Réservé aux abonnés

ENTRETIEN. Un homme qui exerce un métier dit « féminin », « ça exacerbe ses privilèges »

Dans les professions dites féminines (sage-femme, assistant social, esthéticien), les hommes se font rares. Être en minorité numérique pour un homme est-il synonyme de discrimination ? Entretien avec Alice Olivier, sociologue.

Être en minorité numérique dans un environnement professionnel pour un homme est-il synonyme de discrimination ? | ORANA TRIKOVNA / OUEST-FRANCE

Ouest-France Propos recueillis par Lucie WEEGER.

Publié le 07/02/2024 à 11h00

Lire le journal

Offrir l'article

L'enquête de la sociologue Alice Olivier parue à l'été 2023, *Se distinguer des femmes*, s'intéresse aux hommes évoluant dans des formations de maïeutique (pour devenir sage-femme) et d'assistance sociale. Majoritairement féminines, les hommes s'y trouvent en minorité, mais seulement numériquement. Car les inégalités entre hommes et femmes, qui traversent la société, ne disparaissent pas dans ce contexte. Son étude constate que les inégalités de genre se maintiennent.

Comment définit-on un métier « féminin » ?

Pour parler de professions ou de filières d'études socialement construites comme « masculines » ou « féminines », je me suis appuyée sur quatre critères, à la suite d'autres chercheuses. Le premier est le critère numérique : c'est une filière comprenant une large majorité d'hommes ou de femmes. Dans celles que j'ai étudiées, l'assistance sociale et la maïeutique, on a plus de 90 % de femmes. Il faut aussi regarder leur construction historique. La maïeutique et l'assistance sociale sont des professions historiquement pensées pour les femmes. Le cas des sages-femmes est très frappant à ce niveau-là, puisque le métier n'était pas ouvert aux hommes jusqu'en 1982. À cela, il faut ajouter deux autres critères : les dispositions et compétences nécessaires pour ce métier, et les caractéristiques techniques qui y sont liées. Par exemple, la compétence de soin aux autres ou le fait que le métier soit peu reconnu sont socialement associés aux femmes et au « féminin ». Quand on a ces quatre critères (numérique, historique, compétences et caractéristiques associées aux femmes ou aux hommes), on obtient un métier socialement construit comme « féminin » ou « masculin ». Dès lors, c'est inattendu qu'un homme aille vers ce métier, ou une femme dans le cas inverse.

Pourquoi des hommes choisissent-ils d'évoluer dans des milieux professionnels dits féminins ?

Les recherches sur le cas inverse, les femmes évoluant dans des milieux professionnels « masculins », ont montré que souvent, elles ont reçu une éducation en partie non conforme aux normes de genre : elles étaient très proches de leurs pères, elles ont eu beaucoup d'amis garçons dans l'enfance, elles ont eu des activités de loisirs comme le foot, etc. Dans le cas des hommes s'orientant dans des filières « féminines », ce n'est pas le cas. La grande majorité de ceux que j'ai rencontrés pour mon enquête n'avaient pas reçu une éducation inversée par rapport aux normes de genre. Pour eux, c'est d'abord le contexte dans lequel ils font leur choix d'études qui joue. C'est un ensemble de contraintes et d'opportunités qui rend possible leur choix atypique.

C'est-à-dire ?

Le fait de rencontrer un ou une professionnelle de ce métier lors d'un questionnement sur leur orientation par exemple. Ou les modalités de recrutement appliquées dans la filière. En maïeutique, le début des études est commun avec d'autres filières de santé, notamment la médecine. La plupart des hommes que j'ai rencontrés espéraient plutôt intégrer médecine, mais quand ils ratent le concours ils se dirigent vers la maïeutique. C'est un choix sous contrainte, puisque précédé d'un échec au concours de médecine, et à la fois, c'est une opportunité, parce que ce tronc commun leur permet de découvrir une filière à laquelle ils ne pensaient souvent pas jusque-là.

Donc c'est le fruit de plusieurs évènements qui va ouvrir cette possibilité, plutôt qu'une vocation.

Oui, c'est plutôt un ajustement de la trajectoire dans un contexte particulier. Mais ça ne veut pas dire qu'ils ne s'intéressent pas à la maïeutique ou à l'assistance sociale ! Ce sont des hommes qui ont un goût pour le domaine du soin, de l'accompagnement. Pour autant, ils ne mettent pas tous le même sens dans leur choix d'études.

Alice Olivier est maîtresse de conférences en sociologie à l'Université de Lille, au sein du CLERSÉ (UMR 8019) et de l'INSPÉ de l'académie de Lille - Hauts-de-France. Elle est aussi chercheuse associée à Sciences Po (CRIS). | DR

Pour certains, entrer dans une profession « féminine » ne les questionne pas, même s'ils ne l'envisageaient pas depuis longtemps. D'autres sont davantage gênés par le fait que ce soit un domaine très féminisé, mais ils s'y retrouvent en raison de l'intérêt qu'ils ont pour le métier, et des perspectives d'emploi après la formation. Pour

d'autres encore, ces métiers représentent un déclassement social. Généralement, ils n'envisagent pas d'y rester très longtemps, et espèrent se réorienter ou monter en hiérarchie à plus ou moins long terme.

Pourquoi le genre influence-t-il nos choix professionnels ?

Le genre marque toutes nos pratiques : nos loisirs, nos choix politiques, nos amitiés, ou encore nos choix de métier. Il y a beaucoup d'explications sociologiques à ce phénomène. L'une d'elles insiste sur le rôle des socialisations de genre. Depuis la petite enfance, nous sommes éduqués par nos parents, nos amis, l'école ou encore les médias à nous comporter « comme une fille » ou « comme un garçon ». À force, nous développons des goûts et des compétences pour certaines pratiques plus que pour d'autres. Au moment des choix d'orientation, cela joue un rôle important, cela détermine en partie ce qui nous intéresse. Il faut ajouter à cela le fait que les personnes qui accompagnent les choix d'orientation (les parents, les enseignants, etc.) peuvent inconsciemment renforcer ces biais. Par exemple, au lycée, on ne parle pas souvent aux garçons des métiers d'assistant social ou de sage-femme. Ce constat que les orientations sont genrées était justement le point de départ de ma recherche : puisque le genre influence fortement nos choix d'études et professionnels, je voulais comprendre ce qui fait que certaines personnes font des choix d'orientation atypiques.

Vous parlez beaucoup de compétences. Comment définit-on une compétence féminine ou une compétence masculine ?

Il n'y a pas de compétence qui soit par essence « masculine » ou « féminine ». Ce n'est pas figé. Ce sont les constructions sociales, encore une fois, qui font qu'une compétence est dite « masculine » ou « féminine ». Par exemple, dans notre société, la compétence de *care*, c'est-à-dire de souci et de soin aux autres, est plutôt attribuée aux femmes. Ce qui est intéressant, c'est que même quand ils se forment à des métiers du *care* comme assistant social ou sage-femme, les hommes pensent souvent avoir des spécificités dans leur façon d'exercer. Ils peuvent y associer des compétences qui seraient plus « masculines », comme le fait de tenir une bonne distance avec les patientes ou les usagers, ou ne pas se laisser emporter par leurs émotions. De manière générale, une compétence perçue comme féminine est moins valorisée qu'une compétence perçue comme masculine. Typiquement, le travail de *care* est souvent vu comme une compétence professionnelle quand il est fait par des hommes, alors qu'on pense davantage que c'est « inné » pour les femmes.

Comme vous dites dans votre ouvrage : « Le masculin est professionnel et le professionnel est masculin »…

Oui. En suivant cette logique, on pense souvent que faire venir des hommes peut participer à une valorisation des professions « féminines », en permettant une reconnaissance des compétences professionnelles. Mais dans ces professions, souvent, les hommes se positionnent et sont perçus comme différents des femmes. Par exemple, quand on considère que la compétence au *care* est plus naturelle pour les femmes que pour les hommes, on ne reconnaît pas les efforts que les étudiantes doivent elles aussi faire pour y parvenir, car ce n'est en fait naturel pour personne ! En valorisant le professionnalisme des hommes, on peut avoir tendance, inconsciemment, à moins reconnaître le travail des femmes.

Vous empruntez la notion de *passing*, qui consiste à se fondre dans la masse en faisant oublier sa ou ses différences. Elle est normalement attribuée aux minorités, comme les personnes LGBTQIA +. Comment, pour des hommes, cette notion transparaît-elle dans votre sujet d'étude ?

Effectivement, à la suite d'autres recherches, j'utilise cette notion comme outil sociologique. Le travail de *passing* consiste à chercher à bénéficier d'une catégorisation à laquelle on n'est pas associé systématiquement.

Cette notion est intéressante pour réfléchir au cas de ces hommes qui évoluent dans des métiers où on ne les attend pas. Il arrive que les personnes accompagnées (les patientes, les usagers de service social) soient surprises de voir un homme professionnel, voire qu'elles soient un peu réticentes. Dans ce cas, certains hommes travaillent leur discours, leur corps et leur voix pour « passer » pour des professionnels, c'est-à-dire pour être perçus comme des sages-femmes ou des assistants sociaux légitimes malgré tout. Par exemple, ils mettent en avant leurs compétences professionnelles, ou ils jouent sur leur présentation de soi pour paraître plus doux et attentionnés (croiser les jambes, parler doucement, etc.). Certains sont perçus comme homosexuels parce qu'ils ne correspondent pas à certains codes de virilité, et peuvent décider de se servir de cette représentation pour paraître moins menaçants. Si la notion de *passing* est intéressante pour étudier ces phénomènes, il est important de rappeler que contrairement aux cas de *passing* chez les personnes minorisées, celui-ci se restreint à la sphère professionnelle, qu'il est ponctuel, et qu'il ne comporte pas de gros risques pour les étudiants s'il ne fonctionne pas.

Il y a une volonté de s'emparer des codes féminins, de manière ponctuelle et en les masculinisant. C'est un peu le fil de votre enquête.

Oui, à la fois dans la pratique professionnelle et au sein du groupe étudiant, ce qui est valorisé, c'est de reprendre certains codes « féminins », tout en conservant des pratiques qui rappellent que ce sont des hommes. Un enquêté me racontait par exemple avoir peur que les étudiantes « déteignent » sur lui. L'expression est parlante, il ne veut pas se fondre dans le groupe étudiant, au contraire, il veut entretenir sa spécificité. C'est pour cela que j'ai choisi d'appeler le livre ainsi, *Se distinguer des femmes.* Souvent, les enquêtés cherchent à se différencier de manière favorable.

Pour des femmes dans des métiers « masculins », la logique s'inverse ? Elles souhaitent se fondre dans la masse ?

En effet, des recherches ont montré qu'en général, être visible pour une femme dans un milieu « masculin », ce n'est pas très bénéfique. Ces femmes vivent souvent des moments compliqués, comme des mises à l'épreuve, des remises en cause de leur légitimité. Pour les hommes de métiers « féminins », il y a des questionnements, mais dans la plupart des cas, ils sont plutôt bien accueillis, si tant est qu'ils s'adaptent et sont motivés. Certains souhaitent se faire oublier mais la plupart apprécient de garder une place à part qui est souvent confortable.

Certaines personnes peuvent refuser d'être examinées ou accompagnées par un homme. Comment le refus de soin est-il perçu par ces hommes-là ?

Tous ne réagissent pas de la même manière. Ceux qui sont le plus à l'aise dans la filière peuvent essayer de discuter avec ces personnes pour les faire changer d'avis, mais ils comprennent ces refus et peuvent décider de s'écarter pour ne pas mettre en péril le suivi d'une patiente ou d'une usagère. En assistance sociale, certains hommes choisissent par exemple de ne pas postuler dans des services spécialisés dans le suivi de femmes victimes de violences, pour ne pas causer cette situation. D'autres hommes, au contraire, ne comprennent pas ces refus, qu'ils vivent comme une discrimination et une remise en cause de leur rôle professionnel. Mais il faut garder en tête que le plus souvent, ces refus restent assez ponctuels, et qu'ils sont moins nombreux à mesure de l'avancée dans la formation.

Dans votre ouvrage, vous parlez de la figure du « pédé » comme étant une forme de masculinité perçue et parfois subie dans ces filières. Comment cela se caractérise-t-il ?

Effectivement, il y a une représentation répandue selon laquelle les hommes dans les métiers « féminins » seraient homosexuels, et plus largement qu'ils ne correspondraient pas aux normes de virilité. Ça nous montre l'imbrication de nos représentations en termes de genre, de sexualité et de profession. En soi, la sexualité n'a rien à voir avec la profession et pourtant, dans nos représentations, ces éléments sont liés. Quand une situation sort de nos associations habituelles, comme le fait qu'un homme soit dans un métier « féminin », on cherche inconsciemment un autre facteur qui viendrait l'expliquer, comme une sexualité elle aussi en dehors des normes majoritaires. Généralement, dans les filières sur lesquelles j'ai travaillé, on perçoit cela comme un cliché. La figure du « pédé » est plutôt convoquée pour plaisanter avec les étudiants. Ceux qui sont le mieux perçus sont ceux qui acceptent de jouer avec cette figure, tout en affirmant à d'autres moments leur norme hétérosexuelle. Quelques étudiants sont effectivement gays. Le fait d'être dans une promotion très féminisée leur permet souvent d'affirmer plus clairement cette orientation sexuelle qu'ailleurs, parce qu'elle y est mieux accueillie, même si l'hétérosexualité reste la norme.

Un homme qui évolue dans un milieu professionnel féminin a-t-il plus de chance d'avoir une ascension rapide qu'une femme ?

Oui, alors que ce n'est pas du tout le cas pour les femmes investies dans des domaines « masculins ». Des recherches montrent en effet que les hommes de métiers « féminins » s'insèrent plus vite sur le marché du travail, montent plus vite dans la hiérarchie, sont moins au chômage et exercent moins à temps partiel que leurs collègues femmes. C'est l'inverse du plafond de verre, ce qu'une chercheuse, Christine L. Williams, a appelé « l'escalator de verre ». Ma recherche montre que ces inégalités professionnelles trouvent leurs racines dans la formation. Les étudiants, bien que minoritaires, ont plus souvent des rôles de porte-paroles, de délégués. L'idée n'est pas de dire que c'est de la discrimination volontaire. Les femmes sont souvent critiques de cette situation. Mais cela perdure, ce qui rappelle le poids du genre dans la société.

Donc le masculin l'emporte sur le féminin…

En effet, minorité numérique ne veut pas dire minorité sociale. En l'occurrence, être rare ne fait pas des hommes des personnes minorisées. Au contraire, cette situation exacerbe leurs privilèges. C'est ce qu'illustre bien la règle grammaticale « le masculin l'emporte sur le féminin ». J'ai étudié des promotions où il y a parfois trente femmes et un homme, mais on s'adresse à la classe au masculin, ou alors on souligne la présence d'un homme en disant des phrases du type « Bonjour à toutes et à Adrien ». Cette règle, en apparence purement grammaticale, vient soutenir un système de genre qui met en valeur les hommes en les rendant toujours visibles. Loin d'effacer le genre, les situations d'atypisme éclairent ce système.

Annonces Immobilières

Avec ouestfrance-immo.com

Vente appartement

168 500 €

Challans

Voir l'annonce