

ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DU PRENDRE SOIN ET DU LIEN

Représentations de genre et pratiques professionnelles

Manon GRIS, Alice QUÉREL, Ludovic VIÉVARD



MÉTROPOLE

GRAND LYON

Mai 2023
Métropole de Lyon

Commanditaire
DSHE
Pôle Personnes Âgées, Personnes Handicapées (PAPH)
Projet Métropolitain des Solidarités

Coordination
Direction de la Prospective et du Dialogue Public (DPDP)
Jean-Loup Molin

Enquête / Rédaction
Manon Gris, Alice Quérel, Ludovic Viévard

Réalisation
Céline Ollivier

La Métropole de Lyon agit en faveur de l'emploi dans les services d'aide à la personne, à domicile comme en institution, qui font comme on le sait partie des métiers en tension : soutien aux dispositifs d'insertion animés par la Maison Métropolitaine d'Insertion pour l'emploi (MMI'e), campagnes de communication, etc.

Au-delà, elle a souhaité engager une réflexion de fond sur les facteurs d'engagement dans ces métiers : comment expliquer leur manque d'attractivité ? Comment expliquer la difficulté des employeurs à fidéliser leurs salariés ? Quelles solutions peut-on apporter aux difficultés constatées ?

Certaines problématiques sont bien connues (problèmes d'image des métiers et du secteur, de conditions de travail ou de rémunération par exemple), ce qui ne signifie pas pour autant que les réponses à leur apporter soient simples à imaginer et à mettre en place. D'autres semblent moins balisées, à l'instar des conditions de la formation initiale à l'heure de Parcoursup, des pratiques managériales, ou encore des représentations et stéréotypes concernant l'âge, le genre ou l'ethnicité qui influencent à la fois les individus (usagers, professionnels, managers, décideurs) et les organisations dans leurs pratiques et dans leurs choix.

Pour explorer ces sujets, la direction de la prospective (DPDP) a conduit plusieurs enquêtes, sur le principe : une enquête = un prisme. Il s'agit d'enquêtes qualitatives légères qui ne garantissent pas une représentativité des résultats mais font apparaître des situations, des représentations et des analyses intéressantes pour la réflexion.

Attractivité des métiers du prendre soin et du lien : les enquêtes

- Un *turnover* lourd de conséquences pour les structures. Quelles pistes de solutions ?
- De la violence des situations de travail au travail institutionnel de la violence : les enjeux du collectif de travail
- Les facteurs d'engagement dans le métier
- Les écoles de travail social à la croisée des chemins : enquête dans l'agglomération lyonnaise
- Regards croisés de jeunes en formation et de formateurs
- Représentations de genre et pratiques professionnelles
- Parcours migratoires et relations interculturelles dans les métiers de l'aide à domicile

Les résultats de ces enquêtes que nous partageons à travers cette série de cahiers s'inscrivent dans une logique de *work in progress*. Ils constituent une « matière à réfléchir », une « matière à réagir », une « matière à discuter ».

Ils donneront lieu dans une deuxième étape à l'élaboration d'un document de capitalisation de l'ensemble des enseignements qui auront été collectés sur les différents terrains et au gré des séances de partage avec la communauté professionnelle.

SOMMAIRE

06	LES ESSENTIELS	
	— L'essentiel des constats	06
	— L'essentiel des constats	07
08	INTRODUCTION	
	— Interroger l'attractivité des métiers des secteurs du social ou du médico-social au prisme du genre	08
	— Rencontrer des professionnels des métiers du « care »	08
	— Liste des sigles utilisés	09
	— Métiers et profils des professionnels rencontrés	10
12	FICHE 1. LA FÉMINISATION DES MÉTIERS DU SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL	
	ÉTAT DES LIEUX	13
	LES FACTEURS DE LA FÉMINISATION DES MÉTIERS DU SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL	14
	— Les premières structurations des métiers du social	14
	— Les stéréotypes de genre et le renvoi des femmes à la sphère du <i>care</i>	15
	DISCUSSION	16
20	FICHE 2. L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DES HOMMES VERS LES SECTEUR DU SOCIAL ET DU MÉDICO-SOCIAL	
	CONSTAT	21
	— Les secteurs du social et du médico-social : une première orientation ou une reconversion selon les professions occupées	21
	— L'orientation vers les secteurs du social et du médico-social : un projet construit sur le long terme ou une succession d'évènements ?	21
	— Les facteurs favorisant l'entrée dans le métier	22
	— Un secteur féminisé qui n'a pas repoussé les hommes rencontrés, mais des freins parfois venus de l'entourage	24
	— Une méconnaissance du secteur encore plus forte pour les hommes que pour les femmes	26
	DISCUSSION ET ENJEUX	26
28	FICHE 3. ÊTRE UN HOMME : UN ATOUT DANS LE PARCOURS PROFESSIONNEL ?	
	CONSTAT	29
	— Peu d'obstacles rapportés durant la formation mais de la curiosité	29
	— Une entrée dans le monde professionnel que les hommes rencontrés disent facilitée par le genre	29
	— Une progression facilitée durant la vie professionnelle ?	31
	— Des recruteurs qui, dans le champs de l'aide à domicile, tempèrent la perception des salariés	32
	DISCUSSION	33

36	FICHE 4. LA RELATION AUX USAGERS	
	CONSTAT	37
	— Une réception globalement positive de la part des usagers	37
	— Être un homme facilite l'accès aux usagers masculins	37
	— L'intimité, une difficulté pour les hommes dans l'exercice des secteurs médicaux et médico-sociaux	39
	— Une réception par les usagers modelée par différents facteurs	42
	DISCUSSION	45
48	FICHE 5. CONSTRUIRE SA LÉGITIMITÉ QUAND ON EST UN HOMME DANS LES MÉTIERS DU CARE	
	CONSTAT	49
	— Déconstruire les craintes attachées au genre masculin	49
	— Affirmer sa volonté de pratiquer un métier du <i>care</i>	49
	— Mettre en avant la formation et la professionnalité	50
	DISCUSSION	51
54	FICHE 6. DEUX GENRES, UN MÊME MÉTIER ?	
	CONSTAT	55
	— Une pratique professionnelle marquée par le genre rapporté par certaines des personnes interrogées	55
	— Des professionnels qui, pour certains, se comportent différemment pour asseoir leur Légitimité	58
	— Des professionnels à qui on demande des tâches perçues comme genrées	58
	— Plusieurs professionnels disent ne pas avoir de pratique genrée de leur métier	61
	DISCUSSION	62
64	FICHE 7. APPORTS, LIMITES, ET GESTION DE LA MIXITÉ DE GENRE	
	CONSTAT	65
	— De quelle mixité parle-t-on ?	65
	— Un impact RH jugé positif, notamment pour les collectifs de travail	65
	— Des usagers qui tirent également un bénéfice d'avoir affaire à des équipes mixtes	67
	— Plus largement, un impact social visé par certains des hommes	68
	— Les limites de la mixité ? Gérer les demandes des usagers.	69
	— Une mixité peu questionnée par les personnes rencontrées	74
	DISCUSSION	76
80	ENJEUX DE RÉFLEXION ET PISTES D'ACTION	
	— Enjeux de réflexion	81
	— Enjeux d'information : mieux faire connaître les métiers du social et médico-social	82
	— Enjeux de pédagogie : travailler les représentations	83
85	BIBLIOGRAPHIE	

LES ESSENTIELS

L'ESSENTIEL DES CONSTATS

- **Les métiers du prendre soin sont particulièrement féminisés.** Les hommes représentent rarement plus de 10 % des effectifs d'une profession, et jusqu'à 1 % pour les moins mixtes d'entre elles. Cet état de fait est lié à la construction historique de ces métiers qui s'est élaborée à partir des représentations sociales : les fonctions « naturelles » des femmes étant vues comme celles du maternage et du soin. Les représentations ayant la vie dure, la masculinisation de ces professions, si elle progresse, n'est que récente et peu avancée. (voir Fiche 1)
- **Les hommes rencontrés qui ont choisi les métiers du *care* l'ont fait à rebours des représentations collectives,** parfois par volonté, parfois au hasard d'une réorientation ou d'une opportunité. Les hommes se présentent peu aux formations ou au recrutement, parce qu'ils connaissent peu les possibilités offertes ou qu'ils ne pensent pas spontanément qu'il s'agit d'un métier pour eux. Ces freins s'ajoutent à ceux, plus généraux, qui pèsent sur ces professions (dévalorisation, pénibilité, faible rémunération...). (voir Fiche 2)
- Les hommes rencontrés qui sont en poste dans un métier du prendre soin témoignent le plus souvent d'un bon accueil (dans leur formation initiale, de la part de leurs collègues, et de la plupart des usagers). **Être un homme est un atout au point que certains auteurs parlent d'un « escalator de verre » pour expliquer leur progression de carrière,** souvent facilitée par rapport à celle des femmes et par opposition au plafond de verre qui stoppe ces dernières. Trouver un emploi est plus facile, prendre des responsabilités d'encadrement également. Si des freins sont parfois relevés (suspicion de pédophilie, de manque de virilité, etc.), ils n'empêchent pas un effet plus prégnant de discrimination positive à leur endroit. Cela dépend toutefois des métiers, les moins qualifiés étant aussi les plus perçus comme étant naturellement dédiés aux femmes. (voir Fiche 3)
- **L'accueil fait aux hommes tient aussi à ce qu'ils amènent de la mixité dans les équipes.** Pour plusieurs des personnes encadrantes rencontrées, ils sont un atout. Pour elles, leur présence facilite la relation entre les professionnels des deux sexes. Selon les personnels encadrants, avoir des hommes au sein d'une équipe permettrait à la fois de faciliter les relations entre professionnels mais également de fléchir les hommes sur certaines missions, que ce soit pour répondre aux demandes des bénéficiaires ou aux parce qu'ils présupposent qu'ils sauront mieux gérer certaines situations, notamment d'autorité et de conflit. (voir Fiches 6 et 7)
- Certains des hommes rencontrés disent avoir un lien facilité aux usagers masculins et parfois une « position d'autorité » qui est recherchée par la hiérarchie pour gérer des problématiques spécifiques, notamment dans la relation avec les jeunes en recherche d'une figure paternelle. D'ailleurs, bien que l'intitulé des métiers soient les mêmes pour les femmes et les hommes, leurs pratiques diffèrent parfois. Là encore, **les attendus sociaux de genre ont tendance à orienter les postures de chacun, les hommes se retrouvant appelés vers des fonctions d'autorité,** des sujets censément masculins (sport, mécanique, bricolage), des manières de faire qui seraient plus rationnelles... Ainsi, la masculinisation ne repose pas sur une vision de l'interchangeabilité des professionnels femmes ou hommes mais s'appuie au contraire sur leur complémentarité et sur des stéréotypes genrés. (Fiches 6 et 7)
- Dans la relation des hommes aux usagers, **la question de l'intime pose parfois des difficultés.** Cela dépend toutefois de nombreux facteurs, allant du type de métier exercé à des effets d'âges ou de cultures des usagers. Pour certains encadrants, les hommes sont plus difficiles à placer à domicile, notamment pour l'accompagnement des personnes âgées, et leur embauche est donc moins évidente. (Fiche 4)
- Pour contourner les effets de genres selon lesquels les femmes seraient naturellement aptes à exercer les métiers du soin, **les hommes rencontrés mettent souvent l'accent sur la professionnalité.** Ils effectuent un métier, qui nécessite des compétences, et pour lequel ils ont été formés. Plus le métier nécessite un diplôme élevé, plus l'argument est mobilisé. (Fiche 5)

L'ESSENTIEL DES ENJEUX

- L'enjeu de mixité est ressorti comme problématique. L'arrivée d'hommes dans des métiers féminisés est considérée par beaucoup comme un bienfait opérant de façon mécanique. Pourtant, elle pourrait être préjudiciable aux femmes en introduisant des inégalités de genre dans des métiers où elles en étaient jusque-là préservées – du fait de l'absence d'hommes. **Si la mixité est un atout, elle ne peut s'effectuer sans une stratégie RH réfléchie et doit éviter de s'appuyer sur les stéréotypes de genre** et sur des « idéologies de la complémentarité ». Cela revoie à un enjeu permettant de penser la progression de la mixité professionnelle (comment ? pourquoi ?) et d'organiser la réflexion au sein des équipes pour qu'elle devienne un levier d'égalité femmes-hommes.
- **La facilitation des parcours professionnels des hommes et leur bonne intégration dans les équipes** peut être un atout pour leur recrutement. Toutefois, il est important de mieux comprendre les mécanismes de ces facilités. Valent-elles dans tous les métiers du *care*, y compris les moins qualifiés ? Valent-elles seulement parce qu'il existe un déséquilibre important dans les effectifs des professionnels femmes et hommes et, ainsi, seraient-elles vouées à disparaître au fur et à mesure que celui-ci se comblerait ? Comment faire pour qu'elles ne se fassent pas au détriment de la progression de carrière des femmes ?
- **Des effets de culture et de génération pèsent parfois sur l'acceptation des professionnels masculins** par les usagers. Pour certains encadrants, cela pose un problème qui doit conduire à un travail pédagogique auprès de ces bénéficiaires. Il pose notamment la question de la place de l'utilisateur dans le choix des personnes qui les accompagnent. Comment faire droit à leur demande sans produire de la discrimination ou conforter des stéréotypes ?
- Bien qu'ils soient généralement bien accueillis, **les hommes doivent parfois mettre en place des stratégies de légitimation** quand ils intègrent les métiers du *care* (affirmer leur masculinité, rassurer quant aux craintes de pédophilie, etc.). Un travail RH semble nécessaire à conduire à l'échelle de l'institution qui les embauche (quelles attentes vis-à-vis d'eux ? quels rôles ? etc.). Il permet non seulement de mieux les accompagner mais aussi de mieux dessiner la place qu'ils peuvent occuper dans l'institution, avec leurs collègues femmes ou avec les usagers.
- D'une façon large, **plusieurs enjeux sont identifiés pour la progression des hommes dans les métiers du care**. D'abord un enjeu d'information sur les formations (qu'il s'agisse de formation initiale ou de reconversion), les opportunités d'emploi et de carrière, la diversité des métiers, etc.. Ensuite, un enjeu de déconstruction des stéréotypes de genre, à la fois en direction des professionnels eux-mêmes – pour favoriser l'indifférenciation des rôles de genre – mais aussi des usagers.
- **Valoriser la professionnalité**. Conformément à ce qui précède, la professionnalité est un enjeu majeur. À rebours d'un discours naturalisant les compétences féminines comme étant par essence celle des métiers du *care*, un effort doit être conduit pour considérer ces métiers comme reposant sur un socle de compétences professionnelles à acquérir, tout en continuant de valoriser les compétences relationnelles nécessaires aux métiers du *care* comme des compétences professionnelles. Une crainte du secteur est que cette professionnalisation freine les possibilités d'embauche de certaines femmes peu formées, notamment étrangères, qui se présentent dans les métiers les plus en tension. Il nous semble que cela n'empêche pas la valorisation des acquis de leur expérience, et la formation continue, tout en garantissant une meilleure valorisation de ces métiers.

INTRODUCTION

Interroger l'attractivité des métiers des secteurs du social ou du médico-social au prisme du genre

Les secteurs du social et du médico-social, et plus largement du *care* (voir plus bas), sont aujourd'hui des secteurs qui recrutent mais qui peinent à trouver des candidats à l'embauche. **Les structures employant ces professionnels sont constamment en recherche de personnel car les démissions et les départs sont fréquents.** La question de l'attractivité de ces métiers se pose ainsi de manière aiguë. Si le problème est antérieur à la pandémie de Covid-19, il semble particulièrement vif actuellement. Perte de sens, insuffisance de moyens, manque de reconnaissance, pénibilité accrue, faible rémunération, sont les difficultés régulièrement dénoncées par les professionnels en exercice et les experts du secteur.

La présente étude souhaite contribuer à répondre à la question de l'attractivité à partir d'une approche par le genre. En effet, si les femmes constituent aujourd'hui près de la moitié des personnes en emploi en France, des différences de genre très nettes existent dans la distribution des professions. En particulier, elles occupent près de 90 % en moyenne des emplois des métiers sociaux et médico-sociaux. Dans le contexte d'un manque d'attractivité de ces métiers, comprendre les freins liés au genre pourrait permettre de mieux s'adresser aux hommes en recherche de formation et / ou d'emploi. Cela d'autant plus que les métiers résistent à une tendance plus générale de l'emploi à la mixité, voire, pour certains, continuent à se féminiser.

Les représentations de genre ont historiquement conduit à une spécialisation sexuée du travail, les femmes assurant le travail « reproductif » et les hommes le travail « productif »¹. Cette division des fonctions perdure, freinant sans doute la masculinisation des métiers du *care*. **Être un homme dans ces métiers très féminisés n'est pas anodin. L'enquête montre que cela reste une situation « remarquable », qui produit parfois de la surprise ou des questionnements** de la part des professionnels du secteurs et des usagers, voire des incompréhensions.

En interrogeant des hommes travaillant dans ces métiers, nous avons cherché à comprendre ce qui les avait conduit dans ces carrières. Ont-ils rencontré des difficultés à y entrer ? À se former ? À trouver un premier emploi ? Trouvent-ils que leurs pratiques professionnelles diffèrent de celles de leurs collègues femmes ? Comment sont-ils perçus par les usagers ? La dimension de l'intime, qui constitue le centre des métiers du *care*, représente-t-elle un obstacle spécifique pour eux et les bénéficiaires ? Ce sont toutes ces questions que nous avons cherché à documenter.

Enfin, si la masculinisation des métiers du social et du médico-social est une des pistes intéressantes de réflexion pour résoudre les tensions de l'emploi dans ces secteurs, elle pose la question plus vaste de la mixité. **Cette enquête est l'occasion de montrer que l'enjeu de mixité n'est pas perçu par tous de la même façon.** Selon une vision assez largement partagée, la mixité apporterait mécaniquement des bienfaits grâce à la complémentarité de genre qu'elle introduit. À rebours, de cette posture, il nous paraît que la mixité ne va pas se soi ; elle doit se préparer et se construire dès lors qu'on souhaite qu'elle bénéficie à l'égalité femmes - hommes.

Rencontrer des professionnels des métiers du *care*

16 entretiens semi-directifs avec des professionnels masculins travaillant dans les secteurs du social et du médico-social ont été réalisés afin d'éclairer les raisons de cette résistance à la mixité et de documenter les spécificités des pratiques des hommes. L'objectif était de faire apparaître les raisons qui les ont poussés à s'engager dans ces métiers, les résistances qu'ils ont rencontrées, les contributions qu'ils pensent y apporter. Nous les avons interrogés sur leur trajectoire professionnelle, leurs représentations et leurs pratiques professionnelles.

3 entretiens semi-directifs avec des directeurs et directrices de services d'aide et d'accompagnement à domicile ont également été réalisés et permettent de mettre en perspective les discours des professionnels avec la perception que les directeurs ont de ces travailleurs.

¹Hirata, 2021

Les métiers investigués sont variés, à l'image des secteurs du social et du médico-social qui regroupent des professions hétérogènes. Selon un rapport de 2012 de Pôle Emploi et du ministère des affaires sociales et de la santé, « le champ social et médico-social est singulièrement hétérogène : des établissements de prise en charge médicalisée aux logements des particuliers, du monde de la petite enfance aux quartiers réputés difficiles, il se déploie en des lieux variés, et regroupe des activités et des acteurs très différents. »² Même si cette source date d'une dizaine d'années, les contours de ce secteur demeurent flous, encore aujourd'hui. Toutefois, **au-delà des périmètres métiers, ce qui nous a intéressé en croisant la question du genre et celle de ces professions, est la façon dont les représentations associent des compétences féminines ou masculines à une fonction en particulier.** Ainsi, nous nous référons le plus souvent aux métiers du *care* - c'est-à-dire du « prendre soin » ou de la sollicitude - dont les secteurs du social et du médico-social font partie. Plus spécifiquement, pour Marc Bessin, « le Care renvoie à la fois, et dans leurs articulations, aux aspects matériels et au registre moral de l'attention à l'autre. C'est une perspective qui s'intéresse d'une part aux dimensions pratiques d'une activité de soin, entendu au sens large, auprès des personnes et d'autre part aux dispositions morales inhérentes à la sollicitude et au souci qui accompagnent ou anticipent les actes pratiques d'aider les autres³. »

Si les professions du *care* que nous avons investiguées sont variées (voir tableau dessous), elles partagent deux caractéristiques : un manque d'attractivité et une féminisation importante. Elles ont cependant des problématiques différentes, par exemple selon le niveau de formation, ou selon que les professionnels exercent dans les secteurs privés ou publics, en institution ou à domicile... Nous avons donc interrogé des professionnels exerçant dans des configurations différentes : **certaines des analyses présentées sont transversales aux métiers du care, alors que d'autres seront spécifiques à un métier ou à certaines configurations de leur exercice.**

Enfin, la variété de métiers de notre échantillon constitue une richesse en ce qu'elle donne à voir des situations diverses, permettant de présager de convergences ou de différences entre telle ou telle profession. Pour autant, le peu d'entretiens par profession invite à rester prudent sur une généralisation.

Liste des sigles utilisés

- **AED** AIDE ÉDUCATIVE À DOMICILE
- **AES** ACCOMPAGNANT ÉDUCATIF ET SOCIAL
- **AP** AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE
- **AS** ASSISTANT SOCIAL
- **AVS** AUXILIAIRE DE VIE SOCIALE
- **CESF** CONSEILLER EN ÉCONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE
- **PA** PERSONNE ÂGÉE
- **PH** PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP
- **SAAD** SERVICE D'AIDE ET D'ACCOMPAGNEMENT À DOMICILE
- **TESF** TECHNICIEN EN ÉCONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE

² Pôle Emploi, 2012

³ Bessin, 2008

Métiers et profils des professionnels rencontrés

PSEUDO	MÉTIER EXERCÉ	DIPLÔME OU FORMATION OBTENU
Amadou	Aide à domicile	Diplôme aide-soignant en cours (cherche apprentissage)
Bastien	Assistant maternel	Formation par le Département du Rhône pour obtention de l'agrément
Émilie	Directrice de SAAD	
Guillaume	Auxiliaire de puériculture en crèche	DEAP, un Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture
Jean	Assistant de service social intervenant en AED (Aide éducative à domicile)	DEASS (diplôme d'État assistant de service social) Bac + 3
Julien	Auxiliaire de vie sociale	DEAES (Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social) / en apprentissage Niveau 3 - Formation en 1 ou 2 ans
Lilian	Travailleur social	DECESF (Diplôme d'État Conseiller en Économie Sociale et Familiale) Bac + 3
Myriam	Directrice de SAAD	
Naim	Auxiliaire de vie sociale	DEAES (Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social) / en apprentissage Niveau 3 - Formation en 1 ou 2 ans
Nicolas	Chef de service social	Licence de psychologie, DEASS (diplôme d'état assistant de service social) Bac + 3
Olivier	Auxiliaire de vie sociale en PH	Validation des acquis de l'expérience
Paul	Assistant de service social	En formation
Philippe	Directeur de structure de formation de travailleurs Sociaux)	SO
Pierre-Henri	Psychologue clinicien	
Robin	Assistant de service social dans un collège et lycée	DEASS (diplôme d'état assistant de service social) Bac + 3
Thibault	Directeur SAAD	
Valentin	Aide à domicile	Pas de formation dans le métier (études de théâtre)
Vincent	Assistant de service social	DEASS (diplôme d'état assistant de service social) Bac + 3
Yannis	Technicien en économie sociale familiale (TESF)	BTS en économie sociale et familiale Bac + 2

TRANCHE D'ÂGE	EXERCE DEPUIS ENVIRON	LIEU D'EXERCICE
11-20 (19)	6 mois	Au domicile des usagers, secteur publique
31-40	5 ans	À son domicile, secteur privé
41-50		En institution, secteur privé
31-40	8 ans	En crèche, secteur privé
21-30	5 ans	Au domicile des usagers
31-40 (34)		Au domicile des usagers, secteur privé
21-30 (28)		En institution, secteur public
41-50		En institution, secteur privé
21-30 (21)	3 mois	Au domicile des usagers, secteur privé
31-40	1 an (chef de service), 15 ans dans métiers du soin	En institution, secteur public
41-50	13 ans	Au domicile des usagers, secteur privé
21-30	SO	SO
SO	SO	SO
41-50	15 ans	En institution gériatrique, secteur privé
21-30 (25)	4 ans	En institution (collège et lycée), secteur public
31-40		En institution, secteur public
21-30 (26)	10 mois	Au domicile des usagers, secteur privé
41-50	20 ans	En institution, secteur public
31-40	10 ans	En institution (foyer de vie avec des personnes âgées), secteur privé

FICHE

1

LA FÉMINISATION

DES MÉTIERS DU SOCIAL

ET MÉDICO-SOCIAL

Les métiers du social et médico-social sont des secteurs encore très féminisés, comme l'illustrent à la fois les statistiques existantes, et le récit de l'expérience professionnelle des hommes interrogés dans le cadre de cette étude. Des variations existent, en fonction des métiers, du type de public accompagné, ou encore de la position hiérarchique des postes. Les facteurs de cette forte féminisation sont multiples. La structuration de ces métiers s'est faite dans le prolongement de dynamiques de genre qui assignent aux femmes le travail de *reproduction sociale*, ou travail du *care*. Cette professionnalisation de compétences supposées naturelles mène notamment à la dévalorisation de ces métiers, et la mixité des professions du social et médico-social reste encore timide.

Les secteurs du social et du médico-social sont des milieux professionnels qui sont très féminisés, comme le montrent les données statistiques dont nous disposons. Au vu de la diversité des métiers concernés, il est difficile de trouver des chiffres globaux. En 2022, la DREES publie une analyse statistique des caractéristiques, notamment sociodémographiques, des « professions du social »⁴.

Selon ces données, en 2018 **les femmes représentent 90,2 % de l'ensemble des professionnels du social** : 95,5 % des intervenants à domicile (aides à domicile, aides ménagères, techniciens de l'intervention sociale et familiale), 97,7 % des assistants maternels, gardes à domicile ou assistants familiaux, 84,9 % des aides médico-psychologiques, 67,8 % des professionnels socio-éducatifs (éducateurs spécialisés, moniteurs éducateurs, éducateurs de jeunes enfants, etc.), 91,9 % des « autres professionnels de l'action sociale » (assistants sociaux, conseillers en économie sociale et familiale).

Concernant certaines professions médico-sociales, citons les données de la DREES de 2021⁵, qui informent que les femmes représentent 97,2 % des sage-femmes, 87,6 % des psychologues, et 86,6 % des infirmiers.

Si les chiffres de cette féminisation peuvent varier en fonction des contours donnés à cette catégorie des métiers du "social et médico-social", toutes les analyses soulignent cette forte féminisation du secteur, et certaines dynamiques comme la plus ou moins grande féminisation de certains segments, ou encore la plus forte présence d'hommes dans les postes à responsabilités : « plus on est dans le soin, la prise en charge de la petite enfance, du handicap et des personnes âgées, plus la part des femmes est élevée parmi les professionnelles ; plus on est dans le champ de l'insertion, scolaire ou professionnelle, plus les hommes sont présents. Sans surprise, quand on monte dans la hiérarchie, le rapport s'inverse : les femmes ne représentent que 25 % du secteur social et médico-social. »⁶

Les entretiens menés dans le cadre de cette enquête confirment ces données globales, **les hommes rencontrés ayant tous témoigné être très fortement minoritaires dans leur champ professionnel**. Dans leur parcours de formation déjà, les enquêtés nous font tous part d'une forte féminisation des études suivies, que ce soit dans des branches professionnalisantes (BTS, écoles de travail social), ou universitaires (cursus de psychologie). Certains, comme les auxiliaires de vie, ont indiqué avoir été les seuls dans leurs cursus d'études. Dans l'environnement professionnel des enquêtés, la féminisation est très importante, ils sont tous soit le seul homme de leur service ou entreprise, soit l'un parmi quelques-uns. Cette féminisation est une évidence pour beaucoup d'entre eux, une donnée du métier, à prendre en compte comme une des caractéristiques du métier et des conditions de travail.

« J'ai postulé sur le BTS CESF, y'a deux écoles sur Lyon, [...] j'avais postulé sur les deux puisque c'était là où c'était le plus proche pour moi et dans les deux dossiers d'inscription, il n'y avait pas la case « homme ». Il n'y avait que « femme » ! [...] pour le coup, dans mes études, c'était presque exclusivement féminin, on était deux hommes en troisième année mais sinon, pendant le BTS, j'étais tout seul. »

Lilian, CESF

« C'est un milieu très féminin. C'est un peu le monde des Amazones, si tu veux. Mais du coup, une fois que c'est posé, c'est posé. »

Pierre-Henri, psychologue en institution gériatrique

⁴ « Les professions sociales : effectifs, profil et caractéristiques des emplois (période couverte 2004 à 2018) », DREES, 2022.

Ces statistiques sont élaborées à partir des données issues de l'Enquête Emploi en Continu de l'Insee.

<https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr/explore/dataset/les-professions-sociales-effectifs-profil-et-caracteristiques-des-emplois/information/>

⁵ <https://drees.shinyapps.io/demographie-ps/>

⁶ Baudino, 2014.

Certains secteurs et métiers sont plus particulièrement féminisés. Ainsi, les enquêtés travaillant dans l'aide à domicile, ou dans le secteur de la petite enfance, nous ont fait part de ratios tels que 1 homme pour 100 femmes (groupe de crèches), ou 1/20, tandis que les enquêtés évoluant dans le travail social font état d'une féminisation moins marquée, à l'image de Nicolas, chef de service social d'une Maison de la Métropole (Mdm) :

« Dans mon équipe, on était deux garçons sur une équipe de 7-8. Deux, puis trois après. On était quand même pas mal représentatifs sur ce territoire entre 2006 et 2010. Et c'est plutôt pas mal, on avait une bonne vie d'équipe, et après j'ai toujours un peu travaillé avec des hommes, mais vraiment en minorité. »

Lilian, travaillant également en Mdm, souligne que les hommes sont plus représentés chez les éducateurs spécialisés (et plus largement les personnels socio-éducatifs) que dans les autres professions du social, comme le confirment les données de la DREES citées plus haut, puisqu'ils sont 32,2 % dans cette catégorie, et 8 % dans les « Autres professions du social » (assistants sociaux et CESF). Les conseillers en économie sociale et familiale sont selon lui, particulièrement rares :

« Il y a moins d'hommes chez les conseillers en économie sociale et familiale (CESF) que chez les éducateurs ou dans les AS par exemple. Chez les AS, je dis pas que c'est la majorité hein clairement pas, mais y a plus d'hommes. CESF vous en avez très très peu. Donc c'est vrai que dans l'équipe là c'est trois AS et moi je suis le seul qui soit CESF au niveau des hommes en particulier, y'en a très très peu. Là j'ai passé mon concours jeudi dernier, pour la fonction publique et c'était spécialité CESF, on était 300 CESF il y avait 2 mecs quoi, pour vous dire, c'est vraiment très très peu. »

Ces différences par métier se retrouvent dès la composition des cohortes d'étudiants, comme nous l'explique ce directeur d'école de travail social, qui souligne par ailleurs une certaine évolution de la répartition genrée des métiers :

« On retrouve dans les filières éducateur de jeunes enfants et assistant de service social, une majorité de femmes. Les formations d'éducateur spécialisé étaient plutôt équilibrées, on était sur 50-50, mais aujourd'hui, c'est 10 % d'hommes. Ah oui, ça a complètement baissé. Moins chez les moniteurs éducateurs paradoxalement, alors pourquoi moins ? [...] Enfin voilà, mais on voit bien sur ces métiers-là, un pourcentage de femmes en défaveur des hommes. Chez les AES, c'est pareil. »

Philippe, directeur de structure de formation

Enfin, plusieurs enquêtés ont souligné que cette répartition genrée varie également en fonction de la position hiérarchique des postes : bien que les hommes soient rares dans leur branche, ils sont plus souvent présents dans les postes à responsabilités, comme nous l'aborderons en fiche 3.

LES FACTEURS DE LA FÉMINISATION DES MÉTIERS DU SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

Cette étude n'étant pas le lieu d'une analyse détaillée des raisons d'une telle féminisation du secteur du *care*, nous nous limiterons à fournir des données de cadrage et éléments d'analyse, abondants dans la littérature, et que plusieurs des personnes interrogées ont mobilisées dans leurs témoignages.

LES PREMIÈRES STRUCTURATIONS DES MÉTIERS DU SOCIAL

Le secteur professionnel du social et médico-social s'est constitué dans le prolongement de dynamiques de genre, opérant une division du travail entre hommes et femmes. Basé sur des stéréotypes de genre associant les femmes au maternage et au soin, cette répartition du travail a cantonné pendant longtemps les femmes à la sphère domestique et au travail reproductif.

En France, la constitution des professions du social est marquée par cette répartition, et celles-ci sont dès le départ très féminisées. Les ancêtres de ces praticiens étaient soit des femmes célibataires, soit des religieuses. Comme l'explique Bessin (2009), l'histoire du travail social commence en France avec les œuvres de charité, notamment organisées au XIX^e siècle par les hommes d'église qui en chargent les « dames patronnesses », souvent des femmes de la bourgeoisie. « Dès lors, les femmes vont trouver dans ce champ d'activité une voie d'accès à l'autonomie, en adéquation avec les conceptions du travail social comme prolongement de l'amour maternel, hors des limites du foyer familial. La Grande Guerre a d'ailleurs contribué, pour des raisons cette fois démographiques, à justifier la spécificité féminine de cette activité en cours de professionnalisation »⁷.

Bessin explique qu'un certain « féminisme maternaliste » accompagne la professionnalisation du secteur : afin d'appuyer leur légitimité dans la profession (notamment dans un désir d'émancipation que peut représenter cet accès au travail), les assistantes sociales se sont volontiers appuyées sur un discours valorisant leurs qualités féminines et maternantes ; aux côtés d'hommes qui « ne sont pas absents de cette histoire », puisqu'ils sont alors les principaux organisateurs du secteur, et de la délégation aux femmes de l'action bénévole, puis associative.

Les premiers travailleurs sociaux diplômés sont les assistantes sociales (ce diplôme date de 1932). Progressivement, ce secteur professionnel a évolué par une sorte de bourgeonnement en donnant naissance à une multiplicité de métiers qui se présentent comme une segmentation et une spécialisation d'une pratique originaire commune, celle de l'assistante sociale, même si y ont été associés plus tardivement les métiers d'éducateur et d'animateur.

Certains des hommes interrogés dans le cadre de cette étude ont fait spontanément le lien entre l'histoire de la structuration du secteur social et sa féminisation, ou le fait qu'eux-mêmes ont eu du mal à se projeter comme potentiel professionnel du secteur. Selon Guillaume, qui travaille aujourd'hui en tant qu'auxiliaire de puériculture dans une crèche, cette féminisation était même inscrite dans le droit :

« Mais pour moi, les hommes n'avaient pas le droit ou ne pouvaient pas, je ne sais pas. Je ne me souviens plus, ça date. Mais je pensais que les hommes ne pouvaient pas faire ce métier. Donc, ça ne m'est même pas venu à l'idée. [...] Mais après, ce n'est pas si faux que ça puisque, par exemple, pour le métier d'éducateur de jeunes enfants, le métier n'a été ouvert aux hommes qu'en 1975. »

« Justement c'est pas un métier fondamentalement féminin parce que... à la base ça a été identifié comme ça parce que c'est l'histoire du métier aussi, à la toute base l'assistante sociale, c'était les visiteuses et c'était un truc enfin voilà... et comme on travaille avec des enfants, souvent c'est, c'est féminin. »

Robin, assistant social

LES STÉRÉOTYPES DE GENRE ET LE RENVOI DES FEMMES À LA SPHÈRE DU CARE

Les femmes étant associées à la sphère domestique et au travail de reproduction sociale, elles sont plus nombreuses dans les métiers du soin, où leur présence est perçue comme naturelle. En cause, des stéréotypes de genre qui leur associe des qualités naturelles d'écoute, d'empathie, d'attention à l'autre, ou encore de maternage, qui sont jugées nécessaires à l'exercice de ces professions. Ces représentations accordent aux femmes une légitimité qui a, historiquement, construit la surreprésentation des femmes dans ces métiers.

Que les qualités du *care* soient attribuées aux femmes du fait de dispositions particulières qui relèveraient naturellement de leur genre ou parce qu'elles les auraient acquises du fait des structures sociales et de formations est un débat qui n'est pas abordé comme tel par les personnes rencontrées. Pour autant, les professionnels ont parfois intégré ces représentations genrées, comme Jean, assistant social intervenant en Aide éducative à domicile.

« Alors je pense que de base c'est un métier où les qualités requises correspondent plus à [celles des femmes]..., le pourquoi du comment moi j'en sais rien, je pense [...] je pense que les femmes vont plus prendre soin de l'autre peut être [...]. Je pense que c'est plutôt des compétences qu'on attribue aux femmes aujourd'hui. »

⁷Bessin, 2009

De même, Pierre-Henri, psychologue rencontré, inscrit le *care* dans les dispositions maternantes féminines, et va même jusqu'à comparer l'institution, ici gériatrique, à la figure de la mère :

« Quand tu bosses en gériatrie, ce qu'on fait beaucoup pour les personnes âgées, en gros, c'est quoi? On leur donne à manger, on les habille, on les lave, on prend soin d'eux au sens du take care. Du coup, c'est des positions très maternelles, maternantes. [...] on fonctionne beaucoup sur nos prérequis maternels. Vu la bienveillance du côté de l'empathie, etc. Et ça, oui, pour moi c'est du côté du féminin : du soutien, de l'écoute, de travailler sur la confiance. Aider la personne, moralement, à aller mieux, d'être du côté de la parole. Tout ça est quand même du côté un peu des représentations féminines maternantes. Et quand je dis « féminine » oui, ce n'est pas du côté de la femme, c'est du côté de la mère. [...] C'est vraiment du côté maman qui va me réparer. C'est un peu le concept de la maman institution. Il y a un concept comme ça en psychanalyse, on appelle la « mère institution ». En fait, l'institution est considérée comme une mère protectrice, sécuritaire, protégeant de l'extérieur, subvenant à tous les besoins, quasiment sans faille. »

Face à des qualités supposément féminines, qui pousseraient les femmes vers les professions du *care*, Pascale Molinier analyse la manière dont historiquement les hommes ont été poussés à développer une virilité qui les éloigne de fait du *care* et des professions qui le prennent en charge : « La virilité constitue une ressource symbolique dans la construction d'un déni collectif de la vulnérabilité des hommes, qui se manifeste notamment dans le mépris du danger et des faibles : le métier d'homme revient à supporter la souffrance et à l'infliger à autrui⁸. » C'est ainsi que **cette division du travail en fonction de stéréotypes de genre se prolonge dans la répartition au sein du secteur**, la mixité étant moindre dans les segments qui concernent le soin des enfants et des personnes âgées. Marc Bessin souligne ainsi que « La proximité avec le soin, le corps ou la souillure, est aussi un facteur fortement excluant pour les hommes. Par contre, les secteurs ayant un recours à l'autorité s'ouvrent beaucoup plus⁹. »

DISCUSSION

• Une évolution vers plus de mixité ?

Les perceptions au sujet d'une éventuelle évolution de ces métiers vers plus de mixité de genre peuvent varier d'un enquêté à l'autre, en fonction de différents facteurs comme l'environnement professionnel dans lequel ils évoluent. Ainsi, Yannis, TESF dans un foyer de vie de personnes âgées témoigne :

« Il y a plus de cinq ans, c'était compliqué d'avoir des hommes sur les foyers. Des CV, il n'y en avait pas. Il n'y avait que des éducateurs qui voulaient travailler en journée. Aujourd'hui, il y a plus de... il y a beaucoup plus d'hommes. Je vois sur différents foyers, les profils qui arrivent, on essaie d'avoir des hommes. Et il y en a sur... il y a au moins un homme sur chaque groupe. Ce qui n'était vraiment pas le cas il y a dix ans (Rire.) Et là, il y a une évolution vraiment. »

Au contraire de ce constat, Jean, assistant social qui intervient en formation d'aide éducative à domicile (AED), a le sentiment que de moins en moins d'hommes travaillent dans le secteur :

« Par rapport à ce que les collègues disent, je pense qu'il y a plus de femmes aujourd'hui qu'avant, il y a moins d'hommes. Quand j'étais en formation on était deux, mon collègue a redoublé donc je me suis retrouvé tout seul. Aujourd'hui dans les bureaux je suis le seul assistant social. Sinon il y a les chefs. Et même dans les stagiaires de toutes les collègues qu'on a pu voir, y a jamais eu un homme avant [le stagiaire actuel]. »

⁸ MOLINIER, 2003

⁹ Bessin, 2008

Marc Bessin nous fournit, dans un article de 2008, quelques chiffres permettant de faire certaines comparaisons, tout en soulignant que les données statistiques disponibles sur la répartition genrée au sein des professions du social (et médico-social) sont rares, soulignant par-là « le déni, par les spécialistes du travail social, de sa dimension fortement genrée » : « La très forte féminisation des professions sociales est un phénomène qui se vérifie au fil du temps, malgré la difficulté à trouver des données statistiques fiables sur des métiers aux contours flous. [...] On en arrive ainsi à trouver des publications très sérieuses, centrées sur les chiffres détaillés des métiers du social, où l'on ne dispose pas des sex ratio ». À titre d'exemples, il reprend les chiffres de différentes études au sujet de la présence d'hommes dans la profession d'assistant social : ils étaient 4-5 % en 1978, et 7-8 % en 2008. Les chiffres fournis plus haut (DREES, 2021), qui concernent les AS et CESF, font état de 8 % d'hommes. Une autre étude citée fait état de 65 à 68 % d'éducatrices en 1998, quand les chiffres de 2021 en recensent 67,8 %. Enfin, Bessin explique que les hommes représentent en 2008, 1 % des « assistants maternels, auxiliaires de vie et CESF », quand en 2021 ils sont 2,3 % des assistants maternels, 4,5 % des intervenants à domicile, et 8 % des CESF et AS.

S'il est très difficile de comparer des chiffres qui ne désignent pas les mêmes catégories, ni ne mettent en place les mêmes méthodes d'investigation, **on note tout de même de façon globale que la masculinisation de ces métiers reste très timide**. Sans fournir de chiffres précis, Claudie Baudino (2014) écrit que « la tendance générale irait plutôt vers une moindre mixité du secteur ». Même si ce constat date un peu, l'argumentation qui vient en explication de son constat est intéressante à citer aujourd'hui. Pour l'auteur, si la féminisation se maintient, c'est en particulier parce que les métiers du soin aux personnes âgées sont en grande majorité occupés par des femmes : « Il est évident que dans les décennies qui viennent le vieillissement de la population et le développement des services en direction des personnes âgées vont contribuer à renforcer la féminisation des professions sociales.¹⁰ » Par ailleurs, elle explique que la proportion de femmes a tendance à augmenter dans les professions qui se rapprochent plus de la parité (éducateurs spécialisés, éducateurs techniques, cadres socio-éducatifs...), tandis que celle des hommes dans les professions plus féminisées augmente peu.

• Quels liens entre féminisation et dévalorisation du secteur ?

Dans les entretiens, les discours dressant le constat d'une dévalorisation matérielle et symbolique du secteur social et médico-social sont courants. Les conditions de travail (bas salaires, horaires difficiles, manque d'effectifs, etc.), et le manque de considération - mais aussi la méconnaissance -, sont régulièrement mis en avant par les enquêtés pour expliquer certaines difficultés à recruter. Pour certains, cela concernerait particulièrement les hommes, qui auraient tendance à se diriger vers des métiers où ils pourront avoir une rémunération supérieure, et être mieux valorisés socialement :

« Les conditions de travail, par exemple de salaire, je pense qu'il y a aussi des choses qui restent encore dans les imaginaires collectifs que les hommes vont plus facilement sur des métiers où ils pourront espérer gagner plus d'argent, et peut être que les femmes vont sur des métiers... Mais ça c'est vous les sociologues [rire] qui faites ce type d'analyse, où les femmes se limitent plus à des métiers où... ce sera, globalement, où elles auront des conditions de travail qui leur permettront d'être disponible plus rapidement pour s'occuper de leur famille, et voilà. »

Nicolas, chef de service social

« Aujourd'hui, un jeune [homme] qui réussit bien à l'école, avec un bon parcours scolaire, à part quelques exceptions, va être orienté vers des métiers ingénieurs, médecins, etc., beaucoup plus valorisants. Et ceux qui sont en difficulté sur un plan scolaire vont se dire pourquoi pas le secteur social, pas que, il n'y a pas que ce public-là. »

Philippe, directeur d'une école de formation

Si cette lecture donne des éléments d'explication à la désaffection des hommes pour les métiers du social par le fait qu'ils sont globalement peu valorisés, en retour on peut aussi considérer la possibilité que ces métiers soient dévalorisés en partie parce qu'ils sont effectués par des femmes, comme le fait Myriam, directrice d'une structure d'aide à domicile :

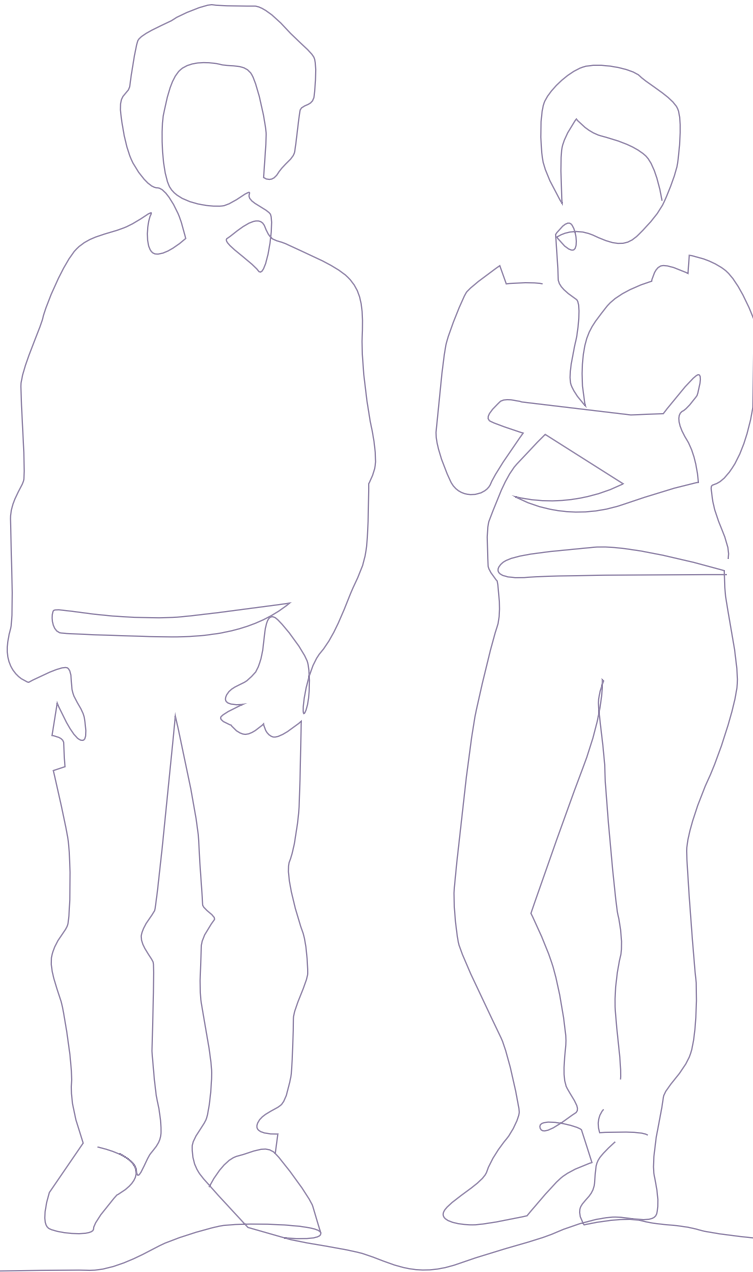
¹⁰ BAUDINO, 2014

« on considère tellement que toutes les tâches dites domestiques sont faites depuis des milliers, enfin des centaines d'années, par les femmes, que les femmes elles ont une 2^e journée après leur journée de travail, c'est encore les enfants, la famille, la maison. Oui, je, je pense que ça c'est un, c'est un... un handicap supplémentaire à nos métiers. C'est paradoxal. Alors même que je trouve que les femmes, c'est pas parce que j'en suis une, mais globalement, on est d'une résistance, d'un courage, d'une capacité d'empathie, d'une force... Enfin voilà, pas toutes hein, mais quand même beaucoup quand on voit les métiers, les postes qu'on occupe. Et notre charge de travail globale. Mais oui, je pense que ce qui nous handicape beaucoup, c'est que ce soit un métier identifié comme féminin. »

C'est l'idée que développent un certain nombre d'auteurs, et notamment l'historienne Marie-Françoise Collière, pour qui la conversion d'une fonction sociale informelle (les tâches du *care*, effectuées principalement dans la sphère domestique) en métier explique en partie le manque de considération de ces professions. Elles ont été pendant longtemps davantage considérées comme une extension des fonctions féminines et maternelles dans le monde du travail, que comme un métier à part entière, impliquant la mise en œuvre de compétences (techniques et sociales) et induisant une rémunération indexée sur la valeur produite.

Dominique Memmi analyse la manière dont cette dévalorisation est issue d'une structuration du marché du travail (qu'elle continue de structurer en retour), basée sur une forte dichotomie entre public/privé, hommes/femmes, et « opposant un travail visible et obéissant aux règles officielles du marché du travail à un travail domestique, peu ou pas rémunéré, fortement dérégulé, et relativement invisible socialement, qu'il soit salarié ou pas. Le poids de ces structures demeure écrasant : leur effet symbolique s'est en quelque sorte exporté vers le marché du travail à mesure que les "représentantes" du privé s'y glissaient. Elles s'y sont souvent là aussi dirigées vers les activités du *care* (les métiers dits "féminins", à plus faible compétence savante et forte composante relationnelle) avec la dévalorisation financière et symbolique qui leur était attachée¹¹. »

¹⁰ MEMMI, 2017



FICHE

2

L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

DES HOMMES VERS LES SECTEURS

DU SOCIAL ET DU MÉDICO-SOCIAL

De manière concrète, la question de l'attractivité mène à un constat partagé : les hommes se présentent peu à l'embauche et en formation, alors que, nous le verrons en fiche 3, le parcours professionnel de ceux qui s'y essayent est bien plus facilité qu'empêché. Les personnels encadrants semblent en majorité enclins à embaucher des hommes, mais soulignent la rareté des candidatures masculines. Alors que les hommes semblent peu attirés par ce secteur, comment les professionnels masculins que nous avons rencontré se sont-ils orientés vers les métiers qu'ils occupent ?

LES SECTEURS DU SOCIAL ET DU MÉDICO-SOCIAL : UNE PREMIÈRE ORIENTATION OU UNE RECONVERSION SELON LES PROFESSIONS OCCUPÉES

Plusieurs configurations d'entrée dans le métier coexistent, selon la profession occupée notamment. Pour les hommes rencontrés ayant un haut niveau de diplôme, comme les assistants sociaux, psychologues, technicien en économie sociale et familiale, l'entrée dans le métier constitue souvent le premier emploi, juste après l'obtention de leur diplôme. Pour les hommes exerçant des métiers plus faiblement diplômés - auxiliaire de vie, aide à domicile, assistant maternel - l'entrée dans le métier suit souvent un changement de carrière et survient après l'exercice d'autres emplois relativement variés, et à dominance masculine : métallurgie, BTP, etc. C'est par exemple le cas de Bastien, assistant maternel.

« Initialement, je n'ai pas du tout un bagage dans la petite enfance, j'ai fait un BTS en action commerciale. Je me suis rendu compte que finalement, arrivé dans le boulot, ce n'était pas du tout du tout ma tasse de thé. Je vous passe un petit peu tout ce que j'ai pu faire. J'ai fait un petit peu de standard téléphonique, j'ai fait différents petits boulots histoire de trouver un peu ma voie. Et puis un jour, voilà, j'étais avec mon beau-père qui avait une boîte de BTP et qui m'a proposé de... il me dit : « mais arrête de bosser ». Je travaillais à Darty à l'époque pour trois francs six sous et des énormes horaires. Il m'a proposé d'aller bosser pour lui dans sa boîte, donc j'ai fait un peu de chantiers. Mon dos a lâché parce que j'avais des soucis de santé. Je me suis fait opérer et c'est à ce moment-là que ma femme, elle, elle est enceinte de mon premier, et la question de la garde se posait à ce moment-là. »

L'ORIENTATION VERS LES SECTEURS DU SOCIAL ET DU MÉDICO-SOCIAL : UN PROJET CONSTRUIT SUR LE LONG TERME OU UNE SUCCESSION D'ÉVÈNEMENTS ?

Sans être majoritaires, quelques professionnels indiquent avoir toujours voulu exercer dans ces secteurs. C'est le cas de Nicolas, chef de service social, ou encore de Guillaume, assistant maternel :

« J'adore les enfants. Depuis mes six ans, j'ai eu un coup de cœur pour les enfants. Quand j'avais six ans, je portais ma cousine dans mes bras, c'était... je ne sais pas, c'était magique. »

À l'inverse, un certain nombre d'enquêtés ont rapporté que l'orientation vers leur profession actuelle suit plus un certain tâtonnement qu'un projet motivé de longue date, comme l'explique Lilian, travailleur social.

« C'est assez particulier, mais à la base, je voulais pas du tout travailler dans le social [rires]. En fait à 18 ans, je voulais rentrer dans la BAC, la brigade anti criminalité, dans la police nationale du coup. Donc rien à voir, mais en fait ce qui s'est passé, c'est que j'ai rencontré, dans le cadre du coup de mon année de terminale un agent de police dans la formation pour savoir un peu comment accéder à ce type de poste donc lui ce qu'il m'a expliqué à ce moment-là, c'est qu'il conseillait aux jeunes de ne pas rentrer en tant que gardien de la paix et de faire un BTS, 2 ans d'étude pour rentrer en tant que sous-officier. Donc du coup bah j'ai cherché un BTS qui pourrait correspondre. »

Même si l'orientation vers les secteurs du social et du médico-social n'est pas toujours un projet construit de longue date, ceux des hommes rencontrés, dont la trajectoire n'a pas été linéaire, ont globalement la sensation d'avoir trouvé leur place au sein de leur profession.

LES FACTEURS FAVORISANT L'ENTRÉE DANS LE MÉTIER

Même pour les professionnels n'ayant a priori pas d'attrance pour ce secteur au départ, l'entrée dans le métier n'est pas due au hasard, mais relève de l'articulation de plusieurs facteurs.

- **la présence de proches exerçant des professions similaires**

Certains professionnels rencontrés racontent que **leur orientation professionnelle a trouvé en partie son inspiration dans le milieu familial**. C'est vrai pour deux jeunes, Naim, auxiliaire de vie sociale, né à Mayotte, et Amadou, aide à domicile guinéen, qui prépare un diplôme d'aide-soignant. Ils expliquent tous deux s'être occupés de leurs proches – une arrière-grand-mère pour l'un, des grands-parents pour l'autre – et avoir conservé de cette expérience l'envie de s'occuper des autres. Une fonction d'aide et de soin à la famille qui semble normale pour les hommes qui peuvent en faire un métier. Nicolas, chef de service social, avec plus de 15 ans d'ancienneté dans le métier du social, évoque sa mère, aide-soignante :

« Dans ma famille, ça s'est plutôt bien passé. Je suis d'une famille assez ouverte sur ce champ-là, ma mère elle est à la retraite maintenant, mais elle était aide-soignante, elle nous a beaucoup appris aussi, enfin voilà elle était dans le métier du soin, alors un autre métier du soin, [...] mais il y a des choses assez communes aussi dans ce que m'a transmis ma mère sur les métiers du soin. »

- **des engagements associatifs en lien avec le secteur**

Pour d'autres, **la connaissance de ce secteur fait suite à un engagement associatif ou un job étudiant**, qui leur a ensuite donné l'envie de poursuivre dans cette voie, comme l'explique Robin, assistant social.

« Au début, j'ai fait beaucoup d'animation. Du coup, j'ai rencontré des éducateurs qui m'ont parlé de leur métier et je me disais que c'était cool et du coup, je me suis renseigné sur le métier d'assistant social. [...] j'ai rencontré des AS [assistantes sociales] et je me suis dit : "Je vais faire ça" et du coup, pendant l'année terminale, j'ai passé le concours pour intégrer l'institut régional du travail social et j'ai été pris. »

L'orientation professionnelle est ici favorisée par la connaissance de l'existence des métiers de ce secteur ainsi que des compétences nécessaires pour y exercer. Ces hommes sont aussi familiers de son organisation – les différences entre des professions proches, comme assistant social ou éducateur spécialisé par exemple – ce qui leur permet de faire des choix éclairés avec la sensation de savoir à quoi s'attendre.

- **des études professionnalisantes permettant d'intégrer des secteurs qui recrutent**

Une des motivations à l'entrée dans le métier relève du **choix d'intégrer des formations professionnalisantes et avec lesquelles la question du manque de travail ne se posera pas**. Les professions les plus qualifiées nécessitent une formation à l'issue de laquelle l'entrée sur le marché du travail se fait sans difficulté. Vincent, assistant social, explique par exemple son parcours après l'obtention de son baccalauréat :

« J'avais pas envie de me lancer tout de suite dans quelque chose de trop professionnalisant donc 4 ans de fac, mais au bout de 4 en fait, je savais pas trop où ça allait me mener. Donc j'ai plutôt pris la voie de quelque chose de plus professionnalisant et qui avait un diplôme, me permettait de rentrer plus facilement, rapidement sur le marché de l'emploi. »

Tous les enquêtés exerçant comme travailleur social rapportent avoir trouvé du travail avant même d'avoir fini leur formation ou dans les jours qui ont suivi. Ces opportunités invitent alors à intégrer le métier, même pour ceux qui avaient au départ d'autres projets après leur formation. C'est le cas de Lilian, qui a débuté une formation en économie sociale et familiale en attendant de passer le concours pour intégrer la brigade anticriminalité mais qui est finalement resté dans le secteur social :

« Donc j'ai passé l'année d'après juste après pour continuer dans les études et finalement j'ai trouvé du travail le lendemain de mon diplôme. Et je ne me suis jamais reposé la question. J'ai commencé dans le domaine, donc c'est bien que j'ai quand même trouvé ma place et ma voie, mais ce n'était pas parti pour ça. »

Le fait d'être recruté rapidement favorise alors le fait de rester dans le secteur.

• une orientation par les dispositifs d'insertion professionnelle

Quelques enquêtés exerçant des professions faiblement diplômées – auxiliaire de vie, aide à domicile, assistant maternel – ont bénéficié de **dispositifs mis en place par Pôle Emploi pour recruter de nouveaux travailleurs**. C'est le cas de Valentin, auxiliaire de vie, qui était en recherche d'emploi lorsqu'il a bénéficié d'un dispositif ne recrutant pas sur CV mais d'un « recrutement sur les compétences »¹². Ce dispositif, mis en place par l'intermédiaire de Pôle Emploi, permet de mettre en relation des organismes qui cherchent à embaucher et des personnes en recherche d'emploi, tout en se démarquant des démarches habituelles : les demandeurs d'emplois sont recrutés et évalués via des questionnaires ou des mises en situation pratiques. Ce dispositif a attiré Valentin, pour qui le secteur était pourtant inconnu.

« C'est vraiment le hasard qui fait que j'étais inscrit à pôle emploi, j'avais reçu cette offre de recrutement [aide à domicile] et moi ce qui m'avait plu, c'est de justement pas se fier au CV. J'avais essayé tellement de choses un peu... pas contradictoires... mais de l'usine, le théâtre, enfin c'était un peu le chantier avant... donc mon CV ne voulait vraiment rien dire et je pense que je porte autre chose que ce que mon CV montre. »

Ces innovations permettent de recruter des personnes qui ne seraient pas allées spontanément vers ces métiers.

Bastien, assistant maternel, a également expliqué que plusieurs de ses collègues se sont orientés vers cette profession en même temps que lui, suite à la mise en place d'un dispositif proposé par Pôle Emploi. Ces dispositifs n'expliquent cependant pas à eux seuls les raisons qui ont mené à l'exercice dans ces secteurs, et encore moins le fait d'y rester.

Cependant, **les intermédiaires de l'emploi, et les structures d'orientation plus en amont, sont aussi concernés par les représentations et les pratiques genrées**, qui mettent parfois en place des dispositifs confortant la féminisation du secteur. Ainsi Émilie, directrice d'un SAAD, est en train de monter un partenariat avec un foyer d'hébergement qui recherchait « un partenaire qui embauche des femmes » (un dispositif similaire existant par ailleurs pour les résidents masculins, orientés vers des « métiers de l'industrie »), même si elle précise : « Mais nous on est un employeur d'hommes et de femmes hein ».

Citons par ailleurs le dispositif des « cours de français à visée professionnelle », un dispositif d'apprentissage du français basé sur l'acquisition de savoirs et de vocabulaire propres à certains secteurs professionnels, qui s'est développé ces dernières années (à notre connaissance sur d'autres territoires que la Métropole de Lyon). Ayant démontré son efficacité en termes d'insertion professionnelle, il peut toutefois mener à du fléchage genré vers certains secteurs professionnels : ce sont principalement les femmes apprenantes qui sont dirigées vers les cours pour travailler dans le secteur de l'aide à domicile.

¹² Pour en savoir plus, voir le site de Pôle Emploi, Le recrutement par les compétences en pratique : <https://www.pole-emploi.fr/employeur/essentiel-pour-embaucher/le-recrutement-par-les-competenc.html>

- Une opportunité qui répond à des besoins

Pour certains enquêtés occupant les professions les moins diplômées, l'entrée dans le métier semble facilitée par le manque de personnel. Ni par dépit, ni par vocation, l'emploi occupé permet de répondre à des besoins qui s'imposent à un instant T. C'est par exemple le cas de Bastien, assistant maternel qui débute dans la profession à la naissance de son enfant. Il décide de le garder lui-même puis de passer son agrément par nécessité salariale. Pour Valentin, aide à domicile, l'orientation vers ce secteur s'est faite par une succession d'événements (arrêt d'études, recherche d'emploi rapide, orientation par un dispositif proposé par Pôle emploi, besoin "d'apprendre à se connaître") et apparaît comme permettant de répondre à une situation provisoire :

« Pourquoi je fais ce métier-là, quoi, même pour moi des fois ça m'échappe un peu, des fois c'est la vie qui nous amènera sans raison et des fois on ne peut pas se justifier. Je ne peux pas me justifier, j'ai besoin de le faire là maintenant et c'est comme ça un instant T, peut-être dans 10 ans ce sera plus clair mais... »

- Intégrer un secteur qui a du sens

Outre les opportunités professionnelles, l'orientation des hommes rencontrés relève pour beaucoup de goûts personnels. **La plupart valorisent notamment le fait d'aider les autres**, comme l'exprime Julien, auxiliaire de vie :

« C'est l'opportunité de travailler un peu plus dans le social, qui m'a... donc au début avec les enfants, sur le handicap, et tant mieux. [rire]. Ce qui m'attirait, c'était vraiment le partage d'expérience. Au début, c'était en lycée pro, il y avait une section horticulture, donc on plantait des arbres ainsi de suite, et j'aimais bien transmettre, parce que moi j'ai appris à faire un peu de jardinage et ainsi de suite. Et j'aimais bien transmettre ce que j'avais appris, à l'école leur transmettre tout le savoir que j'avais eu. Les aider à l'école, en cours. C'était ça qui me plaisait au départ, pouvoir transmettre un peu tout ce que j'avais appris, dans la vie et à l'école. »

Les professionnels présentent leur métier comme porteur de sens. Nicolas, chef de service social, exprime que la possibilité d'aider les autres a été moteur dans ses choix professionnels.

« Moi j'ai toujours été attiré par les métiers du lien en fait. J'avais envie de travailler dans un métier qui rapprochait finalement la relation humaine avec mon gagnepain. Enfin, l'idée c'était vraiment de pouvoir exercer un métier où j'allais pouvoir – ou en tous cas je voulais pouvoir – apporter des solutions, mon aide, un certain soutien, pour améliorer la vie des autres. Voilà, les aider de manière un peu globale. Après, il y a plein de métiers différents, dans les métiers du "care". »

Ce sentiment « d'utilité sociale » semble plus largement partagé par les professionnels du soin. C'est par exemple le cas dans les secteurs du grand âge, comme le note également le rapport El Khomri¹³. Si ces motivations sont source d'entrée dans la profession, elles restent cependant insuffisantes pour pallier les « difficultés à recruter et à fidéliser », notamment dû à des « conditions difficiles, [de] métiers souvent mal rémunérés et peu considérés ».

UN SECTEUR FÉMINISÉ QUI N'A PAS REPOUSSÉ LES HOMMES RENCONTRÉS, MAIS DES FREINS PARFOIS VENUS DE L'ENTOURAGE

La quasi-majorité des hommes rencontrés avait conscience d'intégrer un métier féminisé, sans que cela ne pose problème. Certains ont même préféré un métier plus féminisé à d'autres professions relativement proches, pour les opportunités qu'il offrait. Robin, assistant social explique par exemple :

« En fait un truc tout bête, qui est anecdotique, mais on m'a dit que quand tu as le diplôme d'éduc tu peux faire le boulot d'AS et pas l'inverse. Et donc, du coup, je me suis un peu renseigné, j'ai rencontré des AS et je me suis dit je vais faire ça. »

¹³ El Khomri (dir.), 2019.

Le fait d'intégrer des professions très majoritairement féminines n'est pas apparu comme un élément repoussoir pour les enquêtés rencontrés. À l'inverse, interrogés sur leurs choix d'orientation, certains des hommes exerçant des métiers féminisés du *care* ont mentionné l'impact de leur entourage familial ou amical. Plusieurs ont témoigné avoir fait face à un environnement critique et peu bienveillant. Pour eux, **c'est ici que la difficulté d'affirmer leur choix professionnel a été la plus forte, plus que dans leur parcours professionnel, face à leurs formateurs puis leurs collègues.** Bastien, assistant maternel à domicile depuis plus de 5 ans, rapporte la réception très négative d'une partie de sa famille :

« Quand j'ai commencé à faire ça, mon beau-père qui a fait 45 ans de BTP, qui est d'une ancienne génération, un homme, un vrai, un patriarche, [m'a dit que] j'allais me retrouver à essuyer des fesses. Je donnais des biberons... mais c'est impensable pour lui, je n'avais aucune considération là-dessus. Ma mère m'a dit clairement que je n'avais aucun avenir, c'est bon, ça fait toujours plaisir, maman (Rire.) [...] Après, il y a ce que les gens ont dit, genre à ma compagne, genre mon beau-frère : "Non, mais ce n'est pas vrai, il ne va pas faire ça". Lui, pareil, il a été chef de chantier pendant 15 ans, donc c'était un milieu bien d'hommes. »

Yannis, technicien en économie sociale familiale, rapporte qu'il a « des potes d'enfance qui sont toujours en train de [l]e taguer sur [s]on contenu de formation », à savoir la cuisine ou la couture, tâches perçues comme féminines.

On retrouve une réception clivée selon les professions exercées. **Pour les hommes exerçant des fonctions rappelant le maternage, comme la garde d'enfants, la transgression des normes de genre est forte et suscite de fortes oppositions.** Ces tâches ont été historiquement construites comme féminines, continuent d'être exercées majoritairement par les femmes, et sont plus diffusées auprès des petites filles. En effet, les filles ont plus de chances que les garçons d'apprendre à s'occuper des enfants et à développer des qualités relationnelles et d'attention à l'autre par les interactions ordinaires mais aussi par les agents « périphériques de socialisation¹⁴ » tels que les jouets¹⁵, les albums pour enfants¹⁶, les activités sportives¹⁷, etc.¹⁸. Au moment de leur orientation scolaire et professionnelle, elles se dirigeront donc plus spontanément que les garçons vers des métiers qui leur semblent plus familiers.

Si les représentations de genre associées aux tâches domestiques et parentales n'ont pas été un frein important dans l'orientation des hommes rencontrés, les enquêtés identifient aisément ce qui peut rebuter les hommes dans l'orientation vers ces secteurs, notamment dans les formations où sont pratiquées la cuisine, le ménage, la couture... Lilian, travailleur social, aborde notamment les raisons qui, selon lui, expliquent le manque d'attractivité de son métier ;

« Le fait que mon métier en particulier soit plus féminisé et bah comme je vous disais, avec la couture à l'époque je n'en ai pas fait, mais la cuisine ça j'en ai eu, les cours de nettoyage des choses comme ça je pense que ça... ça tout de suite les gens cherchent pas à venir là-dessus. »

¹⁴ Dafflon Novelle, 2006.

¹⁵ Zegai, 2010.

¹⁶ Brugeilles, Cromer, Cromer, 2002..

¹⁷ Mennesson, 2005.

¹⁸ Selon ces autrices, les différences de genre sont à rechercher dans la socialisation, par laquelle sont intériorisés des comportements et des dispositions. Les représentations dans les albums pour enfants montrent par exemple deux fois plus de mères qui cuisinent que de pères. Malgré les récentes évolutions, les jouets restent encore clivés : par les couleurs et les représentations sur les boîtes de jouets, les enfants vont être assignés à des jouets propres à leur genre et intérioriser des dispositions différenciées. En jouant à la marchande ou à la poupée, les petites filles vont intérioriser des compétences relationnelles et langagières, en intériorisant la fonction de prendre soin voire des actes techniques comme changer une couche ou donner un biberon. Selon Roger et Establet, les petites filles sont orientées vers des rôles adultes concrets et envisageables et intériorisent par là des devoirs. Baudelot, 2008.

Pour les professionnels que nous avons rencontrés qui ont intégré ce secteur, ces tâches perçues comme féminines ne semblaient pas poser problème. Certains enquêtés attribuent leurs propres représentations à l'éducation familiale qu'ils ont reçue et ont abordé cette thématique de façon spontanée. Lilian rapporte par exemple une éducation peu clivée sur le genre, en valorisant le fait d'avoir appris "à tout faire", sans intérioriser que certaines tâches étaient réservées aux hommes ou aux femmes :

« J'ai été élevé dans un contexte où en fait, on m'a dit, il faut apprendre à se débrouiller par toi-même, donc j'essaie de faire de tout sans me dire ça, c'est pour féminin, masculin. J'ai toujours été là-dedans donc ça ne m'a jamais gêné. »

UNE MÉCONNAISSANCE DU SECTEUR ENCORE PLUS FORTE POUR LES HOMMES QUE POUR LES FEMMES

Plus que le genre, certains enquêtés attribuent le manque d'attractivité de leur profession à la méconnaissance du secteur, comme l'explique Lilian, travailleur social :

« Mais c'est vrai que du coup c'est pas un métier très connu, clairement. Les métiers du social ne sont déjà pas très connus de base mais alors CESF... Non, CESF je crois que c'est le centre de ski français en plus donc en fait voyez... quand on on dit CESF, "ah mais tu fais du ski ?", ben non »

Cette méconnaissance serait encore plus forte pour les hommes, selon Thibault, directeur de SAAD :

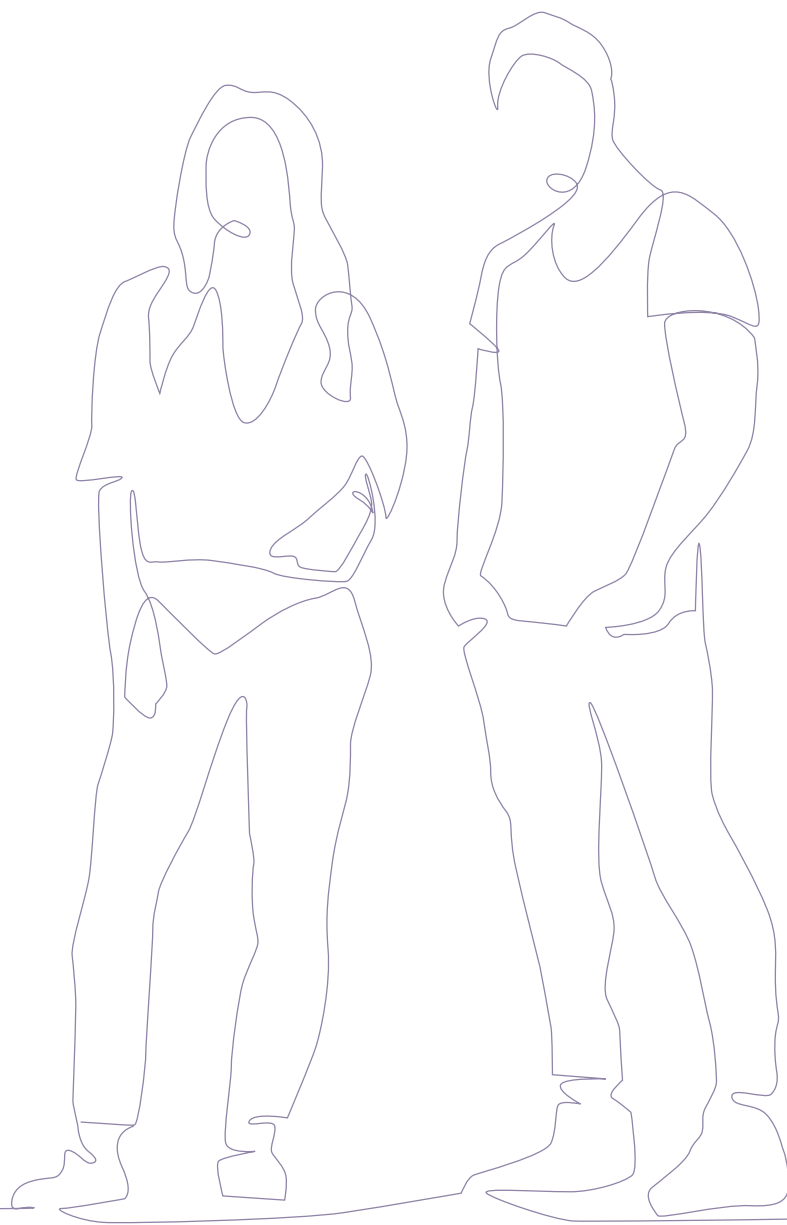
« Je ne pense pas que les hommes se posent la question [d'aller vers ces métiers]. Une personne qui n'a pas forcément de diplôme et qui veut travailler, un homme va naturellement aller vers la manutention, les voitures, les véhicules, le transport en général... L'aide à domicile, ça lui vient pas à l'esprit. Moi-même j'ai été étudiant sur Lyon, pendant un ou deux ans, je voulais travailler à côté, je n'ai pas un instant pensé au métier de l'aide à domicile. Je savais même pas que ça existait, c'est pas quelque chose qui est connu. »

Pour les enquêtés, cette méconnaissance du secteur serait le principal frein à l'entrée dans le secteur. Le rapport El Khomri, cite des éléments du même ordre, en indiquant que « les métiers du grand âge sont mal identifiés et peu valorisés auprès du grand public, qu'il s'agisse des personnes en perte d'autonomie, de leurs aidants ou encore de potentiels candidats à ces métiers, mais également auprès des autres professionnels du secteur sanitaire et social »

DISCUSSION ET ENJEUX

Plus que l'orientation des hommes vers les secteurs du social et du médico-social, l'attractivité pose la question de la non-orientation vers ces professions. Deux éléments ont été identifiés comme des freins à ces choix de professions : identifiées comme **des professions nécessitant des compétences particulièrement perçues comme féminines**, ce sont aussi **des professions peu connues et peu valorisées aux yeux du grand public**. Cette méconnaissance reste à questionner : est-ce le secteur qui est peu connu (contours flous, méconnaissance des tâches réalisées) ? Ou les compétences sont-elles perçues comme féminines et créent-elles un interdit pour les hommes ? Questionner les hommes qui n'exercent pas dans ce secteur pourrait être intéressant pour définir précisément les représentations associées aux secteurs.

Enfin, pour comprendre plus finement ce qui a permis aux hommes rencontrés dans le cadre de cette étude de franchir les barrières du genre, il s'agirait de creuser la question de la socialisation, afin de **comprendre comment se sont forgées les représentations et les dispositions qui leur ont permis de rentrer dans les secteurs étudiés**.



FICHE

3

ÊTRE UN HOMME :

UN ATOUT DANS LE PARCOURS

PROFESSIONNEL ?

Presque tous les hommes interrogés pour l'enquête ont indiqué que leur genre était un atout dans leur environnement professionnel. Ce sentiment, presque unanime, confirme la littérature qui parle d'un effet "escalator de verre"¹⁹ qui favorise les hommes dans les métiers féminisés. En effet, malgré des représentations qui ne leurs sont pas toujours favorables (comme les suspicions de pédophilie, d'un manque de virilité, etc.)²⁰ - et que les personnes rencontrées ont confirmé - les professionnels hommes sont bien accueillis au point que certains ont évoqué de la « discrimination positive » à leur endroit. Enfin, ce constat est d'autant plus significatif qu'il est partagé par des hommes exerçant des métiers très différents allant d'assistant maternel à psychologue. Un bémol cependant, apporté par les directeurs de structures d'aide à domicile : certains bénéficiaires refusent d'être accompagnés par des hommes ce qui constitue un frein important pour le peu de ceux qui se présentent au recrutement.

¹⁹Voir Buscatto et Fusulier, 2013.

²⁰Voir Djaoui et Large, 2007.

PEU D'OBSTACLES RAPPORTÉS DURANT LA FORMATION MAIS DE LA CURIOSITÉ

Très peu des hommes rencontrés qui exercent un métier féminisé dans le champ du *care* rapportent des difficultés durant leur formation. Davantage que des freins, leurs témoignages mettent en évidence les étonnements que leur renvoient les équipes enseignantes et les collègues quant à la place inattendue qu'ils occupent. Cela se traduit par des regards un peu appuyés, parfois des remarques, ainsi que des tournures grammaticales ou des formalités administratives excluantes. Vincent, assistant social, qui a été formé il y a une vingtaine d'année, raconte que « la directrice de l'école [les] appelait les hormones, [lui] et [s]es collègues » et qu'on leur demandait s'ils souhaitaient ou non suivre les enseignements d'obstétrique. Il s'est senti observé comme s'il n'était pas à sa place :

« Non... c'est pas mal vu mais ouais au cours de la formation, forcément on a toujours un statut un petit peu particulier, on nous regarde un petit peu comme des extraterrestres qui se enfin... ça pouvait être l'équipe éducative ou même les autres étudiantes aussi. »

De son côté, Lilian, titulaire d'un Diplôme d'État « conseiller en économie sociale et familiale » qu'il a obtenu il y a pourtant moins de 10 ans, explique que lors de son inscription en BTS, la case « homme » n'existait pas et qu'il a dû la dessiner sur le formulaire. Vincent et Robin, qui exercent la même profession, sont régulièrement appelés « assistante sociale » et cela, jusqu'à aujourd'hui. Pour Robin, qui travaille en collège et qui dit ne pas en être gêné, il y a cependant une dimension militante à rappeler que les hommes sont présents dans la formation, y compris par la masculinisation des termes :

« Mais en même temps du coup c'est un peu un acte militant de dire bah voilà non, c'est un assistant social. Et ce qui est rigolo, c'est que moi, du coup j'y fais pas trop gaffe mais par contre, les collègues, notamment les professeurs principaux, quand ils font remplir les noms dans le carnet au début de l'année, ils mettent un point d'honneur à dire : "Vous rayez les « e » assistante sociale qui sont par défaut dans le carnet et vous mettez c'est un homme". »

Parce qu'ils sont très minoritaires dans ces filières professionnelles, les hommes y sont particulièrement visibles et remarqués, aussi bien par le corps enseignant que par les autres étudiants. Une position atypique qui les expose davantage que leurs collègues femmes mais qui ne constitue cependant pas un frein. Au contraire, pour Paul, assistant social en formation, c'est un atout.

« Je suis extrêmement valorisé en tant que mec dans la formation, à chaque fois qu'un professionnel arrive dans une salle en cours c'est : "Bonjour mesdames, oh pardon et monsieur ! super !". Je suis hyper valorisé. Je pense que j'ai eu un petit traitement de faveur, une discrimination positive quand j'ai eu des soucis dans mes stages et persos, j'ai été soutenu par la direction du centre de formation. Mes autres collègues ne l'ont pas été alors qu'elles avaient des situations similaires. »

UNE ENTRÉE DANS LE MONDE PROFESSIONNEL QUE LES HOMMES RENCONTRÉS DISENT FACILITÉE PAR LE GENRE

Relativement à l'accès à l'emploi, un très grand nombre des professionnels hommes rencontrés ont mentionné un effet favorisant de leur genre. Guillaume, qui travaille comme auxiliaire de puériculture dans une crèche privée après avoir travaillé dans le public, indique n'avoir jamais essuyé de refus pour sa candidature, et souligne que les hommes sont très « recherchés » et « privilégiés ». De la même façon, Nicolas, aujourd'hui chef de service social, fait clairement état d'une « discrimination positive » à son égard.

Les personnes rencontrées avancent plusieurs raisons pour expliquer cet effet favorable. La première est liée à l'absence de concurrence qu'ils rencontrent. Les hommes étant peu nombreux, pour les recruteurs qui en cherchent, **leurs candidatures ressortent facilement par rapport à celles des femmes**. Pour Vincent, assistant social, l'effet est net :

« Sur les embauches clairement [la hiérarchie fait une différence entre femmes et hommes]. Sincèrement sur un poste équivalent, sur un poste de travailleur social... j'ai jamais eu à stresser avant un entretien d'embauche parce que je savais que c'était quasiment joué d'avance quoi. Donc là ouais clairement... [...] sur un tas de dix CV s'il y a neuf femmes et un homme, forcément le vôtre il ressort plus vite, il marque plus l'attention. »

Lilian, conseiller en économie sociale et familiale, embauché sur un poste d'assistant social, fait également état de sa propre expérience d'avoir été recruté par son actuel employeur parce qu'il était un homme.

« Quand on m'a recruté... : "bah c'est bien du coup, on manque d'hommes donc si vous voulez postuler" [...] Le genre, c'était plutôt valorisé : c'était en mode c'est cool qu'il y ait des mecs ! [...] [de la part] des AS que j'ai rencontrés et pendant toute ma formation et jusqu'à aujourd'hui, tout le monde me le dit... déjà l'étonnement qu'il y ait un assistant social homme et du coup les gens disent : "bah c'est cool qu'il y a des mecs c'est bien, ça fait du bien [...]". Je serais plus facilement recruté et ce qui est malheureux mais ce qui est vrai aussi : si tu te présentes à un entretien d'embauche avec plein de candidats, si t'es un homme, t'as plus de chance d'être, d'être recruté. »

De même pour Julien qui est, lui, assistant de vie sociale :

« On nous dit souvent, étant un homme y'en a très peu, donc ça les arrange aussi des fois d'avoir des hommes dans leur équipe. »

Si les recruteurs sont sensibles aux candidatures masculines, c'est qu'ils estiment que l'arrivée d'hommes dans les équipes introduit une mixité qu'ils voient comme un atout. On y reviendra en détail (voir Fiche 7), mais certains hommes expliquent clairement que leur candidature est favorisée pour cette raison. Comme Vincent, assistant social.

« Avec tous les stéréotypes... un cadre, c'est un être humain avant tout, qui a ses stéréotypes aussi et qui imagine que la vie de l'équipe va être fluidifiée [par la présence d'un homme]. »

De même, pour Pierre-Henri qui, psychologue dans une institution gériatrique depuis plus de 10 ans, exerce un métier assez différent de ceux déjà mentionnés :

« Je sais que moi, quand j'ai été embauché sur mon premier poste, ce n'était pas pour mes compétences. C'était parce que j'étais un mec et que dans les milieux de soin, c'est tellement genré féminin que dès qu'ils peuvent recruter du masculin ils le font pour essayer de mixer un petit peu les choses. »

Autre raison avancée, **la présence d'hommes permet d'apporter un regard de professionnels différent de celui des femmes**, notamment sur les bénéficiaires. Ainsi, à l'avantage RH précédemment mentionné, s'ajouterait un avantage pour les usagers. Vincent, toujours, souligne cette différence de posture professionnelle sur laquelle on reviendra aussi en détail (Fiche 6).

« Je te prendrai toi parce que t'es un homme parce que justement je vous disais que ça fait du bien dans une équipe, ça apaise les relations, ça va permettre d'autres échanges d'autres regards, etc. »

Autres exemples apportés par Guillaume, l'auxiliaire de puériculture en crèche : d'abord, sa présence est facilitante pour les pères qui ont du mal à entrer dans la crèche, institution qu'ils perçoivent comme exclusivement féminine. Ensuite, elle permet de donner à voir très tôt dans la vie des enfants la diversité de genre et de leur montrer que les hommes sont tout aussi légitimes à s'occuper d'eux.

« Je pense que c'est pour la représentativité devant les enfants. On est dans un monde où il y a des hommes et des femmes. J'ose espérer aussi que c'est pour [...] l'égalité homme/femme. Pour montrer aux enfants, dès le plus jeune âge, qu'un homme est tout à fait capable de s'occuper d'un enfant. »

Un homme seulement a fait mention d'une difficulté à travailler du fait de son genre. Il s'agit de Bastien, assistant maternel, qui garde des enfants à son domicile. Pour lui, être un homme a représenté un obstacle, notamment à Villeurbanne où il a commencé sa carrière professionnelle et où il pointe un contexte peu favorable. Il indique ainsi que se mêlent des effets de culture maghrébine, de religion, de génération et de classe sociale pour expliquer les réticences de nombre d'habitants à ce qu'un homme s'occupe d'enfants (voir Fiche 4). Une situation difficile à vivre qui l'a conduit à « faire un gros travail sur [lui]-même pour passer outre ». Ce jeune professionnel raconte que cela a impacté tout aussi bien la relation avec les collègues femmes, plus âgées, que celles avec des parents qui auraient pu lui confier leurs enfants. Dans un secteur où l'offre d'assistante maternelle est plus nombreuse que la demande, ces réserves du public étaient selon lui un handicap important. Il a poursuivi sa carrière dans un village des monts du lyonnais, qu'il décrit comme un « village 2.0 » qui n'a plus rien à voir avec « le village rural comme mes grands-parents ont pu habiter » et où la demande de garde est plus forte que l'offre.

UNE PROGRESSION FACILITÉE DURANT LA VIE PROFESSIONNELLE ?

La littérature académique rapporte que **les hommes des métiers féminisés sont davantage attendus que les femmes dans les postes d'encadrement.**²¹ « Les hommes tendent à profiter d'un "escalator de verre" (Williams, 1992). Leurs progressions de carrière tendent en moyenne à être plus favorables que celles de leurs collègues femmes. Ils accèdent aussi plus souvent qu'elles à des positions d'autorité. Leur réputation professionnelle est plus souvent élevée. Ils se voient plus facilement attribuer des tâches ou des spécialisations valorisées. Leurs rémunérations tendent à être meilleures... »²². Ainsi, leur évolution professionnelle serait plus ouverte que pour les femmes.

C'est ce qui se passe pour Robin, assistant social. Deux raisons sont avancées, d'abord l'effet des représentations attachées aux hommes, plus rationnels, plus techniques et davantage en position d'autorité et d'encadrement. Une seconde est la valorisation plus générale dans la société des hommes.

« Quand tu prends du recul sur les services médico-sociaux, souvent les chefs de service sont des hommes, très souvent pour plein de raisons qui remontent aussi à l'éducation de chacun. [...] alors je pense que ça peut venir déjà de toute la base de l'éducation des genres et de la question de genre. Une femme, implicitement, son champ des possibles il va être plus réduit, du coup, elle va moins chercher à intégrer des postes à responsabilités. Et l'homme, au contraire, va se dire qu'il est capable de tout, et du coup il va y aller. Donc je pense que ça part de cette base-là. Je pense que c'est le phénomène le plus important et je pense que au-delà de ça, y'a un vrai truc où faut pas être faux cul là-dessus, les services, comme dans le recrutement, à mon avis, privilégient les hommes sur certaines choses, notamment sur les postes à responsabilités. Parce que toutes les représentations qu'on a sur le fait qu'un homme a plus de capacité oratoire etc. Enfin... il va mieux tenir la route, il va pas se mettre en congé mat' etc. »

²¹Bessin, 2008.

²²Buscetto et Fusulier, 2013. Voir aussi baudino (2014) qui indique que si les métiers du *care* sont féminisés, « sans surprise, quand on monte dans la hiérarchie, le rapport s'inverse : les femmes ne représentent que 25 % des directeurs du secteur social et médico-social ». Pour autant, l'auteur indique également que les choses changent : « On constate, néanmoins, depuis une trentaine d'années et dans l'ensemble des secteurs, une progression importante de la part des femmes parmi les cadres et les professions intermédiaires, qui semble indiquer que les perspectives professionnelles progressent pour les femmes ».

Ainsi, et c'est cohérent avec la littérature, les hommes, qui ne sont pas associés aux compétences naturelles de la pratique du *care*, seraient réorientés vers des fonctions d'encadrement et de direction pour lesquelles ils auraient plus naturellement des dispositions. Autrement dit, une re-spécialisation sexuée des fonctions professionnelles se réinstallerait.

Marc Bessin, sociologue, indique que cette trajectoire consistant à sortir de la pratique du métier proprement dit peut correspondre à une des « diverses stratégies pour [...] « quitter le terrain » en l'abandonnant volontiers aux femmes pour les encadrer »²³. Pour autant, à l'image de Vincent, assistant social, les hommes rencontrés ne vivent pas tous bien cette pression qui les pousse vers les postes de direction.

« Pourquoi j'ai pas œuvré pour être responsable... ça c'est quelque chose qu'on me renvoie beaucoup plus aujourd'hui : "Quoi, t'es encore là alors que tu pourrais être chef". Et c'est des remarques qu'on va faire plutôt aux hommes qu'aux femmes qui font ce métier. Qu'une femme elle fasse AS toute sa vie, c'est pfff... c'est dans l'ordre des choses en fait. Par contre, moi on me le renvoie beaucoup plus : "Ah mais t'es encore là ? T'es encore à ce stade-là, t'as pas évolué". Après, c'est vrai qu'il y a plein de bonhommes qui ont eu leur diplôme d'AS, qui ont pratiqué pendant longtemps et qui, très souvent, passent le concours ou postulent sur des postes pour être cadre en fait [...] j'ai une pression autour de moi qui me dit : "Bah 1, il faut le faire et 2 tu n'es que cela en fait". Ça, on me le renvoie beaucoup quoi : "Tu n'es que AS en fait", mais on ne pose jamais cette question à mes collègues femmes. »

De même, Guillaume indique ressentir une pression vers les postes à responsabilité alors qu'il ne souhaite pas les exercer.

« Alors je dirais que une ou deux directrices m'ont – je ne sais pas comment le dire – insidieusement dit : "Tu ne veux pas aller un petit peu dans la direction ?" Parce qu'on met souvent les hommes en direction quand ils sont dans la petite enfance. Et non, moi ça ne m'intéresse pas du tout. Moi, je n'aime pas le management ; déjà, d'une. Je ne sais pas si on veut toujours lier le management aux hommes. Mais je suis désolé, moi j'ai eu des femmes manageuses et elles ont été excellentes ; et je n'ai pas envie de le faire. »

DES RECRUTEURS QUI, DANS LE CHAMPS DE L'AIDE À DOMICILE, TEMPÈRENT LA PERCEPTION DES SALARIÉS

Pour Nicolas, qui s'exprime à titre de chef de service social, être un homme représente effectivement un avantage. S'il reste prudent sur sa propre pratique de recrutement, car il ne peut légalement pas faire de discrimination positive, il indique toutefois qu'il pourrait recruter un assistant sociale homme pour la mixité que cela apporterait à son équipe.

« En tant que chef de service, je recrute aussi – je ne recrute pas que des hommes hein ! - mais j'ai aussi cette vision-là de mixité d'équipe. Quand c'est possible, c'est assez intéressant. À compétence équivalente, bien entendu. J'ai pas encore eu à décider si je prenais un homme ou une femme dans mes collaborateurs, dans les agents que je recrute, et je fais pas mal de recrutements, mais je me dis que si jamais – et en lien avec le service ressources humaines - ça devait se faire, vraiment à compétences équivalentes et tout ça, et bien peut-être que je choisirais [un homme]... Un des arguments serait de dire : "Bah ça rajoute, ça fait une mixité dans l'équipe, c'est pas plus mal, pour les situations, pour la vie d'équipe". »

Néanmoins, cette perception quasi unanime du genre masculin comme atout dans l'accès à l'emploi est tempérée par d'autres personnes interviewées qui occupent un poste de direction. Ainsi, Myriam, directrice d'un service d'aide à domicile, amène un regard singulièrement différent. Si elle confie faire des recrutements de façon à assurer une certaine mixité de ses effectifs, elle ajoute que ce n'est pas le cas de toutes les structures pour lesquelles embaucher un homme peut faire peur.

²³Bessin, 2008.

En cause, le refus que peuvent manifester certains bénéficiaires, plaçant alors la structure de service en difficulté.

« Je pense qu'il y a des services qui ne le disent pas mais qui hésitent à embaucher des hommes parce qu'ils vont avoir des difficultés avec les gens qui ne vont pas vouloir d'hommes chez eux. [...] tous les préjugés qu'on prête aux femmes : les hommes savent pas faire le ménage, je veux pas d'un homme dans mon intimité, ça me fait peur, il peut m'agresser. »

Thibault, également directeur d'une structure de service à domicile, fait le même constat et pour les mêmes raisons : les bénéficiaires ne sont pas tous prêts à accepter des hommes, ce qui limite l'intérêt pour les structures d'aide de les recruter.

« [Pour certains usagers] de prime abord, [un homme] : un, il ne sait pas bien faire l'entretien. Pour certains [usagers], c'est mordicus, on n'arrive pas à les faire changer. Deux, l'auxiliaire de vie, s'occupe de la personne aussi pour l'habillement et l'aide à la toilette, et là ça bloque complètement pour une part importante de nos usagers qui sont religieux en général, et qui ne veulent pas que ça soit un homme qui s'occupe d'eux. Là, pour le coup, c'est très important comme part de complexité. Question : Et comment vous faites à ce moment-là ? Réponse : et bien en fait on a très peu d'hommes, voilà. On a de toute façon très peu d'hommes, et quand on a ces hommes on ne les met pas chez ces personnes-là, tout simplement. On ne peut pas. Donc c'est extrêmement limitant. En fait, c'est très limitant d'avoir un homme, on ne peut pas le mettre sur toutes les interventions. C'est ça qui est ennuyeux, voilà. »

DISCUSSION

• Les réserves apportées par les directeurs de structures d'aide à domicile concernent-elles tous les secteurs ou seulement le leur ?

L'enquête portait sur les salariés hommes exerçant un métier féminisé du *care*. Nous avons cependant intégré au corpus d'entretiens, à titre de complément, trois interviews de dirigeants. Ceux-ci ne sont pas suffisamment nombreux et ne concernent pas de champs d'intervention professionnelle suffisamment diversifiés pour que l'on puisse conclure sur la dimension limitante attachée au genre masculin qu'ils formulent. Il est possible que les salariés que nous avons interrogés aient une perception différente de celles des dirigeants - un encadrant est cependant inclus. Il est aussi possible que les freins rapportés au genre masculin concernent davantage les métiers de l'aide à domicile que les autres. Si c'est bien le cas, il serait intéressant de comprendre pourquoi. Trois hypothèses - aux effets non mutuellement exclusifs - peuvent être avancées.

L'âge des bénéficiaires. Ce refus des hommes pourrait être expliqué par des effets générationnels, le public bénéficiaire de l'aide à domicile étant un public âgé.

La nature de l'accompagnement. Les bénéficiaires de l'aide à domicile sont souvent en position de refuser l'intervenant de service que la structure place à leur domicile. Il est possible que, contrairement à ce qui est faisable pour des assistants sociaux, ils expriment davantage leurs réticences. Effets culturels et possibilité de refus se combinent alors pour expliquer les effets sur l'emploi du rejet par une partie du public des professionnels hommes. C'est aussi le cas pour les assistants maternels à domicile qui peuvent être rejetés par le public, alors que ceux qui exercent en crèche ne peuvent pas être récusés par des parents qui n'ont pas le choix.

Le niveau de qualification de ces métiers. Enfin, il est possible que le très faible niveau de qualification joue en défaveur des hommes dans ces métiers vus par une partie du public comme mobilisant des qualités naturellement féminines. Le raisonnement serait alors le suivant : « Puisqu'il n'y a pas besoin de formation, alors ce sont les compétences naturelles qui comptent ». Cette hypothèse est cohérente avec le fait que la réticence du public des services d'aide à domicile pour les hommes s'affaiblit avec le niveau de formation des hommes.

- **Qu'est-ce qui représente réellement un atout : le genre masculin ou un surcroît d'engagement professionnel d'hommes qui doivent faire leurs preuves ?**

De nombreux hommes interrogés dans ces métiers féminisés du *care* témoignent de l'avantage qu'ils ont eu du fait de leur genre. On peut cependant se questionner pour savoir si ce qui est apprécié par leur employeur ou par les bénéficiaires tient à leur genre ou au fait qu'ils sont des professionnels motivés.

En effet, ces hommes qui vont à rebours des représentations sociales, affirment des choix et un engagement professionnels forts qui ne sont pas toujours ceux des femmes orientées par défaut vers des métiers auxquels elles seraient naturellement destinées. Ainsi, pour Guillaume qui est auxiliaire de puériculture (AP) en crèche, les hommes qui ont choisi ce métier ne se sont « pas perdus », leur orientation relève d'un choix qui ne se fait pas par défaut. Mais, aux dires de Thibault, directeur de structure d'aide à domicile, il est plus difficile pour eux de s'y faire reconnaître, car ils doivent lutter contre des préjugés négatifs. Ainsi, explique-t-il :

« Oui, c'est une pression supplémentaire pour l'homme. Maintenant, on en a deux sur les 40, deux seulement. Maintenant, ces deux-là, ils sont plébiscités, quand on a réussi à les mettre chez quelqu'un, ils sont plébiscités derrière. »

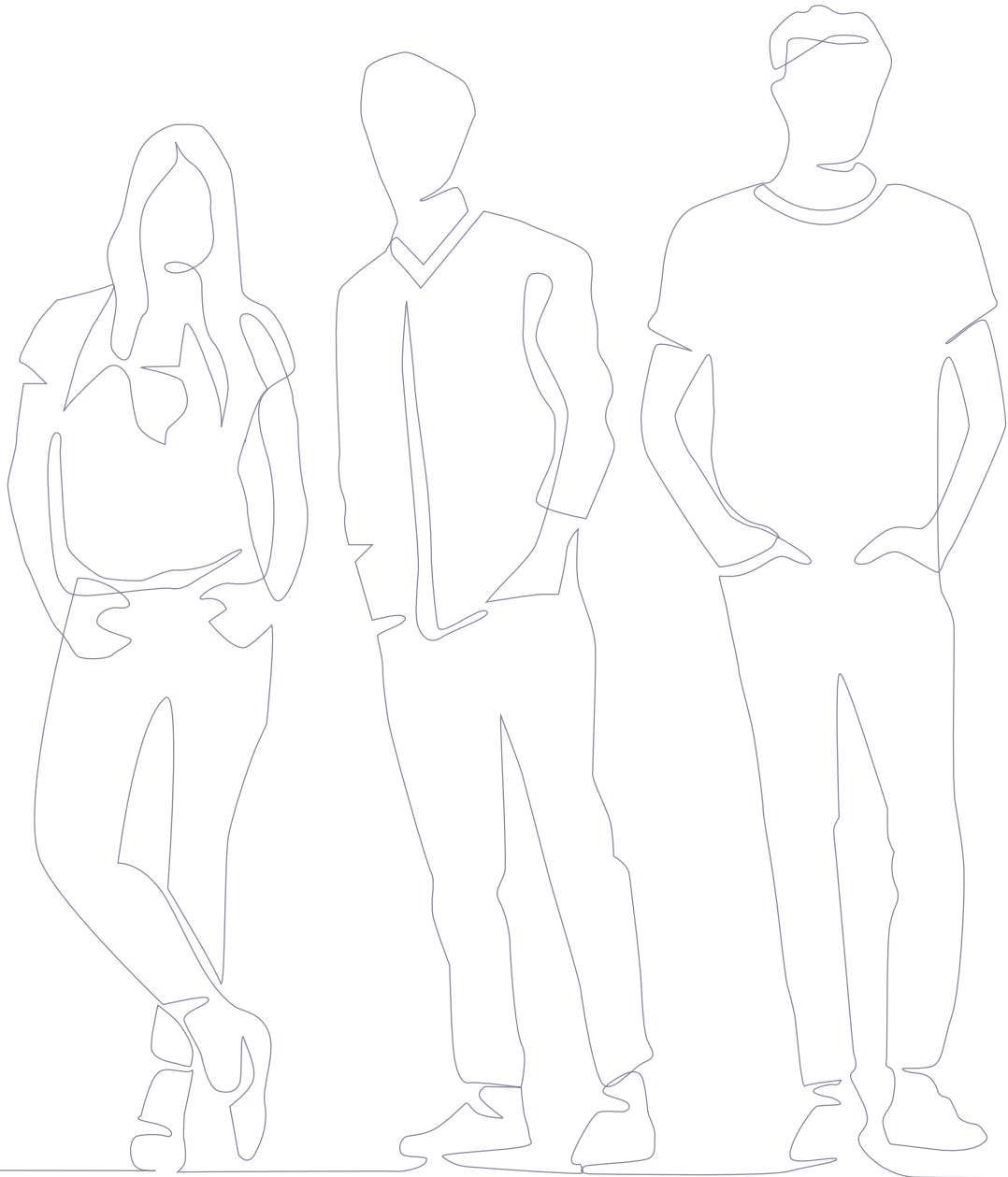
Mais, si ces hommes sont plébiscités, c'est aussi parce qu'ils sont des professionnels motivés et engagés. Et Thibault de continuer :

« Excusez-moi l'expression, il est noir, étranger et homme, donc c'était pas gagné. Mais il est... c'est sa personnalité tout simplement, qui fait qu'il est rentré chez les gens extrêmement facilement. Il s'est intégré extrêmement facilement. Il est plébiscité par toutes les personnes âgées. Tout le monde le veut. »

Il mentionne ainsi une différence entre femmes et hommes dans l'embauche, laquelle serait plus sélective pour les hommes, alors que les femmes, plus nombreuses, seront plus facilement recrutées mais pas toujours autant motivées.

« Pour résumer, un homme on va lui demander le diplôme, s'il n'a pas le diplôme, il faut qu'il ait la personnalité et une expérience, sinon ça peut vraiment poser problème. »

Là encore, il faut rester prudent car ce témoignage est celui d'un directeur de structure d'aide à domicile. Toutefois, dans un contexte où la mixité dans les métiers du *care* serait plus fortement installée, la prime que certains attachent au genre masculin serait peut-être moins forte.



FICHE

4

LA RELATION AUX USAGERS

Être un homme dans des métiers féminisés relève d'une atypie et passe peu inaperçu auprès des bénéficiaires. Les professionnels hommes semblent faire l'objet de jugements tranchés selon les usagers, même s'il faut ici souligner de nouveau que l'enquête ne porte que sur les perceptions des professionnels, aucun usager n'ayant été interviewé. Selon les professionnels interrogés, leur accueil par les usagers est globalement positif. Certains décrivent toutefois des clivages dans la réception de leur rôle dans un métier de femmes, qui peuvent se répartir autour de critères générationnels, parfois culturels.

UNE RÉCEPTION GLOBALEMENT POSITIVE DE LA PART DES USAGERS

De manière générale, les personnes rencontrées rapportent que les usagers ont une bonne réception de la présence d'hommes dans les secteurs du social et du médico-social. Passé l'effet de surprise, les usagers valorisent plutôt le fait que des hommes investissent ces métiers, ou n'ont pas de réactions particulières. Robin, assistant social en collège et en lycée, explique par exemple :

« C'est-à-dire qu'au début, quand on appelle la personne pour la première fois, il y a une surprise qui est manifeste. Oui, tout de suite quand la première fois que je rencontre la personne, ils ont l'impression que ce n'est pas eux qui sont appelés au rendez-vous : « Non, je viens voir l'assistante sociale, je viens pas vous voir vous ». Donc ouais, le premier contact, voilà quoi, après ils nous le disent : "Bah voilà, moi je crois que je vois une dame", mais après, au fil de l'entretien non, ça disparaît. »

Bastien, assistant maternel, explique que certains usagers sont même contents de voir des hommes dans ces secteurs habituellement féminisés.

« Et même les mamans, elles sont contentes de voir un homme... enfin c'est totalement l'opposé de ce que je m'imaginai. Tout le monde est content de voir un homme, aussi bien la direction que les collègues, que les parents, que... »

Si globalement les usagers semblent satisfaits de voir des hommes dans ces professions, l'analyse se complexifie selon plusieurs indicateurs sociaux, qui relèvent notamment du genre des usagers. Comme nous allons le voir, être un homme exerçant auprès d'hommes semble faciliter, mais quelques difficultés se posent auprès des femmes.

ÊTRE UN HOMME FACILITE L'ACCÈS AUX USAGERS MASCULINS

Entre professionnels hommes et usagers masculins se crée souvent une relation basée sur des présupposés, souvent stéréotypés, de centres d'intérêts et d'expériences communes. Ces discussions vont permettre de créer une certaine complicité, facilitant les suivis. Auprès des plus jeunes usagers, les professionnels hommes vont constituer un repère masculin auquel s'identifier. Être un homme permet également d'avoir un rapport facilité avec des usagers pour qui le féminin est moins valorisé. Pour certaines professions, être un homme permet aussi, par identification, de faire entrer les hommes dans des milieux considérées comme féminin.

• Aborder des sujets traditionnellement considérés comme masculins pour créer du lien

Les usagers vont attribuer aux professionnels rencontrés des centres d'intérêts traditionnellement considérés comme masculins comme le bricolage, la mécanique... surtout pour des bénéficiaires qui vivent en institution et où les échanges informels sont plus nombreux, comme l'explique Yannis, technicien en économie sociale et familiale.

« Et je vais parler moteur à un résident qui va me parler de bricole, on va y aller. »

Les professionnels rencontrés peuvent avoir tendance à entrer dans le jeu de ces conversations, alors même qu'ils indiquent que ces sujets ne les intéressent pas nécessairement. **Ces conversations vont pourtant permettre de créer une certaine confiance et une certaine complicité**, comme l'explique Pierre-Henri, psychologue clinicien exerçant en EHPAD :

« Et dans le rapport aux hommes, des vieux messieurs dont je m'occupe actuellement, on est sur un mode très copain-copain. Soit sur un mode où on va reparler un petit peu de l'armée, des choses comme ça. J'en ai souvent, on parle de leur service militaire et de la guerre, etc., qui sont quand même des valeurs très masculines. »

D'un côté comme de l'autre, se créerait une communauté d'expériences : chacun présupposant que les expériences vécues sont similaires. **Les usagers masculins se sentiraient alors davantage compris** et, selon Julien, auxiliaire de vie, préfèrent « parler de certains problèmes avec un homme ». Plusieurs enquêtés ont indiqué qu'il est plus facile d'aborder des sujets intimes, comme la sexualité, avec les bénéficiaires masculins. Pierre-Henri, psychologue clinicien, indique par exemple :

« La sexualité, ça, c'est hyper compliqué d'aborder ces sujets-là avec [les femmes de] ces générations-là, [problème] que je n'ai pas avec les mecs par exemple. Tu vois, autant les vieux messieurs, c'est des sujets qui vont venir très vite... le rapport aux femmes. Très vite, ça va coller... vraiment, le genre va aider. Enfin bref, le fait que je sois un mec va vraiment orienter les entretiens que j'ai. Donc avec les mecs, ça peut vite parler sur la question de la sexualité et du rapport aux femmes. »

Cette proximité de genre va cibler les hommes pour certaines demandes, pour que l'utilisateur se sente à l'aise, comme l'explique Julien, auxiliaire de vie :

« Les jeunes adultes parfois, sur le handicap, au niveau de la sexualité, s'ils ont des copines dans le foyer, ou qu'ils posent des questions, ou ça arrive aussi des fois qu'ils veulent regarder des vidéos on va dire pour adulte, et du coup avec la Wifi on doit les aider à... à trouver une vidéo qui peut les intéresser, et ensuite les laisser tranquilles. Donc ça arrive, et ça c'est vrai qu'ils préfèrent plutôt demander, c'est peut-être plutôt aux hommes de s'en occuper. »

C'est également le cas pour des tâches particulièrement associées à la masculinité, comme le rasage, comme l'explique Yannis, technicien en économie sociale et familiale qui rapporte qu'un des bénéficiaires dont il s'occupe est plus à l'aise avec les hommes.

Ainsi, la confiance et la proximité qui s'installent avec certains usagers masculins peuvent permettre un accompagnement plus approfondi. La mixité apparaît alors comme importante pour des personnes qui, par leurs histoires et leurs représentations, vont avoir plus de facilité à aller vers les hommes, pour des sujets bien ciblés. **La relation qui s'installe va faciliter le suivi des bénéficiaires, en abordant plus aisément des sujets intimes ou en renforçant l'accompagnement sur certains aspects.** (voir fiche 7)

- **Être un repère masculin, surtout pour les plus jeunes**

Selon les enquêtés, les usagers les plus jeunes s'identifient plus facilement à un professionnel du même sexe qu'eux, qui peut constituer un repère. **Les professionnels rencontrés rapportent qu'ils sont parfois des confidents**, en particulier pour les jeunes usagers ce qui permet d'accompagner les bénéficiaires sur des sujets qui comptent pour eux. Lilian, travailleur social, explique par exemple :

« Je pense que les points de vue ne sont pas les mêmes sur des situations spécifiques et des choses dont on aura peut-être plus de facilité à parler quand c'est des jeunes hommes, des suivis avec des jeunes qui ont 16/17 ans, des hommes, c'est plus facile, peut-être. Eux ont plus de facilité à se confier à nous. »

- **Faire entrer des hommes dans des milieux féminisés**

Par identification, être un homme permet de **faire entrer les hommes dans des milieux féminisés** et/ou de les impliquer sur des sujets qui peuvent être considérés comme féminins, comme la parentalité. Guillaume, auxiliaire de puériculture, raconte qu'il permet aux pères de faciliter leur entrée dans l'enceinte de la crèche, en "déféminisant" ce milieu.

« J'ai remarqué par mon expérience – que les papas – et ça va de mieux en mieux – ont du mal à rentrer dans le monde, entre guillemets, de femmes, qu'est la crèche. Ils se sentent un peu... pas exclus puisque les collègues ne les excluent pas, mais ce sont des femmes et des enfants. Culturellement, malheureusement, on est encore dans une culture très latine où c'est la femme qui s'occupe des enfants. Ça s'améliore, je le vois de jour en jour ; je suis content. Mais voilà, aider les papas à se sentir plus à l'aise de voir qu'un homme est tout à fait capable. »

Par leur présence dans les secteurs du social et du médico-social, les hommes rencontrés permettent aux bénéficiaires de s'identifier et de faciliter ainsi les suivis. Avec les femmes cependant, la question du genre se pose différemment, notamment sur les sujets intimes.

L'INTIMITÉ, UNE DIFFICULTÉ POUR LES HOMMES DANS L'EXERCICE DES SECTEURS MÉDICAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

• Une question qui se pose particulièrement pour les hommes sur qui pèsent des suspicions

La question de **l'intimité est souvent perçue par les professionnels comme une difficulté, principalement auprès des usagers féminins et des enfants**. En tant qu'hommes, cette question est particulièrement présente car pèsent sur eux une suspicion de pédophilie auprès des enfants, et de sexualisation des relations avec les femmes. Ces difficultés se posent cependant différemment en fonction des professions exercées. Pour Yannis, technicien en économie sociale et familiale, la question de l'intimité semble plus se poser pour les professionnels masculins que féminins.

« Dans nos secteurs, on ne se pose pas la question de l'accompagnement par une éducatrice, l'accompagnement à l'hygiène par une éducatrice. On se la pose beaucoup plus pour un éducateur qui va accompagner. »

Les professionnels ne pouvant pas se détacher de l'image d'hommes qu'ils renvoient, cette caractéristique fait peser sur eux plusieurs suspicions. Pour les auxiliaires de puériculture et assistants maternels notamment, qui travaillent auprès d'enfants, planent la question de la pédophilie et la crainte d'attouchement sur les enfants. Pour ceux qui travaillent auprès d'adultes, la question de l'intimité se pose particulièrement avec les femmes, où la suspicion va être celle de la sexualisation de la relation. Olivier, auxiliaire de vie sociale rapporte par exemple :

« C'est comme quand on emmène un enfant aux toilettes et que... [il y a l'interrogation de] qu'est-ce qui s'est passé. Est-ce que c'est une crainte un peu diffuse, est-ce qu'il y a quelque chose ? Ça peut, sachant que c'est bien courant, des fois les personnes sont toutes seules, donc l'auxiliaire est tout seul, effectivement ça peut créer une interprétation. »

Certains professionnels vont craindre que leurs gestes soient mal interprétés ou de créer de la gêne.

• Parler de l'intime, une moindre difficulté

La question de l'intimité se pose cependant différemment selon la profession occupée. Pour les assistants sociaux, conseillers en économie sociale et familiale, psychologues, etc., l'intimité est abordée de façon verbale, sous l'angle de la sexualité ou de l'hygiène par exemple. Selon les professionnels rencontrés, ces thématiques sont plus difficile à aborder avec les femmes qu'avec les hommes, comme l'exprime Pierre-Henri, psychologue clinicien :

« Autant avec les dames, c'est compliqué d'aborder des sujets de la sexualité, du rapport aux enfants, du parcours amoureux d'une personne âgée, c'est assez compliqué. »

Pour certains cependant, cette question peut être évacuée en cas de gêne de la part du professionnel ou de l'usager. Robin, assistant social exerçant dans un collège et un lycée indique ainsi qu'il aborde des questions de sexualité avec des jeunes filles, mais cette thématique peut aussi devenir un non-sujet si les jeunes femmes ne souhaitent pas en parler. L'intimité peut ne pas être abordée ce qui permet aux professionnels d'évacuer toute forme d'ambiguïté ou de suspicion. Cette difficulté à parler de l'intime questionne sur les suivis : les bénéficiaires femmes parlent-elles de sujets intimes avec d'autres professionnelles (Robin parle notamment du rôle de l'infirmière scolaire) ? Ou ce sujet est-il évacué des suivis ? Dans certaines configurations, on peut alors penser qu'une partie des suivis est occultée, ou abordée avec difficulté..

- **Voir et toucher l'intime, des difficultés plurielles**

Pour les auxiliaires de vie, les assistants maternels, aides à domicile, etc., l'intimité est physique et concrète, et se traduit par la vue et le contact avec le corps des usagers; ils sont amenés à toucher les usagers, lors de toilettes, de douches, de changes... L'intimité peut également se traduire par le fait de se retrouver seul au domicile d'une femme. Pour ces professionnels, ces questions sont davantage perçues comme une difficulté.

La proximité avec l'intimité provoque parfois une gêne, ressentie par les professionnels. C'est le cas d'Olivier, auxiliaire de vie, face à la nudité des bénéficiaires :

« Mais eux seront moins dérangés que les [professionnels]... Pour eux, ce n'est pas grave. C'est plus les travailleurs, les auxiliaires masculins, qui sont peinés de faire prendre la douche. Moi, ça m'arrive, enfin l'intimité... Mais finalement la personne en face, ce n'est pas grave. Elles ont tellement l'habitude que leur corps soit montré que c'est... la gêne est plus du côté travailleur. »

Leur propre gêne peut provenir des suspicions qui pèsent sur eux, de la crainte d'être mal perçus, comme l'indique Valentin, aide à domicile :

« Peut-être l'entretien du linge... ça c'est peut-être une des choses qui peut être très féminine en fait. Elles sont pas encore dans mes préoccupations de ce que j'ai à faire. Il faut qu'on me le demande, j'ose pas lancer une machine c'est vraiment bête à dire mais... Il y a un côté très intime avec les vêtements, sous-vêtements... C'est vrai que ça en tant qu'homme, devoir laver des sous-vêtements féminins, ça me gêne un peu j'avoue. Si on me le demande je le fais, mais tout seul j'aurais peur qu'on me dise : "Bah touchez pas à mes sous-vêtements". J'ai souvent peur d'une remarque. Chez un homme, déjà je demande moins en fait, je me gêne moins c'est vrai. »

La gêne ressentie par les professionnels peut également provenir du contact direct avec l'intimité, par exemple quand une femme a ses règles, comme l'explique Olivier, auxiliaire de vie sociale :

« Après, moi, j'ai discuté avec cette personne, et soyons crus, là où ça peut poser des problèmes, c'est quand il y a les règles. Là, vis-à-vis d'un homme, ça peut être... moi, j'avoue que c'est quand même délicat, et vis-à-vis de la personne aussi, c'est délicat. »

La gêne ne provient pas uniquement du genre : **la prise en charge des sécrétions du corps est associée au « sale boulot »**²⁴ et ces sécrétions à un ensemble de représentations peu valorisantes. Cependant, entre professionnels hommes et bénéficiaires femmes, s'ajoutent une dimension supplémentaire, qui est celle de la « pudeur entre sexes », qui peut également créer un sentiment de gêne provenant des usagers.

Le sentiment de gêne peut également être ressenti par les usagers eux-mêmes, qui laissent entrer les professionnels au plus près de leur intimité. Julien, auxiliaire de vie sociale exprime ainsi :

« Ce qui va gêner surtout les personnes âgées, ça va être au niveau de la toilette. Donc j'avais travaillé un peu en EHPAD, et puis en foyer, donc moi ça ne me dérange pas tant que la personne n'a pas de souci. Tant que c'est bien dit à l'avance, et que la personne est d'accord, y'a pas de souci. Et puis chez d'autres personnes âgées, je n'interviens jamais pour le change. Du coup je peux tout faire, mais pour le changer, elle préfère que ce soit une femme qui vienne. »

L'enquête réalisée n'a pas interrogé d'usagers : les raisons qui expliquent la gêne ressentie par les bénéficiaires sont donc difficilement interprétables. On peut supposer que la gêne relève d'attribution de rôle de genre - c'est aux femmes que reviennent certaines tâches -, d'un décalage de genre ou encore de certaines suspicions comme l'exprime Bastien, assistant maternel.

²⁴Dominique Lhuillier (2005) rapporte les "deux axes de significations du « sale boulot »" définis par Hugues : "Le « sale boulot » renvoie aux tâches « physiquement dégoûtantes ou symbolisant quelque chose de dégradant et d'humiliant ». Mais il peut correspondre aussi « à ce qui va à l'encontre de nos conceptions morales les plus héroïques », p.78.

[en parlant d'une maman qui voulait peut-être lui confier son enfant]

« Elle me disait : "écoutez, je voulais prendre une décision avec mon conjoint avant de vous appeler du fait que vous êtes un homme". Donc j'ai compris tout de suite là où elle voulait en venir : est-ce qu'avec un homme, il ne va pas y avoir des attouchements ? Est-ce que ci, que ça ? Elle me l'a dit : "voilà, je métais posé la question par rapport à la pédophilie ou autre". Elle était honnête cette dame, clairement, il n'y a pas eu de souci. »

Une autre dimension relève des différences biologiques entre sexes. Entre le professionnel et l'usagère, s'installe un écart, la sensation d'être différent, de ne pas pouvoir se mettre à la place, comme l'explique Guillaume, auxiliaire de puériculture :

« En maternité, je ne me sentais pas à l'aise, par exemple pour conseiller les mères sur l'allaitement, étant donné que je n'ai pas de poitrine qui émet du lait. »

On retrouve cependant une différence dans les suspicions qui pèsent sur les professionnels, entre ceux exerçant en institution et ceux qui exercent à domicile. **À domicile, les usagers sont seuls avec le professionnel, et paraissent plus vulnérables**, ce qui amène plus de suspicions, comme l'explique Guillaume, auxiliaire de puériculture en crèche :

« Laisser [son enfant] à un étranger, déjà il y a une part d'inquiétude. Je pense que ce qui peut rassurer sur mon genre, avec le fait que je sois un homme et tout ce qui est pédophilie, c'est qu'on est en groupe. Je ne suis jamais seul avec un enfant. Même le matin, quand on fait les ouvertures, j'ai une collègue qui est en face de moi, qui me voit et voilà. Le soir, pareil. Dans les dortoirs, mes collègues sont juste à côté. Je pense que ça rassure. J'espère que c'est moi qui rassure les parents, mais je pense qu'il y a [aussi] l'effet de groupe. Si j'étais assistant maternel, là, je pense qu'ils auraient plus de craintes. Mais là, on est en groupe... »

Cependant, **la gêne n'est pas ressentie par tous les usagers**. Pour ceux qui vivent en institution depuis un certain temps, les adultes handicapés ou les personnes âgées en EPHAD, la nudité est devenue quotidienne et est banalisée. Ils ont l'habitude de voir leur corps montré et ne ressentent pas ou plus de gêne car leur intimité est relativement partagée.

Pour ne pas créer d'ambiguïté et désamorcer d'éventuelles suspicions, certains des hommes rencontrés tendent à ne pas être seuls avec un enfant ou dans un foyer féminin, en créant des binômes avec une collègue par exemple, comme l'explique Vincent, assistant social.

« On ne fait jamais de VAD [visite à domicile] seuls avec les enfants. Alors... on ne fait jamais de VAD seul, aussi pour notre sécurité, parce qu'on va dans les quartiers... Mais après, je pense que, oui, j'éviterais quand même de m'enfermer seul dans une pièce avec un gamin sur une VAD sans une collègue, c'est clair. Ce que ne ferait peut-être pas une collègue femme. »

Contrairement à d'autres préjugés des usagers, la gêne provoquée par l'exposition de l'intimité apparaît comme légitime aux yeux des directeurs rencontrés, comme l'explique Myriam, directrice de SAAD :

« Ah bah, tous les préjugés qu'on prête aux femmes : "les hommes ne savent pas faire le ménage, je ne veux pas d'un homme dans mon intimité, ça me fait peur, il peut m'agresser". Bon, il y a qu'un préjugé que je peux entendre, et encore mais que je comprends, c'est une vieille dame qui serait très pudique et qui ne voudrait pas se déshabiller devant un monsieur professionnel. Voilà ça pour les toilettes, on fait des petits aménagements quand même parce que là c'est de l'ordre de l'intime. Mais enfin voilà, ils seraient à l'hôpital ces gens, ils n'auraient pas le choix. »

Ces demandes nécessitent cependant des aménagements : toutes les tâches ne peuvent pas être attribuées à un homme, comme nous le verrons dans la fiche 7.

UNE RÉCEPTION PAR LES USAGERS MODELÉE PAR DIFFÉRENTS FACTEURS

• Un effet important de génération

Une dimension impactant fortement la réception des professionnels hommes par les usagers est celle de l'âge, en particulier l'âge des personnes auprès de qui ils interviennent. Les enquêtés rapportent régulièrement des décalages entre les représentations de genre des usagers les plus âgés, et le profil des intervenants. Ainsi, face à un professionnel du social ou médico-social hommes, ces usagers semblent avoir parfois des réactions réticentes qui peuvent compliquer l'accompagnement :

« On est sur une ancienne génération. Je vous dis, on a des personnes de 60-70 ans qui sont dans ce genre, mais vraiment marqué, c'est-à-dire avec de vieux fonctionnements, c'est compliqué. »

Yannis, TESH dans un foyer de vie de personnes âgées

« Il y a des personnes pour qui ça pose une difficulté. Après, il faut remettre dans le contexte. Moi j'ai des personnes qui ont 86 ans en moyenne. Donc elles sortent, elles, d'une éducation qui était quand même hyper genré pour le coup (Rire.) Et du coup, il y a des sujets qu'on n'aborde pas avec un homme. »

Pierre-Henri, psychologue en EHPAD

C'est particulièrement vrai pour les métiers dont les tâches principales sont traditionnellement rattachées au féminin, comme les tâches domestiques ou le soin aux enfants. Ainsi, ces discours sur l'impact de l'âge des usagers dans leur réception du professionnel homme ont été très présents dans les entretiens menés avec des aides à domicile auprès de personnes âgées :

« Alors avec les hommes c'est encore autre chose. Moi, en allant chez des hommes, c'est vrai que ça les bouleverse aussi de voir un homme faire du ménage par exemple. Ils ne disent rien mais on sent qu'il y a une petite... enfin pas une gêne mais... si une gêne peut-être : « Tiens c'est nouveau ! ». Ça commence un peu à rentrer, parce que ça fait un moment qu'il y a des hommes qui font du ménage, c'est pas du tout nouveau mais... ça reste quand même assez étrange, je crois, pour leur génération [chez des personnes âgées]. »

Valentin, aide à domicile

« Les demandes que j'ai eues, c'étaient des personnes qui avaient entre 25 et 35 ans. Au-delà, personne ne m'a contacté sur Villeurbanne. C'est là où on voit, je pense, un peu un écart générationnel entre ceux qui voient maintenant le fait que ce genre de boulot est démocratisé et que les hommes font — comme il y a des sage-hommes, il y a des infirmiers, il y a des personnes qui font le travail uniquement destiné aux femmes par le passé — et qu'aujourd'hui, les choses changent. »

Bastien, assistant maternel

Dans le récit que nous ont fait les enquêtés des réactions de leur entourage aussi, la question de l'âge joue. Les personnes plus âgées auraient tendance à ne pas comprendre les choix des hommes à faire un métier féminin. Pour elles il y a confusion des rôles, comme nous le rapporte Bastien, assistant maternel, au sujet de la réaction de sa tante sur son choix de conversion professionnelle :

« Ma tante est très âgée, elle avait 75 ans, donc c'était d'une ancienne génération aussi. Je pense, c'était plutôt d'un point de vue masculin, mais bien machiste etc... [...] pour ma grand-mère, par exemple, c'est à l'homme d'amener le salaire. Donc logiquement, ça doit être ma femme qui aurait dû faire ce que je fais et pas l'inverse. Sauf qu'aujourd'hui, je gagne plus que ma conjointe. »

L'âge des professionnels est également impactant dans la réception qu'en ont les usagers. L'échantillon des professionnels qui compose cette étude est relativement jeune, puisque 12 professionnels interrogés sur 15 (hormis les directeurs de structure) ont entre 20 et 40 ans, dont

la moitié ont moins de 30 ans.²⁵ Ainsi, les enquêtés nous ont à plusieurs reprises parlé de leur jeune âge comme motif impactant la réception des usagers à leur égard, ne sachant souvent pas démêler ce qui est du ressort de l'âge ou de leur genre :

« Question : Est-ce que vous avez déjà senti de la suspicion justement sur le fait que vous sachiez peut-être pas faire ? Valentin : « Oui ! au début, moins maintenant chez les personnes chez qui je vais régulièrement mais chez celles qui ne me connaissent pas, c'est vrai qu'au début... rien n'est dit mais, de toute façon jamais rien n'est dit, tout ça on n'en discute pas. J'ai toujours demandé qu'est-ce que vous voulez que je fasse quand je connais pas la personne mais c'est vrai que c'est induit par la force des choses vu que je suis un homme assez jeune donc ça fait beaucoup je pense pour une personne âgée ça la perturbe peut-être. »
Valentin, aide à domicile

« Souvent, j'ai des effets de surprise et les gens disent que c'est bien globalement. Je n'ai jamais eu l'effet inverse. Et ça fait plaisir et moi j'ai les deux volets : j'ai mon âge et le... le fait que je sois un homme et du coup, voilà des fois j'ai des parents qui font la remarque. Par contre les élèves, pas du tout. »
Robin, assistant social dans un collège-lycée

Ainsi, l'âge des professionnels va impacter selon eux la réception des usagers, aussi en fonction de l'âge de ces usagers : une proximité d'âge peut parfois permettre de créer une complicité ou une certaine égalité, et d'avoir un meilleur impact de l'accompagnement, comme nous l'explique Jean, assistant social, et Pierre-Henri, psychologue :

« La place que moi, j'ai, n'est pas du tout la même que mes collègues auprès des gens que j'accompagne. C'est naturel d'une certaine manière mais moi je suis plus jeune que mes collègues, par exemple quand j'aborde un cadre éducatif avec un parent qui a 45 ans et 3 enfants et que moi je lui dis "Je pense que vous devriez faire différemment", ce n'est pas la même chose que quand ma collègue qui a 10 ans de plus que lui, qui a des enfants elle-même et qui a toute cette expérience-là, lui dit. Après moi ce que je dis tout le temps, pour moi, ce n'est pas un avantage, ce n'est pas un inconvénient, c'est juste différent. Moi j'aurais un impact auprès des jeunes différent. [...] »

« Pour moi, c'est une dimension qui est plus égalitaire que si tu mets la personne âgée dans une position de grand-mère, de mère ; et moi je suis dans une position d'enfant ou de petits-enfants. Parce que j'en ai l'âge aussi. Donc, c'est une façon d'être dans une relation plutôt d'égalité, en tout cas généalogiquement parlant. Et dans le rapport aux hommes, des vieux messieurs dont je m'occupe actuellement, on est sur un mode très copain-copain. »
Pierre-Henri, psychologue

Par ailleurs, **lorsqu'on interroge les hommes rencontrés sur leurs pratiques professionnelles, la question de leur âge, et de la différence qu'il peut y avoir avec celui de leurs collègues, est souvent mise en avant pour expliquer des spécificités.** Plusieurs d'entre eux nous expliquent faire partie d'une nouvelle génération de professionnels, qui ont intégré certaines évolutions dans leurs équipes. Ce décalage de cultures professionnelles peut parfois mener à des antagonismes marqués, voire difficiles à vivre, comme en témoigne Guillaume, auxiliaire de puériculture dans une crèche :

« Je passe dans une crèche publique où c'est catastrophique. Je tombe avec des collègues qui ont 20-25 ans d'expérience, mais elles n'ont jamais évolué. Et donc je me retrouve avec des pratiques des années 80 ; moi qui suis dans les pratiques actuelles. Je me suis fait violence. Alors pas violence envers les enfants (Rire.) Mais il y a eu des gestes et des pratiques que je juge... pas condamnables au niveau de la justice. Mais préjudiciables envers l'enfant, oui. [...] Des collègues qui enfoncent la cuillère dans la gorge d'un enfant pour qu'il mange alors qu'il avait déjà des difficultés alimentaires. Donc ce n'est pas... enfin avec mes valeurs, ça ne va pas. Je me faisais du mal pour supporter ces actes. J'ai fini par quitter ce poste. »

²⁵ Nous ne disposons pas de données pour vérifier cette hypothèse, mais il est probable qu'une entrée récente d'hommes dans les carrières du social et médico-social accompagne une certaine transformation des représentations de genre, et qu'une proportion importante soit plutôt jeune.

La question de l'évolution des pratiques professionnelles est également soulevée par Yannis, la trentaine, TESH dans un foyer de vie pour personnes âgées, qui souligne la nécessité de la formation continue, et le rôle de l'évolution des usagers, et des mentalités plus globalement, dans cette dynamique :

« Accepter de se remettre en question, d'avoir des formations régulières, de changer et de se dire : « C'est un boulot et il ne faut pas que ça dépasse ça ». C'est peut-être plus facile aujourd'hui avec des nouvelles générations qui ont cette distance, des nouveaux usagers aussi qui sont en institution différemment, qui sont en famille, avec des normes qui changent. Nous, ça vient un peu plus bousculer [...] Mais c'est toute la professionnalisation du métier. On est tous formés, on a tous un diplôme. Mais au-delà de ça, le diplôme, on l'a eu il y a 10-15-20 ans, qu'est-ce qu'on en fait aujourd'hui pour se réactualiser et continuer à être professionnel ? C'est la formation continue et c'est aussi une équipe qui se construit et qui arrive à discuter. C'est ça qui est parfois compliqué, c'est justement de garder cet échange régulier et d'accepter des retours aussi. »

• Une question de culture ?

Un certain nombre des hommes interrogés dans le cadre de cette étude, sur la réception de leur genre par les usagers, ont parfois relié cette question à des spécificités culturelles. Selon eux, certains usagers, de culture religieuse, parfois étrangère, seraient plus emprunts que d'autres de stéréotypes de genre assignant les femmes au travail du *care*, et donc plus réticents à la présence d'hommes dans ce domaine.

« Après, des fois c'est un peu compliqué avec les dimensions culturelles : c'est à dire que des fois, avec certaines femmes musulmanes, ça peut être plus compliqué, notamment dans les visites à domicile des fois, ça gêne un petit peu quoi. Un homme dans un foyer quand le mari n'est pas là des fois, ça fait, ça peut... ça complique un peu les choses quoi. C'est les moments où c'est bien qu'on fasse nos visites à domicile toujours en binôme de toute façon. Donc mon binôme, il n'est jamais masculin, donc pour le coup ça apaise et ça protège bien. »

Vincent, assistant social

Dans la plupart des cas, **il s'agit d'appréhensions intériorisées sur la manière dont pourrait être remise en doute leur légitimité**. Ainsi Valentin, aide à domicile, témoigne d'une « appréhension » qu'il peut avoir à se rendre chez certaines personnes chez qui il perçoit une culture « étrangère », anticipant un rejet du fait qu'il soit un homme, mais pointant finalement un « manque de dialogue » :

« Des fois ça peut être culturel. parce qu'il y a un manque de compréhension. [...] la barrière de la langue par exemple, rarement, mais culturels dans le sens où elles sont en France mais ont leur pays d'origine est très présent. C'est comme si elles le ramenaient chez elles et en fait on n'est plus vraiment en France chez elles du coup on arrive un peu comme un étranger. Et, enfin moi je l'ai ressenti comme ça, que j'arrivais moi-même à l'étranger en fait. Enquêtrice : Vous êtes moins à l'aise ? Valentin : Ouais, avec un peu de pression du coup, pas de la peur mais de l'appréhension et de vouloir bien faire et de surtout pas les contrarier quoi. Ça ça peut être le contrecoup d'être un homme aussi des fois justement chez ces personnes-là avec lesquelles il y a des différences culturelles. J'ai peur que ça se déchaîne sur moi. Enquêtrice : C'est-à-dire ? Enquêté : Je ne sais pas, une remarque ou... du fait que je sois un homme, du fait que c'est pas ma place, que c'est de l'échec professionnel enfin j'en sais rien ça c'est surtout moi qui le pense mais... je pense juste qu'elles ne savent pas comment me... m'approcher, m'appréhender donc elles me laissent faire un peu, donc il y a pas de dialogue en fait c'est ça : il y a juste un manque de dialogue, de communication. »

Dans certains cas, **les pratiques professionnelles peuvent être plus franchement entravées par ces réticences d'ordre religieux**, comme en témoigne Robin, assistant social, ci-dessous. Néanmoins, ces cas nous ont été rapportés de façon marginale, et concernant des questions comme l'intimité physique, il est parfois difficile de démêler ce qui impacte la conception des rapports de genre :

« J'ai fait un stage en hôpital, en service de pédiatrie et de néonatalité et... et mon positionnement était différent : il y a des moments où j'ai été refusé de certaines chambres parce que j'étais un homme. C'était les mamans en néonatalité la plupart du temps, avec un argumentaire religieux. On en avait parlé avec ma tutrice à ce moment-là, en amont, parce que c'était une question qu'elle s'était posée elle aussi. Et du coup, on en avait parlé un peu en amont et je m'y attendais et, voilà, je ne me suis pas vexé, ça s'est fait comme ça et... tant pis. Mais... mais voilà, d'autant que c'est arrivé une fois où j'ai été refusé au départ et qu'après un dialogue, vu que la maman avait que j'ai pas réagi agressivement, elle était finalement d'accord pour que je vienne. »

Par ailleurs, citons les témoignages de certains enquêtés, qui ont eu le sentiment que leur origine ethnique²⁶ avait parfois pu avoir plus d'impact que leur genre dans la mauvaise réception de leur présence par les bénéficiaires, avec notamment le récit de comportements racistes de la part de certains, comme le rapporte Lilian, CESF dans une MdM :

« Non, globalement non, je n'ai jamais subi de discrimination [de genre], pas du tout. Que ce soit dans ma formation, dans mon... dans mon, dans ma pratique professionnelle, auprès de mes collègues ou auprès des usagers jamais. Plus de l'ordre parfois de la... comment dire de l'origine, ça, oui, mais pas du sexe non. Enquêtrice : C'est-à-dire de l'origine ? Enquêté : Ah bah des gens qui... qui vont quand ils sont énervés, vous dire qu'ils veulent être accompagnés par un blanc ou quoi que ce soit, vous voyez plus de cet ordre-là. Du racisme de façon générale, ça arrive rarement, mais ça arrive. »

DISCUSSION

La subjectivité des usagers est un élément à prendre en compte dans l'exercice du métier. Les bénéficiaires ne voient pas seulement un professionnel mais une personne ayant différentes caractéristiques sociales : âge, genre, ethnicité... Ces caractéristiques vont faciliter ou entraver la relation professionnel/usager et avoir des impacts sur les suivis.

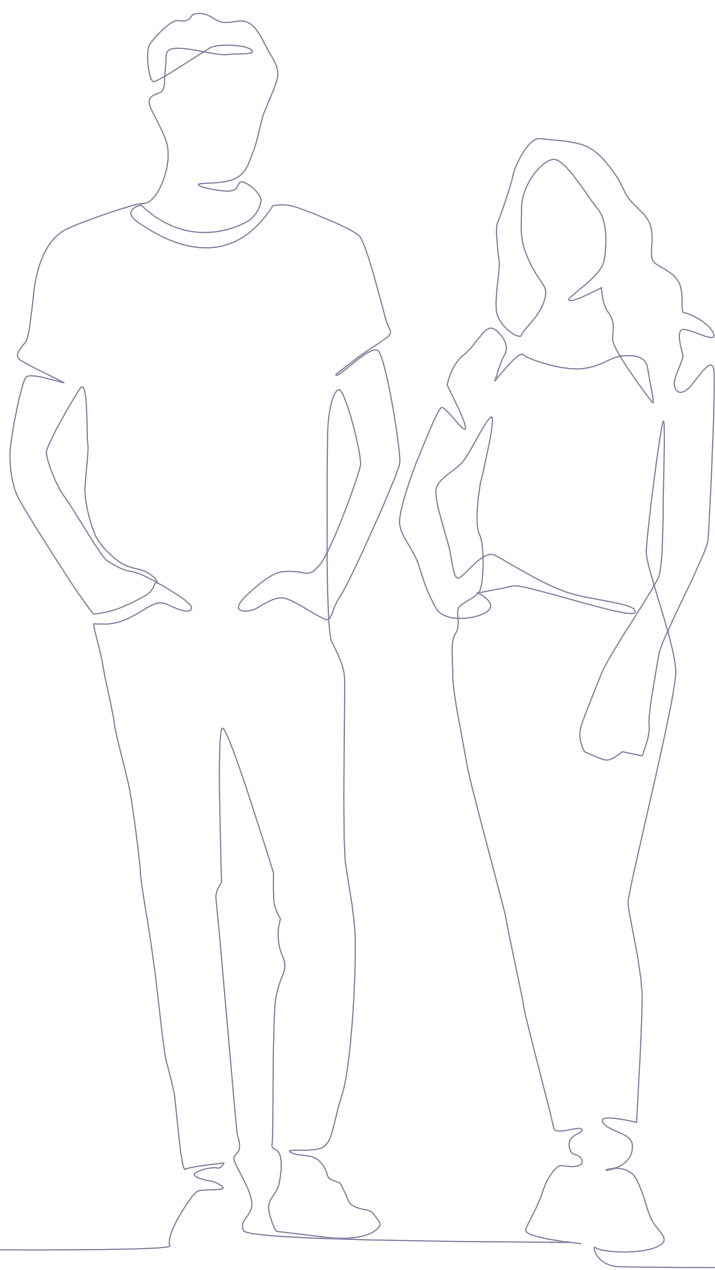
Sur la question de l'intimité, **les hommes deviennent parfois des professionnels non-désirés et cette caractéristique peut devenir un frein. Les hommes deviennent alors des professionnels plus difficiles à embaucher**, et ce paramètre apparaît comme un des seuls bémols à la mixité dans les secteurs du social et du médico-social.

Enfin, nous l'avons vu, pour certains des enquêtés **leur légitimité professionnelle d'homme dans un métier du care ne peut être détachée de préjugés culturels ou religieux des usagers**. Dans des cas, leur genre facilite la relation avec certains usagers, notamment avec des hommes qui seraient moins enclins à être accompagnés par des professionnelles femmes. Dans d'autres cas, leur genre est un obstacle, notamment avec des femmes qui auraient des difficultés à être accompagnées par des hommes, surtout pour ce qui concerne l'intimité. Précisons de nouveau qu'il est compliqué de porter un regard objectivant sur des questions qui charrient autant de représentations, sans avoir eu accès à la parole des usagers. **Plusieurs professionnels ont eux-mêmes mis ces interactions sur le compte de différents facteurs, pointant alors des effets de génération et / ou de classe sociale**. Mais ces questions n'en traversent pas moins les champs du social et médico-social, et méritent d'être explorées.

²⁶ C'est-à-dire l'appartenance, réelle ou supposée, à un groupe dit « ethnique », défini en fonction de contours pouvant être la nationalité, la langue, le phénotype, la religion, etc. La question des relations interculturelles dans le secteur social et médico-social, et notamment le racisme vécu par certains professionnels, fera l'objet d'un développement plus complet dans le volet « Interculturalité » de cette étude.

Accéder en pratique à d'éventuelles demandes des usagers par rapport au genre du professionnel les accompagnant pose de nombreuses questions, que nous explorerons dans la Fiche 7 de ce document. **Penser les différents rapports sociaux qui traversent les relations au sein du secteur, et les représentations qui les sous-tendent, permettra de les fluidifier**, notamment avec l'arrivée d'hommes dans ces métiers. Marc Bessin apporte des éléments pour nourrir la réflexion autour de ces enjeux : « Les changements intervenus ces trente dernières années, avec la crise et le chômage, l'effritement de la société salariale et l'ethnisation des rapports sociaux, ont bien sûr modifié les publics et les modes d'intervention du travail social. Il faudrait en ce sens appréhender les appels à la mixité dans certains secteurs en contact avec le public, en recourant à des analyses fines des stéréotypes véhiculés sur l'autorité masculine. Dans ce registre, on soulignera ceux qui traversent les discours sur les violences ou les interactions difficiles aux guichets sociaux. Les hommes maghrébins sont devenus d'importants clients des travailleuses sociales et on a parfois tendance à attribuer les difficultés rencontrées, pour répondre à leurs problèmes, au dialogue difficile qu'ils entretiendraient avec les femmes et aux supposées incompatibilités culturelles. »²⁷

²⁷ Bessin, 2008.



FICHE

5

CONSTRUIRE SA LÉGITIMITÉ

QUAND ON EST UN HOMME

DANS LES MÉTIERS DU "CARE"

Les métiers du *care* sont majoritairement exercés par des femmes. Leur surreprésentation dans ces professions est liée aux représentations de genre qui les associent à la dimension maternante du prendre soin. Ces stéréotypes ont construit une division sexuée du travail du soin que les femmes exerçaient – et exercent souvent toujours – dans la sphère domestique. Si ces représentations se déconstruisent progressivement, elles imprègnent encore fortement la perception des métiers du *care*. Les professionnels masculins qui exercent ces métiers que nous avons rencontré disent ne pas avoir subi de discrimination – au contraire –, ils rapportent en revanche avoir dû construire leur légitimité différemment que les femmes.

CONSTAT

Dès ses origines en France, le travail social s'est inscrit au féminin (Voir Fiche 1). Pour les hommes qui se destinent à ces métiers, cela signifie qu'il faut construire sa légitimité d'une façon différente des femmes. Dans les discours des personnes interrogées, trois leviers sont décrits pour asseoir sa légitimité de « professionnel masculin » : **déconstruire les craintes attachées au genre masculin, revendiquer une même forme de naturalité que celle des femmes, appuyer la dimension professionnelle.**

DÉCONSTRUIRE LES CRAINTES ATTACHÉES AU GENRE MASCULIN

Les hommes sont parfois vus comme illégitimes à exercer ces métiers. La fiche 3 a montré que cette présomption d'illégitimité est moins le fait des professionnels (formateurs ou collègues) que celui d'une partie des usagers. Deux hommes qui travaillent avec les enfants rapportent des craintes des parents de leur confier leur enfant, évoquant des soupçons de pédophilie (voir fiche 4). Pour ces hommes, **cela implique d'éviter toute situation ambiguë et de s'efforcer de déconstruire les craintes des usagers.** Ceci est d'autant plus difficile que les suspicions ne sont pas toujours verbalisées par le public ou les collègues, mais relèvent du non-dit. Dans certains cas, quand rien n'est exprimé dans l'environnement professionnel, comme pour Guillaume, auxiliaire de puériculture en crèche, il nous a semblé que ces craintes pouvaient n'être qu'intériorisées par les personnels hommes, comme un risque diffus auquel ils se sentent confrontés. Dans ces cas, il s'agit pour eux de faire particulièrement attention à chacun de leur geste pour parer toute équivoque. Cette surveillance de soi est moins destinée à exécuter les bons gestes professionnels qu'à rassurer les personnes extérieures. Ainsi, Vincent, assistant social, va éviter d'être seul avec un enfant non pas parce que l'isolement pourrait nuire à l'accompagnement mais parce qu'il pourrait donner prise à de mauvaises interprétations.

« Je pense que oui j'éviterais quand même de m'enfermer seul dans une pièce avec un gamin sur une VAD sans une collègue. Ce que ne ferait peut-être pas une collègue femme. »

La relation de proximité avec les enfants et les jeunes n'est pas la seule qui soit visée. Potentiellement, l'ensemble des hommes exerçant des métiers du soin qui engagent l'intime sont concernés.

AFFIRMER SA VOLONTÉ DE PRATIQUER UN MÉTIER DU CARE

Pour une partie des hommes rencontrés, **la construction de la légitimité passe par la construction d'une forme de vocation.** Le terme n'a pas été prononcé et, d'ailleurs, ils sont assez peu nombreux à avoir ressenti une attirance précoce vers ces métiers. Pour les autres, ils se sont réorientés ou ont tâtonné, ayant découvert sur le tard ou par hasard la possibilité de ces professions vers lesquelles les hommes se voient peu orientés. Pourtant, quelle que soit la façon dont ils sont arrivés en poste, tous affirment que le fait d'y rester relève d'une volonté et non d'un choix par défaut. Les hommes interrogés inversent ainsi la logique de genre : les femmes sont souvent assignées à ces métiers alors que pour eux il s'agit d'une décision réfléchie, comme pour Guillaume, assistant maternel en crèche, ou Amadou, aide à domicile.

« Depuis mes six ans, j'ai eu un coup de cœur pour les enfants. Quand j'avais six ans, je portais ma cousine dans mes bras, c'était... je ne sais pas, c'était magique. Mais pour moi, les hommes n'avaient pas le droit ou ne pouvaient pas, je ne sais pas. Je ne me souviens plus, ça date. Mais je pensais que les hommes ne pouvaient pas faire ce métier. Donc, ça ne m'est même pas venu à l'idée. »

Guillaume

« Les gens ils disent à peu près que c'est un métier pour les femmes, mais... moi c'est quelque chose qui me tient à cœur, donc... [...] Après il y en a qui disent que la majeure partie des femmes... C'est la majeure partie des femmes qui sont dans ce métier. Pour moi il n'y a pas un métier pour femmes et un métier pour hommes hein. Un métier, c'est un métier, c'est pour tous. »

Amadou

Ainsi, contrairement aux femmes qu'on flèche vers les métiers du *care*, les hommes qui s'y trouvent affirment une volonté de choix à contre-courant de la société. Ils y sont pour répondre à des aspirations professionnelles et non par défaut de choix professionnels.

« Pour le coup, autant je pense qu'un homme qui va dans le métier de la petite enfance, il ne s'est pas perdu (Rire.) Autant je pense que certaines femmes – heureusement pas beaucoup – se sont perdues dans un métier, vers lequel on les a orientées parce que c'est un métier très femme. Donc du coup, tu vas là. »

Guillaume

L'affirmation de cette volonté professionnelle peut prendre la forme d'un surinvestissement, qu'on a déjà évoqué plus haut (Fiche 3). La question de la légitimité se confond alors avec celle de la reconnaissance : si on est reconnu dans son métier, c'est qu'on est légitimé par les bénéficiaires ou les usagers. Par exemple, Naim, auxiliaire de vie né à Mayotte, explique qu'au début, certains usagers ne sont pas à l'aise avec lui parce qu'il est un homme. Un effort est alors nécessaire pour faire ses preuves et montrer son engagement professionnel.

« [...] Déjà la première fois, quand tu y vas, tu échanges avec eux. Déjà eux ils voient comment tu es dans le métier. Si tu n'échanges pas, tu restes là sans parler, ils ne vont pas savoir. [...] J'ai eu pas mal de gens un peu surpris, parce que c'est rare qu'ils voient un homme qui est motivé, à fond sur le métier, ils voient que moi je suis à fond, je fais mon travail, je suis là et tout. »

METTRE EN AVANT LA FORMATION ET LA PROFESSIONNALITÉ

Le principal levier de reconnaissance et de construction de la légitimité professionnelle des hommes rencontrés est de **mettre en avant leur parcours de formation et leur professionnalité**. Puisqu'une partie des représentations est que les femmes ont des dispositions inhérentes à leur genre, de nombreux hommes interrogés expliquent qu'il s'agit d'un métier pour lequel ils sont formés et qu'ils l'exercent dans les règles de l'art. Comme beaucoup d'autres, Guillaume, auxiliaire de puériculture en crèche, insiste sur cette dimension, indiquant qu'il se « considère comme un professionnel » et qu'il a « eu un diplôme ». De la même façon, Pierre-Henri, psychologue clinicien en institution pour personnes âgées, indique « qu'il n'y a pas de question de légitimité. La légitimité, ça passe par le diplôme ».

Pour Thibaut, directeur de structure d'aide à domicile, qui doit parfois justifier de la décision de son organisation d'envoyer un homme chez un bénéficiaire, il faut anticiper ces questions.

« Premier levier d'action, d'abord, prendre des hommes diplômés. Parce que si on vient en disant à la personne âgée "Cet homme est diplômé", c'est différent. Tout d'un coup, il devient beaucoup plus professionnel, un peu comme un médecin. Voilà, on peut se mettre nu devant un médecin, mais pas devant n'importe quel homme. [Là] c'est pareil. C'est une personne diplômée et professionnelle. Il faut redorer le blason de l'homme et montrer sa compétence. Si on arrive à montrer sa compétence, ça commence à passer. [...] Encore une fois, là pour le coup, un homme sans diplôme, qui n'a pas de background en tant qu'aide à domicile, c'est compliqué. »

Émilie, une autre directrice de service à domicile, fait le même constat :

« C'est-à-dire qu'on a commencé à faire accepter les hommes encore une fois parce qu'ils étaient diplômés. C'est important ça. »

Comme vu dans le levier précédent, certains hommes renversent l'argument de légitimité : pour eux, contrairement aux femmes qui reproduisent des gestes qui leur auraient été appris dans la sphère domestique, ils ont recours à des pratiques plus modernes et professionnelles. Guillaume, par exemple, explique faire remonter à sa direction certaines actions de ses collègues femmes plus âgées qu'il juge non professionnelles. Il se place ainsi dans une situation de légitimité qu'il tire de sa professionnalité et non de son genre – il est un homme – ou de son expérience – elles sont plus âgées et anciennes dans ce métier.

« Je les rapportais à la directrice qui disait : "Oui, mais elle est bien cette collègue. Juste elle a des pratiques ; il faut l'accompagner". Oui, mais en fait moi je ne suis pas son professeur. Je ne suis pas son directeur, je suis un employé aussi. [...] Toutes les fois où j'ai conseillé des collègues ou des stagiaires, je les conseille toujours en tant que professionnel [...] par exemple expliquer pourquoi on porte un enfant en lui tenant les fesses et la tête, c'est parce que ça le rassure et que ça lui permet de bien avoir le dos courbé. Que ça le maintienne bien et qu'il est rassuré. Je peux argumenter avec des... enfin physiologiquement expliquer. Voilà, j'explique professionnellement avec des arguments. Et je pense qu'on s'en fout de mon genre du coup. »

De même, pour Nicolas, chef de service social, la différence entre professionnels femmes et hommes s'efface dans le regard des collègues ou des bénéficiaires dès lors qu'on accède au métier par le fait de la formation.

« En placement familial, j'ai été le travailleur social référent de bébés d'un mois, au même titre que mes collègues, ça ne posait pas de soucis, ni pour les familles d'accueil, ni pour les familles, ni pour mon équipe. Je crois que dans le social, on part du principe qu'on est formés et qu'on sait tout faire, qu'on soit un homme ou une femme. »

DISCUSSION

Les sociologues BUSCATTO et FUSULIER [2013] indiquent que les hommes qui s'engagent dans les métiers féminisés mettent en place des stratégies pour contrer les représentations négatives qu'ils peuvent recevoir. Il s'agit de ce qu'ils appellent, en reprenant la formule d'Erwin Goffman, d'un « renversement du stigmaté » : « Face à la remise en cause potentielle de leur "masculinité", les hommes s'étant spécialisés dans un domaine professionnel "féminin" ne sont en effet pas sans ressources. Ils développent ainsi des stratégies collectives et individuelles visant à renverser le stigmaté que pourrait constituer l'exercice d'une activité "féminine". Même si les enquêtes soulignent la fragilité de ces stratégies et leur faible capacité à aboutir à la construction d'une "autre" masculinité légitime, elles n'en pointent pas moins le relatif succès du point de vue de ceux qui décident d'occuper un emploi "féminin" et de s'y maintenir "quand même" ». **Pour ce que nous observons, il s'agit moins d'affirmer une autre masculinité, même si certains des hommes rencontrés l'ont effectivement fait, que de construire une légitimité professionnelle d'homme.** Cette légitimité passe parfois par l'affirmation d'une spécificité de pratique masculine, mais celle-ci nous semble cependant assez limitée (Cf. la fiche 6).

Deux éléments de discussion paraissent devoir être posés. Le premier tient à la diversité des métiers. Les besoins de légitimité sont-ils les mêmes ? **L'importance et le niveau de formation requis pour accéder aux différentes professions a-t-il un effet différenciant ?** Le second tient à **la mise en tension entre bénéfices et risques pour l'évolution des métiers du care** selon qu'on soutient telle ou telle stratégies de légitimation des hommes. Ainsi, valoriser l'importance de la formation permet de favoriser l'arrivée des hommes mais restreint le vivier de candidats, au moins dans un premier temps.

• Des effets différenciés selon les métiers ?

Selon la sociologue Anne-Marie ARBORIO [2005], « Hommes et femmes aides-soignants partagent [...] une même condition : l'exercice d'une activité « entre-deux », dans laquelle l'appel à des compétences sexuées est un signe d'une professionnalisation inachevée ». Plus une profession reposerait sur une naturalisation des fonctions exercées, moins la formation serait importante et moins elle permettrait de lutter contre les spécialisations professionnelles sexuées. Certains hommes rencontrés indiquent que, pour eux, plus le niveau de formation est élevé, plus le poids de la professionnalité est important et, donc, plus la différenciation de genre s'en trouve atténuée :

« Et que plus le niveau de formation est élevé, plus le genre s'efface derrière les compétences professionnelles acquises durant la formation ? Oui, je pense. Je dirais oui, comme ça, dans un premier temps. Après, je n'ai jamais bossé avec un médecin mec, par exemple, je ne peux pas te dire. Je n'ai jamais vraiment bossé avec un directeur mec non plus. Donc je dirais que oui, parce que j'imagine que plus tu avances dans les niveaux de formation et plus tu as des gens qui ont quand même pas mal de recul par rapport à leur pratique ; et plus on a tendance à se dégager de la question du genre. »

Inversement, moins le niveau de diplôme est élevé, moins la formation serait à même d'atténuer les écarts de légitimité entre femmes et hommes, écarts liés aux représentations de genres.

Cette explication n'est pas cohérente avec le témoignage des directeurs de structure d'aide à domicile indiquant que, pour eux, il est difficile de faire accepter des hommes par les usagers sauf s'ils sont présentés comme des professionnels formés. En effet, les directeurs rencontrés tiennent la formation des hommes aide à domicile comme une des conditions de leur acceptation par les bénéficiaires alors qu'il s'agit d'un emploi peu qualifié dans lesquels on trouve beaucoup de personnes non-diplômés et / ou faisant « office de »²⁸. Ainsi, même si le constat doit sans doute être nuancé selon les professions et le niveau de diplôme nécessaire pour l'exercer, il semble que celui-ci soit un élément important de la légitimation des hommes dans les métiers du care. On comprend sans doute mieux la crainte de Guillaume, auxiliaire de puériculture en crèche, sur un assouplissement des niveaux de formations.

« Surtout en ce moment de l'actualité... on se dirige malheureusement – je n'espère pas, mais bon on va faire la grève le 6 octobre sur le sujet – vers une déprofessionnalisation de notre métier. On veut de plus en plus nous mettre des gens qui n'ont pas de diplôme et je trouve que c'est important. Parce qu'on met en avant souvent l'école, parce que l'école c'est le savoir, voilà. Mais on dévalorise encore une fois, par rapport à l'histoire des métiers, la crèche. Alors que c'est très important d'avoir des gens formés.. Malheureusement, on se dirige plutôt vers la déprofessionnalisation que la surqualification. »

• Difficultés de recrutement, reconnaissance professionnelle et débouchés pour les personnes peu formées : comment arbitrer entre les priorités ?

L'importance de la formation et de la reconnaissance de ces métiers du care entre en tension avec le besoin urgent de pallier un manque de main d'œuvre. Cela conduit à dé-professionnaliser une partie des métiers pour étendre le champ des candidats, avec comme bénéfice secondaire de fournir des perspectives d'emploi à des personnes peu ou pas formées, et permettant l'intégration d'étrangers²⁹, majoritairement des femmes arrivées récemment. **Cette tension entre besoin de main d'œuvre, revalorisation professionnelle et débouchés d'emploi pour les personnes les moins formées doit être interrogée et placée au centre des réflexions prospectives sur l'évolution de ces métiers.**

Selon le rapport Grand âge et autonomie, le manque d'attractivité tient, au moins en partie, au fait qu'il s'agit de « métiers [...] peu attractif et à revaloriser ». Ils sont pénibles, mal rémunérés et peu considérés³⁰. Cela a un impact repoussoir plus important sur les hommes que sur les femmes. Ainsi, selon Florence Chappert : « l'approche stéréotypée des compétences dites naturelles dans les métiers dits féminins, associée à une faible qualité de ces emplois, entre autres mal payés, à temps partiels, a pour conséquence l'extrême difficulté à attirer des hommes sur les métiers peu qualifiés, dits « féminins », pourtant souvent en pénurie de main-d'œuvre »³¹. Une des voies d'amélioration avancée par le rapport est de renforcer la formation en cherchant à multiplier les canaux de formation de sorte de ne pas effrayer les personnes ayant des difficultés avec l'institution de formation (VAE, apprentissage, notamment). Le rapport ne dit rien sur la masculinisation des effectifs. Toutefois, mettre l'accent sur la formation semble de nature à soutenir une meilleure intégration des hommes dans ces métiers, notamment si cela s'accompagne d'autres mesures spécifiques comme un effort de dé-stéréotypisation et de communication de l'intérêt de ces métiers pour les hommes.

²⁸ Selon la DARES, seules 41 % des aides à domicile et aides ménagères ont un diplôme de niveau CAP, BEP ou équivalent.

²⁹ Les aides à domicile et aides ménagères comptent 15,5 % d'étrangers, les assistantes maternelles 13,6 %, les employés de maison, 38,8 %. Dans DARES, 2021.

³⁰ El Khomri, 2019.

³¹ Fortino, 2009.



FICHE



DEUX GENRES, UN MÊME MÉTIER ?

Si les métiers du *care* sont très féminisés, c'est que les qualités requises pour les exercer sont, dans les représentations sociales, celles qui sont détenues par les femmes. Dans ce contexte, et dans la perspective d'une masculinisation de ces professions, nous avons demandé aux professionnels enquêtés s'ils sont des professionnels comme les autres, sans que leur genre n'ait d'impact, ou s'ils apportent des dimensions spécifiques qui tiennent à leur genre. Et si oui, lesquelles ?

La littérature de recherche et professionnelle indique que les pratiques professionnelles des hommes et des femmes ne sont pas strictement identiques. « En particulier, les hommes se voudront très « professionnels » dans la maîtrise des techniques, des outils et des dispositifs, jugeant les femmes comme contrôlant difficilement leur affectivité et prenant peu de distance. Certains se redéfiniront une place en assurant des activités traditionnellement considérées comme « masculines » : petits bricolages, réparations diverses, représentations devant des instances hiérarchiques, « gestion » d'usagers violents. D'autres préféreront des services autorisant une plus grande marge de liberté, refusant ceux perçus comme plus « enfermants » : le secteur associatif à la fonction publique, le milieu ouvert aux « institutions totales ». D'autres, enfin, s'investiront dans des projets de promotion professionnelle en briguant des postes d'encadrement et/ou de management, de recherche en travail social ou de formation de travailleurs sociaux »³².

Nous retrouvons en grande partie cela chez les hommes interrogés. Beaucoup ont ainsi rapporté qu'ils avaient parfois une approche professionnelle différente de celle de leurs collègues femmes. Cet écart d'approche tient au fait qu'ils sont des hommes et que, en tant que tels, **ils peuvent avoir – ou ont – un point de vue différent sur les situations qu'ils vivent**. C'est en particulier vrai quand les situations en jeu sont celles où les constructions de genres interviennent le plus comme la sexualité, l'intimité, ou encore la parentalité. Pour partie également, **ce rapport différent au métier ne tient pas (seulement) à un positionnement qui leur serait propre mais (également) aux interactions professionnelles avec les collègues, la hiérarchie ou encore les usagers**. Enfin, les professionnels notent qu'on les dirige assez rapidement vers des postes d'encadrement, contrairement à leurs collègues femmes. Ce constat n'est pas univoque. Certains hommes ont déclaré ne pas voir de différence, même si d'autres personnes de leur entourage professionnelle la leur renvoient.

UNE PRATIQUE PROFESSIONNELLE MARQUÉE PAR LE GENRE RAPPORTÉ PAR CERTAINES DES PERSONNES INTERROGÉES

• Des professionnels qui ont autre chose à proposer du fait de leur genre

Une partie des hommes rencontrés ont indiqué avoir autre chose à proposer du fait qu'ils sont des hommes. Leur expérience n'est pas celle d'une femme et cela a une incidence qui déborde le champ de la sphère personnelle pour empiéter sur la sphère professionnelle qui n'est pas étanche à la première. Pour Lilian, par exemple, qui est travailleur social, hommes et femmes ne voient « effectivement pas forcément les situations de la même façon ». Une différenciation qui, pour Pierre-Henri, psychologue en institution, est fortement enracinée dans les représentations :

« [...] quand tu es homme ou femme, je pense qu'on a des interprétations et des analyses qui sont genrées en fait. [...] Du coup, c'est plutôt un avantage quand tu es dans un milieu où il y a beaucoup de femmes. Parce que du coup en tant qu'homme, implicitement tu apportes un autre regard, théoriquement. »

Cette différenciation est rapportée à des sensibilités différentes entre les hommes et les femmes, comme en témoigne Yannis, technicien en économie sociale familiale, pour lui-même :

« Et au niveau professionnel, c'est ce fameux rapport d'hommes dans un secteur qui est très féminin, où on s'attend à ce que je hausse la voix, que j'aie un positionnement différent. Je l'ai souvent... naturellement, on a vraiment des positionnements différents puisqu'on a une sensibilité qui est souvent différente. On a cette image de maman-papa dans une relation. »

Pour des métiers qui reprennent des fonctions domestiques dont l'organisation sociale est très marquée, comme la garde d'enfants, ou l'aide à domicile, ces différences peuvent être rattachées par les personnes interrogées à des différences de rôles sociaux. Bastien, assistant maternel, insiste sur la différence de nature entre femmes et hommes qui explique une différenciation des rôles parentaux qui se retrouve, de fait, dans sa pratique professionnelle.

³² Djaoui et Large, 2007.

« C'est un truc tout con qu'il faut se visualiser, on ne le porte pas l'enfant. Donc on n'aura jamais le même renfort, même si je suis extrêmement proche de mes enfants, ce sont les prunelles de mes yeux, mais je ne les ai pas portés [...], donc je ne peux pas avoir encore ce même lien prédéfini. Donc nous, on va plutôt avoir un rapport... j'ai déjà entendu, je suis d'accord avec cette idée : les mamans mettent les enfants au monde, les papas les font grandir. Et moi, je trouve que c'est assez juste parce que les mamans, elles doivent être très maternantes et les papas, c'est vrai qu'on aura tendance à être un petit peu plus sévères, un peu plus... on élève plus facilement la voix »

De même pour Vincent, assistant social.

« Comme je suis un homme des fois ça a du bon... c'est à dire que des fois parler quand on parle de de parentalité, avoir des pères, c'est bien. [...] parce que du coup c'est pas que, entre guillemets, un discours de nanas à un monsieur qui va se dire hyper viril, etc. Donc ça peut montrer aussi que ça peut être un point de vue partagé, indifféremment du sexe quoi. Donc ça peut être positif. »

- **Des différenciations plus nettes selon que les situations vécues sont marquées par le genre**

Cette différenciation homme / femme du rapport à l'exercice professionnel est peut-être plus forte dans les métiers du *care* qui sont des métiers de la relation à des personnes elles-mêmes genrées. Ainsi, dans plusieurs situations, en particulier celles plus fortement impactées par les questions de genre (parentalité, intimité, sexualité, etc.), être un homme constitue un marqueur. Le professionnel masculin exerce son métier « depuis » cette position de genre. Vincent explique par exemple que les situations liées à l'exploitation sexuelle des femmes ou aux pères absents induisent un positionnement spécifique, qui tient à son genre.

« Moi j'ai le regard d'un homme sur le monde, je n'ai pas le regard une femme. Donc forcément... J'étais en formation la semaine dernière sur la prostitution et c'est vrai que du coup mon regard aussi, moi... voilà. La formation était sur les femmes victimes d'exploitation sexuelle et la formation faisait focus sur ces femmes. Forcément, moi aussi je me posais la question sur tous ces mecs qui allaient voir les prostituées. Et parce que ça m'interroge aussi. Et pour le coup on m'a clairement foutu les boules quoi. On m'a dit : "Mais voilà, c'est une question d'homme, ça se pose"... Enfin c'est pas ça le sujet quoi ! Mais là par contre la formatrice me l'a renvoyé : "ouais, t'es un homme, c'est normal que tu poses ces questions" [...] Je suis un homme, mais je suis aussi père. Et pour le coup quand on fait des informations préoccupantes, voilà, on a des familles majoritairement monoparentale enfin femme isolée avec enfants à charge, donc c'est vrai que souvent, on évince rapidement la place du père quoi. Il n'est pas là, il est parti, c'est un salaud, basta quoi ! Mais du coup, naturellement je ne l'oublie pas [...], c'est des choses que je questionne des fois un peu plus que d'autres, [pour] recentrer sur le fait que [le père] a des droits aussi. »

De la même façon, Jean, assistant social qui intervient en aide éducative à domicile, indique que son statut d'homme fait qu'il a une approche différenciée selon les situations.

« Après moi ce que je dis tout le temps, pour moi, ce n'est pas un avantage, ce n'est pas un inconvénient, c'est juste différent. Moi j'aurais un impact auprès des jeunes différent. Moi je suis un homme donc certains hommes vont se sentir plus à l'aise de discuter avec moi et, à l'inverse, certaines femmes qui ont subi des violences ou des viols sont beaucoup moins à l'aise de discuter avec moi... donc c'est vraiment très différent et en fait je pense que dans l'accompagnement ça modifie la façon d'accompagner les gens et de travailler. »

- Une différenciation amenée par l'utilisateur

Si, comme on l'a vu au-dessus, la différenciation de genre est amenée par l'environnement professionnel (hiérarchie, collègue ou le professionnel lui-même), il arrive fréquemment qu'elle soit induite par le bénéficiaire. Ainsi, **l'utilisateur peut (re)placer l'intervenant homme dans une posture de genre à laquelle il l'assigne**. Pour Guillaume, par exemple, cette différence de pratique professionnelle n'est pas le fait d'une volonté personnelle. Il estime qu'être un homme n'engage pas, pour lui, une approche autre que celle de ses collègues femmes. Pour autant, les jeunes enfants qu'il garde, comme leurs parents, le placent parfois dans une position genrée.

« Souvent même les enfants qui ne sont pas mes référents, ils aiment bien venir me voir. Et les autres qui sont [dans une famille] monoparentale, ouais, là j'ai remarqué qu'il y avait vraiment une recherche... d'une figure masculine [...] Ma façon de pratiquer, non. La manière de réagir des enfants, comme je t'ai dit, les enfants monoparentaux où c'est la maman qui est seule, oui. »

Bastien, qui est également assistant maternel, explique comme Guillaume, qu'il ne voit pas de différence de genre dans l'exercice de son métier. Pour autant, il témoigne de situations particulières où une famille l'a placé dans cette position d'homme.

« Une maman qui avait une trentaine d'années, le papa aussi. Ils ne m'ont pas pris pour les bonnes raisons, je pense. Ils voulaient avoir une figure plus paternelle qu'assistant maternel. [...] une des premières choses qu'elle m'a dites : "Vous êtes un homme, c'est inespéré". J'ai dit : "Pourquoi?" Elle me dit : "Voilà, ma grande a un gros problème avec les hommes, elle en a peur. Je pense que ça pourrait l'aider à faire un déblocage". Après, avec du recul, je me suis rendu compte que c'était pour ça que la maman m'avait pris. Ce n'était pas pour moi en tant qu'assistant maternel, mais c'était parce que je pense que n'importe quel autre homme de dispo à ce moment-là, elle l'aurait pris également. »

De même, pour Yannis, technicien en économie sociale familiale, le fait d'être un homme ne peut pas être ignoré par les usagers dans certaines situations particulières.

« On fait des accompagnements de proximité sur un jeune. On fait des rasages, on fait de l'hygiène basique le matin. Quand on parle barbe... bah moi, j'ai encore des personnes aujourd'hui qui sont là, qui me regardent, ils disent : "Ah, tu as la barbe aujourd'hui. Tu as la barbe". Vous voyez, c'est un rapport du quotidien qui est simplement différent. »

Pour Nicolas, directeur de service social, cette spécificité genrée de la relation à l'utilisateur, quelle qu'en soit la cause, permet d'avoir des approches professionnelles différenciées et sur-mesure. Ainsi, elle n'est pas qu'un effet de la relation à l'utilisateur, mais elle est aussi un levier pour travailler avec un usager.

« Je ne dis pas qu'on a un regard différent du genre, mais en fait ne serait-ce que par la position qu'on a, face à la relation à l'utilisateur notamment, en tant que travailleur social, il y a des sujets qui sont plus faciles à aborder quand on est un homme face à un autre homme usager, notamment dans le social, et aussi des sujets qui sont plus faciles à aborder peut-être avec certaines femmes. [Inversement], le pendant existe aussi pour mes collègues féminines [...] »

Ce qui est intéressant dans ce témoignage, c'est que la question d'une pratique professionnelle genrée n'est pas écartée et invisibilisée. Ce n'est pas qu'une dimension annexe, peu conscientisée, mais elle est aussi, parfois, investie par un professionnel voire par sa hiérarchie, lorsqu'ils y voient un bénéfice pour l'utilisateur. De même, Yannis, en institution, rapporte un « fléchage » des pensionnaires.

« Pour l'utilisateur qui s'est mis plus en lien avec moi, si on prend cette personne, aujourd'hui, on va dire : "Oui, mais il est plus à l'aise avec toi. Prends cet accompagnement-là... tu vas voir le foot, s'il veut aller voir le foot, c'est mieux avec toi, il se sentira mieux", vous voyez, dans le bénéfice de la personne. »

En ce sens, la différenciation homme / femme du rapport au métier est moins l'effet de stéréotypes de genres attachés aux professionnels qu'aux stéréotypes de genre des usagers. Dans ces situations, les professionnels rencontrés parleront davantage d'une complémentarité entre femmes et hommes dans l'exercice du métier, complémentarité qui s'organise autour du genre de l'utilisateur (voir fiche 7).

DES PROFESSIONNELS QUI, POUR CERTAINS, SE COMPORTENT DIFFÉREMMENT POUR ASSEoir LEUR LÉGITIMITÉ

La question de la légitimité professionnelle des hommes dans les métiers fortement féminisés croise celle de la pratique professionnelle. On n'y insiste peu, renvoyant à la fiche 5, qui traite de cette question. Mais, au moment de tracer des lignes de différenciation dans les pratiques des hommes et des femmes, il semble intéressant d'indiquer que certains hommes ont mis en avant deux éléments qu'ils attachent au fait qu'ils sont des hommes et qui peuvent jouer sur la différenciation sexuée.

Le premier est le surinvestissement professionnel : montrer qu'on est « à fond » pour se faire accepter comme homme. **Le second est d'écartier toute suspicion qui pourrait naître du fait qu'on est un homme dans des métiers de l'intime, de l'enfance**, etc. Guillaume, par exemple, qui est auxiliaire de puériculture en crèche, indique avoir dû se surveiller sans doute plus qu'une femme dans l'exercice de ses gestes professionnels.

« Je dirais qu'au début, je faisais attention à ne pas avoir des gestes ambigus. Oui, parce que voilà, par rapport à la pédophilie et tout ça. Maintenant, non, je suis naturel avec les enfants. »

De la même façon, Paul, aide à domicile, indique s'interdire certaines tâches pourtant normales dans l'exercice de son métier.

« Il y a un côté très avec les vêtements, sous-vêtements... c'est vrai que ça en termes d'homme, devoir laver des sous-vêtements féminins ça me gêne un peu j'avoue [...] si on me le demande je le fais, mais tout seul j'aurais peur qu'on me dise : "Bah touchez pas à mes sous-vêtements », ouais j'ai souvent peur d'une remarque. »

De ce fait, ils ont un rapport aux tâches et aux gestes professionnels qui peut se décaler de celui de leur collègues femmes.

DES PROFESSIONNELS À QUI ON DEMANDE DES TÂCHES PERÇUES COMME GENRÉES

Les professionnels hommes interrogés indiquent que, pour une grande partie d'entre eux, ils sont parfois orientés ou attendus sur des tâches traditionnellement considérées comme genrées (autorité, force, bricolage, etc.).

• Un posture d'autorité à différencier de celle de maternage

L'une des spécialisations de genre les plus citées par les hommes rencontrés est celle de l'autorité³³. On attend d'eux qu'ils fassent pendants aux positions de maternage occupées par les femmes, **qu'ils cadrent les bénéficiaires impétueux et tiennent fonction de figure paternelle**. Pour Vincent, par exemple, ces demandes ne sont pas fréquentes mais existent et affectent l'autorité aux hommes, virils, et l'empathie aux femmes-mères.

« L'opposition maternage et cadrage, [...] ça je l'entends des fois. Notamment, des fois justement, quand on doit prendre les situations : "Ben tient, tu prends elle toi, Vincent parce que tu vas les cadrer et puis non, toi tient Françoise, tu vas prendre cette situation, ça sera plus maternant et ça va bien aider et cetera". Donc si ça, ça parfois, c'est des compétences qui sont attribuées d'office en fait [...] »

³³Baudino (2014) rappelle que les seuls métiers du social qui soient masculinisés, et depuis longtemps, sont ceux où s'exercent les compétences d'autorité : « Si les métiers de la petite enfance et du soin illustrent l'assignation des femmes au social, il existe cependant un secteur, celui de la protection des mineurs, et un métier en particulier, celui d'éducateur spécialisé, qui incarnent, dans le travail social, le pôle de la masculinité. Le lien entre l'investissement de cette carrière par les hommes et l'autorité qu'elle exige de mobiliser a déjà été souligné ».

De même, pour Yannis, technicien en économie sociale familiale, la posture d'autorité est implicitement attendue et ses collègues s'attendent à ce qu'il « hausse la voix » et ait « un positionnement différent ». Pour Vincent, ce n'est pas anodin dans l'exercice du métier puisque cela donne lieu à une spécialisation par genre où **les usagers les plus agressifs seront orientés vers des hommes.**

« On pourra te mettre les usagers les plus agressifs, voilà c'est un peu comme s'il y avait un travailleur social joker en fait [...] Effectivement, dans les suivis, souvent quand on a des usagers violents verbalement ou qui, des fois, peuvent avoir tendance à passer à l'acte, on me les met. »

C'est un constat assez largement partagé aussi bien par Lilian, travailleur social, que Julien, auxiliaire de vie sociale qui intervient à domicile chez les personnes âgées, ou encore Robin, assistant social dans un lycée et collègue.

« Il y a des dossiers on sait que – ben j'ai déjà eu le cas – quand des gens [sont] très agressifs, ils ne cherchent pas à comprendre, ils me l'orientent à moi par exemple. »
Lilian

« Ma posture, mon genre me permet de des fois faire office de repère et de figure masculine et il y a des jeunes qui ont des fois besoin de cette figure là pour x ou y raisons [...] »
Robin

« Des fois ils cherchent absolument un homme, ils vont prendre un homme et pas une femme. [...] Tout ce qui est foyer, personnes en situation de handicap psychique, ils aiment bien quand même avoir des hommes pour... contenir aussi. »
Julien

Pour Pierre-Henri, psychologue clinicien en institution pour personnes âgées, il ne s'agit pas que de représentations.

« Mais du coup, c'est vrai que d'avoir un ou deux hommes dans les services en tant qu'aide-soignant ou infirmier, ça permet de canaliser des animosités, des agressivités, des comportements violents de la part des personnes Alzheimer, par exemple. [...] Quand je dis violence, moi, c'est taper, griffer, mordre, plaquer contre un mur. Tu vois, ce sont des choses comme ça. Donc c'est violent, c'est agressif. [...] Oui, ça c'est... ce qui est sûr, c'est que quand tu as des comportements de personnes âgées qui sont plus du côté de l'agressivité et de la violence, on a plutôt tendance à aller chercher un mec. »

• Un renvoi à d'autres stéréotypes du genre masculin (force physique, compétences en bricolage, etc.)

Outre les positions d'autorité et de paternité, plusieurs des hommes interrogés ont indiqué qu'il leur arrivait d'être orientés vers des tâches qui relevaient d'autres stéréotypes de genre. À Guillaume, on demande de porter des choses lourdes et de chasser les araignées, même s'il est végétarien et n'est pas spécialement athlétique.

« Après, voilà, j'entends toujours des propos genrés, voilà. Après, j'avoue que je suis souvent celui qui va dégager la petite araignée, malheureusement, porter le truc lourd, les stéréotypes ont la vie lourde. Je leur dis : "Mais vous êtes capables aussi de soulever des charges lourdes. Je ne suis pas plus baraqué que vous". »

Julien et Amadou sont également placés dans des situations similaires, le premier avec ses collègues, le second, auxiliaire de vie sociale et aide à domicile, par les usagers au domicile desquels il intervient, et qui sont rassurés par sa capacité à supporter leur poids.

« Après souvent, les personnes me disent aussi au niveau des transferts, quand la personne doit sortir du fauteuil, se mettre dans son lit, elles sont des fois plus en confiance de se dire que c'est un homme, que j'ai plus de force. Elles se sentent un peu plus à l'aise quand je les mets debout, quand je les change de position. »

« C'est [un métier] physique et les hommes sont un peu mieux placés pour effectuer ce métier, même si les gens disent que c'est pour les femmes. Mais je crois que c'est, c'est bien physique, parce que pour changer quelqu'un qui est en état de handicap, ou pour le laver dans les toilettes, c'est un peu compliqué. Donc il faut utiliser de la force et faire attention quoi, de pas encore se faire mal et de pas faire mal au patient aussi. [...] des fois j'interviens en même temps que certaines aides à domicile, donc c'est moi qui suis obligé de les aider un peu, de tourner, de faire certains trucs pour lesquels elles n'ont pas assez de force. »

Pour d'autres des professionnels rencontrés, et dans une large gamme des métiers enquêtés, c'est vers la mécanique ou le bricolage qu'ils sont orientés, là encore, que ce soit par des collègues (Guillaume) ou des usagers (Yannis), voire par inclination personnelle, comme Olivier, auxiliaire de vie sociale avec des personnes en situation de handicap.

« Tout ce qui est mécanique aussi, quand il faut dévisser un truc, je leur dis : "Mais je suis nul en fait en mécanique. Je veux bien le faire si vous ne voulez pas le faire, mais je suis nul en mécanique". Ça ne m'intéresse pas et je sais pas le faire. »

Guillaume

« Bricolage. Dès qu'il y a un truc cassé, du coup les résidents aussi ont pris cette habitude maintenant parce que j'aime bien bricoler. Dès qu'il y a un truc cassé ou sur l'ordinateur : "Vois ça avec Yannis". »

« Globalement non, quand il y a des choses à faire, il faut les faire. Après, c'est peut-être... moi, personnellement, peut-être un peu plus bricoler les fauteuils [...] enfin, revisser les choses, plus techniques au point de vue fauteuil parce qu'effectivement je m'y connais, mais globalement... »

Olivier

C'est enfin ce que rapporte Thibault, directeur d'une structure de service à domicile, à propos des demandes faites à un de ses salariés, placé auprès de personnes âgées.

« On peut lui demander des choses différentes qu'à une dame. On peut lui demander de réparer des trucs, ou de changer... ou des trucs un peu plus techniques, ils vont aller plus vers l'homme en lui demandant : «Vous ne voulez pas regarder ma télé parce qu'elle marche pas bien, ou regarder ci... », ce qu'elles ne feraient pas avec une aide à domicile femme, qui pourrait être aussi compétente [...] »

Enfin, **les professionnels masculins sont souvent renvoyés ou se positionnent du côté de la rationalité**,³⁴ tandis que leurs collègues femmes seraient du côté de l'émotion (voir Fiche 7). C'est le cas de Yannis, technicien en économie sociale et familiale en institution

« Je suis peut-être un peu plus carré de base. Après, c'est le grand classique où les hommes sont plus cartésiens, mais qui s'avère dans la pratique pas toujours faux (Rire.) [...] si je fais de la cuisine [...] Je vais faire un comparatif sur une cuisson s'il ne comprend pas que ça va monter en température. Quand je démarre un moteur, je vais accélérer, voilà. J'aime bien la mécanique et on va basculer différemment. Je pense que j'interviendrais différemment. »

³⁴ « Ainsi au féminin sont associés le subjectif, l'affectif, le singulier, l'assistance (position de subordination) ; au masculin, la rationalité, l'objectivité, le savoir, c'est-à-dire l'universel et la maîtrise (pouvoir) ». Djaoui et Large, 2007.

PLUSIEURS PROFESSIONNELS DISENT NE PAS AVOIR DE PRATIQUE GENRÉE DE LEUR MÉTIER

Pour Olivier, assistant maternel à domicile, ou Naim, auxiliaire de vie sociale intervenant chez les usagers, il n'y a pas de différence entre leur façon de pratiquer leur métier et celle qu'ils constatent chez leurs collègues femmes.

« Pour moi il n'y a pas de différence entre un homme et une femme, on est tous pareils, on vit dans une communauté, on vit ensemble. Du coup, il y a pas un métier d'homme, ni femme. [...] C'est pour ça que je dis ça fait partie du métier, il y a pas de femmes ou d'hommes en fait, on est tous pareils. Je suis toujours à fond sur le métier parce que c'est un métier que j'ai choisi, je peux pas dire que c'est un métier d'homme et pourtant je le fais, je peux pas dire c'est un métier de femmes et pourtant c'est moi qui ai choisi de le faire. »

D'autres professionnels sont moins catégoriques. **Ils constatent des différences, mais disent ne pas savoir si elles relèvent d'une différence de genre ou de caractère.** C'est par exemple le cas de Vincent qui voit parmi ses collègues que la posture d'autorité est aussi tenue par les femmes tandis que, inversement, la posture de maternage peut être incarnée par des hommes.

« Mais alors après, dans quelle, dans quelle mesure c'est du genre ou [...] du caractère, je ne sais pas. Je vois mes collègues homme... ouais, ils sont aussi hyper maternants et je connais des femmes qui sont hyper cadrantes donc cette posture-là [...] Y' a des attendus de posture, des stéréotypes, mais dans la pratique je ne la vois pas [...] J'ai des collègues femmes, c'est des pitbulls et j'ai des collègues hommes qui sont des vrais peluches. »

De même pour Olivier, auxiliaire de vie sociale avec des personnes en situation de handicap.

« Il y a le côté maman où quand il y a des familles, il y a des enfants, la maman sera plus peut-être compétente pour gérer les enfants, les petits, que le papa qui... Après, tout dépend, parce qu'après il y a des papas investis... Mais là, ce n'est pas un côté homme-femme, c'est un côté investissement. S'il y a un papa qui est investi, qui s'occupe des enfants, qui sait ce que c'est que des enfants, qui sait jouer... il sera en capacité de s'occuper d'enfants. Mais pareil, ce n'est pas le genre... ça reste dans le cliché de la société où effectivement c'est les papas qui s'occupent moins de l'enfant, mais c'est la société, ce n'est pas le genre. »

Julien, auxiliaire de vie sociale placé chez les personnes, a du mal à affirmer que son manque d'empressement pour le ménage tient à son genre. Il le relie plutôt à l'évolution de son métier.

« Quand on fait des réunions, y'en a qui sont vraiment axés sur la propreté du logement et c'est tout, et c'est vrai que moi je prête plus attention à la personne, à ce dont elle a besoin. Je m'en fiche un peu si il reste un peu de poussière, si c'est pas tout nickel. [...] Après, c'est souvent des personnes qui font ce métier depuis longtemps, et il y a plusieurs années, on cherchait vraiment des aides ménagères. C'est le métier aussi qui a un peu évolué, et on est deux jeunes dans notre groupe, et la jeune fille, qui travaille aussi elle est un peu comme moi, elle est plus axée sur les besoins de la personne que sur la propreté du logement on va dire. Donc ça je ne pense pas que ce soit du fait particulièrement que je sois un homme, mais plus du métier qui a évolué. »

D'autres professionnels interrogés, sans doute moins nombreux, déplorent les différences qui sont faites. Pour eux, hommes et femmes sont dans des positions professionnelles interchangeables où les différences peuvent provenir des compétences ou, comme on l'a vu des caractères de chacun, mais pas du genre. Selon eux, installer des stéréotypes de genre dans le champ professionnel et ainsi spécialiser tel genre sur telle dimension du métier est un risque et une erreur. Par exemple, pour Paul, assistant social, qui rejette l'assignation à un stéréotype masculin viriliste.

« Et des fois par rapport au travail social [...] on me dit tout le temps : "Ah c'est bien on va avoir une altérité, par exemple il peut y avoir un rôle de père/mère et toi tu peux faire la figure du père". Des fois je peux entendre ça et ça m'énerve, ça me saoule, ça me correspond pas la figure d'autorité et la figure du père qu'on attribue à la psychanalyse, je me sens pas du tout prêt à incarner et je déteste le conflit en plus donc... »

DISCUSSION

La littérature académique indique que **les métiers peu mixtes sont marqués par une approche différenciée selon les hommes et les femmes.** Pour Karine Briard « ces différences renvoient à l'inégale répartition des femmes et des hommes dans l'emploi, dans des professions différentes mais aussi, au sein d'une même profession, à des tâches, des organisations de l'activité ou des environnements de travail différents »³⁵. Florence Chappert, précise que, « quand ils rentrent exceptionnellement sur des emplois dits féminins peu qualifiés, les hommes vont se concentrer sur certaines tâches plus techniques. Les hommes entrent toutefois un peu aux niveaux intermédiaires (infirmiers, assistants sociaux) et se consacrent souvent aux tâches dévolues au masculin (technique, force physique) ou montent dans la hiérarchie »³⁶. La chercheuse met en évidence un second résultat des remontées d'enquête indiquant que « **la mixité de l'emploi n'est pas synonyme de mixité au travail.** Dit autrement : "on peut avoir le même métier sans faire le même métier" (Guionnet, Neveu, 2004 : 147) et l'on peut appréhender ce fait de différentes manières. Ainsi, sous les intitulés officiels de postes, identiques pour les hommes et les femmes, une différenciation intervient malgré tout dans le travail réel effectué par les unes et les autres, dans la répartition sexuelle des tâches, des missions et des espaces de travail ».

De nombreux hommes interrogés dans l'enquête rapportent effectivement un effet de genre qui oriente leur pratique professionnelle mais nous n'avons pas trouvé une différence telle que l'on puisse affirmer que hommes et femmes ne pratiquent pas le même métier. **Les pratiques professionnelles semblent être globalement les mêmes pour les hommes et les femmes, et se distinguent essentiellement par des positionnements ou des sensibilités différentes.** Parfois les professionnels les font clairement remonter à des différences de genre (qu'ils assument ou qu'ils attribuent à l'univers professionnel - collègues et / ou usagers), parfois ils les font remonter à leur caractère ou leur inclination. Toutefois, d'autres personnes interrogées indiquent ne pas faire de différence et sont assez claires sur le fait qu'il s'agit de représentations et que c'est davantage aux personnes et à leur caractère qu'il faut attacher la diversité des postures qu'à leur genre.

Ainsi, il nous a semblé que la différenciation n'était pas aussi forte que celle indiquée dans une partie de la littérature. Celle-ci se base surtout sur des exemples de féminisation des métiers. **Une hypothèse est que l'effet de mixité est plus avantageux pour les hommes dans les situations de masculinisation que pour les femmes dans les situations de féminisation (voir fiche 7).** Elles souffriraient de discrimination plutôt négatives en intégrant un milieu masculin, tandis que les hommes qui intégrant un milieu féminin bénéficieraient, eux, de discriminations positives. C'est d'ailleurs ce que rapporte Fortino : « Ainsi, en enquête, on ne peut manquer d'être frappé par la façon dont le groupe des hommes parle des femmes et, symétriquement, par les mots qu'utilisent les femmes pour évoquer leurs collègues masculins. Comment ne pas relever l'insistance de discours féminins extrêmement laudateurs sur les hommes (leurs qualités, leurs compétences...), sur le bienfait que leur présence procure au bureau d'études concerné ou au plateau téléphonique, au pool de secrétariat, etc.

³⁵ Briard, 2022.

³⁶ Fortino, 2009.

De fait, les femmes ont souvent tendance à valoriser l'intégration d'hommes dans des équipes de travail et à défendre l'avancée en mixité de métiers traditionnellement féminins – toutes choses qui n'ont pas de véritable équivalent côté masculin ». **Les hommes ont bien rapporté cette dimension d'un accueil plutôt facile dans les métiers féminisés du care, mais il nous manque cependant le témoignage des femmes.** De ce point de vue, les résultats de l'enquête sont plus proches de ceux de Philippe Charrier qui s'est penché sur le cas des hommes sage-femme. Il indique que : « En définitive, l'enquête montre que non seulement les transgressions réalisées par les hommes semblent plutôt limitées, mais aussi qu'elles ne sont guère liées à leur présence, laquelle est admise par la majorité des sage-femmes, voire, pour les jeunes générations, considérée comme allant de soi. Les hommes accompagnent plutôt les transformations de la profession, notamment celles qui visent à une meilleure reconnaissance professionnelle, tant matérielle que symbolique. »³⁷

Attention toutefois. Plusieurs auteurs soulignent les « pièges essentialistes d'une mixité s'appuyant sur l'idéologie de la complémentarité »³⁸ aboutissant à des répartitions très différentes des fonctions. En particulier, un risque est identifié lorsqu'on positionne, comme on l'a vu, les hommes sur des missions d'autorité en leur confiant les usagers violents. En faisant cela, on **place la relation bénéficiaire – accompagnant sur un même registre de violence alors qu'il pourrait être utile de la décaler.** C'est par exemple ce dont témoigne l'étude des femmes qui intègrent le métier masculinisé d'éducateur dans lequel l'affrontement avec les jeunes et leur contention sont des facteurs d'essentialisation d'un métier dans lequel elles sont souvent mal perçues à leur arrivée. Mais, explique Claudie Baudino, « Finalement, au lieu de se demander comment égaler les hommes dans la mobilisation de la violence, ces éducatrices ont interrogé le bien-fondé du recours à la violence. Par leur questionnement, elles ont promu un mode de résolution des conflits plus pacifié, qui consiste à les désamorcer par anticipation ».³⁹

37 Charrier, 2014.

38 Bessin, 2008.

39 Baudino, 2014.

FICHE

7

APPORTS, LIMITES, ET GESTION DE LA MIXITÉ DE GENRE

Alors qu’historiquement les hommes assuraient en majorité le travail « productif » et les femmes le travail « reproductif », l’arrivée tardive et encore très limitée des hommes dans les métiers du *care* introduit une timide mixité. Alors que ce principe est souvent vu comme bénéfique en lui-même et vecteur d’égalité, qu’en est-il pour les personnes interrogées ? Qu’apporte, la diversité de genre aux usagers et aux équipes ? Y voient-ils également des problèmes ou des limites ? Et, dans les deux cas, de quelle nature ?

DE QUELLE MIXITÉ PARLE-T-ON ?

La mixité n'est pas une notion univoque. Pour l'INSEE, « un groupe est dit mixte quand la catégorie sous-représentée (femmes ou hommes) rassemble au moins 30 % des effectifs »⁴⁰. Dans sa note d'analyse sur « La répartition des hommes et des femmes par métiers », la DARES employait un autre indicateur selon lequel était considéré comme mixte un métier dans lequel la part des femmes était comprise en -15 % et +15 % de leur part dans l'emploi global. En dessous, le métier est dit à dominance masculine, en dessus, il est à dominance féminine.⁴¹ Selon France stratégie, « on estime qu'un métier est mixte quand chaque sexe est en présence de collègues de l'autre sexe en nombre suffisant, défini par un pourcentage seuil. Plusieurs seuils sont généralement utilisés ; Monique Meron retient ainsi les métiers où l'on a entre 40 % et 60 % des deux sexes.⁴² Thomas Couppié et Dominique Épiphanie ont retenu un seuil de 35 % de l'autre sexe ». **On le voit, qu'elle soit relative ou établie par un seuil fixe, la proportion d'hommes ou de femmes varie pour définir la mixité.**

Cependant, quelle que soit la définition retenue, on ne peut pas considérer que les hommes interrogés dans notre enquête évoluent dans des métiers mixtes. Ceux-ci comptent, au contraire, comme les plus féminisés. Selon la DREES, les femmes représentent 97,7 % des effectifs des assistants maternels, gardes à domicile ou assistants familiaux, 95,5 % des intervenants à domicile (Aides à domicile, aides ménagères, techniciens de l'intervention sociale et familiale (TISF)), 91,9 % des conseillers en économie sociale familiale (CESF) et des assistants de service social et, enfin, 84,9 % des aides médico-psychologiques.⁴³ Aussi, la mixité dont il est question dessous n'en est pas une au sens strict. Par mixité, on entend simplement la présence d'hommes dans un milieu traditionnellement féminin. Et il s'agit davantage pour nous de décrire ce qu'apporte leur présence, même très minoritaires, dans des équipes de femmes. La relation qui se joue entre les deux genres, on le verra plus loin, ne peut pas s'analyser sans conserver en tête cette asymétrie numérique. Ainsi, si ces métiers étaient effectivement mixtes, voire proches de la parité, il est tout à fait probable que ces relations s'en trouveraient modifiées. De même, il s'agit de comprendre ce qu'apporte cette relative diversité de genre aux usagers. Là encore, l'absence de mixité est une donnée à conserver en mémoire pour évaluer d'autres éventuels effets qui jouent sur la réception de ces intervenants (soupçon d'incompétences, effet de surprise, etc.).

UN IMPACT RH JUGÉ POSITIF, NOTAMMENT POUR LES COLLECTIFS DE TRAVAIL

• Une ambiance de travail plus apaisée

Pour les personnes interrogées, le bénéfice RH tient à la diversité des points de vue produite par la mixité des professionnels. Ainsi, on peut dire que la dimension jugée positive de la mixité repose sur des stéréotypes de genre. Hommes et femmes étant perçus comme différents (que ce soit par nature ou du fait de leur éducation), leur co-présence dans l'univers professionnel permet de rééquilibrer les collectifs de travail. Par exemple, pour Yannis, technicien en économie sociale familiale, sa rationalité analytique va faire pendant aux professionnelles femmes, davantage positionnées sur le champ émotionnel.

« Pour les équipes aussi, puisqu'on a des rapports des fois sur des sujets, on peut avoir vraiment une sensibilité différente. Sur cette équipe, moi je suis celui... on faisait des stéréotypes cartésiens, je suis celui qui prend du recul, qui pose l'affect de côté et qui analyse... qui fait une balance contre des sentiments qui sont vite exprimés. Mes collègues femmes aujourd'hui de l'équipe sont plus à fleur de peau et parlent avec de l'émotion. Sur mon ancienne équipe aussi, c'était comme ça. J'ai une collègue qui a de la distance et qui sait reconnaître aussi les plus de 20 ans de métier.

⁴⁰<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4625796#documentation>

⁴¹DARES, 2013.

⁴²Naves et Wisnia-Weill, 2014.

⁴³Les professions sociales : effectifs, profil et caractéristiques des emplois (période couverte 2004 à 2018), 2022. <https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr/explore/dataset/les-professions-sociales-effectifs-profil-et-caracteristiques-des-emplois/information/>

Elle se rend compte aussi qu'ils me parlent toujours de... les équipes de nénettes, le problème c'est le... il n'y a que de l'émotionnel. Oui, après, bon. Après, on essaie de travailler un petit peu sur des choix argumentés et qui sont aussi... voilà, est-ce que ce n'est que l'affect qui parle ? Il faut l'entendre. J'ai mis un peu de temps à trouver cet équilibre dans notre équipe, de pouvoir aussi l'évoquer : "J'entends ton émotion là-dessus, mais on va essayer de faire avec". Mais ouais, l'émotion est prégnante. »

Une dimension qui revient souvent dans les discours des personnes rencontrées est celle des « embrouilles » qui émaillent les relations interpersonnelles féminines. Leur présence aurait alors, selon, eux, tendance à atténuer ces modes de fonctionnement. Paul, assistant social en formation, indique ainsi :

« Beaucoup d'embrouilles aussi des filles "à bas bruit", c'est lié à la socialisation aussi sans doute, mais les filles sont contentes de se retrouver avec moi parce que c'est moins hypocrite selon elles : ça marche dans ma promo mais aussi dans mon travail. »

« D'expérience, sans dévaloriser la gence féminine, c'est vrai que quand c'est plus féminin, disons que les tensions se créent plus rapidement. Et c'est rare qu'il y ait plus d'hommes puisqu'on est en manque d'effectif. Donc globalement je n'ai pas d'expérience où il y a plus d'hommes pour analyser la gence féminine en minorité, ça, je n'ai pas de recul là-dessus. Mais globalement, il vaut mieux une équipe avec une parité, c'est là où ça évite les conflits. »

Olivier, Auxiliaire de vie sociale

C'est également le sentiment d'un encadrant, Nicolas, chef de service social. **La mixité permet de « prendre du recul »,** d'éviter que les situations de vie d'équipes « montent en épingle », « en mayonnaise ».

« On venait me chercher aussi beaucoup pour... Ma hiérarchie et mes collègues, pour ce côté un peu tampon [...] «et un peu équilibrant dans un collectif. Je me rends compte qu'aujourd'hui, les collaborateurs masculins que je recrute, ils ont un peu cette position là – alors il y a d'autres femmes heureusement qui le font – mais tous les collaborateurs hommes que j'ai recrutés, j'en ai pas trouvé un encore qui rentrait dans des histoires de mise en épingle, ils sont plutôt facilitateurs, tous. Ils sont plutôt aidants, ils ne rentrent pas dans des conflits, trop forts. »

C'est une forme de bénéfice femmes – hommes réciproque, chacun permettant à l'autre de se décentrer et, selon les mots de Lilian, travailleur social, « d'avancer » :

« Mais on ne voit effectivement pas forcément les situations de la même façon, ou alors on ne pense pas aux mêmes choses au même moment. Mais comme elles, elles me font avancer, à l'inverse moi je peux les faire avancer sur certaines choses. Mais c'est vrai que ne serait-ce que dans les goûts, dans le quotidien des choses comme ça qui permettent un peu d'échanger sur plein de choses différentes et puis [...] mes collègues le disent quand elles sont que entre filles, on est bien quand même qu'il y a un mec, ça permet d'éviter qu'on soit toujours entre nous sur certaines choses et ça permet vraiment de casser un peu des groupes parfois et d'être plus dans l'échange au quotidien. Mais comme le serait un groupe exclusivement d'hommes avec des femmes qui arrivent dans le groupe, c'est la même chose. »

• Une distribution des tâches facilitées

La fiche 6 a montré que des approches professionnelles genrées étaient repérables, orientant les hommes vers des tâches d'autorité ou de technicité. Au moment d'évaluer l'apport de la mixité, cette dimension de spécialisation réapparaît : **hommes et femmes pourront être mobilisés sur des tâches où les compétences liées à leur genre serviront à toute l'équipe.** Ainsi Lilian, travailleur social dans un lycée et collège évoque la question de l'agressivité des usagers qu'il peut prendre en charge et, ainsi, rassurer l'équipe de femmes qui l'entoure :

« [...] on n'a pas forcément les mêmes points de vue, ça permet de de travailler sur autre chose et puis il y a la question aussi de la gestion de l'agressivité, il y a des gens qui sont plus agressifs avec mes collègues femmes qui le sont moins avec moi. Voilà, c'est malheureusement [...] la réalité et du coup, c'est aussi rassurant parfois pour les équipes d'avoir un homme dans l'équipe quand quelqu'un qui déborde, qui devient agressif, on arrive tout de suite à essayer de redescendre un peu, ça ne veut pas dire que ça répond à chaque fois. »

- **Une meilleure compréhension des usagers**

De même, cette diversité de points de vue permet **de confronter différemment et de façon plus riche les situations des usagers**. Pour Pierre-Henri, par exemple, la présence d'un homme dans l'équipe va permettre de décentrer l'analyse d'une posture maternante :

« En fait, ça va remettre en question l'importance du discours maternant. C'est-à-dire que le fait que Madame Machin n'ait pas mangé depuis deux jours, le mec va plus être du côté de "mais ce n'est pas très grave". Tout ce que je veux dire, c'est qu'il y a une espèce de relativité de la gravité de certains comportements ou difficulté de soins.[...] Les items de bien-être de la personne âgée sont à peu près les mêmes, c'est juste qu'il y a une lecture d'une équipe qui va être différente, en termes d'intensité, si l'équipe est mixte ou si l'équipe n'est pas mixte. »

De même, pour Vincent, assistant social :

« Ça va apporter un autre regard, ça sera bien pour faire des binômes au niveau évaluation enfance, tu vois les gamins, comme ça on aura un regard d'homme, un regard de femme. »

DES USAGERS QUI TIRENT ÉGALEMENT UN BÉNÉFICE D'AVOIR AFFAIRE À DES ÉQUIPES MIXTES

Compte tenu de ce qui précède, les hommes interrogés ont, sans surprise, pointé un bénéfice de leur présence pour les usagers. Comme pour le bénéfice RH, ce sentiment exprimé par les hommes d'un atout de la mixité pour les usagers est assez largement partagé. Autrement dit, cela vaut pour une grande variété des métiers dans lesquels travaillent les hommes rencontrés. Ainsi indique Yanniss, qui travaille avec des personnes âgées en foyer.

« Pour les usagers aussi [c'est un atout]. [...] on a [un homme accompagné] sur ce groupe qui arrive à déposer beaucoup plus, à être dans un lien totalement différent avec moi. [...] du fait de son histoire, il avait cette facilité à venir être en lien avec un homme uniquement [...] Il est sorti de sa coquille parce qu'il y a eu un homme sur le groupe. S'il n'y avait pas d'éducateur, il serait resté toujours à être distant dans son coin [...] »

Les spécialisations professionnelles de genre vont ainsi être mobilisée au bénéfice du public comme en témoignent Lilian, travailleur social, puis Olivier, auxiliaire de vie sociale dans le champ du handicap, à propos des violences sexuelles et de l'intimité :

« [...] On a beaucoup de femmes victimes de violences conjugales. Généralement, ça ne pose pas de problème, mais effectivement parfois il y a des situations où elles préfèrent être avec une femme parce qu'elles pensent, mais à juste titre hein, je peux l'entendre, qu'elles vont plus facilement être écoutées ou entendues et d'autres au contraire, qui préfèrent être avec un homme pour dire que ben des gens qui frappent pas leur femme, ça existe au contraire et que ça permet d'échanger. Jusqu'à présent, on ne m'a jamais refusé un accompagnement dans ce cadre-là, mais c'est déjà arrivé à mes collègues effectivement qu'une personne victime de violence conjugale, qui était très affectée par un compagnon violent, a préféré être accompagnée par une femme. »

« Il peut y avoir une gêne, et là, effectivement, on demande le genre pour les douches. Des fois ça peut coïncider, les personnes demandent : "Non, moi, je ne veux qu'une femme" ou "Je ne veux qu'un homme". (...) Donc là oui, le genre masculin féminin peut intervenir. »

Mais cette attention au genre de l'intervenant est également portée par les équipes, celui-ci pouvant **impacter la manière qu'aura le bénéficiaire de se projeter dans la relation sociale**. Plusieurs professionnels pointent l'importance que peut revêtir le genre de l'intervenant dans l'accompagnement social et/ou psychologique, et la particularité de certaines pratiques professionnelles qui reposent sur l'élaboration d'un lien spécifique avec les usagers. Nicolas, chef de service social dans une Maison de la Métropole, souligne un mécanisme important dans l'accompagnement social :

« Le transfert, ce qu'on appelle la question de transfert dans la relation don/contre-don, usager/professionnel, à des moments c'est intéressant de pouvoir faire bouger un peu les lignes de ce côté-là. »

« On n'est pas tous à l'aise et quand on va voir un médecin homme-femme, un gynéco, un psycho. Tu ne te confies pas de la même manière à un homme ou à une femme parce que ça te renvoie sur tes imagos parentaux soit paternel, soit maternel, soit sur tes problématiques hétérosexuelles, homosexuelles, sur comment tu t'es construit dans ta vie avec un modèle plus masculin ou plus féminin en fonction de ton parcours personnel. Donc du coup, tu n'es pas amené sur les mêmes... tu n'es pas amené à travailler sur les mêmes problématiques qui te font souffrir si en face de toi tu as un professionnel homme ou un professionnel femme, c'est clair. »

Pierre-Henri, psychologue dans une institution gériatrique

Dans ces cas, il s'agit de penser la relation d'accompagnement à partir des préjugés de genre, que ceux-ci traduisent les attentes des usagers, ou parfois les représentations des professionnels. Mais, comme le précise Lilian, ces attentes et ces représentations ne sont pas toujours les mêmes pour tous. Si certains n'ont aucune attente, d'autres ont des « préférences » pour tel ou tel genre qui peuvent varier, en fonction de leur histoires.

« Ça laisse une opportunité pour nous de pouvoir agir en fonction [des usagers], de pouvoir avoir de la marge de manœuvre. (...) Mais je pense que par contre, au vu des parcours, au vu des différentes situations, c'est important qu'il n'y ait un peu plus de mixité. »

PLUS LARGEMENT, UN IMPACT SOCIAL VISÉ PAR CERTAINS DES HOMMES

Quelques enquêtés considèrent qu'être un homme dans des métiers féminisés permet de contribuer à la transformation des mentalités. Certains, même quand ils ne se sont pas investis dans ces secteurs féminisés pour ces raisons, expriment une forme de fierté à se démarquer des stéréotypes de leur genre. D'autres, cherchent à monter l'interchangeabilité des sexes dans les fonctions *care* traditionnellement associées aux femmes. Pour partie, **ces professionnels masculins construisent une mixité qui n'est pas construite sur la complémentarité des rôles de genre**.

• Diversité des genres et interchangeabilité des rôles

Pour Guillaume, auxiliaire de puériculture en crèche, la présence d'homme auprès d'enfants petits permet de transformer les représentations qui se forment dès le jeune âge. C'est, pour lui, donner à voir la diversité des genres et qu'aucun n'est cantonné dans un rôle spécifique. Ainsi l'intérêt de la mixité de genre est de montrer l'interchangeabilité des rôles femmes – hommes auprès des tout petits

« Pour la variété, pour l'égalité... enfin parce qu'il y avait besoin d'avoir une représentativité auprès des enfants, c'est important. (...) On est dans un monde où il y a des hommes et des femmes. J'ose espérer aussi que c'est (...) pour l'égalité homme/femme. (...) Pour montrer aux enfants, dès le plus jeune âge qu'un homme est tout à fait capable de s'occuper d'un enfant. »

Du côté de Thibaut, directeur de SAAD, le propos est identique même s'il s'adresse, lui, à un public de personnes âgées.

« Encore une fois, c'est beaucoup un métier réservé aux femmes dans la tête des gens, alors que non, l'homme peut très bien s'occuper d'entretenir un logement et de s'occuper de personnes âgées oui. »

Ainsi, par leur présence dans ces métiers, **pas nécessairement de façon militante, les professionnels participent à répandre l'idée qu'il n'existe pas de tâches réservées** aux femmes ou aux hommes. À leur échelle, ils contribuent à montrer que les hommes peuvent tout autant que les femmes s'impliquer sur des sujets comme la parentalité ou la gestion du foyer.

- **Donner une image des hommes actuels loin des stéréotypes de genre**

Certains des hommes rencontrés estiment que leur présence dans ces métiers féminisés permet de changer les représentations que peuvent avoir les usagers mais aussi les équipes de travail. Il s'agit alors de **« faire évoluer les mentalités » (Thibaut) et les représentations de la masculinité**. C'est par exemple le cas des professionnels travaillant auprès des personnes âgées, dont certaines ont une vision clivée des rôles de genre. Il s'agit alors de leur faire voir « le monde d'aujourd'hui ». Valentin, aide à domicile, s'attèle à leur montrer qu'au même titre que les femmes, les hommes savent faire les courses, le ménage, s'occuper d'un foyer...

Pour les usagers ayant grandi dans un environnement où la figure masculine est associée à l'autorité, Robin souhaite montrer une image adoucie des hommes.

« Je trouve ça important de montrer une autre image de la figure masculine. [...] Notamment par exemple sur l'égalité hommes-femmes sur les jeunes que j'accompagne, des jeunes qui peuvent, sur le côté strict de l'éducation, etc., sur des jeunes filles qui n'ont pas le droit de sortir ou alors qui sont obligées d'avoir une éducation religieuse un peu stricte, quelquefois, elles peuvent partir du principe que moi, mon discours, il va suivre ça parce que je suis un homme. Et du coup je montre que non, moi je m'attache à d'autres valeurs qui sont... du coup celles de la loi, tout simplement. »

Certains professionnels sont alors heureux de montrer une image des hommes loin des stéréotypes et des représentations que certains usagers peuvent avoir. Ces discours sur l'interchangeabilité des rôles qui construisent une mixité dé-genrée fondée sur l'égalité existent bien. Ils sont cependant peu nombreux et entrent souvent en contradiction avec la pratique des métiers qui a tendance à spécialiser les professionnels selon leur genre.

LES LIMITES DE LA MIXITÉ ? GÉRER LES DEMANDES DES USAGERS.

Les professionnels masculins interrogés, et les structures qui les emploient, doivent faire face à certaines demandes des usagers par rapport au genre des intervenants. Si les discours sur la valorisation des hommes dans leur environnement professionnel sont majoritaires (voir Fiche 3), ceux faisant état de certaines difficultés avec les bénéficiaires ou usagers ne sont pas rares. La question du genre de l'intervenant est régulièrement amenée à être posée, que ce soit par des préférences des bénéficiaires plus ou moins marquées ou formulées, ou par des demandes explicites de ne pas être accompagné par un homme (ou a contrario par une femme, ces cas étant plus marginaux), généralement pour des questions liées à l'intimité, souvent physique, parfois psychologique, ou plus largement à la trajectoire personnelle du bénéficiaire. Professionnels et institutions déploient différents positionnements et stratégies par rapport à ces demandes.

- **Le cadre de travail impacte fortement cette gestion de la mixité des intervenants**

Dans plusieurs contextes, laisser le choix aux usagers du genre de l'intervenant qui va les accompagner est très difficile, voire impossible. Plusieurs des professionnels rencontrés sont les seuls à occuper leur fonction là où ils travaillent : c'est le cas de Robin, seul assistant social dans le collège-lycée dans lequel il travaille, ou encore de Pierre-Henri, qui est l'unique psychologue dans l'EHPAD où il exerce.

La question du travail au domicile des bénéficiaires ou en institution est également prégnante dans les questions de gestion de la mixité. D'un point de vue logistique d'abord, il semble plus aisé aux bénéficiaires restés à leur domicile de faire des demandes spécifiques aux équipes des SAAD en amont de la venue de tel ou tel intervenant. Les institutions apparaissent parfois dans les discours des enquêtés avec une organisation définie, qui permet moins de s'adapter à une éventuelle demande des bénéficiaires par rapport au genre des intervenants. Guillaume, par exemple, dans la crèche où il exerce, est le référent fixe de 4 enfants. Olivier, auxiliaire de vie sociale à domicile auprès de personnes en situation de handicap, parle de l'indifférence de certains bénéficiaires qu'il accompagne :

« Il y a beaucoup de personnes qui m'ont dit qu'on a tellement l'habitude d'être dans des foyers [...]. Il y a tellement un turnover dans les foyers que des fois ils ont l'habitude d'être touchés par des hommes ou des femmes, et que des fois c'est... »

D'un point de vue symbolique, Olivier évoque par ailleurs le domicile des personnes accompagnées comme une sphère particulièrement intime, qui nécessite, peut-être plus que l'environnement neutre d'une institution, une certaine adaptation des équipes :

« [Le bénéficiaire] a plus le choix dans la constitution de son équipe. Parce que c'est mon appartement, je vis chez moi, c'est ma vie. »

Enfin, on a également pu noter une certaine différence entre les discours des enquêtés travaillant dans des services publics, et ceux des salariés de structures privées, ou indépendants. Ces derniers ont plus souvent évoqué la possibilité laissée aux bénéficiaires de choisir le genre de leur intervenant :

« Voilà ça pour les toilettes, on fait des petits aménagements quand même parce que là c'est, c'est de l'ordre de l'intime. Mais enfin voilà, ils seraient à l'hôpital ces gens, ils n'auraient pas le choix quoi. »

Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce constat : l'attention particulière des **services publics** aux possibles questions de discriminations, ou à leur nécessaire neutralité ; ou encore le rapport davantage marchand qui peut se jouer au sein d'une **structure privée**.

« Les personnes sont dans un rapport aux prestations aussi. Ils paient leur hébergement, donc en face, la réponse, elle est laquelle ? S'il y a un besoin d'accompagnement, la personne nous dit : « voilà, je suis un homme, je ne veux être accompagné que par des hommes à ma douche. — D'accord, sur ce groupe, il n'y a qu'un homme. Comment est-ce qu'on fait ? » Voilà. Aujourd'hui, c'est à nous de répondre aussi en tant que prestation offerte à la personne dans son hébergement, comment est-ce qu'on peut répondre, qu'est-ce qui est mis en place. »

Yannis, TESH dans un foyer de vie pour personnes âgées

Citons le cas particulier d'Adrien, assistant maternel, qui est lui contraint de se plier aux éventuels choix genrés des parents qu'il rencontre, qui décident de lui confier leur enfant ou non, en fonction de critères subjectifs, et rarement formulés.

« C'est un sage-homme, je ne sais pas si ça se dit comme ça, mais qui a accouché ma femme pour mon premier, quand... oui, moi j'ai trouvé ça super. Je veux dire, entre guillemets, ce monsieur, il est arrivé, on ne peut pas dire : « non, Monsieur, je veux que ce soit une femme », ça ne marche pas comme ça. Tandis que pour mon boulot, clairement, là il y en a qui vont se poser la question du oui ou du non. »

• S'adapter aux demandes des bénéficiaires

Une part importante des personnes interrogées nous font part de pratiques qui tendent à intégrer la question du genre à la réflexion de leur posture professionnelle, notamment **en s'adaptant aux demandes spécifiques des usagers par rapport au genre de l'intervenant**, en fonction du type de la demande. Dans certains des métiers enquêtés, les professionnels accompagnent des usagers qui sont de plus en plus consultés et entendus sur le choix du genre de la personne qui les accompagne.

Plusieurs professionnels soulignent **une évolution relativement récente de leur métier sur cette question**, à l'image de Yannis, TESH dans une institution gériatrique :

« Mais les questions du coup se posent plus sur ce genre de foyers qui fait des accompagnements dans le respect de la personne. Nos métiers bougent, mais du coup il y a des accompagnements qui sont nécessaires. Et avant, on ne se posait pas la question. Il y avait un accompagnement à l'hygiène, il fallait qu'un professionnel accompagne. Aujourd'hui, on se demande beaucoup plus si la personne est d'accord ou pas, si elle est capable de le dire ? Si elle ne veut pas l'accompagnement d'un homme, qu'est-ce qu'on fait ? [...] Aujourd'hui, on est en plein là-dedans. On a des formations sur l'autodétermination, donc les mises en place [de la réforme] SERAFIN-PH et des nouveaux projets personnalisés, une forme beaucoup plus accessible et qui donne beaucoup plus de place à la parole de l'utilisateur. »

Olivier, également, note une évolution majeure du secteur de l'accompagnement des personnes en situation de handicap, dans lequel les pratiques vont de plus en plus dans le sens d'une autonomisation de la personne accompagnée, le choix de l'intervenant pouvant faire partie de cet aspect :

« On avait tendance on va dire à les infantiliser, ils n'avaient pas beaucoup le choix. Mais ça, je vous le dis, c'est début des années 2000, on avait ce formatage. Et petit à petit, ça fait une vingtaine d'années que je vois l'évolution, là, on donne la parole au bénéficiaire. On lui demande la constitution de son équipe, les personnes qu'il veut, il a plus le choix. [...] Effectivement il a le droit, maintenant, de dire : "Cette personne ne me convient pas, donc j'aimerais bien la changer". »

Il ajoute que parfois, la limite entre une demande en termes de genre ou de liens affinitaires n'est pas réellement décelable :

« Après, c'est une question de choix, la personne peut très bien s'entendre plus avec une femme qu'un homme. Après, s'il y a des tensions, ça va être plus des préférences. Ça peut être des tensions de la personne qui va s'entendre plus avec une personne, pas forcément une femme, et ce sont les affinités qui vont créer plus des tensions. »

Le domaine de l'intimité corporelle est le lieu d'une attention particulière des professionnels quant à cet aspect. Il va s'agir pour certains de poser la question aux bénéficiaires (en particulier lorsqu'il s'agit d'une femme, face à un intervenant homme), ou de respecter la demande lorsqu'elle est formulée. Selon les professions et les organisations, dans la mesure du possible, les organismes vont accéder à ces demandes en confiant les tâches les plus intimes à des femmes.

« Il peut y avoir une gêne, et là, effectivement, on demande le genre pour les douches. Des fois ça peut coïncider, les personnes demandent : "Non, moi, je ne veux qu'une femme" ou "Je ne veux qu'un homme". Dans ce cas-là, il n'y a pas de souci parce que la personne, on avait discuté honnêtement, on avait dit... on a dit oui. »

Olivier, AVS en SAAD

« - Vous dites quand même qu'il y a de petits aménagements par rapport aux personnes qui ne souhaitent pas qu'un homme fasse la toilette ? - Oui, et puis même moi je n'ai pas envie de les mettre mal à l'aise juste pour une toilette, donc si on peut faire autrement. »

Julien, AVS en SAAD

Les entretiens dessinent pour beaucoup **des milieux professionnels qui font preuve de souplesse et d'adaptabilité** quant aux besoins ou demandes des usagers en termes de genre de l'intervenant. Dans de nombreux cas, quand le contexte professionnel le permet, les équipes s'arrangent entre elles pour faciliter l'accompagnement. Ainsi Nicolas parle de ses pratiques professionnelles lorsqu'il était assistant social, et de la manière dont collègues hommes et femmes pouvaient se relayer sur un accompagnement, de manière apparemment fluide et informelle :

« Peut-être que dans nos métiers et je l'ai vu moi par le passé, moi-même demandant un soutien d'une collègue féminine pour faire avancer une situation, quitte à redonner la situation après, parce que je sentais que ça bloquait, le fait que je sois un homme. [...] j'ai pu être appelé par une de mes collègues pour reprendre une situation parce que la relation au père était très compliquée, que la relation aux femmes était très compliquée, qu'il refusait de rendre compte à une femme, de par sa position, de par sa culture, etc., et que du coup il fallait changer quelque chose pour pouvoir espérer avancer un petit peu avec ce papa, voilà, notamment en protection de l'enfance. »

Cette adaptation dans le genre de l'intervenant peut faire l'objet d'une démarche stratégique de la part des professionnels et de leur encadrement, toujours dans le but de faciliter un accompagnement, comme en témoignent Lilian, puis Nicolas, respectivement CESF et chef de service social, dans la même Maison de la Métropole :

« Quand il y a des dossiers difficiles, il peut y avoir des recadrages avec les responsables et là les responsables disent : "Ben, on va changer de référent" et ça peut être dans ce cadre-là qu'on va privilégier peut être un homme parce que là on sent que c'est compliqué, ça peut être dans ce cadre-là. Ou alors ça peut être en équipe, une collègue qui dit : "Ben là je ne me sens vraiment pas bien et tout", on fait valider par les responsables, on peut se les transférer comme ça les dossiers. »

« À des moments, on m'a sollicité pour reprendre des situations parce que j'étais un homme. Et aujourd'hui, je le fais encore sur certains agents que j'ai sous ma responsabilité, dans les situations un peu complexes, particulières, je peux demander à un de mes agents masculins de reprendre la situation parce que je pense que... son genre et sa position vont permettre de travailler de manière plus adaptée. »

Néanmoins, ces pratiques d'adaptation du genre de l'intervenant se heurtent souvent à des difficultés logistiques, dues notamment au manque d'effectifs. Pierre-Henri, psychologue en institution gériatrique, souligne l'importance du choix du genre du professionnel qui effectue un suivi psychologique, choix qui se révèle impossible dans une institution qui ne comporte qu'un seul poste de psychologue :

« Quand tu rentres dans une démarche d'avoir une psychothérapie ou d'entrer en analyse, il y a toujours un moment la question : "Est-ce que vous voulez un psy homme ou un psy femme ?" Et, effectivement, tu ne vas pas travailler les mêmes positions personnelles. Et en institution, en gros tu n'as pas cette possibilité. »

Pour pallier ces difficultés, certaines institutions font appel à d'autres structures, en externalisant certaines tâches, comme ce foyer de vie pour personnes âgées qui fait parfois venir des aides à domicile pour les toilettes :

« Aujourd'hui, on ferait comme on pourrait, mais on se questionnerait plus rapidement sur les moyens à mettre en place, quitte à ce que ce soit externalisé. Il y a dix ans de ça, on ne se posait pas la question de l'externalisation. Aujourd'hui, s'il faut faire venir un aide à domicile pour une douche, on le fera si c'est le projet de la personne, ce sera noté et on lui fera. »

Yannis, TESH

Lorsque les personnes sont suivies à leur domicile, elles peuvent composer avec différents intervenants de différents corps de métiers :

« Mais le côté intimité, ça peut être un frein. Après, pour ça, il y a des bénéficiaires qui ont recours à des infirmières pour faire les soins. Donc ça peut pallier ce côté-là. Ils ont souvent le droit à des infirmières qui leur font prendre leur douche. Ça permet à la fois de faire la toilette et en même temps ça permet de faire une vérification, un check-in qu'effectivement nous, en tant qu'auxiliaires, on n'a pas forcément toutes les compétences pour vérifier, comme une escarre. »

Yannis, AVS

Pour tenter de répondre au mieux aux attentes de certains bénéficiaires, notamment par rapport au genre de la personne qui les aide dans les tâches intimes, **les équipes gestionnaires des structures concernées doivent souvent jongler avec les effectifs** disponibles, et des plannings parfois complexes, en particulier dans le secteur de l'aide à domicile :

« *Pratiquement, ils se heurtent quand même au fait qu'il y a peu d'hommes, alors quand ils veulent des hommes, comment ça se passe? Après, il faudrait demander auprès des managements comment ils font. [...] c'est effectivement une limite organisationnelle. Oui, ils expliquent : "On fait ce qu'on peut, Monsieur", mais... Après, ils essaient de faire tourner un maximum, ils essaient de transférer, de permuter les plannings, mais globalement... entre ceux qui disent : "Je voudrais un homme, mais si c'est une femme, ce n'est pas grave" et ceux qui effectivement sont très réfractaires. Dans ce cas-là, ils privilégient les personnes qui sont réfractaires. Après, c'est une question d'optimisation des plannings.* »

Olivier, AVS en SAAD

Ces difficultés d'organisation peuvent parfois peser lourdement sur les équipes qui doivent les gérer, et représentent une charge de travail supplémentaire. Deux directeurs de SAAD nous expliquent qu'elles peuvent de ce fait freiner l'embauche de professionnels masculins, pour des postes où la question de l'intime et du genre de l'intervenant se posera trop souvent :

« *Donc je pense qu'il y a des préjugés à embaucher [les hommes], et puis après ça va être de la négo et que... Il faut comprendre que les métiers sont difficiles à tous les niveaux. Ce n'est pas seulement l'auxiliaire de vie qui a un travail compliqué, enfin je ne compare pas le travail des auxiliaires de vie avec les gens qui travaillent au bureau avec moi, mais eux aussi ont une sacrée charge mentale et une sacrée pression, et manquent de temps pour organiser tout le soutien des personnes qui nous sont confiées. Donc ça peut être de bonne guerre que de se dire : "Je vais m'éviter une difficulté supplémentaire là où j'en ai un million déjà".* »

Myriam

• Résister aux demandes des bénéficiaires

Malgré les réserves de certains bénéficiaires, **les professionnels et structures déploient différents moyens pour permettre l'intervention d'hommes dans l'accompagnement.** La question du temps, de l'adaptation et l'acceptation progressive est très présente dans les entretiens, le temps de dépasser des préjugés et d'apprendre à considérer la posture professionnelle des personnes. Si les usagers peuvent avoir des craintes au départ, la plupart changent d'avis avec le temps, comme en témoigne Julien, assistant de vie sociale à domicile

« *Oui y'en a, ça les dérange pas tout de suite [d'avoir à faire à un homme], et puis d'autres il leur faut un peu de temps. Ils se rendent bien compte que c'est juste mon travail, et que je suis là pour les aider.* »

Donner sa chance au temps signifie, dans certains cas, insister, en ne laissant que peu le choix, ou en faisant d'importants efforts de pédagogie, comme en témoignent deux directeurs de SAAD :

« *La personne âgée en général ne conçoit pas dans sa tête qu'un homme sache faire le ménage, ça c'est une première chose. On arrive à l'imposer chez certaines personnes, et elles se rendent compte que bien souvent, les personnes qu'on a, bah si si, en fait, elles travaillent très bien.* »

Thibault

« *C'était de dire : "Ben, j'ai que cet auxiliaire de vie disponible". Mais je crois que c'est surtout le fait de... à chaque fois, avoir aussi avec certains, insisté en fait. Et puis ça s'est bien passé quoi. Et donc du coup, après une fois que ça se passe bien, bah voilà, c'est ça quoi.* »

Émilie

D'autres enquêtés, évoluant dans des structures publiques mais qui ne prennent pas directement en charge des questions d'intimité physique, font état de lignes relativement fermes concernant ces potentielles demandes des usagers. Pour eux, c'est à l'équipe professionnelle d'estimer si une adaptation du genre de l'intervenant peut être pertinente et pas à l'utilisateur.

« Mais nous, nous on ne fait pas de différence. C'est à dire que nous, à la base, on refuse de faire une différence. Si quelqu'un dit : "Je veux pas une femme", on va lui dire : "Bah en fait, vous aurez une femme et ce sera comme ça et pas autrement quoi". Parce qu'on ne rentre pas dans ce jeu-là. Après bien sûr, si ça pose des vrais problèmes dans ce cas-là, on recadre mais on ne veut pas que ce soit dit que la personne a décidé »

Lilian, CESF dans une MdM

Enfin, pour certains professionnels, répondre à la demande des usagers, même quand elle semble légitime, peut être contreproductive. Vincent, assistant social expérimenté, prend l'exemple des femmes victimes de violence. Pour lui, il y a un enjeu à ne pas systématiquement confier l'accompagnement à une femme. Des hommes peuvent être des alliés, et cette posture n'est pas seulement une façon de faciliter l'accompagnement social, c'est aussi une façon de refonder la relation de confiance que ces femmes peuvent construire avec les hommes.

« Alors moi, à titre personnel, je trouve que c'est dommage parce pour ces femmes-là, [victimes de violences conjugales] particulièrement, je pense que c'est ça peut être bien aussi qu'elles puissent être reçues par un homme. Qu'elles puissent voir que des hommes puissent aussi leur rappeler leurs droits et que ça vienne de la bouche d'un homme et c'est pas un entre soi de femmes qui vont lutter contre l'autre sexe quoi. »

UNE MIXITÉ PEU QUESTIONNÉE PAR LES PERSONNES RENCONTRÉES

Plusieurs des hommes interrogés dans l'enquête ont considéré que la mixité apportait une diversité de points de vue qui était à soutenir. C'est une considération assez générale, indépendante du métier du *care* qu'ils pratiquent, et qui semble valoir pour la société dans sa globalité. **La mixité se construit chez eux de façon relativement automatique comme un objectif souhaitable, qui repose, semble-t-il, sur une approche genrée** : chaque genre étant spécialisé, la mixité permet de favoriser un équilibre.

• Des complémentarités des genres plus qu'une interchangeabilité des professionnels

Pour plusieurs hommes rencontrés, ces différences d'approches professionnelles qui tiennent au genre des personnes, permettent de construire des complémentarités entre eux et leurs collègues femmes. Ainsi l'évoque Yannis, technicien en économie sociale familiale :

« Mais non, je vois une complémentarité dans nos équipes, dans le rapport au travail. Puisque le regard différent est toujours intéressant. »

Ainsi, la mixité renvoie ici à la complémentarité des genres qui vient en opposition à l'interchangeabilité des professionnels, même si le discours hésite car cela remet en cause l'argument de l'importance de la professionnalité. Ainsi pour Lilian, assistant social, il n'est pas simple d'articuler différence intrinsèquement liée au genre et identité de formation.

« [C'est] plus des complémentarités que des différences. Évidemment, on est différents fondamentalement, physiologiquement... on est différent. Mais dans le métier, on a eu les mêmes études, donc finalement, on part d'un socle commun. Après... c'est la vie de chacun, c'est les choses qu'on fait au quotidien [et] ces choses, c'est plus de la complémentarité effectivement, c'est pour ça et c'est d'autant plus ça qu'on met en avant dans les équipes, d'être complémentaire, de pouvoir se dire que, si quelqu'un est agressif, on a la possibilité de l'arrêter. [...] le fait justement des différences, on les cultive pour permettre d'être complémentaires tous ensemble. Et de pouvoir apporter une réponse commune, essayer de comprendre les uns les autres

et je pense que ça a un intérêt d'avoir plusieurs personnes de sexes différents dans une équipe, ça permet vraiment d'avoir des points de vue différents, des façons de travailler différentes effectivement. »

C'est également cette complexité que tente de rendre Nicolas, son chef de service :

« C'est beaucoup plus complexe que ça. Aujourd'hui je n'ai pas l'impression qu'il y a des grosses différences liées au genre. Pour moi c'est tous des travailleurs sociaux et ils sont tous travailleurs sociaux. Le regard est complémentaire, c'est certain. Le regard homme/femme est complémentaire, c'est sûr. »

• Un attendu de mixité intériorisé par les professionnels

En ce sens, le discours des personnes rencontrées a intégré les attendus contemporains sur la mixité, devenue un enjeu des pouvoirs publics comme des entreprises,⁴⁴ notamment dans un objectif de promotion de l'égalité femmes – hommes, on y reviendra. C'est le cas de Lilian, chef de service social dans une collectivité, qui indique :

« Je me dis, c'est la différence de point de vue, pouvoir échanger sur des choses, voilà des... des a priori aussi, clairement, je veux dire... sur les accompagnements qu'on peut avoir, sur la vie quotidienne, sur tout ça. [...] pour moi, peu importe le métier, que ce soit majorité homme ou majorité femme, il faut qu'il y ait qu'il puisse y avoir un peu plus de mixité. Alors après, encore une fois, je ne suis pas utopiste à dire 50/50 enfin, à un moment faut être réaliste aussi, il y a des choses qui sont plus facilitantes pour certains que d'autres. Mais en tout cas, qu'il y ait de la mixité, je trouve que c'est une bonne chose. »

Dans ces cas, les personnes parlent d'une mixité qui n'est pas questionnée. Elle serait mécanique et bénéfique pour elle-même et, en ce sens, relèverait d'une nouvelle forme d'a priori, comme témoigne Vincent, assistant social.

« Alors franchement, sur ces postes-là j'ai aucun mal à être recruté, c'est plutôt facile les entretiens d'embauche, toujours, il y a cet a priori qu'un mec dans une équipe de filles, ça va faire du bien. Y'a toujours cette image-là "Bah tiens, tu vas un peu apaiser les relations". »

De même, Robin, assistant social en lycée et collègue, fait état de cette même évidence accordée à la mixité. Une évidence qu'il remet en question pour les stéréotypes de genre sur lesquels elle repose, ce qu'il trouve « dérangement » :

« Si, quand on dit tout le temps c'est bien qu'il y a un mec, moi je veux dire : "Bah pourquoi ? Enfin pourquoi j'apporterais quelque chose de plus parce que je suis un mec ?". Alors il y a mon expérience, mais des fois, t'as l'impression que c'est bien qu'il y a un mec parce que du coup il va pouvoir apporter des choses mais qui ne sont pas liées forcément à mon expérience de vie. C'est plus des choses sur... bah des fois, le truc tout bête c'est que c'est bien qu'il y a un mec dans un groupe de femmes parce que il va canaliser. Et après, c'est sur le ton de la blague et la plupart du temps, mais implicitement... c'est y a un truc qui est dérangement quand même, je trouve »

• Forte minorité des hommes, diversité de caractère, etc. : des mécanismes plus complexes que la simple différence de genre

Plusieurs ont ainsi apporté des nuances intéressantes sur cette mixité. Lilian, déjà cité plus haut pour l'intérêt qu'il voit à la mixité, explique que si, dans celle-ci, ce qui retient l'attention, c'est la différence de points de vue : finalement, peu importe que celle-ci soit l'effet de la variété du genre ou des caractères.

« Le fait d'avoir un mec ça rassure et puis ça permet, effectivement, un peu de mixité et de changer un peu, de voir autre chose. Effectivement il y a des goûts qu'on peut avoir, nous, qui sont différents mais ce n'est pas forcément lié au sexe. »

⁴⁴Voir « Mixité et égalité professionnelle dans les entreprises » sur le site du ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique : <https://www.entreprises.gouv.fr/fr/mixite-et-egalite-professionnelle-dans-entreprises>

De même, pour Julien, assistant social, ce qui compte, **c'est la différence des points de vue telle qu'elle s'exprime à partir de la différence des personnalités et de l'expérience.** Ces points de vue ne remettent pas en cause le principe de mixité, mais il semble qu'ils cherchent à déconstruire les différences de genre pour les remplacer par d'autres formes de différences.

« Après, honnêtement, je ne sais jamais trop si c'est vraiment le sexe qui va faire une différence homme ou femme. Moi je trouve que c'est plutôt l'expérience de chacun et sa personnalité. Mais de l'extérieur, ça peut... faire une différence de voir qu'une équipe est plutôt mixte, pour les personnes qui cherchent une structure, ils vont voir qu'il y a de la mixité, peut être que ça va plus les intéresser qu'une équipe qui serait constituée que d'hommes ou que de femmes. Je pense que c'est plus une vision extérieure, ça peut être bénéfique. Mais moi, discuter avec un collègue homme ou femme, c'est plus ce qu'il est et son expérience qui va me plaire. »

Quant à Nicolas, chef de service social, il soulève cette même difficulté. L'intérêt tient peut-être moins au genre en lui-même qu'à la minorité numérique des hommes qui, du fait de leur présence très minoritaire, amène un autre type de relations entre les personnes.

« Alors, est-ce que c'est le fait d'être un homme ou est-ce que c'est simplement le fait d'être en minorité de genre dans un collectif ? Peut-être que le pendant, dans des collectifs très masculins de travail ou on a une ou deux femmes, ça permet d'équilibrer les choses de la même manière. Voilà, et du coup je trouve que c'est, c'est plutôt riche. C'est plutôt intéressant. »

DISCUSSION

D'abord promue par les pouvoirs publics au nom de l'égalité, dans les années 1970-80, puis par les entreprises au nom de la performance économique, à partir des années 1990, la mixité est toutefois assez rarement interrogée. Elle est souvent présentée comme un principe mécanique aux effets automatiques. Pourtant, la littérature fait ressortir plusieurs éléments importants. Le premier est que la mixité n'est pas un enjeu approprié par les acteurs du travail social. Le second est que la mixité s'organise. Le troisième est que la promotion de la mixité peut se faire au nom de différentes raisons, dont certaines s'appuient sur les stéréotypes de genre et ne renforcent pas l'égalité femmes – hommes.

• La mixité est-elle souhaitée par les acteurs du secteur du care ?

Dans leur article sur « L'imaginaire dans les rapports de genres dans le champ du travail social », daté de 2007, Elian Djaoui – Psychosociologue et responsable de formation à l'Institut de formation sociale des Yvelines – et Pierre-François Large – sociologue et formateur à l'institut de recherche et de formation à l'action sociale de l'Essonne – écrivent : « **Fondamentalement, la mixité n'est pas un enjeu pour le travail social, les organisations de ce secteur ne sont pas le théâtre de luttes** en faveur de la parité comme dans les autres secteurs du monde du travail où ce problème se pose en termes plus durs. La question mérite d'être posée : qui « souhaite » vraiment la mixité ? Les élus, les employeurs, les responsables de service, les professionnelles elles-mêmes, les usagers de ces services ? ».⁴⁵ De fait, en 15 ans, la masculinisation de ces métiers n'a pas ou peu progressé, ce qui semble leur donner raison.

Toutefois, toujours dans cet article, ils font état d'une mauvaise image des hommes qui s'orientent dans les secteurs du care, laquelle constituerait un frein à leur embauche. « On est face à une ambivalence profonde : on prône, comme une évidence, un discours revendiquant une mixité et l'ouverture de ce secteur aux hommes, mais la réalité est l'existence de suspicions ou de réticences envers ces derniers. La représentation sociale de ces collègues, souvent peu flatteuse, évoque une virilité peu affirmée, voire une homosexualité franche. Dans le secteur de la petite enfance, la suspicion de pédophilie demeure très prégnante, cela peut poser problème lors de recrutements. »

⁴⁵Djaoui et Large, 2007.

Or, si des craintes sont rapportées par les hommes interrogés dans le cadre de cette étude, elles n'ont pas cette ampleur et ne constituent pas un frein à leur entrée dans ces métiers. Une hypothèse est donc qu'il est possible qu'un changement soit en train de s'opérer et que, si la féminisation n'est pas réalisée, les conditions pour qu'elle se fasse progressent.

- Comment « organiser » la mixité pour qu'elle soit un levier d'égalité ?

Dans « Le travail social au défi de la mixité », Claudie Baudino souligne que la mixité est rarement préparée : « À côté voire en marge de ces discours quasi incantatoires, la façon concrète dont les structures professionnelles réagissent le plus souvent à la mixité révèle qu'elles ne sont que très rarement préparées à l'arrivée de femmes dans un milieu masculin, d'hommes en territoire féminin [...] »⁴⁶. Or, la mixité ne semble pas produire mécaniquement des effets, notamment si ce qui est visé est de renforcer l'égalité femmes - hommes. Au contraire, **l'arrivée des hommes pourrait recréer les inégalités professionnelles que les femmes rencontrent traditionnellement dans les métiers mixtes**. Ainsi, si la mixité est une condition de l'égalité, elle ne la garantit pas.

Par ailleurs, nous l'avons vu, favoriser l'arrivée d'hommes dans des métiers traditionnellement féminins suscite différentes réceptions de la part des usagers, les professionnels devant parfois faire face à des demandes spécifiques quant au genre des intervenants, ce qui pose plusieurs questions.

D'un point de vue réglementaire, cela soulève des enjeux de neutralité du service public (le cas échéant), ou de discriminations de genre, faire droit aux usagers dans ce type de demandes pouvant consister à légitimer une discrimination selon le genre des professionnels. En termes d'égalité femmes-hommes, cela revient à entretenir une saillance de la dimension de genre, plutôt que de travailler sur ce qui préjuge à ce type de demande : « Dans le travail social, les métiers se sont construits sur des figures, féminines et masculines, contrastées et encore très prégnantes. **Pour participer à sa refondation, bien au-delà de l'inversion d'un rapport numérique, la mixité devra interroger les représentations des professionnels et de leur rôle respectif dans l'intervention sociale.** »⁴⁷

De cette enquête, ressort une nécessité d'adaptation des professionnels aux réalités du terrain, confrontés à des demandes souvent jugées comme légitimes, surtout quand elles concernent l'accès à l'intime. Les équipes mettent alors en place différents accommodements, souvent avec fluidité, en fonction des demandes des usagers, mais aussi nous l'avons vu de l'analyse qu'elles ont d'une situation.

D'un point de vue logistique, faire droit aux usagers dans ce type de demandes suppose également de pouvoir disposer d'équipes mixtes avec des personnels des deux genres en nombre suffisant. Ce n'est aujourd'hui pas le cas et les prestataires de service répondent aux usagers demandeurs non plus selon un principe de droit mais un principe logistique. Cela peut signifier par ailleurs une surcharge de travail pour des équipes encadrantes et/ou gestionnaires, dans des secteurs où la surcharge de travail est déjà manifeste.

En pratique, nous avons aussi pu constater que certains motifs de demandes en terme de genre sont jugées plus légitimes que d'autres : les difficultés pour une bénéficiaire femme à être accompagnée par un homme pour sa toilette sont souvent entendables ; si les difficultés sont perçues comme émanant d'un positionnement religieux par exemple, c'est plus compliqué, comme l'explique l'un des travailleurs sociaux interrogés : « si c'est justifié parce qu'elle a une crainte et une appréhension y a pas de problème. Si c'est parce que d'ordre religieux ou quoi que ce soit, c'est hors de question. » La question se pose alors de savoir comment évaluer le fondement d'une demande, et qui décide quelles demandes seront jugées légitimes.

- Quelles motivations pour porter une ambition de mixité ?

Comme le rappelle la sociologue Sabine Fortino, « [...] le réseau ANACT fait de plus en plus face à des demandes d'entreprises qui veulent introduire des femmes dans des métiers dits masculins, au nom de qualités soi-disant naturelles et innées des femmes ou au nom des apports intrinsèques de la mixité. Ces motivations nous semblent perverses à long terme - même si elles peuvent contribuer à faire avancer les choses au départ. Le même discours essentialiste est récurrent quand on aborde la question des managers femmes »⁴⁸. Un risque symétrique pèse sur la masculinisation des métiers du *care*. Marc Bessin, y insiste également, « il faut demeurer lucide sur les pièges essentialistes d'une mixité s'appuyant sur l'idéologie de la complémentarité, c'est-à-dire conçue comme l'agencement complémentaire de compétences morales supposées sexuées »⁴⁹.

⁴⁶ Baudino, 2014.

⁴⁷ Baudino, 2014.

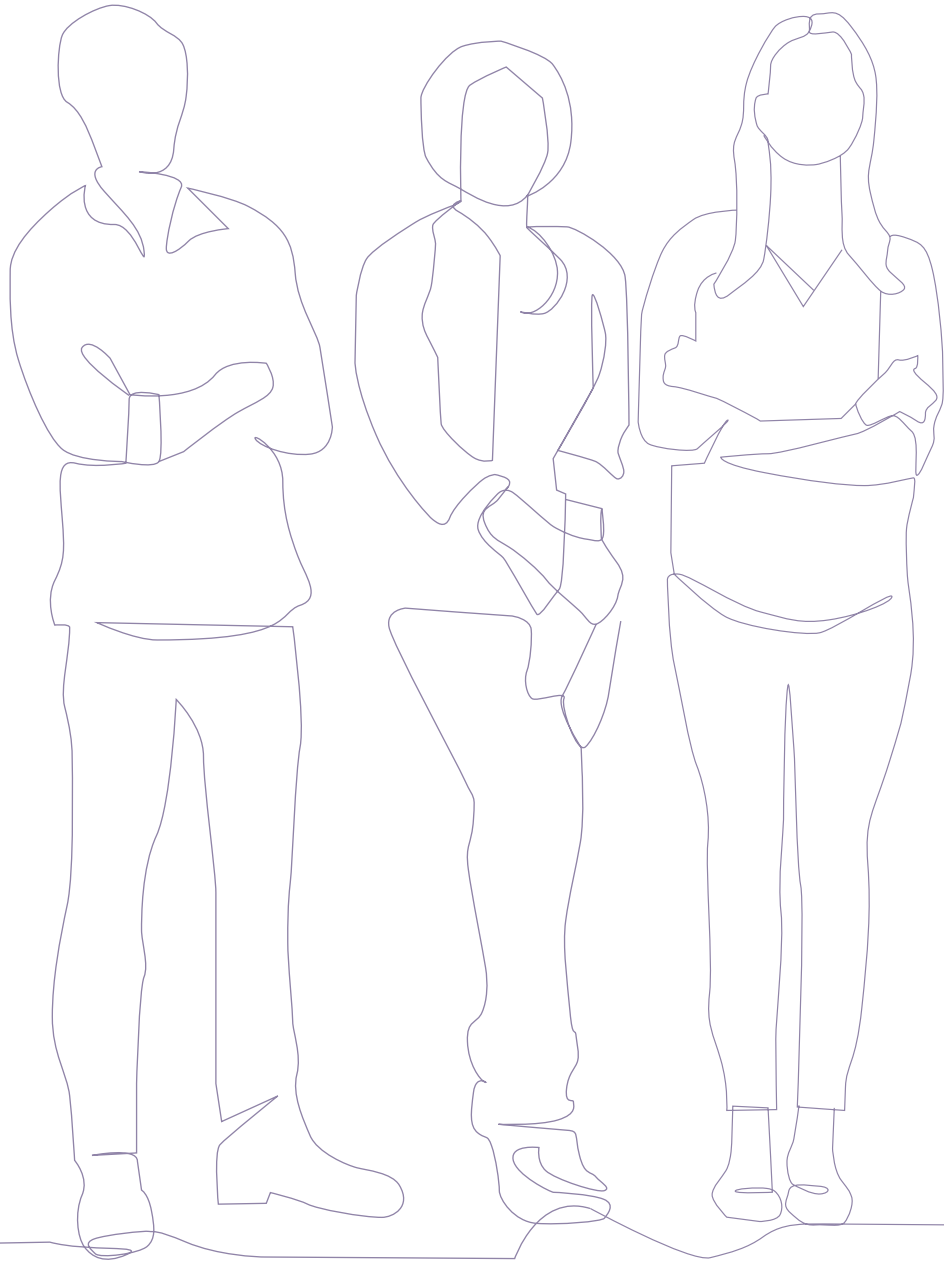
⁴⁸ Fortino, 2009.

⁴⁹ Bessin, 2008.

Notre enquête montre que, pour beaucoup, la mixité est effectivement conçue sur le mode de la complémentarité des professionnels, chaque genre ayant une approche spécifique du métier – même si elle montre aussi que ces différences sont moindres que celles rapportées par une partie de la littérature. La spécialisation sexuée des tâches est ainsi mise en avant comme intérêt de la mixité, les professionnels hommes et femmes pouvant « équilibrer » leurs approches respectives du métiers, des bénéficiaires, etc.

Toutefois, **la complémentarité des sexes n'est pas la seule façon de construire la mixité**. Claudie Baudino cite trois scénarios vers la mixité du social⁵⁰. Le premier, qui se fait « pour **réaffirmer la complémentarité des deux sexes** » correspond à ce que nous avons décrit au-dessus. Le second se fait pour **rationaliser l'approche du « care », laquelle le plus souvent renvoie davantage à des affects qu'à la raison**. Il renvoie ainsi aux représentations de rationalisation et de technicité des hommes qui « constitue[nt] le cheval de Troie de l'introduction de normes et de procédures gestionnaires » dans les métiers du *care*. Enfin, elle propose un troisième scénario dans lequel la mixité permet « d'inscrire la sollicitude au fondement du pacte social ». Ici, il s'agit de **dé-gener les métiers du care** et « de porter un autre regard sur les activités et les métiers du soin. En rappelant qu'ils incarnent le lien social, que leur exercice est la condition d'existence et d'autonomie de chacun, on leur reconnaît une valeur universelle, on les dissocie du féminin ». Ainsi l'enjeu de mixité ne se poserait pas seulement comme une façon de mieux répondre aux attentes de fluidité dans les équipes ou aux souhaits des usagers. Il permettrait d'affirmer que chacun peut assumer une position du prendre soin, laquelle ne serait pas le domaine exclusif des femmes.

⁵⁰Baudino, 2014.



ENJEUX DE RÉFLEXION

ET PISTES D'ACTION

Enjeux de réflexion

Si la volonté d'une mixité des professions du social et médico-social s'affirme, il est important de préparer les conditions de cette évolution profonde qui impacte l'ensemble des acteurs, en gardant à l'esprit des enjeux complexes. Trois axes de réflexions peuvent mériter d'être organisés et conduits au sein du secteur :

- **COMMENT PENSER À L'ÉCHELLE D'UN SECTEUR NON HOMOGÈNE ?**

Un constat majeur de cette étude est la **facilitation des parcours professionnels des hommes** rencontrés, qu'ils ont mise pour la plupart sur le compte d'un avantage de genre (fiche 3). S'applique-t-il dans l'ensemble des secteurs des métiers du *care* ? Quelle différence, notamment, entre des métiers plus ou moins qualifiés ? Le rejet de certains bénéficiaires représente-t-il un frein réel à leur embauche ?

- **QUELLE PLACE POUR LES DEMANDES DES USAGERS ?**

La participation d'hommes à des secteurs et des tâches traditionnellement féminisés pose **la question de leur acceptation par les usagers** (fiche 4), leur réticence à être accompagnés par des hommes pouvant parfois compliquer l'organisation professionnelle. Quelle validité éthique, voire légale, de ces adaptations ? Mènent-elles à légitimer une différenciation de genre plutôt qu'à travailler sur les stéréotypes ? Comment séparer les demandes légitimes de celles qui ne le seraient pas ?

- **DANS QUELLE DOCTRINE DE « MIXITÉ » LA MÉTROPOLE S'INSCRIT-ELLE ?**

Une tendance observée semble être la construction d'une **mixité reposant sur une « idéologie de la complémentarité⁵¹»** entre professionnels masculins et féminins, propice à renforcer la spécialisation et les stéréotypes de genre (Fiche 6). Comment éviter que l'arrivée d'hommes dans les métiers du *care* ne recrée les inégalités professionnelles que les femmes rencontrent traditionnellement dans les métiers mixtes ? Quelle conception et mise en pratique de la mixité favoriser pour qu'elle soit vectrice d'égalité femmes-hommes ?

⁵¹Bessin, 2008.

Enjeux d'information : mieux faire connaître les métiers du social et médico-social

• PUBLICISER LES MÉTIERS DU SECTEUR AUPRÈS DES HOMMES ?

Au vu de la facilité d'embauche des hommes au sein du secteur qui nous a été rapportée par les enquêtés, il y a un enjeu à mieux les informer sur les opportunités d'emploi, sur la diversité des métiers existants, les missions et les possibilités d'évolution.

Cette publicisation à l'adresse des hommes a été plusieurs fois mentionnée par ceux rencontrés, qui y voient un des leviers pour favoriser la mixité dans ces métiers, comme ce directeur de structure d'aide à domicile : « une campagne, peut-être sur le bassin métropolitain, pour dire "L'aide à domicile, vous êtes un homme, pourquoi pas vous ?". Ils ne se posent même pas la question ». Quelle place pour les demandes des usagers ?

PROPOSITION

Envisager une stratégie de communication de recrutement aux métiers et à la formation plus inclusive vis-à-vis des hommes.

• AGIR AU NIVEAU DE L'ORIENTATION : S'ADRESSER AUX JEUNES HOMMES

Il y a encore peu de jeunes hommes qui s'orientent vers les métiers du *care*. Pourtant, ceux que nous avons interrogés dans le cadre de cette étude sont plutôt jeunes, et font état d'une certaine transformation des mentalités (par rapport aux stéréotypes de genre) qui a pu accompagner leur trajectoire vers ces métiers.

PROPOSITION

S'adresser en particulier aux jeunes hommes via les structures d'orientation scolaires et professionnelles (conseillers d'orientation en milieux scolaires, Centres d'Information et d'Orientation, missions locales).

• DES LEVIERS DÉJÀ IDENTIFIÉS, QUI DOIVENT INTÉGRER LA DIMENSION DE GENRE

La connaissance insuffisante des métiers du social et médico-social est déjà identifiée par les acteurs publics comme une des raisons des difficultés de recrutement, et fait notamment l'objet de propositions dans le Rapport El Khomri (2019), comme la mesure 43 qui propose de « doter les conseillers de l'orientation, de l'insertion et de l'emploi d'une connaissance précise de ces métiers et des compétences requises ». L'élargissement des viviers de recrutement passe aussi par l'amplification d'opérations de sensibilisation, comme l'opération « Viens voir mon métier » de Pôle Emploi, proposée dans ce même rapport.

PROPOSITION

Prendre en compte la dimension de genre dans l'élaboration des outils de sensibilisation aux métiers du *care*, et intégrer des représentations et des types de profils qui leur permettent d'être également dirigés vers les hommes.

Enjeux de pédagogie : travailler les représentations

• LA PÉDAGOGIE AUPRÈS DES USAGERS

Pour limiter les freins liés au refus de certains bénéficiaires et faciliter l'accueil des professionnels hommes, en particulier des aides à domicile, un travail de pédagogie peut être renforcé, afin de désamorcer les réticences. Pour les dirigeants interrogés, celui-ci est déjà engagé, et nécessite avant tout du temps : expérimenter la présence des professionnels hommes permet généralement aux usagers de s'habituer et de faire évoluer leurs représentations quant aux compétences des hommes dans les métiers du soin.

PROPOSITION

Se doter d'outils concrets. Une des directrices de SAAD rencontrées nous a expliqué **faire évoluer les livrets d'accueil** destinés aux nouveaux bénéficiaires, pour y spécifier que les intervenants peuvent être des hommes comme des femmes (notamment en genrant au féminin et au masculin les termes, comme les noms de professions).

La question de l'intimité est centrale sur ce point, et la subjectivité des professionnels rentre aussi en ligne de compte, certains nous faisant part d'une certaine gêne.

PROPOSITION

Mettre en place des formations aux "bons gestes" (si elles n'existent pas déjà dans leurs formations), afin de désamorcer les éventuelles réticences des professionnels hommes et de leur apporter des outils pour faciliter leur prise en charge des gestes liés à l'intimité des bénéficiaires.

• S'APPUYER SUR LA PROFESSIONNALITÉ

Un des leviers mis en avant par les enquêtés pour faire accepter les professionnels hommes auprès des usagers réticents est l'appui sur la professionnalité et l'expérience des intervenants. Le fait d'être diplômé, d'être un professionnel (instaurer une relation "technique", dans les soins intimes par exemple), joue en faveur des hommes.

PROPOSITION

Encourager la formation des professionnels et visibiliser leurs formations et leur expérience auprès des usagers.

PROPOSITION

Prendre en compte **la tension qui peut exister entre un besoin de revalorisation professionnelle et l'existence de débouchés d'emploi** pour des personnes peu formées, dans certains secteurs des métiers du *care* (comme l'aide à domicile), en favorisant par exemple la formation continue ou la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

- **ACTIONS DE SENSIBILISATION :**

- **TRAVAILLER SUR LES REPRÉSENTATIONS DE GENRE**

Il y a un enjeu central à travailler sur les représentations pour « **dé-naturaliser** » les **fonctions du care** de sorte qu'elles ne soient pas systématiquement reliées à des fonctions naturellement féminines.

PROPOSITION

Réaliser des campagnes de sensibilisation, sur les stéréotypes de genre par exemple.

PROPOSITION

Renforcer la mixité des équipes : les structures qui encouragent la mixité de genre depuis longtemps semblent avoir moins de réticence de la part d'usagers qui ont intégré la présence de professionnels masculins dans ces métiers.

PROPOSITION

Créer un Axe "genre" des ateliers éthiques : L'enquête a montré qu'au sein des équipes, la mixité était souvent envisagée comme une complémentarité de compétences des genres, au risque d'encourager les inégalités femmes-hommes. La Métropole pourrait intégrer un axe de réflexion "Pratique du travail social au prisme du genre" dans les ateliers éthiques, tant pour réfléchir aux dimensions RH qu'à la relation à l'utilisateur.

- **FAVORISER UNE REVALORISATION SYMBOLIQUE ET MATÉRIELLE**

Un des éléments pouvant expliquer la désaffection des hommes pour les carrières sociales et médico-sociales est le **manque de valorisation du secteur** (fiche 1), qui les poussent à se diriger vers des secteurs plus valorisés symboliquement et financièrement.

PROPOSITION

Revaloriser les conditions salariales (salaires et conditions d'emploi).

PROPOSITION

Renforcer la formation pour revaloriser l'image du secteur, dont certains segments apparaissent parfois comme ne nécessitant pas de qualifications ou compétences particulières.

PROPOSITION

Valoriser les compétences relationnelles particulièrement nécessaires au métiers du prendre soin, au même titre que les compétences « techniques ».

BIBLIOGRAPHIE

- ARBORIO, A-M., 2005 : « Hommes et femmes aides-soignants : deux métiers différents ? » Colloque Dynamiques professionnelles dans le champ de la santé, Session genre et professions de santé. DREES-MIRE, Paris, 23-24 mai 2005.
- BAUDELLOT, CH., 2008: « Allez les femmes ! », Idées économiques et sociales, vol. 153, n° 3, pp. 6-8
- BAUDINO C., 2014 : « Le travail social au défi de la mixité », dans : éd., L'année de l'action sociale 2015 : Objectif autonomie. Paris, Dunod, « Hors collection », pp. 195-216.
- BESSIN, M., 2008 : « Les hommes dans le travail social : le déni du genre », dans Guichard-Claudic, Y., Kergoat, D. et Vilbrod, A. (dir.), L'inversion du genre, quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement, Rennes, PUR, pp. 357-370.
- BESSIN, M., 2009 : « La division sexuée du travail social », Informations sociales, n°152, pp.70-73.
- BESSIN, M., 2013 : « Quand la mixité ne suffit pas : où en est l'introduction du genre dans le travail social ? », Les Cahiers Dynamiques, 1 (n° 58), pp. 22-30.
- BRIARD, K. 2022 : INSEE Référence, « Métiers "de femmes", métiers "d'hommes" : en quoi les conditions de travail des femmes et des hommes diffèrent-elles ? », mars.
- BRUGELLES C., CROMER I., CROMER S., 2002 : « Les représentations du masculin et du féminin dans les albums illustrés ou comment la littérature enfantine contribue à élaborer le genre », Population, Vol. 57(2), pp. 261-292.
- BUSCATTO, M., FUSULIER, B., 2013 : « Présentation. Les "masculinités" à l'épreuve des métiers "féminins" », Recherches sociologiques et anthropologiques [Online], 44-2.
- CAUSER, J.-Y., 2007 : « Les métiers du social et le genre », dans Causer J.-Y. (Dir), Métiers, identités professionnelles et genre, Paris, L'Harmattan.
- CHAPON N., 2022 : « Assistant familial : évolution des profils et enjeux professionnels », Dialogue, 3 (n° 237), pp. 173-191.
- CHARRIER PH., 2013 : « Les mutations professionnelles comme soutien de la présence des hommes dans la profession de sage-femme », Recherches sociologiques et anthropologiques [Online], 44-2, 2013.
- COLLIÈRE M.-F., 1982 : « Promouvoir la vie : de la pratique des femmes soignantes aux soins infirmiers », Inter Éditions.
- CRESSON, G., Gadrey, N., 2004 : « Entre famille et métier : le travail du *care* », Nouvelles Questions Féministes, vol. 23, n°3, pp. 26-41.
- DAFFLON NOVELLE A., 2006 : « Filles-garçons : socialisation différenciée ? », Presses universitaires de Grenoble, Grenoble, Vies sociales.
- DARES 2013 : « La répartition des hommes et des femmes par métiers », DARES Analyse, n°79
- DARES 2021 : « Quels sont les métiers des immigrés ? », DARES Analyses, n°36, juillet
- DJAOUI E., LARGE P.-F., 2007 : « L'imaginaire dans les rapports de genres dans le champ du travail social », Sociologies pratiques, 1, n° 14, pp. 103-117.

DUSSUET, A., 2016 : « Travail Social et genre : l'exemple de l'aide à domicile », in Carbonero, D.; Raya, E.; Caparros, N.; y Gimeno, C. (Coords), Respuestas transdisciplinarias en una sociedad global. Aportaciones desde el Trabajo Social. Logroño: Universidad de La Rioja.

EL KHOMRI, M. (dir.), 2019 : « Grand âge et autonomie – Plan de mobilisation nationale en faveur des métiers du grand-âge 2020-2024 », Rapport remis à Madame Agnès Buzyn, ministre des Solidarités et de la Santé, établi par Madame Myriam El Khomri.

FORTINO S. (dir.), 2009 : Études et documents, « Genre et conditions de travail », ANACT, 2009

HAUWELLE, F., Rubio M.-N., Rayna, S., 2014 : « L'égalité des filles et des garçons dès la petite enfance ». Érès.

HIRATA, H., 2021: « Travail productif, travail de *care* », Actuel Marx, vol. 70, n° 2.

JEANNET M., TOURNIER V., 2015 : « Genre et travail social. De la « théorie » à la pratique », Le Sociographe, 1, n°49, pp. 7-8.

LHUILIER, D., 2005 : « Le « sale boulot » », Travailler, vol. 14, n°2, pp. 73-98.

MEMMI D., 2017 : « Care, stigmatisation sociale et femmes : un lien inexorable ? », Sociétés contemporaines, pp.5-29.

MENNESSON CH., 2005 : « Être une femme dans le monde des hommes : socialisation sportive et construction du genre », Ph.D. thesis, Paris Budapest Torino, L'Harmattan, Sports en société

MIKANGA E. 2020 : « Actualités du genre dans le travail social. Première étape d'une recherche doctorale », Éducation et socialisation [Online], 55.

MIKANGA E., Prouvez V., 2021 : « Dialogue sur la place des questions relatives au genre dans le champ du travail social et la formation des aides médico-psychologiques », VST - Vie sociale et traitements, 4 (n° 152), pp. 122-128.

MOLINER L., 2015 : « La mise au travail du genre. Des EJE et des médiateurs familiaux », Le Sociographe, 1 (n° 49), pp. 39-49.

MOLINER P., « L'énigme de la femme active. Égoïsme, sexe et compassion », Payot, 2003, 276 p.

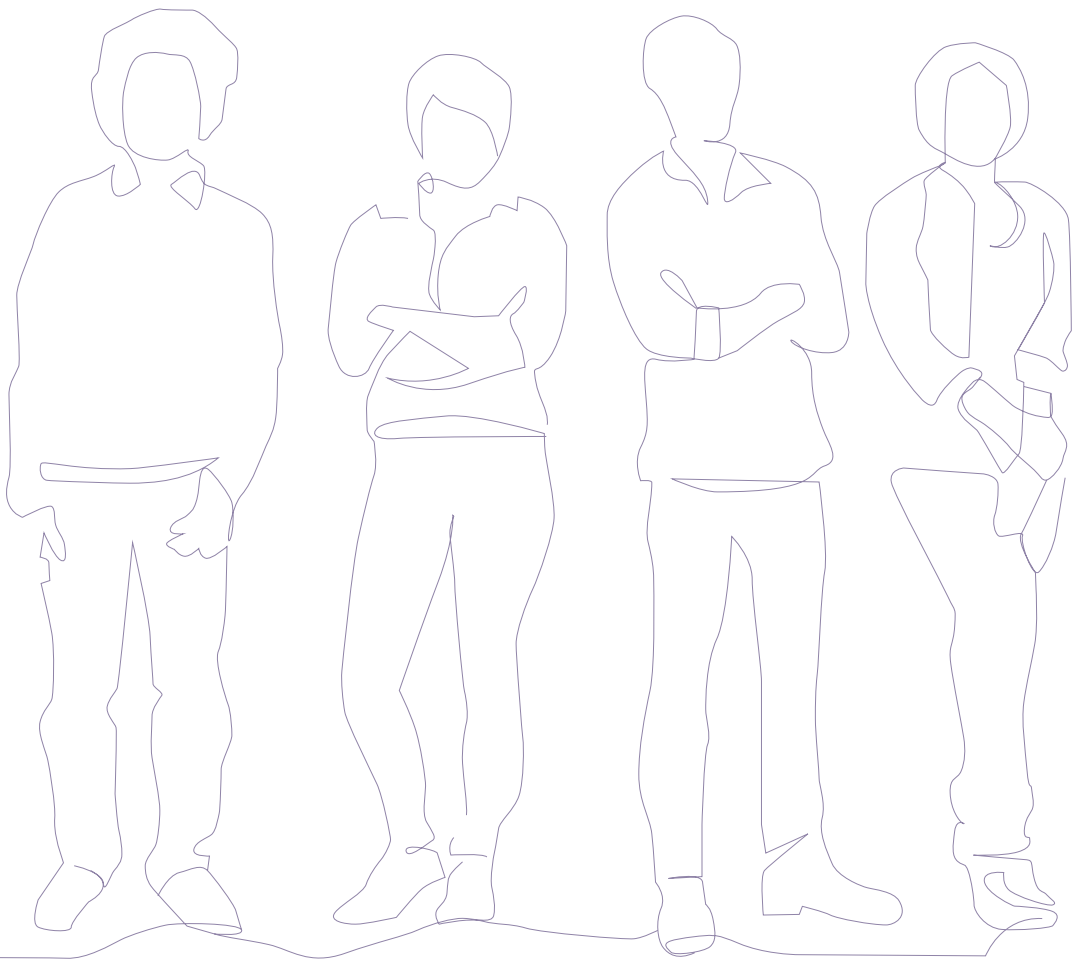
NAVES, M.-C., Wisnia-Weill, V., (dir.), 2014 : « Lutter contre les stéréotypes filles-garçons », Commissariat général à la stratégie et à la prospective.

PÔLE EMPLOI, 2012: « Le champ social et médico-social : une activité en forte croissance, des métiers qui se développent et se diversifient », Repères & Analyses, Études, n°44.

QUILLIOU M. 2021 : « Les mutations du genre dans l'action sociale : La mise en place du concept du "couple éducatif", sa logique et son évolution au sein de la Protection de l'enfance », thèse de doctorat en sociologie. HESAM Université.

THALINEAU, A., 2009 : « L'intimité et l'injonction à l'autonomie dans le travail social de proximité », Nouvelles pratiques sociales, 21(2), pp. 124–136.

ZEGAÏ MONA, 2010: « La mise en scène de la différence des sexes dans les jouets et leurs espaces de commercialisation », Cahiers du Genre, n° 49(2), pp. 3554.



WWW.

Retrouvez
toutes les publications sur

MILLENAIRE3.COM

Métropole de Lyon

Direction de la prospective
et du dialogue public

20 rue du Lac

CS 33569 - 69505 Lyon Cedex 03