



Véronique Bayer, sociologue et directrice de l'Institut de recherche et de formation à l'action sociale de l'Essonne

Genre et travail social, l'impensé à repenser

Sociologue et directrice de l'Institut de recherche et de formation à l'action sociale de l'Essonne (Irfase), Véronique Bayer a publié en 2023

« *Le travail social: toujours une affaire de femmes ?* »

Étayé par ses recherches, cet essai permet d'analyser le travail social sous l'angle du genre, encore peu étudié en France.

Union Sociale: Dans votre livre, vous décrivez le genre comme un impensé dans le champ du social. Avant toute chose, comment définissez-vous les frontières du travail social ?

Véronique Bayer: Le travail social est défini par le Code de l'action sociale et des familles (CASF). Il est dit que celui-ci vise à permettre l'accès des personnes à l'ensemble des droits fondamentaux, à faciliter leur inclusion sociale et à exercer une pleine citoyenneté. Ce secteur

comprend les métiers de l'animation, du social, du médico-social, de l'intervention sociale, de l'aide sociale à domicile, allant de la petite enfance à la vieillesse. Mais pour moi, il va au-delà des 14 professions définies par le CASF. On peut, par exemple, y inclure les professionnels de la PJJ ou de l'insertion. Dans ce domaine, neuf emplois sur dix sont assurés par des femmes. Mon travail de recherche s'est orienté sur ce sujet et s'est affiné au fil de ma connaissance des travaux sur les études de genre.

Union Sociale: Le genre n'est que tout récemment devenu un sujet d'étude dans le champ du social. Qu'est-ce qu'il met au jour ?

Véronique Bayer: Durant tout le XX^e siècle, le concept de genre a été ignoré des études sur le travail social, en particulier en France. Nous avons beaucoup de retard par rapport à la Suisse, à la Belgique ou au Québec. Le travail social, comme tous les domaines d'actions, est traversé par des stéréotypes de sexe et par une

division sexuée du travail. Ces stéréotypes conduisent à considérer, par exemple, que les femmes sont fragiles, gentilles, douces et bienveillantes. Elles feraient donc de très bonnes travailleuses sociales dotées de prédispositions « naturelles » à exercer ce métier. De la même manière, on attribue des qualités essentielles aux hommes (autorité, rigueur, pouvoir) qui les conduisent à occuper des postes d'encadrement et de direction. Les compétences des femmes sont donc invisibilisées et l'on met en avant des qualités supposées « naturelles » des hommes, ce qui participe à instaurer un principe de séparation et de hiérarchisation sexuée du travail. Il y aurait ainsi des métiers d'hommes et des métiers de femmes. Le chef de service assure la bonne marche de l'établissement, tandis que l'éducatrice de jeunes enfants prodigue des soins « maternels ». On reproduit ici les rôles sociaux traditionnels de sexe, tout en valorisant les métiers dits « masculins » considérés comme ayant plus de valeur sociale.

Union Sociale: Pourquoi cela ?

Véronique Bayer: Dans les métiers très féminisés, il y a pour les hommes un effet *glass escalator*, l'ascenseur de verre, introduit par la sociologue Christine L. Williams en 1970. Ce mécanisme n'est pas propre au travail social, on le remarque aussi dans l'enseignement, par exemple. Être un homme dans un univers professionnel féminin devient une rareté, ce qui favorise l'ascension sociale. Même si les femmes ont gagné des postes de direction depuis une dizaine d'années, j'observe encore des personnes dire que la présence masculine est indispensable à l'équilibre d'une équipe. À parcours équivalents, on privilégie l'embauche d'un homme au nom de la mixité.

Union Sociale: Les femmes ont-elles toujours été écartées des postes de direction ?

Véronique Bayer: Au début du XX^e siècle, le terrain du social était une voie de professionnalisation pour les femmes. À l'époque, elles occupaient ces fonctions, assurant bénévolement l'assistance aux pauvres, le soin aux personnes handicapées, la prise en charge des enfants...

Ce territoire n'était pas prisé des hommes, car on considérait qu'il relevait de la « nature » des femmes. À partir des années 1920, elles se sont professionnalisées, à travers, par exemple, les métiers de surintendantes d'usine (1917) ou d'assistantes de service social (1932). À la fin de la Seconde Guerre mondiale, elles occupaient même la moitié des postes de direction des structures du social. Puis, au fur et à mesure de la professionnalisation de ce domaine d'action, les hommes ont pris les postes de chefs de service et de direction. À la fin des années 1970, il n'y a plus que 3 % de femmes aux postes de direction. Cela évolue à partir des années 2000 durant lesquelles la valorisation de la diplomation des professionnels entraîne la féminisation des postes de direction.

Union Sociale: Parvient-on à une parité ?

Véronique Bayer: Aujourd'hui, on compte 55 % d'hommes dans des fonctions de direction générale contre 45 % de femmes. Dans les fonctions de direction, on est à parité. Dans les fonctions de chefs de service, les femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes. Pour autant, dans un domaine où 9 travailleuses sociales sur 10 sont des femmes, seulement 6 sur 10 sont cadres ou personnels de direction. Les hommes cadres sont donc sur-représentés par rapport à leur nombre total dans ces métiers. De plus, il faut noter que plus l'on monte dans la hiérarchie, moins les femmes sont présentes.

Union Sociale: Quels sont les mécanismes à l'œuvre ?

Véronique Bayer: Les inégalités dans l'accès et les moyens d'accès aux postes à responsabilité se perpétuent pour différentes raisons. D'un côté, les femmes s'assurent d'acquiescer d'abord une légitimité par l'expérience, en multipliant les postes et d'obtenir un diplôme avant de postuler. À compétences égales, on leur demande plus de diplômes et plus d'engagement pour accéder à ces postes de direction, ce qui les oblige parfois à choisir entre avancement et vie personnelle. De l'autre, les hommes auront plus de facilités à obtenir ces postes, bénéficiant à la fois de l'entre-soi masculin propice à la cooptation (ami président d'association ou maire par exemple), d'une propension à se saisir d'opportunités (un poste vacant, une mutation...) et à se considérer légitime, quitte à reprendre des études une fois en poste, ainsi que d'une moindre nécessité de renoncer à la vie familiale, puisque la charge en est encore et plus largement assumée par les femmes.



© Frédéric Fournier

« Les hommes cadres sont sur-représentés par rapport à leur nombre total dans ces métiers.

De plus, il faut noter que plus l'on monte dans la hiérarchie, moins les femmes sont présentes. »

De plus, il faut noter que plus l'on monte dans la hiérarchie, moins les femmes sont présentes. »

Union Sociale: Vous démontrez également l'existence de différents modes d'encadrement. Peut-on parler de types d'encadrement féminin et masculin ?

Véronique Bayer: Bien sûr que non ! Dans l'imaginaire commun, le management féminin serait empreint de douceur, de bienveillance, d'écoute et de compréhension, tandis que celui au masculin se ferait dans la rigueur, l'autorité, ▷

Qui est-elle ?

Véronique Bayer est directrice générale à l'Institut de recherche et de formation à l'action sociale de l'Essonne (IRFASSE) et sociologue à l'Institut de recherche interdisciplinaire sur les enjeux sociaux (IRIS) de l'École des hautes études en travail social (EHESS).



© Frédéric Fournier

« Il me semble que l'on a besoin d'un profond changement de société, qui reposerait sur l'acceptation que la vulnérabilité est inhérente à notre humanité. »

▷ les connaissances techniques. Nous plongeons à pieds joints dans la naturalisation si l'on suit ces stéréotypes, qui ne reflètent pas la réalité. Il n'y a pas de différence entre les femmes et les hommes qui managent : c'est un métier, qui s'exerce avec des compétences, et pas une question de sexe. En revanche, j'ai observé plusieurs modèles de management, qui sont imprégnés de normes de genre.

Union Sociale: Quels sont ces modèles?

Véronique Bayer: Quatre grandes tendances se dégagent, avec une présence plus ou moins appuyées d'hommes et de femmes dans les quatre, mais selon des proportions différentes. Il y a d'abord le modèle « gestion », dans lequel les personnes interrogées qualifient les publics de façon impersonnelle, s'intéressent fortement aux questions de droits et de gestion, ainsi qu'à l'organisation de la structure. Dans celui-ci, on retrouve plus d'hommes. Ensuite, le modèle *care*, où l'on a une dominante de femmes, correspond à un encadrement où les personnes accompagnées occupent une place centrale, où les équipes sont soutenues, où une place importante est donnée aux partenaires et aux sciences humaines. Le troisième modèle est celui du « néo-management », qui met en œuvre une rhétorique du projet, du

réseau, de la communication... On y retrouve une parité, qui s'appuie néanmoins sur des caractéristiques « naturelles » assignées aux femmes et aux hommes. Enfin, j'ai identifié un dernier modèle que j'ai nommé le « *caring management* ». On y parle de bienveillance et d'éthique, de personnes concernées, de co-construction et d'organisations démocratiques : une rhétorique à la mode, sans réelle consistance politique, portée autant par des hommes que des femmes.

Union Sociale: De façon globale, l'évolution des effectifs dans le travail social ne montre pas de mouvement vers une « masculinisation », alors qu'il y a des postes à pourvoir. Pourquoi?

Véronique Bayer: En effet, la féminisation des postes s'accroît. Même chez les éducateurs spécialisés, où il y avait une parité jusqu'à la fin des années 1990, on compte aujourd'hui 70 % de femmes. Dans les autres professions, les femmes représentent toujours près de 90 % des professionnelles. C'est le fruit de l'histoire, de la naturalisation et des représentations sociales, de salaires faibles (perçus comme d'appoint), d'une absence de considération pour ces métiers auxquels on accorde peu de valeur symbolique.

Union Sociale: Dans un contexte de crise dans ce monde du travail social, quel lien faites-vous avec la question du genre?

Véronique Bayer: On parle de crise des vocations, du sens, des rémunérations... Mais on oublie de voir que ces crises concernent un champ professionnel presque exclusivement féminin. On est devant une crise de l'emploi des femmes ! Pour autant, je ne pense pas qu'une parité ferait une réelle différence. Il me semble que l'on a besoin d'un profond changement de société, qui reposerait sur l'acceptation que la vulnérabilité est inhérente à notre humanité. Cela néces-

site une véritable transformation de notre rapport au vivant. Aujourd'hui, les normes de succès, de performance, de gain, de réussite sociale, économique et financière sont glorifiées. Pourtant, il y a urgence à considérer que notre bien le plus précieux est le vivant et que la façon dont on le préserve est centrale ! Dans ce rapport au monde, on peut penser alors que les plus beaux métiers seraient ceux du social. Les professionnelles qui accompagnent ces vulnérabilités ne seraient plus dépréciées, mais valorisées.

Union Sociale: Le Livre blanc du travail social, publié l'an dernier par le Haut Conseil au travail social, utilise le féminin dans sa rédaction et consacre un chapitre à la question du genre. Y a-t-il une réelle évolution autour de l'impensé du genre?

Véronique Bayer: C'est une vraie reconnaissance de toutes ces femmes qui portent ces métiers, mais sur le terrain, il reste beaucoup à faire : il va falloir encore travailler sur nos pratiques et lutter contre la reproduction des normes de genre. Par exemple, dans l'éducation spécialisée, il est nécessaire de proposer des ateliers éducatifs sur la sexualité aux filles et aussi aux garçons, de repérer que la violence n'est pas qu'une histoire de « mecs » ou que l'attention et le soin sont aussi importants pour les petits garçons que pour les petites filles. Avoir conscience des mécanismes à l'œuvre permet de changer les pratiques. Et côté carrière, il faut pousser les femmes à prendre des postes de direction ! Toutes ces réflexions autour des questions de genre permettent de repolitiser le travail social. Il ne s'agit pas simplement de reconnaître le travail des femmes, mais d'admettre que le travail social est au cœur de notre vivre ensemble. ●

**Propos recueillis
par Stéphanie Barzasi**