Cahiers Congolais de Sociologie - N° 39 - Décembre 2018

La femme dans la profession dite masculine en République Démocratique du Congo : enjeux et approches sociologiques

FEMME DANS LA PROFESSION DITE ‘‘MASCULINE’’ EN REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO : ENJEUX ET APPROCHES SOCIOLOGIQUES Par MUSENGE MWANZA Introduction L’accès croissant des femmes dans les professions dites ‘‘masculines’’ soulève un certain nombre d’enjeux pour l’analyse sociologique des rapports sociaux de sexe dans la société congolaise contemporaine. En effet, des recherches théoriques importantes sur le genre reposent sur l’hypothèse d’une exclusion systématique des femmes des échelons supérieurs du marché du travail et sur leur assignation prioritaire à la sphère domestique et familiale (BOURDIEU, P., 1998). Il semble a priori assez difficile de concilier de telles perspectives théoriques avec l’augmentation empirique de la place des femmes au sein des groupes professionnels habituellement considérés comme les plus prestigieux, qu’il s’agisse des professions libérales (médecine, avocat, etc.) ou des échelons supérieurs de l’emploi salarié dans le secteur public ou privé. Puisque le nombre de femmes augmente progressivement dans ces groupes professionnels en République Démocratique du Congo, il paraît nécessaire de réfléchir sur le sens que l’on peut attribuer à ce changement fondamental dans la division sexuelle du travail de société congolaise contemporaine. En contre sens, la présence d’hommes au sein de certains métiers considérés ‘‘féminins’’ soulève également des interrogations théoriques. L’orthodoxie en matière de sociologie du genre nous apprend que de tels métiers sont ‘‘hyper-féminisés’’ parce qu’ils partagent un certain nombre de caractéristiques, dont leur position subalterne dans la hiérarchie socioprofessionnelle et leur proximité aux activités habituellement dévolues aux femmes dans la sphère domestique et familiale constituent les plus importantes. Comment comprendre alors la présence d’hommes dans ces métiers ? S’agit-il avant tout d’individus ‘‘déclassés’’ dans la hiérarchie des masculinités contemporaines ou bien de personnes destinées à occuper les échelons supérieurs de ces professions, dans le plus strict respect de la hiérarchie des sexes ? Ou encore, d’hommes ayant été ‘‘socialisés au féminin’’ ? Avant d’avancer dans l’analyse de ces ‘‘inversions du genre’’, il paraît important de rappeler les deux principes fondateurs de ‘‘l’ordre du genre’’ dans les sociétés contemporaines. Il s’agit du principe de la division ou de la différenciation, que l’on peut rapprocher de l’idée du ‘‘tabou de la similitude entre les sexes’’ présentée par Nicole-Claude Mathieu (1991), et du postulat de la hiérarchie des catégories sexuées ainsi différenciées. Dans cette étude, nous examinons les enjeux de la féminisation des professions ‘‘masculines’’ au regard de ces deux prémisses de la division sexuelle du travail (et donc du rapport social de sexe ou ‘‘genre’’). A partir des résultats des entretiens menées auprès de vingt-six hommes et vingt-neuf femmes dans une perspective comparative, nous allons présenter une typologie des mécanismes précis de l’entrée des femmes dans ces groupes professionnels en fonction du degré de reconfiguration de la différenciation et de la hiérarchisation des sexes qui semble sous-tendre leurs parcours professionnels et familiaux. Dans un échantillon intentionnel et par boulle de neige, on a profité de la disponibilité et réceptivité des répondants. Ce qui a permis de différencier leurs catégories socio-professionnelles. Toutes les femmes qui ont répondu à cette enquête portent un diplôme d’université ou d’institut supérieur. On compte quatre femmes médecins, quatre avocates et deux magistrats, trois professeures d’université et trois chefs d’établissement des écoles

secondaires, cinq infirmières, deux cadres de la fonction publique et trois agents cadres de la banque, une ministre honoraire, une cadre d'un parti politique et une femme d'affaire. Quant aux hommes ayant un travail supposé des femmes, on s'est entretenu avec trois agents secrétaires et trois agents caissiers, quatre infirmiers sage-femme), deux enseignants du secondaire et quatre du primaire, trois coiffeurs-dame et trois domestiques, trois vendeurs ambulants et un agent vendeur d'une boutique. La particularité de cette étude est d'associer ces deux paradigmes, de manière à saisir le rapport dialectique entre les facteurs déterminants de l'offre de travail des femmes et ceux qui président à la demande. Toutefois, à force d'insister sur la cohérence et la convergence de ces influences diverses, il devient extrêmement difficile de mobiliser un tel dispositif conceptuel pour saisir les ‘‘destins improbables'' de femmes ayant réussi une entrée et une carrière relativement ascendante dans une profession supérieure ou bien d'hommes exerçant une ‘‘profession féminine''. LES THEORIES SOCIOLOGIQUES EXPLICATIVES DE LA FEMINISATION DES PROFESSIONS L'analyse sociologique de la féminisation des groupes professionnels s'appuie sur deux paradigmes explicatifs distincts, non exclusifs. Le premier paradigme consiste en l'explication de la féminisation des groupes professionnels les plus prestigieux (ou de leur non-féminisation) et des résultats précis de ce processus (en ce qu'ils révèlent de la ségrégation horizontale et verticale interne par sexe, par exemple) à partir de la division sexuelle du travail dans la sphère familiale. Il est ici question de comprendre pourquoi et comment le mariage et la maternité entravent les carrières des femmes, alors que la vie de couple et la paternité confortent celles des hommes. Certains travaux qui adoptent cette perspective explicative s'appuient sur la théorie du capital humain développée par Gary Becker (1985), en insistant sur le ‘‘coût'' payé par les femmes sur le marché de l'emploi en termes de moindres perspectives de carrière, de rémunération, de prestige, du fait de leur assignation prioritaire aux responsabilités domestiques et familiales. Les mécanismes sociaux de cette assignation prioritaire sont rarement explorés en détail, sauf dans le cadre de la ‘‘théorie de la préférence'' développée par Catherine Hakim (2000), qui les renvoient aux ‘‘choix'' de certaines femmes de privilégier la vie familiale par rapport à une carrière professionnelle. Le deuxième paradigme identifié par Marry (2002) ne porte plus sur les conditions de l'offre de travail des femmes, mais sur les stratégies de gestion différenciée de la main-d'œuvre féminine et masculine sur le marché de l'emploi. Il explique les différences de parcours professionnels des hommes et des femmes par l'analyse des pratiques discriminatoires à l'encontre des femmes ; pratiques qui s'appuient et se justifient en référence à ‘‘l'indisponibilité'' supposée des femmes pour l'investissement professionnel, en raison de leurs charges familiales. Parfois, ces pratiques discriminatoires sont directes (exemple le refus de principe de nommer une femme à un poste hiérarchique supérieur à celui d'un homme ou d'une équipe d'hommes). Pour d'autres recherches récentes, ce sont les discriminations indirectes qui sont au centre de l'analyse. Il s'agit alors de montrer comment les critères d'avancement et de réussite apparemment ‘‘neutres'' (telle l'obligation de mobilité géographique pour l'accès à une promotion) s'avèrent plus défavorables aux femmes qu'aux hommes. La difficulté principale de ce paradigme consiste à identifier les barrières structurelles et objectives à l'avancement de carrière des femmes, sans homogénéiser les expériences des femmes (ou des hommes), c'est-àdire sans reproduire dans le dispositif de recherche les présupposés idéologiques qui participent à la différenciation des trajectoires des hommes et des femmes (telle l'idée que toutes les femmes prennent nécessairement en charge le travail ménager). En partant de

l’articulation des sphères familiale et professionnelle, l’on peut suggérer une typologie des différents paradigmes sociologiques mobilisés dans l’analyse des processus de féminisation des groupes professionnels. Pour construire cette typologie, la distinction entre les paradigmes fondés sur un modèle ‘‘des deux sexes’’ et ceux fondés sur une version contemporaine du modèle du ‘‘sexe unique’’ semble plus heuristique (LAQUEUR, T., 1992, LE FEUVRE, N., 1999 : 150-178). C’est ainsi que, sans prétention à l’exhaustivité, mais en analysant un éventail assez large de la littérature sociologique sur la féminisation des professions ‘‘bastions masculins’’ et quelques exemples plus limités de masculinisation des ‘‘métiers féminins’’, il ressort quatre paradigmes distincts qui, ramenés à leur simple expression, sont : le premier met l’accent sur les processus de reproduction de la division sexuelle du travail qui accompagnent le processus de féminisation des groupes professionnels (ou de masculinisation des ‘‘métiers féminins’’) ; le second postule une ‘‘féminisation’’ des pratiques et valeurs professionnelles, voire sociales dans le contexte de ‘‘modernité avancée’’ ; le troisième postule une ‘‘virilisation’’ des femmes atteignant les échelons supérieurs du marché de l’emploi (et, donc, une ‘‘féminisation’’ des hommes exerçant des métiers traditionnellement dévolus aux femmes) et, le quatrième s’intéresse aux possibilités de transformation ou dépassement du genre ouvert par l’accès d’un nombre significatif de femmes aux échelons supérieurs de la hiérarchie socioprofessionnelle et/ou des hommes aux espaces professionnels habituellement réservés aux femmes. Féminisation et dévalorisation des professions Cette perspective met l’accent sur une relation causale entre la féminisation des groupes professionnels, la dévalorisation de ces professions et la reproduction à l’identique des rapports sociaux de sexe, en dépit des modifications structurelles de la division sexuelle du travail. Elle se décline en plusieurs sous-versions. Une première version de cette perspective souligne les processus de stratification interne des groupes professionnels en voie de féminisation, pour montrer que, même à qualification et à ancienneté égales, les femmes se trouvent systématiquement cantonnées dans les échelons inférieurs des professions supérieures qu’elles réussissent à intégrer (QUEMIN, A., 1998 : 87-106). Le pendant de cette approche du côté des hommes insiste évidemment sur le fait que les hommes qui opèrent une percée dans les professions ‘‘féminines’’ réussissent souvent à s’approprier les positions dominantes, que ce soit en termes de statut, de conditions d’exercice ou de rémunération. Certains auteurs, comme Williams (1992 : 253-267), utilisent le terme de ‘‘escalator de verre’’ pour décrire ce phénomène. La ‘‘dévalorisation’’ des groupes professionnels prend alors la forme d’une différenciation croissante des conditions de vie entre les membres d’une même profession et d’un ‘‘déclassement’’ d’une partie seulement d’entre eux ; les femmes. Ce n’est pas la profession dans son ensemble qui est ‘‘dévalorisée’’ par l’arrivée des femmes, mais seulement les secteurs les plus féminisés. Cette thèse peut être illustrée par les travaux d’Elianne Riska et Katherine Weger (1993 : 143) sur la féminisation de la profession médicale dans différents contextes sociétaux. Si cette perspective peut aider à comprendre les mécanismes à l’œuvre dans la ségrégation sexuée interne des professions en voie de féminisation, elle éclaire moins le cas des femmes qui exercent dans les secteurs les moins féminisés de ces groupes professionnels. Comment expliquer que celles-ci ‘‘échappent’’ à la logique de ‘‘dualisation’’ du marché du travail interne à ces professions ? Une deuxième version de cette approche analyse la féminisation comme le résultat d’une réorganisation progressive de la hiérarchie sociale et économique des groupes professionnels. Dans ce cas, les femmes sont systématiquement, du fait de leur sexe (social), placées en

situation désavantagée par rapport aux hommes au moment de leur accès au marché de l'emploi ; elles sont d'emblée placées à l'arrière de la file d'attente, pour emprunter l'analogie de Reskin et Roos (1990). L'existence d'une subordination des femmes par rapport aux hommes signifie que les femmes peuvent uniquement atteindre les professions que les hommes consentent à abandonner, notamment en raison de leur rentabilité économique décroissante ou de leur prestige social déclinant (1990). De ce point de vue, la ‘‘dévalorisation'' précède la féminisation et constitue la condition favorisant l'arrivée des femmes au sein des anciens ‘‘bastions masculins''. La difficulté majeure de sa vérification se trouve dans le fait que la féminisation des groupes professionnels s'est rarement réalisée par la substitution des hommes par des femmes dans un contexte professionnel stable. Même les groupes professionnels les plus emblématiques de la thèse de la dévalorisation (exemple l'infirmière) ont connu de telles transformations structurelles et démographiques entre le moment où ils étaient composés majoritairement d'hommes et le moment où ils sont composés d'une majorité de femmes, que, même si un consensus devait exister sur les indicateurs empiriques de la ‘‘dévalorisation'' (ce qui est loin d'être le cas), il devient difficile d'attribuer un quelconque effet déterminant à la féminisation en soi. Enfin, une dernière version de cette perspective suggère que la transformation de la connotation sexuée de la profession qui s'opère avec l'arrivée (ou la ‘‘menace'' de l'arrivée) d'un nombre important de femmes suffit à elle seule à expliquer le déclassement de cette profession dans la hiérarchie socioprofessionnelle. C'est la perspective que semble adopter Pierre Bourdieu quand il affirme, en citant des travaux américains du début des années 1970 : ‘‘On sait par exemple que la perspective d'une féminisation de profession en réduit la désirabilité et le prestige'' (BOURDIEU, P., 1998 : 65). Nous constatons que l'idée d'une baisse de désirabilité et de prestige des professions en voie de féminisation est effectivement très répandue, y compris parmi les responsables des professions libérales que nous avons pu rencontrer dans le cadre de nos différentes enquêtes de terrain… et parmi certains sociologues. L'analyse de la production scientifique relative au premier paradigme montre que l'accent est mis sur les chimères de la ‘‘réussite'' professionnelle des femmes dans une logique de maintien des privilèges des hommes, sans modification de ‘‘l'ordre de genre'', c'est-à-dire avec le maintien d'une subordination du féminin, de la dépendance des femmes vis-à-vis des hommes ‘‘pourvoyeurs principaux des ressources'' (FOUQUET, A., et al., 105-146) et de l'assignation prioritaire des femmes à la sphère familiale et aux activités domestiques. Donc, bien que cette perspective soit logiquement conciliable avec un schéma relativement fixiste, qui insistent sur la complémentarité naturelle des catégories de sexe, elle est le plus souvent mobilisée dans le cadre d'une analyse de la reproduction d'un système social de genre, nommé ‘‘domination masculine'' (BOURDIEU, P., 1990 : 2-32) ou ‘‘patriarcat'' (DELPHY, 1998). Dans les deux cas, l'accent est mis sur la reproduction des logiques sociales qui sous-tendent les rapports de sexe, alors que les pratiques professionnelles des femmes se transforment, du moins en apparence. Féminitude ou la diffusion de valeurs féminines Selon le deuxième paradigme de la féminisation des professions supérieures, l'entrée plus ou moins massive de femmes dans les anciens ‘‘bastions masculins'' peut être lue, soit comme un ‘‘danger'' pour les femmes, soit comme une ‘‘richesse'' pour les professions. Il s'agit donc d'analyser le ‘‘choc des cultures'' qui se produit lorsque, pour des raisons historiques, les femmes arrivent dans des espaces professionnels qui sont marqués par une culture virile et par des normes de fonctionnement qualifiées de ‘‘masculines'', dans la mesure où elles supposent une disponibilité temporelle

importante, un esprit de compétition, une logique de maximisation des gains financiers et/ou différentes formes de sociabilité masculine. Selon cette perspective, les femmes peuvent être appréhendées comme des ‘‘voyageuses dans un pays étranger’’ (GHERARDI, S., 1995), qui doivent négocier leur ‘‘place’’ au sein d’une culture étrangère et qui peuvent être accueillies avec hostilité, curiosité, paternalisme ou avec un mélange de toutes ces réactions. Leur présence paraît alors ‘‘incongrue’’ au regard de la culture organisationnelle d’accueil (GHERARDI, S., 1996 : 187-201). Le danger principal pour les femmes est évidemment leur marginalisation au sein d’une culture qui ne peut les intégrer au même titre que les hommes. On retrouve dans les travaux qui s’inspirent de ce paradigme la mobilisation de données empiriques similaires à celles mobilisées dans le paradigme précédent, montrant les différentes formes de ‘‘différenciation’’ des parcours masculins et féminins qui s’opèrent au fil des ans, mais l’interprétation de ces données diverge de celle adoptée dans le premier paradigme. L’approche est davantage culturaliste que structuraliste. Cette différence peut être illustrée par l’importance qui est accordée ici (mais rarement démontrée avec l’appui de données empiriques), aux risques ‘‘d’acculturation’’ qui pèsent sur les femmes placées au contact de ces ‘‘cultures masculines’’. En effet, la ‘‘réussite’’ des femmes dans ces professions ne peut se construire qu’au risque pour elles de ‘‘perdre’’ quelque chose de leur spécificité féminine. A ce moment-là, on retrouve une perspective d’analyse qui est proche de celle de la ‘‘virilisation’’, dont il sera question plus loin. Une lecture positive des expériences des femmes ‘‘voyageuses dans un monde d’hommes’’ met l’accent sur la possibilité qu’offre la féminisation des professions supérieures du point de vue d’une ‘‘diffusion’’ plus large des ‘‘valeurs féminines’’ au sein de ces groupes professionnels et dans la société en général (AGACINSKI, S., 1998). L’arrivée des femmes dans ces espaces professionnels annoncerait donc une certaine ‘‘féminisation de la société’’, avec l’imposition des valeurs que les femmes cultivent dans leurs activités maternelles et domestiques (altruisme, empathie, attention, etc.) dans de nouveaux espaces sociaux, dont ceux de la profession elle-même. En nombre suffisant, les femmes seraient donc susceptibles de transformer de l’intérieur les systèmes de valeur masculinistes (individualisme forcené, compétition, ambition personnelle, maximisation de gains, etc.) des professions supérieures et de rendre ces dernières plus réceptives aux besoins ou attentes de candidat féminin. De même, les femmes seraient, à terme, susceptibles d’imposer de nouvelles normes de fonctionnement des groupes professionnels, subvertissant en quelque sorte leur ‘‘culture masculine’’ de départ, les rendant progressivement plus ‘‘compatibles’’ avec des charges domestiques et familiales et donc plus accessibles à d’autres femmes (voire aux hommes qui n’exigent pas les normes dominantes de la masculinité). La féminisation timide et lente opérée par les quelques-unes des ‘‘pionnières’’ égarées en terrain hostile appellerait donc progressivement une féminisation de plus en plus importante et rapide, sans que ce processus ne soit associé à une quelconque modification du statut de la profession dans la hiérarchie socioprofessionnelle. Les femmes ne déplaceraient et ne remplaceraient pas forcément les hommes, puisque l’expansion des effectifs professionnels permettrait l’émergence d’une ‘‘sous-culture’’ féminine dans certains secteurs d’activité (ceux qui sont les plus ‘‘compatibles’’ avec les fonctions maternelles et conjugales des femmes et avec les ‘‘valeurs’’ qu’elles auraient développé dans le cadre d’une socialisation spécifique à ces fonctions), ce qui expliquerait les différentes formes de ségrégation horizontales et verticales observées au terme d’une certaine ancienneté du processus. Si l’existence d’une telle ségrégation est problématique pour certains chercheurs qui

s’inscrivent dans ce paradigme, cela n’est pas le cas pour tou(te)s, puisque le ‘‘système de valeurs’’ des femmes n’a pas les mêmes critères de réussite que celui des hommes et rejette la supériorité des orientations et des devenirs professionnels des hommes. Les parcours ne sont pas pensés pour ce qu’ils révèlent des chances ‘‘inégalitaires’’ de progression des hommes et des femmes, ils sont principalement interprétés comme le reflet de la ‘‘différence’’ des femmes, tant du point de vue de leurs motivations professionnelles, de leurs aspirations que de leurs pratiques. Les travaux qui s’inscrivent dans ce paradigme s’appuient sur une vision fixiste du ‘‘masculin’’ et du ‘‘féminin’’, le genre étant abordé davantage comme ‘‘attribut’’ des êtres sexués (les hommes sont porteurs de valeurs masculines et les femmes de valeurs féminines) que comme rapport social. La ‘‘féminité’’ est acquise par les femmes indépendamment de leurs expériences sociales concrètes et des relations interindividuelles qu’elles nouent dans la sphère privée ou professionnelle. C’est ainsi qu’une transformation des pratiques professionnelles peut être envisagée sans modification aucune des principes fondamentaux du genre comme système d’organisation et de différenciation sociale. La féminisation des professions supérieures constituerait même un facteur de stabilisation de la division sexuelle du travail dans le temps. L’entrée des femmes dans les échelons supérieurs du marché du travail n’impliquerait aucune modification de la division sexuelle du travail domestique ou éducatif. Que les responsabilités domestiques et éducatives soient l’apanage des femmes semble aller de soi et d’ailleurs les ‘‘contraintes domestiques’’ des femmes sont nécessaires pour expliquer, en dernier ressort, leur adhésion et identification aux ‘‘valeurs féminines’’ sans que les auteur(e)s aient recours au déterminisme biologique. Globalement, cette approche s’avère peu utilisée pour l’analyse de l’entrée des hommes dans les professions dites ‘‘féminines’’. Virilitude ou la masculinisation des femmes / féminisation des hommes dans les métiers atypiques Dans ce troisième paradigme, l’accent est mis sur les mécanismes de l’intégration (forcément limitée) des femmes dans un contexte professionnel dont la ‘‘culture’’ dominante demeure typiquement ‘‘masculine’’ (cfr. le paradigme précédent). Contrairement au paradigme de la ‘‘féminitude’’, il s’agit de comprendre ici comment l’entrée et la promotion des femmes au sein d’une profession supérieure s’opèrent au prix de leur ‘‘virilisation’’. A l’aide d’exemples de ‘‘pionnières’’, il s’agit de montrer à quel point les logiques implicites de fonctionnement des professions supérieures s’appuient sur des valeurs masculines, dont celles de la virilité (MOLINIER, P., 2000 : 25-44). Dans un premier temps, cette approche s’attache à expliquer l’absence de femmes dans les échelons supérieurs de ces groupes en fonction de la sexuation au masculin des critères de sélection et de promotion (AUBERT, N., 1986 : 301-314). Les rares femmes qui arrivent à s’imposer dans un tel contexte sont soit dans leur marginalité par rapport aux centres de décision et de pouvoir, c’est le cas par exemple des femmes universitaires, ministres, chefs d’entreprise, etc., soit parce qu’elles relèvent de la culture dominante. Elles se font ‘‘plus viriles que les hommes’’ du groupe (SAUGERES, L., 2002 : 641-650). On peut citer le cas de madame Tacher en Angleterre, l’ancienne présidente de la République du Libéria. La deuxième version du paradigme de la ‘‘virilitude’’, s’interroge plus approfondement sur les conditions d’acquisition des qualités du ‘‘masculin’’ ou du ‘‘féminin’’. Dans le travail de Bernard Saladin d’Anglure (1992 : 836844) sur la ‘‘socialisation inversée’’ chez les Inuits, l’auteur relève le caractère partiellement ‘‘désincorporé’’ de la masculinité et de la féminité et l’arbitraire relatif de l’inculcation de ces qualités en fonction du sexe anatomique, selon les périodes de leur

cycle de vie. L'entrée de jeunes femmes dans les filières de formation aux métiers dits masculins a pu ainsi être analysée en fonction de la ''socialisation inversée'' reçue au cours de leur prime enfance. Ces femmes sont définies comme des ''transfuges'' de sexe (DAUNE-RICHARD, A.-M. et MARRY, C., 1990 : 35-50). Une telle perspective permet donc de penser à un premier niveau de rupture avec l'équation fixiste homme (mâle) = masculin et femme (femelle) = féminine et d'envisager une ''mobilité de sexe'' par de-là les frontières de la différence. Cette perspective permet de saisir les trajectoires atypiques des hommes qui embrassent dans les filières de formation ou les métiers à connotation féminine. Dans ce cas, on cherche dans l'histoire familiale de ces derniers les traces d'une ''socialisation inversée'', susceptibles d'expliquer leur attirance pour ces métiers. Comme les analyses en termes de ''troisième sexe'' insistent davantage sur le processus de différenciation des sexes que sur le processus de hiérarchisation des sexes (MATHIEU, N.-C., 1989 : 109-141), elles ont tendance à insister sur la symétrie des expériences féminines dans les professions masculines et les masculines dans les professions féminines au regard de la ''socialisation inversée''. C'est précisément pour cette raison que cette approche est critiquée par des auteurs qui insistent sur l'asymétrie des expériences des hommes et des femmes, dès lors qu'ils et elles sont placé-e-s en situation de ''sexe minoritaire'' dans un collectif de travail (LORENZI-CIOLDI, F., 1988). De plus, d'un point de vue empirique, les recherches sur les femmes dans les professions techniques qui s'inspirent de cette approche montrent que les femmes techniciennes, aussi socialement ''masculines'' soient-elles, s'en sortent de toute façon moins bien dans la course aux carrières prestigieuses que leurs confrères (DAUNE-RICHARD, A.-M., 1992 : 8594). Par ailleurs, les filles ''socialisées à l'envers'' et préparées à prendre la place d'un ''frère manquant'' ou ''défaillant'' du point de vue des aspirations parentales à la mobilité ascendante, manifestent, en très grande majorité, des aspirations et des pratiques très normativement ''féminines'' dans le cadre de leur vie privée et familiale (DAUNE-RICHARD, A.-M. et MARRY, C., 1990 : 35-50). En fin de compte, la ''mobilité de sexe'' est de courte durée et les ''transfuges'' féminins peinent à transformer la logique hiérarchisée du processus de différenciation des catégories de sexe. Les conclusions des recherches s'inscrivant dans cette perspective rejoignent donc celles du premier paradigme présenté ci-dessus. Dépourvues du sexe (biologique) qui marque l'appartenance au groupe des dominants, les femmes ''socialisées au masculin'' butent continuellement contre la logique de la différenciation / hiérarchisation qui sous-tend ''l'ordre de genre'' (CONNELL, R.W., 1987). Ainsi, malgré l'apport essentiel de la notion de ''socialisation inversée'' pour rendre compte des trajectoires sexuées atypiques ou des ''destins improbables'' des femmes pionnières dans les professions ''masculines'' (MARRY, 2002) et/ou des ''hommes pionniers'' dans les ''métiers féminins'', cette approche présente des limites de l'évacuation des questions de pouvoir dans le rapport social de sexe (MATHIEU, N.-C., 1991 : 238). La ''transgression'' opérée par les jeunes femmes s'orientant vers des espaces professionnels masculins est pensée uniquement à l'intérieur d'un système binaire défini en termes de ''masculinité'' / ''féminité'', où la seule échappatoire à la domination masculine consisterait, pour les femmes, à adopter les pratiques et les manières d'être des dominants. Or, de telles pratiques s'avèrent intenables dans la durée, puisque la caractéristique principale des dominants est justement d'être, pour reprendre l'expression de Nicole-Claude Mathieu (1991), ''des individus de sexe biologique mâle''. Les chercheurs de cette perspective finissent par reconnaître que c'est, en fin de compte, le ''sexe biologique'' qui l'emporte sur le ''sexe social''

parce que le genre est conçu comme un attribut des individus et non pas dans une perspective interactionniste ; comme rapport social. Malgré la perméabilité de la frontière qui sépare les deux sexes, ce paradigme repose finalement sur une conceptualisation relativement fixiste des catégories de sexe. Comme l'indique Nicole-Claude Mathieu dans sa critique de la théorie du ‘‘troisième sexe'' chez Saladin d'Anglure, cette théorie apparemment dynamique de la construction des différences de sexe repose sur un ‘‘modèle des deux sexes''(LAQEUR, T.,), avec une réification des notions de ‘‘masculinité'' et de ‘‘féminité'' semblable à celle identifiée dans le deuxième paradigme présenté ci-dessus. Si la répartition de la ‘‘masculinité'' ou de la ‘‘féminité'' dépendait uniquement des choix de socialisation des ‘‘autrui significatifs'', voire des processus d'identification des individus (théorie d'attachement) aux modèles sexués, on ne peut expliquer pourquoi les sociétés humaines continuent de fonctionner en référence à deux et seulement deux modèles sexués (sauf à supposer que les deux soient imposés par la Nature et que la binarité sexuelle physiologique précède la bi-catégorisation sociale). C'est ainsi que, la théorie du ‘‘troisième sexe'', tout comme la thèse de l'androgynie (état de celui ou celle qui possède les deux sexes) des êtres humains dans les sociétés contemporaines (BADINTER, E., 1986, LORENZI-CIOLDI, F., 1995 : 143151), semble finalement reposer sur une conceptualisation implicitement naturaliste des catégories de sexe. Féminisation : possibilités de dépassement / transformation du genre. Le dernier paradigme, le processus de féminisation des professions supérieures sous l'angle d'une transformation réelle ou potentielle du processus de différenciation / hiérarchisation qui fait du genre un élément déterminant des ‘‘chances de vie'' des acteurs sociaux sexués. Dans ce cas, l'accès de femmes aux positions de pouvoir et de prestige professionnel permet de postuler l'affaiblissement ou du moins le déplacement du lien causal entre le genre, le sexe biologique et le devenir social des individus dans un contexte de ‘‘modernité avancée'' ou au ‘‘passage d'une socialisation à dominante communautaire à une socialisation à dominante sociétaire'' (DUBAR, C., 2000 : 221). Autrement dit, ce paradigme repose sur l'idée d'une variabilité historique du pouvoir prédictif potentiel du genre quant aux devenirs sociaux des êtres sexués. La féminisation des professions n'est plus saisie uniquement comme un élément causal d'une transformation sociale des trois dimensions du genre, mais également en tant que résultat d'un tel processus. Cette perspective partage donc le postulat du pouvoir de transformation des rapports sociaux et des pratiques sociales de la féminisation adopté dans les approches 2 et 3 (ci-dessus), mais l'aborde d'une manière moins naturaliste (COMPTON, R. et LE FEUVE, N., 1996 : 427-445, PRINGLER, R., 1998). Fondée sur une conceptualisation résolument ‘‘constructiviste'' du genre, cette approche insiste sur le fait que les ‘‘qualités'' associées au masculin et au féminin reposent entièrement sur l'existence d'un système social de différenciation / hiérarchisation inscrit dans ‘‘l'ordre de genre'' sociétal ou dans un ‘‘régime de genre'' spécifique à tel ou tel groupe professionnel (CONNELL, R.W., 1987). A partir du moment où les femmes acquièrent et s'approprient des possibilités d'accès aux formes (sociale, politique, économique et personnelle) d'autonomie et de pouvoir, c'est le principe même le fondement moderne et occidental du genre comme processus social déterminant qui se fissure. Pour paraphraser Bourdieu, c'est la libido dominantis qui perd de sa puissance doxique. Il convient alors d'examiner les groupes professionnels en voie de féminisation non plus seulement sous l'angle des résultats du processus de genre en insistant sur les ‘‘inégalités de sexe'' qui demeurent (cfr. premier paradigme), mais également en ce qu'ils relèvent d'une

transformation du processus même de différenciation / hiérarchisation, soit en termes d'un reflux historiquement et géographiquement situé de ce dernier, soit encore en termes d'une transformation totale ou partielle des critères selon lequel le processus de différenciation / hiérarchisation s'opère. Il s'agit alors d'explorer l'hypothèse selon laquelle le genre ne constitue nullement un élément nécessaire des sociétés humaines. Autrement dit, de reconnaître que la ‘‘valence différentielle des sexes’’ (HERITIER, F., 1996) est susceptible de faire l'objet de résistances et de contestations. Cela implique de renoncer à une conceptualisation en termes binaires (masculin / féminin), pour analyser les enjeux de la féminisation du point de vue du processus de différenciation / hiérarchisation qui crée la bicatégorisation sexuelle comme déterminisme social. Les enjeux de la féminisation des professions Cette typologie des écrits sociologiques sur la féminisation des professions supérieures a permis d'élaborer un tableau récapitulatif des enjeux de ce processus, tant du point de vue des pratiques professionnelles que celui du rapport social de sexe (lire le tableau 1). Ce schéma a été inspiré des écrits de Christine Delphy sur le concept de ‘‘genre’’. En effet, il semble que les approches théoriques qui postulent un processus de féminisation des professions par le biais d'une ‘‘virilisation’’ des femmes, voire même d'une ‘‘féminisation’’ de la société dans son ensemble, sont insoutenables. Penser l'égalité à partir de la peur (ou de l'espoir) d'une ‘‘confusion des sexes’’ n'est guère convaincante. Comme le dit si prosaïquement Christine Delphy (DELPHY, 1991 : 89-101) : ‘‘Cette peur révèle une vision statique, donc essentialiste, des hommes et des femmes, corollaire de la croyance que la hiérarchie serait en quelque sorte surajoutée à cette dichotomie essentielle. Or, dans la problématique du genre, cette peur est tout simplement incompréhensible ; si les femmes étaient les égales des hommes, les hommes ne seraient plus les égaux d'euxmêmes ; pourquoi les femmes ressembleraient-elles à ce que les hommes auraient cessé d'être ?’’ (DELPHY, 1991 : 99). En effet, ces paradigmes laissent penser que les femmes pourraient occuper des positions de pouvoir (relatif) dans la hiérarchie socioprofessionnelle en maintenant en l'état des caractéristiques de la ‘‘féminité’’ (qui sont de simples “marqueurs” de leur subordination sociale) ou bien en se calquant sur les marqueurs sociaux des ‘‘dominants’’ (les hommes). Dans une perspective constructiviste des catégories et des rapports sociaux de sexe, ces deux postulats sont insoutenables, incohérents, irrecevables d'un point de vue logique. C'est ainsi que nous avons pu identifier trois logiques idéal-typiques du processus de féminisation de ces professions. Tableau 1 : Les enjeux de la féminisation des professions du point de vue du genre et des pratiques professionnelles en fonction des perspectives théoriques d'analyse Perspective théorique / Enjeux Patriarcat ou Domination masculine ‘‘Féminitude ’’ ‘‘Virilitude ’’ Dépassemen t du ‘‘genre’’

Transformation du genre - + + +

Transformation des pratiques professionnelles - + + +

Source (LE FEUVRE, N., 1999: 150-178) Dans le premier cas, l'entrée des femmes dans les groupes professionnels masculins (ou féminin) s'opère par la création de nouveaux mécanismes de différenciation / hiérarchisation des carrières masculines (ou féminines).

Ici, les modalités concrètes de la division sexuelle du travail se transforment, mais le principe de la différenciation sexuée continue de fonctionner, au travail comme à la maison. Les carrières professionnelles des femmes sont moins ambitieuses que celles de leurs homologues masculins. Dans le deuxième cas, une minorité de femmes accèdent aux carrières professionnelles ascendantes, principalement en épousant les normes ‘‘masculines’’ de la réussite professionnelle et en contestant leur assignation prioritaire à la sphère domestique, notamment en restant célibataires et/ou sans enfants. Enfin, dans la troisième logique, les femmes cherchent à mobiliser l’autonomie économique relative acquise dans ces professions en faveur d’un ‘‘dépassement’’ des principes fondateurs de la division sexuelle du travail dans la sphère professionnelle et dans la famille. Les effets de contexte sur le processus de féminisation des professions Ainsi, les conséquences de la féminisation de ces professions du point de vue du genre dépendent très largement des contextes institutionnels (sociétaux et/ou professionnels) dans lequel elle s’opère, puisque ces derniers déterminent en grande partie les modalités précises de l’arrivée des femmes dans les anciens ‘‘bastions masculins’’ (et/ou l’entrée des hommes dans les ‘‘métiers féminins’’, d’ailleurs). Dès lors, deux thèses s’opposent. D’une part, on peut penser que la modification de la division sexuelle du travail qui permet l’entrée des femmes dans les échelons supérieures du marché de l’emploi n’est qu’un ‘‘leurre’’ et qu’elle ne change rien aux fondements des rapports de pouvoir entre les sexes, ni aux modalités des interactions inter-individuelles. Dans ce cas, la féminisation des professions traduit un simple déplacement des processus de différenciation / hiérarchisation. Au lieu d’être exclues des espaces professionnels les plus prestigieux (en termes de statut, de rémunération et de conditions de travail), les femmes y sont intégrées, mais sous la condition d’un maintien du monopole masculin sur le pouvoir spécifique du champ. Elles y occupent les positions les plus subalternes et n’accèdent pas aux ressources (matérielles et symboliques) qui leur permettraient de rompre avec l’illusion de la ‘‘femme objet’’ et donc avec la logique de la libido dominandi (BOURDIEU, P., 1990 : 21). Comme l’avait écrit Rosemary Crompton : ‘‘Du fait que l’ordre professionnel a été conçu selon un modèle masculin, même lorsque les pratiques d’exclusion manifestes à l’égard des femmes sont supprimées, les femmes occupent toujours les postes relativement subordonnés. Ainsi, malgré l’entrée des femmes dans la ‘‘sphère publique’’ de l’emploi salarié et la suppression des barrières formelles à leur emploi, le monde du travail reste un domaine dans lequel les relations de domination masculine et de subordination des femmes sont maintenues et reproduites’’ (CROMPTON et Le FEUVRE, 1996 : 437). La féminisation de ces espaces professionnels s’inscrit dans la logique du genre et s’effectue selon les mêmes principes de la différenciation / hiérarchisation que ceux qui présidaient autrefois à l’exclusion historique des femmes de ces espaces. D’autre part, on peut penser que la modification de la division sexuelle du travail qui permet l’entrée des femmes dans les échelons supérieures du marché de l’emploi traduit, au contraire, un effritement du pouvoir prédictif du genre sur le devenir des hommes et des femmes. Dans ce cas, l’ouverture de nouveaux espaces professionnels aux femmes ne peut s’effectuer sans une remise en question, une dé-légitimation, du genre comme principe organisateur des sociétés contemporaines, sans la ‘‘démocratisation’’ des rapports sociaux de sexe, pour reprendre le terme employé par Giddens et Beck (2002). Mais alors, quels seraient les indicateurs empiriques d’un tel phénomène ? Il est évident que si le genre devait perdre de son pouvoir prédictif, les femmes ne viendraient pas à ‘‘ressembler aux hommes’’, justement parce que les hommes, pour paraphraser Delpy ne seraient plus en mesure de

‘‘ressembler à eux-mêmes’’. Si l’on admet que l’organisation des professions supérieures reflète l’état des rapports de genre au moment de leur émergence et de leur institutionnalisation, une telle organisation ne survivrait pas à une reconfiguration sociétale du rapport social de sexe. Elle ne trouverait plus dans les trois dimensions du genre identifiées par Connell (1987) (rapports de pouvoir, division sexuelle du travail et cathexis) les conditions nécessaires à sa propre reproduction. Il devient donc illogique de vouloir mesurer ‘‘l’avancée des femmes’’ au sein d’une telle organisation à l’étalon des critères traditionnels de réussite des hommes. Les femmes ne peuvent pas devenir ce que les hommes ont été, pas plus que les hommes ne peuvent continuer de devenir ce qu’ils étaient devenus par le passé, alors que les femmes étaient d’emblée placées ‘‘hors-jeu’’, confinées dans un rôle de participation par procuration (BOURDIEU, P., 1990 : 20) au fonctionnement de ces espaces professionnels. Ce sont toutes les ‘‘règles du jeu’’ qui devraient changer, y compris celles qui président à la répartition des ressources et du prestige entre hommes. On conviendra qu’il est plus difficile de penser le ‘‘non-genre’’ que le genre. Il est encore plus difficile d’imaginer ce que le ‘‘non-genre’’ pourrait représenter en termes de pratiques sociales, de répartition du pouvoir et de relations inter-individuelles, y compris de couple ou de parenté. Et pourtant, si l’on veut éviter les pièges de la pensée essentialiste des catégories de sexe, il semble vital de construire un modèle idéal-typique de ce ‘‘non-genre’’, justement pour pouvoir mesurer le chemin qui sépare les expériences des hommes et des femmes dans différents groupes professionnels de cet étalon ‘‘utopique’’, voire ‘‘angélique’’ (LORENZI-CIOLDI, F., 1995 : 143-151). C’est en pensant l’utopie que l’on peut saisir au mieux le réel (DELPHY, 2001). Ainsi, le modèle du ‘‘dépassement du genre’’ de la féminisation des professions supérieures n’a pas pour objectif principal de décrire le réel. Il vise simplement à saisir le sens des phénomènes sociaux observés (pratiques et systèmes de représentation) à partir d’un référentiel élaboré logiquement comme ‘‘opération de stylisation de la réalité sociale pour mieux la comprendre’’ (SCHNAPPER, D., 1999). Ce modèle vise principalement à éviter les risques de naturalisation des pratiques masculines qui traversent souvent les analyses de la féminisation des professions. Si les pratiques professionnelles des femmes sont socialement déterminées par le genre, celles des hommes le sont tout autant. Il n’y a donc aucune raison logique de penser qu’un affaiblissement du pouvoir prédictif du genre résulterait dans l’alignement des femmes sur les pratiques qui marquaient auparavant (quand une telle féminisation était tout autant impensable d’un point de vue de l’idéel qu’elle était impossible d’un point de vue matériel ou structurel) le monopole masculin sur ces espaces professionnels, monopole qui supposait justement l’exclusion des femmes et qui reposait essentiellement sur la mobilisation du travail gratuit des femmes dans la sphère familiale et domestique. C’est dans cette perspective que l’on peut proposer la notion ‘‘d’interchangeabilité’’ des hommes et des femmes dans toutes les sphères du social comme l’un des indicateurs empiriques possibles du ‘‘non-genre’’ ou du ‘‘dépassement du genre’’. L’avantage majeur de cette notion réside dans sa capacité à aider à sortir d’une logique binaire qui rend difficile toute analyse sociologique de la dynamique des rapports sociaux de sexe. Le terme d’indifférenciation paraît d’autant plus intéressant qu’il permet un rapprochement linguistique avec l’idée de la neutralité (indifférence) du sexe dans la détermination des devenirs sociaux des individus. Toutefois, il ne s’agit pas de ramener cette notion à l’idée d’une unicité fondamentale de l’espace humain. Il convient, au contraire, de l’associer à la notion de multiplicité ou de diversité. Il ne s’agit pas de penser que les individus disposent

d’un stock de dispositions (sexuées) qu’ils sont susceptibles de mobiliser différemment (ou d’immobiliser) selon les contextes sociaux dans lesquels ils/elles agissent, mais bien de penser que les dispositions multiples pourraient exister sans marquage sexué aucun. Certes, il est difficile d’imaginer une telle réalité, mais cela paraît être la seule manière de penser la dynamique des rapports sociaux de sexe sans être piégée par l’évidence, par l’allant de soi (BOURDIEU, P., 1998 : 24), de la bi-catégorisation, telle qu’on la connait aujourd’hui. A l’aide d’une synthèse de travaux réalisés sur le thème de la féminisation des professions, on peut maintenant essayer de montrer l’apport heuristique de ce schéma d’analyse. La pluralité de sens que revêt l’arrivée des femmes dans les ‘‘professions masculines’’ A partir de l’analyse des ‘‘expériences sociales’’ congolaises, il semble possible de penser à la pluralité des logiques sociales qui président au processus de féminisation des professions supérieures dans la société congolaise contemporaine. La confrontation des processus de socialisation des individus avec les éléments de structuration des professions et avec leurs trajectoires biographiques permet de reconstruire la manière dont le genre est construit, reproduit et potentiellement remis en cause dans l’expérience sociale des femmes travaillant dans les anciens ‘‘bastions masculins’’. En développant le schéma de Dubet (1994) (sans le ‘‘trahir’’), on peut construire une typologie des expériences des femmes dans les professions supérieures autour de la notion de ‘‘logique dominante de l’action’’ et partant du principe selon lequel les processus d’intégration des individus sexués dans la société sont devenus plus complexes que dans d’autres configurations sociales (BECK, U. and BECK GERNSHEIM, E., 2002).

Figure 1 : Expériences sociales des femmes dans les professions supérieures Principe Autonomie Dépendance Transgression

dominant réflexive de régulation normative stratégique

des tensions Référentiel Modèle du Modèle des Modèle du

de deux sexes 3ème sexe sexe

unique construction identitaire Modalités Patriarcat ‘‘Dépassement ‘‘Virilitude’’

de la ou genre’’ féminisation ‘‘Féminitude’’

du

des professions supérieures Source (Le FEUVRE, N., 2003) Il semble pertinent d’admettre que le sens associé au fait d’être une femme (ou un homme) dans la société contemporaine

‘‘ne va pas ou ne va plus de soi’’. La construction d’une identité subjective unifiée d’individu sexué devient donc à son tour plus compliqué et mobilise un véritable effort de ‘‘travail’’ de la part des individus (DUBET, 1994), qui doivent donner sens à leur existence à partir d’éléments hétérogènes, à partir d’attentes sociales potentiellement contradictoires à leur égard. Le référentiel de la dépendance (dans la soumission) des femmes vis-à-vis des hommes (qui est au fondement du modèle de ‘‘l’homme pourvoyeur principal des ressources’’) devient plus difficilement opératoire dans un contexte historique et sociétal marqué par la valorisation de l’individu, les discours sur l’égalité et les exigences de la performance. La ‘‘capacité d’être sujet’’ des acteurs (actrices) sociaux nécessite la mobilisation de ressources multiples (matériels, subjectifs et cognitifs) et se caractérise toujours par une tension entre les logiques d’intégration, les logiques de l’interdépendance et les logiques de la subjectivation : ‘‘Mais c’est surtout par le conflit que l’acteur devient sujet, quand il s’oppose à la domination qui fait obstacle à son autonomie et à son authenticité, quand il oppose son individualité au système’’ (DUBET, 1994 : 256). Dans les tentatives de régulation des tensions qui caractérise le rapport des individus à la ‘‘société’’ et à eux (elles)-mêmes, il existe au sein des sociétés contemporaines plusieurs référentiels concurrentiels pour la construction des identités sociales sexuées relativement stables et unifiées. En effet, ‘‘la subjectivité s’édifie et se développe, selon Dubar, dans et par les relations à l’Autre’’ (DUBAR, C., 2000 : 222). En partant de l’ouvrage de Thomas Laqueur (LAQUEUR, T.,) et en référence aux différentes problématiques sociologiques mobilisées pour comprendre les processus de féminisation des professions supérieures, on peut avancer l’hypothèse selon laquelle les tensions entre les multiples logiques de l’action des individus (femmes) peuvent être régulées de différentes manières. Selon la nature des ressources mobilisées et des interactions vécues, la régulation de ces tensions peut donner lieu à des expériences sociales marquées principalement, soit par une adhésion subjective au ‘‘modèle des deux sexes’’, soit par une référence implicite à la version moderne du ‘‘modèle du sexe unique’’, soit par une mise en œuvre des principes du ‘‘modèle du 3ème sexe’’ (SALADIN D’ANGLURE, B., 1992 : 836-844). Si toutes les expériences sociales sont marquées par des tensions entre les trois logiques de l’action identifiées par Dubet, il semble que l’unité subjective (la ‘‘construction identitaire’’) se déroule principalement en fonction de l’un de ces trois référentiels concurrentiels. Dans cette grille de lecture des processus de féminisation des ‘‘professions masculines’’, il s’agit donc de saisir et de rendre compte de la pluralité potentielle des logiques de l’action qui sous-tendent l’entrée progressive des femmes dans les anciens ‘‘bastions masculins’’, notamment ceux situés dans les échelons supérieurs de la hiérarchie socioprofessionnelle. A l’instar de Nicole-Claude Mathieu (1991 : 230), on peut montrer que : ‘‘certaines inadéquations (conceptuelles ou comportementales) entre appartenance de sexe et appartenance de genre peuvent être transgressives d’une norme sans que leur résolution transgresse la définition systémique du rapport entre sexe et genre […] la transgression d’une norme n’est pas obligatoirement la subversion d’un système de pensée. Mais si la transgression d’une limite conceptuelle n’est pas obligatoirement ‘‘anormale’’, elle pourra dans d’autres contextes constituer une véritable hérésie’’. Si l’on admet que l’exclusion des femmes des secteurs les mieux rémunérés et les plus prestigieux du marché de l’emploi constitue effectivement l’un des fondements normatifs de la division sexuelle du travail dans les sociétés congolaises contemporaines, on peut envisager la féminisation de ces groupes professionnels comme un phénomène ‘‘transgressif’’, mais on est obligé d’admettre que

cela n’est pas systématiquement le cas. Trajectoires biographiques et constructions identitaires ‘‘normatives’’ Dans les expériences sociales marquées par le ‘‘modèle des deux sexes’’, les femmes cherchent à construire une identité subjective fondée sur les principes d’un modèle que certaines auteures ont appelé celui du ‘‘modified male breadwinner’’ (CROMPTON et Le FEUVRE, 1999). Les situations objectives de ces femmes sont caractérisées par une socialisation fortement différenciée et par l’intégration subjective de l’idée d’une différence ‘‘naturelle’’ et ‘‘nécessaire’’ entre les sexes. Quand elles disposent de ressources économiques et scolaires importantes, cette logique d’intégration rentre en conflit avec la valorisation de l’autonomie financière et sociale des femmes vis-à-vis d’un ‘‘pourvoyeur principal des ressources’’ qui caractérise les configurations ‘‘sociétaires’’ du genre (DUBAR, C., 2000). Dans le ‘‘jeu’’ des devenirs multiples désormais offerts aux femmes diplômées dans la plupart des sociétés congolaises, celles-ci s’orientent plutôt vers des secteurs et des modes d’activité qui sont perçus comme étant les plus ‘‘compatibles’’ avec leurs ‘‘qualités féminines’’ et adoptent généralement des rapports à l’emploi qui placent le calendrier domestique et familial au cœur de leurs parcours professionnels. En cela, elles participent à une redéfinition (partielle) des ‘‘règles du jeu’’ des groupes professionnels qu’elles intègrent. Dans ce cas, l’autonomie du sujet passe par l’idée de l’expression d’un ‘‘Je’’ qui est profondément sexué, mais qui revendique une forme ‘‘d’égalité dans la différence’’ (PASSERON, J.-C. et de SINGLY, F., 1984 : 48-78). La subjectivation s’inscrit dans les limites du ‘‘modèle des deux sexes’’ et consiste à élaborer des formes d’exercice professionnel et d’identification qui se réfèrent à la différence binaire des catégories de sexe. Ce qui importe avant tout dans le processus de construction identitaire, c’est de maintenir ‘‘l’authenticité’’ d’un sujet ‘‘femme’’.
Si la République Démocratique du Congo offre aujourd’hui aux femmes des alternatifs à l’inactivité dominante, elle permet également la mise en œuvre de ‘‘choix’’ professionnels qui participent au maintien (partiel) de la dépendance de celles-ci vis-à-vis d’un ‘‘homme pourvoyeur principal’’. Cette forme de régulation spécifique crée des trajectoires et des formes identitaires dominées par une logique d’action qu’on peut appeler ‘‘intégration normative’’. Ce terme renvoie à des expériences de genre qui sont marquées par une intégration des femmes dans les anciens ‘‘bastions masculins’’ par le biais d’un maintien relativement intact des principes de la différenciation / hiérarchisation des sexes. Bien qu’elles aient acquis un haut niveau de qualification et d’expertise, les femmes qui adoptent cette logique d’action adhèrent subjectivement au ‘‘modèle des deux sexes’’ et fondent leurs pratiques professionnelles et familiales sur une valorisation de la différence ‘‘naturelle’’ entre les hommes et les femmes. Elles construisent leurs parcours professionnels en fonction des responsabilités domestiques dont elles s’attribuent la responsabilité exclusive ou principale et en fonction du soutien qu’elles souhaitent apporter à la carrière ascendante de leur conjoint. Elles valorisent le mariage et la maternité et affirment que leurs propres pratiques professionnelles sont ‘‘spécifiques’’ par rapport à celles des hommes qui exercent la même profession. Si l’on devait analyser les effets de ce mode de féminisation sur les pratiques professionnelles et sur le rapport social de sexe, on observerait des configurations de pratiques et de représentations qui vont dans le sens des deux premiers paradigmes identifiés dans la littérature sociologique (LAPEYRE, N. et Le FEUVRE, N., 2004 : 42-58) sur ce thème. Les femmes dont les expériences sont marquées par la prédominance de cette logique d’action s’orientent plutôt vers des secteurs spécifiques de leur profession et adoptent des pratiques qui les différencient des

‘‘règles du jeu’’ dominantes dans les groupes professionnels (ex. en limitant leur disponibilité pour les activités professionnelles, soit en réduisant la durée totale du travail, soit en adoptant la semaine des cinq jours, sans diminution globale de la durée du travail). Dans la sphère familiale, elles ont moins souvent recours aux pratiques d’externalisation des activités domestiques et éducatives que d’autres femmes qualifiées. Elles ne semblent pas encourager une participation particulièrement importante du conjoint dans la gestion courante de la vie familiale. Les expériences sociales marquées par une telle logique d’action sont plus fréquentes dans le cadre des ‘‘carrières professionnelles’’ que dans le cadre d’une ‘‘carrières organisationnelles’’, tout simplement parce que l’exercice libéral se prête plus facilement aux types d’aménagement de l’investissement professionnel qui sont recherchés par ces femmes. Cela ne veut pas pour autant dire que les expériences de toutes les femmes dans les professions libérales soient dominées par ce type de logique d’action. En effet, à partir de la ré-interprétation du schéma de Dubet, on a pu identifier des types spécifiques d’expériences sociales marquées par la prédominance de deux autres logiques d’action. Ces types d’expériences se caractérisent tous les deux par des formes différentes de transgression des fondements matériels et idéels du processus de différenciation / hiérarchisation des sexes et peuvent même donner lieu à une remise en question de la légitimité de la valeur prédictive du genre. Trajectoires biographiques et constructions identitaires ‘‘transgressives’’ D’une part, on peut identifier des trajectoires et des expériences qui sont marquées par des stratégies de distanciation vis-à-vis de la logique dominante de l’assignation prioritaire des femmes à la domesticité conjugale. Dans un contexte sociétal et professionnel marqué par l’ouverture de nouvelles opportunités de carrière pour les femmes, certaines femmes vont être en mesure de se positionner en dehors des normes sexuées en vigueur dans le modèle du ‘‘male breadwinner / female carer’’. Elles vont développer des pratiques sociales marquées par une logique d’action nommée ‘‘transgressive’’, dans la mesure où elle nécessite une analyse critique des principes fondateurs des trois dimensions de ‘‘l’ordre du genre’’ : l’exclusion des femmes dans positions de pouvoir, la division sexuelle du travail et les relations inter-personnelles. Le positionnement de ces femmes au sein de l’espace professionnel et de la sphère domestique n’est pas nécessairement le résultat d’une stratégie explicite de leur part. Il découle des modes spécifiques de résolution (temporaire) des tensions entre le système d’intégration et le système d’interdépendance (pour reprendre les termes de Dubet). Dans certains cas, il résulte de la combinaison d’une forme spécifique de socialisation que l’on peut qualifier ‘‘d’inversée’’ avec une réduction contingente des barrières érigées à l’accès des femmes aux positions dominantes dans la hiérarchie professionnelle dans tel ou tel secteur d’activité. Dans ce cas, il résulte logiquement d’un refus précoce de la dépendance à l’égard d’un homme, principalement fondé sur des expériences spécifiques dans l’enfance (divorce ou mésentente des parents, par exemple). Dans d’autres cas, il associe des expériences classiques de socialisation ‘‘différenciée’’ avec des expériences biographiques exceptionnelles (guerre, migration contrainte, décès précoce du père, célibat forcé, mono-parentalité, etc.). Ces facteurs biographiques obligent les femmes à adopter un rapport à l’emploi qui est proche de celui des hommes ‘‘pourvoyeurs principaux’’, sans qu’elles y aient été véritablement préparées par les valeurs (sexuées) transmises par leur milieu d’origine. Dans les deux cas, ces femmes sont amenées à adopter (ou à chercher à adopter) des ‘‘stratégies de carrière’’ habituellement associées aux hommes au sein de leur milieu professionnel. Dans la

plupart des contextes sociétaux et dans la plupart des groupes professionnels (mais pas dans tous), la prédominance d'une telle logique d'action les amène à limiter au maximum leurs charges domestiques et familiales. D'une certaine manière, les femmes dont les expériences sociales sont marquées par une logique d'action ''transgressive'' partagent avec les femmes du groupe précédent une représentation binaire des catégories de sexe. Dans une configuration de jeu (système d'interdépendance) marqué par un brouillage ou déplacement des processus de différenciation des sexes, elles se positionnent du côté du surinvestissement professionnel habituellement associé aux hommes, mais leurs pratiques et expériences consolident la croyance selon laquelle la ''réussite'' professionnelle chez une femme (et uniquement chez une femme) est incompatible avec toute forme d'engagement conjugal ou parental à long terme. Elles ne remettent donc pas en cause les fondements de la division sexuelle du travail domestique et éducatif, même si elles arrivent à s'en extraire individuellement à certains moments de leurs parcours de vie. Pour autant, l'autonomie financière et sociale acquise par le biais d'une activité professionnelle devenue centrale dans leur vie ne participe guère à une remise en question de la légitimité d'un ''ordre de genre'' marqué par la ''valence différentielle des sexes''. Elles réclament un traitement ''égalitaire'' dans le champ professionnel, parce que leur propre survie en dépend, mais elles demeurent néanmoins attachées au modèle des ''deux sexes'', dans la mesure où elles acceptent (avec plus ou moins de bonne volonté) de faire l'impasse sur les expériences sociales (dont la parentalité) auxquelles les hommes avec qui elles travaillent ne sont jamais acculés à renoncer. C'est ainsi que les ''femmes viriles'' qui investissent les professions supérieures selon les ''règles du jeu'' établies par et pour les hommes trouvent finalement assez logique qu'elles aient à s'acquitter d'un ''prix'' associé à la transgression des normes sexuées. C'est aussi sans doute pour cela qu'elles se montrent si peu solidaires à l'égard d'autres femmes qui souhaitent avancer dans la même carrière sans en ''payer le prix''. Montrant ci-dessus comment les tensions objectives et subjectives entre le système d'intégration et le système d'interdépendance peuvent se manifester par l'adhésion (toujours potentiellement instable et transitoire) des femmes aux principes du ''modèle des deux sexes'', produisant des expériences sociales marquées, soit par la dépendance normative (vis-à-vis d'un ''male breadwinner''), soit par la transgression stratégique des assignations de sexe. D'un point de vue idéal-typique, il semble important de penser que la résolution individuelle des tensions et assignations contradictoires qui caractérisent les rapports sociaux de sexe dans une configuration ''sociétaire'' est susceptible de produire des expériences sociales marquées par une remise en question de la légitimité du processus de différenciation / hiérarchisation (le genre) en lui-même. Autrement dit, on peut penser que la résolution individuelle des contradictions internes aux trois dimensions de ''l'ordre de genre'' (CONNELL, R.W., 1987) ou aux trois logiques de l'action (DUBET, F., 1994) est susceptible de produire une capacité de distanciation réflexive à l'égard de la valeur prédictive du genre dans les processus de féminisation des professions supérieures. Trajectoires biographiques et constructions identitaires ''réflexives''/''subversives'' Dans les expériences sociales marquées par la version moderne du ''modèle du sexe unique'', on peut penser que les tensions entre les logiques de l'action pourraient se stabiliser dans une distanciation subjective à l'égard des principes de l'intégration différenciée des hommes et des femmes dans toutes les sphères des sociétés congolaises contemporaines. Les femmes qui connaissent ce type d'expériences ont généralement été socialisées à ''l'excellence'' de manière relativement indifférenciée par rapport aux garçons de leur génération (FERRAND,

M., IMBERT, F. et MARRY, C., 1999), plutôt qu'à l'idée d'une limitation de leurs potentialités scolaires et professionnelles en fonction du sexe. Inscrites dans un contexte d'action historique où le principe de l'égalité des sexes est affiché, même s'il est loin d'être respecté partout (MAZUR, A.G., 2004 : 173-181), elles s'emparent des nouvelles opportunités offertes aux femmes diplômées sur le marché du travail pour se construire des parcours de vie ''inventifs'' et relativement indifférenciés du point de vue du sexe, tant dans la sphère professionnelle que familiale. Au moment des orientations scolaires et professionnelles, elles jaugent les différentes filières et professions en fonction de leur ouverture ou fermeture relative aux femmes, moins pour envisager un parcours professionnel ''spécifique'' en raison de leur sexe que pour éviter une perte de contrôle sur leurs propres devenirs professionnels. Elles œuvrent pour imposer une répartition égalitaire des responsabilités domestiques et éducatives entre les sexes dans la sphère familiale et envisagent les problèmes de la ''conciliation'' des deux sphères de manière relativement ''a-sexuée'' (LAPEYRE, N. et Le FEUVRE, N., 2004 : 42-58). La ''souveraineté temporelle'' qu'elles cherchent à imposer dans le cadre professionnel leur semble aussi importante pour les hommes que pour elles-mêmes. Ainsi, elles cherchent à modifier les ''règles du jeu'' de l'organisation sexuée de la société dans son ensemble et non pas seulement en ce qui concerne leur propre investissement professionnel (intégration normative) ou familial (transgression). Marquées par une adhésion aux valeurs de l'individualisme, elles s'inscrivent dans une logique d'autodétermination dans toutes les sphères du social et rejettent toute idée d'un déterminisme sexué sur leurs propres expériences sociales. Dans ce cas, les expériences sociales des femmes sont marquées par la ''subversion d'un système de pensée'' (MATHIEU, N.-C., 1991 : 230), par la pluralité des caractéristiques qui les définissent en tant qu'être humain, plutôt qu'en tant que femme. Il ne s'agit évidemment pas de penser que les femmes peuvent ''subvertir'' les assignations de sexe par de simples décisions ou volontés personnelles. Il n'empêche, dans les récits de vie de certaines femmes dans les professions supérieures, on peut trouver la trace de trajectoires individuelles où le genre (en tant que système d'organisation sociale) ne constitue pas l'élément constitutif central des expériences sociales des enquêtées. Ces femmes ne nient pas toujours l'existence d'une différenciation / hiérarchisation des sexes dans la société en général ou dans leur profession en particulier. Elles affirment simplement que leurs propres expériences sociales n'ont pas été marquées avant tout par ce processus. Tout d'abord, elles ont été socialisées à l'égalité et traitées de la même manière que les garçons de leur famille ou entourage proche (il ne s'agit donc pas d'une ''socialisation inversée'' à la Saladin d'Anglure (1992 : 836844), mais bien d'une socialisation plutôt ''indifférenciée''). Dans la famille et à l'école, elles ont été encouragées (au même titre que les garçons) à aller au bout de leurs capacités intellectuelles et de leurs désirs personnels. Au cours de leur parcours de formation, elles ont développé des stratégies explicites pour contourner les obstacles qui pouvaient surgir en raison de leur sexe (en évitant, par exemple, de travailler avec des misogynes notoires comme ''patron''). Elles ont bénéficié du soutien de ''mentors'', qui semblent avoir ''fait abstraction'' de leur sexe et ont été poussées à exploiter au maximum leurs compétences professionnelles. Elles ont donc avancé dans la progression de carrière à un rythme tout à fait ''normal'', sans pour autant être mues par une ambition dévorante ou par une contrainte objective à la maximisation de leurs revenus. Dans leur vie privée, elles ont plutôt vécu des aventures amoureuses avec des hommes (ou des femmes) qui ne s'inscrivent pas dans une logique de surinvestissement professionnel et

qui n'aspiraient pas à assurer un rôle de ''pourvoyeur principal''. Au moment des maternités (pour celles qui ont eu des enfants), une réorganisation des activités professionnelles a, certes, eu lieu. Mais cette expérience n'a pas non plus donné l'impression de correspondre à une ''spécificité féminine'', puisque certains hommes de leur entourage (y compris leur conjoint) rentraient également au même moment dans la parentalité et devaient eux aussi réaménager l'organisation de leur engagement professionnel et familial. A l'exception de l'expérience physiologique de la grossesse, de l'accouchement et de l'allaitement (largement ''partagée'', d'ailleurs, avec leur conjoint), ces femmes ont globalement l'impression d'être ''des êtres humains comme les autres'' (MOSSUZ LAVAU, J., et de KERVASDOUE, A., 1997) ou plutôt d'être des êtres humains aussi différents des autres que le sont tous les êtres humains. Si elles mettent en avant leurs qualités personnelles spécifiques pour expliquer leur parcours professionnel relativement prestigieux, elles insistent également sur leur ''interchangeabilité'' avec d'autres individus (notamment hommes), tant dans leurs activités professionnelles que dans la sphère domestique. Elles favorisent surtout le travail en équipe (au travail et au foyer), de manière à alléger leurs propres contraintes temporelles. Chez les femmes vivant en couple, l'investissement du conjoint dans la gestion de la vie familiale s'éloigne très nettement du principe de ''l'aide'', du ''dépannage'' ou du ''remplacement ponctuel'' (LAPEYRE, N., 2003 : 97-122) pour se rapprocher d'une logique de répartition égalitaire des responsabilités, y compris de la ''charge mentale'' de la gestion de la pluralité des temporalités sociales. Ces femmes, tout comme quelques-uns des hommes qui les entourent, valorisent ''l'équilibre'' de leur vie et veillent à gérer leurs charges familiales et leurs responsabilités professionnelles de manière à limiter les tensions (notamment temporelles) entre les deux sphères. Les trois types d'expériences sociales des femmes dans les anciens ''bastions masculins'' décrites ci-dessus ont évidemment un caractère idéaltypique. Elles visent à construire un cadre d'analyse et d'interprétation des récits de vie recueillis dans le cadre de des enquêtes de terrain. Dans la réalité des trajectoires individuelles, les tensions entre les différentes ''logiques d'action'' ne peuvent pas se résoudre par une prédominance totale de l'un des trois pôles du schéma. Bien que le nombre d'entretiens effectués auprès des hommes (vingt-six) soit inférieur au nombre d'entretiens menés avec des femmes (vingt-neuf), il semble que cette typologie permet également d'éclairer les expériences masculines au sein de ces professions. Effectivement, dans une comparaison des trajectoires ''atypiques'' des hommes cadres bancaires, on a analysé le devenir professionnel de certains hommes qui ont eu à assurer seuls de lourdes charges familiales. Leurs résultats confirment des hommes qui (par choix ou par contrainte) se trouvent en décalage avec les principes du modèle du ''male breadwinner / female carer'' (GADEA, C. et MARRY, C., 2000 : 109-135). Nous avons trouvé des résultats similaires chez les hommes médecins dans la ville de Kinshasa, qui ont accordé (souvent sous la pression de leurs conjointes et souvent dans le cadre d'un deuxième ou troisième mariage) une place importante à leur investissement familial. Tout comme les femmes qui suivent une logique ''d'intégration normative'' à la profession médicale, ces hommes s'orientent vers des secteurs et modes d'activité qui leur laissent le maximum de ''souveraineté temporelle''. Toutefois, en raison des caractéristiques structurelles différenciées de la profession médicale dans la ville de Kinshasa, les hommes dont les pratiques et les représentations sont dominées par une telle logique d'action ne se retrouvent pas forcément dans les mêmes secteurs d'activité. Ils sont concentrés plutôt parmi les médecins généralistes en cabinet et/ou sur des postes

salariés. A ce point de l'analyse, il est important de souligner que cette typologique vise à saisir les différentes logiques sociales qui président au processus de féminisation des ‘‘professions masculines’’. Elle ne vise pas à catégoriser des femmes qui seraient ‘‘qualitativement’’ différentes les unes des autres avant même le début de leur carrière professionnelle. Au contraire, les entretiens biographiques illustrent à quel point les femmes (et les hommes) sont susceptibles d'osciller entre différentes logiques d'action en fonction des interactions et des situations vécues. Les lignes horizontales hachées dans la Figure 1 indiquent la tension permanente qui caractérise l'articulation des différentes logiques d'action qui composent les expériences sociales des individus dans ces groupes professionnels. Ainsi, par exemple, des formes spécifiques de socialisation (différenciée / inversée / indifférenciée) peuvent produire des pratiques professionnelles (et familiales) fort différentes en fonction de certains éléments liés au contexte sociétal ou bien au ‘‘régime de genre’’ (ou environnement sélectionné) dans lequel l'expérience sociale individuelle se déroule. Certains récits de vie permettent d'illustrer la manière dont l'expérience des opportunités professionnelles ponctuelles (une proposition de promotion, par exemple) est susceptible de faire dévier une logique d'action dominée par les principes de l'intégration normative vers une logique plus fortement marquée par la subjectivation réflexive en cours de carrière (ou inversement). De telles reconfigurations sont possibles parce que les dimensions constitutives des expériences sociales sont potentiellement contradictoires et sont en tension permanente. La distance réflexive que certaines femmes peuvent développer vis-à-vis de la valeur prédictive du genre ne suffit évidemment pas en elle-même à transformer la réalité sociale (tout n'est pas question de prise de conscience et de volonté individuelle). Il semble néanmoins intéressant de comprendre la manière dont ces différentes logiques d'action créent des ‘‘visions du monde’’ diversifiées et comment des ‘‘visions du monde’’ sous-tendent la recherche de cohérence et d'unité dans un contexte historique caractérisé par des tensions entre, d'une part, les principes fondateur du modèle du ‘‘male breadwinner / female carer’’ et, d'autre part, l'individualisation, la diversification croissante des expériences sociales des individus sexués et les engagements en faveur de l'égalité des sexes. Ces tensions représentent une source de dissonance et de désordre dans les processus de construction des ‘‘configurations identitaires’’ individuelles. L'incertitude et l'imprévisibilité des expériences sociales des femmes (et des hommes) dans les sphères professionnelles, personnelles et familiales créent les conditions d'une mobilisation des ressources matérielles, cognitives et symboliques qui peut tendre, soit vers le pôle de l'intégration normative, soit vers des stratégies de transgression ou de ‘‘chevauchement’’ des catégories de sexe (SALADIN d'ANGLURE, 1992 : 836-844), soit encore vers des formes radicalement inventives d'action, qui sont susceptibles d'éroder les principes fondateurs du genre comme élément prédictif des devenirs sociaux. Il paraît donc nécessaire de saisir les marges de manœuvre dont disposent des individus sexués au sein d'un système social qui est de plus en plus complexe et indéterminé. Conclusion En guise de conclusion, il paraît important d'insister sur le fait que le sens précis de l'entrée des femmes qualifiées dans d'anciens bastions masculins ne peut seulement être saisi à partir d'une évaluation chiffrée de leur seule présence numérique, ou de leur répartition entre les différents échelons hiérarchiques de ces professions. Si certains contextes sociétaux permettent indéniablement une entrée plus facile de certaines femmes qualifiées dans certaines professions, par contre les variations dans la configuration sociétale de ‘‘l'ordre de genre’’ ne suffisent pas pour

expliquer les rythmes différenciés de féminisation de différents groupes professionnels dans un même contexte sociétal. De même, si l'analyse de la structuration interne des groupes professionnels permet de mieux comprendre les différents taux de féminisation d'une même profession dans différents contextes sociétaux ou les variations de taux de féminisation de différents groupes professionnels dans un même contexte sociétal, elle ne permet pas d'expliquer la diversité des trajectoires féminines (ou masculines) dans ces contextes précis. Pour cela, il est nécessaire de se doter d'outils conceptuels et méthodologiques qui permettent d'articuler l'analyse des effets structurels du genre avec l'analyse des expériences subjectives du genre dans un contexte sociétal et professionnel donné. C'est vers une telle perspective d'analyse que s'inscrira le prochain projet de recherche qui pourra prolonger cette réflexion dans la féminisation des professions supérieures. Bibliographie AGACINSKI, S., 1998. Politique des sexes, Seuil, Paris. AUBERT, N., ''Pouvoir et féminité dans l'organisation : réalité et imaginaire'', in N. Aubert, E. Enriquez et V. de Gaujelac (Eds.), 1986. Le sexe du pouvoir. Femmes, hommes et pouvoirs dans les organisations, Desclée de Brouwer, Paris. BADINTER, E., 1986. L'un est l'autre : des relations entre les hommes et les femmes, Odile Jacob, Paris. BECK, U., and Beck-Gernsheim, E., 2002. Individualization, Sage, London. BECKER, G.S., 1985. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, University of Chicago Press, Chicago. Bourdieu, P., 1990. ''La domination masculine'', in Actes de la recherche en sciences sociales, n° 84. BOURDIEU, P., 1998. ''La domination masculine'', in Le Monde diplomatique, n° 533. BOURDIEU, P., 1998. La Domination masculine, Seuil, Paris. CONNELL, R.W., 1987. Gender and Power : Society, the Person and Sexual Politics, Polity, London. CROMPTON, R., 1999. Restructuring Gender Relations and Employment : The Decline of the Male Breadwinner, Oxford University Press, Oxford. CROMPTON, R., and Le Feuvre, N., 1996. ''Paid Employment and the Changing System of Gender Relations : A Cross-National Comparison'', in Sociology, n° 30. CROMPTON, R., and Le FEUVRE, N., 2003. ''Continuity and Change in the Gender Segregation of the Medical Profession in Britain and France'', in International Journal of Sociology and Social Policy, n° 23. CROMPTON, R., Le FEUVRE, N., and BIRKELUND, G., ''The Restructuring of Gender Relations in the Medical Profession'', in R. Crompton (Ed.), Restructuring Gender Relations and Employment: The Decline of the Male Breadwinner, Oxford University Press, Oxford. DAUNE-RICHARD, A.-M., 1992. ''Trajectoires de socialisation et rapport à l'emploi : le cas de techniciennes supérieures de l'industrie'', in Revue française des affaires sociales, n°2. DAUNE-RICHARD, A.-M., et MARRY, C., 1990. ''Autres histoires de transfuges? Le cas de jeunes filles inscrites dans des formations 'masculines' de BTS et de DUT industriels'', in Formation-Emploi, n° 29. DAVIES, C., 1996. "The Sociology of the Professions and the Profession of Gender", in Sociology, n° 30. DELPHY, C., ''Penser le genre : quels problèmes?'', in M.-C. HURTIG, KAIL, M. et ROUCH, H. (Eds.), 1991. Sexe et genre : de la hiérarchie entre les sexes, Paris, Editions du CNRS. DELPHY, C., 1998. L'ennemi principal : économie politique du patriarcat, Syllepse, Paris. DELPHY, C., 2001. L'ennemi principal : Penser le genre, Syllepse, Paris. DUBAR, C., 2000. La crise des identités : l'interprétation d'une mutation, Presses universitaires de France, Paris. DUBET, F., 1994. Sociologie de l'expérience, Seuil, Paris. FERRAND, M., IMBERT, F., et MARRY, C., 1999. L'excellence scolaire : une affaire de famille. Le cas des normaliennes et normaliens scientifiques, L'Harmattan, Paris. Fouquet, A., Gauvin, A., & Letablier, M.-T., ''Des contrats sociaux entre les sexes différents selon les pays de l'Union européenne'', in B. Majnoni d'Intagnano (Ed.), Egalité entre hommes et femmes : aspects

économiques, Paris, La Documentation française, pp. 105-146. GADEA, C., et MARRY, C., 2000. ‘‘Les pères qui gagnent. Descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs’’, in Travail, genre et sociétés, n° 3. GHERARDI, S., 1995. Gender, Symbolism and Organizational Cultures, Sage, London. GHERARDI, S., 1996. ‘‘Gendered Organizational Cultures : Narratives of Women Travelers in a Male World’’, in Gender, Work and Organizations, n° 3. GIDDENS, A., 1992. The Transformation of Intimacy : Sexuality, Love & Eroticism in Modern Societies, London, Polity Press. HAKIM, C., 2000. Work-Lifestyle Choices in the 21st Century. Preference Theory, Oxford, Oxford University Press. HERITIER, F., 1996. Masculin/Féminin : la pensée de la différence, Paris, Odile Jacob. LAPEYRE, N., 2003. ‘‘Professional and Domestic Work Arrangements of Women General Practioners in France’’, in International Journal of Sociology and Social Policy, n° 23. LAPEYRE, N., et Le FEUVRE, N., 2004. ‘‘Concilier l’inconciliable ? Le rapport des femmes à la notion de ‘conciliation travail-famille’ dans les professions libérales en France’’, in Nouvelles questions féministes, n° 23. LAQUEUR, T., 1992. La fabrique du sexe : Essai sur le corps et le genre en Occident, Gallimard, Paris. Le FEUVRE, N., 1999. ‘‘Gender, Occupational Feminisation and Reflexivity : A Cross-National Perspective’’, in R. Crompton (dir.) The Restructuring of Gender Relations and Employment, Oxford University Press, Oxford. Le FEUVRE, N., 1999. Gender, ‘‘Occupational Feminisation and Reflexivity’’, in R. Crompton (Ed.), Restructuring Gender Relations and Employment : The Decline of the Male Breadwinner, Oxford University Press, Oxford. Le FEUVRE, N., 2003. Penser la dynamique du genre: parcours de recherche, Toulouse, Dossier pour l’habilitation à diriger des recherches en sociologie, présenté le 19 décembre à l'Université de Toulouse-Le Mirail. LIPOVETSKY, G., 1997. La troisième femme. Permanence et révolution du féminin, Gallimard, Paris. LORENZI-CIOLDI, F., 1988. Individus dominants et groupes dominés : images masculines et féminines, Presses universitaires de Grenoble, Grenoble. LORENZI-CIOLDI, F., 1995. ‘‘Androgynies au masculine et au féminin’’, in Ephesia (Ed.), La place des femmes. Les enjeux de l’identité et de l'égalité au regard des sciences sociales, La Découverte, Paris. MARRY, C., 2002. L’Excellence scolaire des filles : une révolution respectueuse? Le cas des diplômées des Grandes écoles scientifiques et d'ingénieurs, Document pour l'habilitation à diriger des recherches en sociologie, Université de Versailles Saint-Quentin, Paris. MATHIEU, N.-C., 1989. ‘‘Identité sexuelle/sexuée/de sexe? Trois modes de conceptualisation du rapport entre sexe et genre’’, in A.-M. Daune-Richard, M.-C. Hurtig et M.-F. Pichevin (Eds.), Catégorisations de sexe et constructions scientifiques, Université de Provence, Aix-en-Provence. MATHIEU, N.-C., 1991. L'anatomie politique. Catégorisations et idéologies du sexe. Paris, Editions Côté-femmes. MAZUR, A.G., 2004. ‘‘La France est-elle toujours le pays des réformes symboliques?’’, in Travail, genre et sociétés, n° 12. MOLINIER, P., 2000. ‘‘Virilité défensive, masculinité créatrice’’, in Travail, genre et sociétés, n° 3. MOSSUZ-LAVAU, J., et de KERVASDOUE, A., 1997. Les femmes ne sont pas des hommes comme des autres, Odile Jacob, Paris. PASSERON, J.-C., et de SINGLY, F., 1984. ‘‘Différences dans la différence : socialisation de classe et socialisation sexuelle’’, in Revue française de science politique, n° 34. PRINGLE, R., 1998. Sex and Medicin. Gender, Power and Authority in the Medical Profession, Cambridge University Press, Cambridge. QUEMIN, A., 1998. ‘‘Modalités d’entrée et d’insertion dans une profession d’élites : le cas des femmes commissaires-priseurs’’, in Sociétés contemporaines, n° 29. RESKIN, B. F., and ROOS, P.A., 1990. Job Queues, Gender Queues. Explaining Women's Inroads into Male Occupation, Temple University Press, Philadelphia. RISKA, E., and WEGER, K., 1993. Gender, Work and Medicine. Women and the Medical Division of Labour,

Sage, London. SALADIN d’ANGLURE, B., 1992. ‘‘Le ‘troisième’ sexe’’, in La Recherche, n° 23. SAUGÈRES, L., 2002. “She's Not Really a Woman, She's Half a Man : Gendered Discourses of Embodiment in a French Farming Community”, in Women's Studies International Forum, n° 25. SCHNAPPER, D., 1999. La compréhension sociologique : démarche de l’analyse typologique, Presses universitaires de France, Paris. TANNER, J., COCKERILL, R., BARNSLEY, J., and WILLIAMS, A. P., 1999. ‘‘Gender and Income in Pharmacy: Human Capital and Gender Stratification Theories Revisited’’, in British Journal of Sociology, n° 50. WILLIAMS, C.L., 1992. ‘‘The Glass Escalator, ‘‘Hidden Advantages for Men in the 'Female' Professions’’, in Social Problems, n° 39.