



MUTATIONS

DES HOMMES DE QUALITÉ
GENRE ET (DÉ)QUALIFICATION
DANS DES FORMATIONS « FÉMININES »
DU SUPÉRIEUR

Alice Olivier

DES MÈRES DE FAMILLE
AU CHEVET DES AVORTANTES :
UNE STIGMATISATION RENOUVELÉE
DANS LES CENTRES D'INTERRUPTION
VOLONTAIRE DE GROSSESSE

Laurine Thizy

DES HOMMES DE QUALITÉ. GENRE ET (DÉ) QUALIFICATION DANS DES FORMATIONS « FÉMININES » DU SUPÉRIEUR

Alice Olivier

INTRODUCTION

Si la sociologie française du travail a longtemps laissé dans l'ombre les liens entre genre et qualification [Daune-Richard, 2003], une riche littérature éclaire désormais cet objet. Plusieurs dimensions de la qualification y sont examinées : l'apprentissage de compétences et savoir-faire, le processus collectif de reconnaissance du travail, ou encore la classification du poste de travail dans la hiérarchie des emplois [Coulmont, 2014]. Dans les « métiers de femmes » [Perrot, 1987], la qualification (ou, en l'occurrence, la déqualification) se comprend en lien avec la place des femmes dans l'ordre du genre, c'est-à-dire dans le système social qui bicatégorise et hiérarchise les groupes de sexe [Bereni *et al.*, 2020]. Ces métiers mobilisent souvent des savoir-faire genrés acquis dans la sphère privée et présentés comme des qualités naturelles pour les femmes, et en conséquence peu reconnus [Collectif, 1984 ; Maruani et Nicole, 1989]. Les professions à prédominance féminine, surtout celles situées au bas de l'échelle des emplois, sont peu valorisées symboliquement et matériellement. Dans les

conventions collectives, les nomenclatures d'emploi et les décisions salariales, leurs qualifications sont sous-évaluées [Silvera, 2014]. Leur activité relève parfois plus de « [...] ce qu'il reste à faire » et qu'il est nécessaire de faire » que de tâches clairement circonscrites [Avril et Ramos Vacca, 2020, p. 100]. Comme pour d'autres rapports sociaux, la déqualification du travail des femmes est en fait étroitement liée à la disqualification des personnes [Collectif Rosa Bonheur, 2017], en l'occurrence à leur disqualification genrée.

Cet article explore l'articulation entre genre et qualification à partir du cas d'hommes investis dans des domaines professionnels dits « féminins »¹. En tant qu'exceptions statistiques, ces hommes offrent un point d'observation stratégique sur les normes [Mercklé, 2005]. Ils permettent notamment d'observer les frontières entre les catégories professionnelles et de sexe, et les places et valeurs qui leur sont attribuées [Guichard-Claudic, Kergoat et Vilbrod, 2008]. À partir d'une approche relationnelle des groupes de sexe, cela augure aussi d'une compréhension nouvelle de la (dé)qualification du travail des femmes. Comment le travail des hommes de professions « féminines » est-il qualifié ? Quels éclairages cela apporte-t-il sur les liens entre qualification et rapports sociaux de sexe ?

L'analyse porte sur les hommes investis dans des formations professionnalisantes « féminines » de l'enseignement supérieur. Encore en apprentissage, ces étudiants donnent à voir les injonctions, représentations et reconnaissances professionnelles concernant les hommes, mais aussi la façon dont ils construisent et affirment eux-mêmes la légitimité de leur travail. Deux filières « féminines » sont étudiées : la maïeutique (*i.e.* les études de sage-femme) et l'assistance de service social (voir encadré). Dans les deux cas, l'accompagnement des usager-e-s (de la vie génésique des patientes ou des démarches sociales des personnes suivies) tient une place centrale : les professionnel-le-s présentent cette pratique comme étant au cœur du métier. Cela inclut la capacité à adopter une posture d'empathie et de sollicitude, à prendre en charge des cas difficiles, à s'adapter aux besoins individuels. La maïeutique et l'assistance de service social sont des professions relationnelles, fondées sur des interactions avec un public, qui font de la qualité de ces relations un vecteur de réussite. Cela fait écho à leur position sur le marché du travail : la valorisation du travail de médiation est une source de légitimation pour ces professions intermédiaires, notamment face à des professions symboliquement et hiérarchiquement supérieures.

La composante relationnelle de l'exercice des sages-femmes et des assistant-e-s de service social est loin d'en représenter la totalité. Une multiplicité de tâches « cognitives, techniques [ou encore] manuelles », tout autant porteuses

¹ L'usage de guillemets vise à souligner le caractère socialement construit du lien entre un groupe de sexe et une profession, une filière, un goût, une disposition ou encore une compétence [Zolesio, 2010]. Voir l'encadré pour une définition plus précise de ce que l'on qualifie de domaine professionnel « féminin ».

d'enjeux genrés, définissent aussi ces professions [Le Feuvre, Benelli et Rey, 2012, p. 7]. Toutefois, le travail d'accompagnement est si valorisé par les enquêtés qu'il constitue un observatoire privilégié de la pratique. De plus, il requiert un important travail de *care*² dont on connaît la forte connotation « féminine » [Molinier, Laugier et Paperman, 2009]. Il constitue donc un point d'entrée heuristique pour examiner la qualification du travail des hommes.

Pour accompagner les personnes, les étudiants doivent développer ou entretenir certaines dispositions « féminines ». Là où ces dispositions sont souvent supposées comme plus évidentes pour les femmes, elles sont construites et reconnues comme le résultat d'un travail pour eux et sont à ce titre distinctives (1). Ces étudiants sont par ailleurs valorisés pour leur appartenance de sexe par de multiples biais, révélant une qualification de la « nature masculine » (2). Enfin, les hommes sont perçus et, surtout, se perçoivent eux-mêmes comme dotés d'un professionnalisme marqué, qui qualifie fortement leur travail et déqualifie celui des femmes (3).

Une recherche sur les étudiants hommes sages-femmes et assistants de service social

Cet article est issu d'une recherche sur les orientations et socialisations d'étudiants hommes de formations « féminines » de l'enseignement supérieur en France³. Elle repose sur une double étude de cas des formations de maïeutique et d'assistance de service social. Ces filières peuvent être qualifiées de « féminines » parce qu'elles cumulent quatre critères [Zolesio, 2009] : elles sont numériquement très féminisées, comptant respectivement 97 % et 93 % de femmes en 2021⁴ ; elles ont historiquement émergé comme des formations « pour les femmes » ; elles renvoient à des dispositions (douceur, écoute, dévouement, discrétion, etc.) et à des caractéristiques symboliques et techniques (importance de l'accompagnement, professions intermédiaires peu (re)connues, etc.) attribuées aux femmes.

La recherche s'appuie sur les ressemblances et différences de ces formations pour examiner « ce qu'[elles] permettent de mettre au jour, ensemble ou séparément » [Darmon et Schotté, 2016, p. 47]. Trois types de matériaux sont ici mobilisés :

- 420 heures d'observation directe, principalement au sein de deux écoles de sages-femmes (publiques hospitalières) et de deux centres de formation en assistance de service social (laïcs, l'un public, l'autre associatif), lors de cours, de stages, de journées portes ouvertes, de pauses ou encore de sorties étudiantes.

- Des entretiens avec 58 étudiants (27 assistants de service social, 31 sages-femmes), en formation ou récemment sortis de la filière. Les échanges, parfois répétés, ont porté sur leurs trajectoires scolaires et professionnelles, leur famille, leurs loisirs, leur expérience en formation.

- 35 entretiens avec des enseignant-e-s et encadrant-e-s de stages (17 en assistance de service social et 18 en maïeutique, 30 femmes et 5 hommes) pour faire émerger les points de vue et pratiques à l'égard des étudiant-e-s et du caractère « féminin » des formations.

Les entretiens réalisés avec 28 étudiantes ne sont pas mentionnés de façon explicite ici mais sous-tendent l'analyse.

² Le terme de *care* fait à la fois référence à un travail, à une éthique et à un domaine de l'action publique autour du souci et de la prise en charge des autres [Scrinzi, 2016]. Parfois utilisé dans les filières étudiées, il désigne dans cet article les missions professionnelles consistant en « la responsabilité, accompagnée de sollicitude, dont se charge un-e professionnel-le face à [un-e patient-e ou un-e usager-e] et qui exprime son engagement à la fois matériel, mental et émotionnel à répondre aux besoins de cette dernière ou de ce dernier » [Modak, de Kinkelin et Benelli, 2008, p. 105].

³ *Étudiants singuliers, hommes pluriels. Orientations et socialisations masculines dans des formations « féminines » de l'enseignement supérieur*, Thèse de doctorat en sociologie, Sciences Po, 2018. Cette thèse a bénéficié d'un financement doctoral Ined-iPOPs et fait l'objet d'un livre à paraître [Olivier, 2023].

⁴ *Enquête annuelle sur les écoles de formation aux professions sanitaires et Enquête annuelle sur les écoles de formation aux professions sociales – 2021*, DREES – Ministère de la Santé [producteur], ADISP [diffuseur].

UN TRAVAIL DISTINCTIF DE DÉPLACEMENT VERS LE « FÉMININ »

Dans les deux filières, professionnel-le-s et enseignant-e-s reprennent souvent à leur compte l'association entre compétence au *care* et groupe des femmes. Cette idée est renforcée par la relation que les professionnelles pourraient tisser avec les patientes et usagères. C'est surtout le cas en maïeutique, le cœur de la pratique portant sur des femmes. Les « potentialités reproductrices » constitueraient un « patrimoine biologique partagé par toutes les femmes » [Cardi et Quagliariello, 2016, p. 174], et les liens établis entre les corps des étudiantes et des patientes sont récurrents : « Vous le savez toutes que ce n'est pas agréable, c'est comme quand vous allez chez le gynéco » (École de sages-femmes, mars 2015). Toutefois, on repère aussi des allusions à une condition commune entre étudiantes et usagères en assistance de service social : « Je pense qu'on peut toutes témoigner du fait que c'est loin d'être facile d'être une fille [dans cette ville] » (École d'assistance de service social, mai 2015). Dans les deux cas, le partage d'une expérience de genre avec l'ensemble ou une partie du public est perçu comme un atout professionnel pour les femmes.

Dans ce contexte, quelques enseignantes et professionnelles, surtout parmi les plus âgées, interrogent la capacité des hommes à se positionner professionnellement. En maïeutique notamment, l'absence de « fibre de la maternité » (Claudine Rideau⁵, professionnelle sage-femme) pourrait les rendre moins empathiques vis-à-vis des patientes. Ce point de vue est toutefois minoritaire. La plupart des enquêté-e-s estiment que les hommes peuvent se montrer empathiques. Cependant, cette compétence ne pourrait résulter que d'un travail sur eux : ils doivent mettre en veille les caractéristiques « masculines » jugées incompatibles avec le *care* (brutalité, manque d'appétence pour les relations humaines) et développer les traits « féminins » qui le fondent (intuition, patience, attention portée aux autres). Halima Bernoz (enseignante assistante de service social) estime ainsi que les hommes peuvent prendre soin des usager-e-s si et seulement s'ils sont prêts à « mobilis[er] de l'affect » et à « y [être] avec [le] cœur ».

Les enseignant-e-s et professionnel-le-s considèrent alors que seuls les hommes dotés de dispositions de genre tournées vers le « féminin » ou prêts à fournir des efforts en ce sens peuvent devenir des professionnels compétents. Dès lors, des attentions pédagogiques spécifiques cherchent à inclure les étudiants dans les exercices supposés favoriser l'empathie : « Vous pouvez toucher [cette zone du corps] sur vous-même Robin, c'est pareil pour les femmes et les hommes ça ! » (École de sages-femmes, octobre 2014).

⁵ Les noms et prénoms utilisés sont fictifs.

Opérer un déplacement vers ce qui est socialement construit comme « féminin » constitue donc la condition *sine qua non* à l'exercice d'une profession « féminine » de l'accompagnement par des hommes. Une telle conception conduit les enseignant-e-s et professionnel-le-s à porter sur les étudiants un jugement souvent dichotomique, comme pour d'autres jeunes au choix d'études atypique [Lemarchant, 2017]. Pour certains étudiants, des traits « masculins » trop marqués empêcheraient de se soucier correctement des personnes ; pour d'autres, plus nombreux, un travail approfondi pour se montrer empathiques ferait d'eux de futurs professionnels particulièrement doués. Sans en être la seule explication, cette dichotomie fait écho aux trajectoires scolaires et professionnelles des hommes des deux filières : alors qu'ils redoublent davantage que les femmes et sont surreprésentés dans les sorties précoces de formation, ceux qui répondent aux attentes institutionnelles bénéficient souvent de privilèges genrés dans leur apprentissage et dans la construction de leur horizon professionnel (perspectives d'embauche, évocations de probables promotions, etc.) [Olivier, 2023].

L'évaluation du *care* des étudiantes ne suit pas la même logique. Dans leur cas, cette compétence semble surtout rendue visible en creux, faisant l'objet de remarques quand elle n'apparaît pas suffisamment :

En travaux pratiques, Thomas examine le poupon représentant un nouveau-né et explicite les soins effectués. L'enseignante sourit : « Oui, ce n'est pas mal du tout ! Continuez ! ». C'est ensuite au tour de Sarah de faire l'exercice. L'enseignante commente sèchement : « Soyez plus douce ! Vous n'avez pas de frères et sœurs, vous, ça se voit ! Ou alors vous n'avez pas dû beaucoup vous en occuper, vous avez l'air toute chose ! » (École de sages-femmes, mai 2015)

Pour les hommes, les postures professionnelles résulteraient d'un travail et mériteraient rétribution – ne serait-ce que symbolique, par le biais de compliments. Pour les femmes, ces postures relèveraient de savoir-faire naturels ou acquis dans la sphère privée, et seraient à ce titre moins reconnues ou gratifiées. Les « qualités naturalisées pour les [femmes] se transforment » en fait en qualifications « acquises et distinctives pour les [hommes] » [Divert, 2010, p. 363].

Les postures d'une partie des enseignant-e-s et professionnel-le-s, formé-e-s plus récemment ou sensibilisé-e-s aux questions de genre, nuancent cette binarité genrée. Elles et ils estiment que les femmes doivent aussi fournir des efforts pour acquérir une compétence au *care* : « Y'a des gens qui ont déjà ce potentiel. [...] Mais y'en a qui l'ont pas du tout ! [...] Donc c'est un travail après sur soi-même » (Dorothee Beaupain, professionnelle sage-femme). Il ne faut donc pas s'imaginer des formations où les remarques et pratiques sexistes de la part des équipes pédagogiques seraient omniprésentes, loin

de là : beaucoup souhaitent une meilleure reconnaissance des compétences professionnelles, détachée d'une lecture vocationnelle et naturalisante. Souvent, l'étonnement amusé de ces enquêté-e-s face aux étudiantes jugées mauvaises *carers* suggère cependant que l'appartenance au groupe des femmes devrait favoriser cette compétence : « C'est très drôle, justement, souvent les étudiantes filles ou femmes peuvent être beaucoup plus rêches qu'un homme ! » (*Ibid.*). Dans un système social où les représentations de genre sont intégrées dès le plus jeune âge [Bereni *et al.*, 2020], les efforts pour déconstruire le caractère censément inné du *care* des femmes n'effacent pas totalement l'idée de compétences fondées en nature [Guillaumin, 1992].

Les discours et positionnements des étudiants eux-mêmes, bien qu'hétérogènes, renforcent cette idée d'efforts nécessaires, et donc monnayables, au développement d'une posture de *carer*. Une petite partie se montre à l'aise avec les injonctions à être doux et à l'écoute. Dotés de dispositions de genre peu différenciées ou en grande partie « inversées » [Menesson, 2005], motivés par leur choix d'études, ils confirment ainsi leur volonté de prendre professionnellement soin d'autrui. Pour eux, le *care* est certes associé aux femmes, mais il ne leur est pas propre – une idée qui les disqualifierait eux-mêmes pour la pratique : « On peut pas dire que l'empathie, c'est quelque chose qui appartient à la femme. [...] Le fait est que je suis travailleur social, j'espère être empathique... et je suis quelque chose que la société appelle un homme ! » (Adrien, 21 ans, assistant de service social diplômé depuis 4 mois). L'acquisition de cette compétence reposerait sur des dispositions antérieures dont ils estiment être dotés. La recherche d'une légitimité professionnelle les conduit à occulter leur appartenance de sexe au profit de la valorisation de goûts et d'apprentissages communs à tout le groupe professionnel : « Je suis pas un garçon, je suis pas une fille, je suis sage-femme ! » (Quentin, 23 ans, sage-femme 4^e année).

La plupart des hommes interrogés, socialisés de façon plus « conforme » pour leur sexe et souvent peu à l'aise avec la féminisation de leur filière, considèrent toutefois que le *care* est plus évident pour les femmes que pour eux. Cela se traduit par des difficultés à se montrer toujours empathiques vis-à-vis des personnes accompagnées, surtout en début de formation. Le suivi de femmes dont la situation renvoie à l'appartenance de sexe est notamment sensible : « La dame qui me fait "Ça me fait comme des douleurs de fin de règles"... Bon, maintenant, je suis habitué, je ricane pas, mais... [Il rit]. » (Paul, 23 ans, sage-femme 4^e année). Certains disent même s'interroger, au départ, sur leur légitimité en formation. En contrepoint, ils insistent sur leurs efforts pour acquérir les compétences indispensables à la pratique professionnelle :

[Au départ] j'avais juste peur de faire un métier... [...] si je fais un métier où il y a plus de femmes, c'est peut-être parce que, du coup, les compétences c'est plus les femmes qui l'ont qu'un homme. Et que, du coup, j'avais peur de me tromper. [...] Parce que je n'ai pas les compétences. [...] Du coup ça tend plus sur des compétences qui viennent de l'inné, [...] une certaine finesse dans l'accompagnement, [...] qu'un homme pourrait ne pas avoir. [...]. Mais, après, non, j'ai appris à avoir de l'écoute aussi, enfin une certaine écoute peut-être pas la même écoute que j'avais au départ. (Rudy, 25 ans, assistant de service social diplômé depuis 3 ans)

Ces hommes trouvent dans l'affirmation d'un travail sur eux-mêmes une façon de professionnaliser leur déplacement vers le « féminin ». En le plaçant sous le signe de l'apprentissage, ils légitiment ce déplacement et atténuent les effets de déclassement genré dont il est vecteur.

En fin de compte, que l'on considère les enseignant·e·s et professionnel·le·s ou les étudiants, une idée domine : la qualification du travail des hommes repose avant tout sur l'acquisition de dispositions « féminines ». Elle serait pour eux le fruit d'efforts professionnels, là où, souvent, elle est présentée comme plus évidente pour les femmes. À ce titre, elle participe à la distinction de la pratique professionnelle des hommes et, en creux, à la dévalorisation de celle des femmes.

UNE « NATURE MASCULINE » QUALIFIÉE

S'il est tout d'abord attendu des hommes d'aller à l'encontre de certains traits « masculins », d'autres caractéristiques perçues comme naturelles pour eux sont au contraire vues comme bénéfiques pour l'accompagnement. L'appartenance au groupe des hommes est aussi mise en avant, censée permettre de jouer sur des projections des usager·e·s et de bénéficier des dispositions et points de vue genrés des (futurs) professionnels.

Suivant un principe classique d'assignation aux hommes de la force physique et de l'autorité [Angeloff et Arborio, 2002], on attend d'eux de gérer les situations de conflit avec les usager·e·s et de protéger leurs collègues des débordements. La majorité des enseignant·e·s et professionnel·le·s considèrent aussi que les hommes peuvent se montrer plus attentifs vis-à-vis des usagers hommes que leurs collègues femmes, et permettre à ces derniers d'opérer un meilleur « transfert » sur les professionnels. Cet argument est particulièrement mis en avant en assistance de service social du fait de la mixité du public. Aux côtés d'autres caractéristiques telles que l'âge ou l'origine migratoire, l'appartenance de sexe est perçue comme « une possibilité en plus » [Isabelle Lebon, professionnelle assistante de service social] pour accompagner les usager·e·s dans leur diversité. En maïeutique aussi, la présence d'hommes est vue comme un atout : elle serait bénéfique pour les futurs pères, qui seraient trop oubliés par

les professionnelles femmes : « Les hommes peuvent aussi [...] faire évoluer la profession, et finalement, au bénéfice de qui ? De la prise en charge, au bénéfice des couples eux-mêmes. » (Catherine Harriague, enseignante sage-femme).

Nombre d'enseignant-e-s et professionnel-le-s considèrent pertinent de faire intervenir les hommes dans des situations où la personne suivie devrait « travailler » sa relation avec le groupe des hommes – un impératif qui rappelle à lui seul la force de l'hétéronorme. Les hommes pourraient « rétablir l'image de l'homme, du papa » (École d'assistance de service social, juillet 2014) auprès d'enfants de familles monoparentales, ou participer à l'accompagnement de femmes victimes de violences pour les aider à « dissocier les hommes auteurs de violence et les hommes qui aident » (École d'assistance de service social, novembre 2014).

Un autre bénéfice supposé du « masculin » relève de la qualité des diagnostics et prises en charge quand les points de vue des hommes sont perçus comme différents de ceux des femmes. Ils sont alors souvent sollicités pour enrichir la compréhension des situations des personnes suivies : « [En tant que] futur père ou en tant qu'homme, qu'est-ce qui vous a choqué ou pas dans une salle de naissance ? » (Chantal Marc, enseignante sage-femme).

La façon dont ces attentes trouvent écho chez les étudiants conforte largement cette idée d'un accompagnement amélioré par les compétences et projections associées à leur sexe. Certes, ceux qui sont les plus à l'aise avec leur choix d'études et dotés de dispositions de genre peu différenciées ou tournées vers le « féminin » sont réticents aux lectures genrées de leur travail : « Est-ce que c'est vraiment par rapport au fait [qu'on est] un homme [...] qu'on a vraiment des avis super différents [...], ou alors est-ce que c'est plus en fait notre parcours personnel, professionnel antérieur ? » (Sylvain, 24 ans, assistant de service social 3^e année).

Cela dit, la majorité des étudiants reprennent à leur compte l'idée d'une appartenance de sexe enrichissante pour la pratique. Ils sont nombreux à estimer être plus empathiques que les femmes vis-à-vis des hommes suivis : « J'intègre constamment le père, parce que je me vois plus en lui. Je communique facilement avec lui, [...] on discute sport du coup parce que j'en fais, on discute de plein de choses » (Antoine, 25 ans, sage-femme 5^e année). Ils estiment aussi porter des points de vue « masculins » dans leur pratique professionnelle. Alexandre (28 ans, assistant de service social 2^e année) apprécie ainsi les suivis en binôme mixte, considérant qu'« il y a une complémentarité » entre les sexes : « On va peut-être remarquer des choses que les femmes [...] vont pas remarquer, elles vont remarquer des choses que nous on va pas remarquer ».

En amont de la formation, ces enquêtés ont plutôt connu des socialisations de genre « conformes » pour leur sexe. Ils expriment un certain malaise quant au fait d'étudier dans une filière associée à l'autre sexe, qu'ils ont souvent choisie avant tout pour leurs perspectives de stabilité et/ou d'ascension professionnelle. Ils trouvent alors dans l'investissement d'une posture « masculine » de *carer* une forme de (re) légitimation professionnelle permettant de s'appropriier le choix d'études. Le cas échéant, ils y voient aussi une compensation au travail de « féminisation » qu'ils doivent opérer pour exercer. Leur permettant d'être reconnus en tant que professionnels mais aussi en tant qu'hommes, cette posture les conduit à s'assurer les gains sociaux espérés tout en maintenant visible leur appartenance de sexe. Elle réduit les « ambivalences de genre que recèle le travail [...] relationnel » [Boni-Le Goff, 2012, p. 28] en affirmant que le *care* n'est la prérogative ni des femmes, ni des hommes « efféminés », mais peut s'exprimer sous une forme spécifiquement « masculine ».

Finalement, si le déplacement vers le « féminin » est la première dimension de la qualification du travail des hommes, cette dernière repose aussi sur la valorisation d'atouts supposés propres à leur sexe. Perçue comme enrichissante pour la pratique, la « nature masculine » est qualifiée. La littérature a montré que ce sont surtout les femmes qui sont renvoyées à des qualités « naturelles » dans l'exercice professionnel. Ces qualités sont souvent peu reconnues, surtout dans les métiers peu qualifiés [Collectif, 1984 ; Maruani et Nicole, 1989]. Le cas étudié ici montre que les hommes sont eux aussi parfois rappelés à une nature qui les doterait d'atouts professionnels. Cela dit, les spécificités qui leur sont attribuées sont très valorisées. Dans l'ordre du genre, où la supposée complémentarité des sexes est sous-tendue par leur construction sociale asymétrique [Clair, 2011], la naturalisation des compétences des femmes et des hommes est indissociable de leur positionnement hiérarchisé.

LE PRIVILÈGE DU PROFESSIONNALISME

À la croisée des deux dimensions précédentes, une caractéristique associée aux hommes mérite une attention particulière tant elle est vectrice d'enjeux en termes de qualification : ils sont parfois perçus comme plus professionnels que les femmes.

Le professionnalisme peut être défini comme la capacité à maîtriser les compétences et règles d'une profession, à y faire preuve de rigueur, à s'engager pleinement mais de façon réfléchie dans la pratique. Dans les formations étudiées, deux impératifs relationnels structurent cette définition : tenir une

« bonne distance » avec les patientes et usager-e-s (se montrer amical-e sans trop investir la relation) et afficher une « neutralité bienveillante » (accueillir les personnes chaleureusement et sans jugement apparent). Ancrées dans les professions relationnelles, ces dimensions sont perçues comme indispensables à la posture professionnelle et à l'établissement d'une relation de confiance. Elles font l'objet de nombreuses injonctions en formation : « Certaines [patientes] vont choquer vos valeurs, mais ça ne doit pas transparaître ! » (École de sages-femmes, octobre 2014) ; « Il faut réfléchir à la question de la distance parce que les fantômes, on les ramène chez nous ! » (École d'assistance de service social, mars 2015). On attend des étudiant-e-s d'opérer un « travail émotionnel », en maîtrisant leurs attitudes corporelles, leurs expressions et leurs émotions [Hochschild, 2017].

Or, aux yeux de certaines enseignantes et professionnelles, les hommes seraient dotés de caractéristiques genrées qui faciliteraient l'adaptation à ces injonctions. Plus « posés » et « rationnels » que les femmes, ils se laisseraient moins submerger par leurs émotions et apporteraient une distanciation bienvenue à l'accompagnement. De plus, alors qu'elle représente un défi pour leur acquisition d'une compétence au *care* vis-à-vis des femmes suivies, leur appartenance de sexe constituerait indissociablement un atout pour les accompagner. Détachés des expériences corporelles et plus largement genrées des femmes, ils éviteraient mieux le travers d'un accompagnement fondé sur l'expérience personnelle et non sur des compétences professionnelles :

Les hommes ont pas tout à fait la même façon d'aborder les problématiques. Et cet autre regard est complémentaire, et amène parfois une distanciation aussi des uns et des autres par rapport à un problème donné. [...] Par exemple, [...] [sur les violences intrafamiliales] les femmes ont tendance à s'engouffrer toujours sur [...] la femme victime de violences conjugales de la part du mari. Mais la violence intrafamiliale, c'est beaucoup plus large ! [...] Le fait d'avoir un regard différent peut permettre de décentrer le débat. (Sophie Camus, enseignante assistante de service social)

En faisant particulièrement preuve de distance et de neutralité, les hommes développeraient une posture adaptée : ils seraient spécialement professionnels. Ainsi, même dans des tâches relevant d'un travail émotionnel souvent considéré comme une spécialité des femmes [Hochschild, 2017], les hommes bénéficient de représentations genrées favorables leur permettant d'être perçus comme très compétents.

Si une telle idée est évoquée par certaines enseignantes et professionnelles, elle est la plus ancrée parmi les hommes interrogés (étudiants, professionnels et enseignants). De nouveau, tous n'y souscrivent toutefois pas dans les mêmes proportions. Ceux peu à l'aise avec les rappels à leur groupe de sexe ne se considèrent pas meilleurs professionnels que les femmes. Ils n'estiment pas mieux gérer la distance

avec les patientes et usager-e-s, ni se montrer plus neutres. Au contraire, ils insistent sur les difficultés émotionnelles de l'apprentissage : « Grosse claque dans la gueule, parce que c'est trop dur, en fait, psychologiquement » (Anthony, 28 ans, assistant de service social 3^e année) ; « Ta première mort fœtale, t'es pas préparé... tu te la prends dans la gueule quand même » (Martin, 27 ans, sage-femme diplômé depuis 4 ans).

Les enquêtés qui entretiennent une vision plus différenciée des groupes de sexe et/ou qui cherchent des vecteurs de valorisation de leur choix d'études adhèrent en revanche plus à l'idée d'un fort professionnalisme des hommes, dépassant largement les discours institutionnels. Ils pensent être dotés d'une « autre sensibilité » (Koffi, 33 ans, assistant de service social 1^{re} année) et être « plus rentre-dedans » (Éric, 47 ans, assistant de service social 3^e année) que les femmes, qui se laisseraient davantage emporter par leurs émotions. Arthur (24 ans, sage-femme diplômé depuis 5 mois) estime par exemple qu'« une étudiante sage-femme moyenne, les pleurs, c'est un truc qui arrive tout le temps » tandis que « [lui], à cause de [ses] études, [a] dû pleurer [...] trois ou quatre fois » : « j'arrive beaucoup à faire la part des choses ! ». Les hommes se laisseraient également moins aller au sentimentalisme. Ainsi, en stage, Thomas (20 ans, sage-femme 2^e année) rit quand une étudiante lui montre les bracelets portant les noms des bébés dont elle a accompagné la naissance : « T'es vraiment une fille toi ! » (École de sages-femmes, juin 2015). Plus largement, les hommes maintiendraient mieux une posture professionnelle en toutes circonstances. Rudy (25 ans, assistant de service social diplômé depuis 3 ans) considère par exemple que lorsque des usager-e-s « [vont] chercher à les séduire, à leur donner des compliments », les femmes « changent un peu de comportement, elles sont dans une autre posture » tandis que lui conserverait mieux un positionnement neutre et distancié d'assistant de service social compétent : « On ne va pas m'amadouer comme une femme. [...] Quand on me donne un compliment, je le prends bien mais, voilà, je sais pas, "OK d'accord... Next !" ».

En assistance de service social, les hommes sont en moyenne plus âgés que les femmes⁶. L'impression de professionnalisme qu'ont les étudiants est alors parfois renforcée par l'assurance que leur donnent leur âge et leurs expériences antérieures. François (37 ans, assistant de service social 2^e année) considère ainsi qu'« on ne devrait pas permettre à des gens qui sortent du bac d'accéder tout de suite à cette formation ». Selon lui, pour devenir professionnel-le, il faut gérer son « histoire personnelle, des choses qu'on a pu vivre », et à « 17 ou 18 ans, on est bien souvent trop jeune ». Cette rhétorique est ici sans doute renforcée par des origines sociales relativement favorisées (son père est cadre

⁶ Entre 2008 et 2016, au niveau national, l'âge médian à la première inscription était de 21 ans pour les femmes, 24 ans pour les hommes ; 14 % des femmes étaient entrées en formation à 30 ans ou plus, contre 22 % des hommes. Source : *Enquête annuelle sur les écoles de formation aux professions sociales – 2008 à 2016*, DREES – Ministère de la Santé [producteur], ADISP [diffuseur]. Calculs de l'autrice.

de banque, sa mère professeuse des écoles), qui accentuent encore la distance instaurée avec ses condisciples souvent issues de milieux plus modestes [Olivier, 2019].

En maïeutique, la distinction des hommes s'exprime aussi sous des modalités spécifiques. Elles relèvent d'un retournement du possible « handicap » pour prendre soin des patientes : le fait de ne pas avoir un corps de femme. Ils sont très nombreux à estimer être particulièrement attentionnés du fait de leur impossibilité d'opérer sur les patientes un « transfert » de leur propre expérience corporelle :

Une sage-femme femme [...] va peut-être être [...] moins à l'écoute de la patiente, parce qu'elle est déjà passée par là [un accouchement] et elle sait que oui, c'est peut-être douloureux, mais bon, y'a des moyens pour soulager et voilà. Alors qu'un homme passera jamais par là, donc on est plus à l'écoute, on est plus attentionnés... On écoute tous les petits bobos, on écoute tout ce que la femme nous dit. (Pierrick, 22 ans, sage-femme 4^e année)

On le voit, c'est surtout la comparaison avec leur propre accouchement par les sages-femmes qui est présentée comme mauvaise pour l'accompagnement, plus que l'appartenance au groupe des femmes en soi. Pourtant, parmi les étudiantes interrogées (toutes sans enfant), aucune ne met en avant l'idée qu'elle prendrait mieux soin des patientes que ses collègues déjà mères. L'association sociale systématique entre « la féminité et les potentialités reproductrices » [Cardi et Quagliariello, 2016, p. 170] semble rendre impossible une telle rhétorique. On perçoit là l'ambiguïté du corps des femmes : potentiel atout pour le *care*, il est aussi suspecté de ne pas être assez professionnel lorsqu'il est renvoyé à une « nature » non contrôlée.

Si cette rhétorique de distinction professionnelle ne concerne que les hommes, c'est sans doute aussi parce qu'elle répond en partie à une difficulté de leur expérience en maïeutique : certaines patientes sont réticentes à se faire accompagner par eux. Là où les hommes qui exercent auprès de jeunes enfants font face à une « panique morale autour de la pédophilie » [Murcier, 2007, p. 55], ceux qui travaillent dans des situations de forte intimité avec des femmes peuvent être perçus comme pervers [Fisher, 2009] ou, *a minima*, mettre mal à l'aise certaines femmes et se voir refuser des suivis. Ces situations adviennent à une fréquence très variable d'un étudiant sage-femme à l'autre. Par ailleurs, si elles sont genrées (les étudiantes rapportent très peu de refus de soin), elles sont aussi corrélées à la temporalité de la formation : à mesure qu'ils progressent et gagnent en confiance, les hommes essuient moins de refus [Olivier, 2023]. Quoi qu'il en soit, le fait d'être confrontés à des refus est souvent inconfortable pour les étudiants – et nuance, sans remettre en question, leurs privilèges en formation. Affirmer prendre des précautions supplémentaires pour accompagner les patientes est

donc une façon de contrer tout soupçon de violence. Mais c'est aussi une manière de retourner la critique, en affirmant un positionnement de sage-femme particulièrement adapté. Ainsi, certains hommes disent demander davantage que les femmes l'autorisation aux patientes avant de les examiner au risque sinon d'être accusé de viol, et s'interroger sur la pertinence de chaque examen gynécologique. Ils sont convaincus que ces pratiques leur permettent d'être particulièrement respectueux envers les patientes et donc, implicitement, d'être de meilleurs professionnels que les femmes :

Moi je me force... [...] avant d'examiner une patiente, je lui demande l'autorisation. [...] Alors que la plupart des sages-femmes [femmes] avec qui j'étais en consultation le font pas. [...] Je pense que nous [les hommes], on est obligés de se forcer à mettre à l'aise la patiente [...]. Quand je le fais, c'est marrant, les sages-femmes avec qui j'ai tourné [en stage] pendant trois ou quatre jours au bout d'un moment elles le faisaient aussi. Alors qu'avant elles le faisaient pas spontanément ! [Il rit] (Thomas, alors 21 ans, sage-femme 3^e année)

Finalement, les enquêtés des deux filières qui reprennent et renforcent l'idée d'un professionnalisme particulier des hommes y trouvent une valorisation de leur choix professionnel. En validant explicitement leur appartenance de sexe, cette rhétorique atténue le déclassement de genre lié à leur orientation atypique. Dans certains cas, elle limite aussi le déclassement en termes de classe : ce sont les étudiants issus des milieux les plus favorisés, comme François, Pierrick (père cadre commercial, mère conseillère en banque) ou encore Thomas (père auditeur à la Cour des comptes, mère vétérinaire) ici cités, qui tiennent le plus à démarquer leurs pratiques de celles des femmes. En affirmant leur professionnalisme, ils prônent une approche socialement distinctive de la maïeutique et de l'assistance de service social.

L'idée selon laquelle les femmes sont perçues comme plus « naturelles » que les hommes est donc ici confirmée [Guillaumin, 1992]. Décrites comme émotives par essence, les femmes sont opposées à des hommes qui seraient plus professionnels. Sous ses allures neutres, le qualificatif de « professionnel » est donc profondément genré. En qualifiant le travail des hommes, il déqualifie celui des femmes. Les qualités attribuées aux hommes recourent la définition sociale du professionnalisme : calme, distanciation, rationalité, rigueur, contrôle de soi, neutralité. Dans ces formations professionnalisantes « féminines », comme sans doute plus largement sur le marché du travail, le « masculin » est professionnel et le professionnel est « masculin ».

CONCLUSION

Dans l'ensemble, les hommes issus de filières « féminines » obtiennent plus facilement un emploi, sont mieux rémunérés, travaillent plus souvent à temps plein et montent plus vite en hiérarchie que leurs condisciples femmes [Bayer, 2013 ; Couppié et Epiphane, 2015]. Cet article éclaire une partie des mécanismes à la racine de ces trajectoires favorables. Ces hommes peuvent bénéficier doublement de leur position atypique : leurs compétences « féminines » seraient acquises, leurs caractéristiques « masculines » seraient professionnelles. En formation, ils sont ainsi enjoins de développer des dispositions associées aux femmes et sont évalués en fonction de leur capacité à le faire. Pour autant, ils sont loin d'abandonner les prérogatives de leur groupe de sexe, supposées enrichir la pratique et, plus fortement, assurer leur professionnalisme. Comme pour les rares femmes policières qui travaillent une « virilité alternée » pour exercer [Pruvost, 2008, p. 18], c'est la souplesse des pratiques de genre des hommes qui est qualifiée. Ce sont ceux qui parviennent à jongler avec le « féminin » et le « masculin » qui sont perçus comme de bons professionnels. Mais le genre structure ces trajectoires atypiques [Guichard-Claudic, Kergoat et Vilbrod, 2008]. Là où les policières trouvent surtout dans cette posture une façon de légitimer leur présence professionnelle souvent questionnée, les hommes dans les formations « féminines » y gagnent une catégorisation en tant que futurs professionnels particulièrement compétents. L'« omnivorité en matière de genre » est un attribut *masculin* de valorisation professionnelle [Paillet et Serre, 2014].

Dans ce contexte où les étudiants sont valorisés s'ils parviennent à acquérir des compétences « féminines », à mobiliser leur appartenance de sexe pour enrichir l'accompagnement, ainsi qu'à mettre en scène un professionnalisme « masculin » à distance des figures repoussoirs d'une féminité trop émotive et d'une masculinité menaçante, tous les hommes n'occupent pas une position dominante. Certains ne savent pas, ou ne peuvent pas, tirer pleinement profit des bénéfices procurés par la maîtrise d'une souplesse de genre. En revanche, ceux qui y parviennent en sortent d'autant plus gagnants : ils sont plus valorisés que les autres hommes, et plus valorisés que les femmes. L'article a permis d'entrevoir que ce sont plutôt les hommes motivés par leur choix d'études, mais aussi – surtout – ceux issus de milieux dotés en capitaux culturels et scolaires, et dépositaires de dispositions de genre plurielles, qui tirent le plus aisément profit de leur présence atypique. En s'adaptant aux attentes à leur égard et, plus encore, en déployant d'eux-mêmes des discours et pratiques qu'ils estiment ajustés aux contextes traversés, ils prennent une position de dominants locaux.

Finalement, on assiste en formation « féminine » à une actualisation du principe de hiérarchie des sexes : il est reproduit, mais sous des modalités ajustées à cette configuration particulière. D'ailleurs, l'examen à un niveau plus fin fait apparaître des adaptations selon la filière considérée. Ainsi, les enjeux de déclassement en termes de classe et ceux liés aux corps des personnes suivies sont saillants en maïeutique : les étudiant-e-s sont souvent issu-e-s de milieux relativement favorisés et souhaitaient initialement, dans nombre de cas, devenir médecins ; la dimension intime du travail d'accompagnement est en outre exacerbée dans le cadre de suivis génésiques. Du côté de l'assistance de service social, c'est l'imbrication des rapports de genre et d'âge (les hommes étant en moyenne plus âgés que les femmes) et les enjeux liés à la mixité du public (qui implique de nombreuses références à l'idée de complémentarité des sexes) qui ressortent. Il serait alors intéressant d'investiguer d'autres formations « féminines ». En examinant des cursus suivis par des étudiant-e-s aux profils socio-scolaires variés, occupant des positions différentes dans l'espace éducatif ou encore préparant à des professions aux caractéristiques techniques et symboliques plurielles, on affinerait la saisie des mécanismes de qualification du travail des hommes, et la compréhension de la façon dont leurs privilèges s'actualisent dans des contextes institutionnels et professionnels différents.

Les analyses proposées dans cet article nourrissent la réflexion sur le caractère genré de la (dé)qualification. La valorisation différenciée des pratiques de *care* des étudiant-e-s des deux sexes, en particulier, est édifiante sur l'articulation de ces enjeux. D'un côté, la capacité à prendre soin des autres est souvent considérée comme naturelle pour les femmes, qui risqueraient toutefois de ne pas réussir à gérer un trop-plein d'émotions. De l'autre, elle est construite comme une compétence distinctive pour les hommes, qui parviendraient à y intégrer une nécessaire distance professionnelle. Souvent perçu comme propre aux femmes, le *care* est loin d'être incompatible avec l'appartenance au groupe des hommes. Il est au contraire porteur des bénéfices sociaux de ce sexe : conjugué au masculin, le *care* se professionnalise. Construit sur l'asymétrie des groupes de sexe, c'est attaché aux hommes qu'il est vecteur de qualification.

Ce constat invite à lier les enjeux de qualification qui se jouent à l'échelle individuelle et interactionnelle, et ceux qui caractérisent le poste de travail. Un postulat fréquent sur les hommes présents dans les métiers « féminins » considère que leur présence revaloriserait ces métiers. C'est une idée très ancrée dans les deux filières étudiées, où l'on observe un intérêt institutionnel pour les hommes. Nombre d'enseignant-e-s, responsables de formation et professionnel-le-s considèrent

que la présence de plus d'hommes permettrait une meilleure reconnaissance des professions et une revalorisation salariale. À l'échelle étudiante, elles et ils estiment que masculiniser les filières serait une façon de bénéficier d'un surplus de prestige et de visibilité. Les hommes sont donc perçus comme des vecteurs de qualification des formations et professions « féminines ». À la suite d'autres travaux [Williams, 1995 ; Jaboin, 2010 ; Lemarchant, 2017], les analyses présentées dans cet article déconstruisent cette idée, montrant l'ambiguïté de tels mécanismes. Certes, étant donné le poids du genre dans l'évaluation du travail [Daune-Richard, 2003], on peut imaginer qu'une évolution – massive – de la démographie d'une profession entraînerait effectivement une modification de son appréciation collective. Mais à l'échelle plus microsociologique de l'activité concrète du travail, la qualification du travail des hommes actualise leurs privilèges genrés. En les valorisant *en tant qu'hommes*, elle dévalorise, de façon plus ou moins explicite, le travail des femmes. Dans un système social qui bicatégorise et hiérarchise les sexes, la qualification du « masculin » implique la déqualification du « féminin ».

Dans les « métiers de femmes », les mouvements de professionnalisation sont souvent des leviers de revalorisation [Lemière, 2013]. L'article montre que la masculinisation des effectifs, tant qu'elle est recherchée en tant que telle, ne peut s'inscrire dans cette dynamique. Il suggère que c'est davantage en s'émancipant de l'idée de nature et en reconnaissant les nécessaires efforts des hommes *et* des femmes pour acquérir l'ensemble des dispositions et compétences pour l'exercice professionnel, que le poste de travail et la pratique de celles et ceux qui l'occupent peuvent être qualifiés⁷.

⁷ Merci aux relectrices et relecteurs de ce texte, en particulier Delphine Serre, Marie Bergström, Marine Haddad, Pauline Hervois, Morgan Kitzmann, Marion Maudet, Sébastien Pautet, Agnès van Zanten et les membres de l'axe 2 du Clersé.

BIBLIOGRAPHIE

- ANGELOFF Tania, ARBORIO Anne-Marie, 2002, « Des hommes dans des "métiers de femmes" : mixité au travail et espaces professionnels dévalorisés », *Sociologia del lavoro*, vol. 135, n° 85, p. 123-135.
- AVRIL Christelle, RAMOS VACCA Irene, 2020, « Se salir les mains pour les autres. Métiers de femme et division morale du travail », *Travail, genre et sociétés*, vol. 43, n° 1, p. 85-102.
- BAYER Véronique, 2013, « Les cadres dans le travail social : le déni du genre », in Carole Amistani, Faïza Guelamine et Hakima Mounir (dir.), *Chef de service dans le secteur social et médico-social. Enjeux, rôles et stratégies d'encadrement*, Paris, Dunod, p. 113-128.
- BERENI Laure, CHAUVIN Sébastien, JAUNAIT Alexandre et REVILLARD Anne, 2020, *Introduction aux études sur le genre*, Louvain-la-Neuve, De Boeck.
- BONI-LE GOFF Isabel, 2012, « "Ni un homme, ni une femme, mais un consultant." Régimes de genre dans l'espace du conseil en management », *Travail et Emploi*, n° 132, p. 21-34.
- CARDI Coline, QUAGLIARIELLO Chiara, 2016, « Corps maternel », in Juliette Rennes (dir.), *Encyclopédie critique du genre*, Paris, La Découverte, p. 170-182.

- CLAIR Isabelle, 2011, « La découverte de l'ennui conjugal. Les manifestations contrariées de l'idéal conjugal et de l'ethos égalitaire dans la vie quotidienne de jeunes de milieux populaires », *Sociétés contemporaines*, vol. 3, n° 83, p. 59-81.
- COLLECTIF, 1984, *Le sexe du travail. Structures familiales et système productif*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble.
- COLLECTIF ROSA BONHEUR, 2017, « Les garages à ciel ouvert : configurations sociales et spatiales d'un travail informel », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 1, n° 216-217, p. 80-103.
- COULMONT Baptiste, 2014, « Qualification », in Serge Paugam (dir.), *Les 100 mots de la sociologie*, Paris, Presses Universitaires de France, p. 111-112.
- COUPPIÉ Thomas, ÉPIPHANE Dominique, 2015, « Les jeunes hommes dans les formations très féminisées : quelles destinées professionnelles ? », *Relief*, n° 50, p. 433-446.
- DAUNE-RICHARD Anne-Marie, 2003, « La qualification dans la sociologie française : en quête des femmes », in Jacqueline Laufer, Catherine Marry et Margaret Maruani (dir.), *Le travail du genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, Paris, La Découverte, p. 138-150.
- DARMON Muriel, SCHOTTÉ Manuel, 2016, « Classer des élèves, classer des coureurs. Les hiérarchies dans les institutions d'excellence », *Sociétés contemporaines*, vol. 2, n° 102, p. 45-73.
- DIVERT Nicolas, 2010, *De la couturière au grand couturier. Du lycée professionnel aux écoles de stylisme*, Thèse de doctorat en Sociologie, Nanterre, Université Paris-Ouest-Nanterre-La-Défense.
- FISHER Murray J., 2009, « "Being a Chameleon": Labour Processes of Male Nurses Performing Bodywork », *Journal of Advanced Nursing*, vol. 65, n° 12, p. 2668-2677.
- GUICHARD-CLAUDIC Yvonne, KERGOAT Danièle et VILBROD Alain (dir.), 2008, *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.
- GUILLAUMIN Colette, 1992, *Sexe, race et pratique du pouvoir. L'idée de nature*, Paris, Côté-femmes éditions.
- HOCHSCHILD Arlie R., 2017, *Le prix des sentiments. Au cœur du travail émotionnel*, Paris, La Découverte.
- JABOIN Yveline, 2010, « C'est bien... un homme à l'école maternelle ! », *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 29, n° 2, p. 34-45.
- LE FEUVRE Nicky, BENELLI Natalie et REY Séverine, 2012, « Relationnels, les métiers de service ? », *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 31, n° 2, p. 4-12.
- LEMARCHANT Clotilde, 2017, *Unique en son genre. Filles et garçons atypiques dans les formations techniques et professionnelles*, Paris, Presses Universitaires de France.
- LEMIÈRE Séverine, 2013, « L'accès à l'emploi des femmes : une question de politiques », *Rapport d'une mission sur l'emploi des femmes*.
- MARUANI Margaret, NICOLE Chantal, 1989, *Au labeur des dames. Métiers masculins, emplois féminins*, Paris, Syros.
- MENNESSON Christine, 2005, *Être une femme dans le monde des hommes. Socialisation sportive et construction du genre*, Paris, L'Harmattan.
- MERCKLÉ Pierre, 2005, « Une sociologie des irrégularités sociales est-elle possible ? », *Idées, la revue des sciences économiques et sociales*, n°142, p. 22-29.
- MODAK Marianne, DE KINKELIN Carol, BENELLI Natalie, 2008, « La reconnaissance du care dans le travail social : éléments pour une analyse du travail des assistant-e-s sociaux », in Magdalena Rosende, Nathalie Benelli (dir.), *Laboratoires du travail*, Lausanne, Antipodes, p. 105-116.
- MOLINIER Pascale, LAUGIER Sandra, PAPERMAN Patricia (dir.), 2009, *Qu'est-ce que le care ? Souci des autres, sensibilité, responsabilité*, Paris, Payot & Rivages.
- MURCIER Nicolas, 2007, « La réalité de l'égalité entre les sexes à l'épreuve de la garde des jeunes enfants », *Mouvements*, n° 49, p. 53-62.

- OLIVIER Alice, 2023, *Se distinguer des femmes. Sociologie des hommes en formations « féminines » de l'enseignement supérieur*, Paris, La Documentation Française (à paraître).
- OLIVIER Alice, 2019, « Le sage, la fille et le macho : figures d'hommes et ordre du genre dans le groupe étudiant assistant de service social », in Hélène Buisson-Fenet et Aude Kerivel (dir.), *Des jeunes à la marge ? Transgressions des sexes et conformité de genre dans les groupes juvéniles*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, p. 33-45.
- PERROT Michelle, 1987, « Qu'est-ce qu'un métier de femme ? », *Le Mouvement Social*, n° 140, p. 3-8.
- PRUVOST Geneviève, 2008, « Le cas de la féminisation de la Police Nationale », *Idées économiques et sociales*, vol. 3, n° 153, p. 9-19.
- SCRINZI Francesca, 2016, « Care », in Juliette Rennes (dir.), *Encyclopédie critique du genre*, Paris, La Découverte, p. 106-115.
- PAILLET Anne, SERRE Delphine, 2014, « Les rouages du genre. La différenciation des pratiques de travail chez les juges des enfants », *Sociologie du travail*, n° 56, p. 342-364.
- SILVERA Rachel, 2014, *Un quart en moins. Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires*, Paris, La Découverte.
- WILLIAMS Christine L., 1995, *Still a Man's World. Men Who Do « Women's Work »*, Berkeley, University of California Press.
- ZOLESIO Emmanuelle, 2009, « Des femmes dans un métier d'hommes : l'apprentissage de la chirurgie », *Travail, genre et sociétés*, vol. 2, n° 22, p. 117-133.
- ZOLESIO Emmanuelle, 2010, « Dispositions féminines / dispositions masculines », *¿ Interrogations ? Revue pluridisciplinaire de sciences humaines et sociales*, vol. 10, p. 117-126. halshs-00523913.