

Nathalie Lapeyre
MCF Sociologie, Université Toulouse II, CERTOP-CNRS, Axe SAGESSE

INTERVENTION ERGOLOGIE AIX DU 09/03/2007
Journées d'études - « L'activité des femmes et les tâches du présent »

14h / 14h30

Le travail des femmes médecins, architectes et avocats
« Papier de travail - Ne pas citer pour publication »

Introduction

Avant toute chose, je tiens à remercier Yves Schwartz, Edouard Orban - et - le comité d'organisation des tâches du présent pour leur invitation à ces journées d'études consacrées à l'activité des femmes.

Je suis très heureuse de venir parler ici des travaux auxquels j'ai pu participer et échanger avec vous, dans cette université où j'ai réalisé une partie de mes études, jusqu'à la maîtrise il y a tout juste 10 ans, étant ensuite partie à Toulouse m'intéresser de plus près à la sociologie féministe et au travail des femmes, dans une équipe de recherche, l'équipe Simone SAGESSE (Savoirs, genre et RSS) pluridisciplinaire et reconnue dans ce champ de recherche du « genre », laboratoire qui est à présent un des axes du CERTOP-CNRS...

J'ai la chance d'occuper depuis septembre dernier un poste de MCF sociologie fléché « rapports sociaux de sexe », il en existe seulement 5 en France (toutes disciplines confondues), c'est dire l'étendue des problèmes d'institutionnalisation et de reconnaissance de ce champ dans la recherche française... Alors que dans les pays anglo-saxons, Grande-Bretagne, du Nord de l'Europe et bien sûr les États-Unis, les chaires de « womens studies » sont présentes dans toutes les universités...

Mon intervention se base principalement sur les résultats de recherche d'une thèse de doctorat (soutenue en 2003) / version concentrée dans un ouvrage paru en avril 2006 chez Octarès dans la collection « Travail et activité humaine », *Les professions face aux enjeux de la féminisation*.

Recherches centrées sur l'analyse sociologique des processus de féminisation des professions libérales en France - [Particulièrement] à travers les expériences sociales des femmes et des hommes médecins, avocats et architectes (respectivement 38%, 48% et 18% de femmes) [corpus basé sur une centaine d'entretiens biographiques].

Ces groupes professionnels ont connu des processus de féminisation **particulièrement marqués** depuis une vingtaine d'années.

+ Conclusions rapports de recherches collectifs / place des femmes dans les professions médicales et juridiques, et sur les jeunes générations de médecins.

Cette recherche visait prioritairement à rendre compte des **enjeux théoriques et sociaux** découlant de l'arrivée en nombre des femmes dans des professions traditionnellement construites **par et pour des hommes**, couramment désignées comme étant des « anciens bastions masculins ».

Originalité de la démarche : penser le travail des femmes dans sa globalité : penser conjointement ce que les sociologues appellent le « travail » et le « hors travail », et les interactions entre ces deux sphères... Et le temps que les hommes et les femmes passent, quotidiennement, à articuler, à gérer, à « concilier » ces deux sphères d'activité. C'est en se penchant sur le travail domestique et familial des femmes (assumé à 80% par elles), que l'on comprend une grande partie des inégalités hommes/femmes dans la sphère professionnelle...

Avoir à l'esprit : répartition inégalitaire des temps = Au cœur de toutes les inégalités entre les hommes et les femmes, dans tous les domaines de la vie sociale...

La « division sexuelle du travail » / **partage inégal des tâches domestiques et familiales / entre hommes et femmes est un obstacle à l'égalité...**

Hiatus entre l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail et la stabilité de la répartition des tâches au sein des familles

Mon propos sera structuré en 2 points :

1/ tout d'abord je vais planter le décor en abordant la question de la **ségrégation sexuée interne aux professions** en France / Tendance à la différenciation des pratiques entre les hommes et les femmes...

2/ ... je développerai plus longuement mes résultats de recherche en ce qui concerne plus précisément **les pratiques professionnelles et familiales de ces femmes et hommes médecins, avocats et architectes...** Qui esquissent **les différents modèles de carrière des femmes** et des hommes...

I. La place des femmes dans les professions de médecin, d'avocat et d'architecte en France : décalage de temporalités historiques et ségrégation interne

En étudiant les différentes vagues de féminisation de ces trois professions, on observe que tout est sensiblement différent : phases historiques : féminisation ancienne - a commencé depuis les années 1950 dans la profession d'avocat, plutôt dans les années 60 dans la profession de médecin, plutôt dans les années 80 pour la profession d'architecte ;

L'amplitude des vagues de féminisation n'a pas été équivalente ; mais actuellement sur les bancs des universités dans ces formations, les filles sont largement majoritaires (70% de filles en 1^{ère} année de médecine cette année à Toulouse) ; actuellement 1 diplômé sur deux en médecine est une femme, en architecture même chose, avocat 70% femmes diplômées.

Constante dans ces trois professions : une arrivée très importante des filles à partir du moment où l'on édicte des règles formelles pour l'entrée dans la formation : examen, concours : à partir du moment où les systèmes de réseaux et de cooptation entre pairs (masculins) disparaissent - ex de l'architecture - qui sort du système des beaux-arts pour entrer à l'université, les filles apparaissent... et en masse, malgré les système de numerus clausus...

Seconde constante : au niveau professionnel, les femmes n'ont pas exactement les mêmes activités que les hommes : la ségrégation sexuée interne : qui se retrouve dans les 3 professions

Elles arrivent.... Mais pas partout....

Ségrégation sexuée interne :

Elles ne rentrent pas dans tous les domaines et spécialisations (surconcentrées en pédiatrie, dermatologie, en médecine préventive / versus peu visibles en chirurgie, en cardiologie ; surreprésentées en droit de la famille, en droit social / versus droit des entreprises et des affaires, en architecture dans les petites constructions (ou écoles...)) / versus les grands bâtiments publics et les marchés publics...

Elles occupent plutôt des postes salariés / même si l'exercice libéral est la norme, elles s'installent en ville, elles s'installent en cabinet - ou agence - individuel, elles travaillent un peu moins (les femmes médecins généralistes par exemple travaillent six heures de moins par semaine que leurs confrères - soit une cinquantaine d'heures, quand même), elles gagnent moins (deux fois moins que les hommes), elles réduisent les gardes et les visites à domicile, elles concentrent plus leur travail, elles réduisent l'amplitude d'ouverture des cabinets de ville, elles passent plus de temps avec leur patients et font moins d'actes que les hommes en médecine, etc. Elles n'ont investi les instances de régulation professionnelles qu'à dose homéopathique (ordre des médecins, syndicats et groupements professionnels).

Dans la hiérarchie interne des professions, les femmes sont plutôt concentrées en bas... sont moins valorisées... Qui connaît une femme grande architecte française ou même européenne ?

- ❖ Tous ces résultats (analyse secondaire de données statistiques) montrent donc clairement qu'un « **processus de différenciation** » de l'inscription des hommes et des femmes dans la profession médicale est toujours à l'œuvre, en France, aujourd'hui.

...

Historiquement, ces professions se sont constituées d'une part, **sur l'exclusion des femmes** et, d'autre part, **sur des carrières masculines qui reposaient sur la délégation**.

- ⇒ Délégation aussi bien des activités domestiques et familiales aux épouses que des tâches professionnelles (secrétariat, comptabilité, organisation des plannings, accueil des patients/clients, etc.) à d'autres catégories sociales de femmes.

... Ce schéma du professionnel libéral en **disponibilité quasi-permanente pour son activité professionnelle**, aux dépens d'une implication dans la sphère familiale, est toujours très présent dans les esprits et dans les pratiques.

- **Ceci étant, l'arrivée des femmes bouscule quelque peu ce modèle de référence et permet de penser qu'il existe une reconfiguration partielle des manières de gérer le temps de travail et le temps hors travail (hypothèse centrale).**

Cette reconfiguration est d'autant plus intéressante à analyser que, contrairement à ce qui s'est passé dans d'autres secteurs du marché de l'emploi, **la féminisation des professions libérales se caractérise par l'adoption d'un sur-investissement dans le travail professionnel de la part des femmes, par rapport à la moyenne du temps de travail des femmes dans la société.** C'est ce qui nous a permis d'affirmer qu'il existe une « **configuration partielle de genre** » au sein de ces groupes professionnels.

- **Le fil conducteur** a consisté à construire un certain nombre d'indicateurs permettant d'appréhender la manière dont les femmes et les hommes sont susceptibles de **négoier des places inédites** dans une configuration des rapports sociaux de sexe en émergence.

Je me suis donc demandée dans quelle mesure les femmes qui avaient réussi à entrer dans ces « anciens bastions masculins » étaient susceptibles d'établir des **relations plus « égalitaires »**

avec des hommes, à la fois dans la sphère professionnelle et dans la sphère familiale ? ET... Dans quelle mesure ces professions offrent des **marges de manœuvre** qui pourraient être **mobilisées** dans la **reconfiguration des espaces sociaux sexués**.

La démarche de recherche consiste à montrer que les processus de féminisation des professions libérales ne résultent pas seulement de l'**augmentation générale du niveau de qualification des femmes** (ce que certain(e)s auteur(e)s appellent le « levier des qualifications »), ils accompagnent également **un mouvement de transformation structurelle des professions, qui se reflète dans l'adoption de nouvelles formes d'organisation du travail, mais également des formes inédites de l'organisation des temporalités professionnelles et des temporalités familiales.**

... Ce mouvement ouvre la voie à de potentielles transformations de « genre » dans ces groupes professionnels...

Au-delà d'une ségrégation interne des professions selon le sexe, la direction de recherche privilégiée a été de montrer que les processus de féminisation de ces groupes professionnels peuvent entraîner une redéfinition et une inflexion de ce que nous avons nommé « **l'éthos professionnel** » de l'**exercice libéral**.

C'est-à-dire, une redéfinition de l'ensemble des caractéristiques communes et partagées propres à une profession. Particulièrement, en ce qui concerne le **surinvestissement temporel** dans la sphère professionnelle.

II. Les différents modèles de carrières des femmes et des hommes

❖ **La question de la gestion des temps**

- L'analyse des données a montré que la **répartition des différents temps sociaux** est liée aux **contraintes inhérentes à l'exercice professionnel** (concurrence, etc.) qui autorisent - ou pas - un certain nombre de pratiques, et notamment - une **flexibilité du travail** « choisie » : (« densification » temporelle, intensification : délimitation des jours de travail et des horaires = limitation de la disponibilité au travail, densification des journées de travail...)...

Adoptées principalement, mais pas exclusivement par des femmes...

Mais cette **répartition des différents temps sociaux** est également liée aux **représentations que se font les individus de ce qu'est la « conciliation » de la vie en deux - au travail et hors travail**

Concrètement, cela signifie gérer son carnet de rendez-vous au plus serré, faire en sorte qu'aucun temps mort ne vienne émailler les journées de travail qui se suivent à un rythme soutenu. C'est **choisir**, par exemple, son type de patientèle, enchaîner les rendez-vous en continu, réduire sa disponibilité en éliminant au maximum les gardes, les visites à domicile et les plages horaires de consultation...

D'autres indicateurs font apparaître des **stratégies** de délégation du travail, des journées en continu avec l'annulation de la pause déjeuner, afin de terminer plus tôt le soir. **L'exercice libéral associé en cabinet** ou en agence groupée peut parfois faciliter ces ajustements temporels, à l'interface de la sphère professionnelle et familiale.

De même, **les modes d'exercice particuliers** (homéopathie, acupuncture), permettent plus de plasticité dans la régulation du temps de travail.

C'est donc toute une activité de **production, de bricolage, de torsion des modes d'exercice** et

du temps de travail...

A l'aide de ma grille d'analyse, j'ai pu identifier **3 positionnements au sein des professions libérales...**

⇒ **Trois modèles idéal-typiques** qui rendent compte des différentes modalités de gestion de l'interface profession - famille et qui mettent en avant une approche dynamique des rapports au travail et au temps :

- I. Des situations de sous-investissement professionnel, assorties d'une implication prioritaire dans la sphère domestique et d'une inexistence des temps de loisirs et/ou pour soi (**positionnement normatif**)
- II. Des configurations où le sur-investissement professionnel s'équilibre avec une sous-traitance ou un « partage » des temps familiaux et domestiques laissés vacants, et excluant des temps de loisirs (**positionnement transitionnel**)
- III. Enfin, des positionnement plus ou moins « égalitaires », favorisant un investissement professionnel « modéré », un partage « équitable » et une redéfinition des normes domestiques et éducatives, permettant par là même de dégager des temporalités pour les loisirs ou pour soi (**positionnement égalitaire**).

➤ 1. Tout d'abord, le positionnement normatif / traditionnel

Décrit des situations où...

Par exemple, les femmes organisent prioritairement leur activité professionnelle autour du **calendrier domestique**, des **horaires scolaires** et des problèmes de « **conciliation** » quotidiens, en travaillant à **temps partiel ou en horaires réduits**.

Le temps de loisirs est avant tout un temps passé avec la famille. Dans ce contexte, c'est le principe de **complémentarité** des sexes qui prime, en tant que principe tacitement imposé aux femmes et revendiqué par elles.

Dans ce schéma traditionnel, **l'expérience subjective des individus**, conformément aux stéréotypes structurant leurs pratiques, fait que les personnes perçoivent la contribution des femmes aux revenus du ménage sur un **registre secondaire**.

La confrontation des rapports de pouvoir joue foncièrement en défaveur des femmes.

Pour les **hommes « normatifs »**, le surinvestissement professionnel des femmes engendre des tensions et du conflit.

- Dans cette configuration, l'entrée des femmes dans ces professions est envisagée uniquement selon des modalités qui sont compatibles avec une soi-disant « **spécificité féminine** ».
- La « conciliation » apparaît bel et bien à leurs yeux comme « **une affaire de femmes** ».

« Mais c'est vrai que les ¾ des trucs [à la maison], je les prends sur moi, ça ne me gêne pas vraiment. Je ne sais pas si j'aurais forcément envie que mon mari soit tous les soirs aux

fourneaux en train de... Je considère que ça fait partie de ma vie et j'aime bien ça [...] Je suis toujours dépendante, même quand je me suis installée, c'est quand même mon mari qui gagne mieux sa vie que moi, mais bon j'ai l'impression d'y contribuer quand même, d'y participer »
Avocate, 34 ans, cabinet libéral individuel, mariée, 2 enfants.

- D'autre part, l'environnement professionnel renvoie ce modèle de carrière correspondant à une implication domestique prioritaire des femmes...

➤ 2. Ensuite, le positionnement transitionnel,

Majoritaire...

Une **très forte implication dans le travail** de la part des femmes.

L'exercice professionnel est représenté en tant qu'espace de réalisation personnelle, ce qui implique une **renégociation** dans les couples de la prise en charge de **certaines activités familiales ou domestiques** - ou leur sous-traitance, généralement à d'autres catégories sociales de femmes (nourrices, femmes de ménage, etc.).

Un **compromis tacite** entre les deux conjoints est susceptible d'intervenir quant à l'investissement domestique et familial des hommes, avec toutefois un **partage inégalitaire** de la charge mentale des espaces-temps domestiques et un **maintien des exigences face aux normes domestiques et éducatives**.

Le glissement vers le positionnement transitionnel rend compte d'une **amorce de distanciation** envers les rapports sociaux de sexe traditionnels.

Au niveau des représentations de la division sexuelle du travail, la localisation transitionnelle sous-tend une « **substitution partielle négociée** » de **certaines espaces-temps**. Néanmoins, le partage de la charge mentale est inégalitaire et celle-ci est principalement dévolue aux femmes.

De fait, par l'entremise d'un **compromis tacite**, la renégociation de l'investissement de certains espaces-temps familiaux et domestiques peut s'opérer et s'inscrire dans l'expérience sociale objective et subjective des individus.

Le relatif **surinvestissement professionnel** (plus fort que la moyenne du temps de travail des femmes observable en France), accompagné des signes annonciateurs d'un **infléchissement des pratiques professionnelles** (remise en question du fonctionnement de l'environnement professionnel sans avoir la possibilité immédiate d'agir directement sur ses déterminants) s'assortit d'un « partage » des responsabilités inhérentes à la sphère familiale et domestique.

Une **externalisation** des tâches domestiques et familiales peut accompagner cette renégociation, mais cette dernière ne peut couvrir l'ensemble des besoins. Ce positionnement transitionnel **n'induit pas une renégociation des normes éducatives et des normes domestiques mais leur maintien**.

C'est un facteur qui « rigidifie » les marges de manœuvre dans les ajustements temporels.

Les territoires familiaux et domestiques étant en partie renégociés (même s'ils restent fondamentalement inégalitaires), du côté des femmes, **les temps « autres » (temps de loisirs, temps pour soi) bénéficient de très peu de crédit temporel** (d'où le 0).

En effet, les contraintes temporelles de ces professions sont telles que la mise en œuvre de ce **modèle « idéal » rencontre de sérieux obstacles dans la vie quotidienne**.

C'est ainsi qu'elles peuvent être amenées à **exiger une participation à la gestion de l'interface**

travail-famille de la part du conjoint et/ou à faire appel à d'autres catégories de femmes (nourrices, femmes de ménage, etc.) pour palier leurs absences à certains moments de la journée ou de la semaine.

On peut donc dire qu'il y a trace d'un affaiblissement de la légitimité de l'assignation prioritaire des femmes au domestique, sous la forme d'une « substitution partielle négociée » (Lapeyre, 2003) de ces femmes à l'égard de la prise en charge matérielle du travail domestique et éducatif, même si elles en conservent pleinement la « charge mentale » (Haicault, 1984).

Mais il ne faut pas perdre de vue que la limitation de la disponibilité au travail s'inscrit dans **les limites de l'empiètement entre la vie privée et la vie professionnelle**. Sur le thème de l'imbrication inéluctable entre la vie professionnelle et la vie familiale, un récit d'une journée de travail « normale », avec un enchaînement prononcé de manière enlevée, nous en donne un avant-goût :

« Ce matin j'étais de garde, j'ai commencé à avoir les premiers appels assez tôt. Donc il faut gérer les appels, habiller les enfants en même temps, prendre son petit déjeuner, faire sa toilette avec le téléphone portable dans la poche, donc vous gérez les appels, s'il y a une visite d'urgence vous y allez, donc **je demande à mon mari de s'occuper des enfants dans ces cas-là**, j'ai préparé le sac d'école hier soir, en me lavant les dents je fais réciter les verbes. Après je pars, je suis là à 8h30, je fais mes consultations jusqu'à 12h30, 13h, après je vais manger, après je fais mes visites, je suis de nouveau de garde ce soir, donc voilà, ben soit il y a des urgences et je pars, vous pouvez être rentrée à 21h, 23h, soit il n'y en a pas. Donc je ne rentre jamais avant 20 heures. Je ne travaille pas le mercredi, c'était un autre point positif dans l'association, c'est que **chacun a son jour**, mardi, mercredi, jeudi, moi j'ai pris mercredi pour être avec mes enfants. » (F/MG16, associée cabinet libéral, 34 ans, mariée, 2 enfants).

➤ 3. Le positionnement égalitaire, quant à lui, met en évidence :

Un principe d'**interchangeabilité** entre les hommes et les femmes, un **partage** dans la répartition des tâches domestiques et familiales, ainsi qu'une **distance** aux stéréotypes traditionnels de sexe. Il fait place à **l'invention, au changement**.

Hommes et femmes tentent activement de **moduler** leurs horaires de travail avec leurs responsabilités familiales. Pour ce faire, ils et elles reconsidèrent et se détachent quelque peu des normes domestiques et éducatives les plus strictes (en adoptant le principe de repas sommaires, une éducation relativement souple des enfants / moindres exigences dans les modèles éducatifs, etc.). (Standard minimaliste en termes de ménage, achat de plats préparés, etc.).

Nous assistons à une **double remise en cause**, à la fois revendiquée et objectivée dans les initiatives concrètes, **du genre et de l'éthos professionnel**.

Du côté des représentations, les idéaux d'autonomie, d'indépendance et d'accomplissement personnel modèlent la distance très affirmée envers les stéréotypes traditionnels.

La déconstruction des catégories de sexe a continué son chemin (par rapport au précédent positionnement transitionnel)

Le principe d'interchangeabilité hommes / femmes structure ce positionnement égalitaire.

Une relative « pacification » des rapports de pouvoir structure ce positionnement égalitaire.

Les individus peuvent aussi réaliser des **choix alternatifs** (hors couple, hors mariage, etc.) afin

de **tenter de s'affranchir** des éventuelles confrontations, négociations, discussions ou autres consensus artificiels, en préservant leur liberté individuelle.

Cette régulation des tensions repose bien souvent sur une égalisation des ressources des hommes et des femmes - si on considère les modes de vie en couple- : niveau d'étude et de diplôme, position professionnelle, revenus, temps de travail, expérience des responsabilités, etc.

Mais également parfois sur des **pratiques d'externalisation** relatives au travail domestique et à la garde d'enfants, visant à réduire le travail familial, et qui viennent en appui d'une interchangeabilité des pères et des mères dans la gestion des responsabilités domestiques et familiales. (ce sont ceux qui externalisent le moins...)

Au niveau des initiatives portant sur les réagencements de l'investissement au travail professionnel, une véritable **démocratisation temporelle** est en œuvre, pour les femmes comme pour les hommes.

Les marges de manœuvre professionnelles sont exploitées afin de permettre un assouplissement des contraintes. La maîtrise des temporalités et le choix non contraint du statut professionnel s'inscrivent dans une logique de redéfinition active de l'éthos professionnel.

Nous avons mis en exergue toute une série **d'éléments caractérisant une redéfinition de l'éthos professionnel** : flexibilité du travail, densification et intensification du travail, réduction du temps de travail, construction des identités professionnelles en opposition aux conventions normatives, volonté de rééquilibrage des différents temps de la vie, etc.

Les comportements professionnels impliquent alors une remise en cause ou un détournement de la logique concurrentielle du marché, pour plus de souplesse. En retour, les effets de cette action de desserrement des contraintes professionnelles et familiales, menée par les femmes et les hommes, permettent de laisser **une plus grande place au temps pour soi, aux temps de loisirs, aux temps tiers.**

En effet, certaines femmes de notre population d'enquête semblent parfaitement bien mesurer **les effets désastreux sur les carrières féminines de l'assignation prioritaire des femmes à la sphère domestique. De même, elles insistent sur les méfaits du « modèle masculin » de la « carrière chronophage ».**

Elles cherchent à imposer un nouveau rapport à la carrière professionnelle, **calqué sur l'idée d'une « indifférenciation » des compétences, des capacités et de la disponibilité temporelle en fonction du sexe.**

Elles revendiquent d'autres visions de la « conciliation », pour elles et pour les hommes et les femmes de leur entourage professionnel et/ou personnel.

Elles pensent que l'émancipation féminine doit prendre **d'autres voies qu'un simple alignement des femmes sur les critères d'avancement professionnel instaurés par et pour les hommes.** Il s'agit alors d'imposer - principalement aux hommes, mais également aux autres femmes - **des changements significatifs de comportement, au travail et dans la sphère familiale et affective.**

Ce faisant, **elles rencontrent bien plus de résistances** que les femmes qui adhèrent à l'une ou à l'autre des deux grilles d'analyse précédentes.

Résistances de la part des hommes, bien sûr, puisque ces derniers ont le plus à perdre d'une remise en question de l'évidence et de la légitimité de la « différence des sexes ». Mais, résistances également de la part de **la grande majorité des femmes**, à la fois celles qui

demeurent le plus farouchement attachées à la **sur-valorisation des « spécificités » et « qualités » féminines et /// de la part de celles qui revendiquent la possibilité pour les femmes d'aligner leurs pratiques professionnelles sur celles des hommes.**

Le plus révélateur est la pression sociale à la norme sexuée chez les couples, et ce, aussi bien du côté des hommes que des femmes. Une jeune architecte exprime son agacement face à ce contrôle social permanent :

« On te rappelle partout à la crèche, à l'école que tu es pas la bonne mère qu'il faudrait, tu rates l'heure. Ou tu arrives toujours la tête à l'envers quand ça ferme. Comme on se partage tout et comme on le voyait à l'école ou à la crèche que c'était mon mari ou moi qui les amenait, tu as toujours la femme de la crèche qui te dit dites vous pensez aux couches, vous pensez à tel truc, vous direz à votre femme qu'elle pense à... Voilà » (F/AR53, agence libérale individuelle, 35 ans, mariée, 2 enfants).

Il nous reste encore à saisir **les conditions sociales qui seraient les plus favorables à l'élaboration d'une telle conception de l'égalité hommes-femmes** au sein des professions étudiées. Ce que l'on peut dire pour l'heure, c'est que les (rares) femmes qui adoptent ce discours se caractérisent par des **conditions de socialisation relativement atypiques** (mères féministes ou très engagées professionnellement / pères fortement investis dans l'éducation des enfants), même si toutes ne se disent pas nécessairement « féministes ». Elles ont connu des **conditions très favorables d'insertion professionnelle** ; elles ont bénéficié d'un **soutien actif de plusieurs mentors**, y compris d'hommes « patrons », et sont entrées (parfois « par hasard ») dans un secteur particulièrement porteur de leur profession.

Dans la vie privée, **celles qui vivent avec un homme semblent avoir sciemment sélectionné (ou gardé) des compagnons qui adhèrent à un même objectif d'indifférenciation des investissements des hommes et des femmes dans la sphère professionnelle et familiale.** D'ailleurs, en cas de conflit sur ces questions, elles n'hésitent pas à adopter des modes de vie « alternatifs » (co-habitation non-conjugale, résidence alternée, etc.) pour accroître leurs propres marges de manœuvre au quotidien.

Des pratiques réflexives mettent en œuvre des stratégies anticipatrices où **les conditions de « partage » sont négociées avant la mise en couple.** La condition de l'engagement affectif est affichée dès le départ. L'autonomie du compagnon (maison, cuisine, courses, ménage, linge, repassage, etc.) et la propension au partage font partie des critères objectifs de choix.

« Il a épousé un médecin donc il a pris le reste aussi, et un médecin qui voulait être médecin généraliste. Je ne lui ai pas dit que je voulais travailler dans un bureau. Donc il savait, il m'a toujours bien soutenue, pas de problème » (F/MG25, cabinet libéral individuel, 41 ans, mariée, 2 enfants).

Enfin, ces femmes ont opéré des remises en question profonde des normes domestiques et éducatives dominantes dans leur milieu social, revendiquant un certain « laisser-aller » quant à la propreté domestique et un assouplissement des principes éducatifs à l'égard des enfants, etc.

La première étape de la renégociation implique **un long travail sur soi-même afin de se départir un tant soit peu des mécanismes incorporés pendant la période de socialisation**

Adapter des pratiques à des discours n'est pas une tâche aisée et demande **une énergie supplémentaire**. Le récit d'une **praticienne hospitalière en chirurgie ORL** nous montre à quel point **l'usage de stratagèmes se révèle incontournable**, à la fois envers soi mais aussi envers l'autre, pour rétablir une équité ou un plus grand partage des tâches. Afin de mener à bien un tel exercice de prise de conscience masculine, son « plan » d'action passa tout d'abord par une stratégie de rébellion passive et non déclarée, basée sur un versant des corvées domestiques : « **la grève des courses** ». En parallèle à cela, elle prit conscience que son mode de fonctionnement était trop englobant et trop exclusif pour permettre une quelconque redistribution des tâches. Elle tenta alors de « **laisser la place** », en déléguant un certain nombre de choses, **en réexaminant ses propres normes à la baisse et en faisant objection de ses critiques (trop tard, trop lentement, « pas comme je veux », etc.)**. Accepter des **modes de fonctionnement autres, au prix d'un effort intellectuel conséquent, permet de lever quelques freins au processus d'égalisation**.

« Finalement c'est souvent ça, qu'on laisse la place. Alors c'est vrai que ça nous demande un effort, enfin moi ça m'a demandé un effort de ne pas faire. Parce que je sais qu'il va attendre, mais qu'il va attendre le dernier moment, du coup il va les « speeder » [les enfants, 18 mois et 3 ans], du coup ça va pleurer. Alors que si on s'y prenait un quart d'heure avant, ça se passerait bien. Mais ce quart d'heure-là si je le fais, il ne le fera pas. Voilà, donc c'est dans ce sens-là » (F/MS48, Chirurgienne ORL, PH plein temps, 38 ans, mariée, deux enfants).

Plus rarement, les normes éducatives subissent le même sort, soumises à des exigences minimales.

« Les miens ils sont **pas très bien élevés** en même temps, tu sais pas toujours très bien quelle connerie ils vont pouvoir dire à quelqu'un, pas très policés tu vois. Tu fais un peu en réaction par rapport à ce qu'ont fait tes parents, moi j'essaie de leur donner **la plus grande ouverture d'esprit** » (F/AR53, agence libérale individuelle, 35 ans, mariée, 2 enfants).

- ❖ **On peut donc dire que les femmes qui développent ce type de récit manifestent une résistance à la fois vis-à-vis de leur propre assignation prioritaire à la sphère domestique et vis-à-vis de l'hégémonie des modèles de l'excellence professionnelle connotés au masculin.**

➤ **Par conséquent...**

La féminisation = davantage un révélateur des **dynamiques du genre** que des spécificités féminines.

Elle a bien des conséquences sur les dynamiques professionnelles, mais les changements de comportement qu'elle amène sont susceptibles de concerner l'ensemble des praticien-ne-s d'aujourd'hui et, surtout, de demain.

Pour conclure...

Certaines femmes de notre population d'enquête semblent parfaitement bien mesurer les **effets désastreux** sur les carrières féminines de l'assignation prioritaire des femmes à la sphère domestique. De même, elles insistent sur **les méfaits du « modèle masculin » de la « carrière chronophage »**.

Elles revendiquent **d'autres visions de la « conciliation »**, pour elles et pour les hommes et les femmes de leur entourage professionnel et/ou personnel.

Ce faisant, elles rencontrent **bien plus de résistances que les femmes qui adhèrent à l'une ou à l'autre des deux grilles d'analyse précédentes.**

- ⇒ **Résistances de la part des hommes**, bien sûr, puisque ces derniers ont le plus à perdre d'une remise en question de l'évidence et de la légitimité de la « différence des sexes ».
- ⇒ **Mais, résistances également de la part de la grande majorité des femmes**, à la fois celles qui demeurent le plus farouchement attachées à la sur-valorisation des « spécificités » et « qualités » féminines et de la part de celles qui revendiquent la possibilité pour les femmes d'aligner leurs pratiques professionnelles sur celles des hommes.

Mais, c'est l'existence de ce discours, même de manière très embryonnaire et minoritaire, et sa cohérence avec une analyse non-naturaliste et non-déterministe du genre, qui a retenu notre attention.

- ⇒ On voit bien alors que lorsque la féminisation des professions libérales s'accompagne de tentatives de **dé-sexuation** des enjeux de la « conciliation », on peut affirmer qu'elle contribue effectivement à **subvertir le genre comme système d'organisation hiérarchisé des catégories de sexe** et qu'elle s'inscrit alors pleinement dans un **projet féministe de transformation sociale.**

... Ainsi, si la féminisation du corps médical (par exemple) participe indubitablement aux dynamiques de la profession médicale, son influence va bien au-delà de la présence numérique des femmes médecins.

Si les hommes continuent de dominer les échelons supérieurs de la profession, ils n'échappent pas pour autant aux exigences de modification de leurs propres rapports à l'exercice médical (et à la sphère domestique et familiale).

- ... **Pour conclure**, sous l'influence de l'arrivée des femmes dans les professions libérales, il semble que **l'ordre sexué établi, loin d'être totalement remis en question, est amené à se fissurer et que des ordres locaux novateurs, qui sont encore partiels et fragiles, émergent.**

Pour autant, l'analyse des **dimensions objectives et subjectives** de la réalité sociale montre que la féminisation ne **révolutionne** pas en profondeur les **modes de fonctionnement des professions libérales.**

Les **habitus et les éthos**, la **structure**, les **modes d'exercice** ainsi que les phénomènes de **ségrégation interne** des groupes professionnels perdurent encore très largement.

Références bibliographiques

Crompton, R. & Le Feuvre, N., (2003) 'Continuity and Change in the Gender Segregation of the Medical Profession in Britain and France', *International Journal of Sociology and Social Policy* 23(4-5): 36-58.

Lapeyre, N. & Le Feuvre, N. (2004) "Concilier l'inconciliable? Le rapport des femmes à la notion de 'conciliation travail-famille' dans les professions libérales en France, *Nouvelles questions féministes* 23 (3): 42-58

Le Feuvre, N. & Lapeyre, N. (2005) « Les 'scripts sexués' de carrière dans les professions juridiques en France », *Work, Knowledge & Society* 3: 101-126

Le Feuvre, N. & Lapeyre, N. (2005) « Féminisation du corps médical et dynamiques professionnelles dans le champ de la santé », *Revue française des affaires sociales* 59 (1): 59-81

Robelet, M., Lapeyre, N., & Zolesio, E. (2006). *Les pratiques professionnelles des jeunes générations de médecins. Genre, carrière et gestion des temps sociaux. Le cas des médecins âgés de 30 à 35 ans*. Rapport de recherche pour le Conseil National de l'Ordre des Médecins: GRAPHOS, Université Lyon III et Equipe Simone SAGESSE, Université Toulouse II, novembre, 85 p.

Synthèse disponible sur internet, site du conseil de l'ordre des médecins

Synthèse du rapport :

<http://www.web.ordre.medecin.fr/rapport/feminisationsociologie.pdf>

Lapeyre, N. (2006). *Les professions face aux enjeux de la féminisation*. Toulouse: Octarès.

Lapeyre, N., & Le Feuvre, N. (2007). La féminisation de la profession médicale : une condition suffisante de transformation du 'pouvoir médical' ? In N. Brisbois & E. Peemans-Pouillet (Eds.), *Femmes et Pouvoirs*, Bruxelles: Collection " Pensées féministes contemporaines ", Université des femmes.