



Disponible en ligne sur

ScienceDirect
www.sciencedirect.com

Elsevier Masson France

EM|consulte
www.em-consulte.com



REVUE GÉNÉRALE

La résistible ascension des femmes : revue de littérature sur la féminisation des métiers à dominance masculine[☆]

Literature review on the feminization of male-dominated jobs

D. Dulong

Paris 1 Panthéon-Sorbonne/CESSP, UFR de science politique, Paris, France

Reçu le 15 avril 2021 ; accepté le 30 juin 2021
Disponible sur Internet le 23 juillet 2021

MOTS CLÉS

Métiers ;
Féminisation ;
Socialisation ;
Genre ;
Stéréotypes de sexe ;
Division sexuée du travail

Résumé Partant du constat bien connu que la féminisation de l'emploi s'accompagne d'un phénomène « de plafond de verre », qui limite la carrière des femmes, l'article expose les trois principales explications apportées par les travaux de sciences humaines et sociales. La première est d'ordre sociologique et éclaire le rôle actif des femmes en lien avec leur socialisation. La seconde est d'ordre anthropologique et pointe la persistance de croyances relatives au « féminin » dans les sociétés contemporaines. La troisième est d'ordre organisationnel et met au jour le caractère involontairement discriminant de certaines règles professionnelles. Loin d'être exclusives, ces trois explications sont en réalité autant de facteurs qui participent de manière articulée, quasi systémique, au « plafond de verre ». La recherche actuelle montre, en effet, que ce dernier est le produit de mécanismes subtils, souvent informels et peu visibles, qui ne sont pas en soi et séparément discriminants, mais dont les effets cumulatifs tendent à freiner les femmes dans leur progression.

© 2021 l'Académie nationale de médecine. Publié par Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

Summary Based on the well-known observation that the feminization of employment is accompanied by a "glass ceiling" phenomenon that limits women's careers, the article sets out the three main explanations provided by work in the humanities and social sciences. The first is sociological and sheds light on the active role of women in relation to their socialization. The second is anthropological and points to the persistence of beliefs relating to the "feminine" in contemporary societies. The third is organizational and highlights the unintentionally discriminatory nature of certain professional rules. Far from being exclusive, these three explanations are as many factors which participate in an articulated, almost systemic way, in the "glass

[☆] Séance du 15 juin 2021.

Adresse e-mail : delphine.dulong@gmail.com

ceiling’’. Current research indeed shows that the latter is the product of subtle mechanisms, often informal and not very visible, which are not in themselves and separately discriminating but whose cumulative effects tend to slow women down in their progression.

© 2021 l’Académie nationale de médecine. Published by Elsevier Masson SAS. All rights reserved.

Depuis les années 1960, les femmes ont, un peu partout en Europe, abandonné le modèle de la femme au foyer pour rentrer massivement sur le marché de l’emploi. En 2018, elles constituent près de la moitié des actifs. Cette féminisation de l’emploi s’accompagne d’une plus grande mixité professionnelle. Des bastions autrefois « masculins », comme la police, la médecine, la magistrature, la recherche ou encore la politique, accueillent de plus en plus de femmes en leur sein. Mais cette féminisation connaît des limites : outre le fait qu’elle concerne surtout les professions supérieures, la plus grande mixité qui l’accompagne n’est pas forcément synonyme d’une plus grande égalité entre les hommes et les femmes. Les travaux menés en sciences sociales sur le sujet montrent qu’il y a plutôt reproduction dans la révolution en ce sens que l’égalité est limitée par un phénomène de double ségrégation entre les deux sexes.

Ségrégation horizontale, d’abord. Pour un même métier exercé, femmes et hommes ne font pas exactement le même travail en raison des spécialités différentes qu’ils choisissent. Dans la magistrature, par exemple, où les femmes sont désormais majoritaires, celles-ci sont plus souvent spécialisées dans les affaires familiales que l’instruction [1]. De même, si les femmes ont récemment percé dans les métiers de la Finance, on les trouve surtout dans la *Public Finance* que dans la *Corporate Finance* [2]. En politique, où la féminisation est promue par la loi, les élues sont toujours surreprésentées dans les délégations « éducation-enseignement », « santé », « culture » des institutions paritaires que sont les régions ou les conseils municipaux ; à l’inverse, elles sont toujours sous-représentées dans les délégations « développement économique », « budget-finances », ou « transports-infrastructures » [3]. Enfin, bien qu’il y ait presque autant de femmes que d’hommes dans la médecine aujourd’hui, et que le nombre de femmes chez les internes dépasse celui des hommes, les premières se concentrent dans la médecine généraliste et la pédiatrie. Et si la chirurgie s’est elle aussi féminisée durant ces dix dernières années (+8,5 points entre 2010 et 2020, avec 31,3 % de femmes en chirurgie), le phénomène ne concerne pas également toutes ses spécialités, les chirurgiennes demeurant très marginales en urologie (7,4 %), orthopédie et traumatologie (7,2 %) ou encore dans la chirurgie vasculaire et thoracique (11,3 %) [4].

À cette ségrégation horizontale se superpose ensuite une ségrégation verticale. Le constat est aussi connu qu’implacable : plus on monte dans la hiérarchie interne d’une profession et plus la proportion de femmes diminue, y compris dans les professions où elles sont dorénavant majoritaires. Ainsi, on ne compte que 15,2 % de femmes parmi les chefs de juridiction en France [1] et elles ne représentent que 15 % des professeurs agrégés de médecine (dont 7 % dans les spécialités chirurgicales en 2019) [5]. Au CNRS, toute section confondue, 26 % des chercheuses avaient le grade de DR

en 2002, alors que c’était le cas pour 45 % des chercheurs [6]. Seule la police échappe à ce fameux plafond de verre. Pour des raisons que l’on expliquera plus loin, les policières sont, en effet, plus nombreuses dans les corps de commandement que dans les corps d’exécution. Cependant, la mixité rencontre, ici, comme ailleurs, certaines limites du fait de la dissémination des femmes dans des groupes de policiers qui demeurent très majoritairement masculins.

Reste à expliquer ces limites. Les travaux de sciences sociales qui les étudient déploient trois types d’explications. La première se focalise sur les femmes et leur socialisation aux normes du genre féminin, la seconde sur les stéréotypes de sexe et la troisième sur l’organisation et la culture des métiers. Ces trois approches ne sont pas exclusives l’une de l’autre, elles s’emboîtent, au contraire. La recherche actuelle montre, en effet, que la moindre progression des carrières féminines est liée à l’existence de mécanismes subtils, souvent informels et donc peu visibles, qui ne sont pas en soi et séparément discriminants, mais dont les effets cumulatifs tendent à freiner les femmes dans leur progression.

Les effets de la socialisation des femmes sur leur carrière

Les travaux qui portent sur la socialisation sont sur ce point unanimes : au XXI^e siècle, les filles ne sont toujours pas élevées exactement de la même manière que les garçons, sauf exceptions on y reviendra [7]. Si le temps du « sois belle et tais-toi » n’est plus, on continue de leur inculquer, plus souvent qu’aux garçons, le sens du dévouement et de l’attention aux autres, tandis que ces derniers apprennent surtout le goût de la compétition et le contrôle de leurs émotions. Cette socialisation sexuellement différenciée a des conséquences tout au long de la vie.

Elle se manifeste en premier lieu dans les choix d’orientation. Après leur bac, les filles qui font des études supérieures optent majoritairement pour des filières littéraires ou de services plutôt que pour les concours ouvrant les portes des écoles prestigieuses [8]. Or, cette orientation n’est pas le reflet de leurs performances, puisqu’en France, les filles réussissent mieux que les garçons dans les filières d’élites que sont les filières scientifiques. La préférence des filles pour les filières littéraires reflète bien plus l’idée qu’elles se font de leur identité sexuée. Des expériences ont, en effet, montré que les jeunes acquièrent très tôt « une carte cognitive » du genre des métiers [9]. Avant même l’adolescence, ils et elles considèrent qu’il y a des métiers pour les hommes et des métiers pour les femmes. À un âge où se pose tout particulièrement la question de l’identité sexuée, la plupart des garçons évitent du coup les

filières majoritairement empruntées par les filles pour ne pas être disqualifiées en tant qu'hommes et réciproquement.

Pour les filles, s'ajoute à ce facteur l'anticipation raisonnée des contraintes familiales qui pèsent sur elles. Second effet de la socialisation différenciée que reçoivent les hommes et les femmes, la division sexuelle des tâches domestiques au sein des couples demeurent, en effet, très inégalitaire. Certes, le travail domestique est aujourd'hui mieux partagé dans les couples européens à deux actifs. Mais la participation des hommes reste toujours contingente quand l'assignation des femmes aux charges familiales va toujours de soi, et ce, quel que soit le taux d'équipement des ménages. C'est ainsi qu'en 2016 les femmes françaises consacraient en moyenne 3h30 par jour aux tâches domestiques, contre seulement 2h pour les hommes (source : observatoire des inégalités). Cet écart se creuse avec le nombre d'enfants au sein du ménage : chez les hommes, les temps consacrés aux tâches domestiques et aux enfants décroissent (respectivement, en nombre de minutes par jour de 116 à 93 et de 43 à 42) quand on passe de 1 à 3 enfants et plus ; chez les femmes, au contraire la durée consacrée aux mêmes tâches augmente (respectivement de 178 à 211 et de 86 à 183 minutes par jour) [10]. En revanche, l'écart entre eux diminue en même temps que le statut socioprofessionnel de la femme s'élève, le couple déléguant alors une partie des tâches domestiques à un tiers salarié. Cependant, ce dernier constat ne tient pas compte de ce que sociologues et économistes appellent la charge mentale : l'organisation de la vie de famille (la sociabilité du couple, les vacances, les rendez-vous chez les médecins, etc.) incombe sauf exception davantage aux femmes qu'aux hommes, ce qui amoindrit leur capacité à investir pleinement leur vie professionnelle. Or, dans beaucoup de métiers, le degré d'investissement et la disponibilité comptent parmi les critères d'évaluation des recrues(es).

On comprendra alors sans mal que, pour les mêmes raisons, la socialisation aux normes du genre féminin se manifeste, en troisième lieu, durant leur carrière au travers des formes d'autocensure qui limitent leur ambition, puisque l'une des particularités des postes de responsabilité est d'exiger une très grande disponibilité aussi bien pratique que psychique. On prendra, ici, l'exemple de la magistrature, pour lequel on dispose d'une enquête par questionnaire d'envergure internationale financée par la Commission européenne en 2003 auprès d'un échantillon de 25 000 magistrats de quatre pays différents (France, Espagne, Roumanie, Italie). Les résultats de cette enquête sont sans équivoque. Au total, 81 % des magistrats interrogés y déclarent être intéressées par la fonction de chef de juridiction, mais 63 % n'ont pas présenté de demandes, et ce, pour les motifs suivants :

- moindre goût pour le pouvoir, la direction et le management ;
- préférence pour fonctions juridictionnelles pures (largement pour des raisons d'organisation du travail) ;
- plus faible disponibilité ;
- difficultés face à l'exigence de mobilité ;
- mode de sélection assuré par les hommes ;
- système d'évaluation qui n'aide pas les femmes ;

- problème de conciliation temps partiel/fonctions de responsabilité ;
- manque de formation au management ;
- existence de préjugés défavorables sur les femmes.

On voit ici combien les normes de genre intériorisées par les magistrates pèsent sur leur destin professionnel. Cependant, cette enquête a également ceci d'intéressant qu'elle indique que d'autres facteurs que la socialisation interviennent.

Totems et tabous : la technique et les femmes

La socialisation n'explique pas tout, en effet, ne serait-ce que parce qu'elle varie en fonction du milieu social et des types de fratrie. C'est ainsi que les chirurgiennes ont en commun avec les policières [11], les sportives de haut niveau [12] ou encore les ingénieures [13] le fait d'avoir eu très souvent une socialisation atypique qui les prédispose aux conduites masculines. Parce qu'elles étaient proches de leur(s) frère(s), ou parce qu'elles ont joué le rôle de fils de substitution auprès de leur père faute de garçon dans la fratrie, elles ont très tôt acquis certains savoirs faire typiquement masculins (tel le bricolage) et/ou se sont familiarisées avec les codes de l'homosociabilité masculine (tel l'humour à connotation sexuelle) [14]. Beaucoup de chirurgiennes, *a fortiori* dans les générations les plus anciennes, se reconnaissent d'ailleurs dans la figure du « garçon manqué ». Un tel constat invite alors à déplacer le regard vers un second type d'explication, moins focalisé sur les femmes que sur le féminin et les croyances qui s'y rapportent.

Il faut prendre au sérieux la question des « préjugés », trop souvent balayée d'un revers de main comme pour signifier qu'ils ne comptent pas vraiment alors que l'on pense avec, qu'on le veuille ou non. Comme le dit Françoise Héritier, les catégories cognitives du masculin et du féminin constituent un véritable « butoir de la pensée humaine » en ce sens qu'elles agissent comme des filtres qui orientent notre perception du monde social [15]. En attestent les expériences suivantes : les pleurs d'un bébé sont perçus comme l'expression d'une tristesse si l'on dit que c'est une fille mais comme l'expression de la colère si l'on dit qu'il s'agit d'un garçon ; une femme en blouse blanche qui entre dans une chambre d'hôpital a une forte probabilité d'être prise par les patients pour une infirmière tandis qu'un homme vêtu de la même manière sera systématiquement associé au titre de « docteur ».

Comme l'indique cette dernière expérience, les catégories du féminin et du masculin ne sont pas appréhendées sous le seul angle de la différence. Elles sont opposées et simultanément hiérarchisées, les qualités dites « féminines » étant dotées dans les sociétés d'une moindre valeur que les « masculines ». Cette « valence différentielle des sexes » [15] est devenue un impensé collectif dans les démocraties qui prônent l'égalité entre les deux sexes. Mais elle n'en demeure pas moins présente. Cela se vérifie notamment à l'aune de certaines croyances largement partagées : ne dit-on pas d'un métier qui se féminise qu'il se déprécie par exemple, alors qu'en réalité la causalité est inverse ? On la saisit également au moindre intérêt porté aux femmes dans l'histoire, du moins jusqu'aux travaux de G. Duby et M.

Perrot [16], à la faible mobilisation de leur expertise dans les médias [17], ou encore au fait qu'elles sont beaucoup moins citées dans les travaux de recherche [13]. Une étude bibliométrique, menée sur près de 5,5 millions d'articles scientifiques, publiés entre 2008 et 2012, totalisant plus de 27 millions de signatures, a ainsi montré que pour un article dont le premier auteur est une femme, on a presque deux fois plus (1,93) d'études dont l'auteur principal est un homme ; surtout, les articles dont l'auteur principal est une femme sont moins cités que les autres [18]. La moindre valeur accordée aux femmes se traduit donc par leur invisibilisation dans l'espace public en tant que sujets au profit de leur surexposition en tant qu'objets publicitaires ou de politiques publiques. Et c'est un impensé du même ordre qui freine les carrières professionnelles des femmes : on pense moins à elles pour telle mission, pour participer à un jury, pour la rédaction de tel rapport ou pour remplacer au pied levé un collègue empêché, de sorte que lorsque leur promotion se pose celle-ci peut paraître moins évidente que pour un homme.

À ces formes d'impensé s'ajoutent parfois des interdits sociaux qui font de l'entrée des femmes dans certains métiers d'hommes une transgression symbolique. Là encore les travaux des sciences sociales et humaines convergent : dans toutes les sociétés, les femmes ont été écartées de la maîtrise des outils et des armes les plus performants, avec pour principale conséquence leur exclusion de certaines activités ou leur place subalterne dans la division du travail [19]. Pas de flèches, de sagaies ou d'arcs pour les femmes lorsqu'elles participent à la chasse ; elles le font avec des armes rudimentaires, le plus souvent improvisées (bâton, cailloux) ou bien sans armes en tant que simples rabatteuses. Lorsqu'elles pêchent, c'est sans embarcation, en bord de mer, ce qui limite leur productivité. Lorsqu'elles cultivent, c'est sans engins, sur de petits lopins de terres réservés à la culture vivrière.

Cette tendance historique à la monopolisation des engins sophistiqués par les hommes se vérifie dans le fait que la mécanisation d'une activité entraîne sa « masculinisation », *i.e.* son contrôle par des hommes. De nombreux documents illustrent ainsi le rôle capital de la charrue dans le processus de masculinisation de l'agriculture. Dans l'artisanat, l'invention du tour de potier, du métier à tisser, etc., sont à l'origine de la masculinisation de ces activités. Plus récemment, l'invention du micro-ordinateur dans les années 1980 a eu pour conséquence la disparition des femmes dans un domaine, celui de l'informatique, qui était pensé à l'origine comme un travail pour techniciennes du tertiaire dans le prolongement des dactylos et de leur machine à écrire [20].

De tels phénomènes invitent alors à interroger les conditions de possibilité de la récente féminisation des métiers d'armes et/ou d'outils que sont la police, l'armée, l'ingénierie ou encore la chirurgie, où la technologie importe particulièrement. Les travaux sur la police et les ingénieurs montrent à cet égard que ces conditions constituent en fait autant de limites à l'égalité des sexes. L'exemple de la police est de ce point de vue emblématique [11]. D'abord, et comme on l'a déjà signalé, la féminisation de cette profession est plus importante dans le corps de conception et de direction des commissaires que chez les gardiens de la paix ou les CRS, lesquels sont les plus exposés à la violence

du terrain et à la manipulation des armes. L'autonomie des policières est ensuite doublement limitée : elles sont disséminées, voire isolées, dans les brigades et commissariats et, lors des missions, elles ne sont jamais laissées seules et/ou entre elles. Du coup, leur l'intégration se fait dans le plus grand respect de la culture du métier et de l'ethos professionnel. On est loin ici de l'idée répandue selon laquelle une plus grande proportion de femmes dans un métier d'hommes contribuerait à en changer les mentalités. Ces constats infirment également l'idée selon laquelle la féminisation des métiers d'armes et des outils constitue une rupture anthropologique forte, puisque l'interdit qui entrave la manipulation des armes par les femmes n'est pas entièrement levé. À l'heure où certains métiers, comme la chirurgie, se robotisent de plus en plus, ils interpellent et invitent enfin à réfléchir aux conditions d'exercice des métiers.

L'économie pratique et symbolique des métiers « masculins » : la condition féminine entre impensé et repoussoir

Cette troisième orientation de recherche pourrait sembler obsolète depuis le déploiement des politiques de lutte contre les inégalités hommes/femmes. Si le code civil et le droit du travail ont longtemps barré l'accès des femmes au travail rémunéré, ce n'est plus le cas aujourd'hui. En France, il n'y a plus guère que dans la police nationale qu'elles sont potentiellement discriminées, le recrutement restant dans ce métier conditionné à un « indice de masse corporelle compatible avec les missions opérationnelles confiées aux fonctionnaires actifs de la police nationale ». Sinon, les règles qui organisent les métiers traitent désormais indifféremment les hommes et les femmes. Cependant, précisément parce qu'elles ne tiennent pas compte de la réalité des rapports sociaux de sexe en dehors du travail, ces règles ne sont pas totalement neutres : elles contribuent, sans intentionnalité de le faire, à freiner les carrières féminines.

Ainsi, par exemple, la règle de la mobilité géographique, qui conditionne souvent les promotions, est-elle un frein puissant à la carrière des femmes en raison de leur hypergamie. À la différence des hommes, les femmes préfèrent en effet s'unir « vers le haut » plutôt que « vers le bas » de l'échelle sociale [21]. Celles qui ont un statut socio-professionnel élevé, en particulier, lorsqu'elles se mettent en couple, le font avec des hommes qui ont au minimum le même statut qu'elles. Leur conjoint n'est donc pas très mobile. À l'inverse, les hommes se mettent plus volontiers en couple avec des femmes qui ont un statut professionnel moins élevé qu'eux. Il leur est donc plus facile de déplacer leur famille, sinon de s'absenter dans la mesure où cela désorganise moins la vie de famille.

Autre exemple : dans les assemblées politiques où les femmes sont à parité avec les hommes, la règle de la spécialisation qui oblige tous les élus à choisir une commission en début de mandat a, elle aussi, des effets négatifs sur la carrière politique des femmes [22]. Cherchant à faire leur preuve, ces dernières demandent en effet les commissions où elles se sentent compétentes, de sorte que, en l'état des préférences précitées en matière d'orientation professionnelle, elles se retrouvent plus souvent que les

hommes dans les commissions les moins prestigieuses liées au *care* (santé, social, éducation, etc.). Dès lors, les élus se spécialisent davantage que les élus sur des sujets jugés « subalternes ». Elles prennent donc moins la parole en séance plénière et sont, du même coup, moins visibles que leurs homologues masculins, si bien qu'au final leur carrière est plus lente et fragile.

À ce premier type des règles s'ajoutent des règles qui ne sont pas écrites mais qui n'en sont pas moins puissamment agissantes. En effet, comme l'expliquent historiens et sociologues du travail, tous les métiers développent un système de valeurs et de croyances qui leur est propre. Or, ce système est parfois fondé sur une dévalorisation explicite du « féminin ». Le cas le plus archétypal est sans nul doute ici celui de la marine, où le sexe féminin a toujours été historiquement associé « à des monstres hideux, des démons, des symboles de luxure, de péché et de mort » [23]. Or, malgré les énormes progrès technologiques réalisés en matière de sécurité navale, cette conception épique du métier de marin demeure, et avec elle l'idée que les femmes sont un danger à bord, au point que sur les frégates féminisées de la marine marchande un guide d'embarquement prescrit et proscriit aux femmes un certain nombre de comportements.

Cette perception négative des femmes et du féminin se retrouve dans d'autres métiers à risque comme la police et la chirurgie, où la moindre erreur peut être lourde de conséquence. Dans ce type de métiers, la conception de l'excellence met surtout à l'honneur des qualités viriles ou du moins considérées comme « masculines » [24]. Les enquêtes réalisées auprès des policiers montrent ainsi qu'à leurs yeux, un « bon » policier doit faire preuve de courage, de force physique et mentale [11]. Il doit savoir prendre des risques, avoir le sens de la répartie, être tenace et résistant face aux mis en causes, etc. De même, « force de caractère », « goût de l'action », « sens de la décision », « pragmatisme », « endurance physique », « combativité », sont autant de qualités qui définissent le « tempérament chirurgical » chez les chirurgiens des deux sexes interrogés par E. Zolésio en 2012 [14] et l'on comprend alors pourquoi les femmes qui endossent la blouse du chirurgien (ou l'uniforme du policier) sont perçues par certains de leurs collègues de sexe masculin comme des « anomalies dangereuses » : les qualités associées à leur genre (la discrétion, la prudence, la compassion, etc.) et qu'on leur prête souvent à tort compte tenu de leur socialisation atypique, sont loin de ces idéaux professionnels. Reste à savoir si ces derniers ont évolué avec la féminisation du recrutement.

Un fait demeure quoi qu'il en soit : les femmes dans des métiers « masculins » sont davantage surveillées et testées que leurs homologues masculins. Comme elles le disent elles-mêmes, elles doivent « en faire deux fois plus » pour faire leur preuve, *a fortiori* lorsqu'il s'agit de postuler à un poste de direction. Le diplôme, dans leur cas plus encore que celui des hommes, ne suffit pas en effet à asseoir leur légitimité. Celle-ci se gagne au prix de « tests informels d'aptitude » permanents [11], à la limite parfois du harcèlement même s'ils ne sont pas vécus comme tels. Ces tests informels prennent des formes très variées selon les métiers, mais qu'il s'agisse de savoir répliquer à une blague grivoise (pour montrer qu'on a du caractère), de rester impassible quand on se fait humilier en public par un supérieur hiérarchique (pour montrer qu'on respecte la hiérarchie et

qu'on contrôle ses émotions), se dénuder sans pudeur aux vestiaires ou dans la salle de garde (pour montrer qu'on a le bon rapport au corps), se saouler toute une nuit (pour montrer qu'on résiste en toute circonstance) etc., ces tests informels ont pour horizon commun de chercher à vérifier la possession des qualités requises pour exercer le métier.

Ces épreuves ne sont bien sûr pas réservées aux femmes. Mais, d'une part, celles-ci y sont moins bien préparées que les hommes en raison de leur socialisation. Boire de l'alcool, faire des blagues à connotations sexuelles ou se dénuder en public sont des comportements jugés inappropriés pour une femme et donc réprimés plus souvent chez les filles que chez les garçons. Les femmes subissent en outre un stress supplémentaire au moment de leur grossesse. Celle-ci est en effet souvent stigmatisée dans la mesure où elle désorganise potentiellement les services. Elle est du même coup vécue comme un moment fort de mise à l'épreuve, comme en atteste, par exemple, les nombreux témoignages de chirurgiennes revendiquant fièrement le fait d'avoir opérer jusqu'à la veille de leur accouchement [14]. D'autre part, même quand les femmes surmontent plus ou moins bien ces tests d'aptitude informels, leur réussite n'est pas sans coût. D'abord, et dans la mesure où elles font tout pour faire oublier qu'elles sont des femmes, certaines allant jusqu'à mimer les attitudes les plus viriles afin de mieux s'intégrer, elles s'exposent à la critique. Leur est fréquemment reproché, par des collègues ou des proches, de mettre en danger leur bébé, de délaisser leurs enfants (« tu ne seras jamais une mère accomplie »), d'être trop dures avec leurs subalternes, etc., en en mot de trahir leur genre. Ensuite, quand bien même elle est assumée, la stratégie de virilisation qu'emploient certaines femmes ne facilite pas toujours leur vie amoureuse. Le célibat est alors l'un des coûts qu'il leur faut assumer. À situation socioprofessionnelle identique, l'écart entre les deux sexes est ainsi très important parfois. C'est le cas notamment en médecine, où 27 % de femmes étaient célibataires, contre 11 % des hommes en 2005 [14]. Parfois, elles paient aussi professionnellement leur trop forte conformation aux normes masculines de l'excellence professionnelle. C'est le cas, en particulier, lorsque la promotion dépend pour partie de l'évaluation par les pairs. C'est ainsi, par exemple, que les femmes qui réussissent le mieux à *Wall Street* occupent des postes dont l'évaluation est moins dépendante des pairs que de l'évaluation chiffrée de leurs résultats [2]. Car celles qui se comportent comme les hommes, sont souvent mal perçues par leurs collègues de sexe masculin et féminin (elles sont jugées *a minima* agressives) et, par conséquent, moins bien notées dans leurs relationnels. À l'inverse, celles qui se comportent conformément aux attentes sociales qui pèsent sur une femme sont jugées « trop gentilles » et donc inaptes aux postes de responsabilité.

Au total, les femmes qui font carrière dans des métiers d'hommes doivent être ni trop féminines ni trop masculines. Soumises en permanence à ce type de tension, elles subissent un inconfort psychologique plus ou moins important (et conscient) qui alourdit leur charge mentale, avec entre autres conséquences qu'elles s'investissent du coup moins dans les jeux de pouvoirs, qu'elles perçoivent comme des « combats de coqs ». Ce faisant, elles se privent en fait de moyens aussi communs qu'efficaces pour faire carrière. Car dans la plupart des métiers, la promotion dépend aussi

pour partie de l'insertion dans des réseaux sociaux. Même dans la magistrature, on ne fait pas carrière grâce aux seuls effets mécaniques de l'avancement. Que l'on soit homme ou femme, il y a des dispositions à avoir (le sens du placement, l'entregent) et des stratégies à déployer (pour se constituer des soutiens, consolider sa réputation, etc.). Mais là encore les femmes ne font pas jeu égal avec les hommes lorsqu'elles cherchent à mobiliser des soutiens : dans la mesure où la hiérarchie est plus souvent masculine que féminine, elles s'exposent plus facilement au discrédit de la « promotion canapé », voire au risque d'abus sexuel.

Déclaration de liens d'intérêts

L'auteur déclare ne pas avoir de liens d'intérêts.

Références

- [1] Boigeol A. La magistrature française au féminin entre spécificité et F banalisation. *Droit Soc* 1993;25:489–523.
- [2] Roth L-M. *Selling women short: gender and money on Wall Street*. Princeton: Princeton University Press; 2006. p. 272.
- [3] Dulong D, Levêque S, Matonti F. Drôles de dames. Les femmes en politique ou la fabrication d'une compétence féminine spécifique. In: Barrault-Stella F L., Gaiti B, Lehingue P, editors. *La politique désenchantée. Perspectives sociologiques autour des travaux de Daniel Gaxie*. Rennes: PUR; 2019. p. 35–48.
- [4] Gérard-Varet J-F. Chirurgie : vers une féminisation de la profession. Données démographiques – Situation au 1^{er} janvier 2019. *Académie de chirurgie*; 2019. p. 18.
- [5] Rosso C, Léger A, Steichen O. Plafond de verre pour les femmes dans les carrières hospitalo-universitaires en France. *Rev Med Interne* 2019;40:82–7.
- [6] Marry C. Le plafond de verre dans le monde académique : l'exemple de la biologie. *Idees Econ Soc* 2008;153:36–47.
- [7] Darmon M. *La socialisation*. Paris: La Découverte; 2003. p. 127.
- [8] Vouillot F, Mezza J, Steinbruckner ML, Tiénot L. Orientation scolaire et discriminations. Quand les différences de sexe masquent les inégalités. *La Documentation française*; 2011. p. 130.
- [9] Stevanovic B, Mosconi N. Les représentations des métiers des adolescents (es) scolarisé(es) dans l'enseignement secondaire. *Rev Fr Pedagog* 2007;161:53–68.
- [10] Champagne C, Pailhé A, Solaz A. Le temps domestique des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans? *Econ Stat* 2015;478–80:209–42.
- [11] Pruvost G. Le cas de la féminisation de la police nationale. *Travail Genre* 2008;153:9–19.
- [12] Mennesson C. Être une femme dans le monde des hommes. *Socialisation sportive et construction du genre*. Paris: L'Harmattan; 2005. p. 365.
- [13] Marry C. *Les femmes ingénieurs, une révolution respectueuse*. Paris: Belin; 2004. p. 288.
- [14] Zolesio E. *Chirurgiens au féminin? Des femmes dans un métier d'hommes*. Rennes: PUR; 2012. p. 294.
- [15] Héritier F. *Masculin, féminin. La pensée de la différence*. Paris: Odile Jacob; 1996. p. 333.
- [16] Duby G, Perrot M. *Histoire des femmes en Occident, 1990–1991, 5*. Paris: Plon; 1991.
- [17] Conseil supérieur de l'audiovisuel. *La représentation des femmes à la télévision et à la radio. Rapport sur l'exercice 2019. Les collections du CSA*; 2020. p. 72.
- [18] Larivière V, Ni C, Gingras Y, et al. Bibliometrics: global gender disparities in science. *Nature* 2013;504:211–23.
- [19] Tabet P. La construction sociale des inégalités. Des outils et des corps. Paris: L'Harmattan; 1998. p. 206 [consulté le 21 juillet 2021. URL : <http://journals.openedition.org/ticetsociete/955>].
- [20] Collet I. Effet de genre: le paradoxe des études d'informatique. *TIC&Société*; 2011. p. 12–35.
- [21] Bozon M, Héran F. *La formation du couple. Textes essentiels pour la sociologie de la famille*. Paris: La Découverte; 2007. p. 267.
- [22] Achin C, Bargel L, Dulong D. *Sexes, genre et politique*. Paris: Economica; 2007. p. 184.
- [23] Grövel A, Stevanovic J. Attention : femmes à bord ! Périls de la féminisation chez les officiers de la marine marchande. *Travail Genre Soc* 2016;36:79–95.
- [24] Bercot R. Le devenir des femmes en chirurgie. *Travail Emploi* 2015;141:37–52.