

## LE RAPPORT SOCIAL DE SEXE DE LA RÉPRODUCTION DES RAPPORTS SOCIAUX À LEUR SUBVERSION

Danièle KERGOAT

Parler « en soi » des « rapports sociaux de sexe » comporte un risque de solipsisme. Car le danger est grand de construire un édifice conceptuel érigé de façon parfaitement isolée dans le paysage sociologique alors que d'autres rapports sociaux existent qui tissent, avec les rapports sociaux de sexe, la trame de la société et impulsent sa dynamique.

Les groupes et les individus résistent d'ailleurs à une telle tentative analytique : leurs pratiques appellent sans cesse à l'ordre : les êtres humains n'agissent – et ne se vivent jamais – sous l'angle d'un unique rapport social ; rabattre leurs pratiques sous un seul angle de vue, *quel que soit celui-ci*, revient à nous priver des clés d'accès à toute compréhension des richesses, c'est-à-dire des ambivalences et des ambiguïtés des pratiques sociales. Dit en d'autres termes, c'est rechercher un principe de répétition là où il y a foisonnement, complexité et inventivité.

Nous ne pourrions dans le cadre d'un article faire le long détour épistémologique qui aurait pourtant été nécessaire par le concept de rapport social, notion non seulement peu travaillée en sociologie mais rabattue le plus souvent sur les rapports sociaux de production pris dans la connotation la plus économiste qui soit. Aussi nous nous contenterons de prendre un appui rapide sur quelques travaux français.

Ce sera donc dans un second temps que nous aborderons les rapports sociaux de sexe – déclinés au pluriel pour reprendre l'ex-

pression consacrée en langue française alors qu'il serait plus juste, en tout cas dans la perspective qui est nôtre, d'utiliser le singulier : le rapport social de sexe. Nous tenterons de préciser leurs contours et surtout leurs enjeux modalisés autour du concept de division sexuelle du travail.

Dans un troisième temps, nous reviendrons à la définition même du rapport social pour aborder le problème du déplacement des enjeux et, en dernière instance, de la subversion des rapports sociaux. Pour ce faire, nous prendrons l'exemple de la qualification, pièce maîtresse du concept de travail et du rapport salarial, pour montrer que celle-ci se construit, tant dans le rapport aux autres que dans le rapport à soi-même et dans la confrontation au matériel, de façon radicalement différente dans le cas des hommes et dans le cas des femmes.

Nous tenterons de montrer que la construction de celle-ci, dans sa triple dimension, fait partie du minimum des conditions matérielles et symboliques nécessaires pour non seulement résister, mais aussi construire des collectifs de lutte et ainsi reformuler l'enjeu du rapport social en question et au-delà le déstructurer/restructurer. Pour illustrer cette question, nous reviendrons à ce que nous avons appelé « le paradigme de l'infirmité coordonnée ».

Ce parcours analytique en forme de spirale tentera de montrer non seulement les mécanismes de la reproduction sociale mais également ceux des luttes larvées ou ouvertes contre la domination, une spirale donc qui débouchera sur l'utopie.

### Du concept de rapport social aux rapports sociaux de sexe

Nous partirons pour ce faire de deux corpus de propositions. Celui de Maurice Godélier d'abord, pour qui « les hommes ne se contentent pas de vivre en société, ils produisent de la société pour vivre ; au cours de leur existence ils inventent de nouvelles manières de penser et d'agir sur eux-mêmes comme sur la nature qui les entoure » (1984). Cependant, M. Godélier s'intéresse moins à la définition du rapport social qu'aux rapports sociaux de production « dominants » : « des rapports sociaux dominent lorsqu'ils fonctionnent en même temps comme rapports sociaux de production, comme cadre et support social du procès matériel d'appropriation de la nature ». Quant à Philippe Zarifian, il parle de « production sociale du vivre humain » (1997) et propose la définition suivante : « le rapport social est une confrontation socialisatrice. (...) La socialisation est toujours à double face : elle est à la fois production d'appartenances (...) et engendrement de séparations ».

Ce sont les questions de la régulation et de l'intégration sociale qui dominent actuellement la pensée sociologique. Or les rapports entre les hommes et les femmes – quelle que soit la terminologie employée : rapports sociaux de sexe, genre ou rapports de genre – n'entrent pas, ou sinon à la marge, dans un tel champ épistémologique. Hommes et femmes se côtoient continuellement, vivent ensemble et « produisent du vivre » ensemble<sup>1</sup>. Mais la théorie du lien social est loin de pouvoir rendre compte à elle seule du réel observable : les violences (physiques et symboliques) sont quotidiennes, le groupe des hommes légifère au nom de l'universel la vie du groupe des femmes, exploite leur travail professionnel et leur extorque du sur-travail (le travail domestique). Que sur ce dernier point, nombre de femmes cèdent « par amour » ne change rien à la réalité têtue des faits.

Cependant, ce sont aussi des groupes producteurs d'appartenance, de solidarité, de reconnaissance mutuelle, même si les procès de cette production sont fort différents selon que l'on appartient au groupe des dominés ou à celui des dominants (Mathieu, 1991). Nous y reviendrons plus tard.

Si nous avons rappelé brièvement cette toile de fond théorique, c'est pour arriver plus rapidement à un ensemble de propositions qui tracent les contours de notre définition du rapport social : le rapport social peut être assimilé à une « *tension* » qui traverse la société ; cette tension se cristallise peu à peu en enjeux autour desquels, pour produire de la société, pour la reproduire ou « pour inventer de nouvelles façons de penser et d'agir », les êtres humains sont en confrontation permanente. Ce sont ces enjeux qui sont constitutifs des groupes sociaux. Ceux-ci ne sont pas donnés au départ, ils se créent autour de ces enjeux par la dynamique des rapports sociaux. Enfin, les rapports sociaux sont multiples et aucun d'entre eux ne détermine la totalité du champ qu'il structure. C'est ensemble qu'ils tissent la trame de la société et impulsent sa dynamique : ils sont *consubstantiels*.

La notion de rapport social renvoie donc simultanément à un principe d'engendrement (les rapports sociaux produisent et reproduisent, par la médiation des enjeux, les pratiques sociales lesquelles en retour agissent sur les tensions que sont les rapports sociaux) ; et à

1. C'est bien là d'ailleurs une des spécificités de ce rapport social : les femmes ne sont pas ségréguées, comme les autres groupes dominés ; elles sont inscrites dans l'ensemble des systèmes sociaux d'âge, de classe, de race... ; cf. les travaux de Goffman sur ce sujet, in Winkin (1995). Une telle situation a une série de conséquences dont le fait que les femmes ne peuvent, comme les autres opprimés, se réserver un espace propre collectif ou individuel.

un principe heuristique (les rapports sociaux servent à comprendre les pratiques observées).

Si nous passons au niveau des rapports sociaux de sexe, nous retrouvons les mêmes caractéristiques : les groupes sexués ne sont pas le produit de destins biologiques<sup>1</sup> mais sont d'abord des *construits sociaux* ; ces groupes se construisent par tension, opposition, antagonisme, autour d'un enjeu, celui du travail. Les rapports sociaux de sexe ont une base matérielle même s'ils ont aussi une base idéelle : tout pouvoir, comme le disait Foucault, a besoin d'un savoir, c'est ici le naturalisme qui est l'idéologie de légitimation, la « doxa de sexe » comme la nomme Monique Haicault (2000). Ils peuvent être périodisés, ils font l'Histoire au même titre que les autres rapports sociaux. Ces rapports sociaux reposent d'abord et avant tout sur un rapport hiérarchique entre les sexes ; il s'agit bien là d'un rapport de pouvoir, d'un rapport de « classe » (Guillaumin, 1992) – et non d'un simple principe de « classement ».

Le rapport social de sexe est donc de même nature que les autres rapports sociaux (il leur est consubstantiel), même s'il a ses caractéristiques propres : il traverse la totalité de l'espace-temps connu, les ségrégations qu'il opère ont des formes particulières (cf. note 1, page 62), etc.

### La division sexuelle du travail?

Le travail est selon nous l'enjeu des rapports sociaux de sexe. Il ne s'agit pas ici du seul travail salarié ou même professionnel mais du travail comme « production du vivre »<sup>3</sup>. Il a dans ce texte un double statut :

- au niveau collectif, ce concept de travail inclut non seulement le travail professionnel (qu'il soit salarié ou non, marchand ou non marchand, formel ou informel) mais également le travail domestique (qui dépasse bien largement les tâches ménagères pour inclure les soins corporels et affectifs aux enfants, le suivi de leur scolarité et même la production physique des enfants<sup>4</sup>). Celui-ci ne se caractérise pas par une addition de tâches mais soit comme « mode de production domestique » (Delphy, 1998), soit comme une « relation de service » – la disponibilité permanente du temps des femmes au

1. Il faut renvoyer à ce propos à toute la littérature anglo-saxonne et française qui a démontré la bipolarité des sexes mâle et femelle. Sur la relation entre sexe biologique et sexe social, cf. en particulier Peyre, Wiels et Fonton (1991) ainsi que Peyre et Wiels (1997) et Mathieu (2000).

2. Pour une présentation plus exhaustive, cf. en particulier Kergoat (1998).

3. Selon l'expression employée par Hirata et Zarifian (2000).

4. Sur ce point, cf. Tabet (1998).

service de la famille et plus largement de la parenté →, relation qui est considérée comme caractéristique du procès de travail domestique (Fougeyrollas-Schwebel, 2000) ;

- au niveau individuel, nous faisons nôtre l'idée que l'activité de travail est production de soi : « Travailler, ce n'est pas seulement transformer le monde, c'est aussi se transformer soi-même, se produire soi-même. » (Dejours, 1998). Ce qui implique que l'on ne puisse penser le travail, y compris sociologiquement, sans prendre en compte la subjectivité<sup>1</sup>.

On voit bien dès lors comment, par le fil du « travail » ainsi redéfini, on arrive à saisir dans les filets de l'analyse des champs aussi traditionnellement éloignés du salariat tel, par exemple, la norme de l'hétérosexualité.

La division sexuelle du travail a pour caractéristiques l'assignation prioritaire des hommes à la sphère productive et des femmes à la sphère reproductive ainsi que, simultanément, la captation par les hommes des fonctions à forte valeur sociale ajoutée (politiques, religieuses, militaires, etc.).

Cette forme de division sociale a deux principes organisateurs :

- le principe de *séparation* (il y a des travaux d'hommes et des travaux de femmes) ;
- le principe *hiérarchique* (un travail d'homme « vaut » plus qu'un travail de femme).

Si ces deux principes organisateurs se retrouvent dans toutes les sociétés connues et sont légitimés par l'*idéologie naturaliste*, cela ne veut pas dire cependant que la division sexuelle du travail soit une donnée immuable. Au contraire, ses modalités concrètes varient fortement dans le temps et dans l'espace comme l'ont abondamment démontré ethnologues et historien(ne)s.

### Le déplacement des enjeux

L'extrême variabilité des modalités de la division sexuelle du travail est essentielle pour notre propos car on peut ainsi penser et étudier simultanément tant les phénomènes de reproduction sociale

1. Depuis leurs tout débuts, les travaux en termes de rapports sociaux de sexe ont insisté sur la transdisciplinarité indispensable à mettre en œuvre pour construire nos objets de recherche. Nous évoquons ici la psychologie, mais il est nécessaire, constamment, de convoquer également l'histoire, la philosophie, l'érgonomie, l'économie, etc.

que les déplacements et ruptures de celle-ci, et donc l'émergence de nouvelles configurations pouvant tendanciellement remettre en cause l'existence même de cette division.

Nous en arrivons ainsi à sortir du face à face groupe des hommes/groupe des femmes (face à face théorisé à travers « la complémentarité des rôles » versus « la guerre des sexes »), tension qui posée en ces termes ne peut qu'enfermer dans une problématique de la domination, de la reproduction à l'identique des rapports sociaux et de leurs modalités. D'ailleurs, quel que soit le point de vue auquel on se place, penser en termes de « guerre des sexes » n'a pas de sens : les dominants – les hommes en l'occurrence – ne « lutrent » pas (même si cela est arrivé) contre les femmes ; ce qu'ils font, c'est diriger, remodeler incessamment au mieux de leurs intérêts les rapports sociaux de sexe à travers leur enjeu, la division sexuelle du travail (en témoignent abondamment, mais ce serait un autre article, les réajustements constants au cours de l'histoire des politiques sociales et familiales).

Il nous faut donc voir maintenant comment les tensions liées aux rapports sociaux peuvent se déplacer et dans quelles conditions.

### Un déplacement difficile

Nous nous appuyerons ici pour exemple sur un concept princeps en sociologie du travail, celui de qualification. Cet exemple a l'avantage de renvoyer à une notion parlante pour tous et toutes, et qui est perçue comme bien connue, bien maîtrisée, tant par les militants que par les intellectuels, même si elle continue à faire l'objet de vifs débats : la controverse qualification/compétence en est une illustration.

Pourtant, la déconstruction par la problématique des rapports sociaux de sexe opacifie singulièrement le problème en faisant apparaître que la construction individuelle et collective du rapport à la qualification se fait de façon radicalement différente dans le cas des hommes et dans celui des femmes, qu'elle ne peut se comprendre sans faire intervenir la subjectivité<sup>1</sup>, et qu'elle fait voler en éclats la distinction politique privé/public. Bref, une telle approche implique un bouleversement radical des frontières disciplinaires et des catégories traditionnelles de la pensée politique.

Pour les hommes, le travail salarié est « naturel », il est coextensif à la virilité. Ou, en d'autres termes, le concept de travail a été pensé de

1. Sur ce dernier point, cf. la seconde édition de « Travail, usure mentale » (Dejours, 1993) qui articule les enjeux subjectifs au travail autour des trois pôles du triangle « ego, réel, autre ». Cf. également Hirata et Kergoat (1988).

façon coextensive à celui de la virilité. Dès lors (et nous schématisons à l'extrême), le travail en général et la qualification en particulier peut déboucher sur la constitution de collectifs. Il n'est pas dit ici que ce soit facile mais simplement qu'il n'y a pas solution de continuité entre groupe des hommes/travail/qualification/virilité<sup>1</sup>.

Il en va tout autrement pour le groupe social femmes. Dans le cas de ces dernières, s'auto-définir et se donner à voir, individuellement et collectivement, comme « qualifiées » est un processus extrêmement complexe. Pour démontrer cette proposition, nous prendrons deux exemples : celui des infirmières (exemple type de métier féminin) et, nous appuyant sur les travaux de Livia Scheller (1996), celui des conductrices d'autobus (métier considéré comme masculin).

Les qualifications exercées par les femmes sont rarement reconnues comme telles. Nous l'avons dit, la valeur attribuée au travail d'une femme est toujours inférieure à celle attribuée au travail d'un homme. Or, et Pierre Naville (1956) y insistait, c'est la valeur socialement attribuée à un travail qui fonde en partie la qualification : « De toute évidence, plus le travail est le résultat d'une acquisition, plus il apparaît comme qualifié. Plus il est l'effet de capacités que l'on peut appeler naturelles, moins il est qualifié. » Mais il faut poursuivre le raisonnement et souligner deux points :

1. il y a des qualités différentes dites « naturelles » selon les sexes dont les unes sont valorisées (le sens de la compétition, l'agressivité, la volonté de pouvoir, la force physique...) beaucoup plus que les autres (le sens relationnel, la douceur, l'« instinct » maternel, le dévouement, la minutie...);

2. il faut opposer qualités et qualification ; mais il faut de surcroît doubler cette opposition de la suivante : la qualification masculine, individuelle et collective, est construite socialement ; les qualités féminines renvoient à l'individu ou au genre féminin (ou plutôt au genre tel qu'il s'incarne dans chaque individu), et sont acquises par un apprentissage vécu à tort comme individuel car fait dans la sphère dite du privé ; de ce fait, elles ne sont pas valorisées socialement. D'où un rapport de force à leur désavantage avec les employeurs, et l'on sait

1. Et c'est bien ce qui explique la configuration très particulière, d'un point de vue de genre, du mouvement ouvrier et de son histoire.

« La virilité désigne l'expression collective et individuelle de la domination masculine » (Molinier, 2000). On ne peut « déplier » ici ce concept. Le lecteur pourra se reporter à l'article de DejOURS (1988) qui, dans une perspective psychanalytique, distingue masculinité et virilité, ainsi que l'ouvrage de Mosses (1997).

2. Il aurait été évidemment nécessaire ici, pour appuyer le raisonnement, de montrer comment celui-ci s'applique, encore que ce soit selon des modalités différentes dans chaque cas, à l'éducation, au diplôme et à l'expérience professionnelle. C'est l'entrelacement de ces trois dimensions qui reproduit (nous parlons ici du marché du travail) la non reconnaissance massive des qualifications féminines.

que c'est également de celui-ci que va résulter la qualification.

C'est donc à un véritable *désapprentissage* que les femmes doivent se livrer pour pouvoir revendiquer collectivement la reconnaissance de leur qualification et, éventuellement, entrer en lutte.

### La longue marche : des « qualités féminines » à la revendication de qualification

#### Premier exemple : celui des conductrices d'autobus

Nous sommes ici dans un univers construit historiquement par et pour les hommes. Le protocole d'embauche y est le même pour tout le monde ; les uns et les autres ont donc formellement une qualification équivalente. Pour autant, rien n'est joué quant à l'admission des femmes dans le groupe ; en d'autres termes, rien n'est joué quant à l'égalité :

*« Donc, on est obligé de prouver qu'on est comme eux, alors qu'on a fait les mêmes écoles, qu'on a réussi le même concours, qu'on a le même permis : mais il faut arriver à se faire accepter par eux, et en plus devenir un peu dominée, c'est-à-dire laisser croire qu'ils nous dominent, donc jouer tout ça. Mais un jour ou l'autre arrive le stress : moi, je l'ai vécu. Le stress a monté et après c'est la déprime qui est arrivée. »*

Arriver à se faire accepter par le groupe est une opération difficile où nombre d'entre elles d'ailleurs échouent, opération que Livia Scheller appelle « la stratégie de l'art du répondeur ».

*« Parce que je peux vous dire qu'il y a 5 ans, le premier jour où je suis rentrée au dépôt... eh bien, on arrive et il n'y a que des hommes, hein... et une femme qui arrive, une femme jeune en plus... Quand je suis rentrée à 6 heures du matin dans la salle des machinistes (...) eh bien, tout le monde se retourne, quand on rentre : déjà, on ne se sent pas très bien, puis il y a toujours deux ou trois individus qui font des plaisanteries... On ne sait pas trop comment prendre les plaisanteries, au départ. Et moi je peux vous dire que j'ai eu très peur : le premier jour je me suis demandée à quelle sauce j'allais être mangée... Puis, après... j'ai compris. (...) J'étais déjà mariée mais ça ne les gênait pas : mariée, les enfants, ça ne les gêne pas... Il*

*faut donc les repousser, mais gentiment, parce que si c'est trop brutal... parce qu'ils parlent entre eux, les hommes, et après, si on a mauvaise réputation, ils disent "celle-là, c'est une conne", etc. Il faut accepter la plaisanterie, bien sûr; mais ça, c'est dans le tempérament aussi... »*  
(en roulement, 5 ans d'ancienneté, mariée avec 2 enfants).

Cet « art du répondant » revient donc à accepter le défi de la provocation sexuelle en la privant par l'humour de sa charge agressive. Cela permet que les femmes deviennent enfin des collègues, événement qui va les soumettre aux mêmes règles que les hommes.

Mais se faire « accepter » par le groupe ne veut pas dire pour autant entrer dans le collectif. C'est que celui-ci s'est construit autour de « règles de métier » dont deux des pierres angulaires sont l'acceptation des horaires décalés et le devoir de faire respecter le règlement par les passagers. Sur ces deux points, hommes et femmes sont en décalage total : les horaires en roulement entraînent pour ces dernières des contradictions quant à leur vie familiale, contradictions qu'elles ne peuvent que taire; quant au respect du règlement, on sait tous à quel point la violence fait partie du quotidien du métier sur certaines lignes. A ces transgressions, conducteurs et conductrices réagissent très différemment : les hommes, soit après s'être efforcés de garder leur calme, répondent à la violence par la violence, soit finissent par « mettre en place un mécanisme d'évitement radical du contact avec les usagers qui finit par marquer en entier le rapport au travail » ; les conductrices, tout au moins une bonne partie d'entre elles, manifestent quant à elles « une capacité de traiter les comportements agressifs de certains usagers de manière à priver d'objet leur violence : si le machiniste sait passer à travers la provocation, l'agressivité peut être mise à distance ou du moins déplacée. L'enjeu consiste à ne pas se sentir visé personnellement par cette violence, sinon que comme entité symbolique. » Ce qui révèle, selon Livia Scheller, « les formes sexuées d'une subjectivité à l'œuvre dans l'activité de travail ».

Mais les conductrices ne mettent pas en mots ces stratégies, pourtant efficaces dans bien des cas. « Leur silence est dû au fait, d'une part, qu'elles savent plus ou moins consciemment que ces performances sont moins liées à un savoir-faire prescriptible qu'à une "habitude" féminine de contenance de l'autre, et d'autre part que leurs collègues hommes ne supporteraient pas trop d'entendre qu'on peut désamorcer par une boutade ou un sourire désarmant les comportements agressifs ou menaçants de certains

jeunes. Leur silence est, alors, le fruit d'un choix de non compétitivité avec les hommes au niveau des contenus de métier. »

Si l'on résout cette étude dans notre propos, on voit bien que le problème de la qualification n'est en rien réglé puisque ce que les femmes mettent en œuvre pour « bien » faire leur métier (conduire et transporter des voyageurs) est là encore rabattu sur des « qualités » féminines. Faire advenir ces dernières au rang de nouveaux critères de qualification, à leurs yeux et aux yeux de leurs collègues féminines, supposerait tout un travail de clivage symbolique (être socialement une femme/être une conductrice de bus) qu'elles ne peuvent effectuer solitairement (L. Scheller note qu'il n'existe pas de collectif féminin<sup>1</sup>). Et quand bien même ce travail serait réalisé, il resterait à entrer en conflit avec leurs collègues masculins pour leur faire admettre que les contenus de métier sont plus larges qu'ils ne le supposent, que l'on doit intégrer dans « la qualification » les savoirs dont est porteur le groupe des conductrices.

### Second exemple: celui des infirmières<sup>2</sup>

Le mouvement des infirmières a été sous-tendu par la revendication de la reconnaissance de leur qualification. Car si la représentation sociale de celle-ci est beaucoup plus valorisante que celle de beaucoup d'autres femmes, bien des ambiguïtés demeurent cependant et quant aux qualités/qualifications qui leur sont demandées et quant à la façon dont les infirmières elles-mêmes vivent leur qualification.

La source de cette ambiguïté réside dans l'histoire de la profession : qui dit religieuses dit vocation laquelle postule un rapport immédiat, quasi viscéral, à la profession.

*La première rupture à opérer est donc avec la vocation.* Cela est fait depuis longtemps mais cette idéologie perdue encore actuellement dans la formation ou dans les textes juridiques qui définissent l'exercice professionnel.

Nous sommes donc devant une profession massivement féminisée où les rôles sociaux demandés aux travailleuses sont : des rôles féminins renvoyant, comme pour l'immense majorité de la main-d'œuvre féminine, à des qualités plutôt qu'à des qualifications ; et des rôles qui renvoient de plus à des qualités individuelles, à la personne de la travailleuse.

Cela a pour conséquence une construction très difficile de la

1. « La division sournoise qui affecte les femmes est la division en individus » (Collin, 1978).

2. Nous nous appuyons ici sur une étude menée sur la Coordination infirmière (Kergoat et alii, 1992).

notion de qualification<sup>1</sup>. En effet: on ne codifie pas les valeurs morales, on ne peut le faire rétribuer pas plus qu'on ne rétribue les « qualités féminines »; enfin, la notion de qualification ne peut s'étayer que sur un collectif le quel, en l'occurrence, n'a pour base de départ que des « personnes » ayant ou n'ayant pas des qualités individuelles, et non des « travailleuses ».

On est donc resté longtemps dans le domaine de l'essence, de l'éducation morale, bref, de l'individuel. Et tout cela n'est pas marchandable: on est hors de la relation salariale, alors que la qualification est au contraire l'expression du rapport capital/travail à un moment donné, et est de l'ordre du collectif.

On en arrive ainsi à la *seconde rupture* à opérer: l'hypothèse est qu'au départ il y eut contestation d'une profession constituée autour de la personne infirmière définie par des rôles prescrits, mais que cette contestation, pour aboutir, devait dans un premier temps, inscrire la profession dans le champ du rapport salarial avant de pouvoir, dans un second temps, la penser en termes de qualification. En d'autres termes: le rapport à la salarisation est le passage obligé pour qu'il y ait construction d'un rapport à la qualification, ce dernier étant lui-même la condition nécessaire pour pouvoir négocier salaire et statut.

La *dissociation vie privée/vie professionnelle* fut le préalable nécessaire à l'entrée subjective (collective et individuelle) dans le rapport salarial:

« Si on apprenait à être une professionnelle, ce serait bien. Si on arrivait à faire le tri entre ce qui est professionnel, ce qui est personnel... »  
(entretien collectif, un service de nuit en oncologie).

Mais un obstacle de taille perdurait qui fut renversé par la *troisième rupture*: la *dissociation entre la femme et la travailleuse*.

« Au début, en tant qu'infirmière, je prenais très très mal des réflexions venant d'hommes, du genre: vous avez la main douce, des choses comme ça. Je le prenais extrêmement mal parce que je n'avais pas envie de mélanger, je veux être reconnue en tant qu'infirmière, pas en tant que femme (...). Avant, j'avais toujours peur. Tu sais, quand

1. C'est cette situation qui explique à nos yeux que les infirmières aient davantage utilisé le mot « compétence » que celui de « qualification » et surtout qu'elles aient beaucoup parlé en termes d'« identité ».

*tu es une nana, tu es toujours peur des contacts parce que tu le vis comme une agression physique: il ne faut pas me toucher parce que c'est vouloir prendre mon corps, ça je ne le supporte pas. Ça, c'était au moment où il y avait encore la nécessité pour moi de m'affirmer en tant que professionnelle, en tant que femme aussi. Mais maintenant, quand on me dit ça, parce que je sais qui je suis sur un plan professionnel, sur un plan purement individuel, je crois que c'est quelque chose qui ne me choque plus (...). (Maintenant), le but, c'est que le patient dise: oui, ça me fait du bien, ça me fait du bien le contact (...)* »  
(infirmière en service de réanimation, 35 ans).

Se sont donc opérées successivement les disjonctions suivantes: négation de la vocation, séparation nette « vie privée » / vie professionnelle, séparation entre rôle féminin et rôle professionnel.

Ce n'est qu'ensuite qu'elles ont pu revendiquer une qualification, un métier, qui se situent dans le strict champ du rapport salarial. Et un métier dont la dimension relationnelle, qui fait à leurs yeux le sens même de leur profession, soit construite individuellement et collectivement comme une qualification.

### Une reformulation de l'enjeu du rapport social: « le paradigme de l'infirmière coordonnée »

Ce problème de la qualification est donc un butoir au passage du groupe (défini ici comme addition d'individus) au collectif. Or ce passage est la condition *sine qua non* d'une mobilisation autour des enjeux des rapports sociaux (ici, le travail), mobilisation *collective* qui peut seule déplacer la nature et la configuration de ces enjeux.

Reste à penser la subversion des rapports sociaux, c'est-à-dire la sortie du face à face hommes/femmes qui ne peut qu'être enfermée dans une problématique de la domination.

La sociologie étant (aussi) une science empirique, il convient de rechercher les exemples concrets, analyser comment et quand les choses se passent, pour voir quelles formes prend cette subversion, et quels déplacements (même potentiels ou limités dans le temps) elle opère dans les rapports sociaux de sexe, vers quoi elle les déporte, quel nouvel espace elle ouvre.

C'est ainsi que les infirmières coordonnées ont démontré la capa-



cité du groupe social femmes, dans certaines conditions bien précises, de donner à l'enjeu-travail (dans la définition que nous lui avons donnée) un contenu qui déplace les rapports sociaux de sexe dans leurs formes actuelles: elles ont tracé, à travers leur lutte, les contours d'une nouvelle figure salariale féminine qui a remis en question tant les mécanismes du rapport salarial que ceux du rapport entre les sexes. C'est ce dernier point que nous allons évoquer maintenant à travers l'analyse des moyens qu'elles ont mis en œuvre.

### Les « règles de mixité »

On peut distinguer trois temps dans l'histoire du mouvement.

**Premier temps:** au tout départ du mouvement, les femmes sont majoritaires (rappelons que la profession était féminisée à 80 % en 1990) mais les hommes sont omniprésents. Parmi eux, beaucoup sont d'actuels ou anciens militants syndicaux et/ou politiques: ils savent rédiger un tract, mettre en place des commissions de travail, faire les prises de parole, organiser une manifestation... L'immense majorité des femmes non seulement ne connaît rien à tout cela mais en est effrayée.

Il est donc clair que si on laissait aller les choses, toutes ces tâches auraient, logiquement, continué d'échoir aux hommes et l'action collective aurait été dirigée par des hommes.

**Deuxième temps:** très rapidement, il y eut une réaction de la part de certains hommes mais surtout de la part des femmes. Je cite:

*« À la fin de cette (première) assemblée générale, je me souviens, on s'est regardées avec (la copine qui était auprès de moi), et on s'est dit: "mais c'est pas possible, tu as vu ce qui s'est passé aujourd'hui? On a une Coordination infirmière, on a des projets, on est 80 % de femmes dans cette profession, et aujourd'hui il n'y a que des hommes qui ont pris la parole!" On était tout à fait reconnaissantes parce qu'on savait qu'on était incapables de parler (...) mais quand même, on s'est dit: "c'est pas possible, il faut qu'on fasse quelque chose!" »*

Un apprentissage volontariste, collectif et accéléré du travail militant se déclenche alors chez les infirmières.

**Troisième temps:** mise en place de « règles de gestion de la mixité » (l'expression est de nous). Il est décidé que ce seront des femmes qui assumeront: la présidence de toutes les AG, les responsabilités officielles prises par la forme association 1901 de la Coordination (présidence, secrétariat, trésorerie), l'animation des manifestations (sonos, prises de paroles) et la direction des services d'ordre; enfin, ce seront des femmes qui apparaîtront prioritairement au niveau des médias.

Il y a donc eu mise en place de règles formant système, règles qui tendaient à se substituer au libre jeu de la division sexuelle du travail militant et des rapports de domination. Et cela a fonctionné puisqu'il n'y a pas eu éviction des femmes quand on monte dans la pyramide organisationnelle (ce qui va à l'inverse de ce que l'on constate partout ailleurs); au contraire même, c'est au Bureau national qu'elles sont les plus nombreuses. Enfin, elles ont imposé, à tous les niveaux du mouvement ce que l'on pourrait appeler les formes de convivialité féminines et ainsi contribué à l'intégration du mouvement.

Ce sont donc bien les rapports de sexe (à travers, en particulier la division sexuelle du travail militant) qui ont été remis à plat dans un espace-temps particulier et ceci grâce à l'instauration volontariste de « règles de mixité » applicables à tout moment et à tout lieu du mouvement. Ce sont grâce à elles que des femmes ont exercé le pouvoir tout au long du mouvement.

### Un pouvoir au féminin

Ce « pouvoir » est particulier. Quatre remarques s'imposent. Première remarque: il s'agit tout à la fois d'un pouvoir conquis et attribué. Attribué car ce sont surtout des hommes qui les ont aidés à s'approprier des moyens de connaissance et d'action; cela n'est pas une nouveauté dans le mouvement ouvrier, mais cette passation des savoirs et des pratiques se faisait toujours entre hommes. Mais ce qui est essentiel ici, c'est que ce pouvoir ait été attribué *collectivement* aux femmes et non pas *individuellement* à une ou quelques femme(s) particulièrement brillante(s) ou « méritante(s) ».

Seconde remarque: la mixité apparaît ici comme la condition nécessaire pour l'exercice du pouvoir par des femmes et comme un instrument pour transformer les rapports de pouvoir. D'où le postulat qu'en tout cas dans le cadre des luttes, la condition nécessaire (mais non suffisante) pour une relative égalité de l'accès au pouvoir suppose que les femmes y soient quantitativement très majoritaires.

Troisième remarque : les femmes ne se sont pas servies du rapport de forces qui leur était favorable pour interpellier les instances masculines (syndicales en particulier) ; ce ne fut en aucun cas une machine de guerre dirigée contre les hommes et leurs pratiques. Cet accès au pouvoir a servi au contraire à irriguer l'action des femmes elles-mêmes, à permettre l'existence de cette action. Du même coup, il leur a permis la sortie du relatif (*i. e.* : se penser par rapport aux hommes) et par là même leur accès à l'universel : en témoigne l'avancée par ces femmes de revendications où les hommes se sont pleinement reconus et qu'ils reprenaient à leur compte.

Quatrième remarque : le pouvoir dont il est question ici est un pouvoir dont l'exercice n'est pas lié à la domination. C'est d'abord un pouvoir diffus, non concentré, collectif, et pourtant ce *pouvoir pluriel* a été opérationnel et a servi efficacement l'action.

La mixité a bien, semble-t-il, un pouvoir subversif. Mais encore faut-il définir de quelle « mixité » l'on parle : il ne s'agit pas de la simple co-présence de groupes sexués mais d'une « vraie » mixité où les femmes ne sont plus – tant objectivement que subjectivement – dans l'illégitimité par rapport au pouvoir. Ce qui suppose que les femmes y soient quantitativement très majoritaires ; car cela passe par l'instauration d'un rapport de force. Et celui-ci ne découle pas, mécaniquement, des quotas ou de la parité : il doit être construit.

Le mouvement des infirmières a montré que cela était possible.

Françoise Collin (1978, *op. cit.*) disait, à peu près en ces termes, que les rapports sociaux de sexe ont créé une « identité féminine » qui dispense et même empêche les femmes d'inventer leurs pratiques, de s'inventer. Bloquer la capacité individuelle et collective d'invention de soi, cela revient à asservir le groupe dominé. Et dans le cas des femmes, cet état de fait remonte si loin dans le temps et est si répandu sur la planète qu'il est difficile d'imaginer, de penser qu'un autre monde soit possible.

Pourtant, pour un temps au moins, les infirmières sont passées du « je » au « nous ». Elles sont devenues un sujet collectif producteur de sens, acteur de sa propre histoire. Ce faisant, elles sont sorties de la figure de la féminité imposée pour devenir des femmes ayant le pouvoir d'agir sur la construction et le développement des rapports sociaux. À travers elles, le groupe social femmes s'est approprié d'autres manières de penser et de faire, d'autres formes de « production sociale de l'existence humaine ».

Elles nous ont aidé(e)s à penser l'utopie.

## Bibliographie

- Collin Françoise (1978), « No man's land : Réflexions sur "l'esclavage volontaire" des femmes », in Macchioni Maria (dir.), *Les Femmes et leurs maîtres*, Paris, Christian Bourgois, pp. 261-278.
- Dejours Christophe (1988), « Le masculin entre sexualité et société », in Adolescence, t. 6, n° 1, pp. 89-116.
- Dejours Christophe (1998), « "Travailler" n'est pas "déranger" », in *Travailler* n° 1, pp. 5-12.
- Delphy Christine (1998), *L'Ennemi principal, 1 : Économie politique du patriarcat*, Paris, Syllepse (rééd. d'articles publiés depuis 1970).
- Fougeyrollas-Schwebel Dominique (2000), « Travail domestique », in Hirata H., Laborie F., Le Doate H., Senotier D. (coord.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, PUF, pp. 235-240.
- Godelier Maurice (1984), *L'Idéal et le Matériel*, Paris, Fayard.
- Guillaumin Colette (1992), *Sexe, race et pratique de pouvoir. L'idée de Nature*, Paris, Côté-Femmes « Recherches » (textes de 1977 à 1992).
- Haicault Monique (2000), *L'Expérience sociale du quotidien. Corps, espace, temps*, Canada, Les Presses de l'Université d'Ottawa.
- Hirata Helena, Kergoat Danièle (1988), « Rapports sociaux de sexe et psychopathologie du travail », in C. Dejours (dir.), *Plaisir et souffrance au travail*, t. II, Paris, AOCIF, pp. 131-163.
- Hirata Helena, Zarifian Philippe (2000), « Travail (le concept de) », in *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, PUF, pp. 230-235.
- Kergoat Danièle (1998), « La division du travail entre les sexes » in Kergoat J., Bouet J., Jacot H., Linhart D. (dir.), *Le Monde du travail*, Paris, La Découverte/Syros, pp. 319-324.
- Kergoat Danièle, Imbert Françoise, Le Doate H., Senotier Danièle (1992), *Les Infirmières et leur coordination* (1988-1989), Paris, Lamarre.
- Mathieu Nicole-Claude (1991), *L'Anatomie politique. Catégorisations et idéologies du sexe*, Paris, Côté-Femmes « Recherches » (textes de 1971 à 1989).
- Mathieu Nicole-Claude (2000), « Sexe et genre », in *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, PUF, pp. 191-200.
- Molinier Pascale (2000), « Virilité défensive, masculinité créatrice », in *Travail, genre et sociétés*, n° 3, pp. 25-44.
- Mosse George L. (1997), *L'Image de l'homme. L'invention de la virilité moderne*, Paris, Éditions Abbeville.
- Naville Pierre (1956), *Essai sur la qualification du travail*, Paris, Librairie Marcel Rivière et Cie.
- Peyre Evelynne, Wiels Joëlle et Fonton Michèle (1991), « Sexe biologique et sexe social », in *Sexe et genre. De la hiérarchie entre les sexes*, Paris, Éditions du CNRS, pp. 27-50.
- Peyre Evelynne, Wiels Joëlle (1997), « Le sexe biologique et sa relation au sexe social », in *Les Temps Modernes*, n° 593, pp. 12-48.
- Scheller Livia (1996), *Les Bus ont-ils un sexe? Les femmes machinistes : approche psychodynamique de la division sexuelle à la RATP*, Rapport de recherche, Département du Développement Prospectives et recherches sociales, RATP, n° 108.
- Tabet Paola (1998), *La Construction sociale de l'inégalité des sexes : des outils et des corps*, Paris, L'Harmattan « Bibliothèque du féminisme ».
- Winkin Y. (1995), « L'arrangement entre les sexes selon Goffman », in *La Place des femmes. Les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales*, Ephesia, Paris, La Découverte « Recherches ».