

Cet article est disponible en ligne à l'adresse :

http://www.cairn.info/article.php?ID_REVUE=TGS&ID_NUMPUBLIE=TGS_017&ID_ARTICLE=TGS_017_0021

Genre et organisations

par Tania ANGELOFF et Jacqueline LAUFER

| La Découverte | Travail, genre et sociétés

2007/1 - N° 17

ISSN 1294-6303 | pages 21 à 25

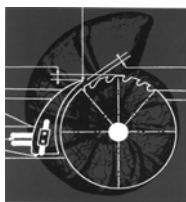
Pour citer cet article :

– Angeloff T. et Laufer J., Genre et organisations, Travail, genre et sociétés 2007/1, N° 17, p. 21-25.

Distribution électronique Cairn pour La Découverte.

© La Découverte. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.



DOSSIER

GENRE ET ORGANISATIONS

A lors que les théories du genre prétendaient à juste titre s'intéresser à tous les domaines de la vie sociale et que le genre, en tant que paradigme transversal, concernait les divers champs étudiés par les sciences sociales – de la famille à la politique ou à l'État, en passant par le travail, l'éducation et la sexualité – les termes de genre et d'organisation(s) ont longtemps été disjoints dans l'analyse du monde du travail. Comme si les organisations du travail échappaient à une structure de genre, du fait peut-être de leur caractère bureaucratique désincarné et donc asexué dans l'imaginaire collectif (Joan Acker, 1990¹). Or, divers auteurs et analyses l'ont désormais montré, les univers organisationnels doivent être appréhendés comme des construits sociaux. Ils sont des lieux de pouvoir, bureaucratique, certes, mais précisément pour cette raison des lieux où le genre se trouve neutralisé à travers l'image d'un travailleur universel, en apparence neutre et asexué, dépourvu de sexualité, où les rôles et les hiérarchies apparaissent comme des abstractions qui masquent les rapports de genre et d'ethnicité. En d'autres termes, les organisations de travail apparaissent fallacieusement comme des univers étrangers aux questions de

¹ Joan Acker, 1990, "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organization", *Gender and Society*, vol. 4, n° 2, Juin, pp. 139-158.

rapport de genre. Pourtant, les faits démentent cette perception : les postes de pouvoir sont occupés par des hommes, malgré la croissance de l'activité féminine dès les années 1970 partout dans le monde occidental. Les valeurs des entreprises capitalistes et des organisations étatiques, internationales et transnationales demeurent subrepticement des valeurs masculines hétérosexuelles contrevenant à l'évolution des normes et des processus sociaux, professionnels et sexuels.

Cette introduction ne saurait être le lieu d'une synthèse de la théorie du genre dans les organisations de travail, tout au plus a-t-elle vocation à resituer, dans leurs grandes lignes, certaines des contributions clés, principalement anglo-saxonnes, auxquelles de nombreux auteur-e-s se réfèrent depuis 1990. Ainsi, Outre-Atlantique, Joan Acker souligne-t-elle dès 1990 la nécessité d'une « théorie des organisations genrée ». Le caractère abstrait des emplois et de la hiérarchie, qui renvoient à des postes et non à des personnes, gouverne les organisations et la perception qu'on en a. Pourtant, l'abstraction renvoie implicitement et inconsciemment à un travailleur dont le genre est masculin et, par là même, marginalise les femmes tout en contribuant au maintien de la ségrégation entre les sexes dans les organisations. Pour Joan Acker, la neutralisation du genre et les structures « désincarnées » et « désexualisées », dans les organisations, font partie d'une stratégie de contrôle des sociétés capitalistes industrielles et post-industrielles qui reposent sur la différence hiérarchisée des sexes. Elle synthétise ainsi un certain nombre d'analyses, parmi lesquelles celles de Rosabeth Moss Kanter qui, dès 1975², s'intéressait à la place des femmes dans les structures organisationnelles, ou encore celle de Catharine MacKinnon³ sur le harcèlement sexuel (1979), ou de Kathy Ferguson⁴, déconstruisant le phénomène bureaucratique à la lumière des théories féministes en 1984, ou enfin de Cynthia Cockburn⁵ en 1983 et de Sally Hacker⁶ en 1981 qui montrent que la reconstruction de la séparation des hommes et des femmes fait partie intégrante de la dynamique du changement technologique et organisationnel.

Les théories du genre dans les organisations s'inscrivent dans la perspective de l'articulation de cette notion avec la notion de pouvoir, qui est elle-même centrale dans l'analyse des organisations. Comme le rappelle Joan Acker, pour Joan Scott, par exemple, « le cœur de la définition du genre repose sur le lien radical entre deux propositions : le genre est un élément constitutif des relations sociales fondées sur les différences avérées entre les sexes ; et le genre est la première façon de signifier les relations de pouvoir »⁷. C'est cette redéfinition du genre qui place le pouvoir au cœur de

² Rosabeth Moss Kanter, 1975, "Women and the structure of organizations: Explorations in theory and behaviour", in Rosabeth Kanter and Marcia Millman (eds) *Another Voice*, New York, Doubleday.

³ Catharine MacKinnon, 1979, *Sexual Harassment of working women*, New Haven, CT, Yale University Press.

⁴ Kathy Ferguson E., 1984, *The Feminist case against bureaucracy*, Philadelphia, Temple University Press.

⁵ Cynthia Cockburn, 1983, *Brothers: Male dominance and technological change*, London, Pluto Press.

⁶ Sally Hacker, 1981, "The culture of engineering women: Women, workplace and machine", *Women's Studies International Quarterly*, 4, pp. 341-54.

⁷ Joan Scott, 1986, "Gender: A useful category of historical analysis", *American Historical Review*, 91, pp. 1053-1075, p. 1067.

l'analyse et invite les théories féministes à faire logiquement le lien avec le phénomène bureaucratique et organisationnel. L'originalité est alors d'analyser les différences de genre dans l'organisation comme étant le produit de la structure bureaucratique (Moss Kanter, 1977)⁸ et non le résultat de caractéristiques liées aux hommes et aux femmes en tant qu'individus. Cependant, Joan Acker entend aller plus loin en amenant la sexualité des acteurs sur le terrain de l'organisation où elle n'a jamais eu droit de cité. Non seulement les organisations de travail ne sont pas neutres ni asexuées mais, de plus, la sexualité – en tant qu'image, que représentation de la virilité par exemple, mais également en tant que processus reproductif, toujours tenu à l'écart du phénomène bureaucratique par excellence et souvent brandi comme menaçant l'ordre et l'organisation du travail – structure et façonne les hiérarchies et les postes. De tels processus passent à la trappe de l'organisation dans des phénomènes d'évaluation construits et objectivés – par des hommes – et que nul ne songe à remettre en cause.

L'analyse des relations entre genre et organisation s'est principalement développée dans l'univers anglo-saxon. En France, Madeleine Guilbert⁹ avait pourtant mis en évidence dès le milieu des années soixante combien l'organisation et celle du travail modelaient, pour ne pas dire modélisaient, les relations entre hommes et femmes dans les univers professionnels, qu'ils soient mixtes ou non, aussi bien à l'intérieur de l'entreprise que dans le reste de la société. En se penchant sur les carrières des femmes cadres et sur la place assignée aux femmes dans les organisations, certaines chercheuses françaises avaient aussi rencontré très tôt ces problématiques¹⁰ qui s'inscrivent désormais dans un certain nombre de recherches sociologiques mais aussi en gestion¹¹.

Cependant, en sociologie des organisations notamment, le paradigme du genre reste aujourd'hui, reconnaissons-le, encore trop marginal, pour ne pas dire négligé, voire illégitime. Ainsi, et par exemple, les questions liées à la maternité (notamment par les congés qui lui sont liés), au harcèlement sexuel, aux normes dominantes hétérosexuelles – les homosexuel-le-s se retrouvant souvent marginalisé-e-s par les principes bureaucratiques, ou aux relations entre la sphère privée et la sphère publique, entre le professionnel et le sexuel, entre la bureaucratie dépersonnalisante et les corps vivants, ne devraient plus être ignorées dans l'analyse des organisations.

L'objectif du présent dossier de *Travail, genre et sociétés*, est de donner un regard croisé sur des points de vue anglo-saxons et français et d'élargir le débat. C'est pourquoi nous avons choisi dans ce numéro de faire dialoguer les approches anglo-saxonnes et françaises les plus récentes.

⁸ Rosabeth Moss Kanter, 1977, *Men and women and the corporation*, New York, Basic Books.

⁹ Madeleine Guilbert, 1966, *Les fonctions des femmes dans l'industrie*, Paris, Éditions Mouton.

¹⁰ Jacqueline Laufer, 1982, *La féminité neutralisée. Les femmes cadres dans l'entreprise*, Paris, Flammarion ; 1984, « Les femmes cadres dans l'organisation », in *Le sexe du travail*, Grenoble, PUG, pp. 71-95 ; Nicole Aubert, 1982, *Le pouvoir usurpé*, Paris, Robert Laffont.

¹¹ Voir par exemple Frédérique Pigeyre et Annick Valette, 2004 « Les carrières à l'université. 'Les palmes de verre du cocotier' », *Revue Française de Gestion*, n° 151, pp. 173-190 ; Sophie Landrieux-Kartochian, 2003, « Au-delà du plafond de verre ? L'introduction de la dimension genre dans les politiques de gestion des ressources humaines », *Cahiers du CERGOR*, n° 03/01, janvier 2003.

Quoi de commun entre des infirmières du *National Health System* britannique, des femmes cadres supérieures dans des entreprises innovantes, des surveillantes de prison, des femmes cadres à haut potentiel d'une grande entreprise française ? Au-delà d'une approche commune qui tisse les problématiques du genre avec celles de l'organisation, un fil directeur apparaît entre ces différentes approches et ces terrains diversifiés qui vise à montrer comment le genre structure de manière visible ou subreptice les organisations et comment, en retour, les organisations façonnent le masculin et le féminin dans la société, ses pratiques et ses représentations.

Dans son texte, Susan Halford s'interroge sur l'articulation entre genre et organisation en analysant les relations entre changement organisationnel et dynamiques identitaires à partir du cas des infirmiers et des infirmières du système de santé britannique. Il s'agit ici de prolonger la théorie du genre dans les organisations en étudiant les relations entre ces organisations – qui génèrent du féminin et du masculin autant qu'elles sont traversées par les rapports de genre – et les identités de genre. L'identité est dans ce texte au cœur de l'analyse ; elle est à comprendre comme étant à mi-chemin d'une identité essentialiste (entendons le fait d'être homme ou le fait d'être femme tel qu'incarné dans des pratiques et des représentations) et une identité fragmentée purement contingente (c'est-à-dire non unifiée dans – et par – un ensemble de pratiques et de représentations et résultant notamment d'un discours performatif). L'organisation est le lieu où le genre est conçu, produit, mis en scène, à la double manière d'une performance théâtrale et d'une affirmation de soi. L'auteure met ainsi en évidence comment les nouvelles « performances » de genre exigées par ces changements organisationnels suscitent un processus de transformation des identités individuelles.

Dans leur contribution, Ina Wagner et Andrea Birbaumer s'inscrivent aussi dans une perspective d'analyse de la construction des identités de genre en s'attachant à dégager les spécificités et les modalités de cette construction dans des organisations innovantes. Quelles sont les relations entre l'organisation du travail et le rôle du genre, entendons la manière de produire du masculin et du féminin dans les univers de travail, mais également le rôle du genre dans la façon de travailler des hommes et des femmes, dans des univers novateurs ou en pleine mutation, liés aux nouvelles technologies ? Les différents terrains d'investigation permettent de mettre en évidence des points de convergence : il existe une spécificité féminine qui contribue fortement à structurer l'organisation de travail, mais c'est également la propriété innovante de ces organisations qui permet sans

doute de donner aux femmes une visibilité qu'elles n'auraient pas dans d'autres univers de travail.

Autre manière, enfin, d'interroger le caractère sexué des organisations est la manière dont ces dernières fabriquent le genre. Dans une très riche monographie conduite dans une grande entreprise du secteur de l'énergie, Cécile Guillaume et Sophie Pochic, soulignent les facteurs qui, dans l'organisation, concourent à la persistance du « plafond de verre ». Ainsi, le système de gestion des carrières et ses différentes composantes comme les représentations sociales et culturelles qui sont associées à la figure du manager, joints à l'ensemble des processus informels (réseaux, processus de cooptation) et aux difficultés rencontrées par des femmes peu préparées à l'exercice du pouvoir apparaissent des facteurs clés de ce phénomène de plafond de verre. Leur analyse témoigne du fait que les organisations sont bien des lieux stratégiques où observer à la fois les progrès mais aussi les limites de l'accès des femmes aux sphères de pouvoir.

Dans le cas des surveillantes de prison dont traite la contribution de Guillaume Malochet, ce dernier s'intéresse à une organisation d'un type particulier qu'Erving Goffman a autrefois qualifié de totalitaire : la prison. À travers le processus de féminisation du personnel de surveillance dans les prisons, l'auteur montre que les représentations et principes masculins de l'organisation apparaissent de manière d'autant plus flagrante. L'auteur en effet nous montre comment la féminisation du personnel de surveillance est vécue par les membres masculins de la catégorie comme une crise dans la mesure où, comme il le souligne, la mise en œuvre d'un savoir-faire relationnel qui justifie un recrutement plus féminisé se révèle être une remise en question des modalités d'exercice du pouvoir des surveillants.

Ainsi, la dynamique des rapports de genre dans les univers organisationnels révèle-t-elle les formes de la domination masculine et les résistances qui y sont associées.

Tania Angeloff et Jacqueline Laufer