Le genre comme compétence. Relation de service, sexuation de l'activité et légitimités au travail. Introduction du numéro thématique " Le genre comme compétence "

Sylvie Monchatre

▶ **To cite this version:**

Sylvie Monchatre. Le genre comme compétence. Relation de service, sexuation de l'activité et légitimités au travail. Introduction du numéro thématique " Le genre comme compétence ". Regards Sociologiques, 2018, 52, p. 7-14. hal-01956257

HAL Id: hal-01956257
https://hal.univ-lyon2.fr/hal-01956257

Submitted on 15 Dec 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Monchatre Sylvie, 2018, Le genre comme compétence. Relation de service, sexuation de l'activité et légitimités au travail. Introduction du numéro thématique « Le genre comme compétence », *Regards sociologiques* n°52, p. 7-14

Le genre comme compétence.
Relation de service, sexuation de l'activité et légitimités au travail.

Sylvie Monchatre (Université de Strasbourg, SAGE)

Si le genre constitue un opérateur de la division sexuelle du travail[1], il produit également des « habitus » sexués[2]. Les manières d'agir qu'il génère peuvent s'incorporer, jusqu'à être considérées comme une seconde nature contribuant à « l'éternisation de la domination masculine[3] », et ne manquent pas de faire l'objet d'usages économiques. Les travaux précurseurs de Madeleine Guilbert sur les fonctions des femmes dans l'industrie[4] l'ont bien montré : un rapprochement gagne à être fait entre les caractéristiques des travaux confiés aux femmes dans l'emploi et dans l'espace familial. Leur habileté à réaliser des tâches morcelées, répétitives et sédentaires qui demandent une rapidité d'exécution, de même que leur propension à jouer le jeu des incitations économiques font écho non seulement aux travaux domestiques qui leur sont dévolus mais également à leur rôle dans la gestion des budgets familiaux au sein des classes populaires. Dans le sillage de cette analyse, nombre de travaux se sont employés à souligner l'usage de dispositions sexuées dans l'emploi et les processus de dévalorisation qui en résultaient[5] - la naturalisation des savoir-faire contribuant à leur dépréciation[6].

Une telle approche s'insère parfaitement dans une lecture en termes de « double vérité du travail[7] ». Pierre Bourdieu distinguait la « vérité objective » du travail (l'exploitation) et sa « vérité subjective », à savoir le plaisir et l'investissement délibéré. Pour lui, le travail procure des profits intrinsèques lorsque certaines dispositions, les « préjugés de la vocation professionnelle », trouvent à s'actualiser dans les conditions d'exercice du travail lui-même : notamment les conditions de concurrence et les modes d'accès à des privilèges. La vérité subjective est alors d'autant plus éloignée de la vérité objective que le travailleur maîtrise son activité : il peut s'auto-exploiter dans un travail qui l'aliène. Pour Bourdieu, la correspondance entre les vérités objective et subjective ne se rencontrerait que dans la « situation limite » de « l'ouvrier parcellaire », pour qui ce passage à la limite serait vécu comme « anormal ».

Ces « situations limites » d'inadéquation entre dispositions acquises et compétences requises ont, de fait, été précocement expérimentées, au cours de l'histoire du travail, par les ouvriers

[1] Danièle Kergoat, « La division du travail entre les sexes », in J. Kergoat et *alii*, *Le monde du travail*, La Découverte, 1998.
[2] Pierre Boudieu, *La domination masculine*, Paris, Le Seuil, 1998.
[3] Pierre Bourdieu, *op cit.*
[4] Madeleine Guilbert, *Les fonctions des femmes dans l'industrie*, Paris, Mouton, 1966.
[5] Rappelons les plus célèbres d'entre eux dans la littérature française : Danièle Kergoat, *Les ouvrières*, Paris, Syros, 1982 ainsi que Margaret Maruani et Chantal Nicole, *Au labeur des dames*, Paris, 1989 et plus récemment Laura Lee Down, *L'inégalité à la chaîne*, Paris, Albin Michel, 2002.
[6] Ce qui confirme du même coup la thèse de Naville selon laquelle la qualification reconnue dans le travail relève d'un « acte éduqué ». Voir Pierre Naville, *Essai sur la qualification du travail*, Paris, Marcel Rivière, 1956.
[7] Pierre Bourdieu, « La double vérité du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1986.

parcellaires. Mais sont-elles l'exception ou la règle au sein du salariat ? Pierre Naville suggère, pour sa part, qu'elles tendent à devenir une règle. Observant les désajustements à l'œuvre entre la « fluidité des qualifications requises » par l'économie et la « cristallisation des qualifications acquises » par les individus, il y voyait même le risque d'une « contradiction sociale[8] ». L'existence de ce mouvement des qualifications n'empêche certes pas les espaces de travail de fonctionner comme des champs de lutte au sein desquels la concurrence pour l'accès aux privilèges est à l'œuvre[9]. Il n'en reste pas moins que l'ajustement entre les habitus et les positions professionnelles est moins un donné qu'une question. Le « sens pratique » se trouve malmené de façon récurrente par les reconfigurations de l'activité et la diversification des caractéristiques de la main-d'œuvre.

La dissonance des pratiques professionnelles au sein des collectifs ouvriers

Les usages managériaux de la notion de « compétence » visent précisément le contrôle de l'incertitude qui surgit lorsque les savoir-faire acquis et mobilisés ne constituent plus des ressources pertinentes pour l'action - ou ne sont plus considérés comme telles. Mais parce que le travail est une activité collective, l'ajustement des compétences mobilisées est une question qui se pose également au sein des équipes. Loin de reposer uniquement sur l'entre-soi de professionnels disposés, par formation ou expérience, aux ajustements mutuels, les collectifs sont marqués par l'hétérogénéité et exposés aux dissonances de leurs pratiques. Dans sa réflexion sur la « conscience ouvrière », Alain Touraine observait que les ouvriers d'origine agricole faisaient preuve d'un « économisme » qui les plaçait en retrait envers les pratiques de freinage ouvrier[10]. Cette disposition à jouer le jeu des incitations économiques apparaissait notamment chez ceux qu'il qualifiait de « déplacés » à l'usine sans avoir quitté leur village, situés en position d'étrangers dans l'univers industriel. Leur « accoutumance passive » au salariat, vécu comme une source de revenus de complément n'entraînant aucune « acculturation » au milieu d'accueil, se traduisait par un rapport purement instrumental à l'activité, et notamment par des pratiques de fonçage indifférentes aux rappels à l'ordre du collectif.

Ce même phénomène a été observé avec les femmes[11] – les rares qu'il ait rencontrées à l'usine Citroën dans laquelle il s'était établi - par Robert Linhart. L'équipe qu'il rejoint dans un atelier de sellerie se compose de quatre personnes dont une ouvrière, qualifiée par tous les autres de « folle ». Manifestement, aucune régulation pour freiner les cadences ne fonctionne avec

[8] Pierre Naville, *Essai sur la qualification du travail*, *op. cit*.

[9] Le salaire constitue l'instrument du maintien des distances sociales : il permet la mise en œuvre de stratégies de distinction, sans cesse renouvelées, entre les catégories de salariés en présence. Voir sur ce point Robert Castel, 1995, *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard.

[10] Alain Touraine et Orietta Ragazzi, *Ouvriers* d'*origine agricole*. Paris, Éditions du Seuil, 1961

[11] Madeleine Guilbert l'avait aussi souligné mais dans des activités ouvrières non mixtes. Nous n'évoquerons pas ici l'analyse en termes de retrait qu'en a faite Renaud Sainsaulieu, 1977, *L'identité au travail*, Presses de la FNSP, Paris.

elle. La norme journalière est de 75 sièges, elle en fait 90, ce qui rend les hommes furieux[12] : « "Si la folle continue, ils vont encore nous relever le boni ! C'est à cause d'elle qu'on est à 75, avant c'était 60 sièges par jour et on était 5 pour faire le boulot" (…) La femme, elle, fonce, inaccessible, murée dans son acharnement à produire des sièges ». Robert Linhart lui-même s'interroge : « Pense-t-elle s'en sortir comme ça ? Ou bien est-ce la peur des chefs ? Quelle détresse familiale y-a-t-il derrière cette lutte vaine pour produire quelques sièges supplémentaires ? Elle ne répond guère quand on essaye de lui parler. Je ne saurai jamais[13] ».

Ces analyses issues de la sociologie du travail ouvrier visaient essentiellement à souligner l'hétérogénéité des collectifs ouvriers et les difficultés d'y trouver ou d'y construire une conscience de classe largement partagée. Elles gagnent à être réinvesties car les dissonances entre freinage et fonçage qu'elles soulèvent n'ont pas disparu, au contraire. On en retrouve des variantes dans les activités salariées des services, inégalement disposées à jouer le jeu des incitations managériales : les travaux de Christelle Avril sur les aides à domiciles[14] montrent ainsi comment surgissent des tensions entre deux groupes de salariées qui s'avèrent inégalement enclines à jouer le jeu du freinage dans le travail : si les « déclassées autochtones » revendiquent une limitation de leur activité aux tâches matérielles, les « déclassées mobiles », qui sont aussi racisées, se distinguent, pour leur part, par un engagement sans limites dans les tâches plus relationnelles et de soin. On le voit, derrière la différenciation des formes d'engagement dans le travail, se joue également l'inégalité des positions sociales et l'inégale légitimité à résister aux injonctions managériales.

La sociologie du travail a donné à voir d'autres types de différenciation des savoir-faire mobilisés en situation, dont on peut considérer qu'elles sont également liées à l'affirmation d'une légitimité dans le travail. Les travaux de Nicolas Dodier[15] ont souligné la dimension dramaturgique de l'activité. Les espaces de travail sont traversés d'« arènes des habiletés » permettant la mise en scène et en lumière de compétences individuelles. Car si l'engagement dans le travail correspond à l'exploration désintéressée de « prises » sur le milieu[16], il consiste également en mises à l'épreuve de capacités personnelles soumises au jugement d'autrui. Le « virtuosisme » observé chez les ouvriers atteste ainsi d'une prise de risques qui vise à convaincre leur audience de leurs capacités. Ce virtuosisme est très éloigné du zèle productif observé chez les ouvrières par Robert Linhart ou Laura Lee Down. Il va de pair avec l'expression

[12] Robert Linhart, 1978, *L'établi*, Paris, Minuit, p. 41.
[13] *Ibid*, p. 42.
[14] Voir à titre d'exemple les analyses de Christelle Avril sur les aides à domiciles, qui montrent comment deux groupes de salariées se distinguent : les unes (« déclassées autochtones ») par ce qui s'apparente à du « retrait » et à une limitation de leur activité aux tâches matérielles, les autres (« déclassées mobiles ») par un engagement sans limites dans les tâches plus relationnelles et de soin. Voir Christelle Avril, 2014, *Les aides à domiciles, un autre monde populaire*, Paris, La Dispute.
[15] Nicolas Dodier, *Les hommes et les machines. La conscience collective dans les sociétés technicisées*, Paris, Métailié, 1995.
[16] Voir sur ce point Alexandra Bidet, *L'engagement dans le travail. Qu'est-ce que le vrai boulot ?* Paris, PUF, 2011.

d'une légitimité que ne sauraient revendiquer les femmes – dont Nicolas Dodier a plutôt observé le comportement de retrait[17].

Ce que le genre fait aux compétences

De telles dissonances et différenciations entre les compétences mobilisées au sein des collectifs de travail mixtes gagnent, de fait, à être analysées à la lumière du genre. Il est utile pour ce faire de s'appuyer sur la définition qu'en a donnée Joan Scott (1988 [1986] : p. 141) : le genre est un « élément constitutif de rapports sociaux fondés sur des différences perçues entre les sexes » et « une façon première de signifier des rapports de pouvoir[18] ». Pour notre propos, cette définition suggère que le salariat ne saurait constituer une simple caisse de résonnance et d'amplification de rapports sociaux de sexe. Il repose sur des organisations du travail qui ne sont jamais neutres et, ceci, selon un double point de vue. Elles ne sauraient neutraliser les hiérarchies sexuées au nom de la technique ou de la rationalité bureaucratique[19]. Mais elles ne constituent pas non plus de simples réceptacles aux hiérarchies sexuées exogènes[20]. Bien au contraire, elles les reconfigurent : le genre structure les organisations qui en retour, façonnent le féminin et le masculin, ainsi qu'en attestent les processus de différenciation des tâches, des carrières[21].

Ce numéro de Regards sociologiques prolonge ces réflexions en rassemblant des contributions qui explorent l'impact de la sexuation des activités sur les compétences mobilisées en situation de travail. Car s'il y a « besoin de compétences pour travailler[22] », il importe de savoir comment celles-ci se construisent et se déploient. De fait, les compétences se développent et s'acquièrent en situation, elles ne pré-existent pas aux situations qui les donnent à voir[23]. C'est la raison pour laquelle, loin de toute logique adéquationniste[24], le « transfert » de compétences[25], même genrées, n'existe que dans les vœux pieux des managers. L'activité de travail suppose, au contraire, de construire et d'inventer des manières de faire ajustées aux exigences des situations de travail. La compétence ne saurait donc être considérée comme un

[17] Retrait qu'il analyse en termes « d'éthos du bien-être », expression qui ne rend pas justice aux rapports de genre qui sont à l'œuvre. Pour une critique de cette approche, voir Danièle Chabaud-Richter et Delphine Gadrey (Dir.), 2002, *L'engendrement des choses. Des hommes, des femmes et des techniques*, Paris, Edition des archives contemporaines, p. 27.

[18] Joan Scott, « Le genre, une catégorie utile d'analyse historique », *Les Cahiers du GRIF*, 37 (1), 1988, p.125-153, traduction française.

[19] Joan Acker, « Hierarchies, Jobs, Bodies. A Theory of Gendered Organizations », *Gender and Society*, 4(2), 1990, p. 139-158.

[20] Rosabeth Moss Kanter, *Men and Women and the Corporation*, New York, Basic Books, 1977.

[21] Pour une présentation synthétique des travaux sur l'articulation entre genre et organisations voir Tania Angeloff et Jacqueline Laufer, « Genre et organisations », *Travail, Genre et sociétés*, n°17, p. 21-25.

[22] Jacques Merchiers, « A-t-on besoin de compétences pour travailler ? », *Travailler*, n°4, 2000, pp. 43-71.

[23] Marcelle Stroobants, *Savoir-faire et compétence au travail. Une sociologie de la fabrication des aptitudes*, Editions de l'université libre de Bruxelles, 1993.

[24] François Vatin, 1999, *Le travail, sciences et société*, Bruxelles, Editions de l'Université de Bruxelles.

[25] Sur cette question, voir Yolande Bennarrosh, 1999, La notion de transfert de compétence à l'épreuve de l'observation, *Travail et emploi* n°78, p. 53-65.

attribut individuel. En dépit des usages métonymiques dont elle fait l'objet, elle relève d'un « rapport exact » et désigne « ce qui convient ». Elle est intrinsèquement le fruit d'une appréciation[26]. Pour autant, elle ne se réduit pas à un processus d'étiquetage. Loin de se limiter un processus *d'attribution* de qualité, elle désigne une capacité reconnue comme telle : elle est à la fois conventionnelle et effective[27].

Dans ces conditions, elle peut relever d'un « sens pratique », issu de l'expérience longuement acquise au sein une « classe particulière de conditions d'existence[28] », autant que d'une « mètis », « intelligence rusée » attestant d'un sens de l'immédiateté, voire d'une forme de défi[29] susceptible de surgir dans les interstices de l'organisation. Les articles de ce numéro apportent plus particulièrement un éclairage sur l'impact du genre dans les activités marquées par une relation de service et ceci à trois niveaux : la définition des compétences requises, la différenciation des compétences mobilisées et l'inégalité de la reconnaissance dont elles font l'objet, et enfin la pluralité des ordres sexués qui sont à l'œuvre dans les organisations de travail.

Relation de service et prescription de compétences sexuées

Les articles permettent tout d'abord d'éclairer les processus de sexuation des compétences *requises*. Ce phénomène tient notamment au changement des caractéristiques socio-démographiques des salariés dans un contexte de tertiarisation des activités, le développement des services et la montée en puissance de la figure du client au sein des organisations. L'article d'**Alexandra d'Agostino et Emmanuel Sulzer** présente la transformation du métier de technicien d'intervention qui, parce qu'il est appelé à intégrer une dimension plus servicielle, s'accompagne d'une politique de féminisation et de rajeunissement des salariés qui n'échappe pas aux discours de la « féminitude[30] », porteurs d'une conception essentialiste de la « différence performante[31] ». Cette politique a lieu en même temps que le changement de statut de l'entreprise et, par conséquent, des statuts d'emploi. Les résistances masculines qui résultent de cette dévirilisation du métier se traduisent par des formes de disqualification du travail des techniciennes, dont l'intégration au sein des collectifs apparaît plus difficile que celle des jeunes hommes.

[26] Voir sur ce point non seulement Merchiers, *op cité*, et Sylvie Monchatre, Déconstruire la compétence pour comprendre la production des qualifications, Revue *¿ Interrogations ?* n°10, 2010, en ligne : http://www.revue-interrogations.org/Deconstruire-la-competence-pour

[27] Sur ce point, voir Marcelle Stroobants « La fabrication des compétences : un processus piloté par l'aval ? », *Formation Emploi*, 99, 2007, p. 89-94.

[28] Pierre Bourdieu, *Le sens pratique*, Paris, Editions de Minuit, 1980, p. 88.

[29] Sur la notion de mètis au travail, voir Roger Cornu, *Education, savoirs et production*, Presses de l'Université Libre de Bruxelles, 2001, p. 92-95.

[30] Selon l'expression de Nicky Le Feuvre, « Le processus de féminisation au travail : entre différenciation, assimilation et « dépassement du genre », *Sociologies pratiques* n°14, 2007, p. 11-15.

[31] L'expression est de Réjane Sénac, 2012, *L'invention de la diversité*, Paris, PUF

La sexuation des compétences requises se donne également à voir dans la profession d'agent immobilier aux Etats-Unis étudiée par **Eliza Benites**. Tout un mouvement de légitimation de cette profession s'est développé avec les politiques de promotion de l'accès à la propriété individuelle, cette dernière étant considérée comme un levier de moralisation de la société américaine. Si la féminisation de la profession qui en a résulté a contribué à lutter contre l'image d'une profession de « requins », la mise en avant de leurs compétences féminines à vendre un « espace domestique » permettait de légitimer leur entrée sur le marché du travail en pleine croissance. Au-delà d'une rhétorique professionnelle vantant les qualités morales d'agents immobiliers au service d'un idéal familial, le développement de ces compétences relationnelles fait l'objet de prescriptions genrées. Les agents sont invités à développer, au masculin, des compétences d'expert du marché ou, au féminin, des compétences à faire rêver les clients d'un espace domestique à leur image et en conformité avec les normes de bon goût.

Différenciation sexuée des compétences et primat du masculin

Les articles de ce numéro soulignent ensuite comment se différencient les compétences mobilisées dans l'activité lorsque les femmes intègrent des métiers d'hommes. Ils permettent de documenter les interactions par lesquelles le genre opère pour séparer et hiérarchiser les manières d'agir, ceci à tous les niveaux de qualification. L'article de **Cyrine Gardes** souligne comment se construit une division sexuée du travail parmi les vendeurs au sein des magasins de bricolage low-cost. Dans ces emplois qui comportent une minorité de femmes, la polyvalence est la règle et manutention constitue une part importante de l'activité. La valorisation de l'engagement physique pour la mise en rayon est étroitement corrélée, dans le discours des managers, au chiffre d'affaire du magasin et, *in fine*, au salaire des vendeurs, ce qui favorise des comportements marqués par une surenchère viriliste. La division du travail s'effectue au nom d'une sexuation des compétences, qui associe le masculin au port de charges lourdes et remise le féminin aux travaux d'étiquetage, de rangement et de service avec la clientèle. En réalité, les femmes participent également à la mise en rayon et sont également amenées à déjouer les rappels à l'ordre genré des clients pour défendre leur expertise. Si leur légitimité à exercer ce métier masculin est toujours fragile, il n'en reste pas moins qu'elles le vivent comme une source de distinction – elles ne sont plus caissières – et valorisent des manières masculines d'agir face à la clientèle, tout en veillant à ne pas remettre en cause l'ordre sexué au sein du collectif de vendeur qui les tolère.

Cette emprise du genre dans l'activité ne relève pas uniquement des emplois peu qualifiés. A partir de l'exemple des conseillères techniques régionales qui ont pour mission de promouvoir et d'organiser le football féminin (CATRF), **Camille Martin** montre combien des qualités sexuées sont toujours attendues y compris dans les emplois qualifiés. Cette mission doit en réalité être réalisée dans le respect de hiérarchies de genre, ce qui affecte directement les compétences qu'elles sont *autorisées* mettre en œuvre. Assimilées à des bénévoles, leur activité de développement du football féminin leur demande beaucoup plus qu'à leur

collègues masculins de réaliser des tâches de prospection, à la fois plus administratives et moins techniques. Elles sont, de plus, exposées, au quotidien, à des rappels à l'ordre sexué qu'elles dénoncent très inégalement. L'article montre avec finesse combien que si leur propre réussite professionnelle est perçue comme étant, en soi, un défi aux inégalités sexuées, ce qui les conduit à afficher, quasi virilement, un dénigrement du genre féminin, elles ne s'en conforment pas moins à des rôles genrés. Elles gagnent d'autant plus à ne pas déroger à l'ordre sexué qu'elles ont à gérer la contradiction, inhérente à leur mission, de défendre un football féminin qui ne saurait faire de l'ombre au football masculin. La compétence qui s'impose alors parmi elles est d'être capables de feindre l'incompétence. Les « stratégies de modération » auxquelles elles ont recours visent à faire « la démonstration d'une conscience humble » face aux collègues masculins dont elles dépendent, ce qui est la condition de leur efficacité.

Ces articles montrent donc combien les compétences sont indexées aux situations qui les requièrent. Elles sont genrées en ce qu'elles reflètent des manières d'agir sexuées. Si les salariées sont amenées à incarner une fonction masculine en se virilisant, elles n'en féminisent pas moins leur attitude dans les relations avec leurs collègues masculins. Ces manières d'agir dans les relations entre pairs les exposent toutefois à minimiser leurs savoir-faire, au risque de les invisibiliser. Ce processus, bien connu, d'invisibilisation des compétences féminines n'est pas seulement à l'œuvre dans les professions à dominante masculine. Il opère également dans des univers féminisés. L'article de **Sophie Devineau** dissèque les compétences mobilisées par les enseignantes en maternelle, à partir de l'expérience faite par les hommes dans ces métiers de la petite enfance. Ce « métier de femmes », associé à du travail de « care », peine à être considéré comme un travail digne du genre masculin. L'arrivée d'hommes entraîne alors une segmentation sexuée de l'activité – les hommes se voyant chargés d'endosser la figure de l'autorité ou du transport de matériel, au nom de la « complémentarité » des rôles parentaux. La pénibilité du travail en maternelle, qui engage le corps et requiert une forte mobilisation des affects, est une source d'épuisement professionnel d'autant plus importante, pour les enseignantes, qu'elles ne sont pas secondées de la même façon que leurs collègues masculins, leur disposition au « care » tendant à être considérée comme naturelle par les auxiliaires (ATSEM).

Une telle naturalisation des compétences s'avère toutefois inégalement dévalorisante. L'article de **Morgane Kuehni et Laurent Bovey** souligne le caractère genré des activités de prise en charge de la violence des patients, par le biais de la contention manuelle, dans les établissements socio-éducatifs. Bien que le recours la force physique soit plutôt mal considéré, il n'en demeure pas moins qu'il permet le contrôle d'une incertitude qui est source de prestige et distingue, parmi les éducateurs, « ceux qui ont les épaules et ceux qui ne les ont pas ». Il en résulte une différenciation genrée des pratiques et une surenchère virile qui se donne à voir, ici également, parmi les femmes. Mais les catégorisations indigènes de la violence sont également genrées : d'un point de vue féminin, une violence est justifiée quand

elle fait suite à une erreur d'appréciation, tandis qu'un point de vue masculin tend à la considérer comme malveillante ou inconsciente et à y répondre par la force. Dès lors, deux « modèles » de prise en charge de la violence se donnent à voir : l'un, plutôt masculin, qui consiste à « aller au physique », tandis que l'autre, plus féminin, consiste à « anticiper et faire de la prévention » sur un mode plus « altruiste ». L'article souligne alors l'ambivalence du regard porté sur ces pratiques viriles : si elles sont jugées contreproductives, dans la mesure où leur usage inapproprié contribue à évacuer toute discussion sur le travail, elles demeurent prisées, au nom de la complémentarité, pour la gestion des situations délicates. A l'inverse, les situations complexes sans violence, qui confrontent à la souillure plus qu'au danger, ne sont jamais « héroïsées ». Les auteurs sont ainsi amenés à souligner l'importance des conduites connotées virilement dans la reconnaissance du travail.

Organisations et pluralité des ordres sexués dans les services

La « valence différentielle des sexes[32] » apparaît ainsi sans cesse réactualisée au cœur même de l'activité sous la forme d'une irréductible prévalence du genre masculin. Une scène emblématique de cette asymétrie se donne à voir dans les activités de service du secteur de l'hôtellerie-restauration. L'article « café d'hommes, service de femme » de **Sana Benbelli, Jamal Khalil et Hayat Zirari**, présente les conditions d'exercice de l'activité des serveuses dans les cafés populaires de Casablanca au Maroc. Essentiellement fréquentés par des hommes, ils s'apparentent aux « centres de cérémonies masculins » décrits par Spradley et Mann[33]. Les serveuses, essentiellement issues de milieu populaire, travaillent sans être déclarées et sont payées à la semaine, ce qui leur permet non seulement de ne pas avoir à s'endetter pour assurer leur subsistance. Elles peuvent également augmenter leurs revenus par des pourboires ou des commissions sur la vente de cigarettes, ce qui les rend dépendantes de la générosité de leurs clients – et par conséquent de la qualité de leur relation avec eux. Il leur faut sacrifier aux jeux de séduction avec les clients en vue de les fidéliser, à l'aide d'une « féminité soulignée » en phase avec les normes de « masculinité hégémonique » qui dominent dans les bars. Recrutées en fonction de leur conformité aux « normes de l'attractivité sexuelle », leur compétence consiste ici à « faire le genre » dans le cadre d'une maîtrise des codes et des jeux de séduction pour l'accès aux pourboires.

Faut-il en déduire que le service dans les bars est immuablement soumis aux normes de cette masculinité hégémonique ? L'article de **Sylvie Monchatre** s'emploie à souligner qu'en réalité, le genre n'opère pas toujours selon le même modèle. Il part du postulat selon lequel les compétences se construisent dans le cadre de « processus d'habilitation » qui autorisent et rendent possibles - ou non - l'acquisition et la mobilisation de savoir-faire. L'exemple des emplois non qualifiés lui permet de souligner combien les différences qui s'observent dans

[32] Selon l'expression de François Héritier, *Masculin, féminin. La pensée de la différence*, Paris, Odile Jacob, 1996.
[33] James P. Spradley et Brenda J. Mann, *Les bars, les femmes et la culture*, Paris, PUF, traduction française, [1975], 1979.

l'industrie et les services. Si les salariées tendent, dans les deux cas, à être cantonnées dans des emplois sans perspective, elles sont très inégalement habilitées à s'approprier leurs postes de travail. Les « habilitations restreintes » des ouvrières dans les emplois parcellaires de l'industrie tranchent singulièrement avec les habilitations à tout faire des serveuses dans les services.

Pour autant, selon leurs modes d'organisation, les services sont le théâtre d'une pluralité d'ordres sexués. Ils peuvent, comme dans les bars décrits dans l'article précédent, fonctionner comme des centres de « cérémonies masculins » : la division du travail reflète une culture de la sexualité hétéronormée, dans le cadre d'une division étanche et asymétrique des tâches. Mais ils peuvent également fonctionner comme des « centres de cérémonie patriarcaux », comme dans les restaurants reposant sur des logiques de production artisanale et de sexuation des métiers. Si le genre s'impose également ici comme le grand ordonnateur de l'activité, au risque d'enfermer les serveuses dans une condition sexuée, il autorise des changements de rôles de sexe notamment pour l'exercice d'une autorité au masculin. Ces deux configurations n'épuisent toutefois pas les manifestations du genre dans les services. Dans les chaînes hôtelières, qui fonctionnent comme des « centres de cérémonies de la marque », l'emprise du genre fait place à l'emprise de la norme. La gestion des flux de clientèle mobilise un collectif uni par une solidarité technique, au sein duquel la différenciation de l'activité devient un enjeu des relations de travail, suscitant l'intolérance aux inégalités de traitement.

L'étude de la mobilisation des compétences au travail à la lumière de la sexuation des activités constitue ainsi un analyseur privilégié non seulement des usages managériaux qui en sont faits et des résistances qui en résultent, mais plus largement des tensions et des luttes, plus ou moins souterraines, entre différents types de légitimité. La légitimité de participer à certaines activités de travail s'avère toujours à conquérir pour les femmes dans des métiers d'hommes mais également pour les hommes dans certains métiers féminins – notamment ceux du care auxquels la qualification de travail est déniée[34]. Mais l'étude des compétences mobilisées donne également à voir la légitimité différentielle des pratiques professionnelles selon qu'elles sont rattachées à un genre masculin ou féminin et les controverses voire les « subjectivités conflictuelles » qui sont susceptibles d'en résulter. Ce numéro permet ainsi de documenter la contribution des rapports de production à ce que Raewyn Connell appelle les tendances à la « crise de l'ordre du genre[35] ».

[34] Voir sur ce point John Krinski et Maud Simonet, « Déni de travail. L'invisibilisation du travail aujourd'hui », *Sociétés contemporaines*, n°87, 2012, p. 5-23.

[35] Raewyn Connell, « L'organisation sociale de la masculinité », in *Masculinités, Enjeux sociaux de l'hégémonie*, Editions Amsterdam, 2014, p. 85.