

# Édito

## Discipliner les corps dans des métiers de production et de service

Nadia Lamamra, Ellen Hertz, Françoise Messant et Patricia Roux

La langue française regorge d'expressions mettant en scène le corps au travail. Si certaines renvoient à la mobilisation du corps dans l'exercice de l'activité – « mettre les mains dans le cambouis », « jouer des coudes », « avoir la peau dure » –, d'autres laissent apparaître les rapports de subjectivation et de domination (de classe, de statut, de genre) à l'œuvre, et les attentes de conformité y relatives : « courber le dos », « faire bonne figure », ou encore tout simplement « bosser », dont l'étymologie, selon le *Dictionnaire culturel Robert*, renvoie à l'image du dos arrondi par le dur labeur. Toutes ces expressions rappellent combien le travail ne peut pas être pensé indépendamment du corps<sup>1</sup>.

Ce numéro s'intéresse à la construction des corps au travail, disciplinés par les systèmes de genre et de classe. Formatés en amont par la socialisation primaire et secondaire, ces corps n'arrivent pas bruts sur le marché de l'emploi. L'intérêt de porter la focale sur le travail est alors double : il s'agit à la fois de saisir comment le travail dans une entreprise donnée transforme les corps et de faire apparaître combien les normes imposées dans celle-ci peuvent entrer en tension avec celles héritées des socialisations antérieures. Les quatre articles du *Grand angle* examinent la production des corps dans cinq types d'entreprises<sup>2</sup> : un restaurant d'une grande chaîne populaire, un hôtel de luxe, des boucheries, artisanales ou intégrées dans de grandes enseignes alimentaires, des salons de coiffure et des ateliers de réparation

---

1. Cela se reflète par exemple dans la parution cette année de deux dossiers consacrés directement ou non à cette question : « Corps au travail, corps travaillés » de la *Nouvelle Revue du Travail* (2019, 14) et « Habits de travail » de la revue *Travail, Genre et Sociétés* (2019, 1/41).

2. L'idée de ce numéro a pris racine dans l'atelier sur l'« Actualité du matérialisme » qu'avait organisé Anne-Marie Devreux au sein du 7<sup>e</sup> Congrès international des recherches féministes dans la francophonie qui a eu lieu à Montréal en 2015. Deux des articles que *NQF* publie ici en sont issus.

d'automobiles ; auprès d'employé-e-s issu-e-s le plus souvent de milieu modeste, exerçant divers métiers situés au bas de la hiérarchie des professions au sein de ces entreprises : serveuses, concierges/voituriers/grooms, boucher-ère-s, apprenti-e-s coiffeuses et mécaniciens. Les articles montrent la pénibilité physique de leurs tâches de travail, mais aussi les mises en scène de soi qu'elles requièrent et les stratégies des employé-e-s pour s'en accommoder ou y résister. Ils font émerger les transformations physiques et psychosociales induites par les régimes disciplinaires, formels comme informels, auxquels ces salarié-e-s sont soumis-e-s. Enfin, à travers l'analyse des prescriptions des entreprises, des assignations et des rappels à l'ordre, ils donnent à voir les différents modèles du féminin et du masculin qui sont mobilisés pour définir « le physique de l'emploi » que ces employé-e-s se doivent d'acquérir.

Notre dossier tente de cerner le rôle que joue la construction des corps dans la reconduction des inégalités sexuées sur le marché de l'emploi. Il s'inscrit donc dans une longue tradition des études féministes qui analysent le travail salarié – de même que le travail domestique, gratuit – comme un espace de production des rapports hiérarchiques entre les sexes, dans leurs dimensions économiques, politiques et symboliques. Depuis des décennies, des historiennes, des sociologues et des économistes décryptent et dénoncent la discrimination directe que les femmes dites actives vivent dans leur emploi (exclusion pure et simple de certains métiers, discrimination salariale explicite, etc.), aussi bien que les formes plus subtiles de discrimination professionnelle auxquelles elles sont confrontées (ségrégation sexuée horizontale et verticale de l'emploi, temps partiel, qualification androcentrée des compétences, etc.). Aujourd'hui comme hier et malgré des avancées notables en termes de droits formels visant à l'égalité des sexes, le système de genre divise et hiérarchise les places attribuées aux femmes et aux hommes sur le marché de l'emploi. Il structure leurs expériences quotidiennes du travail qui modèlent leurs corps selon des critères sexués. Cette production de corps sexués se déroule dans les métiers non mixtes, mais également dans des métiers considérés comme mixtes ou en voie de l'être. En effet, lorsque les champs professionnels se réorganisent en vue de mieux intégrer l'autre sexe, les logiques de division et de hiérarchisation tendent à se reconfigurer.

Avant de présenter les articles, relevons aussi que notre dossier ne traite qu'indirectement de nombreuses questions que posent, sur la thématique des corps au travail, les investigations de la sociologie du travail, de la santé, de la souffrance au travail et du travail émotionnel notamment. Lorsque les articles en traitent, c'est pour se centrer sur ce qu'une approche féministe peut tirer des résultats de ces recherches. Ainsi par exemple, la sociologie du travail classique s'est longtemps saisie de la thématique des corps non pas sous l'angle du genre mais sous celui de la force de travail vendue, du corps dominé, exploité, aliéné ; l'angle privilégié a été alors celui de la santé physique, masculine le plus souvent : l'usure du corps, les accidents du travail,

le danger de certaines activités, les intoxications liées à l'usage de produits – la liste est malheureusement longue des manières dont le travail s'empare et malmène les corps qui l'exécutent. La lutte pour la reconnaissance de certaines qualifications dans le secteur secondaire, telle la force physique, date de cette première période, mais l'invisibilité des qualifications féminines et donc leur non-reconnaissance ont été mises en lumière beaucoup plus tard, par le mouvement et la recherche féministes. Cette disqualification du travail féminin fait partie des données sur lesquelles les auteurs du *Grand angle* s'appuient pour mener leurs analyses.

Dans une tradition désormais classique elle aussi, le corps au travail est également pensé à travers la question de la santé, de l'ergonomie, de la pénibilité au travail. Des approches telles que la psychopathologie, puis la psychodynamique du travail ont exploré les nouvelles pathologies – troubles musculo-squelettiques, pathologies de surcharge, stress, burnout, etc. – induites par le management d'obédience néolibérale, avec ses impératifs d'intensification et de flexibilisation du travail. L'étude de la souffrance au travail a ainsi permis de dégager des pathologies physiques ignorées jusque-là, dont celles plus propres aux emplois féminins, et de porter une attention croissante à la question de la santé mentale. Tout comme les recherches sur le travail émotionnel, en l'occurrence l'effort fait par chaque salarié-e pour tenter de ressentir réellement le sentiment « adéquat » (sourire attendu du management à la recherche de l'implication des employé-e-s), celles sur la pénibilité du travail appellent à la nécessité de différencier l'analyse des corps féminins et des corps masculins, ce que les articles de notre dossier s'emploient à faire dans des secteurs professionnels spécifiques : les métiers de production et de service.

## **La production des corps au travail**

L'intérêt des quatre articles du *Grand angle* est d'étudier la construction différenciée des corps selon le sexe et la discipline imposée aux salarié-e-s dans des métiers qui mobilisent physiquement ces corps de travailleuses et travailleurs plus ou moins qualifié-e-s et assigné-e-s à des positions inférieures dans l'échelle des professions. Chaque article examine la manière dont les employé-e-s sont contraint-e-s d'acquiescer le physique de l'emploi et comment elles ou ils composent avec ces exigences. Il s'agit d'expériences ordinaires, tellement ordinaires qu'elles sont à peine visibles, ou alors naturalisées, devenant indicibles en dépit des discriminations de genre et de classe qu'elles révèlent.

La qualité des articles doit beaucoup aux méthodes ethnographiques adoptées par les auteures, l'observation participante leur permettant d'examiner de manière particulièrement subtile (et souvent à travers des expériences personnelles et une mise en jeu de leur propre corps) les interactions sociales entre employé-e-s, les dispositifs sociotechniques mis en place par les

entreprises étudiées et les codes implicites de la mise au travail des corps. Les chercheuses sont ainsi en mesure de dévoiler l'omniprésence des normes et des contraintes qui se révèlent d'autant plus efficaces qu'elles restent dans une large mesure infra-conscientes. Celles-ci, aussi bien formelles qu'informelles, mobilisent des micro-distinctions reproduisant, dans le plus grand arbitraire, le principe de séparation et de hiérarchie entre les classes de sexe, de même que la division des classes sociales. En outre, au travers de leur propre engagement corporel, les chercheuses se sont non seulement confrontées aux règles en vigueur sur les terrains observés, mais ont pu accéder aux stratégies de résistance, aux « ficelles du métier » de leurs collègues. Ce faisant, elles ont pu expérimenter leur propre incorporation de normes ou de contre-normes.

Le premier article, de Marie Mathieu, passe au crible l'ensemble des règles vestimentaires et corporelles auxquelles le personnel de service doit se plier dans une grande chaîne de restauration populaire en France. Elle-même employée pendant six mois dans un établissement de cette chaîne (qui deviendra par la suite son terrain ethnographique), l'auteure observe le travail invisible que les serveuses doivent fournir pour que leur corps, leur apparence et leurs attitudes soient conformes à la fois à leur statut professionnel et à leur statut de femme, selon des codes précis définis par l'établissement. Ce travail dans l'ombre inclut notamment le temps de préparation que demandent le maquillage, les achats des bas et des chaussures à talons qu'elles doivent porter, les astuces à trouver pour supporter la pénibilité de leur travail (faire des milliers de pas en talons), mais aussi pour gérer l'exposition de leurs corps aux regards des client·e·s. Par cette analyse, Mathieu met en lumière non seulement la manière qu'a l'employeur de codifier les normes de genre dans des dispositifs de contrôle, mais surtout la myriade de petites tâches sexuées non rémunérées que les femmes doivent accomplir pour remplir leur cahier des charges. Il n'est pas exagéré ici de parler d'une véritable extraction de plus-value sexuelle, différente et en sus de l'exploitation vécue par tout·e employé·e, indépendamment de son sexe.

Le deuxième article, proposé par Amélie Beaumont, se déroule dans la loge d'un hôtel de luxe parisien où l'auteure a elle-même travaillé pendant cinq mois. Investie très majoritairement par des hommes – grooms, voituriers, concierges –, cette loge constitue un « bastion masculin » (Marry, 2004), lieu privilégié d'où observer les stratégies de genre et de classe des employés. En position de service vis-à-vis d'une clientèle très aisée, ils s'emploient à adosser leur identité professionnelle à une identité masculine qui leur permet de rehausser leur statut de subordonnés. Cela peut se traduire par leur empressement à s'occuper des clientes non accompagnées par un homme, aussi bien que par leur tendance à écarter leurs quelques collègues femmes de certaines tâches (porter des valises par exemple) qu'ils défendent comme relevant de leurs prérogatives d'hommes (et qui leur permettent accessoirement de toucher une rétribution supplémentaire sous forme de

pourboire). Dans les deux cas, les articulations entre statut socioprofessionnel et genre tournent au désavantage des employées, qui n'auraient, paradoxalement, même pas le « droit de servir » dans cet univers feutré, marqué par l'élitisme masculin des classes supérieures.

L'article d'Isabelle Zinn s'intéresse lui aussi à un bastion masculin, celui de la branche carnée en Suisse, et à la manière dont la filière de la boucherie, dominée par les hommes, s'y prend pour préserver le privilège consistant à pouvoir définir les qualités et les compétences du « bon boucher ». À une époque où les filières de commercialisation de la viande se développent, s'ouvrant ainsi davantage aux jeunes femmes qui veulent s'y former, les bouchers, avec lesquels l'auteure a elle aussi travaillé lors de différents stages, cherchent à protéger leurs identités professionnelle et masculine. Ce n'est donc pas un hasard si le « vrai » boucher est défini informellement comme celui qui travaille à l'abattoir et qui sait dépecer la viande, compétences particulièrement découragées chez les jeunes femmes cherchant à entrer dans la filière. L'exemple est frappant, car il montre jusqu'où des hommes peuvent aller pour défendre des prérogatives qu'ils estiment les leurs : en effet, en valorisant le désossage de la viande et la force physique nécessaire à l'exécution de ce travail comme étant au cœur du métier, ils sont amenés à revendiquer un travail « sale », socialement stigmatisé, et à disqualifier le travail propre et socialement acceptable que les femmes effectuent dans le commerce de la viande.

Enfin, le dernier article du *Grand angle* se concentre sur la manière dont les apprenti·e·s en formation dans les métiers de l'automobile et de la coiffure en France apprennent à conformer leurs corps aux normes en vigueur dans ces filières. Sophie Denave et Fanny Renard montrent que les transformations corporelles des filles comme des garçons répondent aux exigences de leurs patron·ne·s en termes d'endurance, d'effort et de dépassement – un ethos par lequel ces apprenti·e·s s'habituent à la pénibilité des mouvements et postures requis par leur nouveau métier, aux odeurs et aux effets nocifs des produits chimiques utilisés, ainsi qu'aux bruits et au stress d'un travail manuel peu qualifié. Cependant, en examinant attentivement les dispositifs à l'œuvre dans les deux métiers, les auteures mettent en évidence des processus de socialisation professionnelle différentielle, qui renforcent des stéréotypes de genre et des dynamiques de classe plaçant les apprentis dans une situation moins inconfortable et plus valorisante que celle de leurs homologues féminines.

## **Logiques de différenciation**

En somme, l'ensemble du dossier donne à voir des espaces de travail « ordinaires » produisant un sexisme qui, par son omniprésence, sa dimension structurante et son caractère insidieux, peut être qualifié d'extraordinairement

puissant. Que les prescriptions des entreprises étudiées portent sur l'hygiène, la présentation du corps, les postures, les gestes, le port de vêtements ou l'apparence, nous avons le sentiment, à la lecture de ces articles, que les mises en conformité des corps, les (ré-)assignations quotidiennes, normalisées, et de ce fait souvent invisibles, confèrent un caractère particulièrement oppressif au processus de production du physique de l'emploi. Ce dernier ne prend pas la forme d'une exploitation violente ou discriminante en soi, mais celle plus subtile du rappel constant du statut dominé des employé·e·s et des différences de genre censées marquer les corps féminins et masculins.

Plusieurs logiques de différenciation sexuées sont à l'œuvre dans les espaces professionnels investigués par les auteures. De manière générale, il apparaît que ces logiques pénalisent davantage les employées et renforce les rapports sociaux de sexe non seulement au sein de l'entreprise, mais encore au sein de la société dans son ensemble. Ainsi, l'une des logiques de différenciation tient au fait que la préparation des corps exigée pour la mise au travail prend beaucoup plus de temps et coûte plus cher aux employées qu'aux employés des secteurs étudiés. Si tout·e salarié·e doit mettre son corps en conformité avec les normes édictées par l'entreprise en termes d'apparence, d'apprêtement et d'endurance, la réalisation de ce travail esthétique non rémunéré (ou très mal rémunéré) implique des coûts inégaux pour les femmes et les hommes, à la fois sur les plans économique et temporel. Financièrement, le travail de l'apparence attendu des employées dépasse le seul port de l'uniforme payé par l'employeur (Mathieu) ou d'une tenue jugée correcte (Denave et Renard). Ces auteures montrent que le maquillage exigé des femmes travaillant respectivement en restauration et en coiffure nécessite du temps et de l'argent pour acquérir divers produits de beauté, à leurs frais, et au-delà de ce qu'elles pourraient utiliser à titre privé. Des consignes très précises sont formulées sur le type de produits (fond de teint, poudre) et les couleurs autorisées (rouge à lèvres, vernis à ongles, cheveux). S'ajoute à cela, dans la restauration, l'obligation de porter collants et chaussures à talons, ce qui finit par occasionner des dépenses considérables. Ce travail de l'apparence existe aussi chez les travailleurs, mais il prend moins de temps et leur coûte moins cher.

Une autre logique de différenciation concerne l'asymétrie des normes de masculinité et de féminité en lien avec la reconnaissance des qualifications professionnelles. Dans les métiers étudiés, la manière dont l'exécution des tâches physiques transforme les corps masculins crée une adéquation entre le travailleur homme et les qualifications professionnelles qui lui sont reconnues. Le « bon boucher » sait manier le couteau et la musculature de ses bras, tout comme la pénibilité du travail, font de lui en même temps un vrai homme et un vrai homme de métier (qui souvent nie les risques d'usure du corps et de santé qu'il encourt). Par contraste, la féminisation des corps requise des salariées pour pouvoir effectuer leur travail – perdre du poids (Denave et Renard), s'épiler, porter des talons (Mathieu) – n'entre pas dans

les qualifications reconnues. Si la force physique est reconnue depuis les débuts de l'industrialisation et donc rémunérée, bien que faiblement, la pénibilité liée aux activités exercées par les femmes l'est plus rarement. Ainsi, les postures (immobiles ou debout plusieurs heures en hauts talons), la présentation impeccable de soi – réel facteur d'amélioration de la productivité – ne sont pas reconnues comme des qualifications acquises. Bien au contraire, pensées comme des qualités innées propres aux femmes, elles ne sont pas rémunérées. Ce déni du caractère professionnel et productif de l'activité féminine transparait aussi des observations de Beaumont et Zinn, respectivement dans la loge de l'hôtel de luxe et la boucherie. Qui plus est, dans ces bastions masculins, la transformation des corps féminins dans l'exercice du métier agit comme une stratégie de contrôle sur les jeunes femmes. Par exemple, les bouchères-apprenties sont mises en garde contre le risque que leurs épaules « s'épaississent » si elles s'entraînent à dépecer la viande : plus elles acquièrent des qualifications professionnelles de « bons bouchers », plus on leur fait comprendre qu'elles s'exposent à perdre leur féminité. À l'instar des chirurgiennes de Joan Cassel (2000), ces femmes minoritaires doivent faire face au dilemme suivant : être des non-femmes ou être des non-professionnels, le terme « professionnel » semblant ne se décliner qu'au masculin.

Une troisième logique de différenciation, liée à la précédente, relève de l'ajustement entre les corps de genre et les corps de classe que le travail de production et de service produit. Les possibilités d'ajustement ne sont pas les mêmes pour les femmes et les hommes en raison de leurs positions inégales dans les rapports sociaux de sexe. Prenons le cas de la loge du grand hôtel dont les employés doivent mettre en scène à la fois la réputation de l'établissement – en portant un uniforme qui reflète le standing de l'hôtel – et la position de subordination qu'ils y occupent – en adoptant des attitudes de déférence à l'égard d'une clientèle aisée. Pour réduire leur malaise face à la distance de classe qui les sépare de la clientèle et rehausser leur statut, certains de ces hommes font valoir leur attachement à des répertoires du masculin tels que l'armée ou l'aristocratie, où servir est un honneur, un privilège (Beaumont). Plus largement, dans un contexte où les lignes de classe sont inamovibles, ce travail d'ajustement que les employés de la loge effectuent consiste à consolider les lignes de genre qui, elles, leur sont favorables. Pour eux, être subordonnés à des hommes plus puissants peut être acceptable pour autant que cela reste dans l'entre-soi masculin : dès lors que des femmes en sont « témoins », partageant leur position dominée en tant que collègues, il s'agit de rétablir au moins une position dominante, celle qu'ils occupent dans les rapports sociaux de sexe. C'est aussi ce que font les bouchers lorsque leur identité professionnelle est menacée (Zinn).

Les femmes pour leur part, telles les coiffeuses (Denave et Renard) et les serveuses (Mathieu), ne peuvent pas compenser de la sorte leur position dominée dans la hiérarchie des professions, leur position dans la hiérarchie des sexes étant également dominée. Et il est attendu d'elles qu'elles y restent,



en s'ajustant aux codes d'une féminité standard, apte à séduire une clientèle large ou, en d'autres termes, les classes moyennes : cheveux coupés ou attachés et apprêtés, maquillage passe-partout, uniformes (Mathieu) ou vêtements neutres (Denave et Renard). Le travail d'ajustement de ces employées consiste donc à adopter des normes parfois éloignées de celles de leur milieu d'origine, généralement populaire. Pour autant, emprunter ces codes n'est pas nécessairement vécu comme une opportunité de mobilité sociale, mais au contraire comme une « violence de classe ». En fait, dans les termes de Prisca Kergoat (2017), il est attendu de ces femmes à la fois de « s'extraire de leur classe et [de] performer leur genre ». Il s'agit pour elles d'effectuer un véritable travail d'ajustement qui les encourage à abandonner les codes de féminité auxquels la plupart ont été socialisées tout en se maintenant dans la position de femmes qui leur est dévolue. Parallèlement, le travail d'ajustement des hommes employés dans les métiers de la boucherie (Zinn) et de l'automobile (Denave et Renard) est bien moindre que celui que font les femmes. En effet, ces hommes sont non seulement et avant tout appréhendés comme des professionnels, mais encore l'exercice de leur travail produit une *heris* corporelle en relative adéquation avec les normes populaires valorisées dans leur milieu d'origine.

Enfin, une dernière logique de différenciation sexuée tient aux reconfigurations des métiers sous-tendues par ce que nous pouvons appeler l'idéologie de la mixité. La mixité des sexes est devenue un principe de référence censé orienter les réorganisations des entreprises pour assurer plus d'égalité (ou diminuer les inégalités) entre femmes et hommes au travail. En réalité, il n'y a pas vraiment de métiers mixtes, car même en situation de coprésence dans un métier, femmes et hommes finissent pratiquement toujours par ne pas faire les mêmes tâches, par ne pas assumer les mêmes fonctions et, en fin de compte, par ne pas occuper la même position dans la hiérarchie organisationnelle de l'entreprise. Cette recomposition de la division sexuelle du travail que l'on observe dans le monde du travail de manière générale, est le fait des hommes présents, avec plus ou moins d'influence selon leur position, mais également des institutions, dont le rôle est souvent minimisé. Bien que les analyses du *Grand angle* n'aient que partiellement porté sur les diverses institutions concernées (entreprise industrielle, grande distribution, PME, etc.), leur responsabilité apparaît en filigrane dans les différents articles. À un niveau macro, elles participent à reconfigurer la ségrégation sexuée horizontale, notamment en voulant dans un même temps faire entrer les femmes dans un bastion masculin et créer de nouvelles filières, auxquelles elles seront sinon assignées, du moins fortement invitées à s'intégrer. À un niveau méso, les entreprises reproduisent au quotidien les hiérarchies de genre, en imposant au personnel féminin des cadres prescriptifs stéréotypés (jupe, talons, maquillage et coiffure), conscientes de l'effet positif de ces prescriptions sur le rendement. Parfois, elles vont encore plus loin, en sexualisant les corps de leurs employées et en les offrant au regard de leur clientèle, ce qui revient à les « marchandiser ».



## Violence symbolique

Au terme de cette traversée du *Grand angle*, nous retenons que les métiers de production et de service modèlent et domestiquent différemment les corps féminins et masculins. Le travail étant fortement ségrégué selon le sexe, femmes et hommes n'en font pas la même expérience. Elles et ils sont inscrits dans des activités et des lieux distincts et leurs corps ne sont pas préparés au même destin social et professionnel. En effet, s'il apparaît que la construction des corps masculins dans les secteurs étudiés permet aux travailleurs de devenir à la fois des professionnels, des hommes de métier et des hommes correspondant aux normes populaires de masculinité, ce n'est pas le cas pour les travailleuses. La production des corps des femmes, elle, tend à souligner, grossièrement parfois, les attributs féminins au détriment de leur statut de professionnelles. Réduites à leur statut de femme, elles cherchent à se défaire des signes de ce qu'elles vivent comme une violence symbolique, par exemple en changeant de vêtements (uniformes, chaussures) avant de sortir du travail, pendant que leurs collègues masculins les gardent (Mathieu). De surcroît, beaucoup d'entre elles doivent s'éloigner des codes d'une féminité populaire (Denave et Renard), ce qui les contraint à un travail d'ajustement qui relève aussi d'une violence symbolique.

Pour conclure et en extrapolant, les recherches présentées semblent indiquer que les femmes et les hommes employés dans les métiers investigués n'ont pas une marge de manœuvre identique. Les prescriptions vestimentaires et corporelles exigées des salariés masculins, bien que signalant clairement leur statut de subordonnés, leur laissent une certaine latitude leur permettant de se rétablir dans leurs prérogatives d'hommes. Autrement dit, les hommes peuvent sortir quelque peu de leur statut de classe subordonné et améliorer leur estime d'eux-mêmes en affirmant une position dominante dans un autre rapport social, celui de genre. Cela se manifeste notamment par des comportements paternalistes à l'égard des femmes (collègues et clientes), faisant appel aux attributs prétendument féminins – la vulnérabilité, la faiblesse – pour protéger ou rétablir des privilèges et stabiliser leur situation de travail.

En revanche, il nous semble que les contraintes qui pèsent sur les travailleuses et les mises en conformité de leur corps pour se plier aux injonctions de l'entreprise ne leur laissent guère de marge de manœuvre. Les possibilités de sortir de leur situation de confinement ne sont pas nombreuses : soit elles luttent âprement pour s'extraire du groupe et atteindre une position d'encadrement intermédiaire, mais alors, si tant est qu'elles y parviennent (les perspectives de promotion sont rares), la probabilité est grande qu'elles perdent l'appartenance au collectif et son soutien ; soit elles restent dans le collectif sans réelle possibilité de promotion, cherchant à tricher avec les règles au risque de se faire prendre ou, dans le meilleur des cas, en bénéficiant du soutien informel du collectif féminin de travail (dans l'équipe, la brigade, etc.).

Contrairement à leurs collègues masculins, dont la position dominante dans les rapports de genre leur assure quelques rétributions matérielles et symboliques, elles n'ont pas un moyen sur place de rehausser leur estime d'elles-mêmes, d'autant plus que l'uniformisation de leurs corps au travail a pour conséquence de les indifférencier. Leur seule possibilité de se considérer comme une personne à part entière pourrait alors se situer hors du travail. Elles pourraient notamment redéfinir leurs projets futurs hors du salariat précaire et sous-payé en les investissant dans la sphère privée : devenir épouse, mère, quitter le travail salarié ou travailler à temps partiel. Le cas échéant, serait-ce pour elles une forme de résistance à la situation qui leur est faite dans leur emploi ou faut-il le comprendre comme une manière de se résigner, du moins momentanément, face à un marché du travail capitaliste et patriarcal ? Ces questions restent en suspens dans notre dossier mais pourraient faire l'objet d'un autre numéro. ■