Cacouault-Bitaud Marlaine et Charles Frédéric
(dir). *Quelle mixité dans les formations et les groupes
professionnels ? Enquêtes sur les frontières et le mélange
des genres*

Paris : L'Harmattan, 236 p.

Herilalaina Rakoto-Raharimanana

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/rechercheformation/1778>

DOI : 10.4000/rechercheformation.1778

ISSN : 1968-3936

Éditeur

ENS Éditions

Édition imprimée

Date de publication : 1 mars 2012

Pagination : 151-153

ISBN : 978-2-84788-374-9

ISSN : 0988-1824

Référence électronique

Herilalaina Rakoto-Raharimanana, « Cacouault-Bitaud Marlaine et Charles Frédéric (dir). *Quelle mixité dans les formations et les groupes professionnels ? Enquêtes sur les frontières et le mélange des genres* », *Recherche et formation* [En ligne], 69 | 2012, mis en ligne le 01 mars 2012, consulté le 22 septembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/rechercheformation/1778> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rechercheformation.1778>

**CACOUAULT-BITAUD Marleine et CHARLES Frédéric (dir) (2011),
*Quelle mixité dans les formations
et les groupes professionnels ?
Enquêtes sur les frontières et le mélange
des genres***

Paris : L'Harmattan, 236 p.

L'ouvrage est le fruit d'une collaboration entre des participant(e)s au 2^e Congrès de l'Association française de sociologie qui s'est tenu en 2006. Marleine Cacouault-Bitaud place ce livre codirigé avec Frédéric Charles dans « le sillage d'études réalisées depuis les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix dans lesquelles la mixité est d'abord problématisée en relation avec l'égalité au sein d'une société démocratique. »

Deux mots-clés annoncent clairement le fil conducteur de l'ouvrage : mixité et égalité. La mixité dont il est question se focalise sur la problématique du genre. L'égalité dans les formations et les professions constitue l'autre angle d'entrée. L'ambition de l'ouvrage est de traiter de la question de l'égalité et de la mixité dans les sphères de la formation et de l'emploi sachant que « le sexe ne fait pas le genre et le genre se moque du sexe » et que c'est donc *in fine* la « dimension symbolique » qu'il convient de cerner. Quatre parties comportant chacune trois articles organisent les contributions incluses dans l'ouvrage ; celui-ci se termine par une postface de Nicole Mosconi.

La première partie intitulée « La mixité dans les entreprises : dynamiques, enjeux et paradoxes » porte sur l'univers du travail en entreprise. La coprésence des femmes et des hommes dans le même espace de travail, la présence plus marquée ou remarquée des femmes dans un univers professionnel ou encore l'accession de femmes à des postes dits à responsabilité ne semblent pas « régler » la question de l'égalité dans les entreprises. Cette partie est amorcée par une contribution qui montre que « les mixités professionnelles sont à géométrie variable » (Michèle Forté et Marie-Claude Rebeuh). Ainsi, dans la grande distribution, la mixité ne permet pas une avancée significative vers l'égalité en termes de niveau de responsabilités. En outre, les postes et les types de contrat restent très sexués : les « managers » sont quasi-systématiquement des hommes qui travaillent à temps plein et les

caisses sont souvent occupées par des femmes employées à temps partiel.

Pour s'insérer et se maintenir dans cet univers, les femmes développent-elles un « rapport d'extranéité » tel que l'observe Prisca Kergoat chez les jeunes femmes apprenties ? Ce rapport d'extranéité étant d'autant plus développé que les jeunes femmes apprenties à l'instar des caissières se trouvent dans des équipes composées de femmes.

Si la division du travail entre les hommes et les femmes est ancienne, le monde du travail salarié est une sphère récemment investie par les femmes. La répartition au sein des postes et des fonctions semble reproduire la division « traditionnelle » du travail. C'est cet aspect qui est évoqué dans la deuxième partie de l'ouvrage. Celle-ci intitulée « Ressource de genre, « modernisation » et redéfinition de la mixité »- montre que la prise en charge de publics différenciés peut se traduire par une division sexuée au sein des professionnels. Comme le montre Romuald Bodin, « la distribution des éducateurs en fonction du sexe au sein de l'espace de l'action éducative et sociale est très hétérogène » et, de façon plus spécifique, « l'espace professionnel de l'éducation spécialisée se caractérise par cette hétérogénéité ». Néanmoins, un espace professionnel hétérogène tel que l'éducation spécialisée peut être fortement structuré par des oppositions mettant en exergue la dimension sexuée des postes et des professions : la présence des hommes est exceptionnelle parmi les techniciens de l'intervention sociale et familiale ; en revanche, ils sont bien présents chez les éducateurs spécialisés.

L'univers hospitalier, investigué par Geneviève Picot, illustre aussi cette structuration genrée des métiers et l'existence de marquages sexués qui s'insinuent dans les formes du travail (« les infirmiers vont éviter des lieux de travail où les hommes sont considérés comme déviants en raison de représentations très marquées au féminin ») et dans les responsabilités voire dans le prestige attribué au métier. Ce découpage est également, en partie, constaté dans la fonction Ressources Humaines (Soline Blanchard), traditionnellement masculine mais où la présence féminine est réelle et en hausse. La structuration de la fonction est également genrée à la fois verticalement (les postes à responsabilité sont masculinisés) et horizontalement (inégalités

persistantes selon les sous-fonctions et les secteurs d'activité).

Qu'en est-il de l'univers de l'enseignement et de la recherche ? Cette question est clairement posée dans la troisième partie : « Les institutions d'enseignement et de recherche : quelle place pour les femmes ? », partie dédiée à la question de la mixité et particulièrement à la place des femmes dans ces métiers. Trois niveaux d'enseignement -primaire, secondaire et supérieur- sont ici considérés.

Concernant les enseignant-e-s du primaire, la présence massive des femmes dans un métier ne s'accompagne pas toujours d'un meilleur équilibre dans l'occupation hiérarchique des sexes au sein d'une organisation (Frédéric Charles). Ce constat rejoint les analyses concernant le monde des entreprises proposées dans la première partie du livre. Néanmoins, spécifique est le parallèle qu'il effectue entre l'évolution sociologique de la population étudiée et le genre. Les résultats montrent que l'élévation significative du niveau social dont sont issues les enseignantes, depuis les années quatre-vingt, n'a pas eu d'impact significatif sur le partage sexué des postes occupés : « féminisation et «dépopularisation» » du corps enseignant mais surreprésentation des hommes dans les postes de direction d'école ou encore parmi les inspecteurs du primaire. Ce positionnement différencié des hommes et des femmes dans l'espace des métiers de l'enseignement est aussi constaté par Marie-Pierre Moreau dans le secondaire. Selon l'auteure, s'ajoute à cette inégalité de positionnement une inégalité de salaire due à une progression inégale des carrières même si ce niveau intermédiaire du système éducatif est relativement mixte. L'inégalité de positionnement se retrouve également au dernier étage du système éducatif, là où les femmes sont les plus minoritaires. Dans l'enseignement supérieur, en effet, à l'exception des lettres et sciences humaines où la parité est presque atteinte chez les maîtres de conférences, « les femmes subissent une ségrégation horizontale et verticale » (Emmanuelle Robert) : les chiffres montrent leur faible présence chez les professeurs des universités (« verticale »), elles sont minoritaires dans certaines disciplines (« horizontale »). En outre, comme le montre Emmanuelle Robert dans son étude portant sur la faculté des sciences et techniques de Nantes, s'observe une différencia-

tion sexuée des investissements avec, du côté des enseignantes-chercheuses, une prise en charge plus importante des tâches d'enseignement et d'administration que celles liées à la recherche et à la valorisation de la recherche. En somme, l'omniprésence de la fameuse « conciliation » entre la vie professionnelle et la vie familiale, visible chez les enseignantes des trois étages du système éducatif, semble peser sur le déroulement de leur carrière.

Le déroulement des carrières peut être aussi observé à travers le prisme de ce qui, souvent, sert de premier critère de différenciation : le corps. La dernière partie de l'ouvrage, « Les usages du corps : construction et transgression du genre » s'attache à montrer que dans un univers professionnel de formation où le corps est considéré comme une condition principale de la réalisation des tâches, le féminin et le masculin ne se conjuguent pas forcément en harmonie. Dans les univers du sport et de l'éducation physique, le rapport est défavorable aux femmes. Gilles Combaz et Catherine Moreno mettent en évidence que « les situations de mixité en EPS se révèlent plutôt défavorables aux filles ». Aussi, les auteurs proposent de « prendre au sérieux le souhait des élèves » et insistent sur la nécessité d'« évoquer la question de la nature des contenus d'enseignement. »

La force des représentations et des stéréotypes, qui s'insinue subrepticement dans les enseignements d'EPS, peut s'avérer plus directe voire violente et se muer en souffrance au travail dans l'univers sportif notamment lorsque s'opère ce qui pourrait être considéré comme une transgression des normes de sexe (Caroline Chimot et Sébastien Fleuriet). Celle-ci peut être constatée chez les femmes militaires. Dans l'armée où l'affirmation de la virilité est une valeur traditionnelle, la place des femmes soldates est « mesurée » à l'aune des qualités dites masculines du groupe dominant (quantitativement et dans les hiérarchies). Montrer la possession de ces qualités est une des conditions nécessaires à l'intégration dans cet univers masculin et masculinisé. Mais, même s'il n'est ni aisé ni évident pour les femmes soldates de trouver leur place, il semble, selon les analyses d'Emmanuelle Prévot, que les militaires masculins qui ont travaillé directement avec des militaires féminins ont tendance à avoir une représentation positive des femmes militaires. L'acceptation ne va pas de soi et le besoin de

juger ou de jauger reste présent. Pour autant, doit-on comprendre que « faire ses preuves » peut désormais suffire ?

Force est de constater à l'issue de cette pérégrination à travers ces différents univers de formation et professionnels, que l'observation de Nicole Mosconi reste toujours d'actualité : « l'introduction de la mixité est bien une condition nécessaire de l'égalité des sexes. Pour autant, elle n'en est pas la condition suffisante. »

Herilalaina RAKOTO-RAHARIMANANA
Université Claude-Bernard-Lyon 1,
IUFM de Lyon
ECP

GÉHIN Jean-Paul et AURAS Emmanuelle
(dir.) (2011)

La VAE à l'université.

Une approche monographique

Rennes : PUR, 186 p.

Beaucoup de choses ont été écrites sur les attendus de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 portant création de la Validation des acquis de l'expérience (VAE). Beaucoup d'analyses ont été faites de cette nouvelle voie d'accès aux diplômes, quant à leurs conditions d'obtention, aux principes de leur reconnaissance, aux modalités d'accompagnement des candidats.

L'ouvrage coordonné par Jean-Paul Géhin et Emmanuelle Auras se fixe d'autres objectifs. Il ambitionne d'ouvrir la boîte noire de la VAE, en saisissant, en actes, le cheminement qui conduit (ou non) une personne intéressée à déposer un dossier et un jury à accorder (ou non) une validation (totale ou partielle) du diplôme visé. Pour satisfaire à cette ambition, les coordonnateurs de l'ouvrage se sont entourés d'enseignants-chercheurs et d'ingénieurs d'études en prise avec le dossier VAE à l'université de Poitiers et ont mené à bien une recherche-action à forte valence sociologique et ethnographique. Étude des écrits (dossiers des candidats, décisions des jurys, fascicules et brochures produits par le service universitaire compétent), entretiens avec des candidats, questionnaires psychosociologiques et observations *in situ* de jurys offrent un ensemble de méthodes à partir desquelles sont sériées les logiques d'action des candidats, des accompagnateurs VAE et des membres universitaires et professionnels des jurys.

De cet ensemble, ressortent quelques traits saillants. Les « publics de la VAE » sont, par certains points, différents des publics habituels en formation initiale et continue. Développant une logique moins fréquemment utilitariste que les seconds, les candidats à la VAE expriment plus fortement des attentes en termes de développement personnel et marquent plus expressément leurs attentes en matière d'acquisition de connaissances. Toutefois, dans le cadre de la VAE universitaire, les candidats sont assez généralement déjà sensibilisés aux exigences des milieux académiques dans la mesure où ils ont, pour beaucoup, fréquenté l'enseignement supérieur. L'« habitus universitaire » progressivement acquis par les étudiants en formation initiale ou continue rejoint donc celui dont peuvent disposer les candidats à une VAE.

Si on l'appréhende sous l'angle des décisions rendues, le fonctionnement des jurys, quant à lui, peut surprendre. Alors qu'aucune règle formelle ne guide la prise de décision et que les membres sont de cultures professionnelles distinctes (des universitaires d'un côté, des spécialistes du domaine professionnel de l'autre), les auteurs assistent à des débats où les arguments concordent et les décisions se prennent à l'unanimité, sans que celle-ci ne fasse l'objet de négociations préalables. Bien que les jurys ne soient pas exactement les mêmes d'un dossier à l'autre, les permanents des jurys (président et vice-président) et les autres habituels membres finissent, de proche en proche, par se fixer des repères, des éléments de comparaison, qui leur permettent de s'accorder facilement sur la décision de validation, totale ou partielle, ou sur un refus de validation.

Les demandes d'information puis d'accompagnement dans la préparation du dossier de validation tendant à croître, des outils et dispositifs visant à normaliser les procédures ont été mis en place dans l'université considérée. Les auteurs montrent que cette instrumentation a des incidences sur les pratiques d'accompagnement, l'organisation du dossier de validation par le candidat lui-même et, *in fine*, l'activité du jury (à la lecture du dossier ou dans son interaction avec le candidat lors de l'entretien). L'un des enjeux forts, pour l'ensemble des parties prenantes, est de travailler entre individualisation du suivi et rationalisation de la procédure. Sans jamais en