



Trivium

Revue franco-allemande de sciences humaines et sociales - Deutsch-französische Zeitschrift für Geistes- und Sozialwissenschaften

19 | 2015

Catégories de genre et mondes du travail

Genre et contexte. Processus de désinstitutionnalisation et différenciation de genre

Bettina Heintz et Eva Nadai

Traducteur : Isabelle Kalinowski



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/trivium/5055>

DOI : 10.4000/trivium.5055

ISSN : 1963-1820

Éditeur

Les éditions de la Maison des sciences de l'Homme

Référence électronique

Bettina Heintz et Eva Nadai, « Genre et contexte. Processus de désinstitutionnalisation et différenciation de genre », *Trivium* [En ligne], 19 | 2015, mis en ligne le 10 mars 2015, consulté le 08 septembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/trivium/5055> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/trivium.5055>

Ce document a été généré automatiquement le 8 septembre 2020.



Les contenus de la revue *Trivium* sont mis à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

Genre et contexte. Processus de désinstitutionnalisation et différenciation de genre

Bettina Heintz et Eva Nadai

Traduction : Isabelle Kalinowski

NOTE DE L'ÉDITEUR

Nous remercions Mme Bettina Heintz et Mme Eva Nadai de nous avoir accordé l'autorisation de traduire ce texte pour le présent numéro.

Wir danken Frau Bettina Heintz und Frau Eva Nadai für die freundliche Genehmigung, diesen Artikel in französischer Übersetzung zu publizieren.

- 1 L'ordre social est instauré par le tracé de frontières. L'ordre se constitue en séparant des personnes, des choses et des actes et en leur assignant des espaces sociaux spécifiques. Michèle Lamont note dans son étude sur le *boundary work* de la classe moyenne supérieure américaine et française : « *Symbolic boundaries are conceptual distinctions that we make to categorize objects, people, practices, and even time and space* »¹. Les frontières n'existent cependant pas seulement sous la forme de schémas de classification cognitive dans les esprits des agents, elles sont stabilisées par l'action pratique et confortées par des structures sociales. La prise en compte des tracés de frontières complète la théorie classique de la différenciation en faisant porter l'accent sur les processus culturels de production et de reproduction des différenciations sociales. En d'autres termes, lorsqu'elle adopte la perspective des tracés de frontières, l'étude du phénomène que constitue l'ordre social est amenée à développer un modèle théorique qui procède à la fois de la sociologie de la connaissance (la frontière comme construction mentale), de la théorie de la communication (la frontière comme résultat d'une interaction) et de la théorie des structures (la frontière comme composante de la structure). Une double perspective est ainsi requise, qui tienne compte de ces deux aspects : les frontières doivent en permanence être reproduites par l'action pratique et,

en même temps, elles sont confortées par des structures qui médiatisent et canalisent l'action.

- 2 Bien que la sociologie générale l'ignore en grande partie, la *différence de genre* est un exemple particulièrement instructif pour réfléchir sur les mécanismes et les formes d'expression de la différenciation sociale. Alors que les premiers sociologues, notamment Emile Durkheim et Georg Simmel, thématisaient encore fortement le lien entre différenciation sociale et différenciation des sexes, la théorie moderne de la différenciation a pour une large part perdu de vue cette corrélation. Dans une première partie, nous examinerons les arguments présentés par Durkheim et Simmel dans leurs théories de la différenciation pour développer une réflexion théorique sur le changement des conditions de reproduction de la différence des sexes (I). Celles-ci peuvent être particulièrement bien illustrées par l'exemple du marché du travail (II). Dans une troisième partie, nous présenterons quelques résultats d'une enquête qualitative sur la ségrégation du marché du travail suisse en fonction du genre. Notre étude se fonde sur la comparaison de trois professions dont les taux de répartition par genre sont très différents. La question des conditions d'un maintien de la différence de genre et celle des niveaux où elle se manifeste sera au centre de cet article (III). Dans une quatrième et dernière partie, nous présenterons un bref résumé de nos réflexions et résultats (IV).

1. Différenciation sociale et différenciation de genre

- 3 Durkheim a élaboré ses réflexions sur les modes de différenciation et d'intégration dans les sociétés modernes à partir de l'exemple de la différence des sexes. Alors que, dans les sociétés simples, l'intégration se fonde sur une communauté de convictions de valeurs (la « conscience collective »), elle obéit, dans les sociétés fonctionnellement différenciées, à la contrainte de coopération. Le processus de différenciation crée lui-même sa propre solution : la division du travail conduit à la spécialisation et exige par là la coopération. Cette thèse centrale de la théorie de la différenciation, au demeurant controversée, est développée par Durkheim à partir de l'exemple du mariage, qu'il regarde comme un cas paradigmatique d'une communauté dont l'intégration repose sur la différence². Dans le mariage s'opère le phénomène que Durkheim considérait comme typique des mécanismes modernes d'intégration : la division du travail sexuel place les deux sexes dans un rapport de dépendance mutuelle et les contraint ainsi à la coopération et à la « solidarité »³.
- 4 A l'instar de Durkheim, Simmel voyait dans la différenciation sociale le vecteur principal du processus de modernisation. Pour les individus, la différenciation sociale induit une multiplication des domaines fonctionnels dans lesquels ils s'inscrivent. Dans ce contexte, Simmel a parlé d'une « imbrication de sphères sociales »⁴. Ces appartenances multiples exigent des individus des efforts croissants de coordination mais elles élargissent en même temps le champ d'action individuel et contribuent ainsi à la formation de l'individualité. Au demeurant, ce processus de différenciation et d'individualisation affecte inégalement les hommes et les femmes. Tandis que les hommes multiplient les participations, les femmes restent dans le « petit cercle » de la famille. Il leur manque ainsi le fondement structurel d'un développement de leur individualité⁵. De ces prémisses, Simmel déduit sa fameuse thèse sur les sexes⁶ puis reprend dans ses deux études plus connues sur la différence des sexes, inspirées par

une approche de philosophie de la vie⁷. Les femmes représentent le sexe unifié et non spécialisé, les hommes le sexe spécialisé et individualisé⁸. La situation change à partir du moment où les femmes accèdent de plus en plus à des sphères extérieures à la famille. L'activité professionnelle, les chances de formation et l'accès aux droits politiques entraînent une différenciation des rôles et permettent ainsi aux femmes de se forger une individualité de la même façon que les hommes. Tandis que les situations de vie des hommes et des femmes se rapprochent partiellement, les différences entre les femmes s'accroissent. La différence entre les sexes n'est plus exclusivement un donné structurel mais doit être produite de manière active. La différence fonctionnelle par rapport à l'homme fait place à la « différence partisane » défendue par le mouvement des femmes⁹. En donnant en dernière instance un fondement sociologique à sa « polarisation des caractères de sexe »¹⁰, Simmel a livré le premier fondement d'un approfondissement de l'étude de la relation entre différenciation de genre et différenciation sociale.

Les réflexions de Simmel et de Durkheim sur le lien entre différenciation sociale et différenciation de genre marquent un commencement. Mais elles n'ont été reçues de manière systématique ni par la théorie moderne de la différenciation ni par les recherches sur le genre¹¹.

- 5 (1) La *théorie de la différenciation* part de l'hypothèse selon laquelle les sociétés modernes se caractérisent avant tout par une différenciation fonctionnelle, les formes antérieures de différenciation – segmentation et stratification – perdant de leur importance¹². Avec le passage à la différenciation fonctionnelle, les critères d'assignation attribués aux femmes perdent peu à peu de leur importance. Le principe d'une inclusion de tous dans tous les domaines fonctionnels tend à s'imposer : il autorise en principe n'importe qui à exercer un métier, à occuper des charges politiques, à fréquenter l'école primaire, à se marier, etc.¹³. Bien que l'inclusion et la différenciation entretiennent un rapport entre elles, il faut distinguer ces deux niveaux. La notion de différenciation renvoie aux niveaux de système, le couple de notions exclusion / inclusion aux possibilités de participation des personnes. Pour les rapports de genre, les deux niveaux sont pertinents : les phénomènes de division du travail, c'est-à-dire de séparation de domaines d'aptitude peuvent être analysés en termes de différenciation sociale, les différentiels dans les chances d'accès peuvent être décrits en termes d'inclusion et d'exclusion. Lorsque nous emploierons le terme de « différence en fonction du genre » dans ce qui va suivre, nous ferons toujours référence à ces deux niveaux à la fois.
- 6 Dans la théorie de la différenciation, l'importance de l'inégalité dans les sociétés fonctionnellement différenciées n'est pas niée¹⁴ mais la dimension de l'inégalité n'a pas de place systématique dans ce type d'analyse¹⁵. Cette case vide de la théorie de la différenciation pose particulièrement problème dans le cas des rapports de genre. Telle est sans doute la principale raison pour laquelle la sociologie du genre ne se réfère guère à cette théorie, à une exception près¹⁶. La sociologie du genre se prive ainsi d'une perspective théorique intéressante, et la théorie de la différenciation se barre l'accès à une question centrale de la théorie de la société. Au lieu de déplorer l'aveuglement de la théorie de la différenciation vis-à-vis du genre et de continuer à traiter par ailleurs l'inégalité sociale comme un problème marginal, il serait très utile que la théorie de la différenciation prenne cet aspect en compte, surtout si la dimension de l'inégalité – et surtout de l'inégalité de genre – était plus systématiquement intégrée dans l'analyse.

Dans ce qui va suivre, nous nous fonderons sur des modèles de réflexion issus de la théorie de la différenciation, mais nous les élargirons à la dimension de l'inégalité.

- 7 Les hypothèses de la théorie de la différenciation reviennent à considérer que le genre est de moins en moins un critère pertinent en tant que facteur d'ordre. La théorie de la différenciation adopte ainsi une position nettement opposée à celle de la recherche sur le genre, qui postule généralement que la différence de genre constitue dans tous les cas un facteur pertinent. Les deux perspectives ne tiennent cependant pas suffisamment compte des ambivalences et des décalages temporels des processus de modernisation. Il est visible que la différence de genre ne remplit plus la même fonction d'ordre qu'au XIXe siècle ; dans le même temps, elle manifeste dans bien des domaines une singulière persistance que les arguments d'une théorie de la modernisation ne sont pas en mesure d'expliquer. Au lieu de partir du principe que la différence de genre est un facteur universellement pertinent ou qu'elle perd de son importance sociale, mieux vaudrait s'interroger davantage sur les conditions – et les contextes – dans lesquels le genre est un facteur pertinent et ceux dans lesquels les différences et les inégalités de genre se réduisent.
- 8 La *contextualité* de la différence de genre est elle-même un produit de l'histoire. Au cours des trois dernières décennies, on a assisté à une désinstitutionnalisation croissante des rapports de genre¹⁷. A la suite de Birgitta Nedelmann, nous entendrons par « désinstitutionnalisation », dans ce qui va suivre, un changement dans les mécanismes de reproduction, qui fait passer d'une exécution routinisée à une action consciente et ciblée. Cette évolution va de pair avec l'obligation croissante de formuler les raisons de sa propre action, qui répond à des motivations instrumentales plutôt qu'intrinsèques. Elle s'accompagne également d'un transfert de la compétence de décision (ou, le cas échéant, de la contrainte de décision) sur l'individu. Dans le même temps, les institutions perdent leur caractère de facticité supra-individuelle, en sorte que leur continuité devient davantage tributaire de leur capacité de mobilisation¹⁸.
- 9 Dans le contexte de notre étude, on peut distinguer les institutions qui ont une influence directe sur la différence de genre (par exemple l'exclusion formelle) et celles dont les effets sont indirects (par exemple les réglementations sur le temps de travail : voir la deuxième partie). Les unes et les autres contreviennent aux principes d'égalité et sont par suite de plus en plus illégitimes. Dans un cas, la transgression du principe d'égalité est évidente ; dans l'autre, elle doit d'abord être reconnue comme telle pour pouvoir faire l'objet d'une contestation. Les processus de désinstitutionnalisation sont échelonnés dans le temps et ils revêtent parfois des formes contradictoires. Alors que la séparation des sexes était auparavant en grande partie régie par des critères d'admission formels – les femmes étaient exclues des études supérieures, leurs droits politiques n'étaient pas reconnus (jusqu'en 1971 en Suisse), elles ne disposaient pas d'une capacité juridique pleine et entière, certaines professions leur étaient interdites et faisaient l'objet de réglementations spéciales de protection (citons par exemple l'interdiction du travail de nuit pour les femmes dans l'industrie, encore en vigueur aujourd'hui en Suisse) – et que l'exclusion avait corrélativement une base institutionnelle directe, elle doit aujourd'hui de plus en plus être activement instaurée, symboliquement renforcée et, le cas échéant, régulée indirectement par les agents. Par là, la différence de genre est de plus en plus tributaire de conditions et de contextes spécifiques et perd dans le même temps sa stabilité.

- 10 En l'absence de recul et d'outils théoriques pour une analyse des mécanismes informels de reproduction, la théorie de la différenciation est partie du constat de l'imposition du principe d'inclusion universelle et en a conclu que la différence de genre ne cessait de perdre de son importance. La désinstitutionnalisation n'implique cependant pas nécessairement que la différence de genre perde de sa pertinence dans les faits ; elle renvoie seulement, dans un premier temps, à un déplacement de ses mécanismes de reproduction. Il en résulte des conséquences en termes de choix théoriques. Dès lors que la différenciation de genre n'est plus garantie directement par les institutions, mais présuppose une action ciblée, le « manque de référence à l'acteur »¹⁹ dans la théorie de la différenciation, autrement dit son absence de fondement du point de vue d'une théorie de l'action, devient un handicap théorique. On peut alors avoir de préférence recours à des théories – Joas les appelle des « théories de la constitution »²⁰ – qui conçoivent la différenciation sociale comme un processus contingent de tracé de frontières et rapportent explicitement les structures sociales à l'action humaine²¹.
- 11 (2) Les recherches sur le genre se sont constituées à partir du postulat selon lequel la différence de genre est la différence cardinale ; c'est de ce principe qu'elles ont tiré leur légitimation. De ce parti pris théorique, il découle que la différence de genre est traitée comme un phénomène pertinent dans tous les cas, tandis que l'hétérogénéité sociale des femmes n'est pas systématiquement prise en compte. Dans les faits, il existe cependant deux configurations qui se prononcent en faveur d'une « contingence contextuelle » de la différence de genre. D'une part, l'importance de l'appartenance à un genre peut passer au second plan par rapport à d'autres critères d'appartenance sociale (classe, ethnie, etc.). Alors que dans le domaine anglo-saxon, les interférences entre classe, genre et ethnie sont un thème largement étudié depuis des années²², les débats sur cette question ne font que commencer dans les pays germanophones²³. D'un autre côté, dans le sillage du processus de modernisation sociale, les parcours de vie et les situations de vie des femmes se sont pluralisés et en partie rapprochés de ceux des hommes. Il s'ensuit que la valeur explicative de la différence de genre varie selon les contextes. En ce sens, les recherches sur le genre sont confrontées aux problèmes qui sont discutés depuis longtemps dans les recherches sur les inégalités en termes de « différenciation des inégalités sociales »²⁴.
- 12 L'hétérogénéité sociale croissante des femmes est constatée empiriquement par la recherche sur le genre²⁵, mais ce constat est jusqu'à présent resté sans suite au niveau des programmes de recherche et n'a été que peu analysé au niveau théorique. Du point de vue de la sociologie de la connaissance, le débat constructiviste *sex / gender* peut être interprété comme une réaction face à l'hétérogénéité croissante des femmes, mais ce lien n'a jusqu'à présent guère été thématiqué²⁶. Cela tient notamment au fait que la découverte des approches microsociologiques dans les recherches germanophones sur le genre a provoqué des « conversions » en masse et, conjointement, un déclin de l'intérêt pour les contextes macrostructurels²⁷. On attend encore une discussion qui tire les conséquences théoriques et programmatiques des changements intervenus dans les rapports de genre et qui, d'autre part, associe de manière systématique perspective microsociologique et analyses macrosociologiques, en prenant davantage en compte à nouveau le cadre social de la différenciation de genre et les conditions qu'il impose²⁸.
- 13 La différence de genre est produite à deux niveaux qui sont liés entre eux dans les faits mais doivent être distingués dans l'analyse. La différenciation de genre désigne d'abord un processus de classement qui sépare les êtres humains en deux sexes. Comme le

souligne Hartmann Tyrell²⁹, la distinction entre hommes et femmes est un processus de classification très fortement tributaire de présupposés culturels. Bien que l'affirmation de l'existence de deux sexes soit en pratique un phénomène universel, les critères utilisés pour opérer cette distinction sont variables culturellement. La distinction des sexes n'est pas rapportée dans toutes les sociétés à des différences physiques ; même lorsque tel est le cas, ce ne sont pas partout les mêmes caractéristiques qui sont retenues comme des indicateurs sexuels. La fusion de différences physiques, psychiques et sociales dans un système idéologique fermé est une évolution qui n'a été perfectionnée dans l'espace européen qu'au début de l'époque moderne³⁰. Comme l'ont montré en particulier les études d'ethnométhodologie, ce processus de classement est un processus social complexe. A partir de l'exemple de « l'expérience de crise » de la transsexualité, on peut démontrer que, à l'évidence, le sexe n'est pas une catégorie donnée d'emblée, mais le produit émergent d'une interaction sociale, fondé sur un jeu d'échanges permanents entre la représentation du sexe et l'assignation à une identité de genre³¹. Candace West et Don Zimmerman³² parlent dans ce contexte de *doing gender*.

- 14 La classification en hommes et femmes est une « offre » qui peut être utilisée pour conforter la différenciation sociale sans que cela soit nécessaire pour autant. La différenciation de genre fait de la différence une distinction socialement significative et la traduit dans bien des cas en termes d'inégalité³³. La transformation de la différence corporelle en une distinction socialement efficace peut être illustrée par des exemples variés. Cependant, pour étudier la manière dont la différence est transformée en distinction visible et celle-ci en inégalité, le meilleur exemple est celui de la division du marché du travail en professions masculines et féminines.

2. Professions masculines et féminines : causes et formes d'expression de la ségrégation spécifiquement sexuelle sur le marché du travail

- 15 L'exemple du marché du travail illustre de manière exemplaire la concomitance de l'inclusion et de la séparation. Au cours des dernières décennies, les comportements des femmes et des hommes à l'égard des formations et des carrières ont de plus en plus tendance à s'égaliser³⁴. Une transformation décisive réside surtout dans le fait que les femmes qui ont des enfants et qui exercent une activité professionnelle ou conservent celle-ci sont devenues plus nombreuses. Margaret Maruani³⁵ parle, dans ce contexte, d'une « féminisation » du marché du travail. En dépit de cette inclusion croissante, le marché du travail est aujourd'hui comme hier fortement différencié en fonction du genre. Cela se vérifie en particulier pour la structure des professions. La division du marché du travail en professions féminines et masculines est une caractéristique extraordinairement stable des pays industrialisés³⁶. Elle maintient une séparation physique et sociale entre les sexes et traduit la différence en termes d'inégalité : les professions féminines sont, d'un point de vue conjoncturel, des métiers moins protégés, ils offrent moins de perspectives de carrière et sont, en pratique, généralement moins bien payés que les métiers masculins comparables³⁷.
- 16 Le marché du travail suisse, qui constitue l'arrière-plan de notre enquête empirique (voir la troisième partie), présente comparativement, au niveau international, un degré très marqué de ségrégation de genre. Parmi les 25 pays industrialisés étudiés par Maria

Charles, la Suisse présente le deuxième taux de ségrégation le plus élevé aux côtés de la Hollande et du Luxembourg ; l'Allemagne se situe à un niveau moyen³⁸. En 1960, 64 % des femmes ou des hommes auraient dû changer de métier pour que s'égalise la répartition par genre et par métier ; en 1990, ils étaient encore 61 %³⁹. Le schéma est cependant pour l'essentiel le même que dans d'autres pays : les femmes sont concentrées sur un plus petit nombre de métiers (dans le secteur des services principalement) que les hommes⁴⁰ ; elles font moins souvent partie de l'équipe permanente des entreprises et travaillent plus souvent sans bénéficier d'une protection de leur emploi⁴¹. Par comparaison avec d'autres pays, le taux d'emploi féminin est relativement élevé en Suisse, avec 57 %⁴², mais ce taux s'explique en grande partie par la forte proportion de travail à temps partiel : plus de 50 % des femmes actives sont concernées. Parmi elles, beaucoup ne travaillent qu'à horaires restreints, en sorte qu'au final, les femmes ne représentent qu'un tiers des heures de travail rémunérées⁴³. Tout comme en Autriche, l'apprentissage est très valorisé dans le système de formation suisse. Il en résulte un lien beaucoup plus étroit entre les formations et l'activité professionnelle que dans les pays où la formation professionnelle est souvent assurée « après l'embauche » (les Etats-Unis et la Grande-Bretagne notamment). C'est la raison qui explique que la mobilité interprofessionnelle soit également un peu moins élevée en Suisse que dans les pays anglo-saxons. C'est surtout vrai pour les mobilités entre professions spécifiées en fonction d'un genre⁴⁴.

- 17 La ségrégation du marché du travail en fonction du genre est l'expression d'un processus de différenciation par genre. La question qui se pose, par suite, est de savoir quels facteurs en sont responsables et comment s'opère le tracé des frontières. Les travaux empiriques sur la ségrégation du marché du travail se divisent en deux courants principaux⁴⁵. Les études comparatives au niveau international mettent en avant une série de facteurs macrosociologiques – pour une part contradictoires – qui influencent l'évolution de la ségrégation professionnelle. Tandis que la modernisation économique (mesurée à l'aune de la tertiarisation, du recul des travailleurs indépendants et de la hausse du produit national brut par habitant) renforce en principe la ségrégation, le manque de main d'œuvre et le dynamisme des mouvements de femmes produisent l'effet contraire. L'activité féminine et l'égalisation des chances de formation ne se répercutent en revanche que faiblement sur le taux de ségrégation⁴⁶.
- 18 Il existe en second lieu un vaste spectre de travaux d'orientation plutôt microsociologique qui analysent la manière dont, dans des cas concrets, les frontières sont tracées et reproduites. Les processus de tracé de frontières présupposent le plus souvent une représentation des sexes très marquée. On peut distinguer ici deux configurations principales. La différence de genre est mise en scène, d'une part, lorsque la différence n'est plus assurée d'emblée, c'est-à-dire dans les cas où des univers auparavant homogènes socialement commencent à se mêler et les frontières formelles à se brouiller (voir la première partie de cet article). A la place des barrières formelles qui empêchaient les femmes d'exercer des métiers d'hommes, des barrières informelles se mettent en place et elles ne sont pas moins efficaces que les précédentes⁴⁷. La sociologue des organisations Rosabeth Moss Kanter a été la première à montrer, à partir de l'exemple de femmes exerçant un métier d'homme (le management), dans quelles conditions et avec quelles répercussions des barrières de genre se constituent dans une profession⁴⁸. En se fondant sur les réflexions de sociologie formelle de Simmel sur le lien entre taille des groupes et formes de socialisation⁴⁹, elle a identifié trois

configurations fondamentales qui sont responsables des problèmes et des paradoxes d'action auxquels sont confrontées les femmes – et les minorités en général – « déviantes professionnellement ». Elle les a résumées avec la notion de *tokénisme* :

-*Visibilité* : minoritaires, les femmes possèdent une forte visibilité dans les professions masculines et elles sont ainsi en permanence exposées à des regards attentifs : tout ce qu'elles font est enregistré et commenté. Il en résulte une pression et une aspiration à l'efficacité, et, d'autre part, il s'ensuit qu'elles tentent de ne pas éveiller l'attention et de dissimuler leurs propres résultats et leur présence.

-*Polarisation* : en réaction à la présence de ces outsiders féminins, la majorité masculine dominante serre les rangs, souligne son homogénéité en tant que groupe par des moyens symboliques et met en avant, dans le même temps, ce qui la distingue de la minorité.

-*Assimilation* : les *tokens* ne sont pas perçus et jugés comme des individus dotés de propriétés personnelles et obtenant des résultats personnels mais d'abord et avant tout comme des représentants de leur groupe. Tout ce que font les femmes dans une profession masculine est appréhendé comme l'expression de leur appartenance de genre : celui-ci devient le « *master status* »⁵⁰ dont il est tenu compte dans toutes les interactions et dans tous les jugements.

- 19 Kanter a développé son concept de *tokénisme* en ayant en tête la situation des femmes dans un domaine masculin, mais son analyse peut être étendue à toutes les minorités sans perdre de sa pertinence. Dans la perspective qui est la sienne, ce n'est pas le genre qui est le facteur décisif mais le rapport numérique entre minorité et majorité⁵¹. Bon nombre d'études ont cependant succédé à celle-ci depuis et ont montré, premièrement, qu'un accroissement de la part numérique de la minorité ne conduisait pas automatiquement à une meilleure acceptation mais suscitait au contraire un rejet plus vif⁵² et, deuxièmement, que le genre constituait manifestement un facteur déterminant : les *tokens* masculins ne font en aucun cas les mêmes expériences que les *tokens* féminins⁵³. Comme l'attestent différentes études empiriques, les tracés de frontières de genre sont avant tout le fait des hommes⁵⁴. Alors que la différence est accentuée vis-à-vis de l'extérieur, une tendance à l'homogénéisation peut être observée vers l'intérieur. Gudrun Axeli Knapp⁵⁵ parle dans ce contexte d'un « tabou de la différence » qui sanctionne fortement les écarts par rapport à l'idéal de masculinité⁵⁶. Le tracé de frontières peut revêtir différentes formes qui vont de la ségrégation spatiale au marquage de frontières sociales⁵⁷. Les prescriptions vestimentaires, la division informelle du travail, la constitution de cercles homogènes du point de vue du genre et le développement d'une culture de genre rendue visible vis-à-vis de l'extérieur par un langage spécifique, des rituels et des modes de comportement particuliers, sont des exemples de ces marquages de frontières. Une importance particulière est accordée, dans ce contexte, aux marques et symboles sexuels⁵⁸.
- 20 La mise en scène de la différence peut cependant aussi – c'est là une deuxième configuration de conditions – faire partie intégrante de l'activité professionnelle : « *doing gender while doing the job* »⁵⁹. Des représentations de comportements féminins ou masculins appropriés peuvent être intégrés dans le travail sous forme de pré-supposés informels (par exemple chez les infirmiers) ou bien être formalisés jusqu'à un certain point sous forme de prescriptions plus ou moins détaillées en matière de mimiques, gestuelle, tenue vestimentaire et langage⁶⁰. Cette imbrication de l'agir professionnel et de l'agir de genre représente pour « le deuxième » sexe un obstacle dont l'importance

ne doit pas être minimisée. Le travail dans une profession qui élève le *doing gender* au rang de programme obligé exige du deuxième sexe des formes de comportement qui, dans certains cas, vont à l'encontre de sa propre identité de genre.

- 21 Les recherches sur le genre se sont jusqu'à présent concentrées sur le phénomène de la production de la différence et ont négligé d'éventuels processus de désintégration de celle-ci. L'identité sexuelle des personnes peut être toujours présente en arrière-plan des attentes sans être pour autant dans tous les contextes une catégorie de classement social. Il existe des situations où le critère de l'appartenance à un genre est supplanté par d'autres caractéristiques sociales ou même délibérément neutralisée⁶¹. La mention d'une différence n'implique pas nécessairement, en d'autres termes, que la différence soit explicitement constatée et socialement significative. Les études empiriques qui font porter leur attention non pas sur l'activation mais sur la neutralisation de la différence de genre se comptent au demeurant sur les doigts de la main⁶². La théorie constructiviste du genre part généralement de l'idée que le genre est présent et constitue un critère pertinent dans toutes les interactions⁶³. Tout acte et toute décision sont analysés et évalués en fonction de leur pertinence du point de vue du genre. A y regarder de plus près, cette hypothèse d'une pertinence systématique du critère de genre contredit les postulats de base de la théorie ethnométhodologique du genre. En effet, si l'appartenance à un genre est vraiment un « *achievement* »⁶⁴, on peut concevoir, du moins en théorie, la possibilité d'un *undoing gender*⁶⁵. L'*undoing gender* présuppose un effort de présentation aussi complexe que la mise en scène de l'appartenance à un genre et, comme cette dernière, il n'est en aucun cas neutre du point de vue du genre. Tandis que l'imbrication de la masculinité et de la professionnalité garantit d'une certaine façon automatiquement aux hommes une neutralité en termes de genre, la reconnaissance de la professionnalité représente, pour les femmes, un dosage difficile de *doing* et de *undoing gender*. Pour être acceptées comme des professionnels « normaux » – « sans considération de genre », pourrait-on dire – les femmes sont confrontées à l'obligation de minimiser la différence de genre sans la faire disparaître complètement. Si l'on prend au sérieux la thèse de la contextualisation, la question qui se pose dès lors est de savoir dans quelles conditions s'opèrent l'actualisation ou la neutralisation de la différence de genre.
- 22 Les frontières de genre ne sont cependant pas seulement tracées sur un mode symbolique et interactif : elles se constituent aussi par le biais de réglementations institutionnelles qui ne répondent pas explicitement aux objectifs d'une politique de genre mais peuvent produire un effet indirect de différenciation de genre (voir la première partie). Ces dernières années, c'est surtout Joan Acker qui a fait porter l'accent sur la « *sexuation* » des structures organisationnelles⁶⁶. Tandis que la sociologie des organisations traditionnelle part d'une image idéale de l'organisation formelle, qui n'est pas affectée par les caractéristiques individuelles de ses membres, des études récentes montrent que les structures d'organisation ont aussi un « genre »⁶⁷. La ségrégation professionnelle en fonction du genre ne passe pas seulement par des pratiques discriminatoires ou par une inégalité de conditions et de préférences pour les salariés et salariées ; elle s'opère également par le biais de structures d'organisation qui présupposent un « *disembodied worker doing the abstract job* »⁶⁸, mais sont, en pratique, adaptées à des employés masculins. Les réglementations structurelles, par exemple les règles d'ancienneté, qui instaurent en norme des parcours professionnels non interrompus, ou les normes de temps de travail, qui présupposent une disponibilité complète des salariés, sont en apparence neutres du point de vue du genre, mais ont

pour effet de contribuer à une différenciation en fonction du genre. A la différence des tracés de frontières dans le domaine des interactions qui ont été décrits plus haut, ces dispositions ne sont cependant pas directement dirigées contre un genre, mais plutôt contre certaines configurations biographiques : celles des personnes dont l'investissement professionnel est limité par des tâches de reproduction privées. D'un point de vue sociologique, l'incidence de la sexuation des structures devrait par conséquent moins être évaluée à partir d'une distinction entre deux catégories de sexe qu'entre deux configurations familiales. Compte tenu de la division du travail familial prédominante, ce sont de fait avant tout les femmes qui sont désavantagées par les normes du système professionnel (et par les exigences de disponibilité des institutions publiques, par exemple des écoles). Tandis que la famille représente pour les hommes une « institution de support » en parallèle du métier, elle rend difficile pour les femmes un modèle de participation poussée dans les deux domaines à la fois, dans la mesure où elle constitue une « structuration sans structure »⁶⁹ qui les place en porte-à-faux par rapport au marché du travail.

3. L'inégalité entre égaux : résultats empiriques

23 Les remarques présentées ci-dessus peuvent être résumées en trois arguments qui constituent la base théorique de l'enquête empirique dont les principaux résultats vont être présentés brièvement dans ce qui va suivre⁷⁰.

(1) Alors que la différence de genre a longtemps été garantie institutionnellement, elle doit aujourd'hui de plus en plus être produite et marquée symboliquement par des actions ciblées. C'est dans ce contexte que nous avons parlé d'une « désinstitutionnalisation » des rapports de genre.

(2) Cette désinstitutionnalisation conduit à une « contextualisation » de la différence de genre : en d'autres termes, le maintien de la différence devient de plus en plus un processus soumis à certaines conditions et tributaire de configurations spécifiques. Par suite, la question se pose de savoir dans quelles conditions la différence de genre représente un schéma d'ordre d'une importance centrale et dans quels contextes elle tend à se réduire.

(3) La différence de genre agit comme un facteur d'ordre à différents niveaux : en tant que composante structurelle des formations sociales, en tant que catégorie d'interprétation produisant un effet massif de réduction de la complexité et / ou en tant que pratique culturelle de différenciation. Ces trois niveaux ne doivent pas nécessairement se recouper. Ainsi, par exemple, on peut penser que dans certaines professions, la différence de genre représente un trait structurel essentiel mais joue seulement un rôle restreint au niveau des interprétations et des actions.

24 La thèse d'une contextualité de la différence de genre invite à adopter un modèle d'enquête dans lequel les contextes professionnels peuvent être systématiquement intégrés comme des variables. Un critère de comparaison majeur est le rapport numérique entre les sexes. Dans notre étude, nous avons analysé trois domaines professionnels qui diffèrent par leur taux de représentation des sexes : (1) l'informatique, un domaine d'activité dans lequel travaillent principalement des hommes ; (2) les métiers infirmiers, qui emploient principalement des femmes ; (3) les emplois qualifiés de gestion dans une société d'assurances, dans lesquels on observe une répartition relativement égale entre les sexes⁷¹. Pour réduire le nombre de

variables, nous avons choisi des métiers comparables en fonction d'autres critères : il s'agit dans les trois cas de professions du secteur tertiaire de niveau de qualification moyen⁷².

- 25 D'un point de vue méthodologique, l'enquête se fonde sur une observation (participante) dans trois grandes entreprises et sur 44 entretiens semi-directifs portant sur des biographies professionnelles⁷³. Dans chaque secteur professionnel, deux phases d'observation de deux à quatre semaines ont été menées dans différents secteurs de chaque entreprise, choisis en fonction de la répartition par genre et des domaines d'activité. L'observation à découvert, qui suivait une grille sommaire, s'est concentrée sur les interactions sur le lieu de travail et pendant les pauses, sur le déroulement du travail, mais aussi sur des symbolisations comme la tenue vestimentaire, la configuration de l'espace, etc. Elle a été à la base du choix des interviewés, qui s'est opéré selon le principe du *theoretical sampling* de Barney Glaser et Anselm Strauss⁷⁴. Les protocoles d'observation et les retranscriptions d'entretiens ont été analysés selon le *concept-indicator-model*. Des passages choisis d'entretiens ont été en outre interprétés au moyen d'une analyse séquentielle. La question posée dans cette recherche, celle des conditions du maintien de la différence de genre, conduit au demeurant inévitablement à une démarche circulaire : pour analyser les manifestations et les modes d'action de la différence de genre, il faut nécessairement commencer par établir une distinction entre ces derniers. Dans la mesure où il n'existe pas d'observation indépendante d'une théorie ou d'une culture, les chercheuses ne peuvent échapper à « l'optique dichotomique »⁷⁵ de la théorie quotidienne affirmant l'existence de deux sexes. L'attention s'est portée ensuite sur la manière dont les participant(e)s ont évoqué au cours de l'interaction l'assignation initiale à un genre ou réduit celle-ci à un « *seen but unnoticed feature* » de la situation⁷⁶. Le genre est posé comme un point de départ cognitif de l'interaction, en tant que « surschéma » culturel⁷⁷ qui permet la classification rapide et simple d'un interlocuteur. Dans quelle mesure il constitue un modèle d'orientation structurant les interactions concrètes, c'est ce qui doit être analysé dans chaque cas particulier par la reconstruction des interprétations et des actes des agents.

3.1. *Gender management* dans les professions associées à un genre

- 26 Comme on l'a montré dans la deuxième partie, le problème pratique qui se pose aux marginales et marginaux dans un métier atypique consiste à trouver un équilibre difficile entre *doing* et *undoing gender*. L'appartenance à un genre doit être soulignée ou minorée selon les situations et les contextes d'interaction, sans pour autant être jamais entièrement effacée. A la suite d'Erving Goffman, nous désignons cette approche flexible de l'appartenance à un genre sous le terme de *gender management*⁷⁸. En tant que processus interactif, dont le succès dépend du soutien apporté par l'environnement social, le *gender management* impose aux femmes d'autres exigences qu'aux hommes, et ne produit pas les mêmes effets dans les deux cas. Notre étude montre que, lorsqu'ils sont en minorité dans un cadre professionnel, les hommes ont en premier lieu l'obligation du *doing gender* – ils doivent apporter la preuve que, en dépit de leur faux métier, ils sont de « vrais » hommes –, alors que les femmes, confrontées à la même situation, doivent maîtriser un jeu de rôle complexe entre *doing* et *undoing gender*⁷⁹.
- 27 Bien qu'ils soient également visibles en tant que minorité dans leur profession, la problématique de perception qui en résulte se présente de manière fondamentalement

différente pour les infirmiers et pour les informaticiennes. Les infirmiers accentuent la différence de genre et la retournent à leur avantage avec le soutien des infirmières⁸⁰. La stratégie de distinction des infirmiers s'exerce dans deux directions : idéalisation de la masculinité et, dans le même temps, dévalorisation de la féminité, associée aux aspects négatifs du métier, qu'il s'agit de dépasser. Une illustration exemplaire de ce constat est le complexe de *l'homme cool*, cultivé aussi bien par les infirmiers que par les infirmières, symbole d'un nouveau modèle de professionnalisme dans le soin et expression d'une politique active et réussie de « masculinisation » des hommes. L'infirmier modèle moderne s'est affranchi du catalogue des vertus féminines et arbore désormais un profil « masculin » : il est calme, pragmatique, réfléchi, il garde le contrôle dans les situations difficiles, et il peut traiter « d'homme à homme » avec les médecins (c'est-à-dire d'égal à égal), il use de son autorité masculine pour ramener à la raison les patients perturbés ou récalcitrants et se sert de sa force physique pour remplir la fonction d'« élévateur » de l'équipe lorsqu'il faut soulever des charges lourdes. Dans le même temps, les infirmiers se créent des « niches masculines » dans des environnements féminins, par exemple la pause cigarette ou la sortie au bar entre hommes. De plus, les hommes sont nettement surreprésentés dans certaines spécialités, par exemple l'anesthésie et les soins opératoires⁸¹.

28 Pour les informaticiennes, la position minoritaire pose davantage de difficultés. Etant donné que le fait d'être une femme et le fait d'exercer cette profession continuent d'être perçus comme antagonistes, dans un métier dominé par les hommes, elles sont confrontées plus fréquemment et de façon plus contraignante, en tant que *tokens* masculins, à l'obligation diffuse de dissimuler le stigmate de leur appartenance à un genre si elles veulent être reconnues comme des représentantes compétentes de la profession. Une forme courante de *l'undoing gender* est la neutralisation de l'apparence physique : les informaticiennes – comme les chargées de gestion – cultivent une forme atténuée de féminité dans leur tenue vestimentaire et leur présentation (moins de maquillage et de bijoux, pas de vêtements moulants tels que les jupes courtes et serrées)⁸². Par ailleurs, beaucoup d'informaticiennes (les moins qualifiées surtout) évitent le contact avec leurs collègues femmes, ce qui contribue encore à faire oublier leur appartenance à la catégorie des « femmes ». Pour les infirmiers, en revanche, l'appartenance à un genre n'est qu'occasionnellement un problème – dans les situations où des parties intimes du corps deviennent un « objet de travail ». Ainsi, lorsqu'un infirmier cathétérise une patiente, il est contraint de se justifier de ne pas être du « bon » sexe : « Le plus souvent, je dis que je suis infirmier comme une infirmière, un peu un homme infirmière, pour montrer que je fais exactement le même métier et que pour moi, ça n'a rien d'extraordinaire ». Cette formule – « être un infirmier comme une infirmière » – présuppose une représentation du « bon » genre : le genre normal et donc le plus professionnel est féminin. L'infirmier doit invoquer résolument son rôle professionnel pour dissiper les doutes éventuels que lui-même et d'autres éprouvent quant à son activité. Ponctuellement, il doit nier son appartenance à un genre pour préserver son identité professionnelle⁸³.

29 Pour les informaticiennes, en revanche, la même stratégie – la mise en avant ponctuelle de la différence de genre – entraîne des conséquences négatives. Si elles ont recours à des stéréotypes de genre pour conquérir une niche dans un métier atypique ou pour redéfinir l'image du métier, elles s'enferment professionnellement dans une impasse peu prestigieuse et n'ont guère de chances d'ascension. Les compétences spécifiques associées à leur sexe qu'elles peuvent revendiquer elles-mêmes ou qui leur

sont attribuées (aisance langagière et relationnelle) n'ont guère de prestige par comparaison avec l'intelligence technique, la logique et la capacité d'abstraction, codifiées comme masculines. Bien entendu, on ne dit pas purement et simplement que les femmes ne sont pas faites pour l'informatique, mais elles sont renvoyées en marge par la « clause des 10 % »⁸⁴ : les femmes peuvent parfaitement être compétentes dans un métier d'hommes ; mais il leur manque toujours le petit plus décisif pour rencontrer vraiment le succès dans l'exercice de leur métier. « Un bon informaticien a une très bonne capacité d'abstraction, il peut traiter un problème de manière complètement abstraite » : c'est ainsi que des hommes interviewés schématisent le profil requis pour être un informaticien compétent. « D'après mon expérience, les femmes n'ont pas le même sens de l'abstraction que les hommes. Tout simplement parce qu'elles pensent de manière plus synthétique, plus globale ; ce mode de pensée leur permet peut-être moins d'appréhender quelque chose de très banal sur un mode simplement abstrait. »

- 30 Ce sont surtout les informaticiennes les moins qualifiées qui reprennent à leur compte ces typologies d'attributions de compétences en fonction du genre⁸⁵. Les femmes dotées d'une qualification plus élevée, qui sont généralement plus diplômées que leurs collègues hommes, ne sont pas aussi vulnérables face à ceux qui voient une contradiction entre le fait d'être une femme et le fait d'exercer ce métier. Au lieu de se conformer aux jugements de valeur dominants, elles abordent explicitement le problème du genre et le replacent dans un contexte politique en mettant en place des réseaux de femmes ou en remettant en question les mythes professionnels⁸⁶. Dans la mesure où leur compétence professionnelle est garantie par leur formation, elles peuvent se permettre d'appréhender leur rôle féminin sur un mode plus offensif.

3.2. « Mais nous sommes vraiment neutres ici » – la neutralité de genre et ses limites

- 31 Tandis que, dans les deux professions que nous avons évoquées, la différence de genre est un principe d'ordre fondamental, elle n'apparaît pas comme un modèle d'interprétation et d'action pertinent dans les domaines neutres en matière de genre. Par comparaison avec les métiers infirmiers et l'informatique, la gestion n'est pas associée à un genre spécifique. L'employé idéal dans ce secteur professionnel réunit, aux yeux des gestionnaires femmes et hommes, une rationalité à connotation masculine, des compétences de communication féminines et des vertus bureaucratiques neutres en termes de genre : cette activité requiert une capacité de pensée logique, du bon sens, de bonnes capacités d'imagination, de l'empathie, le goût des relations humaines, un sens tactique, de bonnes capacités d'expression, ainsi que de l'autonomie, de la ponctualité et de l'exactitude dans le travail. Aussi ce métier n'est-il revendiqué ni par les hommes ni par les femmes comme spécifiquement associé à leur genre⁸⁷. La neutralité en matière de genre est un modèle interprétatif si fortement ancré que la ségrégation horizontale et verticale qui peut être observée dans les bureaux n'est pas perçue voire niée. Dans la société d'assurances que nous avons étudiée, seul un bon quart du personnel spécialisé travaille dans des équipes où le nombre d'employés des deux sexes est équilibré. Mais l'inégalité de cette répartition est le plus souvent regardée comme un effet du hasard. « Nous sommes vraiment neutres ici » : c'est ainsi qu'un gestionnaire résume l'opinion courante. Quels facteurs rendent possible cette neutralité apparente ?

32 -Ouverture culturelle

L'une des raisons essentielles est que ce domaine d'activité n'est guère investi affectivement. La gestion est une profession sans qualité ou plutôt, ce n'est pas vraiment une profession mais un secteur du domaine commercial-administratif qui se différencie en fonction de la spécificité des entreprises. Ce secteur se définit avant tout négativement par tout ce que la gestion *n'est* manifestement pas : ce n'est pas du secrétariat, ce n'est pas une position de direction et elle ne fait pas partie des métiers de relations extérieures. Cette indéfinition, cette ouverture se retrouvent aussi dans le choix du métier, qui se fait le plus souvent négativement : on devient agent commercial parce qu'on ne se sent pas la « vocation » pour une activité particulière. Ce qui implique aussi que l'on n'ait pas besoin de remplir de conditions particulières ni d'avoir des intérêts spécifiques pour exercer ce métier (à la différence des métiers infirmiers ou de l'informatique). Cette activité ne requiert pas de compétence spécifique et peut pour cette raison même rester indéterminée en matière de genre.

33 -Délocalisation

La neutralisation de la gestion est rendue possible, en second lieu, par une délocalisation. Si la différence de genre passe au second plan dans la gestion, elle est d'autant plus réactivée à la frontière des domaines proches. C'est le cas, d'une part, du secrétariat, à connotations expressément féminines, et, d'autre part, des relations extérieures et des positions de direction, qui sont considérés comme des domaines masculins. Dans les relations extérieures, les « étalons de l'assurance » « sont au front », et doivent se mesurer de façon agressive avec les clients potentiels⁸⁸. Cette agressivité et cette dureté sont déniées aux femmes en vertu de la nature de leur sexe. Pour les positions de direction, le schéma de justification est autre : les dirigeants doivent être mobiles géographiquement et très flexibles du point de vue des horaires ; ils doivent pouvoir s'investir à long terme et sans interruption au-delà de la journée de travail normale. En d'autres termes, la différence est déplacée dans les métiers de gestion, mais elle n'est jamais loin et peut facilement être réactivée. De surcroît, elle est délocalisée dans la vie privée. Les gestionnaires hommes et femmes défendent de façon beaucoup plus prononcée que les employés des métiers infirmiers et de l'informatique une vision traditionnelle de la famille, qui assigne la sphère professionnelle à l'homme et la sphère familiale à la femme⁸⁹.

34 -Temporalisation

La neutralité de la gestion peut tenir, en troisième lieu, au fait que ce secteur ne constitue pour les hommes (du moins subjectivement) qu'une étape temporaire dans leur carrière professionnelle, alors qu'il représente souvent la fin du parcours pour les femmes. La forte mobilité individuelle des hommes contribue, en d'autres termes, à l'indéfinition apparente du point de vue du genre. La gestion est regardée par eux comme une étape d'un parcours qui va les conduire à des fonctions plus élevées et plus prestigieuses, les relations avec l'extérieur ou les positions dirigeantes, alors que, pour les femmes, elle représente déjà une première forme d'ascension par comparaison avec le secrétariat ou un travail de routine non qualifié. Les gestionnaires hommes n'ont pas d'intérêts à défendre – au contraire : les chances relativement favorables de mobilité dans le domaine du commerce tiennent historiquement et aujourd'hui encore à l'existence d'un contingent de femmes placé d'emblée hors de la concurrence⁹⁰. Avec la délocalisation de la différence de genre, cette temporalisation de la neutralité en matière de genre contribue à désamorcer le problème des menaces qui pèsent sur

l'identité masculine, alors qu'il se pose avec beaucoup plus d'acuité dans les métiers infirmiers⁹¹. Les métiers clairement masculins de relations avec l'extérieur ou de direction sont regardés par les gestionnaires hommes comme leur propre avenir. Ils peuvent ainsi considérer leur position professionnelle présente comme une phase nécessaire de leur carrière – et exécuter le même travail que des femmes sans perdre leur masculinité.

35 -Canalisation structurelle

Enfin, une autre raison pour laquelle un marquage actif de la différence n'est pas nécessaire dans les métiers de gestion est que les deux sexes sont déjà séparés par une frontière invisible. Des barrières structurelles instaurent un processus de ségrégation insidieux qui finit par inciter les hommes et les femmes partis du même point (c'est-à-dire dotés de la même formation) à s'engager dans des secteurs distincts. Pour les femmes, trois obstacles surtout sont difficiles à surmonter pour progresser : (1) la norme du temps plein continu, renforcée par la contrainte de suivre des formations continues à horaires intensifs ; (2) le fait d'être exclues des réseaux informels et des relations de promotion et (3) l'obligation, pour celles qui veulent travailler dans les relations extérieures, d'accepter la mobilité géographique et la flexibilité des horaires. Ces structures androcentriques ne sont cependant pas perçues comme telles. La ségrégation verticale est bien plutôt rapportée au fait que « les femmes ne veulent pas faire carrière », la raison invoquée étant leur « orientation vers la famille »⁹². Ce tropisme familial apparaît comme une donnée extra-professionnelle, dont l'entreprise doit tenir compte mais qui ne peut être influencée par elle. De fait, les obligations familiales existantes ou anticipées représentent le facteur crucial de la canalisation des employés sur les voies d'une ascension professionnelle ou d'une impasse. La différence de genre, reléguée à l'arrière-plan au niveau des interprétations et des actions, est ainsi en quelque sorte rétablie « dans le dos des agents » et, en apparence, sur la base de facteurs extra-professionnels⁹³.

4. Différence de genre et contexte

- 36 Pour les auteurs classiques de la sociologie, la différence de genre se présentait encore comme un principe d'ordre relativement simple. Depuis, la situation est devenue plus compliquée. De nos jours, la différence de genre n'est plus un principe d'ordre constant ; dans bien des cas, son importance est réduite en fonction de la spécificité d'une situation et médiatisée par des facteurs contextuels. On peut invoquer deux raisons majeures à l'appui de la thèse d'une « contingence contextuelle » de la différence de genre. (1) Dans le sillage de l'inclusion croissante des femmes, les rapports de genre ont tendu à se désinstitutionnaliser. Cette désinstitutionnalisation ne signifie pas que la différence de genre cesse d'être pertinente ; elle renvoie d'abord seulement à un déplacement de ses mécanismes de reproduction (voir la première partie). Les hommes et les femmes ne sont pas distingués en fonction de critères d'admission formels. Mais la différenciation de genre est produite activement et renforcée symboliquement ou instaurée par le biais de réglementations indirectes et au premier abord neutres d'un point de vue du genre. La préservation de la différence de genre est ainsi toujours davantage tributaire de conditions spécifiques à un contexte particulier. (2) Dans le sillage du processus social d'individualisation, les parcours biographiques et les situations de vie possibles des femmes se sont diversifiés et

tendent pour une part à se rapprocher de ceux des hommes. Par suite, l'importance de la différence de genre varie en fonction des phases de la vie et des situations de vie. En termes techniques : dès que des variables telles que le niveau de formation, l'âge, l'activité, etc. peuvent être contrôlées, l'appartenance à un genre n'apparaît plus dans tous les cas comme un facteur explicatif pertinent. La question se pose dès lors de savoir dans quelles conditions – dans quels contextes – le genre constitue encore un facteur pertinent ou, inversement, dans quels cas les différences sont déconstruites. La différence de genre peut se manifester à différents niveaux qui ne coïncident pas nécessairement entre eux. Il est tout à fait possible que le sexe soit un élément structurel important mais ne joue qu'un rôle modeste au niveau symbolique. La gestion en est un exemple.

- 37 Comme l'illustre le marché du travail, l'inclusion croissante des femmes (taux d'activité, égalisation des chances de formation) ne va pas de pair avec une déconstruction de la différenciation de genre : le marché du travail se partage toujours entre des métiers masculins et des métiers féminins, et même dans les cas où les deux sexes exécutent en principe le même travail, des frontières informelles sont fréquemment mises en place. Dans la recherche sur la ségrégation, on observe la tendance à expliquer la différenciation professionnelle par les intérêts des hommes à conserver le pouvoir : « *Men resist allowing women and men to work together as equals because doing so undermines differentiation and hence male dominance* »⁹⁴. Cette interprétation est cependant problématique à un double titre. D'une part, elle ignore les structures en se concentrant exclusivement, dans son argumentation, sur le niveau des acteurs et en présupposant que les hommes forment un sujet collectif dont les intérêts possèderaient une orientation homogène. L'importance des effets structurels⁹⁵, l'incidence des rapports de domination symbolique⁹⁶ et les effets interactifs non intentionnels⁹⁷ sont ainsi systématiquement ignorés⁹⁸.
- 38 D'un autre côté, la thèse de la domination masculine ignore la dimension contextuelle de la différence de genre. C'est la raison pour laquelle il est particulièrement intéressant d'étudier les cas où la différence de genre joue un rôle comparativement limité. Comme le montrent les résultats de notre étude, la différenciation de genre est tributaire de conditions spécifiques. Elle est présente dans les trois secteurs professionnels que nous avons étudiés, mais son actualisation est, premièrement, tributaire du genre des agents et, deuxièmement, ne se manifeste pas dans tous les secteurs professionnels au même degré ni au même niveau.
- 39 (1) Ni l'actualisation ni la neutralisation de la différence ne sont des processus sexuellement neutres du point de vue du genre. Dans les deux professions associées à un genre, les hommes sur lesquels a porté notre étude tendent à accentuer la différence de genre, aussi bien dans les cas où ils sont en minorité (infirmiers) que dans ceux où ils sont en majorité (informaticiens). Pour les infirmiers, la stylisation de la masculinité est paradoxalement une source de reconnaissance dans ce métier de femmes ; pour les informaticiens, le genre est au point de départ d'une politique de « fermeture sociale »⁹⁹. Les infirmières apportent leur soutien à la politique de différence des infirmiers dans l'espoir qu'une masculinisation du métier contribue à sa revalorisation. A l'inverse, le jeu de balancier entre *doing* et *undoing gender* auquel les informaticiennes se voient contraintes pour assurer leur intégration professionnelle conduit tout droit aux paradoxes d'action décrits par Rosabeth Kanter.

- 40 (2) Les secteurs professionnels sur lesquels a porté notre étude se distinguent en fonction du degré d'accentuation de la différence de genre et des niveaux où elle se manifeste. Dans les métiers infirmiers, le genre est un schéma central d'interprétation et d'action, alors que, au niveau structurel, les différences sont minimales (peu de division du travail informelle, pas de différences de salaire, flexibilité dans la réglementation du temps de travail, etc.). Dans la gestion, c'est exactement l'inverse : alors que la différence de genre ne joue guère de rôle au niveau symbolique, elle est très présente au niveau structurel. Etant donné que le schéma interprétatif de la neutralité en termes de genre – couplé à la croyance dans le principe méritocratique – fait qu'on manque de catégories pour reconnaître et désigner les processus de canalisation structurelle, ceux-ci sont sans doute particulièrement persistants. C'est dans l'informatique que l'insistance sur la différence de genre est la plus marquée : elle se manifeste à tous les niveaux.
- 41 Dans les secteurs professionnels que nous avons étudiés, les hommes et les femmes exécutent en principe le même travail, mais ces secteurs professionnels eux-mêmes se distinguent en fonction de leur composition par genre. Un rapport paritaire implique manifestement que les distinctions symboliques perdent de leur importance. Mais il n'implique pas nécessairement une égalisation au niveau structurel (voir l'exemple de la gestion)¹⁰⁰. Une composition par genre asymétrique va de pair, en revanche, avec une mise en avant comparativement forte de la distinction symbolique. Pour appréhender les facteurs contextuels qui sont responsables de ces variations, il faudrait réaliser des enquêtes fondées sur une variation et une comparaison systématiques de contextes professionnels différents. Dans notre propre enquête, il n'a pas été possible d'isoler les différents facteurs d'influence. Il faudrait pour cela des études comparatives plus larges, dans lesquelles les facteurs contextuels seraient relevés de manière systématique et mis en relation avec la différence de genre. Telle est, selon nous, la prochaine étape que devront nécessairement franchir les recherches sur la ségrégation.

BIBLIOGRAPHIE

Acker, J. (1989) : *Doing Comparable Worth: Gender, Class and Pay Equity*, Philadelphia : Temple University Press.

Acker, J. (1991) : *Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations*, in : Lorber, J. / Farrell, S. A. (éd.) : *The Social Construction of Gender*, Londres : Sage, p. 162-179.

Allmendinger, J. / Hackman, J. R. (1993) : « Akzeptanz oder Abwehr? Die Integration von Frauen in professionelle Organisationen », *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 45, p. 238-258.

Baethge M. / Oberbeck, H. (1986) : *Zukunft der Angestellten. Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung*, Francfort-sur-le-Main : Campus.

- Berger, P. A. (1987) : « Klassen und Klassifikationen. Zur neuen Unübersichtlichkeit in der soziologischen Ungleichheitsforschung », *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 39, p. 59-85.
- Blossfeld, H.-P (1984) : « Die Entwicklung der qualifikationsspezifischen Verdienstrelationen von Berufsanfängern zwischen 1970 und 1982 », *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 36, p. 293-322.
- Bourdieu, P. (1997) : « Die männliche Herrschaft », in : Dölling, I. / Kraus, B. (éd.) : *Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis*, Francfort-sur-le-Main : Suhrkamp, p. 153-218.
- Bundesamt für Statistik (1993) : *Eidgenössische Volkszählung 1990*, t. 3 : Erwerbsleben, Berne.
- Bundesamt für Statistik (1997) : *Auf dem Weg zur Gleichstellung? Aktualisierung der zentralen Indikatoren*, Berne.
- Butler, J. (1991): *Das Unbehagen der Geschlechter*, Francfort-sur-le-Main : Suhrkamp.
- Charles, M. (1987) : « Geschlechterspezifische Arbeitsmarkt-Segregation in der Schweiz », *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 13, p. 1-27.
- Charles, M. (1992) : « Cross-National Variation in Occupational Sex Segregation », *American Sociological Review*, 57, p. 483-502.
- Charles, M. (1995) : *Berufliche Gleichstellung – ein Mythos*, éd. Par Bundesamt für Statistik, Berne.
- Charles, M. / Buchmann, M. (1994) : « Assessing Micro-Level Explanations of Occupational Sex Segregation: Human-Capital Development and Labor Market Opportunities in Switzerland », *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 20, p. 595-620.
- Chow, E. N.-L. / Wilkinson, D. / Baca Zinn, M. (éd.) (1996) : *Race, Class and Gender. Common Bonds, Different Voices*, Londres: Sage.
- Cockburn, C. (1988) : *Die Herrschaftsmaschine. Geschlechterverhältnisse und technisches Know-how*, Berlin / Hambourg : Argument.
- Collinson, D. / Knights, D. / Collinson, M. (1990) : *Managing to Discriminate*, Londres : Routledge.
- Connell, R. W. (1987) : *Gender and Power*, Stanford : Stanford University Press.
- Crompton, R. / Jones, G. (1984) : *White-Collar Proletariat. Deskilling and Gender in Clerical Work*, Londres : Macmillan.
- Cyba, E. (1993) : Überlegungen zu einer Theorie geschlechtsspezifischer Ungleichheiten, in: Frerichs, P. / Steinrücke, M. (éd.) : *Soziale Ungleichheit und Geschlechterverhältnisse*, Opladen : Leske und Budrich, p. 33-49.
- Dellinger, K. / Williams, C. L. (1997) : « Makeup at Work. Negotiating Appearance Rules in the Workplace », *Gender & Society*, 11, p. 151-177.
- Diekmann, A. / Engelhardt, H. (1996) : « Einkommen und Erwerbstätigkeit von Frauen », in: Honegger, C. et al. (éd.) : *Gesellschaften im Umbau. Identitäten, Konflikte, Differenzen*, Zurich : Seismo, p. 313-320.
- DiMaggio, P. J. / Powell, W. W. (1991) : « Introduction », in: Powell, W.W. / DiMaggio, P. J. (éd.) : *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago: Chicago University Press, p. 1-40.
- Durkheim, E. (1988 [1893]): *Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften*, Francfort-sur-le-Main : Suhrkamp.

- Flöge, L. / Merrill, D. M. (1986) : « Tokenism Reconsidered: Male Nurses and Female Physicians in a Hospital Setting », *Social Forces*, 64, p. 925-947.
- Frerichs, P. (1997) : *Klasse und Geschlecht*, Opladen : Leske und Budrich.
- Garfinkel, H. (1987 [1967]) : *Studies in Ethnomethodology*, Cambridge : Polity Press.
- Geissler, B. / Oechsle, M. (1994) : « Lebensplanung als Konstruktion: Biographische Dilemmata und Lebenslauf-Entwürfe junger Frauen », in : Beck, U. / Beck-Gernsheim, E. (éd.) : *Riskante Freiheiten*, Francfort-sur-le-Main : Suhrkamp, p. 139-167.
- Gerson, J. / Peiss, K. (1985) : « Boundaries, Negotiation, Consciousness: Reconceptualizing Gender Relations », *Social Problems*, 32, p. 317-331.
- Gildemeister, R. / Wetterer, A. (1992) : « Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung », in : Knapp, G.-A. / Wetterer, A. (éd.) : *Traditionen. Brüche. Entwicklungen feministischer Theorie*, Fribourg : Kore, p. 201-254.
- Goffman, E. (1959) : *The Presentation of Self in Everyday Life*, New York : Doubleday Anchor.
- Goffman, E. (1963) : *Stigma. Notes on the Management of Spoiled Identity*, Englewood Cliffs : Prentice Hall.
- Goffman, E. (1981 [1976]) : « Darstellung der Geschlechter », in : id. : *Geschlecht und Werbung*, Francfort-sur-le-Main : Campus, p. 7-44.
- Goffman, E. (1977) : « The Arrangement between the Sexes », *Theory and Society*, 4, p. 301-333.
- Gottschall, K. (1997) : « Zum Erkenntnispotential sozialkonstruktivistischer Perspektiven für die Analyse von sozialer Ungleichheit und Geschlecht », in : Hradil, S. (éd.) : *Differenz und Integration. Die Zukunft moderner Gesellschaften*, Francfort-sur-le-Main : Campus, p. 479-496.
- Gutek, B. A. / Cohen, A. G. (1992) : « Sex Ratios, Sex Role Spillover, and Sex at Work: A Comparison of Men's and Women's Experiences », in : Mills, A. J. / Tancred, P. (éd.) : *Gendering Organizational Analysis*, Londres : Sage, p. 133-150.
- Hagemann-White, C. (1988) : « Wir werden nicht zweigeschlechtlich geboren ... », in : Hagemann-White, C. / Rerrich, M. S. (éd.) : *FrauenMännerBilder. Männer und Männlichkeit in der feministischen Tradition*, Bielefeld : Kleine, p. 224-235.
- Hausen, K. (1976) : « Die Polarisierung der "Geschlechtscharaktere" – eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben », in : Conze, W. (éd.) : *Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas*, Stuttgart : Klett, p. 363-393.
- Hawkesworth, M. (1997) : « Confounding Gender », *Signs*, 22, p. 649-684.
- Heintz, B. / Nadai, E. / Fischer, R. / Ummel, H. (1997) : *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*, Francfort-sur-le-Main : Campus.
- Higginbotham, E. / Romero, M. (1997) : *Women and Work. Exploring Race, Ethnicity, and Class*, Londres : Sage.
- Hirschauer, S. (1989) : « Die interaktive Konstruktion von Geschlechtszugehörigkeit », *Zeitschrift für Soziologie*, 18, p. 100-118.
- Hirschauer, S. (1994) : « Die soziale Fortpflanzung der Zweigeschlechtlichkeit », *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 46, p. 668-692.

- Hitzler, R. (1992) : « Der Goffmensch. Überlegungen zu einer dramatischen Anthropologie », *Soziale Welt*, 43, p. 449-461.
- Hochschild, A. R. (1983) : *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, Berkeley : University of California Press.
- Honegger, C. (1991) : *Die Ordnung der Geschlechter. Die Wissenschaften vom Menschen und das Weib*, Francfort-sur-le-Main : Campus.
- Hradil, S. (1987) : *Sozialstrukturanalyse in einer fortgeschrittenen Gesellschaft. Von Klassen und Schichten zu Lagen und Milieus*, Opladen : Leske und Budrich.
- Hradil, S. (1997) : « Soziale Ungleichheiten, Milieus und Lebensstile in den Ländern der Europäischen Union », in : Hradil, S. / Immerfall, S. (éd.) : *Die westeuropäischen Gesellschaften im Vergleich*, Opladen : Leske und Budrich, p. 475-520.
- Jacobs, J. A. (1989a) : « Long-Term Trends in Occupational Segregation by Sex », *American Journal of Sociology*, 95, p. 160-173.
- Jacobs, J. A. (1989b) : *Revolving Doors: Sex Segregation and Women's Career*, Stanford : Stanford University Press.
- Jacobs, J. A. / Lim, S. T. (1995) : « Trends in Occupational and Industrial Sex Segregation in 56 Countries 1960-1980 », in : Jacobs, J. A. (éd.) : *Gender Inequality at Work*, Londres : Sage, p. 259-293.
- Jacobs, J. A. / Steinberg, R. J. (1990) : « Compensating Differentials and the Male-Female Wage Gap: Evidence from the New York State Comparable Worth Study », *Social Forces*, 69, p. 439-468.
- Jepperson, R. L. (1991) : « Institutions, Institutional Effects, and Institutionalism », in : Powell, W. W. / DiMaggio, P. J. (éd.) : *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago : Chicago University Press, p. 143-163.
- Joas, H. (1992) : *Die Kreativität des Handelns*, Francfort-sur-le-Main : Suhrkamp.
- Kanter, R. M. (1977) : *Men and Women of the Corporation*, New York : Basic Books.
- Knapp, G.-A. (1995) : « Unterschiede machen: Zur Sozialpsychologie der Hierarchisierung im Geschlechterverhältnis », in : Becker-Schmidt, R. / Knapp, G.-A. (éd.) : *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*, Francfort-sur-le-Main : Campus, p. 163-194.
- Krais, B. (1993) : « Geschlechterverhältnis und symbolische Gewalt », in : Gebauer, G. / Wulf, C. (éd.) : *Praxis und Ästhetik. Neue Perspektiven im Denken Pierre Bourdieus*, Francfort-sur-le-Main : Suhrkamp, p. 208-250.
- Kreckel, R. (1992) : *Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit*, Francfort-sur-le-Main : Campus.
- Krüger, H. (1995a) : « Prozessuale Ungleichheit. Geschlecht und Institutionenverknüpfung im Lebenslauf », in : Berger, P.A. / Sopp, P. (éd.) : *Sozialstruktur und Lebenslauf*, Opladen : Leske und Budrich, p. 133-154.
- Krüger, H. (1995b) : « Dominanzen im Geschlechterverhältnis: Zur Institutionalisierung von Lebensläufen », in : Becker-Schmidt, R. / Knapp, G.-A. (éd.) : *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*, Francfort-sur-le-Main : Campus, p. 195-219.
- Krüger, H. (1997) : « Gendersensible Chancenforschung », *ISO-Informationen*, 8, p. 17-24.
- Lamont, M. (1992) : *Money, Morals and Manners. The Culture of the French and the American Upper-Middle Class*, Chicago : Chicago University Press.

- Laqueur, T. (1992): *Auf den Leib geschrieben. Die Inszenierung der Geschlechter von der Antike bis Freud*, Francfort-sur-le-Main : Campus.
- Laws, J. L. (1975) : « The Psychology of Tokenism: an Analysis », *Sex Roles*, 1, p. 51-67.
- Lehmann, J. M. (1991) : « Durkheims's Women: His Theory of the Structures and Functions of Sexuality », *Current Perspectives in Social Theory*, 11, p. 141-167.
- Leidner, R. (1991) : « Serving Hamburgers and Selling Insurances: Gender, Work and Identity in Interactive Service Jobs », *Gender & Society*, 5, p. 154-177.
- Levy, R. / Joye, D. / Guye, O. / Kaufmann, V. (1997) : *Tous Egaux. De la stratification aux representations*, Zurich : Seismo.
- Luhmann, N. (1988) : « Arbeitsteilung und Moral. Durkheims Theorie », in : Durkheim, E. : *Über soziale Arbeitsteilung*, Francfort-sur-le-Main : Suhrkamp, p. 19-38.
- Luhmann, N. (1993) : « Gesellschaftliche Struktur und semantische Tradition », in : Ders. : *Gesellschaftsstruktur und Semantik*, t. 1, Francfort-sur-le-Main : Suhrkamp, p. 9-71.
- Luhmann, N. (1995) : « Inklusion und Exklusion », in : Ders. : *Soziologische Aufklärung*, t. 6, Opladen : Westdeutscher Verlag, p. 237-264.
- Luhmann, N. (1997) : *Die Gesellschaft der Gesellschaft*, Francfort-sur-le-Main : Suhrkamp.
- Maruani, M. (1997) : « Die gewöhnliche Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt », in : Dölling, I. / Kraus, B. (éd.) : *Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis*, Francfort-sur-le-Main : Suhrkamp, p. 48-72.
- Maruani, M. / Nicole-Drancourt, C. (1989) : *Au labeur des dames. Métiers masculins, emplois féminins*, Paris : Syros.
- Mills, A. J. / Tancred, R. (éd.) (1992) : *Gendering Organizational Analysis*, Londres : Sage.
- Müller, U. (1993) : « Sexualität, Organisation und Kontrolle », in : Aulenbacher, B. / Goldmann, M. (éd.) : *Transformationen im Geschlechterverhältnis*, Francfort-sur-le-Main : Campus, p. 97-114.
- Müller, W. / Steinmann, S. / Schneider, R. (1997) : « Bildung in Europa », in : Hradil, S. / Immerfall, S. (éd.) : *Die westeuropäischen Gesellschaften im Vergleich*, Opladen : Leske und Budrich, p. 177-245.
- Nassehi, A. (1997) : « Inklusion, Exklusion-Integration, Desintegration. Die Theorie funktionaler Differenzierung und die Desintegrationsthese », in : Heitmeyer, W. (éd.) : *Was hält die Gesellschaft zusammen?*, Francfort-sur-le-Main : Campus, p. 113-148.
- Nedelmann, B. (1995) : « Gegensätze und Dynamik politischer Institutionen », in : Nedelmann, B. (éd.) : *Politische Institutionen in Wandel (Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 35)*, Opladen : Westdeutscher Verlag, p. 15-40.
- Nedelmann, B. (1997) : « Die Entinstitutionalisierung des Wohlfahrtsstaates und Konfliktentstehung – der Fall des Lohnfortzahlungsgesetzes », in : König, T. / Rieger, E. / Schmitt, H. (éd.) : *Europäische Institutionenpolitik*, Francfort-sur-le-Main : Campus, p. 99-119.
- Neidhardt, F. / Rucht, D. (1993) : « Auf dem Weg in die Bewegungsgesellschaft? Über die Stabilisierbarkeit sozialer Bewegungen », *Soziale Welt*, 44, p. 305-326.
- Ostner, I. (1991) : « “Weibliches Arbeitsvermögen” und soziale Differenzierung », *Leviathan*, 19, p. 192-207.

- Padavic, I. (1991) : « The Re-Creation of Gender in a Male Workplace », *Symbolic Interaction*, 14, p. 279-294.
- Parkin, F. (1983) : « Strategien sozialer Schließung und Klassenbildung », in : Kreckel, R. (éd.) : *Soziale Ungleichheiten (Soziale Welt, Sonderband 2)*, Göttingen: Schwartz, p. 121-135.
- Pasero, U. (1995) : « Dethematisierung von Geschlecht », in : Pasero, U. / Braun, F. (éd.) : *Konstruktion von Geschlecht*, Pfaffenweiler : Centaurus, p. 50-66.
- Pfau-Effinger, B. (1996) : « Analyse internationaler Differenzen in der Erwerbsbeteiligung von Frauen », *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 48, p. 462-492.
- Pringle, R. (1997) : « Feminist Theory and the World of the Social », *Current Sociology*, 45, p. 75-89.
- Reskin, B. F. (1988) : « Bringing the Men Back In. Sex Differentiation and the Devaluation of Women's Work », *Gender & Society*, 2, p. 58-81.
- Ridgeway, C. L. (1997) : « Interaction and the Conservation of Gender Inequality: Considering Employment », *American Sociological Review*, 62, p. 218-235.
- Schimank, U. (1985) : « Der mangelnde Akteurbezug systemtheoretischer Erklärungen gesellschaftlicher Differenzierung – Ein Diskussionsvorschlag », *Zeitschrift für Soziologie*, 14, p. 421-434.
- Schimank, U. (1996) : *Theorien gesellschaftlicher Differenzierung*, Opladen : Leske und Budrich.
- Schömann, K. / Hannan, M. T. / Blossfeld, H.-P. (1991) : « Die Bedeutung von Bildung und Arbeitsmarktsegmenten für die Arbeitseinkommen von Frauen und Männern », in : Mayer, K. U. / Allmendinger, J. / Huinink, J. (éd.) : *Vom Regen in die Traufe. Frauen zwischen Beruf und Familie*, Francfort-sur-le-Main : Campus, p. 163-184.
- Simmel, G. (1985 [1890]) : « Zur Psychologie der Frauen », in : Ders. : *Schriften zur Philosophie und Soziologie der Geschlechter*, éd. par H.-J. Dahme / K. C. Köhnke, Francfort-sur-le-Main : Suhrkamp, p. 27-59.
- Simmel, G. (1985 [1902]) : « Weibliche Kultur », in : Ders. : *Schriften zur Philosophie und Soziologie der Geschlechter*, éd. par H.-J. Dahme / K. C. Köhnke, Francfort-sur-le-Main : Suhrkamp, p. 159-176.
- Simmel, G. (1985 [1911]) : « Das Relative und das Absolute im Geschlechter-Problem », in : Ders. : *Schriften zur Philosophie und Soziologie der Geschlechter*, éd. par H.-J. Dahme / K. C. Köhnke, Francfort-sur-le-Main : Suhrkamp, p. 200-223.
- Simmel, G. (1992 [1908]) : *Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung*, Francfort-sur-le-Main : Suhrkamp.
- South, S. J. / Bonjean, C. M. / Markham, W. T. / Corder, J. (1982) : « Social Structure and Intergroup Interaction: Men and Women of the Federal Bureaucracy », *American Sociological Review*, 47, p. 587-599.
- Strauss, A. L. (1994) : *Grundlagen qualitativer Sozialforschung*, Munich: Fink.
- Teubner, U. (1993) : « Geschlecht und Wissenschaft. Geschlechterhierarchie und/oder Geschlechterdifferenz », *InfoTech*, 5, p. 19-22.
- Thorne, B. (1993) : *Gender Play. Girls and Boys in School*, New Brunswick : Rutgers University Press.
- Tölke, A. (1989) : *Lebensverläufe von Frauen. Familiäre Ereignisse, Ausbildungs- und Erwerbsverhalten*, Weinheim / Munich : Juventa.

- Tyrell, H. (1986) : « Geschlechtliche Differenzierung und Geschlechterklassifikation », *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 38, p 450-489.
- Tyrell, H. (1989) : « Überlegungen zur Universalität geschlechtlicher Differenzierung », in : Martin, J. / Zoepffel, R. (éd.) : *Aufgaben, Rollen und Räume von Frau und Mann*, t. 1, Fribourg / Munich : Alber, p. 37-78.
- Wagner, G. (1993) : « Über sexuelle Arbeitsteilung », *Berliner Journal für Soziologie*, 4, p. 169-186.
- Wagner, P. (1993) : « Die Soziologie der Genese sozialer Institutionen – Theoretische Perspektiven der “neuen Sozialwissenschaften” in Frankreich », *Zeitschrift für Soziologie*, 22, p. 464-476.
- Walby, S. (1986) : *Patriarchy at Work: Patriarchal and Capitalist Relations in Employment*, Minneapolis : University of Minnesota Press.
- West, C. / Fenstermaker, S. (1995) : « Doing Difference », *Gender & Society*, 9, p. 8-37.
- West, C. / Zimmermann, D. H. (1991) : « Doing Gender », in : Lorber, J. / Farrell, S.A. (éd.) : *The Social Construction of Gender*, Londres : Sage, p. 13-37.
- Wetterer, A. (éd.) (1992) : *Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen*, Francfort-sur-le-Main : Campus.
- Wetterer, A. (1995) : « Dekonstruktion und Alltagshandeln. Die (möglichen) Grenzen der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit », in : Ders. (éd.) : *Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen*, Francfort-sur-le-Main : Campus, p. 223-246.
- Wharton, A. S. (1991) : « Structure and Agency in Socialist-Feminist Theory », *Gender & Society*, 5, p. 373-389.
- Wharton, A. S. / Baron, J. A. (1987) : « So Happy Together? The Impact of Gender Segregation on Men at Work », *American Sociological Review*, 52, p. 574-587.
- Willhardt, R. (1996) : *Elektreusen und Azubinen: Mädchen in industrieelektronischen Ausbildungberufen*, dissertation, université Bielefeld.
- Williams, C. L. (1989) : *Gender Differences at Work: Women and Men in Nontraditional Occupations*, Berkeley : University of California Press.
- Williams, C. L. (1992) : « The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the “Female” Professions », *Social Problems*, 39, p. 253-267.
- Williams, S. L. / Villemez, W. J. (1993) : « Seekers and Finders », in : Williams, C. L. (éd.) : *Doing Women’s Work*. *Men in Nontraditional Occupations*, Londres : Sage, p. 64-90.
- Wobbe, T. (1997) : *Wahlverwandtschaften. Die Soziologie und die Frauen auf dem Weg zur Wissenschaft*, Francfort-sur-le-Main : Campus.
- Wright, E. O. / Baxter, J. / Birkelund, G. E. (1995) : « The Gender Gap in Workplace Authority: A Cross National Study », *American Sociological Review*, 60, p. 407-435.
- Yoder, J. D. (1991) : « Rethinking Tokenism: Looking Beyond Numbers », *Gender & Society*, 5, p. 178-192.

NOTES

1. Lamont (1992), p. 9.

2. Durkheim (1988 [1893]), p. 61. A la différence d'autres auteurs de son temps, qui abordaient de prime abord la notion de division du travail dans une perspective économique, Durkheim propose une définition plus abstraite de celle-ci comme « altérité » ou « différence » impliquant une complémentarité (pour plus de détails sur ce point, voir Luhmann [1988] et Wagner [1993]).
3. Durkheim regarde la division du travail en fonction du sexe comme le résultat d'un processus historique. Dans les sociétés simples, selon lui, les deux sexes ne sont guère différenciés corporellement et socialement. Ce n'est qu'au fil de l'évolution sociale qu'ils en viennent à se distinguer physiquement et socialement. Dotés de corps distincts – bien dans l'esprit de son temps, Durkheim fait avant tout le constat de cette différence à partir du cerveau – les deux sexes effectuent des tâches distinctes et créent ainsi les conditions préalables à la genèse du mariage comme communauté solidaire fondée sur la différence. Sur la théorie des sexes de Durkheim, voir aussi Lehmann (1991).
4. Voir notamment Simmel (1992 [1908]), p. 456 sq.
5. Sur le lien entre la théorie de la différenciation de Simmel et sa manière de traiter la question des sexes, voir Wobbe (1997), en particulier le chapitre I.
6. Simmel (1985 [1890]).
7. Simmel (1985 [1902]) et (1985 [1911]).
8. Durkheim et Simmel partent tout deux de l'idée d'une infériorité intellectuelle de la femme. Alors que Durkheim rapporte celle-ci en dernière instance à des causes physiologiques, Simmel renvoie aux conditions de vie différentes des hommes et des femmes et développe ainsi une perspective d'orientation plus nettement sociologique. La réduction de l'espace de vie des femmes au domaine de la famille, qui demeure socialement peu différencié, explique selon Simmel les « caractères essentiels » typiquement féminins : enfermement dans le concret, émotivité, désintérêt pour la politique, primat des mœurs sur les principes de droit abstraits, etc.
9. Simmel (1992 [1908]), p. 500.
10. Hausen (1976).
11. A l'exception remarquable de Hartmann Tyrell (1986, 1989).
12. Voir la synthèse de Schimank (1996) et Luhmann (1994), chapitre 4. Nous nous référons essentiellement ici à la variante de la théorie de la différenciation développée par la théorie des systèmes, qui a rencontré un écho important dans la sociologie germanophone.
13. Luhmann (1993), p. 31. La thèse de l'inclusion doit être différenciée en fonction des spécificités de sexe. Tandis que le droit de participation à tous les domaines fonctionnels a été reconnu aux hommes, il est vrai à des rythmes différents selon les couches sociales concernées – donnant ainsi une réalité à ce que Simmel appelait « l'imbrication des sphères sociales » – les femmes furent encore exclues durant une bonne partie du XXe siècle du principe d'intégration universelle et leurs possibilités de participation restèrent en grande partie limitées à un seul système fonctionnel, la famille.
14. Voir notamment Luhmann (1995), p. 249 sq.
15. Voir notamment aussi Nassehi (1997), p. 140 sq.
16. Pasero (1995).
17. Nous prenons appui sur la notion relativement large d'institution qui est celle de la sociologie « néo-institutionnaliste ». Par « institutions », nous entendons des modèles de comportement standardisés et relativement stables, qui englobent des phénomènes sociaux aussi hétérogènes que le mariage, le système des partis, les rituels de salutation, les programmes d'enseignement ou les procédures de vote (pour une synthèse, voir DiMaggio / Powell [1991]). La nouvelle théorie des institutions met l'accent sur les mécanismes de reproduction de celles-ci (voir notamment Jepperson [1991]), établit un pont avec la théorie de l'action et différencie en même temps les formes d'action – action habituéisée (« *enacting* ») dans le cas de forte institutionnalisation, action ciblée (« *acting* ») dans les cas de faible institutionnalisation.
18. Pour plus de détails, voir Nedelmann (1995, 1997).

19. Schimank (1985).

20. Joas (1992), p. 336 sq.

21. Afin de prévenir des malentendus : les institutions sont reproduites au niveau des pratiques sociales y compris dans les cas de forte institutionnalisation ; le caractère routinier et la moindre contingence des actions qui leur sont alors attachés permettent cependant d'analyser les faits sociaux sans faire référence au niveau de l'action. C'est ce qui n'est plus possible, précisément, dans le cas des processus de désinstitutionnalisation (sur ce point, voir aussi P. Wagner [1993]). Si l'on admet que les processus de désinstitutionnalisation ne s'observent pas seulement dans les rapports de genre, ce n'est donc pas un hasard si, au cours des deux dernières décennies, les théories qui postulent un fondement microsociologique de macrophénomènes ont gagné du terrain. Le néo-institutionnalisme sociologique en est un excellent exemple. Au niveau théorique, Anthony Giddens et Pierre Bourdieu sont les représentants les plus éminents de cette double perspective : la structure et l'action, le micro et le macro ne sont pas regardés comme antithétiques, mais comme associés dans une relation de constitution mutuelle.

22. Voir notamment Higginbotham / Romero (1997) ; Chow et al. (1996) ; West / Fenstermaker (1995).

23. Voir par exemple Lenz (1996).

24. Berger (1987). Alors que les interférences entre classe et sexe demeurent un problème théorique non résolu (et qui n'a guère fait l'objet de travaux empiriques), il en va de même *a fortiori* pour les relations entre sexe et « situation de vie » ou « milieu ». Dans le sillage du débat autour de l'individualisation, les recherches sur les inégalités ont tendu à relativiser l'importance du modèle des classes et des couches sociales et à découvrir, dans le même temps, de « nouvelles » inégalités sociales, dont l'inégalité de genre fait partie. On en est ainsi arrivé à une situation paradoxale : le genre a été découvert comme une dimension de l'inégalité au moment même où la catégorie de la classe ou de la couche sociale a perdu de son importance dans les recherches sur les inégalités. Les concepts de « situation sociale » et de « milieu » (cf. Hradil [1987]) ont pour une large part supplanté la notion classique de couche sociale. Aussi, par la suite, au lieu de se concentrer sur les inégalités verticales, a-t-on commencé à s'intéresser à la multiplicité « horizontale » des situations de vie. Bien que certaines approches cherchent à mieux articuler recherches sur les inégalités et recherches sur le genre (voir notamment Cyba [1993] ; Frerichs [1997] ; Kreckel [1992] ; Krüger [1995a]), une « approche sensible au genre dans la recherche sur les inégalités » (Krüger [1997]) reste encore à construire.

25. Voir notamment Geissler / Oechsle (1994) ; Ostner (1991) ; Tölke (1989).

26. L'étude de Hawkesworth (1997) en fournit une illustration exemplaire. Elle met en garde contre l'usage irréflecti de la différence de genre comme facteur explicatif, mais cette critique n'est pas contextualisée ni rapportée aux changements factuels qui sont intervenus dans les rapports de genre. Pringle (1997) a proposé des pistes stimulantes pour vérifier empiriquement la thèse d'une contingence contextuelle de la différence de genre.

27. Le « blocage de réception » déploré par Gildemeister / Wetterer (1992) à l'égard de la théorie constructiviste du genre s'est aujourd'hui renversé en son contraire : les analyses macrosociologiques et quantitatives sont devenues marginales et, le cas échéant, ont migré vers les analyses des structures sociales, qui abordent la question des inégalités de genre sur la base d'autres approches théoriques – qui, le plus souvent, n'entretiennent pas de lien direct avec la théorie du genre.

28. Une critique analogue a été formulée par Gottschall (1997).

29. Tyrell (1986).

30. Cf. Honegger (1991) ; Laqueur (1992).

31. Les débuts de la recherche ethnométhodologique sur les transsexuels remontent à Harold Garfinkel et à sa fameuse étude sur Agnès (1987 [1967]). En Allemagne, les recherches ethnométhodologiques sur le genre n'ont été reçues que beaucoup plus tard (cf. Hagemann-

White [1988]). Stefan Hirschauer (1989) a apporté une contribution majeure à cette réception avec son étude empirique sur la transsexualité.

32. Candace West et Don Zimmerman (1991).

33. Erving Goffman (1981 [1976] ; 1977) a décrit en détail, dans ses analyses microsociologiques de la « représentation des sexes », avec quelle méticulosité et quel raffinement la différence est accentuée et la séparation sociale des sexes maintenue.

34. Hradil (1997), p. 488 ; Müller et al. (1997), p. 213 sq. ; Pfau-Effinger (1996). L'alignement des niveaux de formation est au demeurant contrecarré par une ségrégation marquée dans les parcours et les contenus académiques.

35. Maruani (1997).

36. Jacobs (1989) ; Charles (1995).

37. Diekmann / Engelhardt (1996) ; Blossfeld (1984) ; Jacobs / Steinberg (1990) ; Schömann et al. (1991).

38. Charles (1992).

39. Charles (1995).

40. Charles (1987).

41. Levy et al. (1997).

42. Bundesamt für Statistik [Bureau fédéral de la Statistique] (1997).

43. Diekmann / Engelhardt (1996).

44. Charles / Buchmann (1994) ; Jacobs (1989b).

45. Pour un panorama de l'état de la recherche, voir Heintz et al. (1997), chapitre I.

46. Charles (1992) ; Jacobs / Lim (1995) ; Wright et al. (1995).

47. Allmendinger / Hackman (1993) ; Gerson / Peiss (1985) ; Wetterer (1992) ; Wharton / Baron (1987).

48. Kanter (1977) ; voir aussi Laws (1975).

49. Simmel (1992 [1908]), p. 63 sq.

50. Laws (1975).

51. Kanter n'évoque qu'en passant l'exemple d'infirmiers dont le « *master status* » masculin est plus élevé que leur statut professionnel et pour lesquels s'opère, par conséquent, un « *status levelling* » vers le haut : on les prend souvent pour des médecins (Kanter [1977], p. 232). Son interprétation de ce constat consiste à relever que les hommes se sont vus attribuer en apparence une position plus élevée mais n'en demeurent pas moins enfermés dans leur rôle de *token* (*Ibid.*, p. 341).

52. Allmendinger / Hackman (1993) ; South et al. (1982) ; Wharton / Baron (1987).

53. Floge, Merrill (1986) ; Williams (1989) ; Yoder (1991).

54. Voir notamment Acker (1991) ; Cockburn (1988) ; Collinson et al. (1990) ; Padavic (1991) ; Reskin (1988).

55. Knapp (1995).

56. Voir aussi les conclusions analogues de Connell (1987).

57. Pour un exemple particulièrement significatif, voir Maruani / Nicole-Drancourt (1989).

58. Voir notamment Gutek / Cohen (1992).

59. Leidner (1991).

60. Sur ce type de professionnalisation de la présentation sexuelle, voir l'étude de Hochschild (1983) sur les « *flight attendants* ». Le soin des malades et le travail domestique sont en revanche l'exemple de domaines d'activité où le script du genre ne fait pas l'objet d'une formulation explicite mais est intégré dans le travail comme un sous-texte implicite.

61. Hirschauer (1994), p. 676 sq.

62. Cf. Heintz et al. (1997) ; Thorne (1993) ; Willhardt (1996).

63. West / Zimmerman (1991).

64. Garfinkel (1987 [1967]), p. 116 sq.

65. Hirschauer (1994).
66. Acker (1991).
67. Pour une vue d'ensemble, voir Mills / Tancred (1992) ; Müller (1993).
68. Acker (1991), p. 170.
69. Krüger (1995b), p. 201.
70. Pour plus de détails, voir Heintz / Nadai / Fischer / Ummel (1997). Cette étude a été menée en Suisse et financée par le Fonds National Suisse dans le cadre du Programme de recherche national 35 « Les femmes dans le droit et la société – voies de l'égalité des chances ».
71. Dans l'informatique (programmeurs / analystes) et les métiers infirmiers, la part de femmes / d'hommes s'élève à 10% environ (Bureau fédéral de la statistique [1993]). L'informatique et les métiers de gestion ne sont pas des métiers diplômés aux contours très précis mais des domaines d'activité relativement hétérogènes. Le choix de ces métiers permet d'étudier des différenciations de genre au niveau interne, alors qu'elles demeurent cachées dans les études macrosociologiques.
72. Indépendamment de leur répartition par genre, les domaines professionnels choisis se distinguent encore par une série de traits spécifiques, en ce qui concerne par exemple l'organisation du travail (en équipe ou individualisé), le degré de professionnalisation et la compatibilité entre profession et vie familiale. Dans une étude qualitative, il n'est cependant pas possible de mesurer l'impact précis de ces facteurs.
73. Des entretiens d'experts ont été réalisés en plus auprès de représentantes et représentants des associations professionnelles, de responsables du personnel et de dirigeants ; enfin, une large palette de documents spécifiques de la profession et de l'entreprise concernée a été exploitée.
74. Strauss (1994).
75. Hagemann-White (1988), p. 229.
76. Hirschauer (1994), p. 678.
77. Ridgeway (1997), p. 200.
78. Nous reprenons ici d'une part le concept d'*impression managements* (Goffman [1959]) et nous rattachons d'autre part à ses réflexions sur le rapport au stigmaté (Goffman [1963]). On a souvent reproché à Goffman de n'avoir présenté les acteurs, dans sa perspective dramaturgique, que comme des manipulateurs cyniques de leur environnement social, dépourvus de moi authentique derrière le masque extérieur. Comme le montre Hitzler ([1992], p. 453), l'homme « *goffman* » est cependant fondamentalement confronté à l'obligation « de se rendre le monde compréhensible et de se rendre compréhensible au monde » ; pour cela, il doit en permanence effectuer un travail de construction et de mise en scène. Les exigences de la mise en scène de soi varient selon les contextes, et selon que l'agent se trouve au « *front stage* » ou au « *back stage* » d'une situation sociale. Les travaux de Kanter et d'autres auteures ont montré que les marginales et marginaux d'un métier atypique évoluaient presque en permanence sur le « *front stage* » et étaient par suite souvent contraints à appréhender de façon parfaitement consciente et stratégique le stigmaté de leur fausse appartenance à un genre. En ce sens, nous pensons que la critique de Garfinkel, qui reprochait à Goffman de négliger l'implication émotionnelle des acteurs dans leur mise en scène, et arguait que la présentation sexuée ne pouvait se réduire à une série d'épisodes stratégiques indépendants les uns des autres (Garfinkel [1987 (1967)], p. 165 sq.), n'est que partiellement fondée.
79. Etant donné que, en règle générale, des inégalités sont associées à la différence de genre, le maintien ou l'affaiblissement de la différence n'a pas la même signification pour les femmes et pour les hommes. Les « *gender status beliefs* » (Ridgeway [1997]) privilégient les hommes ; c'est à leur sexe qu'est attribuée une compétence professionnelle supérieure. Ils déterminent de surcroît en fonction de quels standards de référence les femmes et les hommes peuvent être jugés et quelles gratifications peuvent leur être allouées (notamment prestige, salaire, etc.). Dans

ce cas, les femmes s'orientent par rapport à d'autres femmes, les hommes par rapport à d'autres hommes. Ceci contribue également à la reproduction des inégalités.

80. Il semble s'agir là d'un phénomène général. Alors que les femmes, dans les domaines masculins, se heurtent rapidement à un « *glass ceiling* », il n'est pas rare que les hommes exerçant des métiers féminins puissent emprunter un « *glass escalator* » (Williams [1992]) et que leur ascension soit favorisée (voir aussi Floge / Merrill [1986] ; Williams / Villemez [1993]).

81. Voir aussi Williams (1989). Il n'existe cependant pas de division par genre du travail au sein des différentes sections.

82. Etant donné que les recherches sur le genre s'intéressent surtout à l'actualisation de la différence de genre, le *doing gender* a été beaucoup plus souvent étudié que la neutralisation de l'appartenance à un genre : la contrainte de mise en avant de la féminité dans la tenue et le maquillage à laquelle sont soumises les femmes dans beaucoup de métiers (féminins) (voir par exemple Dellinger / Williams [1997] ; Williams [1989]). Les règles qui régissent la tenue et le maquillage dépendent cependant du contexte : les femmes ne sont pas tenues ou, le cas échéant, ne sont pas en droit de correspondre à l'idéal courant de l'attractivité féminine à tous les postes de travail, mais doivent adapter leur apparence aux contraintes de tenue spécifiques du métier, qui valent aussi pour les hommes, d'une part, et à leur position particulière dans la hiérarchie des genres et des professions d'autre part. Nous avons pu observer par exemple que les chargées de gestion d'un certain âge et les femmes travaillant dans des secteurs à dominante féminine peu prestigieux – autrement dit les femmes sans ambition ni chances de carrière – pouvaient se permettre de mettre en avant plus ouvertement leur féminité.

83. Il est vrai que, même pour les infirmières, une situation comparable peut aussi être potentiellement source de crises. Mais l'infirmière ne doit pas à chaque fois produire elle-même les preuves du professionnalisme de son activité. La légitimation est donnée par le savoir contextuel des agents, fondé sur l'histoire de la profession : on sait que la personne qui accomplit cet acte dans ce lieu (l'hôpital) est « toujours » une femme et, en même temps, son uniforme indique qu'elle est professionnellement qualifiée pour le réaliser.

84. Cockburn (1988).

85. Cette complicité inconsciente dans la préservation de la hiérarchie des sexes est un bon exemple de la violence symbolique telle que la conçoit Bourdieu. Sur l'application de ce concept aux rapports de genre, voir Bourdieu (1997) et Kraus (1993).

86. Par exemple, la distinction entre *software* et *hardware*, qui oppose un domaine de travail plus « souple », adapté aux femmes, à un domaine plus « dur », qui appelle un travail d'hommes parce que plus technique, est dénoncée comme peu pertinente.

87. Au demeurant, là encore, la neutralité en matière de genre est subtilement teintée d'androcentrisme. Les documents tels que les lettres type, les contrats, etc. sont généralement écrits au masculin ; même les femmes signent « Le gestionnaire ». Malgré le recours à des formes de communication décorporisées (lettres type, mémos électroniques), la gestion est symboliquement masculinisée par le recours à ces formules au masculin.

88. Voir aussi Collinson et al. (1990) ; Leidner (1991).

89. Dans une étude comparative sur les satisfactions apportées par le travail aux femmes et aux hommes dans des secteurs professionnels à degré de ségrégation variable, Wharton / Baron (1987) ont constaté que l'insatisfaction était surtout prononcée chez les hommes exerçant un métier intégré et mariés à une femme professionnellement active, autrement dit ceux qui sont simultanément confrontés à une érosion de la différence dans leur métier et dans leur vie privée.

90. Cf. Baethge / Oberbeck (1986) ; Crompton / Jones (1984).

91. Voir aussi Williams (1989).

92. Dans l'entreprise sur laquelle a porté notre enquête, les femmes sont classées de façon conséquente en fonction de leur état civil ; sur les plaques des portes, dans les courriers et lorsqu'on s'adresse à elles, on distingue les « dames » et les « demoiselles ». Un critère en

apparence sans incidence du point de vue professionnel est utilisé pour marquer symboliquement la différence, et la profession elle-même reste « neutre ».

93. Dans la gestion, la croyance dans le principe méritocratique est forte : la réussite ou l'échec professionnel sont rapportés aux préférences subjectives et aux performances individuelles. La ségrégation de genre n'est pas appréhendée comme l'expression d'une inégalité structurelle des chances mais comme la conséquence d'une différence dans les objectifs professionnels des femmes et des hommes.

94. Reskin (1988), p. 65 ; voir aussi Maruani (1997).

95. Wharton (1991).

96. Bourdieu (1997).

97. Ridgeway (1997).

98. A cela s'ajoute le fait que la formation d'un acteur collectif est un processus dont la réalisation est tributaire à un très haut degré de certaines conditions : elle exige à la fois la constitution d'une identité collective, la désignation d'un cadre cognitif pour l'identification d'un problème ou d'un besoin d'action et la mobilisation de ressources organisationnelles (pour une synthèse, voir Neidhardt / Rucht [1993]). Les syndicats et associations professionnelles jouent un rôle central dans l'imposition des intérêts masculins et, le cas échéant, dans la marginalisation des intérêts féminins sur le marché du travail –mais il s'agit là du résultat d'effets complexes d'interaction entre les intérêts de classe de différents groupes masculins et les intérêts de genre des hommes en tant qu'hommes (Acker [1989] ; Cockburn [1988] ; Walby [1986]).

99. Parkin (1983).

100. Une thèse courante dans les recherches sur le genre affirme que l'établissement de la différence est un présupposé nécessaire de l'inégalité de genre, ou, comme le résume en un mot Angelika Wetterer, que « la hiérarchie et la différence ont [...] la même origine » (Wetterer [1995], p. 228). En conclusion, inversement, à la nécessité d'une « guérilla déconstructiviste » (Wetterer [1995], p. 240), d'un travail de sape parodique (Butler [1991]) ou du remplacement du modèle binaire de sexes par un modèle à 87 sexes (Teubner [1993]), pour abolir la hiérarchie en même temps que la différence, nous semble une marque d'aveuglement à l'égard des structures. Les questions de genre mises à part, les exemples des classes et des différenciations ethniques montrent que l'inégalité ne se fonde pas nécessairement sur des classifications dichotomiques.

INDEX

Schlüsselwörter : Geschlecht, Institution, Arbeit

Mots-clés : Genre, institution, travail

AUTEURS

BETTINA HEINTZ

Bettina Heintz est professeure de sociologie théorique et générale à l'Université de Lucerne. Pour plus d'informations, voir la notice suivante.

EVA NADAI

Eva Nadai est professeure à la haute école en travail social / institut supérieur spécialisé de Suisse. Pour plus d'informations, voir la notice suivante.