

L'affrontement des sexes en milieu de travail non mixte, observatoire du système de genre

Sylvie Cromer, Dominique Lemaire

DANS **CAHIERS DU GENRE** 2007/1 (N° 42), PAGES 61 À 78

ÉDITIONS **ASSOCIATION FÉMININ MASCULIN RECHERCHES**

ISSN 1298-6046

ISBN 9782296031302

DOI 10.3917/cdge.042.0061

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2007-1-page-61.htm>



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...

Flashez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



Distribution électronique Cairn.info pour Association Féminin Masculin Recherches.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

L'affrontement des sexes en milieu de travail non mixte, observatoire du système de genre

Sylvie Cromer et Dominique Lemaire

Résumé

Malgré le mouvement de la société française vers la mixité, des espaces sociaux de ségrégation subsistent, notamment dans le monde professionnel. Au nom de l'égalité, et quelquefois plus prosaïquement pour des raisons économiques, les femmes sont enjointes de pénétrer des milieux où les hommes sont hégémoniques ou accomplissent des tâches jusque-là leur étant strictement réservées. Au cours de vingt-six entretiens visant à comprendre les processus d'intégration, des femmes dévoilent l'utilisation, de la part des hommes, de la sexualité et de la violence sexuelle, laissant entrevoir le système de genre à l'œuvre.

MÉTIERS MASCULINS — FÉMINISATION DES PROFESSIONS — RÔLES SEXUÉS —
VIOLENCES — HARCÈLEMENT SEXUEL — VIRILITÉ — STRATÉGIES DÉFENSIVES

Alors que la société française de ce début de XXI^e siècle fonctionne sur un discours égalitaire et une apparente mixité des espaces, comment se règle l'arrangement des sexes au travail dans des milieux professionnels techniques traditionnellement composés en majorité d'hommes ? En effet, au nom de l'égalité et quelquefois plus prosaïquement pour des raisons économiques, les femmes sont invitées à s'y investir et, de surcroît, exécutent des tâches professionnelles jusque-là attribuées et réservées aux hommes, aiguisant directement la concurrence

(Fortino 2002). On sait que si certaines y occupent un emploi en lien avec les compétences techniques acquises et trouvent à s'y épanouir, d'autres, dans des proportions non négligeables, expriment de la souffrance, du fait de l'isolement, de l'impossibilité d'occuper pleinement leur poste de travail, voire subissent des violences et abandonnent leur emploi (Legault 2001). Certes ces difficultés ne sont pas l'apanage des salariées évoluant dans des secteurs s'ouvrant à la mixité¹. Mais, entrer dans un espace non mixte, dans des professions construites sur la non-mixité implique une confrontation particulière entre les sexes, dont l'enjeu est de se faire reconnaître en tant que membre du groupe professionnel sans pour autant perdre son appartenance à son groupe de sexe. Des entretiens de salariées menés en 2003² montrent une réactivation des stéréotypes de sexe³ et l'ajus-

¹ Chappell, Di Martino (2000), Dejours (1998), Semat (2000), *Travailler* (1999), *Travail, genre et sociétés* (2001).

² Entretiens menés dans le cadre d'une enquête ayant pour objectifs de mesurer l'implication des acteurs sociaux dans les politiques de diversification et de mixité des emplois, ainsi que de mettre en évidence les processus d'intégration des femmes. Dans le cadre de cet article, seuls les entretiens des salariées sont analysés du point de vue des relations entre les sexes.

Cette enquête, que nous avons réalisée, a été initiée en 2003 par le Collectif régional pour l'information et la formation des femmes (CORIF), organisme de formation visant à l'orientation et l'insertion professionnelle des femmes, avec le soutien du Conseil régional Nord-Pas-de-Calais, de la Délégation régionale aux Droits des femmes et à l'égalité, de la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, du Fonds social européen. Cf. Rapport dactylographié au Fonds social européen : *Quelle intégration des femmes en milieux de travail où elles sont peu présentes ? Présentation du travail d'enquête réalisé dans la région Nord-Pas-de-Calais auprès de salariées et d'acteurs sociaux* (mars 2004). À partir de cette étude, a été conçu en 2005 un outil de formation, la bande dessinée *Prendre sa place*, pour accompagner les femmes dans la transgression de rôles professionnels.

³ Selon la définition de Marie-France Pichevin (1995), « l'ensemble des traits et attributs censés caractériser les membres d'un groupe de sexe ». Ils « donnent forme et contenu à nos perceptions, normalisent nos jugements, nos évaluations, nos interprétations, nos attentes relatives aux hommes et aux femmes, guident nos comportements, modifient nos rapports à autrui et génèrent un monde à leur image. En orientant et altérant le regard sur autrui et sur soi, ils contribuent non seulement à créer des différences entre les sexes mais aussi à hiérarchiser les deux sexes. Donnant du contenu valué aux croyances et aux préjugés, ils fournissent des explications aux places différentes assi-

tement des relations entre les sexes par le biais de la sexualité, voire de la violence sexuelle, imposées par les hommes.

Une enquête dans le Nord-Pas-de-Calais.

Présentation de l'échantillon

Nous avons adopté une méthodologie d'enquête par entretiens semi-directifs de salariées travaillant ou ayant travaillé au moins trois mois en milieu de travail non traditionnel, c'est-à-dire un milieu de travail où les femmes représentent moins de 30 % des salariés. Pour constituer l'échantillon, nous avons eu recours aux fichiers des stagiaires des centres de formation qualifiante. Cinquante-deux femmes ont été contactées et vingt-six entretiens, dont un entretien de groupe avec des stagiaires en formation, ont été réalisés. Les femmes, âgées pour la moitié d'entre elles de 30 à 45 ans, travaillent (ou ont travaillé) en région Nord-Pas-de-Calais. Quatre ont un niveau inférieur au CAP, dix ont le niveau CAP-BEP, sept le niveau Bac, cinq le niveau Bac + 2 ou plus. Elles exercent des métiers tels que caristes, conductrices de ligne, tôlières, retoucheuses, etc., dans des secteurs professionnels diversifiés, notamment dans les industries de la plasturgie, dans l'automobile, la sidérurgie, l'informatique et le bâtiment.

Dans cet espace de travail non mixte, non seulement du point de vue quantitatif — il y a peu de coexistence entre les deux sexes —, mais aussi du point de vue qualitatif, au regard des modes de répartition du travail — les deux sexes ne coopèrent pas (Forté *et al.* 1998) —, on constate deux grands types de mixisation des emplois.

Dans un premier type, les femmes y effectuent un travail en adéquation avec leur rôle de sexe, dans le respect de la traditionnelle division sexuée, avec la mise en œuvre des qualités socialement attendues du travail ouvrier des femmes, telles l'habileté, la minutie (Gadrey 1992 ; Daune-Richard 1998).

Ils ont pris plus de filles parce qu'on faisait les petites mains pour entrer dans les casiers, tout ça, les garçons n'y arrivaient pas, on faisait des choses minutieuses, dit une câbleuse en électricité industrielle.

Dans le second type, les femmes occupent un poste traditionnellement attribué aux hommes et semblent en transgression de rôle :

gnées à chaque sexe et, s'ils ne créent pas les discriminations sociales, ils fournissent les éléments pour les maintenir et les justifier ».

Ça fait des années qu'ils font, jamais il n'y avait de femmes qui faisaient le métier (tôlière-retoucheuse).

Si, dans les deux cas, la coprésence des hommes et des femmes dans un même espace spatio-temporel entraîne des rapports de pouvoir des hommes sur les femmes, on peut faire l'hypothèse que les processus d'intégration relèvent de stratégies différentes. Les entretiens analysés concernent plus particulièrement le second type de mixisation.

De l'usage des représentations du masculin et du féminin dans un milieu d'hommes

Affronter un monde d'hommes

Globalement les femmes donnent une première réponse positive de leur expérience :

On était bien acceptées par rapport... Comme c'était un monde d'hommes, je pensais que... mais non, ça se passe bien.

Ce ressenti, souvent assorti d'une pointe de surprise, d'étonnement ou de soulagement, révèle leur secrète appréhension d'un nouveau monde professionnel qu'elles sont nombreuses à définir comme « *un monde d'hommes* », ou des « *métiers masculins* ».

Par ces termes, elles rappellent le déséquilibre numérique entre les sexes, voire la rareté des femmes — « *Un milieu d'hommes est un milieu où il n'y a pas de femmes.* » Elles évoquent aussi les conditions de travail éprouvantes, « *conformes au stéréotype de l'ouvrier viril, disponible pour un travail salissant ou dangereux* » (Gollac, Volkoff 2002, p. 35-36) :

C'est sale, c'est bruyant, c'est impressionnant.

C'est dur, c'est physique, c'est dangereux. C'est la force qu'on peut donner dans ce travail qui me fait peur.

(Conductrices de systèmes automatisés).

En effet, les métiers y ont été construits par et pour des hommes, selon un clivage fondé sur la force physique et l'usage de machines ou d'outils (Tabet 1998) :

C'était quand même des machines d'hommes, il faut le reconnaître. On n'a pas la force d'un homme et... Moi je ne dis

pas que j'étais toujours franche. C'était des outils coupants à changer.

Les femmes s'immiscent — « *Une fois qu'on est là-dedans, on n'est entouré que d'hommes, on est entre eux* » — dans un monde où pour supporter ces conditions de travail opprimantes à tous points de vue et préserver une position sociale masculine, les hommes ont été conduits à adopter des stratégies virilistes (Dejours 1993). Autrement dit, selon les termes de Michel Gollac et Serge Volkoff (2002, p. 36) :

L'ouvrier⁴ qui affronte le risque de chute ou de pénibilité de l'effort physique, sans en tirer le plus souvent de compensation salariale, se rassure du moins sur le fait qu'il n'est pas 'une gonzesse'.

La survenue des femmes déstabilise ces stratégies protectrices.

De fait, malgré la tonalité positive, dans le partage imposé de tâches difficiles, est-il laissé entrevoir les rapports de force qui se nouent avec les collègues masculins, au cours d'une intégration qui suppose de laisser à l'autre une place pour coopérer :

Ils avaient un petit air narquois quand on a commencé, comme pour le permis de conduire, vous prétendez savoir conduire ou prendre notre travail, mais vous n'êtes pas à la hauteur (Cariste en industrie automobile).

Les entretiens révèlent, à mots retenus, qu'effectivement hommes et femmes, dans cette confrontation, « *jouent leur place* ».

Mais cet affrontement des sexes n'est pas d'emblée dicible : est-ce lié à la situation de transgression de rôle de sexe, est-ce le contexte d'une société reposant sur le principe d'égalité ? Il va en fait trouver à s'exprimer grâce à la mobilisation de cette « *forme de connaissance socialement élaborée et partagée, ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social* » (Jodelet 1989, p. 53), à savoir les représentations, ici sur chacun des groupes de sexe, sur soi, sur l'autre sexe, sur le 'commerce' entre les sexes. Le déséquilibre numérique entre les sexes explique en partie cette activation. En effet, les représentations, à la fois générées et

⁴ Cela est vrai pour des membres d'autres groupes sociaux.

acquises dans les interactions sociales, à l'interface du social et du psychique, sont un mode de connaissance pour comprendre, un guide pour la communication et un outil pour prendre position et agir.

***Image des deux mondes,
stéréotype d'une nature masculine sexuelle***

À la question plus précise, « *Alors comment ça se passe ?* », surgit l'image récurrente de deux mondes : « *Je trouve que ce n'est pas le même monde.* »

Des descriptions reposant sur une évidente différence des sexes, bipolarisée et hiérarchisée, s'élaborent sur chacun des groupes de sexe, positives pour les hommes (Eux), négatives envers les femmes (Nous). Certaines évoquent de façon flatteuse des hommes qui seraient francs et solidaires — « *Ils ont une bonne entente... C'est plus franc. Moins de jalousie. Beaucoup plus chaleureux* » —, alors que les femmes seraient, dans les usines de femmes par exemple, jalouses, s'espionnant sans cesse, se crêpant le chignon. Un petit nombre cependant pointe les failles du portrait masculin et le dote de défauts, considérés d'ordinaire comme 'féminins' : « *Eux aussi ils parlent. Les hommes ils sont cancaniers.* »

Une majorité même reconnaît que les femmes ne sont pas dépourvues de qualités et plusieurs insistent sur la solidarité, déterminante pour entrer en milieu non traditionnel :

On est vraiment un groupe. On est pareilles. On s'entraide, on se soutient. À l'usine, on se voit, on mange ensemble, on s'attend.

Si, au fil de l'entretien, l'autodévalorisation des femmes peut s'estomper, l'opposition des deux groupes de sexe, martelée fortement par le balancement des pronoms personnels Nous/Eux ne se modère guère.

Ainsi se mettent en place des paradigmes de sexe, adossés à l'idée de nature, de l'ordre de l'inné, de fait inéluctables, comme l'éclairent la tautologie « *Déjà entre eux, je pense, des hommes, c'est des hommes* », et cette réflexion biologisante : « *C'est un homme, c'est hormonal. Ils auraient pu mettre leurs photos d'enfants* » (à propos d'une affiche pornographique). Plus exactement, c'est le paradigme masculin qui est exposé et

décliné, à partir duquel les femmes prennent (seconde) position. Or, au cœur de la représentation du masculin, la sexualité apparaît prégnante : les hommes sont le sexe.

En même temps qu'il est difficile de remettre en question, voire de s'insurger sur ce qui est présenté comme une donnée naturelle, on peut en parler à l'enquêtrice, supposée partager les mêmes représentations. De fait, une fois la sexualité posée comme noyau dur du masculin, se dévide un continuum de discours et de pratiques qui y sont liés, y compris la violence sexuelle. Quatre éléments saillants semblent structurer les relations professionnelles entre hommes, entre hommes et femmes : les discours sur le sexe, les avances sexuelles, les insultes sexuelles, les menaces sexuelles et le harcèlement sexuel. Le fait que certaines entreprises abordent officiellement la question corrobore qu'elle n'est effectivement pas marginale :

Ils ont été clairs dès le début, s'il y avait un problème, des propos déplacés, de venir les voir. Eux aussi, ils ont été mis au parfum tout de suite. Le parrain [le tuteur] aussi les a prévenus. Et puis c'est prévu dans le règlement.

Discours et pratiques masculines basés sur la sexualité, source potentielle de violence

« Les blagues d'hommes » concernent leurs propres performances sexuelles (« *Ils arrivaient le lundi, oh ben ce week-end c'était bien, on l'a enfoncée* »), la circulation de pornographie (revues, affiches, Internet), les visiteuses extérieures (« *Bien sûr, une femme passait dans l'atelier quand il y avait des visites, c'était : celle-là je me l'enverrais bien* »). Elles sont rarement confiées d'emblée dans l'entretien, tant elles sont considérées, par toutes, comme en quelque sorte inévitables, intrinsèquement masculines, et anodines. Cause ou conséquence de leur peu d'importance, elles sont notées en règle générale comme brèves et presque subreptices et échangées en priorité entre hommes.

Les avances sexuelles sont en revanche réservées aux femmes, et notamment aux plus jeunes, et monnaie courante, comme l'atteste l'enquête ENVEFF⁵ dans toutes les sphères de vie (Jaspard *et al.* 2003). Pour autant, les avances (comme les

⁵ Enquête nationale sur les violences envers les femmes.

blagues) aussi ne sont citées souvent qu'après relance de l'enquêtrice :

Ça il ne faut pas le nier, vu que vous êtes une petite jeune de 20 ans, des avances ou des propos un peu déplacés ou des choses comme ça, vous en avez forcément. Vous en aviez forcément, mais ça ne me dérangeait pas, j'avais appris à les gérer, moi.

Si les 'blagues' peuvent encore être réinterprétées comme « *pas méchantes* » et les avances comme « *flatteuses* », il n'en va plus de même des moqueries et insultes sexuelles, ressenties comme menaçantes et humiliantes. Ainsi la sexualisation des procédures et des outils met mal à l'aise, perturbe ou empêche l'exécution des tâches :

Il y avait des machines, vous deviez vous mettre à quatre pattes pour aller changer l'outil. Bon, moi je regardais toujours qu'il n'y avait personne derrière, parce que des fois ils se cachaient derrière la machine. C'était à celui qui rigolait. Alors moi, je ne voulais plus aller sur cette machine-là, parce que je savais qu'il fallait changer d'outil deux à trois fois par poste.

Une salariée témoigne que l'insulte sexuelle peut être utilisée entre hommes pour marquer le rapport hiérarchique :

C'est, par exemple, le chef d'atelier qui dit à son chef de poste que, mais, mais tu sais pas si, la nuit, pendant que tu es là si je ne tire pas ta femme quoi. Ça c'est, enfin, on n'a pas, c'est... bon, c'est pire que de l'insulte pour moi.

Nombreuses sont celles qui évoquent les risques de rumeurs et la nécessité d'être protégée, par quelqu'un de la famille à l'intérieur de l'entreprise quand cela est possible ou par d'autres collègues :

J'ai été bien entourée, pas comme d'autres qu'on a fait passer pour des salopes.

Faute d'avoir mis en avant son appropriation par un homme, ou d'y avoir fait croire, « *Déjà il y en avait une qui était mariée. Son mari travaillait dans l'entreprise. Et [l'autre] avait un copain qui était gardien de la paix et qui... Elles sont arrivées, elles étaient prises. Moi je n'avais personne* », une salariée va être symboliquement et collectivement appropriée, par la diffusion de son numéro de portable, avant de subir, devant sa

résistance aux avances sexuelles, de la violence sexuelle. Deux femmes, en effet, décrivent des harcèlements sexuels de type chantage sexuel qu'elles identifient comme tels et répréhensibles au regard des lois françaises (Cromer 1995, 2007). Ainsi de M^{me} L., ce que ses anciennes collègues confirment sans ambiguïté. Celle-ci est victime de son supérieur hiérarchique :

C'était, si tu veux monter, faut passer en dessous du bureau. C'était, je te prendrais bien sur la table.

Quant aux collègues, ils multiplient les sollicitations sexuelles, puis devant ses refus, ils l'insultent sexuellement et ne coopèrent plus :

C'est au moment qu'ils ont réalisé qu'il n'y aurait jamais rien entre eux et moi, c'est là que c'est devenu plus dur, qu'ils ne m'ont plus aidée sur les machines. C'était débrouille-toi.

La sexualité, de la sociabilité masculine à la stratégie de défense viriliste et violente

À partir de la mise en place des représentations du masculin et du féminin, apparaît un univers masculin professionnel fortement sexualisé, voire sur-sexualisé à l'encontre des femmes. En effet, la sexualité, posée au départ comme une 'simple' caractéristique du masculin et de la sociabilité masculine, s'avère nœud gordien au sein de l'entreprise. À l'entrelacs de l'individuel et du collectif, du psychique et du social, à la jonction du privé et du public, en touchant à l'intime dans le professionnel, elle est le socle de la construction de l'identité professionnelle sexuée dans un milieu de travail traditionnellement masculin, puis elle est réutilisée et exploitée, à l'arrivée des femmes, pour établir le rapport de force avec les femmes. Dans nos entretiens, se distinguent deux grandes fonctions conférées à la sexualité, fonctions non exclusives, qui s'entremêlent et se relaient, l'une tournée vers la cohérence et la consistance du groupe masculin, l'autre visant à tenir à distance le groupe féminin intrusif.

La sexualité, manifestée par des vantardises et des plaisanteries sexuelles ou encore l'usage de la pornographie, serait l'expression d'une marge de liberté conquise, un espace de desserrement des contraintes professionnelles, partie intégrante de stratégies de défense virilistes, individuelles ou collectives

(et inconscientes) évoquées plus haut, pour tout à la fois assurer la cohésion du groupe et fronder la hiérarchie.

À l'arrivée des femmes, éléments traditionnellement considérés comme perturbateurs, les hommes semblent redoubler de l'usage de la sexualité, non seulement pour souder le groupe masculin face à un éventuel clivage du groupe (Laufer 1982 ; Enriquez 1997), mais aussi pour tenter de contrôler le danger de l'intégration professionnelle féminine. La question récurrente « *Pourquoi es-tu là ?* » révèle l'appréhension de la compétition et de la concurrence, la peur du chômage :

Ils ont peut-être peur qu'on y arrive mieux, mieux qu'eux. Certains qu'on prenne leur place... Pour l'instant on a besoin d'eux... [rires] après peut-être. On va peut-être remplacer les départs en retraite.

Dans ces milieux de travail traditionnellement masculins, une angoisse sourde de la mise en question de sa place et de son rôle d'homme, provoquée par l'intrusion des femmes dans un monde jusque-là certes réservé, mais surtout dur, violent pour les hommes eux-mêmes. D'autant plus que les femmes répondent qu'elles y arrivent et en ressentent de la fierté, alors qu' 'eux' n'ont pas eu le choix, qu'ils ont enduré durant de longues années des conditions de travail éprouvantes et qu'aujourd'hui certains se vivent en situation précaire. Une compensation était de croire qu'il s'agissait d'un métier d'homme, exclusivement, inaccessible aux femmes :

Si vous voulez, je pense qu'ils se sentaient diminués par rapport à nous, c'était un métier d'homme.

En bousculant la division sexuée du travail (Kergoat 1998), les femmes se heurtent aux stratégies de défense virilistes décrites plus haut, constitutives de l'identité professionnelle.

La marge de manœuvre féminine, face à la sexualité masculine, source de sociabilité masculine, mais potentiellement vecteur de violence et de handicap à l'intégration professionnelle, consiste à prendre appui sur cette représentation partagée d'un monde masculin sexualisé pour faire face à la réalité de ce monde professionnel nouveau, à la concurrence professionnelle qui peut s'exacerber jusqu'à la violence, pour s'y orienter et

trouver une place, sans péril pour son identité sexuée. Elle reste fort étroite.

Quelle place possible ?

Quelques stratégies féminines d'intégration

Certes des règles de dignité au travail peuvent être fixées par l'entreprise, mais elles risquent d'apparaître, pour « *protéger les femmes* », comme autant de contraintes supplémentaires pesant sur le collectif masculin, fragilisé, pénalisé à plus d'un titre, nous l'avons vu, par l'arrivée des femmes, voire mis en danger. Comment les femmes sauraient-elles dénoncer ces attitudes dont elles repèrent, au moins confusément, les enjeux aux multiples dimensions, sans se mettre au ban de leur collectif de travail, de leurs collègues masculins, majoritaires et légitimes dans ces milieux atypiques et dont, de surcroît, elles sont entièrement dépendantes pour la transmission des savoir-faire ? Les stratégies élaborées reposent sur la gestion de ces contradictions.

Réinterpréter pour s'adapter

De manière assez généralisée, le discours de la nature masculine sexuelle autorise la réinterprétation et la minimisation des comportements masculins, ainsi que la mise en place d'un seuil de tolérance élevé, peut-être comme une parade psychologique pour se donner le courage d' 'y aller', même si on l'a fortement souhaité et désiré :

On est quand même dans le bâtiment, c'est un langage assez... mais moi ça me fait rire, c'est de la déconnade. Il n'y a rien de sérieux, je ne me suis jamais sentie visée.

La minimisation ne signifie pas qu'on est dupe, mais il s'agit d'une stratégie d'adaptation, nécessaire pour espérer une collaboration, pour apprendre le métier et être acceptée. Les femmes font preuve de lucidité, y compris face aux attitudes protectrices et paternalistes, sujettes à équivoque : est-ce de la solidarité ou cherche-t-on à avoir un œil sur les nouvelles arrivées, à les maintenir dans une position de dépendance ? En entretien, le groupe en formation s'interroge quant à un éventuel renver-

sement d'attitude possible à l'embauche. Deux points de vue s'opposent avec une certaine gravité :

— *Là on y va par alternance. C'est tout beau tout rose. Mais peut-être que dans six mois si on nous embauche, on n'aura plus la même... Là on ne se rend pas compte... une semaine sur un mois... Il suffit que notre production soit meilleure que celui qu'il y avait avant. Qu'est-ce qu'elle arrive, elle vient d'arriver, elle a une production du tonnerre ?*

— *Peut-être que tu feras une belle production, il va se sentir piqué, non ?*

— *Ils sont quand même là et puis ils affirment qu'ils seraient contents qu'on réussisse et qu'on reste. Ils nous aident dans ce but-là.*

Si, pour soi, on évoque rarement une prise de contact désenchantée avec les hommes, on avoue plus facilement les difficultés rencontrées par d'autres :

Je sais qu'il y en a quelques-unes, une qui a commencé comme nous et elle a abandonné parce que c'était dur et qu'elle n'était pas acceptée dans l'équipe.

Réagir, 'ne pas rentrer dans leur jeu'

La seconde stratégie étroitement associée à la première, elle aussi généralisée et très clairement énoncée, est qu'il ne faut pas se laisser prendre au piège des rôles de sexe et qu'il convient de prendre en compte la bicatégorisation traditionnelle des femmes décrétée par les hommes, entre les femmes « *faciles* » ou les « *aguicheuses* », en fait celles qui auraient simplement toléré les comportements ambiants, et les autres qui savent repousser en douceur la plaisanterie sexuelle, c'est-à-dire en obéissant au double impératif de marquer leur différence sexuelle sans pour autant offenser les hommes : trop brutales, elles risquent d'être taxées de pruderie ou d'être considérées comme des collègues refusant l'intégration.

Pour expliciter le comportement à adopter, est utilisée l'image de 'la barrière', image récurrente et à la polysémie intéressante :

Savoir mettre des barrières. Savoir rigoler tout en... quand on dépasse un peu, mettre des limites, s'éclipser.

Il revient aux femmes de ne pas laisser s'effacer la ligne de partage inégale des sexes, distance subtile traduite dans l'attitude énoncée par l'expression interrompue par des points de suspension « *tout en...* », le prix à payer étant éventuellement son propre effacement (« *s'éclipser* »). Les erreurs à ne pas commettre — exhiber sa féminité, qui serait une concurrence ; ne pas rétorquer et copiner, qui seraient une confusion des sexes — sont pointées du doigt sévèrement par les femmes elles-mêmes.

Il faut ainsi tenir compte des injonctions paradoxales : ne pas aguicher/ne pas être 'bégueule' ; comprendre la plaisanterie ; ne pas entrer dans le jeu masculin ; repousser sans faire perdre la face ; ne pas perturber le collectif de travail, savoir s'y adapter. L'injonction fondamentale est de marquer sa différence sexuelle : ne pas oublier qu'on reste une femme dans un collectif d'hommes, c'est-à-dire ne pas croire qu'une collègue égale un collègue. Cela exige une vigilance de tous les instants, source de tensions et de difficultés pour réaliser son travail. M^{me} L., victime de harcèlement sexuel, prend conscience rétrospectivement de l'inadéquation de son positionnement, sans trouver pour autant *a posteriori* la solution :

Je ne répondais jamais. Je souriais. Je faisais un petit sourire qui voulait dire : bon ben fichez-moi la paix. Ou alors c'était : ben alors tu ne réponds pas. C'est que tu es d'accord. Il n'y a rien à répondre à ça. Je devais garder la politesse parce que c'était quand même mon supérieur...

Par ailleurs, de manière positive, l'image de la barrière, comme les stéréotypes mis en évidence plus avant, peut aussi s'entendre comme une tentative féminine pour ne pas se fondre dans la culture virile de ce collectif masculin, ce qui constitue un refus d'une déssexualisation, d'une dépersonnalisation. L'entretien de groupe souligne cet enjeu :

— *Je pars au travail comme un homme partirait au travail... dans le même but.*

— *Dedans je suis un homme, dehors je suis une femme.*

— *Je me sens capable, mais je ne me sens pas pour autant un homme. Moi je suis comme eux. Il y a bien des hommes qui n'y arriveraient pas.*

— *J'ai des tee-shirts très larges et très foncés. On me dit : tu mets des tee-shirts de ton mari [...]. Ça n'empêche pas de rester très féminine. Je ne me métamorphose pas en homme.*

Trouver sa place possible en tant que femme — une place qui permette à la fois d'être acceptée, tolérée par les hommes et ne pas (trop) subir de dommage identitaire va se jouer dans la manipulation des marqueurs de la féminité, « *dans la façon vestimentaire, maquillage, tous les trucs comme ça* ».

Résister

Les hommes exhibent la sexualité comme marque de territoire et apanage du masculin dominant ; aux femmes, il incombe d'en gérer tous les enjeux ambivalents et sous-jacents, sans pouvoir remettre en cause l'inégalité foncière entre les sexes, c'est-à-dire dans les limites de l'impuissance. C'est pourquoi le résultat reste aléatoire, le sexisme peut devenir violence et isolement professionnel :

S'il vous disait deux trois bêtises et dès le début, ça suffit je suis là pour travailler, ils disent alors : là tu te débrouilles, on ne te parle pas et puis c'est tout ; et alors là, vous avez tout le monde, tous les hommes sur le dos, c'est ce qui s'est passé dès le début, alors là c'était dur, très très dur.

Des femmes révèlent effectivement que les pressions peuvent se maintenir des mois durant et ne cesser, par exemple, qu'avec l'assurance que les contrats des femmes ne sont pas renouvelés :

Puis après, vers la fin de l'intérim (au bout d'un moment c'était dix-huit mois, moi je suis restée dix-neuf mois) par contre ça allait, c'est impeccable.

Ainsi des femmes interprètent les normes sexualisantes et mouvantes édictées par leurs collègues masculins au travers de leurs comportements, non comme des manifestations d'une indépassable différence des sexes, mais comme des formes de contrôle et de pouvoir, dans un contexte de chômage, de concurrence et de relations entre hommes et femmes sous le sceau de l'inégalité. La sexualité et la violence qui peut en résulter sont des formes et des outils de déstabilisation, de contrôle, d'humiliation, de domination (Hanmer 1977). La seule voie est la résistance :

On a dit, on ne va pas craquer, et puis c'est ce qu'on a fait [...]. Il a fallu tenir à peu près un an avec eux, ça a été dur. Et après, ils ont vu qu'on ne se laissait pas faire et qu'on faisait le travail.

'Tomber la veste', épreuve symbolique d'intégration sans perte de son identité sexuée

On pourrait penser que la tenue de travail obligatoire dans certains milieux de travail pour des raisons de sécurité et d'hygiène permet d'égaliser les statuts. Mais rares sont les postes où les attributs de la féminité sont totalement camouflés, 'neutralisés' comme dans cette description :

Dans l'aciérie [...], je n'allais sur les sites qu'en bleu de travail et en chaussures de sécurité, en casque, lunettes, telle que eux étaient habillés... donc on a des rapports d'égaux à égaux si déjà physiquement on se ressemble. Donc une fois que vous êtes emmitouflée comme ça, avec le casque de chantier, plus une espèce de nuquier pour protéger les cheveux et puis des lunettes... on n'est pas censé forcément voir que vous êtes plus une femme qu'un garçon, ça, peut-être que ça joue aussi.

Aussi est-ce dans des actions symboliques d'intégration telles que « *tomber la veste* », prouvant qu'on ne craint plus le regard des hommes, d'être « *épluchée* » comme dit l'une, que les femmes conquièrent leur place en sauvegardant leur identité sexuée. Le groupe de femmes en formation s'y attarde longuement :

— *Au début je n'osais pas enlever ma veste, car c'était moi qu'ils regardaient. Maintenant c'est bon.*

— *J'ai du mal à enlever ma blouse de travail. Je ne suis pas prête.*

— *Moi je l'ai enlevée dès le début : je me considère comme un homme quand je suis là.*

— *Maintenant j'ai enlevé ma blouse, j'ai sauté la barrière, je n'y pense plus.*

À travers cet entretien, on constate la pesanteur de la charge mentale des processus d'intégration, qui empruntent des voies diverses en fonction des contraintes de chacune. L'une des voies évoquées, sauter la barrière et ne plus penser, ouvre cependant l'espérance d'une possible abolition de la différence des sexes et du système de genre...

Dans le cadre de notre enquête sur les processus d'intégration des femmes dans un milieu traditionnellement masculin, de nombreuses femmes ont refusé de faire part de leur expérience. Parmi celles qui ont accepté de s'entretenir avec nous, rares sont celles qui ne rencontrent aucune difficulté : ce sont celles essentiellement qui travaillent en autonomie (une conductrice de camion par exemple) ou qui ont intégré à plusieurs le milieu de travail. La majorité d'entre elles, tout en ne se posant pas comme victime, laisse apparaître une confrontation avec l'autre sexe dans laquelle la sexualité est prégnante. Plus exactement, un continuum sexuel, allant des discours à la violence, peut être énoncé à partir de la mobilisation de stéréotypes de genre légitimée, semble-t-il, par le contexte de déséquilibre numérique. Ce continuum concourt à la constitution d'identités sexuées professionnelles et à la gestion des relations entre les sexes. Son existence ouvre sur plusieurs interrogations : quelle est la place de la sexualité dans les rapports sociaux de sexe ? quelle est la part de la sexualité dans la violence de genre ? ou plus largement encore, comment s'articulent violence sexuelle et sexualité ?

Ainsi un milieu de travail atypique traditionnellement masculin devient un observatoire, sans doute de manière grossissante, du fait d'une concurrence exacerbée par les enjeux économiques, du fonctionnement des rapports sociaux de sexe, qui, dans les autres territoires de la société, sont assourdis par les discours égalitaires et gommés par l'apparente mixité des espaces.

Références

- Chappell Duncan, Di Martino Vittorio (2000). *La violence au travail*. Genève, Bureau international du travail.
- Cromer Sylvie (1995). *Le harcèlement sexuel en France : la levée du tabou, 1985-1990*. Paris, La Documentation française « Droits des femmes ».
- (2007). « Le harcèlement sexuel, une violence méconnue, une loi en sursis ». In Jaspard Maryse, Chetcuti Natacha (eds). *Violences envers les femmes : « trois pas en avant, deux pas en arrière ! »*. *Réflexions autour d'une enquête en France*. Paris, L'Harmattan « Bibliothèque du féminisme ».

- Daune-Richard Anne-Marie (1998). « Qualifications et représentations sociales ». In Maruani Margaret (ed). *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*. Paris, La Découverte.
- Dejours Christophe (1993). *Travail : usure mentale*. Paris, Bayard.
- (1998). *Souffrance en France : la banalisation de l'injustice sociale*. Paris, Seuil « L'histoire immédiate ».
- Enriquez Eugène (1997). *Les jeux du pouvoir et du désir dans l'entreprise*. Paris, Desclée de Brouwer « Sociologie clinique ».
- Forté Michèle, Niss Myriam, Rebeuh Marie-Claude, Trautmann Jacques, Triby Emmanuel (1998). « De la division sexuée au partage du travail ? » *Travail et emploi*, n° 74.
- Fortino Sabine (2002). *La mixité au travail*. Paris, la Dispute « Le genre du monde ».
- Gadrey Nicole (1992). *Hommes et femmes au travail : inégalités, différences, identités*. Paris, L'Harmattan « Logiques sociales ».
- Gollac Michel, Volkoff Serge (2002). « La mise au travail des stéréotypes de genre. Les conditions de travail des ouvrières ». *Travail, genre et sociétés*, n° 8 « Ouvrières : les dessous de l'embellie ».
- Hanmer Jalna (1977). « Violence et contrôle social des femmes ». *Nouvelles questions féministes*, n° 1.
- Jaspard Maryse et al. (2003). *Les violences envers les femmes en France. Une enquête nationale*. Paris, La Documentation française « Droits des femmes ».
- Jodelet Denise (1989). « Représentations sociales : un domaine en expansion ». In Jodelet Denise (ed). *Les représentations sociales*. Paris, PUF « Sociologie d'aujourd'hui ».
- Kergoat Danièle (1998). « La division du travail entre les sexes ». In Kergoat Jacques, Boutet Josiane, Jacot Henri, Linhart Danièle (eds). *Le monde du travail*. Paris, La Découverte / Syros.
- Laufer Jacqueline (1982). *La féminité neutralisée ? Les femmes cadres dans l'entreprise*. Paris, Flammarion « Visages de l'entreprise ».
- Legault Marie-Josée (2001). « Violence auprès des femmes dans les secteurs d'emploi non traditionnellement féminins et indemnisation ». *Pistes* [Montréal], vol. 3, n° 1.
- Pichevin Marie-France (1995). « De la discrimination sociale entre les sexes aux automatismes psychologiques. Serions-nous tous sexistes ? » In Ephesia (ed). *La place des femmes. Les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales*. Paris, La Découverte « Recherches ».
- Semat Ève (2000). *Femmes au travail, violences vécues*. Paris, Syros.

Tabet Paola (1998). *La construction sociale de l'inégalité des sexes. Des outils et des corps*. Paris, L'Harmattan « Bibliothèque du féminisme ».

Travail, genre et sociétés (2001). Dossier « Harcèlement et violence : les maux du travail », n° 5.

Travailler (1999). Dossier « Violence et travail », n° 3.