

NOUVELLES QUESTIONS FÉMINISTES, 2004, vol. 23, No 3 : pp. 42-58.

FAMILLE - TRAVAIL: UNE PERSPECTIVE RADICALE

« Concilier l'inconciliable ? Le rapport des femmes à la notion de 'conciliation travail-famille' dans les professions supérieures en France »

Nathalie Lapeyre & Nicky Le Feuvre

Equipe Simone-SAGESSE (EA 3053)
Maison de la Recherche
Université de Toulouse-Le Mirail
31058 Toulouse Cedex 9

Tel : +33 561 50 43 94

Fax : + 33 561 50 37 08

Courriel : lapeyre@univ-tlse2.fr / lefeuvre@univ-tlse2.fr

« Concilier l'inconciliable ? Le rapport des femmes à la notion de 'conciliation travail-famille' dans les professions supérieures en France »

Résumé

A partir de l'exemple des femmes médecins et avocates en France, cet article propose de prendre le discours de ces femmes très diplômées à propos de la « conciliation famille-travail » comme indicateur de leur positionnement - objectif et subjectif – vis-à-vis du système dominant des rapports sociaux de sexe dans la société française actuelle. Nos résultats laissent penser que les tensions entre le développement d'une carrière professionnelle et la prise en charge du travail domestique et éducatif peuvent être résolues de manière différenciée au sein de ces professions. Les femmes diplômées sont ainsi en mesure d'adopter de multiples positionnements face à leur assignation prioritaire à la (re)production domestique.

Summary

Based on the example of women doctors and lawyers in France, this paper uses the discourses that highly qualified women develop on the theme of “work-family reconciliation” as an indication of their objective and subjective position *vis-à-vis* the dominant gender system in contemporary France. Our results suggest that the tensions that exist between the development of a professional career and domestic and care activities at home can be resolved in several different ways. These highly qualified women are thus in a position to develop multiple strategies with regard to their socially assigned “domestic roles”.

Notices biographiques

Nathalie Lapeyre est docteure en sociologie et ATER (Attachée temporaire d'enseignement et de recherche) à l'Université de Toulouse–Le Mirail (France). Elle travaille sur les processus de féminisation des professions supérieures et l'analyse des carrières professionnelles et domestiques des femmes (et des hommes). Les médecins, avocat·e·s et architectes furent les trois groupes professionnels analysés dans sa thèse de doctorat soutenue en décembre 2003.

E-mail : lapeyre@univ-tlse2.fr

Nicky Le Feuvre est Maîtresse de Conférences en sociologie et Directrice de l'équipe d'accueil doctoral Simone-SAGESSE et à l'Université de Toulouse-Le Mirail (France). Impliquée dans de nombreuses recherches sur les conditions de mise au travail des femmes – médecins, avocates, pharmaciennes, cadres bancaires, universitaires, mais aussi employées de maison et aides à domicile - dans différents pays européens, elle a soutenu en décembre 2003 une Habilitation à diriger des recherches (HDR) intitulée : « Penser la dynamique du genre ».

E-mail : lefeuvre@univ-tlse2.fr

« Concilier l'inconciliable ? Le rapport des femmes à la notion de 'conciliation travail-famille' dans les professions supérieures en France »

Introduction

A partir de différentes enquêtes de terrain menées auprès de femmes travaillant dans les professions dites « supérieures »¹, nous proposons d'explorer le discours des femmes appartenant aux classes moyennes/supérieures (ici, médecins et avocates) quant à l'assignation prioritaire des femmes au domestique. Nous pensons que le rapport des femmes à la notion de « conciliation travail-famille », prise comme l'une des dimensions de la « doxa de sexe », permet de mieux comprendre les enjeux actuels de la féminisation de ces groupes professionnels. En effet, dans un contexte sociétal marqué simultanément par l'accès croissant des femmes aux échelons supérieurs du marché de l'emploi, par une flexibilisation accrue des modes de gestion de la main-d'œuvre et par une précarisation rampante des emplois féminins peu qualifiés (ou socialement désignés comme tels), nous assistons actuellement à une diversification, voire même à une polarisation des expériences de différentes catégories sociales de femmes au travail.

I. Pour une analyse féministe des discours féminins sur la « conciliation »

Dans la mesure où l'exclusion systématique des femmes des emplois et professions les mieux rémunérés a souvent constitué un élément central des analyses féministes du « patriarcat », il nous paraît important de préciser les enjeux et de saisir les mécanismes de l'accès objectivement accru des femmes aux échelons supérieurs du marché de l'emploi (professions libérales, postes d'encadrement, etc.). Nous souhaitons développer l'idée selon laquelle l'arrivée des femmes en plus grand nombre dans les professions supérieures relève de mécanismes sociaux complexes et induit des effets potentiellement contradictoires du point de vue du genre comme principe de différenciation et de hiérarchisation des groupes sexués.

De fait, la féminisation des professions supérieures s'opère au prix de nouvelles formes de stratification et de ségrégation sexuée, dont certaines sont directement liées à la division sexuelle du travail domestique et éducatif. Il nous paraît néanmoins important de ne pas occulter de l'analyse la capacité potentielle des femmes à résister aux injonctions sociales et à lutter pour une égalité réelle dans la vie de tous les jours. Il nous semble que la manière dont les femmes racontent leurs pratiques de « conciliation » constitue un indicateur empirique assez fiable de leur positionnement - objectif et subjectif – par rapport à la « configuration de genre » dominante dans la société française actuelle. Leurs discours permettent de caractériser assez finement le potentiel de « transgression » de la hiérarchie sexuée qui marque leurs parcours professionnels et personnels.

La féminisation des professions « supérieures » découle de deux logiques concomitantes. D'une part, elle résulte de la levée progressive des barrières institutionnelles quant à l'accès des femmes aux études supérieures, couplée à l'ouverture des formations professionnelles sur critères académiques. D'autre part, elle est liée à une poussée démographique, qui modifie les conditions de concurrence interne et externe des professions concernées. De notre point de vue, l'hypothèse d'une « dévalorisation » des professions par la simple présence accrue des femmes détentrices de titres professionnels s'avère très largement insuffisante pour rendre compte des mécanismes à l'origine de ce processus.

¹ La désignation de ces groupes professionnels est difficile. Par professions « supérieures », nous entendons désigner les statuts professionnels qui exigent un niveau élevé de qualification et qui offrent des conditions de rémunération permettant aux femmes d'atteindre une certaine autonomie personnelle (sans dépendance vis-à-vis d'un « pourvoyeur » principal ou des transferts sociaux).

II. La féminisation des professions supérieures... rencontre avec les tendances lourdes du marché du travail

L'histoire des professions de médecin et d'avocat témoigne d'une féminisation ancienne, ayant connu une croissance régulière depuis la fin des années soixante. En raison, entre autre chose, de la résistance du corps médical à l'arrivée des femmes, on dénombrait seulement 8% de femmes médecins en exercice en France en 1945. De même, après avoir été longtemps exclues du barreau classique, où le juridique était intimement mêlé au politique et où l'adage « robe sur robe ne vaut » était très répandu, les femmes représentaient moins de 20% des juristes ayant prêté serment au début des années cinquante. Toutefois, les années 1960 et 1970 marquèrent une période de féminisation croissante, dans un contexte d'expansion numérique de ces deux professions². En l'espace de trente ans (1968-1998), le nombre de médecins en exercice a été multiplié par trois, alors que la population française s'est accrue de seulement 18%. Ces trois décennies ont marqué une évolution spectaculaire des taux de féminisation de la médecine : de 13,8% en 1968 à 36% en 2002 (Tableau 1). Comme le précise Geneviève Paicheler : « la féminisation ne [s'est] pas faite au détriment des hommes, elle accompagne une expansion globale du nombre de praticiens ». La féminisation de la médecine n'a été freinée, ni par le *numerus clausus* d'accès aux études médicales (instauré en 1972), ni par la réforme des études médicales de 1984, rendant l'internat obligatoire pour toute spécialisation³.

Dans la profession d'avocat, les mêmes tendances démographiques sont repérables⁴. Les avocates constituaient déjà 39% des nouveaux diplômé·e·s au certificat d'aptitude à la profession d'avocat (CAPA) en 1975 et sont devenues majoritaires dans les Centres de formation à la profession d'avocat au début des années 1980 (Cacouault et al., 2002 : 66). Les femmes sont passées de 35% de la profession en 1986 à 47% en 2002, avec, toutefois, de fortes disparités selon les barreaux. En 2002, elles représentent plus de 60% des avocat·e·s de moins de 40 ans (Tableau 1). Cette progression spectaculaire des femmes est directement corrélée à l'« effet levier » des diplômes académiques et à la formalisation progressive des critères de recrutement aux professions en question.

Différenciation des modes d'exercice et des spécialisations

Ces deux professions n'ont tout de même pas échappé aux phénomènes de ségrégation sexuée du marché de l'emploi. Tout d'abord, les femmes sont sur-représentées dans le salariat (hospitalier et non hospitalier chez les médecins, d'entreprise pour les avocates) : les femmes représentent 30% des médecins exerçant en libéral, contre 47% des médecins salariés et 46% des avocat·e·s en libéral, contre 53% des avocats salarié·e·s (Tableau 2). Il n'empêche, la France compte à l'heure actuelle davantage d'hommes médecins salariés que de femmes (Tableau 3).

² D'où l'impossibilité d'attribuer un quelconque « effet de dévalorisation » de ces groupes professionnels à la seule arrivée des femmes

³ Les femmes représentent actuellement la moitié des reçu·e·s au concours d'internat.

⁴ Deux phases d'expansion de la profession apparaissent, concomitamment aux deux réformes législatives qui ont changé la physionomie de la profession : la « petite fusion », en 1971, entre des avoués de première instance, des agrégés et des avocat·e·s (+23,6% des effectifs) et la « grande fusion », en 1990, regroupant les conseils juridiques et les avocat·e·s (+20,1%).

Tableau 1 : Evolution de la place des femmes dans les professions de médecin et d'avocat (1984-2002)

Années	1984 - 1986*	1990	1995	2001 - 2002*
Médecins				
Taux ♀	24,5 %	29,6 %	33,8 %	36,4 %
Femmes	F 34 317	F 51 248	F 63 105	F 71 425
Hommes	H 105 983	H 121 852	H 123 595	H 124 575
Total	T 140 300	T 173 100	T 186 700	T 196 000
Avocat·e·s				
Taux ♀	34,5 %*	39,5 %	42,8 %	47,2%*
Femmes	F 5 673	F 7 439	F 12 572	F 17 917
Hommes	H 10 764	H 11 444	H 16 773	H 20 069
Total	T 16 437	T 18 883	T 29 345	T 37 986

Sources : (Niel 2002) & (CNBF 2001)

Tableau 2 : Taux de féminisation des modes d'exercice des médecins et des avocats en activité – 2000

Mode d'exercice / Profession	Médecin	Avocat
Exercice libéral (exclusif)	28,5 %	45,8 %
Exercice libéral (mixte)	29,0 %	/
Salariat	/	53,0 %
Salariat Hospitalier	39,8 %	/
Salariat non Hospitalier	65,5%	/

Sources : (Sicard 2002) & (CNBF 2001)

Tableau 3 : Modes d'activité des médecins et avocats en exercice en France selon le sexe, 1999*-2000

Type d'exercice	Médecins			Avocat·e·s		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Libéraux Exclusifs	26 578 35.6%	66 677 64.2%	93 255 48.3%	15 417 91%	18 241 93%	33 658 92%
Mixtes	6 715 9.7%	16 929 13.7%	23 644 12.4%	/	/	/
Salariés Exclusifs	35 861 51.9%	40 440 32.6%	76 301 39.5%	1 549 9%	1 373 7%	2 922 8%
Ensemble	69 154 100%	124 046 100%	193 200 100%	16966 100%	19614 100%	36 580 100%

* Les données de 1999 concernent les médecins et les données de 2000 les avocat·e·s

Sources : (Simon & Niel 1999) & (CNBF 2001).

Par ailleurs, il convient de noter que, dans ces deux professions, « il y a salariat et salariat ». Les emplois salariés recouvrent des réalités fort différenciées. En médecine, il peut s'agir, soit de postes salariés en santé publique (61% de femmes) ou en médecine du travail (68% de femmes), c'est-à-dire, de postes non-prescriptifs, relativement dévalorisés, comme il peut d'agir de postes de chef-fe de service praticien-ne à l'hôpital, situés en haut de la hiérarchie médicale. Chez les avocat·e·s, le salariat peut s'exercer soit dans un modeste cabinet individuel, soit à un poste de direction dans une entreprise juridique multinationale. Il en va de même, d'ailleurs, pour l'exercice libéral.

Toujours est-il que cette différenciation des modes d'exercice crée une hiérarchie statutaire au sein de laquelle les femmes sont plutôt du côté d'une pratique « artisanale » (médecins ou avocates généralistes ou spécialistes en cabinet individuel) que d'une carrière organisationnelle. Ainsi, au sein du barreau parisien, les femmes représentent moins de 30% des associés et seulement 12% des associés dans les grands cabinets d'affaires. Par conséquent, si certains sociologues affirment que les femmes « incarnent le modèle proprement libéral », elles engrangent, de ce fait, de moindres bénéfices, financiers et symboliques.

Cette différenciation des modes d'exercice entre les femmes et les hommes se redouble d'une différenciation au niveau des spécialisations exercées. En médecine, les femmes sont sur-représentées dans les spécialités médicales : en gynécologie médicale (89%), dermatologie (61%) ou pédiatrie (56%), alors qu'elles sont peu présentes dans des domaines faisant appel aux appareillages techniques lourds, tels la cardiologie (15%) ou la gastro-entérologie (18%) . Quant à la chirurgie, avec seulement 5% de femmes, elle demeure un bastion masculin prestigieux et très bien rémunéré, où les stratégies d'exclusion masculine s'opèrent encore avec force.

De même, les « mentions de spécialisation »⁵ chez les avocat·e·s reflètent la hiérarchie professionnelle. Ces mentions délimitent un ensemble de savoirs et de savoir-faire et renvoient à des enjeux économiques qui sont inséparables des orientations de l'activité professionnelle. Alors que la « modernisation » de la profession passe par des formes de plus en plus explicite de « spécialisation », les avocates se présentent davantage que leurs homologues masculins comme des « généralistes » du droit. On compte environ 60% de femmes dans le contentieux « ordinaire » : en droit des personnes ou en droit social (divorces, pensions alimentaires, accidents, différends de voisinage, etc.), alors que leurs confrères sont plus souvent spécialisés en droit fiscal, public, pénal ou en droit des sociétés. Comme en médecine, la localisation des femmes dans les différents domaines du droit manifeste l'existence d'un principe hiérarchique.

D'ailleurs, malgré l'inexorable avancée des femmes, force est de constater qu'elles sont toujours présentes à dose homéopathique dans les instances de régulation de ces deux professions (moins de 5% de femmes parmi les élu·e·s au Conseil National de l'Ordre des Médecins et au Conseil National des Barreaux).

Différenciation des temps de travail et des revenus

La place des femmes au sein de ces professions a des conséquences directes sur leurs expériences professionnelles. Elles connaissent des carrières moins rapidement ascendantes et subissent, de ce fait, une sous-rémunération relative par rapport à leurs homologues masculins. Chez les avocats, les écarts de revenus moyens vont du simple au double (37 365 €/an pour les femmes, contre 79 125 €/an pour les hommes) . En médecine, les honoraires perçus par une femme généraliste libérale représentent actuellement 70% de celle d'un homme (contre 60% en 1990).

Si ces niveaux de revenus sont nettement plus élevés que le salaire moyen des femmes (et des hommes) en France, ils s'accompagnent d'une durée moyenne de travail largement très supérieure aux autres secteurs du marché du travail. Les femmes médecins généralistes travaillent environ 50 heures / semaine (soit 6 heures / semaine de moins que leurs confrères, en moyenne). Même les 25% des femmes médecins qui déclarent travailler à temps partiel atteignent, de fait, un quasi-temps plein (environ 32 heures / semaine, dans un pays où les 35 heures sont en vigueur depuis 2000). Les données disponibles pour apprécier le temps de

⁵ Les certificats de spécialisation peuvent s'obtenir après cinq années d'exercice dans un des domaines du droit.

travail des avocates sont très partielles, mais les résultats d'une enquête quantitative menée auprès du barreau de Paris en 1990, indiquent que les femmes sont près de deux fois plus nombreuses que les hommes à pratiquer une semaine de travail inférieure à cinquante heures (66% pour les femmes et 39% pour les hommes). En fin de compte, il semble logique de penser que, dans ces deux professions :

« L'inégalité des sexes forme une composante bien réelle d'un ordre statutaire qui détermine des variations systématiques dans des domaines aussi cruciaux que la composition de la clientèle, la qualification du travail ou le revenu économique ».

III. Les discours sur la « conciliation » : représentations et pratiques

C'est dans ce paysage quantitatif peu réjouissant que nous avons mené des entretiens biographiques avec une cinquantaine d'hommes et de femmes exerçant dans chacune de ces deux professions, afin de comprendre à quel point l'arrivée des femmes dans ces espaces professionnels était susceptible de remettre en question les fondements matériels et idéels de la « domination masculine ». Nous partions de l'idée selon laquelle l'accès des femmes aux biens matériels et symboliques associés à l'exercice des ces professions devrait leur permettre de transgresser certains des principes fondateurs de la hiérarchie des sexes dans les sociétés contemporaines. Les femmes médecins et avocates sont, certes, désavantagées par rapport à leurs confrères. Elles connaissent néanmoins une situation relativement « privilégiée » par rapport à la majorité des femmes de leur génération. Placées dans des situations professionnelles qui leur permettent de subvenir à leurs propres besoins (et à ceux de leurs éventuels enfants), elles sont susceptibles de connaître un desserrement des contraintes matérielles qui fondent et justifient l'assignation prioritaire des femmes au domestique et à la « carrière maritale » comme seule stratégie d'insertion sociale et d'accès (indirect) aux ressources économiques. Toutefois, il convient de ne pas confondre la transgression d'un processus de différenciation / hiérarchisation des sexes et l'affaiblissement de cette norme systémique. Pour reprendre les termes de Nicole-Claude Mathieu :

« certaines inadéquations (conceptuelles ou comportementales) entre appartenance de sexe et appartenance de genre peuvent être transgressives d'une norme sans que leur résolution transgresse la définition systémique du rapport entre sexe et genre [...] la transgression d'une norme n'est pas obligatoirement la subversion d'un système de pensée. Mais si la transgression d'une limite conceptuelle n'est pas obligatoirement « anormale », elle pourra dans d'autres contextes constituer une véritable hérésie ».

Si l'on accepte que le « tabou de la similitude » constitue le principe fondateur de la domination masculine dans les sociétés occidentales contemporaines, il s'agit alors de comprendre ce qu'il se passe lorsque les femmes se mettent à intégrer des espaces professionnels qui étaient autrefois très largement réservés aux hommes. De ce point de vue, la littérature sociologique et les médias donnent à voir deux représentations dominantes de l'arrivée progressive des femmes dans les professions supérieures :

1) L'entrée des femmes dans les professions supérieures est envisagée uniquement selon des modalités qui sont compatibles avec une soi-disant « spécificité féminine ». L'accès des femmes aux professions supérieures est considéré comme légitime, mais uniquement à condition qu'il ne bouleverse nullement « l'ordre des choses », dont, en premier lieu la différence (et donc la hiérarchie) des sexes. Dans cette perspective, les femmes sont renvoyées en permanence à leur « différence » et celle-ci sert à justifier leur exclusion des échelons supérieurs de la hiérarchie professionnelle. Par l'idée de la différence, on avance une pseudo-explication du cantonnement des femmes dans des sous-espaces professionnels relativement dévalorisés et dans des modes d'activité « spécifiques ». L'origine de cette

« différence » peut être située, soit du côté des attributs « naturels » des femmes (le sexe, tel qu'il est censé se manifester dans des capacités reproductives, caractères psychologiques, dispositions corporelles, etc.), soit du côté des « arrangements sociaux » (le genre, tel qu'il est censé se manifester dans la division sexuelle du travail domestique et éducatif ou dans l'incapacité des femmes – ici faute de socialisation et non pas d'hormones - à exercer de l'autorité, par exemple). Cette première représentation de la féminisation des professions supérieures mobilise donc ce que Thomas Laqueur appelle le « modèle des deux sexes » . Elle est fondée sur l'idée d'une « différence incommensurable » entre les êtres mâles et femelles et sur une valorisation de cette différenciation . Dans ce cas, les responsabilités familiales et domestiques sont censées incomber de manière mécanique et inéluctable aux femmes et les difficultés de « conciliation » de ces responsabilités avec une (éventuelle) carrière professionnelle sont pensées uniquement au féminin.

2) L'entrée des femmes dans les professions supérieures peut être pensée selon l'idée d'un potentiel hiatus entre « sexe » et « genre ». Ici, on semble penser que les femmes peuvent légitimement accéder aux mêmes espaces professionnels et aux mêmes modes d'exercice que les hommes, mais à condition d'être plus « viriles » encore que ces derniers. Autrement dit, la hiérarchie des sexes peut être transgressée, mais seulement à condition que la hiérarchie des genres soit respectée . Ainsi, les seules femmes qui arrivent à traverser le « plafond de verre » sont pensées comme des archétypes de la masculinité, dans la mesure où « elles en ont ». Leur « réussite » professionnelle exceptionnelle est expliquée (et justifiée) par le fait qu'elles « se comportent comme un homme » et, notamment, par leurs positionnements « atypiques » vis-à-vis des charges domestiques et familiales. Tout comme les hommes qu'elles sont accusées de « singer », au prix d'un sur-investissement relatif dans la sphère professionnelle, elles minimisent le temps consacré à la production domestique et se focalisent entièrement à l'accumulation de signes extérieurs de réussite professionnelle. Toutefois, contrairement aux hommes, cette stratégie s'opère le plus souvent au prix d'un « renoncement » plus ou moins volontaire à la conjugalité et/ou à la maternité. Quand enfants et/ou conjoint il y a, ces derniers seraient « sacrifiés » à l'ambition débordante des femmes en question. Cette deuxième représentation de la féminisation des professions supérieures mobilise donc le modèle du « troisième sexe » développé par Bernard Saladin d'Anglure. Le principe de la différenciation nécessaire des sexes (ou des genres) est maintenu, mais la possibilité d'une « socialisation inversée » des individus est envisagée. Dans cette perspective, les problèmes de « conciliation » sont réglés par la possibilité objective d'un désinvestissement domestique de la part de certaines femmes. Si l'idée même que les femmes puissent se dégager de l'assignation prioritaire au domestique a quelque chose de potentiellement « transgressif » (pour reprendre les termes de Nicole-Claude Mathieu), on est néanmoins très loin d'une pensée « hérétique » des rapports sociaux de sexe, dans la mesure où l'idée de la « complémentarité » des sexes (ou des genres) continue de dominer l'analyse. En effet, les femmes « viriles » n'ont d'autre solution que de vivre seules ou, éventuellement, avec un individu (homme ou femme) de type « féminin », qui serait chargé·e justement de la production domestique et éducative et des difficultés liées à l'éventuelle « conciliation » de ces charges avec la poursuite d'une carrière professionnelle. De plus, le statut de « figure d'exception » accordé à ces femmes dans ce genre d'analyse protège la société de tout risque de remise en question généralisée de la hiérarchie sexuée, et ce d'autant plus que la stigmatisation collective de la « femme de carrière » ou, pire encore, de la « femme de pouvoir », est renforcée par une sur-valorisation de la maternité et par la construction symbolique d'une dissonance fondamentale entre « féminité » et « autonomie financière » des femmes.

Il est inutile de préciser que ces deux perspectives d'analyse des processus de féminisation des professions supérieures reposent sur des présupposés théoriques qui sont très

problématiques à nos yeux. Dans les deux cas, nous retrouvons l'idée d'une différenciation **nécessaire** entre deux catégories sexuées. Même si la deuxième perspective permet de penser le cas des « transfuges », dont le « genre » serait en quelque sorte en inadéquation avec le « sexe », elle ne permet pas de comprendre pourquoi des attributs sociaux qualifiés de « masculins » ou de « féminins » se maintiendraient dans une situation où les individus de l'un ou de l'autre sexe biologique pourraient les acquérir. Autrement dit, ces perspectives reposent sur plusieurs postulats qui nous posent problème : D'une part, l'idée qu'il existe autant de « genres » que de « sexes ». Or, nous pensons qu'il est nécessaire de réserver l'usage du concept de « genre » à l'analyse du rapport social de sexe, au système social qui rend le sexe déterminant des expériences individuelles et collectives et non pas aux manifestations socioculturelles des effets de ce principe de hiérarchisation . D'autre part, l'idée selon laquelle le sexe (ou la différence entre les deux sexes) précède toute forme d'intervention sociale. Or, comme le signale Christine Delphy, il s'agit là d'une vision naturaliste des rapports sociaux de sexe qu'il est urgent de combattre. Enfin, l'idée que les marqueurs sociaux des positionnements dans un système social hiérarchisé - que sont la « féminité » et la « virilité » - continueraient d'exister, alors même que le déterminant de l'attribution de ces positionnements (le sexe) aurait cessé de fonctionner.

L'une et l'autre de ces perspectives donnent lieu à une vision extrêmement statique du genre comme système social. Elles signifient que, alors que les femmes ont – peut-être pour la première fois dans l'histoire occidentale – acquis la possibilité de subvenir à leurs propres besoins par l'accès aux études supérieures et aux professions qualifiées, les principes de la domination masculine seraient restés inchangés. Elles laissent également entendre que, après des dizaines d'années de luttes féministes, l'accès des femmes aux droits qui leur étaient déniés ne changent finalement rien (ou presque) au système du genre. Et pourtant, malgré les faiblesses conceptuelles de ces deux grilles de lecture du processus de féminisation des professions supérieures, la très grande majorité des discours recueillis auprès d'hommes et de femmes exerçant ces métiers, ainsi que les pratiques dont ils témoignent, renvoient plus ou moins explicitement à l'une ou à l'autre (et parfois aux deux) de ces perspectives explicatives dominantes.

Tout d'abord, on peut identifier un récit sur l'arrivée des femmes en médecine et en droit qui met clairement l'accent sur les « spécificités » de l'exercice au féminin . On retrouve ici l'idée selon laquelle l'injonction à la « conciliation » est tellement intégrée à la vision du monde des femmes, à leurs « orientations intimes » qu'elle participe dès les premières années de leurs études à l'élaboration de trajectoires professionnelles très largement subordonnées au principe de leur sur-investissement dans la gestion des temporalités domestiques et familiales. Ici, les tensions – vis-à-vis des conjoints éventuels, des enfants et/ou des collègues masculins et féminins - autour de la « négociation » des investissements professionnels, domestiques et éducatifs des femmes sont à peine perceptibles, tant les femmes semblent calquer la gestion de leurs propres parcours professionnels sur un principe de « disponibilité permanente » à l'égard des charges du foyer, y compris d'ailleurs dans le soutien matériel et affectif aux carrières des hommes de leur entourage. Dans ce cas, on peut identifier une adhésion « normative » des femmes elles-mêmes au discours de la « conciliation », qui apparaît bel et bien à leurs yeux comme « une affaire de femmes ».

« Mais c'est vrai que les $\frac{3}{4}$ des trucs [à la maison], je les prends sur moi, ça ne me gêne pas vraiment. Je ne sais pas si j'aurais forcément envie que mon mari soit tous les soirs aux fourneaux en train de... Je considère que ça fait partie de ma vie et j'aime bien ça [...] Je suis toujours dépendante, même quand je me suis installée, c'est quand même mon mari qui gagne mieux sa vie que moi, mais bon j'ai l'impression d'y contribuer quand même, d'y participer »
Avocate, 34 ans, cabinet libéral individuel, mariée, 2 enfants.

Toutefois, nos entretiens font clairement apparaître une forme de distanciation par rapport à ce modèle dominant, au niveau des pratiques réelles des femmes médecins et avocates. En effet, les contraintes temporelles objectives de ces professions sont telles que la mise en œuvre réelle de ce modèle « idéal » rencontre de sérieux obstacles dans la vie quotidienne. Tirillées entre les injonctions normatives à la « conciliation » et aux pressions des collègues, des client·e·s et des patient·e·s, la plupart des femmes dans ces professions, surtout quand elles sont mariées et mères de famille, sont amenées à « négocier » - de manière explicite ou implicite - les conditions de leurs propres « défaillances » domestiques et familiales (c'est en tout cas dans ces termes qu'elles en parlent et que leurs conjoints envisagent la situation). C'est ainsi qu'elles peuvent être amenées à exiger une participation à la gestion de l'interface travail-famille de la part de leurs conjoints et/ou à faire appel à d'autres catégories de femmes (nourrices, femmes de ménage, etc.) pour palier leurs absences à certains moments de la journée / de la semaine. On peut donc dire qu'il y a trace d'un affaiblissement de la légitimité de l'assignation prioritaire des femmes au domestique, sous la forme d'une « substitution partielle négociée » par rapport aux charges domestiques et éducatives. Ces pratiques ne remettent pas fondamentalement en cause les principes mêmes de la division sexuelle du travail, mais illustrent des formes de déplacement des critères par lesquels la différenciation des sexes s'opère. Il ne s'agit plus d'une opposition « femmes inactives » / « hommes actifs », mais bien d'une distinction « femmes actives contraintes à la conciliation » / « hommes carriéristes ponctuellement mobilisables pour la vie familiale et domestique ».

« Je crois que je fais partie de ceux qui veulent concilier les deux, ma vie professionnelle c'est une chose, les horaires je suis obligée, je suis médecin généraliste, si je suis pas là quand les gens ont besoin de moi, c'est pas la peine, je suis obligée de faire cette consultation du soir, quelquefois c'est à ce moment-là que j'ai le plus de travail, si je n'étais pas disponible au moins jusqu'à 19h, il y a des patients que je ne verrai pas. Ce n'est pas un choix, ça fait partie de la pratique. Ça j'avoue que j'ai un mari qui participe quand même beaucoup, il fait les repas du soir, les courses, s'occupe des enfants. Je ne fais pas comme mes associées qui sont obligées le matin de faire le repas pour le soir. Non, ça, je ne le fais pas (rires), il me prépare à manger, mais en revanche dès que je m'arrête dans la semaine c'est-à-dire le mercredi, le samedi, le dimanche, les rôles sont tout de suite inversés. Ça c'est extraordinaire. A partir du moment où je travaille, il est là, il me prépare à manger, si je ne travaille pas, c'est évident, il agit tout à fait en remplacement, à partir de là il s'arrête. Ça j'avoue, mon mari je lui ai laissé les enfants petits, j'ai jamais eu de souci, il gère en mon absence il gère très, très bien... à sa manière, mais... »

Femme médecin généraliste, associée cabinet libéral, 39 ans, mariée, 2 enfants.

Deuxièmement, on identifie un récit qui met fermement l'accent sur le caractère « transgressif » de l'arrivée des femmes dans ces espaces professionnels. Dans ce cas, on recueille des récits qui témoignent d'une résistance plus ou moins explicite des femmes aux injonctions à la disponibilité domestique. Pour certaines, les tensions entre les temporalités professionnelles de plus en plus désynchronisées et les exigences de plus en plus affirmées de « performances » conjugale, domestique et maternelle sont réglées par des stratégies d'évitement des contraintes du deuxième pôle – refus de la co-habitation conjugale, de la maternité. Ici aussi, les cas de conflits inter-individuels à propos de la répartition sexuée des temporalités professionnelles et domestiques sont peu nombreux, tout simplement parce que l'investissement professionnel des femmes elles-mêmes englobe et submerge tous les autres espaces-temps sociaux. Ces femmes adoptent un rapport distancié à la notion de

« conciliation », puisqu'elles ne s'en sentent pas personnellement concernées par de telles préoccupations.

Ici, les femmes (et quelques hommes) insistent sur le fait qu'il est parfaitement possible pour les femmes de mener une carrière ascendante, à condition qu'elles acceptent « d'en payer le prix ». Ce dernier se manifeste dans l'absence de temps de loisir ou pour soi, avec une activité professionnelle qui structure tous les autres espaces-sociaux. Les femmes qui adoptent ce type de modèle explicatif (à propos de leur propre parcours ou de celui d'autres femmes au sein de leur profession) s'inscrivent dans une vision très individualiste des rapports sociaux de sexe. Elles renvoient les différences de carrière entre hommes et femmes à de simples « effets de choix », insistant sur la possibilité objective pour les femmes de s'aligner sur les normes de l'excellence professionnelle définie par et pour les hommes. Il s'agit alors de justifier les expériences des unes et des autres en termes de « préférences », soit pour la carrière, soit pour la famille. Toutefois, ces discours renvoient clairement à une stigmatisation relativement systématique des femmes qui manifesteraient une trop forte ambition professionnelle. Ainsi, les femmes qui mobilisent ce modèle explicatif pour décrire leurs propres expériences tendent à mettre l'accent sur les conditions objectives exceptionnelles qui les ont poussées à adopter un rapport « masculin » à l'emploi : décès précoce du père (entraînant un besoin impératif d'assurer la sécurité financière d'autres membres de la fratrie), maternité précoce, suivie d'un divorce ou d'un veuvage, nécessité de subvenir aux besoins financiers du conjoint, héritage plus ou moins symbolique de la « vocation » professionnelle du père / du grand-père / du conjoint, souci de maintenir à tout prix le statut social de la lignée familiale (notamment en l'absence d'un frère « héritier »), etc. De tels rapports féminins à l'exercice professionnel sont également justifiés par un refus explicite du modèle de la dépendance féminine. C'est ainsi que plusieurs femmes se présentant comme « a-typiques » racontent l'importance de l'influence de leurs propres mères (souvent femmes au foyer, issues des classes supérieures et « frustrées » par leur propre absence d'autonomie financière) en matière de distanciation vis-à-vis du modèle normatif dominant.

Ce deuxième discours sur les processus de féminisation donne donc à voir une possibilité de « transgression » des normes sexuées de la part d'une minorité de femmes, alors que les fondements de la hiérarchie sexuée demeureraient intacts. Il va sans dire que les femmes, aussi « viriles » soient-elles, n'échappent nullement aux effets de la domination masculine. C'est toujours, en fin de compte, leur sexe qui l'emporte sur leur « genre ».

« C'était un peu la même charge de travail en entreprise et au barreau. Pour moi, il y a un truc à finir, je le termine, je ne regarde pas l'heure et, en entreprise, lorsqu'on est cadre supérieur, on ne regarde pas ses horaires, on fait ce qu'il y a à faire. Je ne me suis jamais amusée... Il y a une chose aussi au barreau, on travaille en général en termes de temps passé sur un dossier et on en tient compte et je dirais qu'on sait plus combien d'heures on fait mais en entreprise, moi, à mon époque, on ne comptait pas le temps qu'on avait passé et s'il y avait une urgence... Et quand vous êtes depuis plusieurs années dans un secteur qui demande des horaires beaucoup plus lourds que d'autres, que ce soit au barreau ou en entreprise, cela veut dire des fusions/acquisitions, et là, quand il y a une opération à terminer pour une certaine date, elle se termine à cette date-là et les horaires, c'est indifférent ».

Avocate associée, 48 ans, cabinet libéral d'affaires, divorcée, sans enfant

En travaillant simultanément sur la cohérence théorique des grilles de lecture de la féminisation des professions supérieures et sur les récits livrés par nos enquêtés·e-s, il nous est paru nécessaire de développer une troisième perspective analytique de ce phénomène. Celle-ci vise moins à restituer les récits des personnes interviewées qu'à fournir un modèle alternatif,

idéal-typique, pour ne pas dire « utopique », des enjeux de l'entrée des femmes dans ces professions du point de vue du genre.

D'une certaine manière, rendre compte des discours et des pratiques des femmes médecins et avocates nous a obligé à penser ce que pourrait être le « non-genre », c'est-à-dire à nous interroger sur les indicateurs empiriques potentiels des situations où l'entrée des femmes dans ces professions donnerait lieu à une véritable remise en question des fondements matériels et symboliques de la subordination et de l'exploitation des femmes. Il nous a ainsi semblé indispensable de sortir des logiques de raisonnement centrées sur les notions de « masculinité » ou de « féminité ». En effet, il nous paraît incohérent de penser la possibilité d'un dépassement du genre dans une situation où les femmes conserveraient tous les attributs de la « féminité », alors que ces derniers opèrent comme de simple « pense-bêtes » de la hiérarchie sexuée. Mais il nous paraît également incohérent de penser l'égalité des sexes sur une logique d'alignement des femmes sur des pratiques masculines, dans la peur d'une perte irrémédiable de la « féminité ». Comme le dit Christine Delphy :

« Cette peur révèle une vision statique, donc essentialiste, des hommes et des femmes, corollaire de la croyance que la hiérarchie serait en quelque sorte surajoutée à cette dichotomie essentielle. Or, dans la problématique du genre, cette peur est tout simplement incompréhensible ; si les femmes étaient les égales des hommes, les hommes ne seraient plus les égaux d'eux-mêmes ; pourquoi les femmes ressembleraient-elles à ce que les hommes auraient cessé d'être ? ».

Il s'agit alors de reconnaître que l'enjeu principal de l'accès des femmes aux professions supérieures ne concerne certainement pas les possibilités de « conciliation » qui leur y sont offertes ou dont elles pourraient bénéficier (en réponse aux revendications d'élaboration de parcours professionnels taillés sur mesure pour les femmes / mères de famille, les fameux « *mommy tracks* »). Cet enjeu ne porte pas non plus sur les possibilités pour les femmes d'adopter les mêmes pratiques que celles des hommes et de s'aligner sur les mêmes critères de la « réussite » professionnelle que ces derniers avaient élaboré dans un contexte où ils pouvaient encore s'appuyer sur les services domestiques fournis par leurs épouses / secrétaires / assistantes (ce qui est encore le cas pour certains d'entre eux aujourd'hui). De notre point de vue, l'enjeu principal de ce processus réside dans la capacité des femmes (et des hommes) à contester le « tabou de la similitude » et à rompre avec les principes de la division du monde selon la dichotomie sexuée. Reste à déterminer comment un tel modèle de féminisation pourrait se dire et se manifester dans les pratiques des femmes médecins et avocates.

Lors de nos entretiens biographiques, il nous a semblé possible d'identifier un troisième discours, minoritaire et incertain, certes, mais centré sur des tentatives explicites de « dés-sexuation » des enjeux de la « conciliation ». En effet, certaines femmes (et de rares hommes) semblent parfaitement bien mesurer les effets désastreux de l'injonction prioritaire des femmes au domestique, sur les carrières féminines. De même, elles (ils) insistent sur les méfaits du « modèle masculin » de la carrière « exclusive » et chronophage pour les hommes. Loin de reconnaître, pour elles-mêmes comme pour d'autres femmes de leur entourage, une quelconque « pré-disposition » à la sur-investissement domestique que le discours de la « conciliation » suppose, elles œuvrent tout autant dans leurs activités professionnelles que dans leur vie personnelle en faveur de « l'interchangeabilité » des hommes et des femmes en matière de travail domestique et éducatif. De la même manière, elles (ils) cherchent à imposer un nouveau rapport à la carrière professionnelle, calqué sur l'idée d'une « indifférenciation » des compétences, des capacités et de la disponibilité temporelle en fonction du sexe des praticien-ne-s. Elles revendiquent d'autres visions de la « conciliation », pour elles-même et pour les hommes de leur entourage professionnel et/ou personnel. Elles pensent que

l'émancipation féminine doit prendre d'autres voies qu'un simple alignement des femmes sur les (anciens) critères d'avancement professionnel, puisqu'il est fondamentalement important d'imposer aux hommes des changements significatifs de leurs propres croyances et comportements, au travail et dans la sphère familiale et affective.

Ce faisant, elles (ils) rencontrent bien plus de résistances que les femmes qui adhèrent à l'un ou à l'autre des deux discours précédents. Résistances de la part des hommes, bien sûr, puisque ces derniers ont le plus à perdre d'une remise en question de l'évidence de la « différence des sexes ». Mais résistances également de la part d'autres femmes, à la fois celles qui demeurent le plus farouchement attachées à la sur-valorisation des « spécificités » et « qualités » féminines et de la part de celles qui revendiquent la possibilité d'aligner leurs pratiques professionnelles sur celles des hommes.

Cette vision du monde peut exister indépendamment des pratiques réelles des enquêté·e·s et d'ailleurs aucune femme (ou homme) de notre échantillon d'enquête n'a vraiment atteint ce degré d'indifférenciation des sexes dans sa vie personnelle. Mais ce qui nous a intéressé lors de l'analyse des entretiens, c'est l'existence de ce discours, même de manière très embryonnaire et minoritaire, et sa cohérence avec une analyse non-naturaliste et non-déterministe des rapports sociaux de sexe dans les professions supérieures. Saisir les conditions sociales qui sont à l'origine de l'élaboration d'une telle vision du monde et de l'égalité hommes-femmes constitue néanmoins une gageure. Ce que l'on peut dire, c'est que les individus qui adoptent ce discours se caractérisent par des conditions de socialisation relativement atypiques (mères féministes ou très engagées professionnellement / pères engagés politiquement et/ou dans l'éducation des enfants). Elles ont connu des conditions très favorables d'insertion professionnelle : soutien actif de plusieurs « mentors », y compris d'hommes « patrons », entrée dans un secteur « porteur » et relativement bien rémunéré, etc., ce qui leur permet de se positionner aux marges des réseaux de sociabilité internes à leur profession de rattachement. Dans la vie privée, elles ont sciemment sélectionnés des compagnons / conjoints qui adhèrent à une même vision du monde en ce qui concerne les rapports hommes-femmes et la nécessité d'une indifférenciation des investissements dans la sphère professionnelle et familiale. D'ailleurs, en cas de conflit sur ces questions, elles n'hésitent pas à adopter des modes de vie « alternatifs » (co-habitation non-conjugale, résidence alternée, etc.) pour imposer leurs propres désirs. Enfin, ces individus ont opéré des remises en question profonde des normes domestiques et éducatives dominantes dans leur milieu social (« laissez-aller » sur le ménage et les normes de propreté, assouplissement des principes éducatifs, etc.).

« Moi, d'abord, l'idée qu'on m'aide, ça ne me vient pas à l'idée parce que je considère que ce n'est pas mon travail... quand j'avais une charge d'enfants, je vivais avec d'autres adultes, je considérais que c'était la même charge que la mienne et qu'il ne s'agissait pas de l'aide à moi dont il était question mais de l'aide de tout le monde et l'idée de l'aide à apporter à une femme ne m'intéresse pas... car je ne considère pas que la tâche ménagère soit une tâche de femmes.

Femme médecin salariée en PMI (Protection maternelle et infantile), cheffe de service, célibataire, 3 enfants.

Ces femmes manifestent donc une résistance à la fois vis-à-vis de leur propre assignation prioritaire au domestique et vis-à-vis de l'hégémonie des modèles de l'excellence professionnelle connotés « au masculin ». De notre point de vue, les tensions qu'elles vivent autour de la re-négociation concomitante des normes temporelles de la profession - dans un environnement où l'avancement et la reconnaissance s'obtiennent traditionnellement au prix d'un investissement extrêmement « chronophage » - et des normes sexuées de la division

sexuelle du travail domestique et éducatif, sont à la hauteur des menaces qu'elles représentent pour la reproduction à l'identique du modèle dominant des rapports sociaux de sexe à l'heure actuelle en France.

Conclusions

Dans ce texte, nous avons mobilisé les discours des femmes médecins et avocates à propos de la « conciliation travail-famille » comme l'un des indicateurs empiriques potentiels de leur degré d'adhésion aux principes fondateurs du système dominant des rapports sociaux de sexe. Nous avons montré qu'il existe deux grilles de lecture concurrentielles des enjeux de la féminisation des professions supérieures dans la société française contemporaine.

Une première perspective insiste sur le fait que les femmes apportent un certain nombre de « qualités » ou de « compétences » à l'exercice de la médecine ou du droit. Ces apports « spécifiques » seraient directement liés au fait que la gestion des contraintes domestiques et familiales incombe prioritairement aux femmes et constitue, en quelque sorte, le fondement de leur rapport au monde. Dans ce cas, la « conciliation » constituerait une préoccupation purement féminine, dont les femmes revendiquent d'ailleurs l'exclusivité (même si les hommes peuvent être mobilisés ponctuellement pour palier leurs absences). C'est ainsi que l'injonction à la « double journée » est transformée en « choix de vie », garant à la fois de la « féminité » des femmes et de la « virilité » des hommes en général et de leurs conjoints en particulier.

Une deuxième perspective reproduit en partie l'idée d'une assignation prioritaire des femmes au domestique, mais insiste sur les stratégies adoptées par certaines d'entre elles pour y échapper. Dans ce cas, on retrouve l'idée selon laquelle les femmes peuvent, dans certaines situations sociales, endosser les « rôles sociaux » habituellement réservés aux hommes, dont celui de « pourvoyeuse principale ». La figure de la « femme virile » est alors au cœur des discours. Celle-ci est en générale vilipendée (pour son absence de « féminité ») ou plainte (pour son exclusion des « joies » de la conjugalité et de la maternité), au point où les femmes qui se reconnaissent elles-mêmes dans cette figure se sentent obligées de fournir de multiples justifications de leur détachement relatif vis-à-vis des injonctions sociales à la « conciliation ».

En raison des pré-supposés naturalistes qui sous-tendent ces deux perspectives, il nous a semblé nécessaire d'élaborer un modèle idéal-typique susceptible de « dé-sexuer » l'analyse sociologique de la gestion de l'interface travail-famille au sein de ces groupes professionnels. Nous avons alors identifié un troisième discours – minoritaire au sein de notre population d'enquête – qui renvoie justement à la revendication d'une indifférenciation des sexes en matière de « conciliation ». Dans ce cas, les femmes refusent explicitement la légitimité de l'assignation des femmes au domestique, sans pour autant envisager « l'égalité des sexes » en termes d'alignement des femmes sur les anciens modèles masculins de réussite professionnelle. Sans pour autant échapper elles-mêmes aux effets des normes sexuées en vigueur dans leur milieu professionnel, elles situent les stratégies de résistance à la reproduction à l'identique et à l'infini de la « domination masculine » dans une lutte – sur le plan matériel et idéal (Godelier 1984) – contre le principe même de différenciation des sexes. C'est ainsi que l'on peut rapprocher leurs discours de la notion de « non-genre » (Delphy 2001) ou de « dépassement du genre » (Le Feuvre 1999).

Références bibliographiques

- Acker, Joan. (1992). "Gendering Organisational Theory." In *Gendering Organisational Analysis*. In Albert J. Mills & Peta Tancred (Eds). (pp. 248-60). London: Sage.
- Allen, Isobel. (1988). *Any Room at the Top? A Study of Doctors and Their Careers*. London: PSI.
- Angeloff, Tania. (2000). *Le travail à temps partiel : un marché de dupes?* Paris: Syros-La Découverte.
- Bourdieu, Pierre. (1990). "La domination masculine." *Actes de la recherche en sciences sociales* 84: 2-32.
- Bourdieu, Pierre. (1998). *La Domination masculine*. Paris: Seuil.
- Bourdieu, Pierre. (1995). "La violence symbolique." In *De l'égalité entre les sexes*. In Michel de Manassein (Ed.). (pp. 169-81). Paris: Centre national de documentation pédagogique.
- Bozon, Michel. (2001). "Les cadres sociaux de la sexualité." *Sociétés contemporaines* 41-42: 5-9.
- Cacouault, Marlaine. (2001). "La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige?" *Travail, genre et sociétés* 5: 93-116.
- Cacouault, Marlaine, Nathalie Lapeyre, Nicky Le Feuvre & Geneviève Picot. (2002). *La féminisation des professions libérales, Panorama statistique. L'exemple des femmes médecins et des avocates*. Paris: Rapport intermédiaire au Ministère de l'emploi et de la solidarité, Service des droits des femmes et de l'égalité, Etude n° 75.
- Caisse nationale des barreaux français (CNBF). (2001). *Rapport d'activité 2000*. Paris: Rapport présenté au Conseil d'administration.
- Cassell, Joan. (1996). "The Woman in the Surgeon's Body: Understanding Difference." *American Anthropologist* 98, no. 1: 41-53.
- Chabaud-Rychter, Danielle, Dominique Fougeyrollas-Schwebel & Françoise Sonthonnax. (1985). *Espace et temps du travail domestique. Réponses sociologiques*. Paris: Librairie des Méridiens.
- COFREMCA. (1990). *Résultats de l'enquête quantitative menée auprès du barreau de Paris*. Paris: Barreau de Paris.
- CREDOC. (1983). *Femmes médecins : démographie, activité et prescriptions en activité libérale*. Paris: CREDOC.
- Crompton, Rosemary (Ed.). (1999). *Restructuring Gender Relations and Employment: The Decline of the Male Breadwinner*. Oxford: Oxford University Press.
- Crompton, Rosemary, Nicky Le Feuvre & Gunn Birkelund. (1999). "The Restructuring of Gender Relations in the Medical Profession." In *Restructuring Gender Relations and Employment: The Decline of the Male Breadwinner*. In Rosemary Crompton (Ed.). (pp. 179-200). Oxford: Oxford University Press.
- Crompton, Rosemary & Kay Sanderson. (1986). "Credentials and Careers: Some Implications of the Increase in Professional Qualifications Amongst Women." *Sociology* 20, no. 1: 25-42.
- Dagenais, Huguette. (1996). *La vie quotidienne des professeurs d'université*. Québec: Rapport de la Chaire d'étude sur la condition des femmes, Université de Laval.
- Daune-Richard, Anne-Marie, Catherine Flament, Madeleine Lemaire & Catherine Marry. (1987). *Les filles dans les formations industrielles de technicien supérieur liées aux nouvelles technologies. La cas des BTS et DUT dans l'Académie d'Aix-Marseille*. Aix-en-Provence: Rapport au Ministère de l'Emploi, LEST-CNRS.

- Daune-Richard, Anne-Marie & Catherine Marry. (1990). "Autres histoires de transfuges? Le cas de jeunes filles inscrites dans des formations 'masculines' de BTS et de DUT industriels." *Formation-Emploi* 29: 35-50.
- Delphy, Christine. (1970). "L'ennemi principal." *Partisans, numéro spécial "Libération des femmes, années zéro"* 27: 157-72.
- Delphy, Christine. (2001). *L'ennemi principal : penser le genre. Nouvelles questions féministes*. Paris: Syllepse.
- Delphy, Christine. (1991). "Libération des femmes ou droits corporatistes des mères." *Nouvelles questions féministes* 16-17-18: 93-118.
- Delphy, Christine. (1991). "Penser le genre : quels problèmes?" In *Sexe et genre : de la hiérarchie entre les sexes*. In Marie-Claude Hurtig, Michèle Kail & Hélène Rouch (Eds). (pp. 89-101). Paris: Editions du CNRS.
- Finch, Janet. (1983). *Married to the Job: Wive's Incorporation in Men's Work*. London: Unwin Hyman.
- Gadéa, Charles. (2001). *La libéralité des professions libérales: Une question de genre?* Bologne: Communication au colloque international "Le libere professioni e il nuovo secola", le 6 avril.
- Godelier, Maurice. (1984). *L'idéal et le matériel*. Paris: Fayard.
- Gottely, Jacqueline & Annick Vilain. (1999). "Les perspectives démographiques dans les professions médicales." *Dossiers solidarité et santé, 'Les médecins: Démographie et revenus'* 1: 7-22.
- Haicault, Monique. (1993). "La doxa de sexe, une approche du symbolique dans les rapports sociaux de sexe." *Recherches féministes* 6, no. 2: 7-20.
- Hakim, Catherine. (2000). *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century. Preference Theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Junter-Loiseau, Annie. (1999). "La notion de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Révolution temporelle ou métaphore des discriminations?" *Cahiers du Genre* 24: 73-98.
- Karpik, Lucien. (1985). "Avocat : une nouvelle profession ?" *Revue française de sociologie* 26: 571-600.
- Karpik, Lucien. (1995). *Les Avocats. Entre l'Etat, le public et le marché XVIIIème-XXème siècles*. Paris: Gallimard.
- Kergoat, Danièle. (2000). "Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe." In *Dictionnaire critique du féminisme*. In Helena Hirata, Françoise Laborie, Hélène Le Doaré & Danièle Senotier (Eds). (pp. 35-44). Paris: Presses universitaires de France.
- Knibiehler, Yvonne & Catherine Fouquet. (1983). *La femme et les médecins. Analyse historique*. Paris: Hachette.
- Lapeyre, Nathalie. (2003). *La féminisation des professions libérales : analyse sociologique d'un processus. Le cas des femmes médecins, avocates et architectes*. Toulouse: Thèse pour le doctorat de sociologie, Université de Toulouse-Le Mirail.
- Laqueur, Thomas. (1992). *La fabrique du sexe : Essai sur le corps et le genre en Occident. Essais*. Paris: Gallimard.
- Le Feuvre, Nicky. (1999). "Gender, Occupational Feminisation and Reflexivity." In *Restructuring Gender Relations and Employment: The Decline of the Male Breadwinner*. In Rosemary Crompton (Ed.). (pp. 150-78). Oxford: Oxford University Press.
- Le Feuvre, Nicky. (2001). "La féminisation de la profession médicale en France et en Grande-Bretagne : voie de transformation ou de recomposition du 'genre'?" In *Femmes et hommes dans le champ de la santé : approches sociologiques*. In Pierre Aïach,

- Dominique Cebe, Geneviève Cresson & Claudine Philippe (Eds.). (pp. 197-228). Rennes: Editions de l'Ecole nationale de santé.
- Le Feuvre, Nicky. (2003). "Le 'genre' comme outil d'analyse sociologique." In *Le genre comme catégorie d'analyse : sociologie, histoire, littérature*. In Dominique Fougeyrollas-Schwebel, Christine Planté, Michèle Riot-Sarcey & Claude Zaidman (Eds.). (pp. 39-52). Paris: L'Harmattan.
- Le Feuvre, Nicky, Nathalie Lapeyre, Marlaine Cacouault & Geneviève Picot. (2003). *La féminisation des professions libérales : l'exemple des femmes médecins et avocats*. Toulouse: Rapport final au Service des Droits des femmes et de l'égalité, août.
- Le Feuvre, Nicky & Patricia Walters, A. (1993). "Egales en Droit? La féminisation des professions juridiques en France et en Grande-Bretagne." *Sociétés contemporaines* 16: 41-62.
- Marry, Catherine. (2001). "La féminisation de la profession d'ingénieur : une comparaison France-Allemagne." In *Cadres, la grande rupture*. In Paul Bouffartigue (Ed.). (pp. 281-96). Paris: La Découverte.
- Maruani, Margaret. (2000). *Travail et emploi des femmes. Repères n° 287*. Paris: La Découverte.
- Mathieu, Nicole-Claude. (1991). *L'anatomie politique. Catégorisations et idéologies du sexe. Recherches*. Paris: Editions Côté-femmes.
- Mathieu, Nicole-Claude. (2000). "Sexe et genre." In *Dictionnaire critique du féminisme*. In Helena Hirata, Françoise Laborie, Hélène Le Doaré & Danièle Sénotier (Eds.). (pp. 191-200). Paris: Presses universitaires de France.
- Ministère de l'emploi et de la solidarité. (1998). *Données sur la situation sanitaire et sociale en France*. Paris: La documentation française.
- Niel, Xavier. (2002). "La démographie médicale à l'horizon 2020 : Une réactualisation des projections à partir de 2002." *Etudes & Résultats* 161: 1-8.
- Paicheler, Geneviève. (2001). "Carrières et pratiques des femmes médecins en France (1930-1980): Portes ouvertes ou fermées?" In *Femmes et hommes dans le champ de la santé*. In Pierre Aiach, Dominique Cebe, Geneviève Cresson & Claudine Philippe (Eds.). (pp. 179-196). Rennes: ENSP.
- Planiol, Thérèse (2000). *Herbes folles hier, femmes médecins aujourd'hui*. Paris: Cheminements.
- Saladin d'Anglure, Bernard. (1992). "Le 'troisième' sexe." *La Recherche* 23, no. 245: 836-44.
- Sicart, Daniel (2000). "Les médecins au 1er janvier 2000." *DREES, Ministère de l'emploi et de la solidarité*, no. 14.
- Simon, Marc & Xavier Niel. (1999). "Les effectifs et la durée de travail des médecins au 1er janvier 1999." *Etudes & Résultats* 44: 1-8.
- Sur, Bernard (1998). *Histoire des avocats en France, Des origines à nos jours*. Paris: Dalloz.
- Ulmann, Philippe, Olivier Ferrier & François Saint-Cast. (2001). *L'état de féminisation des professions libérales*. Paris: Rapport à la Délégation interministérielle aux professions libérales.
- Vaucheux, Antoine, Laurent Willemez & Florence Gallemand. (2002). *Contribution à la connaissance statistique de la profession d'avocat*. Paris: Enquête pour le Conseil national des barreaux.
- Walby, Sylvia. (1986). *Patriarchy at Work*. Cambridge: Polity Press.
- Walby, Sylvia. (1990). *Theorising Patriarchy*. Cambridge: Polity.
- Walby, Sylvia. (1989). "Theorising Patriarchy." *Sociology* 23: 213-34.