

Quelle mixité dans les professions socio-sanitaires ?



Comment dépasser l'objectif de la parité numérique et assurer une réelle représentativité dans les diverses professions « genrées », dans l'action sociale et sanitaire en particulier ?

© DR

Par Marie Anderfuhren et Sophie Rodari, Haute école de travail social, Genève

Si la mixité est, au moins dans le discours, un vecteur privilégié de l'idéal égalitaire, son analyse fine tant dans la formation que dans l'emploi laisse apparaître ses limites actuelles. Certaines professions classiquement féminines continuent à se féminiser. De plus, les hommes grimpent les échelons hiérarchiques à une fréquence et une allure beaucoup plus rapide qu'elles. Dans le domaine socio-sanitaire, alors qu'elles forment trois quart du personnel, elles ne représentent que deux tiers des cadres. Au sein même des métiers, la division du travail se recompose sur les frontières de genre.

La mixité n'est-elle qu'une affaire de nombre ?

Les discours de promotion de la mixité dans les formations partent souvent du présupposé que la mixité serait optimale lorsque la parité numérique est atteinte. Une bonne politique de promotion de la mixité montrerait donc des résultats quantitatifs prouvant un changement vers cette parité. Si ce raisonnement est mathématiquement imparable, il ne tient pas compte de l'extrême asymétrie du marché du travail : l'offre des professions et des métiers majoritairement – voire parfois exclusivement – investis par les hommes est beaucoup plus large que les niches de travail qui « restent » aux femmes.

Ainsi, promouvoir la mixité en encourageant les hommes à opter pour des métiers féminins, si tant est que cette politique soit suivie d'effets, n'a pas les mêmes conséquences que promouvoir la mixité en encourageant les filles à choisir des professions traditionnellement masculines. Dans ce dernier cas, il s'agit d'ouvrir le spectre très réduit du marché du travail assigné aux femmes. La création de la « journée des filles » répondait précisément à cette très grande asymétrie. D'autres projets ont suivi, destinés aux jeunes filles en fin de scolarité pour qu'elles s'intéressent à

des professions « typiquement masculines ». Pourtant, pour que cette ouverture se concrétise, il faut s'assurer par des mesures spécifiques que les femmes entrées dans un segment du marché du travail a-typique de leur genre pourront y faire une carrière, c'est-à-dire, accéder à tous les échelons de ce segment professionnel. Dit autrement, la volonté d'encourager la mixité par la formation doit engager des politiques de promotion dans l'emploi et de formation continue.

Deux visions des bienfaits de la mixité

En caricaturant à peine, on discerne deux effets très contradictoires de la valorisation de la mixité dans les métiers sociaux et sanitaires : Le premier est que, dans ces métiers de l'attention à l'autre, la mixité renvoie au modèle familial dominant de manière plus ou moins explicite. Ainsi, la mixité serait une bonne chose parce que les qualités féminines d'attention et de mise en disponibilité de son temps se conjuguaient parfaitement avec les qualités éducatives masculines pour, comme il est dit dans le jargon professionnel, « poser des limites », « mettre le cadre », « assumer l'autorité », etc. ou alors garantir l'exécution technique des soins. En quelque sorte, la mixité renforcerait les rôles sociaux de sexe des professionnel.le.s et assurerait des modèles traditionnels et stables.

Le deuxième effet recherché par la mixité vise au contraire à élargir les rôles sociaux « joués » dans l'exercice professionnel. La mixité est requise parce que :

- elle permettrait mieux l'interchangeabilité des rôles et l'expérimentation de nouveaux rôles qu'elle tend à assouplir ;
- elle ouvre de nouvelles possibilités et, ce faisant, permet aux professionnel.le.s d'endosser des modèles nouveaux, plus ouverts, plus respectueux du spectre varié des désirs des individus, et partiellement allégés du poids des assignations de genre.

Les efforts visant à favoriser l'arrivée des hommes dans des métiers féminins, notamment par un travail de sensibilisation, devraient alors dénaturiser, « désessentialiser » les qualifications féminines.

Promouvoir la mixité dans les formations et les professions socio-sanitaires ?

Afin d'assurer une représentativité suffisante dans chaque secteur professionnel, la mixité n'est pas réductible à des efforts purement quantitatifs au niveau de la formation. Elle nécessite d'interroger les conditions qui garantissent un accès plus facile à l'emploi a-typique. Elle exige aussi de mettre à plat les possibilités de carrière, de formation continue, de mobilité à l'intérieur des champs professionnels. En abordant de front les stéréotypes, elle actualise finalement la question du partage du travail non rémunéré en dehors de la sphère professionnelle.