

Espoirs et déconvenues autour de la mixité



© Elena Abrazhevich / Fotolia

L'introduction de la mixité visait notamment à lutter contre les discriminations entre les sexes. Cinquante ans plus tard, a-t-elle servi et sert-elle de levier à l'égalité ? Cerner ce mot-piège s'impose.

Par **Sophie Rodari** et **Marie Anderfuhren**, professeures HES en travail social, HETS, Genève

Dans son acception la plus large, la mixité renvoie à la distinction entre groupes sociaux et au fait que malgré cette distinction, ils seraient en situation de se côtoyer, de réaliser des activités communes, de vivre ensemble. Quand elle se réfère aux femmes et aux hommes, la mixité est alors comprise comme « la coprésence des deux sexes dans un même espace social » (Zaïdman, 1992). On la croit globalement établie dans la plupart des sphères de la vie sociale, surévaluant largement sa réalité.

Le terme apparaît dans les années 1950 dans le contexte scolaire français où la réunion des deux sexes dans une même classe est perçue comme une manifestation concrète de l'idéal politique d'égalité entre femmes et hommes de l'époque. Dès les années 1970, elle se généralise à d'autres contextes sociaux, l'emploi et la politique notamment. Ainsi, on la considère comme le corollaire d'une égalité entre femmes et hommes qui serait elle-même largement acquise. Le but de cet article est de discuter cette notion afin d'en préciser les contours d'une part et d'autre part d'éclairer ses liens avec l'égalité et la diversité, deux autres notions auxquelles elle est fréquemment associée.

Premièrement, la mixité telle que définie par Claude Zaïdman invite à une réflexion sur les chiffres et sur les seuils pour en rendre compte. Quand est-ce qu'une profession, un lieu de décision est mixte ? Le fait d'établir des seuils pour considérer par exemple une profession comme mixte repose sur le fait que la mixité est considérée uniquement comme un espace social où se côtoient des individus des deux sexes. Or, si l'on considère que la mixité relève d'un processus dynamique, elle renvoie alors à des questionnements autour de sa diffusion dans l'espace social et à la transition entre des espaces ségrégués et des espaces mixtes. Dans cette perspective, la mixité a été considérée comme un levier de l'égalité entre femmes et hommes.

Après l'école, la mixité dans le travail

A partir des années 1980, sa promotion dans le monde du travail s'est effectuée au nom de l'égalité des sexes et de l'émancipation des femmes, fait remarquer Sabine Fortino (2002 ; 2014). En France, sa promotion est soutenue par des lois, notamment la Loi sur l'égalité professionnelle de 1983, et des campagnes d'information destinées aux jeunes femmes, autour du slogan, « Les métiers n'ont pas de sexe, orientons-nous toutes directions ! » (Fortino, 2002 & 2014). Le processus sera similaire en Suisse avec l'adoption de la Loi sur l'égalité entre hommes et femmes en 1995 et l'instauration sous l'égide des bureaux cantonaux de l'égalité de journées de sensibilisation aux stéréotypes de genre dans les écoles publiques par le biais d'une réflexion autour de l'orientation professionnelle.

La mixité ainsi conçue s'oppose à un modèle d'organisation sociale antérieur caractérisé par la séparation des sexes dans la formation et dans l'emploi, ainsi que dans l'espace religieux et politique. C'est sans doute une des raisons qui explique qu'elle ait suscité un optimisme fort chez les premières élues et responsables de l'égalité, laissant penser que, par elle-même, elle permettrait de résoudre toutes sortes de discriminations. Or, les études scientifiques ont montré que la mixité professionnelle n'empêche pas les discriminations et peut parfaitement reproduire la division sexuée du travail, y compris dans les équipes sociales, alors que le champ est fortement féminisé (Anderfuhren & Rodari, 2014, Battistini, 2014).

Complémentaires parce que sexués ?

Dans les entreprises, la mixité est fortement appréciée, car elle est vue comme un enrichissement et la présence d'hommes comme garante d'un « équilibre » au sein des équipes de travail : elle amènerait moins de conflits entre les individus et plus d'efficacité, par une répartition optimale des temps de travail et des aptitudes. La mixité est valorisée au nom d'une logique de complémentarité entre les sexes. Elle part du présupposé essentialiste qui associe des qualités propres, immuables et innées à chaque sexe. Marc Bessin a du reste montré que si le travail social est largement investi par les femmes, leur subordination aux hommes demeure notamment par le fait que ce sont largement « les hommes qui dirigent l'ensemble des politiques et des actions sociales » (Bessin, 2008) et que les possibilités de carrière et de reconnaissance y sont plus faibles qu'ailleurs.

En insistant sur des qualités attachées au sexe, cette complémentarité a aussi pour effet de dévaloriser les titres professionnels et les métiers, puisque ne sont pas reconnues des compétences qui auraient été travaillées et acquises par la formation et l'exercice du métier. L'essentialisme qui prévaut participe ainsi à la recomposition des hiérarchies au sein des professions puisque, on le sait, ces « qualités » prétendument innées n'ont pas toutes la même valeur dans la société. Si la mixité s'est imposée, notamment par les lois sur l'égalité, comme un enjeu social essentiel visant à remettre en cause les « apartheid sociaux » (Kergoat, 2002) produits par la séparation et la hiérarchisation des tâches entre femmes et hommes, la vision égalitariste qui l'a sous-tendue se heurte encore à de fortes résistances.

Ces résistances semblent d'autant plus fortes, que la question de l'égalité dans la mixité semble aujourd'hui s'effacer au profit de considérations pragmatiques, celles des entreprises et des institutions, qui sont en train de supplanter les idéaux à l'origine de sa promotion. La mixité est dans ce cadre conçue comme un outil de gestion des identités et des parcours professionnels sous l'angle de la diversité. Par la complémentarité des sexes, des parcours, des âges et des ethnies, la mixité concourt à la productivité. Elle devient alors une valeur ajoutée à l'entreprise ou l'institution qui la promeut, en particulier parce qu'elle contribue à sa bonne image dans la société. Toutefois, le partage des responsabilités et des tâches dans la sphère professionnelle se diffuse dans les représentations et les pratiques, par contre celui du partage des responsabilités et des tâches dans la sphère privée demeure de la seule responsabilité des travailleurs, donc des femmes (Poilpot-Rocaboy & Kergoat, 2010). Ce dernier présenté comme un arrangement privé échappe à toute action publique et ainsi à la responsabilité des employeurs.

La vision persistante des rôles respectifs

La moindre disponibilité des femmes est alors associée à une moindre ambition professionnelle. Ici, leur situation familiale est vue comme un frein naturel à leurs trajectoires professionnelles et non comme la résultante d'obstacles liés aux difficultés structurelles de conciliation (garde des enfants, déplacements, horaires, formation continue non intégrée au temps de travail, etc.). Si des pratiques de conciliation existent sur le temps de présence et la modularité des horaires, elles servent d'abord les intérêts de l'entreprise et par effet collatéral positif celui d'une meilleure égalité. De plus, le fait de travailler ensemble ne semble pas constituer une expérience suffisamment significative pour remettre en cause une vision stéréotypée du féminin et du masculin (Fortino, 2014). Plus encore, il semblerait que l'expérience concrète de la mixité renforce le processus de « construction d'un sexe par l'autre » (Molinier, 2006). Selon Pascale Molinier, on attend des hommes y compris dans un domaine d'activité féminin qu'ils agissent « en hommes » et des femmes qu'elles se comportent « en femmes ».

Pour conclure, si la progression de la mixité des espaces sociaux paraît inéluctable, la répartition et la hiérarchisation des activités demeurent. Celles-ci s'expliquent par la prégnance des stéréotypes sociaux et la recomposition des critères associés au masculin et au féminin. En ce sens-là, la mixité est empreinte de ségrégation. De plus, la nature des rapports entre femmes et hommes se discute désormais dans un contexte où la problématique de la mixité est diluée dans la question de la diversité. Si la diversité questionne également l'égalité par une meilleure reconnaissance des chances entre les individus, sa promotion ne s'attaque pas toujours à ce qui résiste à la reconduction et la banalisation des stéréotypes de genre. En effet, plusieurs mesures de gestion des ressources humaines reposent sur cette « essentialisation » des qualités féminines et masculines pour optimiser le fonctionnement des organisations et accroître leur compétitivité. Si les questionnements des conditions nécessaires à la réalisation de l'égalité sont occultés, cette dilution pourrait freiner l'avance égalitaire en mixité. Or, la promotion de la mixité ne prend de sens qu'étroitement associée à la réalisation de l'égalité dans les faits.

Références :

- Anderfuhren, Marie & Sophie Rodari, dir. (2014), Sans garantie de mixité. Les sinueux chemins de l'égalité entre les sexes dans le travail social et la santé. Genève, IES éditions.
- Battistini, Mélanie (2014), « La mixité en maison de quartier : entre désir de partié et division sexuelle du travail » in : Anderfuhren, Marie & Sophie Rodari (dir.) Sans garantie de mixité. Les sinueux chemins de l'égalité entre les sexes dans le travail social et la santé, Genève, IES éditions, pp.117-136.
- Baudoux, Claudine & Claude Zaidman, eds. (1992), Égalité entre les sexes. Mixité et Démocratie. Paris, L'Harmattan.
- Bessin, Marc (2008), « Les hommes dans le travail social, le déni du genre », in : Guichard Claudic, Y., Kergoat, D. & A. Vilbrod, L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin et réciproquement. PUR, pp. 357-370.
- Chaponnière, Corinne & Martine (2006), La mixité des hommes et des femmes. Gollion, Les édition Infolio.
- Fortino, Sabine (2014) « Une approche critique du processus de construction sociale de la mixité hommes-femmes au travail », in : Anderfuhren Marie & Sophie Rodari (dir.) Sans garantie de mixité. Les sinueux chemins de l'égalité entre les sexes dans le travail social et la santé. Genève, IES éditions, pp.23-38.
- Fortino, Sabine (2002), La mixité au travail. Paris, La Dispute « Le genre du monde ».
- Kergoat, Danièle (2002), « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », in Hirata Helena et al. (eds) (2004) Dictionnaire critique du féminisme. 1ère édition parue en 2000. Paris, PUF, pp. 35-44.
- Molinier, Pascale (2006), « Le masochisme des femmes dans le travail : mythe sexiste ou défense professionnelle ? Le cas des infirmières de bloc opératoire », Psychologie clinique et projective, N° 12, pp.211-230.
- Gwénaëlle Poilpot-Rocaboy, & Michelle Kergoat (2010) « Contribution des entreprises à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes », Revue de gestion des ressources humaines, N° 75, pp.

30-40.