de recrutement. Le recueil des discours et l'observation des pratiques permettent finalement une appréhension large du métier entendu comme les façons dont les différents professionnels conçoivent le contenu de leur activité, accomplissent leur faisceau de tâches, s'engagent dans l'action de travail, et les façons dont ils envisagent le collectif de travail, ses régulations et ses segmentations. Cette définition s'inscrit à la croisée de deux sous-champs de la sociologie du travail : la sociologie de l'activité et la sociologie des groupes professionnels.

Nous verrons dans une première partie que la politique de féminisation suscite des discours fortement convergents aux différents niveaux de l'entreprise : consensus sur la légitimité de cette politique, mais doutes sur son intérêt et sa priorité, et plus encore mise en avant de stéréotypes genrés et de difficultés externes à l'entreprise expliquant la faible augmentation

¹ Enquête collective (E. Bonnet, B. Cart, P. Charrier, V. Delsart, B. Milly, M. Pernot-Lemattre, M. Tondellier, H. Toutin-Trelcat, E. Verley) conduite dans le cadre de deux laboratoires CNRS (MODYS et CLERSE), et ayant abouti à un rapport de recherche pour le compte de notre commanditaire. Le présent article n'engage que ses auteurs et non l'ensemble des rédacteurs du rapport de recherche.

de la présence féminine dans les bastions masculins². Nous montrerons dans une seconde partie que cette faible augmentation de la mixité est en fait largement liée à des raisons « internes », tenant à l'organisation des recrutements et du travail dans l'entreprise, ou encore à des dynamiques internes aux groupes professionnels des conducteurs et agents de maintenance.

Encadré méthodologique

L'enquête a été réalisée à la suite de la commande d'une des directions (direction des études) de l'entreprise ferroviaire concernée. L'appel d'offres invitait à s'intéresser aux freins et leviers de la féminisation dans deux métiers à « dominante technique » (sic), à savoir les métiers dits de la « traction » et de la « maintenance du matériel »³. Comme précisé plus haut, nous ne nous appuyons pas dans cet article sur l'ensemble des matériaux recueillis et analysés dans cette étude (en plus des matériaux qualitatifs, avaient notamment été traitées des données quantitatives – sur la base des données RH de l'entreprise – et documentaires).

Les matériaux qualitatifs ici évoqués ont été recueillis dans différents services de maintenance et équipes de conduite de plusieurs régions (Nord-Pas-de-Calais, Rhône-Alpes, Bretagne, Ile-de-France). Les acteurs rencontrés ont été divers : acteurs institutionnels (ressources humaines, orientation et formation professionnelle, fédérations syndicales), hiérarchiques de proximité⁴, opérateurs de maintenance et agents de conduite (femmes et hommes). Environ 70 entretiens individuels ont été réalisés. Des entretiens collectifs, selon la méthode des scénarios (Bonnet, 2000), ont également été conduits auprès de groupes d'hommes (hiérarchiques de proximité, agents de conduite et opérateurs). Enfin, des observations ont été menées dans différents ateliers d'unités de maintenance, dans des postes de conduite, et dans des foyers des personnels roulants.

² Une féminisation beaucoup plus faible que dans le secteur des transports routiers.

³ L'usage dans l'appel d'offres du terme « technique » plutôt que « masculin » est une première manifestation de la diffusion au sein de l'entreprise d'une représentation « techniciste » de ces métiers, ainsi que du « tabou » qu'il y avait, au sein de la direction des études, à les désigner par leur spécificité genrée.

⁴ Dans le secteur de la traction, ce sont les responsables d'équipe de conducteurs de train ; ils sont garants de la sécurité des opérations de conduite. Dans le domaine de la maintenance, ils sont appelés « managers de maintenance » et s'assurent de la production de l'unité (quantité, qualité, coût, sécurité et prévention des risques professionnels et environnementaux).

1. Les discours sur la féminisation des bastions masculins

Depuis près de 40 ans en France, la problématique de l'égalité des sexes face à l'emploi a été régulièrement réactivée⁵. Si les différentes législations ont connu des destins variés quant à leur mise en application, au moins cette problématique s'est-elle vue investie dans l'espace public et/ou dans les entreprises. Le contexte législatif national est ainsi apparu favorable à la question de l'égalité professionnelle⁶ et a invité à s'interroger sur les conditions de mise en œuvre d'une politique de féminisation d'entreprise⁷. On peut affirmer qu'une plus grande mobilisation des entreprises sur la question de l'égalité professionnelle s'inscrit actuellement dans « la prise de conscience de la contribution de l'emploi féminin à la croissance économique et dans le cadre de la responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise » (Laufer, 2009). On recense ainsi un certain nombre d'orientations : ne pas sexuer les offres d'emploi ; garantir l'équité en termes de salaires, qualifications, compétences ; supprimer les discriminations indirectes, respecter la proportion de femmes dans l'attribution des promotions et augmentations ; prévoir des actions positives en matière de recrutement, d'accès à la formation ; reconnaître les compétences et les mérites des femmes et identifier les stéréotypes comme obstacles à l'égalité de traitement et à la mixité des pratiques ; neutraliser les congés maternité (Laufer, 2009).

Ainsi, dans l'entreprise de transport étudiée, une « Charte de l'égalité », un « Accord interprofessionnel pour la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes » et un « Label égalité » ont été signés au milieu des années 2000, dans la perspective d'en faire un axe durable d'une politique de ressources humaines. Parmi les objectifs d'une telle politique pointons celui de féminiser les « bastions » les plus masculins de l'entreprise. Ce choix stratégique n'est ni anodin, ni spécifique à l'entreprise étudiée. L'identification de ces

⁵ Loi sur l'égalité de la rémunération en 1972, loi sanctionnant les discriminations à l'embauche en 1975, loi « Roudy » promouvant l'égalité des chances en 1983, loi « Génisson » sur l'égalité professionnelle en 2001, loi relative à l'égalité salariale de 2006, loi portant sur la réforme des retraites en 2010 et l'obligation de négocier sur les écarts salariaux femmes-hommes.

⁶ Même si l'on note toujours un défaut de régulation, les moyens de contrôle étant rares et les sanctions peu appliquées. La mise en œuvre effective de l'égalité professionnelle dans les organisations demeure encore incomplète (Laufer, 2014).

⁷ Dans le champ scientifique en France, on pense notamment aux travaux de Laufer, Marry et Maruani (2003), Maruani (dir.) (1998, 2006 [2003]), Gadrey (2003), Méda (2001), Marry (2004).

« bastions masculins » peut en effet se faire sur des critères qualitatifs liés à des dispositions professionnelles prétendument masculines (Maruani, Nicole-Drancourt, 1989), sur des critères quantitatifs au regard du pourcentage de femmes dans le métier/service (Gallioz, 2007 ; Zolesio, 2009) ou encore sur la volonté plus ou moins « organisée » ou « consciente » des directions d'entreprise de remettre en question des « bastions », des foyers de résistance. Le poids et l'interdépendance de ces critères varient selon les collectifs étudiés et selon des dynamiques historiques propres du secteur d'activité (Prévot, 2010, Descamps, 2013). Dans l'appel d'offres qui nous avait été soumis, avaient été désignés comme « bastions masculins » les services où la proportion de personnels féminins était inférieure à 3 % et qui étaient publiquement dénommés « métiers à dominante technique » et plus informellement qualifiés de « métiers d'hommes ». Comment la politique de féminisation de ces métiers est-elle alors justifiée par ceux qui la promeuvent ? Comment est-elle perçue par les différents acteurs qui sont censés la relayer, l'appliquer ? Comment est-elle vécue par ceux qui la reçoivent sur le terrain, dans les « roulements » des agents de conduite⁸ et dans les ateliers ?

Nous montrerons d'abord dans cette partie qu'une telle politique, portée par une pluralité d'acteurs aux statuts divers, engage des discours assez convergents sur le bien-fondé et les modalités d'une féminisation des métiers : les registres argumentatifs, au-delà de leur diversité, valorisent le principe éthique de la féminisation, mais mobilisent aussi plus ou moins explicitement des préjugés sexistes pour en expliquer les limites dans les « métiers techniques », et en rejeter les difficultés sur des facteurs externes. La difficile féminisation pourrait-elle ainsi être seulement expliquée par des difficultés extérieures à l'entreprise ou bien doit-elle être articulée aux formes de l'organisation du travail et à ses transformations ?

⁸ Pour répondre à la nécessité de faire circuler des trains tous les jours de l'année et sur l'ensemble du territoire national, l'organisation du travail a été pensée en termes de « roulements » : il s'agit d'équipes de conducteurs, composées de cinquante à cent membres et localisées dans des établissements (spécialisés par type de transport : fret, trajets régionaux, trajets nationaux) répartis sur l'ensemble du territoire. Différents planificateurs sont chargés d'organiser la répartition des trajets et s'assurer qu'il y aura bien un conducteur pour chaque train et un nombre suffisant de conducteurs remplaçants par journée. Certains planificateurs sont chargés de définir des programmes à l'avance, d'autres les affinent, d'autres gèrent au quotidien les « imprévus ». Les planificateurs doivent respecter de nombreuses règles, notamment la législation sur les temps de travail et les repos compensateurs. Les planificateurs sont l'objet de toutes les attentions des personnels et de leurs hiérarchiques, veillant notamment à ce que le « sale boulot » soit réparti entre les conducteurs, cherchant aussi parfois à négocier des arrangements. Le dispositif des roulements et l'ensemble des règles qui le sous-tendent sont particulièrement bien rôdés et efficaces, si l'on en juge par les discours des conducteurs et si l'on se fie notamment au faible nombre de situations où un train se retrouve à l'arrêt, parce que sans conducteur.

1.1. La féminisation : les formes d'un premier consensus éthique

Que l'on interroge des dirigeants de l'entreprise aux échelons national et régional, des hiérarchiques de proximité (depuis les chefs d'équipe jusqu'aux chefs d'établissement), des opérateurs ou bien encore les organisations syndicales, un consensus large se dégage sur la légitimité d'une féminisation des métiers les plus masculins. Tous font part de leur « bonne volonté », sinon de leur « accord de principe » avec cette politique, qu'ils appellent de leurs vœux, au nom de l'« éthique », de la « morale ». Ce registre argumentatif éthique est particulièrement mobilisé par les dirigeants de l'entreprise (à l'échelle nationale), mais est aussi diffus dans tous les discours. Il comporte ses totems et ses tabous : ne surtout pas énoncer de propos en entretien qui pourraient être jugés discriminatoires, ou simplement moralement condamnables, d'où une vigilance rhétorique permanente chez tous nos interlocuteurs, très apparente dans certaines situations d'entretien où ceux-ci semblent craindre un dérapage verbal non contrôlé. Aucun de nos interlocuteurs n'a ainsi osé braver le quasi-interdit moral qu'il y a à s'afficher, face à des sociologues, comme opposés à l'arrivée potentielle de femmes dans les collectifs de travail.

Dans les discours des dirigeants de l'entreprise, notamment dans les directions nationales et régionales des ressources humaines, la politique de féminisation est considérée comme « essentielle », « primordiale ». Comme ailleurs, la valorisation d'une main-d'œuvre diversifiée est ainsi un élément central des stratégies sociales et de communication des entreprises (Laufer, 2007 ; Laufer et Silvera, 2009)⁹. Il s'agit de coller aux législations nationales, de porter aussi l'image de l'entreprise, sinon pour en faire l'avant-garde des politiques de féminisation en France, tout au moins pour éviter d'en faire le « vilain petit canard des discriminations ». Les rhétoriques paraissent alors particulièrement maîtrisées, contrôlées et affûtées. La politique de féminisation est présentée comme visant à « mobiliser les acteurs de l'entreprise » sur la question de l'application des « principes de non-discrimination et d'égalité de traitement ». Dans le détail, l'accent est mis sur la recherche d'une plus grande mixité (principe de proportionnalité de recrutement, renforcement des liens avec les professionnels de

⁹ Sur les enjeux de la diversité et la manière dont les multiples facettes de l'égalité et de la diversité se conjuguent, voir le numéro spécial « Egalité et diversité » de la revue *Travail, Genre et Société* (2009), également Laufer (2014).

l'orientation scolaire et de la formation, neutralisation des discriminations liées aux congés maternité, meilleure conciliation vie professionnelle-vie privée, valorisation des compétences de tous). La « diversité » et la « mixité » – souvent indifféremment employées – sont aussi considérées comme « un levier de modernité, d'ouverture et d'innovation », « une recherche accrue des potentiels féminins » visant à mieux répondre à la problématique du renouvellement démographique. La diversité apparaît comme un « atout » dans la perspective du recrutement de « nouveaux talents et de nouveaux potentiels », mais aussi dans les relations à la clientèle, aux fournisseurs, aux actionnaires et autres parties prenantes sur des « marchés pluriculturels et mondialisés »¹⁰. Dans le même registre « éthique » ou « moral », est régulièrement avancée l'idée que la féminisation ne doit pas aboutir à des pratiques de discrimination positive. Pourtant inscrite dans le droit français, cette notion demeure un tabou organisationnel, que les dirigeants (mais aussi la grande majorité des autres acteurs) tendent à assimiler négativement à une politique de quotas. Le principe d'égalité de traitement des candidatures et des carrières, présenté comme « un socle historique de l'entreprise », paraît ainsi supérieur au principe de lutte contre les discriminations.

On retrouve les formes de ce consensus « éthique » dans les discours syndicaux (quelles que soient les orientations syndicales) même si les représentants des organisations syndicales sont généralement plus embarrassés (ou moins aguerris) que les dirigeants pour discourir sur la thématique de la féminisation. Tout d'abord, les représentants syndicaux – au-delà de premiers discours convenus – admettent assez rapidement dans les entretiens que la féminisation n'est pas une de leurs priorités (ni personnelles, ni collectives) par rapport à d'autres préoccupations dites « de nature économique et sociale », dans le contexte d'ouverture du marché ferroviaire à la concurrence et de réduction globale des effectifs. Cela ne réduit pas à leurs yeux l'importance « éthique » d'une féminisation des bastions masculins, mais nuance sa priorité stratégique, notamment par rapport au « maintien de l'emploi » et au « maintien dans le service public » de l'entreprise. Par ailleurs, si les syndicats ont voté unanimement l'« Accord mixité », très peu de leurs représentants parviennent à préciser les raisons de l'avoir fait. Au plus disent-ils qu'« il n'y aurait eu que des mauvaises raisons de ne pas

¹⁰ À noter que l'entreprise étudiée s'inscrivait, au moment de l'enquête, dans un contexte d'ouverture d'un de ses marchés à la concurrence.

le faire » (*sic*) et que la morale là encore a guidé prioritairement leur soutien. À la question de savoir quels sont les fondements ou les intérêts (politique, économique, social) d'une féminisation des métiers les plus masculins, ou inversement les inconvénients d'une non-féminisation, les représentants syndicaux ont ainsi peu de réponses. La politique de féminisation suscite donc de l'adhésion morale, mais un faible investissement collectif, avec un relatif embarras quand il s'agit de la porter en étendard.

Du côté des hiérarchiques locaux et des opérateurs, on retrouve ce relatif embarras à pouvoir justifier leur soutien à la politique de féminisation autrement qu'en des termes éthiques. Comme nous le verrons, ces acteurs – pour autant qu'ils sont informés de l'existence d'une telle politique (ce qui n'est pas le cas de tous) – sont généralement très méfiants à l'égard des affichages institutionnels qui proviennent de la direction ou des syndicats : l'« Accord mixité » leur paraît être une « vitrine ». Cela ne signifie pas qu'ils remettent en cause la légitimité « éthique » de la féminisation. Au contraire, ils se disent aussi convaincus de sa « légitimité » morale et de sa potentielle « utilité » ; à défaut en tout cas d'en voir l'utilité ou la priorité, ils disent ne pas en voir l'inutilité. Mais ils critiquent assez vertement les « écarts entre les beaux discours tenus en hauts lieux et les difficultés réelles du terrain ». Nous y reviendrons. En même temps, ces acteurs du « terrain » entendent bien manifester – au nom aussi d'un impératif éthique – leur opposition radicale à des formes de discriminations positives genrées qui pourraient être retenues au moment d'éventuels nouveaux recrutements. Il en va de la régulation du groupe professionnel, ancrée autour du principe selon lequel les carrières et la répartition des tâches dans le métier ne doivent pas mobiliser d'autres critères de distinction que celui – jugé parfaitement neutre – de l'ancienneté.

*« Pour revenir sur le contexte de la féminisation, moi je trouve discriminatoire la loi sur la parité. On est pareil, je ne vois pas pourquoi on devrait dire « on met 50 femmes, on met 50 hommes ». Dès qu'on commence à faire du repérage en disant « ça c'est des femmes, ça c'est des hommes, il en faut moitié-moitié ! », pour moi ça c'est de la discrimination. »
(Agent de conduite, homme)*

Un consensus éthique se dégage donc sur la légitimité d'une féminisation des métiers les plus masculins, si tant est que celle-ci ne se traduise pas par des mesures de discriminations

positives, remettant en question le principe présenté comme sacro-saint de l'égalité de traitement.

1.2. La féminisation et la technicité : le poids d'un stéréotype sexué

En parallèle de ce premier registre éthique, un autre registre est aussi très largement mobilisé pour évoquer la féminisation – en l'occurrence ses difficultés – des métiers « à dominante technique » ou « métiers d'hommes »¹¹ : celui de stéréotypes sexués et naturalistes. Les discours font ici appel à la « nature » de l'activité et à des incompatibilités pensées elles aussi comme « naturelles » des femmes aux métiers du transport ferroviaire. Au premier rang de ces incompatibilités supposées : la « technicité »¹².

Le fait que ces métiers soient indifféremment ou alternativement appelés « métiers à dominante technique » ou « métiers à dominante masculine », parfois aussi « métiers d'hommes » ou « métiers masculins » n'est pas qu'anecdotique. Il souligne la correspondance qui est souvent établie entre la technicité et la masculinité/virilité. Cette correspondance n'est pas propre à l'entreprise étudiée : comme le soulignent Anne-Marie Daune-Richard (2001) et Madeleine Akrich (2002), le critère « technique » apparaît comme une ligne majeure de clivage entre hommes et femmes. Pour les tenants des *Feminist technology studies* (FST) la technique et le genre sont même intrinsèquement liés puisqu'ils se coproduisent dans une relation dialectique (Bray, 2007). L'accès aux techniques constitue un des éléments de la domination sociale et un enjeu de cette domination. On retrouve ce critère dans la plupart des discours que nous avons recueillis, et ce à tous les niveaux de l'entreprise.

Un éclaircissement terminologique est ici nécessaire. Dans les discours recueillis, les termes de

¹¹ Au sein de l'entreprise, les métiers à « dominante technique » sont généralement opposés aux métiers « relationnels » (vente), liés au « social » ou encore aux soins (assistantes sociales, infirmières). Leur assimilation à des métiers d'hommes s'appuie en partie sur une répartition genrée effectivement observée au sein de l'entreprise (par exemple, 70% des agents commerciaux des transports ferroviaires sont des femmes).

¹² La technicité, dont il est question ici, relève de la proximité des tâches liées à la mécanique, l'électricité ou l'électronique, considérées comme le « cœur de métier » et étant particulièrement valorisées par les agents. Ces métiers à dominante technique rejoignent ici l'une des formes de masculinité liée à la maîtrise de la technologie identifiée par J. Wajcman (1991), la « dureté » des tâches et les compétences pratiques du mécanicien, à la différence de l'acuité intellectuelle nécessaire, par exemple, dans le développement de logiciels (Wajcman, 1991, citée par Bray, 2007).

technique et de technicité désignent successivement ou alternativement des connaissances et des gestes qui peuvent être « précis », « spécialisés », « physiques », « techniciens », « technologiques », en lien avec des « machines », des « outils », des « instruments ». Autant de dimensions différentes qui couvrent des aspects très larges et disparates des métiers, et permettent de justifier des liens ou l'absence de liens entre technicité et féminité. Par exemple, le métier de conducteur mobilise aujourd'hui plus des savoirs technologiques (par exemple en électricité, électronique) que des gestes. Il engage le plus souvent un rapport distancié à la machine (non médiatisé par le corps et la force physique, mais par des instruments). Tous les agents s'accordent d'ailleurs à souligner que le métier a profondément évolué, tant au niveau des gestes que des connaissances mobilisées. Tous disent aussi que ces gestes et connaissances sont techniques, mais en associant à ce terme des sens suffisamment différents pour autoriser des discours pluriels, notamment sur la compatibilité entre féminité et technicité. Pour certains, notamment les plus anciens, le métier comporte encore des dimensions techniques entendues comme tâches physiques, instrumentales, du type de celles que l'on mobilisait historiquement dans la mécanique, avec pour modèle de référence celui du « mécano ». Cette représentation de l'activité apparaît alors peu compatible avec l'emploi des femmes et il paraît « logique », « naturel » que peu de femmes candidatent ou soient recrutées.

Ceux qui admettent la possibilité d'intégrer « malgré tout » des femmes, soulignent aussi la nécessité que celles-ci aient des profils particuliers (formation initiale technique, corpulence physique qui interdit les « femmelettes », « goût » pour la mécanique). La technique et ses évolutions sont considérées comme l'apanage des hommes.

« Agent de conduite : Pour revenir à un exemple, l'huile de voiture. Je sais pas si vous êtes marié (s'adresse à l'enquêteur masculin), votre épouse, est-ce qu'elle vérifie souvent la flasque ?

- *Enquêteur : Euh non, c'est sûr...*
- *Est-ce que l'huile elle la vérifie ?*
- *Euh non.*
- *Ben voilà, la réponse est là...*
- *Non, mais je ne suis pas sûr de le faire mieux qu'elle.*
- *Et le contrôle technique, c'est vous qui vous en occupez ?*
- *Aussi.*

- *Je ne veux pas casser la fronde, mais est-ce que le repassage, c'est vous qui le faites ?*
- *Non non.*
- *Bon ben voilà, la femme, elle ne fait pas la mécanique et l'homme fait pas le ménage. Enfin la femme fait le repassage parce que le ménage, on peut le faire à deux. » (Agent de conduite, homme).*

Notons ici que les femmes conductrices ne partagent pas ce point de vue sur la technique. Non seulement parce qu'elles n'ont pas l'impression, pour beaucoup, d'avoir un profil particulier en termes de formation initiale ou de goût pour la mécanique (plusieurs sont d'ailleurs issues de la voie interne et des métiers du contrôle des voyageurs dans les trains); mais surtout parce qu'elles ne partagent pas la même conception de la technicité. Si le métier de la conduite leur apparaît comme un métier technique, c'est parce qu'il mobilise des compétences technologiques pointues, qui s'acquièrent au cours de la formation interne, et qui sont tout à fait compatibles avec la féminisation de l'activité. Cette vision du métier s'éloigne alors d'une conception physique et instrumentale du travail, partagée par certains collègues masculins.

Au-delà de simples clichés sexistes, on peut ainsi voir dans l'argument de la technique mobilisé par certains opérateurs un révélateur de l'attachement au métier contribuant à légitimer la position professionnelle. La technique, considérée comme un savoir-faire à la fois pointu et spécialisé dans un domaine, reste présentée comme un pré-requis permettant de faire face à des situations exceptionnelles. Et si la féminisation est parfois présentée comme un bienfait, permettant l'amélioration des relations ordinaires, des conditions de travail et une modernisation de l'outil de travail, elle peut constituer un risque de voir entrer des personnes dont les qualifications s'éloignent de la conception que se font les agents de leur métier. Les revendications technicistes servent alors de support à la construction d'une identité professionnelle.

1.3. D'autres stéréotypes sexués et naturalistes

Le recours à la technicité n'est pas le seul stéréotype sexué mobilisé dans les discours. Certains acteurs mobilisent le même registre naturaliste et sexiste pour expliquer les freins à la féminisation, par exemple en évoquant l'aversion des femmes pour les tâches sales et pénibles. La pénibilité du travail, comme frein potentiel à la féminisation des métiers, est

associée à la dimension physique et aux tâches salissantes inhérentes à certaines activités. Dans les métiers de la conduite, ces tâches sont pourtant devenues rares avec l'évolution du métier et des machines. En maintenance, elles sont plus spécifiques à certains types d'emplois (sellerie ou garnissage des rames notamment). La manipulation d'organes aux poids variables, les tâches relatives à l'habillage des trains, sont alors parfois présentées comme difficilement réalisables par des femmes : port des rampes, des planchers, des portes, des baies, tirage de câbles, pose de certains revêtements, ou encore démontage d'organes en vue d'une expertise et d'une remise en état. L'incompatibilité entre la nature de certaines tâches et l'accès des femmes à ces emplois, soulignée dans la plupart des discours masculins et parfois féminins, atteste d'une logique de différenciation sexuée qui s'appuie sur des descriptions très objectives (du point de vue des registres de discours) de contraintes inhérentes à chaque poste, mais aussi sur des registres plus subjectifs quant à des qualités supposées féminines ou masculines et qu'un certain nombre d'auteurs ont pu déjà traiter (Lefevre, 2001, Gadrey, 1992 ou 2003)¹³. Par exemple, la force physique est ramenée, dans les entretiens, à une différence biologique de sexe alors que le travail dans la saleté relève davantage d'une différenciation subjective de genre.

Pourtant, et comme le soulignent les opérateurs rencontrés, les contraintes de travail concernent tout autant les hommes que les femmes. La pénibilité du travail se présente bien comme « asexuée ». Les troubles musculaires squelettiques (TMS) touchent tous les salariés, sans discrimination de sexe, d'âge ou de taille¹⁴. Les femmes ne semblent pas redouter ces contraintes (même si certaines semblent avoir des difficultés à s'y adapter). La difficulté associée au travail mécanique, à l'huile et la graisse, est assez peu soulignée par ces dernières, si ce n'est pour soutenir que l'activité peut aussi bien être tenue par des hommes que par des femmes, et qu'il faut savoir découvrir les nombreux aspects intéressants du métier (la saleté des tâches n'en constituant qu'une caractéristique mineure).

¹³ Dans les discours recueillis, « les » femmes au travail, quand elles sont évoquées de façon générique comme un groupe homogène, se voient ainsi affublées d'un certain nombre de qualités : « précautionneuses, faisant preuve de dextérité, habiles... », mais aussi de défauts : « faiseuses d'histoires, mesquines, jalouses, jamais contentes, pas franches, rancunières,... ». « Les » hommes se voient quant à eux jugés comme « râleurs, grossiers, orgueilleux, bourrus, « rentre-dedans », désordonnés... » mais seraient par ailleurs « francs, directs, pas rancuniers, forts, courageux,... ».

¹⁴ Une grande taille peut être un handicap, notamment pour des tâches dans des voitures à deux niveaux, une petite taille pose quant à elle des problèmes d'accès à des pièces et d'usure liée à un travail répétitif à bout de bras.

Entretien collectif avec 3 opérateurs de maintenance

Guy, la cinquantaine, agent de maîtrise, nous explique, lors d'un entretien collectif conduit avec trois hommes, que les femmes ne peuvent travailler que sur de petits moteurs auxiliaires en raison des efforts physiques particuliers qu'il faut produire sur de plus gros moteurs. Il indique que bien qu'on « veuille nous imposer du personnel féminin », les femmes ne peuvent pas tout faire et qu'elles sont en conséquence en permanence aidées. Il souligne aussi que le travail est répétitif et que les efforts de traction, de manutention avec les bras sont courants. Dans le même temps, il relève le cas « d'une dame qui fait un travail d'homme », parvenant à effectuer des manutentions que certains hommes ne feraient pas selon lui, même si elle ne possède pas un gabarit particulier. « C'est un cas » dira-t-il en guise de justification. Guy ajoute que le travail salissant rebute les femmes, de même que le travail dans la poussière. Il ne s'imagine pas une femme travaillant sur un tour, avec de la graisse.

Les deux autres hommes présents lors de l'entretien collectif (jeunes hommes de 25 et 34 ans travaillant en électronique) se montrent sceptiques face à ces propos. Le plus jeune indiquera que travailler sur un tour n'est pas forcément intéressant, même pour un homme. Lui ne le ferait d'ailleurs pas. Il est alors « normal », dira-t-il, que les femmes essayent de trouver des postes de travail plus intéressants.

Parmi les « attributions de genre » circulant dans l'organisation, se trouve également la question de l'articulation entre vie professionnelle et vie privée. Les effets des conditions de travail sur la vie privée constituent d'ailleurs l'un des arguments-clés permettant d'expliquer la difficile application d'une politique de féminisation. Cet argument concerne plus particulièrement les agents de conduite. Dans leurs discours, les femmes seraient plus réticentes que les hommes à un éloignement temporaire et irrégulier de leur domicile, de leur conjoint et enfants. Elles demanderaient plus que les autres des aménagements de leurs roulements et remettraient ainsi en cause le fonctionnement de l'organisation. De ce fait, les discours identifient un « seuil » de femmes dans les collectifs de travail qu'il conviendrait de ne pas dépasser et au-delà duquel l'organisation des roulements s'en trouverait (trop) fortement perturbée.

Pourtant, l'enquête montre que les femmes qui souffrent de ces horaires atypiques sont minoritaires. La plupart ne semblent pas s'inscrire (ou très modérément) dans une représentation sexuée des rôles sociaux, attribuant notamment la garde des enfants aux mères. Les discours recueillis présentent sur ce point, une vision relativement égalitaire dans la

distribution des tâches entre elles et leurs conjoints, vision qui peut en partie s'expliquer par une socialisation antérieure empreinte de cette visée égalitaire. Leur propre inscription dans des carrières professionnelles atypiques semble militer pour un modèle conjugal dans lequel les tâches éducatives et domestiques sont distribuées de manière indifférenciée. Ces femmes ne demandent pas d'aménagements particuliers et se montrent soucieuses à ce qu'aucune différence sexuée ne soit faite au sein de l'organisation. Les découchés (amenant les agents à passer des nuits hors du domicile dans des foyers aménagés), le décalage entre leur rythme de travail (le week-end ou les jours fériés par exemple) et celui de leurs proches sont présentés comme des impondérables de la profession. Il s'agit de contraintes connues au moment de l'entrée dans le métier que les conductrices acceptent. Si ces rythmes sont parfois vécus de manière contraignante, les conductrices, tous âges et situations familiales confondus, veillent en permanence à souligner qu'ils sont gérables au prix d'équilibres à trouver, parfois difficiles mais jamais impossibles.

On le voit ainsi, la majorité des discours recueillis pointent les difficultés de la politique de féminisation engagée dans les bastions masculins. Au-delà d'un clivage qui s'établit entre d'une part ceux qui portent un discours politique et pointent les résistances des opérationnels, d'autre part ceux qui portent un discours pragmatique et pointent les artifices des politiques, les discours convergent pour faire apparaître des éléments du sens commun (le sale, le technique, la force physique, l'atypicité des horaires,...) comme facteurs explicatifs ultimes de leur propre distance à la politique de féminisation. S'ils soutiennent moralement la féminisation, ils en attribuent parallèlement les difficultés à des causes « naturelles », externes à l'entreprise, n'engageant donc pas la responsabilité de celle-ci, et encore moins leur responsabilité personnelle. Nous voudrions montrer que cette transformation et les difficultés qu'elle rencontre sont pourtant fortement liées à l'organisation du travail et à ses autres transformations.

2. La féminisation à l'épreuve de l'organisation technique du travail

L'arrivée des femmes dans des « bastions masculins » prend place dans des « configurations » organisationnelles particulières, elle n'intervient pas « dans un contexte stable et s'articule à d'autres phénomènes de changement, notamment sur le plan de la démographie professionnelle ou à travers des crises de recrutement ou des luttes autour de la délimitation des frontières entre groupes professionnels » (Lefeuvre, 2001). Ainsi, la féminisation se présente comme une transformation concomitante ou consécutive à d'autres changements profonds de l'organisation : redéfinition des modalités de recrutement, modernisation de l'entreprise, des outils de production et des contenus d'activité, ouverture à la concurrence, etc.

Dans une période de mutation de l'entreprise, la féminisation des métiers peut alors être source de tension, car elle induit une remise en cause du fonctionnement organisationnel qui prévaut. C'est pourquoi elle peut apparaître à certains opérateurs comme le « changement de trop » face à un avenir incertain. Les femmes entrent ainsi dans des ateliers ou établissements dont l'existence même est parfois crue menacée à court terme.

2.1. Des contraintes organisationnelles qui réactivent les stéréotypes sexués

L'entreprise étudiée a évolué à très grande vitesse ces dernières années. « Vite », « trop vite » disent les agents qui se sont sentis bousculés. Ainsi, l'arrivée massive de « jeunes femmes » dans l'un des ateliers de maintenance observés, combinée à des changements organisationnels, a tendu les relations entre hiérarchiques et agents. L'industrialisation de l'atelier (parcellisation de certains postes, accroissement des cadences, nouvelles organisations du travail) a d'ailleurs été concomitante d'une détérioration de « l'ambiance » (sentiment diffus de perte du métier, de mal faire son travail) et de l'apparition frappante de TMS (troubles musculo-squelettiques). Les figures de l'autorité ont aussi changé : les postes de dirigeants de proximité sont tenus par des jeunes qui, au regard des « anciens », ne « connaissent pas le métier » et sur lesquels la hiérarchie fait peser les impératifs de production ; ils tendent à favoriser une production en flux tendu, à l'inverse des « anciens » davantage

attachés au travail « bien fait », quitte à ce qu'une rame « sorte » avec du retard sur la date prévue. La confiance entre la hiérarchie de proximité et les agents apparaît alors fragile. Dans ces conditions, l'insertion des femmes, comme celle de jeunes, et plus encore des jeunes « issus de la diversité », est un facteur supplémentaire d'inquiétude voire de tensions pour les salariés (Flamant, 2005). Les collectifs ont eu à absorber beaucoup de changements, d'incertitudes, de difficultés et de frustrations auxquels viennent s'ajouter les questions de féminisation qui apparaît, comme on l'a dit plus tôt, comme une « vitrine » ou une marotte tant ses enjeux semblent aux opérateurs éloignés de leurs préoccupations quotidiennes et actuelles. De même, dans un contexte de rationalisation des effectifs, la gestion des grossesses est spontanément perçue comme un « problème organisationnel », l'encadrement disposant de marges de manœuvres réduites pour pallier les congés maternité. Bien que les conducteurs et les hiérarchiques reconnaissent n'avoir que rarement été confrontés à la grossesse de l'une de leurs agents (une raison qu'ils attribuent à la féminisation récente du métier et à la faiblesse des effectifs féminins), ils envisagent ainsi cette dernière comme un « problème » du fait des contraintes de production des établissements. En cas de grossesse, la conductrice est arrêtée de façon préventive (risques dus aux vibrations et aux conséquences physiques des horaires décalés) à partir du troisième mois. Ces interruptions de longue durée doivent alors être compensées dans les roulements.

« Il y a beaucoup d'employeurs qui ne prennent pas de jeunes femmes. C'est aussi parce qu'ils redoutent les congés maternité. Quand vous prenez une femme à la traction, il faut prévoir des gens en plus. Il faut prévoir pour les congés maternité et autres congés. Il faut faire des études sur la population pour voir combien il y a de bébé par femme etc. et voir pour embaucher quelqu'un en supplément. Je ne sais pas si c'est du 2% ou du 4% de plus. C'est pas énorme. Mais, ces études ne sont pas faites et s'ils veulent embaucher plus de femmes, il faut qu'elles soient faites. » (Dirigeant de proximité, femme)

Comme dans bien d'autres entreprises, la période de grossesse, associée à l'image de plus fortes contraintes parentales lorsque les enfants sont en bas âge, agit donc comme un stigmate pour les jeunes femmes (Cousin, 2007). Et si aucun acteur ne se dit ouvertement opposé au recrutement de femmes à la conduite au seul motif qu'elles puissent être enceintes, quasiment tous en soulignent pourtant les contraintes. La recherche d'un poste de

substitution pour une femme enceinte, puis la gestion de son absence pendant le congé maternité, sont perçus difficilement par les collectifs de travail et par une organisation non préparée, voire peu encline, à leur prise en charge¹⁵.

« Je trouve qu'il y a quelque chose qui n'est pas en adéquation. C'est que l'entreprise veut féminiser, et c'est tout à son honneur, parce que c'est vrai que ça fait du bien d'avoir des femmes comme disent la plupart des conducteurs. Mais je trouve [que le métier] n'est pas suffisamment à la portée des femmes et qu'il n'est pas suffisamment adapté aux femmes aussi. Ne serait-ce que dans le travail de tous les jours... Il y a plein de choses qui sont peut-être typiquement féminines mais qui sont pas possibles, dans les installations, dans les postes. Par exemple, c'est très bête, c'est très technique, c'est biologique [rires] mais bon, une femme va peut-être avoir plus besoin d'aller aux toilettes qu'un homme, et déjà rien que par le métier, parfois, ben on peut pas. Et travailler huit heures d'affilée sans y aller, c'est pas évident [...]. Il y a le fait que les engins sont assez anciens, et c'est vrai qu'il y a des choses qui sont dures physiquement, mais pas seulement que pour les femmes, il y a des hommes aussi qui estiment que c'est dur, et... c'est pas toujours évident. Après il y a d'autres choses, je pense pas que ce soit seulement parce que je suis une femme, mais on voit que ça a été conçu pour un homme. Ne serait-ce que un truc tout bête, les téléphones qui sont aux bords des voies, ils sont beaucoup trop haut, je suis sur la pointe des pieds [rires]. Enfin, plein de choses comme ça, je pense que c'est bien de vouloir féminiser, mais on reste encore dans... dans l'état d'esprit mec. [...]. Donc, c'est bien de vouloir féminiser, mais je pense qu'il faut pouvoir se donner les moyens aussi. » (Agent de conduite, femme)

Au-delà des stéréotypes de genre, de telles inadaptations de l'outil de travail et contraintes organisationnelles contribuent à comprendre les défiances à l'intégration de femmes dans des collectifs masculins. La féminisation apparaît alors comme un élément perturbateur fort et revêt parfois les aspects d'une crise organisationnelle (Malochet, 2007). L'acceptation des rythmes de travail (jour et nuit, week-ends, jours fériés, vacances estivales et scolaires, irrégularité et imprévisibilité des horaires, découchés...) comme aléas incontournables et comme impondérables du métier, en particulier pour les conducteurs, est un produit organisationnel et le fruit par ailleurs d'une très faible régulation historique par l'organisation de la question des articulations entre vie professionnelle et vie privée. L'arrivée de femmes

¹⁵ Le problème se pose dans des termes proches dans le secteur de la maintenance où l'organisation des équipes n'a rien prévu pour absorber les effets à un congé maternité. Le sujet est même source d'inquiétude pour les agents tant les postes de travail « doux » traditionnellement réservés aux agents âgés se raréfient dans ce contexte de rationalisation organisationnelle. Les agents redoutent ainsi que la féminisation des ateliers ne les prive de ces rares espaces de production protégés.

dans les collectifs oblige à repenser les équipements, les modes d'exercice de l'activité et l'organisation du travail qui l'accompagne. La féminisation de l'activité peut alors constituer un contexte favorable à la réactivation des stéréotypes sexués précédemment étudiés. Elle vient également bousculer des identités de métiers ou d'ateliers, fortement construites sur un lien étroit entre culture et organisation technique, entre variables culturelles et variables organisationnelles.

2.2. Avoir un métier technique : un enjeu de domination sociale mis à mal par la féminisation

Nous l'avons souligné, les métiers de la maintenance et de la traction sont fortement valorisés à travers leur excellence technique. Le recrutement des candidats est largement orienté autour de l'obtention d'un diplôme ou d'une expérience dans un secteur technique, notamment la mécanique et l'électricité, l'électrotechnique mais aussi le bobinage, même si un décalage est parfois souligné entre exigences théoriques et pratiques, entre diplômes et travail réel en production. L'exigence de technicité, non interrogée lorsque le recrutement était essentiellement masculin, se pose aujourd'hui dans l'optique d'une « politique de mixité».

La féminisation des métiers constitue un élément susceptible d'activer ou de réactiver la question de la pertinence d'exigences de compétences techniques dans l'exercice de certaines activités de travail.

Outre un faible vivier de femmes, les procédures de recrutement de l'entreprise tendent à marginaliser les candidatures féminines. Menée sous la contrainte du nombre et de l'hétérogénéité des candidatures, le processus de recrutement fortement rationalisé et normalisé, s'organise en quatre temps : examen des candidatures sur des critères de détention de qualifications techniques et/ou d'expérience ; tests psychotechniques pour évaluer les habiletés des candidats ; entretiens auprès d'un psychologue et d'un chargé de recrutement ; visite médicale. Malgré l'importance accordée à la détention de qualifications techniques, à l'issue du recrutement, une formation est dispensée aux candidats retenus. D'une durée d'un an à la conduite, elle constitue le seul véritable espace d'apprentissage du métier¹⁶. Pourtant,

¹⁶ C'est ainsi que plusieurs des conductrices que nous avons interrogées ont pu apprendre le métier de la conduite,

en raison des contraintes quantitatives (nombre de candidatures reçues) et de coût de formation, les profils qui sont jugés les plus adéquats sont ceux des personnes justifiant d'une qualification technique obtenue à l'issue d'un parcours de formation initiale : les femmes, quantitativement peu représentées dans ces filières de formation initiale, sont ainsi mécaniquement écartées du recrutement. Tout ce qui est de l'ordre de compétences non obligatoirement certifiées, notamment par une formation technique, est plus mal évalué.

Les candidatures féminines sont aussi examinées à l'aune de leurs aptitudes supposées à s'intégrer dans des collectifs quasi-exclusivement masculins. Cette seconde perspective invite alors à considérer, non plus les processus d'auto-élimination des femmes, mais les critères subjectifs de sélection. L'inscription des femmes dans les collectifs masculins de travail suppose l'exercice d'une double compétence : professionnelle et relationnelle. L'exercice de cette double compétence est jugé dès l'examen des candidatures féminines à l'embauche, en particulier lors de l'entretien de recrutement. Les femmes sont ainsi évaluées en fonction de qualités potentielles d'adaptation aux collectifs masculins, comme nous le rapporte le témoignage d'une jeune opératrice qui s'est vue reprocher, au cours d'un entretien d'embauche en présence d'une psychologue, son caractère jugé « trop fort » : elle ne « s'habituerait » jamais à travailler dans un milieu d'hommes. Sont écartées les candidatures éloignées d'une sorte de portrait type, dont les traits sont susceptibles de varier en fonction des recruteurs, mais qui mobilisent toujours le souci de ne pas recruter des profils sexués trop typés (« ni trop femme, ni homme manqué », selon l'expression d'un recruteur). L'organisation du travail et l'inscription des femmes dans cette organisation se fondent sur des « qualités » ou valeurs supposées féminines ou masculines. Les discours véhiculés au sein de l'entreprise, tout comme ceux qui accompagnent parfois le recrutement, semblent davantage marqués par ces « qualités » sexuées que par les compétences professionnelles effectives dont les femmes peuvent être porteuses.

alors même qu'elles n'avaient jamais eu de formation technique. C'est leur activité précédente au sein de l'entreprise (généralement contrôleuses dans les trains) qui a compensé, aux yeux des recruteurs, cette supposée « lacune » dans leur formation initiale et finalement autorisé leur recrutement.

Le processus de recrutement est par ailleurs marqué par des formes implicites et plus ou moins conscientes de discriminations : les candidates sont interrogées sur leur désir d'enfants et un éventuel calendrier de leurs naissances, ou encore sur l'emploi de leur conjoint et leur capacité à concilier vie professionnelle et vie conjugale et familiale. Les candidates, perçues comme de futures femmes enceintes et futures mères, présentent ici un handicap aux yeux des recruteurs.

Ainsi donc, certaines difficultés de féminisation des « bastions masculins » se trouvent-elles au cœur du processus de recrutement. Interrogés sur leurs pratiques, les recruteurs ne partagent pourtant pas ce diagnostic. Dans leurs discours, ce sont des freins « externes » qui sont pointés : les stéréotypes sur les différences de sexe, les mécanismes d'éducation des enfants (au sein de la famille, à l'école) et d'orientation des élèves vers les filières techniques, le poids des habitudes... et qui aboutiraient à une surreprésentation masculine « inexorable » dans les métiers techniques.

« – On a du mal à trouver des femmes. Mais je pense que c'est général à tous les métiers de la maintenance, pas forcément ferroviaires. On a très peu de candidates.

– Et alors, est-ce que vous avez des explications internes ? Vous avez pu rencontrer des femmes qui travaillent dans l'entreprise. Pourquoi ces métiers n'attirent pas les femmes ?

– Je dirais « Pourquoi nous, parents, on n'oriente pas nos filles vers ces métiers-là ? » (rires). La question est là. Pourquoi le système éducatif ne valorise pas ces métiers-là ? Le problème... On reste sur un problème de société. » (Entretien avec un responsable de la filière maintenance)

« Alors, j'ai eu une enseignante, qui m'a marquée aussi... Je suis tombée sur une prof macho [rires], on va dire ça comme ça. Elle estimait... À partir du lycée, j'ai commencé à quitter mon enveloppe de garçon manqué, on va dire ça comme ça, à devenir un peu plus fille, et elle estimait que ça collait pas à la réalité de mes études. C'était une prof de maths, elle estimait que j'avais rien à faire là-dedans, que je n'y arriverais pas, et que j'étais largement mieux en commercial. C'étaient des arguments à base de : « Ah ben oui, mais avec tes boucles d'oreilles et tes bracelets, tu serais nettement mieux en commercial ». Et cette prof-là a tout fait pour me décourager, et en plus c'était la prof principale, et même au conseil de classe, elle avait demandé à ce que je parte, sans mon accord, en commercial. Eh ben derrière, avec mes parents, il a fallu qu'on fasse une lettre au proviseur, on a appelé le proviseur directement, pour pouvoir continuer en électronique. »

(Entretien avec une conductrice)

La faiblesse du vivier externe conduit alors l'entreprise (les recruteurs) à se dédouaner de leurs responsabilités : la difficulté à féminiser viendrait d'une mécanique extérieure à l'entreprise. Dès lors, si le vivier est faible, peu d'actions sont véritablement entreprises pour maximiser celui-ci, moins encore pour l'étendre, en particulier au cours du processus de recrutement, à d'autres profils qu'aux seuls titulaires d'un diplôme ou d'une expérience dans un secteur technique. Toutefois, l'élargissement des critères de sélection semble s'imposer progressivement, afin d'élargir les viviers de recrutement (notamment à des bachelier(e)s généraux), remettant ainsi en cause les normes qui prévalaient jusqu'alors.

Conclusion

La féminisation des métiers à dominantes technique et masculine dans l'organisation s'accompagne de discours pluriels quant aux « qualités particulières » dont les femmes sont supposées être porteuses, à une spécificité de leurs compétences, ou encore à leur plus-value ou moins-value dans les collectifs de travail. Ces discours négatifs ou positifs ne sont en tout cas que rarement neutres ou nuancés. Les qualités professionnelles des femmes sont évaluées, de façon quasi-permanente entremêlant registres de la compétence professionnelle et attributs personnels féminins. Les discours au sein de l'organisation sont fortement orientés autour de la nécessaire conciliation en direction des femmes entre vie professionnelle et vie privée, alors que le discours en direction des hommes est quant à lui davantage tourné vers une disponibilité permanente (Lapeyre et Lefeuvre, 2010). Comme le soulignent ces auteures, « les étapes de la carrière restent fortement marquées par de véritables constructions cognitives ou « scripts sexués », régissant les modes de socialisation professionnelle, et toutes les « qualités » / « compétences » permettant de départager les « bons » des « mauvais » professionnels ».

Dans ce contexte, la technicité de certains métiers serait un frein à la féminisation ; certains métiers seraient « naturellement » féminins et d'autres « naturellement » masculins ; les femmes et les hommes seraient « naturellement » portés vers certains secteurs d'activités ; à

raisonner ainsi, toute politique de féminisation des métiers à dominante technique serait vouée à l'échec. Ces représentations partagées par une grande majorité des personnels de l'entreprise de transport ferroviaire que nous avons étudiée (quels que soient leur statut, leur genre, leur fonction dans l'entreprise), plutôt que d'être réduites à de simples clichés, méritent d'être interrogées en détail si l'on convient qu'elles recouvrent des enjeux plus globaux de régulation et de transformation des organisations de travail, des métiers techniques et des identités de métier. Il s'agit donc de déconstruire des stéréotypes, des « attributions de genre », non pas pour en souligner le simple caractère de préjugés, mais en interroger les sources et les effets au cœur des pratiques et relations de travail.

La féminisation des métiers à dominante technique du transport se retrouve sans cesse confrontée au poids des représentations sexuées. La politique de féminisation – sa mise en œuvre et ses difficultés – participe à l'expression de ces représentations particulières, soit dans le sens d'un nivellement des comportements sexués et d'une intégration féminine positive, soit dans le sens de l'expression d'une différenciation sexuée très marquée et d'une moins bonne intégration féminine. L'organisation du travail, la nature même de l'outil de production, tendraient ainsi à cristalliser, voire à renforcer, des représentations sexuées sous-jacentes portées par les individus et les groupes au travail. L'organisation est le lieu où le genre est conçu, produit et mis en scène (Angeloff et Laufer, 2007), et produit dans le même temps des régimes d'inégalités¹⁷ (Acker, 2009).

Bibliographie

- Acker Joan, 2009, « From glass ceiling to inequality regimes », *Sociologie du travail*, n°51, p. 199-217.
- Akrich Madeleine, 2002, « Du genre aux genres : vers la dénaturalisation d'une catégorie sociale », in Chabaud- Rychter Danielle et Gardey Delphine (dir.), *L'engendrement des choses. Des hommes, des femmes et des techniques*, Paris, Editions des archives contemporaines, p. 95-100.
- Angeloff Tania, Laufer Jacqueline, 2007, « Genre et organisation », *Travail, genre et sociétés*, n°17, p. 21-25.
- Bonnet Estelle, 2000, « L'analyse de situations à l'épreuve des scénarios. L'exemple des actions qualité dans l'industrie », *Bulletin de Méthodologie Sociologique*, p 35-59.

¹⁷ Pour Acker, les régimes d'inégalités sont entrevus comme des pratiques, des processus et des actions interreliés contribuant à maintenir des inégalités de genre, mais aussi de classe et de race.

- Bray Francesca, 2007, « Gender and Technology », *Annual Review of Anthropology*, vol. 36, p. 37-53.
- Cousin Olivier, 2007, « La construction des inégalités hommes-femmes dans l'entreprise. Une analyse de cas dans la métallurgie », *Sociologie du Travail*, vol. 49, n°2, p. 195-219.
- Daune-Richard Anne-Marie, 2001, « Hommes et femmes devant le travail et l'emploi », in Blöss Thierry (dir.), *La dialectique des rapports hommes-femmes*, Paris, PUF, p. 127-150.
- Descamps Florence, 2013, L'Histoire des femmes cadres aux Finances entre 1939-1981 : un plafond de plomb, *Revue française d'administration publique*, vol. 1, n°145, p. 39-63.
- Flamant Nicolas, 2005. « Conflit de génération ou conflit d'organisation ? Un train peut en cacher un autre », *Sociologie du travail*, vol. 47, n°2, p. 223-244.
- Gadrey Nicole, 2003, *Travail et Genre. Une approche croisée*, Paris, L'Harmattan.
- Gallioz, S. (2007). « La féminisation des entreprises du bâtiment : le jeu paradoxal des stéréotypes de sexe ». *Sociologies pratiques*, vol. 14, n°1, p. 31-44.
- Lapeyre Nathalie, Le Feuvre Nicky, 2010, « Avocats et médecins : féminisation et différenciation sexuée des carrières », in Demazière Didier, Gadéa Charles, *Sociologie des groupes professionnels*, Paris, La Découverte, p. 424-434.
- Laufer Jacqueline, 2009, « L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est-elle soluble dans la diversité ? », *Travail, genre et sociétés*, 2009/1, n°21, p. 29-54.
- Laufer Jacqueline, Marry Catherine et Maruani Margaret (dir.), 2003, *Le travail du genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, Paris, La Découverte.
- Laufer Jacqueline, Silvera R., 2009, « Egalité et diversité », *Travail, genre et sociétés*, 2009/1, n°21, p. 25-27.
- Laufer Jacqueline, 2014, *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, Paris, La découverte, coll. Repères.
- Lefeuve Nicky, 2001, « La féminisation de la profession médicale : voie de recomposition ou de transformation du genre ? » in Aiach Pierre, Cèbe Dominique, Cresson Geneviève et Philippe Claudine, (dir.), *Femmes et hommes dans le champ de la santé*. Rennes, ENSP, p. 197-228.
- Malochet G., 2007, Des femmes dans la maison des hommes. L'exemple des surveillantes de prison, *Travail, genre et sociétés*, 2007/1, n° 17, p. 105-121.
- Maruani Margaret, Nicole Drancourt Chantal, 1989, *Au labeur des dames: métiers masculins, emplois féminins*, Paris, Syros.
- Maruani Margaret (dir.), 1998, *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris, La Découverte.
- Maruani Margaret, 2006 [2003], *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte.
- Maruani Margaret, Reynaud Emmanuelle, 2004, *Sociologie de l'Emploi*, Paris, La Découverte.
- Prévoit Emmanuelle, 2010, Féminisation de l'armée de terre et virilité du métier des armes, *Cahiers du genre*, vol. 48, n°1, p. 81-101.
- Wajcman Judy, 1991, *Feminism Confronts Technology*. Cambridge, Polity.
- Zolesio Emmanuelle, 2009, Des femmes dans un métier d'hommes : l'apprentissage de la chirurgie, *Travail, genre et sociétés*, vol. 22, n°2, p. 117-33.