

L'activité-communication au prisme du genre

Un monde féminin ?

Étude sociologique à la Ville de Paris

Éloïse BROCH
Mémoire de Master 2

Communication, Culture & Institutions

Année 2014-2015
Sous la direction de : Max SANIER

Jury : Aurélie OLIVESI
Maîtresse de conférences à l'Université Claude Bernard - Lyon 1

Soutenu le 4 décembre 2015

Je soussigné(e):.....

Auteur et signataire du mémoire de : séminaire master autre

Séminaire, option, type : Communication, Culture, Institutions

Année : 2014/2015

Titre du mémoire : L'activité-communication au prisme du genre.

Sous la direction de : Max Sanier

Date de soutenance :

.....

certifie la conformité de la version électronique avec l'exemplaire officiel remis au jury, après soutenance et correction.

certifie que mon mémoire ne comporte pas de documents non libres de droit (photos, dessins, entretiens...),

j'autorise l'I.E.P. de Lyon à diffuser le mémoire mentionné ci-dessus sur internet par les moyens les plus appropriés :

avec les annexes sans les annexes

éventuellement seulement après un délai de : 1 an 3 ans 5 ans

éventuellement avec un contrat Creative Commons* spécifique :

*Paternité – Pas de modification**

*Paternité – Pas d'utilisation Commerciale - Pas de modification**

je n'autorise pas la diffusion du mémoire mentionné ci-dessus sur internet

Cette restriction de diffusion de mes travaux ne s'étend pas à leur signalement dans les catalogues accessibles sur place ou par les réseaux, ni à leur consultation sur place, ni à leur diffusion par Prêt entre Bibliothèques (PEB) ou sur le réseau intranet de l'IEP.

Je pourrai à tout moment retirer l'autorisation de diffusion que j'ai donnée, par courriel à l'adresse suivante

travaux@sciencespo-lyon.fr

Je renonce à toute rémunération pour les diffusions et reproductions effectuées dans les conditions précisées ci-dessus.

En cas de diffusion du mémoire mentionné ci-dessus selon les conditions pré-citées, l'IEP s'engage à respecter le droit moral de l'auteur sur le mémoire.

À Lyon, le

*

Déclaration anti-plagiat

1. Je déclare que ce travail ne peut être suspecté de plagiat. Il constitue l'aboutissement d'un travail personnel.
2. A ce titre, les citations sont identifiables (utilisation des guillemets lorsque la pensée d'un auteur autre que moi est reprise de manière littérale).
3. L'ensemble des sources (écrits, images) qui ont alimenté ma réflexion sont clairement référencées selon les règles bibliographiques préconisées.

NOM : BROCH
PRÉNOM : Éloïse
DATE : 19 novembre 2015

L'activité-communication au prisme du genre

Un monde féminin ?

Étude sociologique à la Ville de Paris

Sommaire

Épigraphe.....	8
Remerciements.....	10
Partie 1 - Rapport de stage en communication à la Mairie de Paris : polyvalence et mise en réseau.....	12
Partie 2 - Analyser la communication au prisme du genre, une problématique féministe en sociologie du travail.....	34
Bibliographie.....	103
Annexes.....	109
Résumé.....	113
Table des matières.....	115

À la vie parisienne, culturelle et festive, et à V, qui s'y trouve.

Une de mes amies américaines a remplacé un homme à un poste de cadre. Son prédécesseur était considéré comme un « battant plutôt dur » ; il ne mâchait pas ses mots, il était exigeant et particulièrement rigoureux en matière de feuilles de présence. Elle s'est lancée dans son nouveau travail en s'imaginant être tout aussi dure quoique peut-être plus gentille que lui – contrairement à elle, il n'avait pas toujours conscience que les gens avaient des familles. Au bout d'à peine quelques semaines, elle a réprimandé un employé qui avait trafiqué sa feuille de présence, exactement comme l'aurait fait son prédécesseur. L'employé s'est alors plaint de son attitude à la direction : c'était difficile de travailler avec mon amie, elle était agressive. D'autres employés abondèrent dans son sens. L'un spécifia qu'ils s'attendaient à ce qu'elle introduise une « touche féminine » dans son travail, mais que ça n'avait pas été le cas.

Chimamanda Ngozi Adichie, *Nous sommes tous des féministes*, 2015.

Remerciements

Pour clore le chapitre de mon agréable et dense parcours à Sciences Po Lyon, ce mémoire est parfait. J'ai une pensée tendre pour mes ami-e-s du Master *Communication, Culture & Institutions* - Romain d'abord -, pour leur bonne humeur et leur créativité dans le travail. J'ai une pensée tout aussi tendre pour les rencontres nombreuses faites à l'Institut pendant trois ans, surtout pour ces filles, féministes et confiantes : Julia, Kathi, Julie, Laurène, Caroline et Caroline, Lise, Amélie, Annabelle, Aurélie, Charlotte, Clélia. Cette dernière est la plus consciencieuse relectrice qui soit.

Je tiens à remercier chaleureusement le professeur qui a suivi mes deux mémoires de Master, Max Sanier, et qui m'a guidée vers la sociologie de la culture, pour nos rendez-vous lyonnais toujours enrichissants, pour sa disponibilité, sa gentillesse, et son humour en toute circonstance ; et pour son action envers plus de mixité en son séminaire.

Merci à Aurélie Olivesi, pour être membre de mon jury de soutenance. C'est un honneur, quand je sais les contenus de ses travaux de recherche, et notamment son analyse des discours médiatiques liés à l'affaire DSK et la présence d'une femme, Ségolène Royal, au second tour de l'élection présidentielle de 2007.

Je remercie vivement le service Développement et Valorisation à la Direction des Affaires Culturelles de la Ville de Paris : Sophie Payet, en premier lieu, ma maîtresse de stage, souriante et pédagogue, et Cécile Becker, Sophie Boudon-Vanhille, Carmen Pellachal, Régine Moutarde, Pierre Bédoucha enfin, pour leur accueil et leur bienveillance.

En ce qui concerne ce mémoire, je remercie les enquêté-e-s pour leur accueil agréable et leur inclination à la parole simple et naturelle : Laurence Beldowski, Sophie Payet, Thomas Lefèvre, Françoise Bain, Vincent Vogt, Isabelle Knafou. Particulièrement, je dois beaucoup à cette dernière, qui, grâce aux tableaux de l'audit des services de communication à la Ville de Paris, a rendu toute la légitimité statistique à une pensée en premier lieu fortement théorique.

Merci à l'équipe du Centre Hubertine Auclert, de m'avoir intégrée en tant que volontaire en septembre 2015. Leur détermination politique et féministe me ravit et fait grandir ma propre détermination.

Merci Antoine, d'être un si parfait communicant, et pour les livres du Comité invisible.

Mes pensées vont enfin aux autres personnes qui me sont chères, de Brest, à Marseille, Grenoble, Bordeaux, et jusqu'à Londres et Montréal... et qui m'entendent ou m'ont souvent entendu, parler de féminisme. Ainsi, j'espère ne jamais vous lasser sur ce sujet passionnant.

PARTIE 1 –

Rapport de stage en communication à la Mairie de Paris : polyvalence et mise en réseau

Introduction : de la recherche d'un stage de fin d'études dans les secteurs de la culture et de la communication

La recherche d'un stage en « culture et communication » est un processus codé qui démarre sur internet, et qui démarre en notre cas au premier semestre de la rentrée 2014, au mois d'octobre, pour un stage débutant en janvier 2015 : bien sûr, les réseaux sociaux et le site Profil Culture sont des niches dans lesquelles se concentrent les étudiants pour ces secteurs, et la concurrence se révèle plutôt rude. Après deux expériences de stage dans deux structures d'événementiel culturel – le festival de poésie *Voix Vives* de Sète, et le FID, festival de cinéma de Marseille, où j'ai accompli respectivement les missions d'assistante en communication, et d'assistante aux accréditations –, je souhaite renouveler une expérience de travail en équipe, sans destination précise toutefois concernant l'entreprise ou l'institution de stage. C'est une douzaine de Curriculum Vitae et de lettres de motivation que j'envoie vers de multiples destinataires, dans la mesure où je n'exclue pas la possibilité d'un stage à l'étranger, à l'Institut français de Londres, au Lobby européen des femmes à Bruxelles (*European Women's Lobby*), ou bien encore au festival de cinéma *CPH : PIX* à Copenhague. Pour le reste, je me concentre sur quelques festivals français : le Festival de Marseille_danse et arts multiples, le Festival du film de Cabourg, les Rencontres chorégraphiques internationales de Seine-Saint-Denis, les Étés de la danse à Paris, le Festival *Côté Court* de Pantin, et quelques associations ou institutions, comme La Ferme du Buisson - Scène Nationale de Marne-la-Vallée ou la Villa Noailles, à Hyères.

Initialement, et de manière assez radicale, je penche du côté d'un stage qui allierait ma passion (l'une de mes passions) et mon engagement politico-social quotidien, soit le cinéma et le féminisme. Je recherche ainsi les possibilités d'une inclusion de ces deux domaines, et de façon active. Pour cela, j'insiste beaucoup (au moyen d'une candidature spontanée et de quelques relances téléphoniques) auprès du Centre audiovisuel Simone de Beauvoir, à Paris, dont la mission est le recensement, la conservation et la diffusion des documents audiovisuels sur les droits, les luttes, l'art et la création des femmes : j'aurais rêvé de travailler en cet endroit. Mais, mon espoir retombe vite, dans la mesure où cette candidature spontanée n'aboutit que sur un échange cordial, voire sympathique, mais infructueux. Toutes les structures ne recrutent pas de stagiaire.

J'insiste alors, une nouvelle fois de manière spontanée, auprès d'un contact au Festival International de Films de Femmes à Créteil. Mes efforts (soit deux ou trois messages de relance) aboutissent sur l'obtention d'un entretien. Je parviens aussi à obtenir un entretien auprès de la présidente de l'association FCVT-Paris – Femmes du Cinéma, de la Télévision

et des nouveaux médias (aujourd'hui WIFT France, la branche française officielle de *Women in Film*, l'une des premières organisations mondiales pour les femmes travaillant dans le cinéma, la télévision et les nouveaux médias) ; c'est en inscrivant les mots « femme » et « cinéma » dans un moteur de recherche que je découvre cette association, et sa présidente, une jeune femme remarquable, qui me répond avec le plus grand enthousiasme dans la mesure où elle recherche quelqu'un de fixe et disponible pour le développement de la jeune association (pour ce qui est de la branche parisienne). On devrait toujours recevoir des réponses aussi positives et sympathiques. Deux entretiens parisiens sont alors prévus. En parallèle, j'obtiens une réponse positive pour une rencontre à Bagnolet, aux Rencontres chorégraphiques internationales de Seine-Saint-Denis. Trois entretiens. Une réponse positive du Festival de Marseille_danse et arts multiples : quatre entretiens. Enfin, je postule pour une brève annonce postée sur un réseau social, à la Direction des Affaires Culturelles de la Mairie de Paris, et j'obtiens rapidement un nouvel entretien, après un bref interrogatoire téléphonique.

Je prévois donc un long weekend à Paris, et, je dois le dire, tous les entretiens se déroulent d'une belle manière. D'une manière si intéressante, que je parviens à les apprécier véritablement. Ce sont à chaque fois, des *rencontres*. Je ne prépare pas de long discours, simplement une courte présentation de mon parcours à Sciences Po Lyon, de mon profil littéraire, de mon intérêt grandissant pour la sociologie de la culture et du genre. Je propose mon mémoire de quatrième année, sur le devenir-femme dans le cinéma d'Éric Rohmer, j'évoque la soirée ciné-électro récemment organisée au cinéma les Alizées de Bron dans le cadre d'un cours du Master, et mes précédents stages en festivals. Les recruteurs présentent les missions de stage : ce sont essentiellement des travaux en communication dans le secteur culturel que l'on me propose, très en cohérence avec ma formation du Master *Communication, Culture et Institutions*, à Sciences Po Lyon.

Deux entretiens m'enthousiasment particulièrement. Il est vrai que, la réussite d'un entretien est aussi très contextuelle : le lieu et l'humeur comptent pour beaucoup. Je suis bien reçue à la Direction des Affaires Culturelles de la Mairie de Paris (par Sophie Payet et Cécile Becker), où je ressens de la sympathie et du professionnalisme, du sérieux dans les missions. Le bureau est agréable, idéalement placé dans le Marais parisien. Par ailleurs, la relation avec la présidente de l'association FCTV – Paris, que je retrouve en terrasse à Châtelet, de manière assez informelle et plaisante, se noue sur nos accords en matière de position féministe, et sur notre jeunesse également. Elle me présente une feuille de route du stagiaire pour des missions d'association variées en communication, événementiel et rédactionnel.

Tout se joue très rapidement après cela ; les réponses positives des Rencontres chorégraphiques internationales de Seine-Saint-Denis et de la Mairie de Paris ne se font pas attendre, comme celle de l'association FCTV – Paris. En réalité, le choix est compliqué. Je n'ai pas encore de réponse du Festival International de Film de Femmes de Créteil, et bien que positive, elle me parviendra trop tard. Après avoir demandé conseil, pesé les avantages et les inconvénients, je me décide à engager un stage en communication à la Direction des Affaires Culturelles de la Mairie de Paris. Il représente à mes yeux, d'une part, la diversification de mon Curriculum Vitae, composé jusqu'alors de stages en festivals, et la promesse d'une découverte de la vie culturelle parisienne ; et puis, peut-être, le prestige de l'institution joue un peu. Mais si je m'éloigne de mes volontés initiales, ce n'est jamais pour les rejeter. Il s'agit, durant cinq mois, de découvrir *autre chose*, la communication dans la fonction publique, les rouages d'une institution comme la Mairie de Paris, les avantages et les inconvénients que connaissent les agents de la ville, les éventuelles difficultés budgétaires, l'aspect politique du travail : quelques caractéristiques inconnues encore dans mon expérience. Le stage est ainsi programmé : du 12 janvier au 10 juin 2015, au 31 rue des Francs-Bourgeois, dans le 4^{ème} arrondissement de Paris, pour un cahier des charges ainsi défini : suivi de projet graphique, relecture typographique et syntaxique des documents produits par le service, suivi des validations, suivi de conception avec les graphistes externes et de fabrication avec les imprimeurs, élaboration et suivi des plans de diffusion, rédaction d'articles et mise en ligne sur le web. Ma maître de stage est Sophie Payet, chargée de communication, et ma responsable, Sophie Boudon-Vanhille.

Par ailleurs, je n'abandonne pas l'association FCVT – Paris et décide d'y être bénévole, gardant ainsi le contact avec la présidente de l'association. J'écris régulièrement des critiques de films réalisés par des femmes pour que gagnent en visibilité ces créations encore rares dans l'industrie du film.

La Direction des Affaires Culturelles : une présentation

La Direction des Affaires Culturelles de la Ville de Paris constitue l'une des 21 directions qui composent pour partie la municipalité de Paris. Outre ces directions, l'on trouve en tête la Maire de Paris, Anne Hidalgo, et ses 21 adjoints – pour notre secteur, l'adjoint en question est Bruno Julliard, Premier adjoint chargé de la culture, du patrimoine, des métiers d'art, des entreprises culturelles, de la nuit et des relations avec les Mairies d'arrondissement. La municipalité parisienne est ensuite composée d'un Conseil de Paris, où évoluent 163 conseillers, et d'un Secrétariat général (le SG). Les directions sont réparties par grands secteurs de la vie parisienne : de la petite enfance, à la propreté et l'eau, des affaires culturelles, au logement et à l'habitat, etc.

Centre d'Action Sociale de la Ville de Paris (CASVP)

Directrice : Florence Pouyol

Direction de la Démocratie, des Citoyens et des Territoires (DDCT)

Directeur : François Guichard

Direction de l'Information et de la Communication (DICOM)

Directeur : Jean-Marie Vernat

Direction de la Propreté et de l'eau (DPE)

Directeur : Patrick Geoffroy

Direction des affaires culturelles (DAC)

Directeur : Noël Corbin

Direction du Développement Economique, de l'Emploi et de l'Enseignement Supérieur (DDEES)

Directrice : Carine Saloff-Coste

Direction de l'Immobilier, de la Logistique et des Transports (DILT)

Directrice : Ghislaine Geffroy

Direction de la Prévention et de la Protection (DPP)

Directeur : Matthieu Clouzeau

Direction des Affaires Juridiques (DAJ)

Directeur : Damien Botteghi

Direction des Espaces Verts et de l'Environnement (DEVE)

Directrice : Carine Bernede

Direction de la Jeunesse et des Sports (DJS)

Directeur : Antoine Chines

Direction des Ressources Humaines (DRH)

Directeur : Xavier Lacoste

Direction des Affaires Scolaires (DASCO)

Directrice : Virginie Darpheuille

Direction des Finances et des Achats (DFA)

Directeur : Jean-Baptiste Nicolas

Direction du Logement et de l'Habitat (DLH)

Directrice : Anne de Bayser

Direction des Systèmes et Technologies de l'Information (DSTI)

Directrice : Nejia Lanouar

Direction de l'Action Sociale Enfance et Santé (DASES)

Directeur : Jean-Paul Raymond

Direction des Familles et de la Petite Enfance (DFPE)

Directeur : Olivier Fraisseix

Direction du Patrimoine et de l'Architecture (DPA)

Directrice : Marie-Hélène Borie

Direction de l'Urbanisme (DU)

Directeur : Claude Pralraud

Direction de la Voirie et des Déplacements (DVD)

Directeur : Didier Bailly

1. Les directions de la Ville de Paris

La Direction des Affaires Culturelles (DAC), où évoluent 2700 agents, conduit la politique culturelle définie par la Maire et les élus de Paris. Cette politique culturelle a pour projet essentiel de favoriser l'accès à la culture pour tous : accessibilité, dynamisme de la création, et diversité, sont donc les concepts mobilisés à cet égard¹. L'offre culturelle est large, et est représentée par le nombre important, et encore croissant, d'établissements municipaux : bibliothèques et conservatoires, ateliers Beaux-Arts, musées de la Ville, édifices religieux, salles de spectacle. La Direction des Affaires Culturelles est un enchevêtrement relativement complexe de services et de missions, qui agissent en réseaux pour faire fonctionner les très nombreux établissements culturels de la ville². Ces établissements culturels témoignent du foisonnement de l'action culturelle comme de la créativité dans la capitale.

- Les bibliothèques municipales constituent un réseau dense de 63 bibliothèques dont six bibliothèques dites spécialisées : cinéma, féminisme, etc.

¹ Voir Annexe n°1, « Note à l'attention de Bruno JULLIARD, Premier adjoint chargé de la culture, du patrimoine, des métiers d'art, des entreprises culturelles, de la nuit et des relations avec les Mairies d'arrondissement » écrite par Anne Hidalgo, Maire de Paris.

² À cet égard, voir Annexe n°2, Organigramme de la Direction des Affaires Culturelles, mai 2015.

- Les conservatoires municipaux constituent un réseau de 16 conservatoires répartis dans chaque arrondissement de Paris.
- Les Ateliers beaux-arts de la Ville de Paris (ABA) sont 85 ateliers répartis sur 16 sites. Ils proposent aux adultes amateurs de tous niveaux trois types d'enseignements – plus ou moins intensifs – en dessin, peinture, gravure, lithographie, sculpture, modelage, taille directe, morphologie, photographie, atelier 3D, moulage, art textile, cinéma d'animation et bande dessinée, bases d'architecture, perspective, histoire de l'art, morphogenèse et chant choral.
- Divers établissements culturels aux disciplines variées sont aussi concernés : le Théâtre de la Ville et du Châtelet, la Maison des Métallos, un lieu de théâtre, de projection, d'exposition, le Centquatre, vaste lieu d'exposition, de spectacle et de sport, les Trois Baudets, espace de concerts, la Philharmonie, l'Institut des cultures d'Islam, Le Louxor – palais du cinéma, la Gaîté Lyrique, le Carreau du Temple.
- La Maison des Pratiques Artistiques Amateurs, lieux de spectacles et d'ateliers amateurs en danse et théâtre notamment.
- La Parisienne de Photographie, qui numérise un patrimoine d'images pour le rendre accessible au grand public et l'Atelier de Restauration et de Conservation des Photographies (ARCP).
- Les Archives départementales et communales de Paris.
- La Nuit blanche, rendez-vous annuel phare pour l'art contemporain, l'espace public, et la diversification des publics ; le FMAC, le Fonds Municipal d'Art Contemporain, collection enrichie chaque année et destinée à être exposée dans des lieux de vie parisiens divers.
- *Last but not least*, les affaires culturelles comportent également les volets du cinéma, du patrimoine culturel, de l'histoire de Paris et des commémorations, de l'archéologie à Paris.

De fait, il s'agit d'un réseau trop dense d'acteurs et de lieux pour en délivrer ici une liste exhaustive. Mais il est important de comprendre que la municipalité de Paris paraît bien engagée dans le processus de la démocratisation, et de la démocratie culturelle ; l'implantation de nouveaux et d'importants bâtiments dans des zones considérées comme éloignées des centres en témoigne. C'est le cas de la Philharmonie, ouverte en 2015, à la Porte de Pantin dans le 19^{ème} arrondissement. C'est le cas aussi du Centquatre, dans le 19^{ème} arrondissement également, où le principe de gratuité est fondamental. En corrélation, l'importance de l'éducation artistique est constamment questionnée et remise à jour, par un dispositif d'enseignements et d'événements variés pour les plus jeunes. Cette pensée et ces actions doivent contribuer au rayonnement national et international de la ville comme

capitale hautement culturelle, dans laquelle la création artistique peut se déployer en tant qu'elle est soutenue aussi par la municipalité. L'ouverture des équipements au numérique et aux réseaux, notamment les bibliothèques, sont la preuve d'un volontarisme politique d'ouverture au monde et à la nouveauté des moyens de diffusion de la culture. Bien entendu, la Direction des Affaires Culturelles est aussi un organisme de subventions : ainsi, en 2014, environ 95 millions d'euros de subventions à la culture sont diffusés dans toutes les disciplines de la création. De même, les grandes institutions culturelles sont régulièrement soutenues, comme le Théâtre du Châtelet, le Théâtre de la Ville, le Forum des Images, etc., ainsi que 80 festivals et événements artistiques.

Le service Développement et Valorisation à la Direction des Affaires Culturelles

Le service Développement et Valorisation, anciennement nommé service Communication, est directement lié au directeur de la Direction des Affaires culturelles, Noël Corbin, le principal émetteur de la validation finale dans la conduite des projets graphiques. Ce service doit assurer la mise en valeur et la visibilité, à travers la communication papier (*print*) et la communication internet (*web*), des établissements et des événements culturels de la Ville. La refonte du service, en 2014, a délimité des grands secteurs partagés entre les membres de l'équipe : le patrimoine, les Ateliers beaux-arts (ABA), les bibliothèques, les conservatoires, les divers autres établissements culturels. Chaque chargé-e de communication est ainsi tenu-e d'entretenir les relations régulières de communication et d'information avec les collaborateurs-trices dans chaque secteur.

Responsable du service Développement et Valorisation

Sophie Boudon-Vanhille

Assistante

Régine Moutarde

Chargée de mission

(Art contemporain, cinéma, international, équipements culturels, partenaires et musées, théâtre, événementiel)

Carmen Pellachal

Chargées de communication

(Art dans la ville, enseignement artistique, éducation artistique, patrimoine, Archives)

Sophie Payet

(Arts de la rue, cirque, danse, festivals, lecture, marionnettes, photographie, pratiques amateurs, résidences d'artistes)

Cécile Becker

[puis en page suivante]

Webmaster

Cécile Cuisset

Chargé de communication interne

Jean-Dominique Jouanneau

Revue de presse et diffusion

Pierre Bédoucha

2. Composition du service Développement et Valorisation

Le travail de l'équipe est rythmé par la vie culturelle parisienne : les moments des ouvertures d'équipement, de journées portes ouvertes, d'inscriptions, sont notamment importants car la communication y prend une part déterminante. Elle est alors considérée comme véritable service public, destinée à faciliter les démarches des publics, à les informer de la nouveauté et du changement, à diffuser les messages de la façon la plus efficace, la plus honnête et la plus esthétique possible. Les tâches sont variées : du suivi de projet graphique, à la publication sur *Paris.fr* (notamment des actualités culturelles, comme une exposition, un salon) et *Que faire à Paris ?* (l'agenda culturel), du suivi de l'affichage en partenariat avec la Direction de l'Information et de la Communication, au suivi d'opérations culturelles (du mécénat à l'église Saint-Sulpice, à Paris-plages), de la participation aux réunions de service et entre les directions, au rassemblement de l'agenda culturel pour le magazine *À Paris*. Aussi, les relations externes sont nombreuses et permanentes. Faire de la communication, c'est déjà, c'est aussi communiquer. Ainsi, on définira la communication comme *activité de mise en relation* en premier lieu.

Dossiers et missions de stagiaire

Mon action de stagiaire, entre janvier et juin, s'est notamment concentrée autour des grands événements des affaires culturelles de Paris, conduits en 2015.

. Pour les bibliothèques, la période est faste, avec d'une part, l'ouverture, en mai 2015, de la **médiathèque Françoise Sagan**, et d'autre part la **campagne globale du réseau des bibliothèques**.



© Mairie de Paris/Florence Morrisson

Aux côtés de Cécile Becker, je procède au suivi de projets graphiques. Pour la constitution d'un univers graphique (affiche, flyer, signalétique), nous faisons appel aux compétences d'un jeune graphiste, Thomas Lelièvre, en qui nous avons confiance, depuis qu'il a réalisé une insertion presse pour le Fonds Municipal d'Art Contemporain (FMAC), dans le catalogue de l'événement d'art contemporain *Choices*. Le processus de communication se déroule ici en réseau : sont impliquées, non seulement la Direction des Affaires Culturelles (le Bureau des bibliothèques, le service Développement et Valorisation), mais également la Mairie du 10^{ème} arrondissement (où est implantée la nouvelle médiathèque) et la Maire à travers son adjoint Bruno Julliard (représenté en réunion par son conseiller, Hector Raffaud). J'assiste donc à une réunion de *mise en commun* des informations concernant l'ouverture de l'établissement, et à une visite en avant-première des lieux, en compagnie de la directrice de la médiathèque, du graphiste Julien Lelièvre, et de Cécile Becker. C'est un endroit aux beaux volumes, d'une grande luminosité, et très ouvert sur les toits de Paris. Le graphiste a pour consignes de créer un projet graphique moderne, simple, et clair à la fois. Le processus de validation du projet graphique est ici allongé par les séries de demande de corrections (du cabinet, de la Mairie du 10^{ème} arrondissement), que nous sommes tenues de faire parvenir au graphiste. Le calendrier prévisionnel doit être respecté au mieux, malgré les nombreux allers retours, pour que la communication *print* soit disponible et rendue visible avant l'ouverture. Mais aucun véritable problème ne se pose durant le processus,

notamment grâce à la patience et au professionnalisme du graphiste. Son projet, dans la simplicité de lignes contemporaines et de couleurs douces et visibles, fait l'unanimité³.

Projet → Établissement du rétroplanning → Sélection de graphistes → Demande de devis aux graphistes → Choix du graphiste et brief sur le projet → Réception de la V1 → Demande de corrections → Réception de la V2 → De même, jusqu'à la validation par les instances impliquées → Réception du BAT (bon à tirer) → Envoi du BAT à l'imprimeur choisi après consultation, et de la liste de diffusion → Réception des impressions aux adresses indiquées sur la liste → Répartition dans les lieux → Visibilité pour les publics

3. Le processus de production graphique⁴

La campagne d'affichage du réseau des bibliothèques de la Ville de Paris, quant à elle, est conduite par la Direction des Affaires Culturelles et la Direction de l'Information et de la Communication conjointement. Il s'agit de rendre visible le réseau, tout en mettant en valeur les diverses possibilités d'activités dans les bibliothèques : tous les publics sont alors visés. Les bibliothèques sont en effet non seulement des lieux de lecture, de travail, de calme, où il est possible d'emprunter des livres, mais également des espaces ouverts aux nouvelles technologies (elles se sont dotées de tablettes et de liseuses numériques en 2014), des lieux de rencontres et d'événements, des espaces de jeux. C'est l'agence Klar qui est choisie par la Direction de l'Information et de la Communication pour travailler le graphisme, et, en ce qui concerne les couleurs de la campagne, un corail fluo, assorti de bleu et de blanc. Le slogan « Culture sur place ou à emporter » est représenté par le mug à café, considéré comme un objet familier et du quotidien. La diversité des activités des bibliothèques est déclinée par les pictogrammes. L'affiche⁵ est plutôt vivante, mais elle ne fait pas l'unanimité, notamment auprès des bibliothécaires – ils-elles pensent que la présence du mug porte à confusion, sachant que selon le règlement des bibliothèques, il est interdit d'y manger et de boire. Cependant, l'affiche sera déclinée sous forme de marquage, de carte postale, et surtout, de dépliant. Ce dernier est en effet l'outil de communication le plus diffusé par les bibliothèques, car il rend compte des multiples

³ Voir Annexe n°3, Affiche conçue par Julien Lelièvre pour l'ouverture de la médiathèque Françoise Sagan.

⁴ Par ailleurs, j'ai la chance de pouvoir prendre une journée de congé pour me rendre à Strasbourg, à l'atelier de sérigraphie *Lézard graphique*, afin d'assister à l'impression d'une affiche destinée à un événement de la vie culturelle parisienne. C'est l'occasion, grâce à un ami graphiste, de me rendre jusqu'au bout de la chaîne de production graphique. Il s'agit, en dernier lieu, de s'amuser à repérer ces affiches sur les panneaux Decaux dans tous les arrondissements de Paris.

⁵ Voir Annexe n°4, Affiche conçue par l'agence Klar pour la mise en valeur du réseau des bibliothèques de Paris.

informations pratiques aux Parisiennes et Parisiens désireux de s'inscrire ou simplement de se rendre en bibliothèque.

Mon travail sur cette campagne constitue essentiellement en des travaux de récolte d'informations, de relecture et de correction. Dans la mesure où nous travaillons avec la Direction de l'Information et de la Communication, la direction référente sur ce sujet, nos marges de manœuvre sont moindres. J'assiste avec Cécile Becker à la réunion de présentation de la campagne aux bibliothécaires, qui, outre la critique négative citée ci-dessus, sont globalement satisfaits des couleurs de l'affiche. L'affichage est prévu pour être reconduit en septembre 2015, lors de la rentrée des classes.

. Les conservatoires municipaux connaissent en cette année 2015 une sorte de petite révolution que la communication (une communication presque politique ici) doit diffuser en douceur auprès des parents d'élèves : le **processus des inscriptions** va désormais se faire par tirage au sort, selon une volonté politique émanant du cabinet de Bruno Julliard. Cette décision est prise dans le souci de l'égalité et de la mixité sociale dans les conservatoires. De plus, les inscriptions vont être faites en ligne, à partir d'une plateforme web. Cela peut paraître anodin, mais ce changement demande beaucoup de travail aux différents services impliqués, pour rendre le message compréhensible aux parents d'élèves. Il s'agit de transformer les pratiques ici : lors des périodes d'inscriptions pour les débutants, les parents ont pour habitude d'attendre, longtemps, devant les conservatoires, selon l'expression « premier arrivé, premier servi » : outre le désordre administratif engendré, il est évident que toutes les familles ne peuvent se permettre cet emploi de leur temps. Cette façon de procéder génère de l'inégalité. En revanche, grâce aux nouvelles inscriptions en ligne, chacun est libre de remplir un formulaire lors de la première quinzaine de juin, avant de connaître le résultat du tirage au sort. La volonté de mixité, de diversité, se traduit dans la communication : elle doit être tout à la fois grand public, claire et efficace, pour une compréhension immédiate du processus.

Le service Développement et Valorisation, notamment Sophie Payet et moi-même (toujours sous le regard de notre responsable de service), travaille avec les deux jeunes graphistes qui composent l'Atelier AAAAA, choisis pour leurs formes modernes, leur usage de la typographie et des couleurs. Il leur est demandé de produire un design graphique coloré, attractif, concis et précis à la fois. Ici encore, mon travail de stagiaire consiste au suivi du projet graphique : la proposition des contenus-textes, le brief avec les graphistes, les relectures et vérifications, la liste de diffusion de la communication print. La production d'une carte postale recto-verso, qui rend compte du procédé, étape par étape, des inscriptions, est un peu plus subtile, car les contenus-textes sont régulièrement modifiés par les instances participantes, notamment le cabinet. Mais globalement, ici

encore, le projet graphique⁶ est bien accueilli, et le travail est patiemment accompli par les graphistes.

J'assiste à la réunion de présentation de la plateforme en ligne des inscriptions, mise en place par la DSTI, Direction des Systèmes et des Technologies de l'Information, avec les chargés de communication des conservatoires. Ces derniers sont très satisfaits de la communication, surtout de la carte postale, dont le texte se révèle efficace et compréhensible à leurs yeux : satisfaction pour notre service. Cette affiche et cette carte postale sont bien entendu soutenues par une communication web intense sur le site *Paris.fr*.

. Chaque année, les **Ateliers beaux-arts** organisent deux sessions de portes ouvertes : les portes ouvertes des classes prépas, et les portes ouvertes des ateliers des adultes amateurs. À cette occasion, des cartes postales sont imprimées, qui mettent en valeur le travail d'un artiste ou d'une artiste, sélectionné-e par le responsable pédagogique des Ateliers beaux-arts et validé par Sophie Boudon-Vanhille et Noël Corbin, directeur de la Direction des Affaires Culturelles. Cette année, l'artiste sélectionnée est une jeune photographe danoise, qui agit sous le pseudonyme d'Hipermania⁷. Plusieurs missions me sont confiées pour la réalisation de ces cartes. D'abord, après avoir choisi en équipe les photographies des deux cartes⁸ (des jambes qui courent dans l'eau, une personne déguisé en roi lion dans le métro, les deux photos soulignant l'idée de déplacement avec poésie ou humour), je dois récupérer les photos haute définition auprès de l'artiste. C'est l'occasion pour moi de pratiquer un peu d'anglais durant mon stage. Cela n'est pas une mince affaire de réussir à créer le contact avec Hipermania, qui est une grande voyageuse, très souvent en déplacement. Quand nous y parvenons, et qu'elle m'envoie les fichiers HD, ils ne sont parfois pas très lourds, et la qualité de la première carte postale reste mitigée, malgré l'impression d'un Cromalin (soit un système d'épreuve couleurs avant validation). Tout de même, travailler pour les Ateliers beaux-arts est agréable, comme je m'entends bien avec le responsable pédagogique. Il me confie la mission de sélectionner des photographies d'Hipermania pour le troisième document imprimé à l'occasion des inscriptions de la rentrée en septembre

En 2015, les Ateliers beaux-arts souhaitent également trouver un lieu d'exposition pour montrer les œuvres des élèves réalisées à partir de trois œuvres du Fonds Municipal d'Art Contemporain. Ce n'est pas une tâche simple que de trouver un endroit qui puisse héberger les œuvres : la plupart du temps, les salles sont déjà utilisées, ou bien il manque du

⁶ Voir Annexe n°5, Affiche conçue par l'Atelier AAAAA pour les inscriptions 2015 dans les conservatoires de Paris.

⁷ Le détour par son album photo est agréable à l'œil : www.flickr.com/photos/hipermania.

⁸ Voir Annexe n°6, Cartes postales 2015 des Ateliers beaux-arts (sélection), avec des photographies d'Hipermania.

personnel pour surveiller les œuvres. Finalement, le théâtre de l'Étoile du Nord, dans le 18^{ème} arrondissement, accepte d'exposer les œuvres dans le hall : nous organisons une réunion pour planifier les deux expositions successives correspondant aux deux œuvres du Fonds Municipal Contemporain et les œuvres des élèves en relation ; cette mise en place nous permet de faire la rencontre des personnes qui travaillent au théâtre et de nouer un lien professionnel avec un petit établissement de la ville.

. Par ailleurs, la communication d'un **projet de mécénat** prend bonne part dans mon stage. En l'église Saint-Sulpice, dans la chapelle des Saints-Anges, on peut découvrir les magnifiques fresques peintes par Eugène Delacroix de 1849 à 1861, notamment *La lutte de Jacob avec l'ange*. En collaboration avec la Fondation du Patrimoine, la Mairie de Paris a lancé une souscription publique pour réunir des fonds avec de compléter le budget de la restauration, qui doit démarrer à l'automne 2015. Le service Développement et Valorisation de la Direction des Affaires Culturelles est chargé de la mise en valeur par la communication de cette opération de mécénat. Ainsi, un dépliant est imprimé (réalisé par une personne de la Fondation du Patrimoine), un kakémono est déposé à l'entrée de la chapelle. C'est une de mes premières réunions, qui a lieu à l'église. Sophie Payet et moi-même devons assurer la bonne diffusion des dépliants-bons de souscription en divers lieux, non seulement l'église mais aussi le musée Delacroix... Malgré ces efforts, la souscription peine à décoller : une vérification régulière peut être faire sur le site de la Fondation⁹. Le problème, c'est le manque de visibilité des tableaux. Nul doute que des œuvres de Delacroix attirent les publics mais la communication de mécénat est une communication particulière, et notamment pour des œuvres situées dans une église. L'autre problème, c'est l'existence d'un budget limité pour mettre en œuvre la communication : même si le groupe Decaux propose de mettre gracieusement à disposition un panneau recto/verso pour un affichage de cinq mois, la réalisation de l'affiche elle-même coûterait cher : de la conception graphique à l'impression et la pose. C'est dommage : j'aurais aimé pouvoir suivre le projet graphique sur cette affiche, car les œuvres de Delacroix sont sublimes. Mais cette affaire revient régulièrement en avant, car elle est importante à ce stade pour la Mairie de Paris, quand Anne Hidalgo et Bruno Julliard présentent en avril 2015 un plan de 80 millions d'euros sur la période 2015-2020, pour la restauration du patrimoine culturel.

. Si l'on reste sur le thème du patrimoine culturel, je dois parler des **fouilles archéologiques de l'église Saint-Germain-des-Prés**, et des panneaux d'informations produits à cet effet, l'une de mes dernières actions, et l'une des plus importantes en temps passé à y travailler. Au départ, nous devions proposer de créer une dizaine d'immenses panneaux

⁹ Le montant a un peu augmenté depuis ma dernière visite. On arrive ainsi à 34 035 euros de collecte, au 31 juillet 2015. Voir : www.fondation-patrimoine.org/fr/ile-de-france-12/tous-les-projets-593/detail-chapelle-des-saints-anges-par-delacroix-a-l-eglise-saint-sulpice-13816.

d'informations qui auraient été apposés sur les grilles du square des fouilles archéologiques, les grilles donnant sur le trottoir du boulevard fréquenté. Cela aurait permis d'attirer largement l'attention sur les fouilles, et sur l'archéologie à Paris en général. Mais la conception de ces panneaux est coûteuse. Elle demande du travail aux graphistes, à notre équipe du service Développement et Valorisation (notamment Sophie Payet et moi-même) ainsi qu'aux archéologues de la ville, sollicités pour qu'ils proposent des contenus, et l'impression est bien sûr onéreuse. Après la réflexion dans le service, il est décidé que seront produits trois panneaux et un totem. C'est les Designers Anonymes, un collectif de graphistes parisiens, et notamment Ségolène parmi eux, qui travailleront le graphisme des panneaux. Sophie Payet et moi-même, en amont, sommes affectées à un travail de recherche de contenus, de sélection et de remise en forme de ces contenus qui nous parviennent, plutôt au compte-goutte, des archéologues de la ville. Le calendrier pour ce dossier n'a donc pas été respecté, mais ce n'est pas grave, car les panneaux sont plutôt réussis. Nous avons eu la joie de collaborer avec les éditions *Quelle histoire*, des éditeurs de livre d'histoire à destination des enfants, sur le conseil indirect de Frédérique Gérardin, conseillère Cinéma, Bibliothèques, Arts visuels, Musées et Patrimoine au cabinet de la Maire. L'idée était de proposer des contenus pour les jeunes publics sur l'archéologie à Paris, placés en bas des panneaux, pour une lecture plus aisée. Nous avons été accueillies de façon si enthousiaste par Albin Quéru, fondateur de *Quelle histoire*, que nous n'avons pu qu'envisager de travailler avec eux. Ainsi, nos panneaux se sont composés peu à peu : au fur et à mesure de la validation des contenus textes, de la validation des panneaux (de leurs couleurs, de la typographie – sur ce volet, j'étais personnellement impliquée, en contact constant avec Ségolène, la graphiste). Les couleurs, un peu dures au départ, très sombres, se sont adoucies pour une alliance de gris béton, de violet et d'orange.

. Je suis bien responsabilisée sur le dossier du **rapport d'activité 2014**¹⁰ de la Direction des Affaires Culturelles. Aux côtés de Marie-Aude Montheil, chargée de mission auprès du directeur de la Direction des Affaires Culturelles, et Sophie Boudon-Vanhille, ma responsable de service, je suis en charge du rassemblement des vastes contenus pour les événements marquants et les projets phare de l'année 2014 en ce qui concerne les affaires culturelles. Il s'agit ici, encore, d'une nécessaire prise de contact avec les divers missions et services de la DAC, du Bureau des bibliothèques au Département de l'Histoire, de la Mémoire et des Musées Associatifs, de la Mission cinéma au Département de l'Art dans la Ville. Tout doit être passé en revue et de façon équitable entre les sous-directions de la DAC. Aussi, pour les projets phare de 2014 (la Nuit Blanche 2014, l'ouverture du conservatoire Paul Dukas dans le 12^{ème} arrondissement, le Centenaire de la guerre,

¹⁰ Pour consulter le rapport d'activité (en ligne cette année) : www.rapport.paris.fr/direction-des-affaires-culturelles.

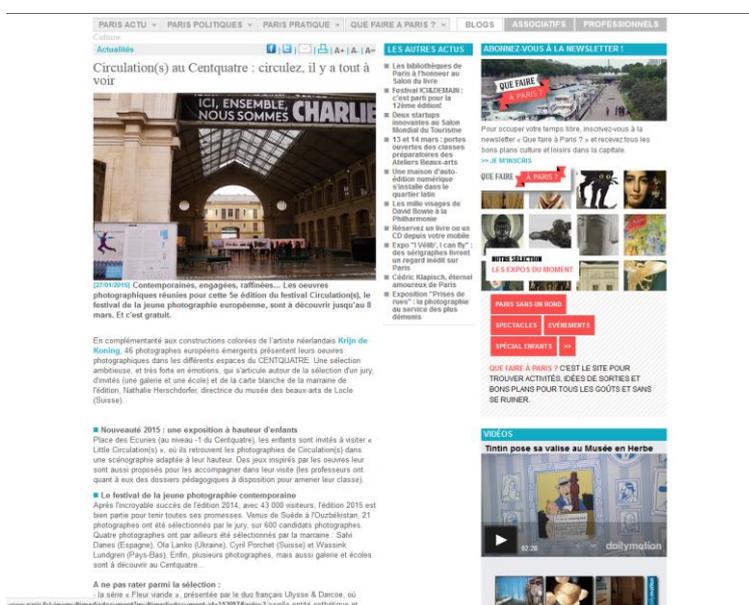
l'éducation à l'image, l'ouverture du Carreau du temple), je dois rédiger des contenus de type journalistique selon un gabarit éditorial, et réunir des photos de bonne qualité. Après la réunion et la validation des contenus, je peux les envoyer à Pauline Vasselle à la DICOM, qui s'occupe des rapports d'activités notamment. Ce travail est long et prenant mais très intéressant, tant au niveau rédactionnel que relationnel. C'est un travail de journaliste en quelque sorte.

. Pendant une semaine, la semaine des congés de Pierre Bédoucha, je m'occupe, en binôme avec Cécile Cuisset, de la **revue de presse** quotidienne des affaires culturelles¹¹, qui circule en interne. C'est un travail appréciable que de lire, chaque matin, les journaux (de *Direct Matin* à *Télérama*, de *Lire* au *Monde*) pour y sélectionner des articles susceptibles d'intéresser les affaires culturelles de Paris et ailleurs. Si ces articles concernent des établissements culturels de la ville, c'est encore mieux. Notre première revue de presse nous prend du temps, mais nous nous habituons vite au travail en binôme (je lis, j'imprime, je tape le sommaire, Cécile scanne, fait les photocopies et l'envoi), au point que je regrette presque de ne pas rester plus longtemps « à la revue de presse ». Ce sont des périodes où l'on se sent hautement informé et impliqué dans les affaires de la culture.

¹¹ Un extrait de la revue de presse du 8 avril 2015 est disponible en Annexe n°8.

De la polyvalence du stage

Outre ces grandes missions principales, plusieurs autres tâches me sont fréquemment confiées. Il s'agit régulièrement de composer des **agendas culturels** : le foisonnement des activités culturelles possibles à Paris rend cette « pratique » indispensable. Ainsi, chaque mois, avec Carmen Pellachal, je suis chargée de réunir les événements à venir pour une période donnée. Les chargé-e-s de communication des établissements culturels de la ville remplissent un tableau proposant un événement et sa description, tandis que je les centralise et harmonise la présentation. Le tableau final est ensuite proposé à la 2^{ème} commission (Culture, Patrimoine et Mémoire) qui se réunit chaque mois. Les élus peuvent ainsi faire le choix de leur visite en divers lieux et à divers dates, et organiser leur « représentation » politique. Par ailleurs, avec Cécile Becker, je dois réunir au mois de mai et juin les événements culturels de la rentrée, pour le magazine *À Paris*, trimestriel gratuit destiné aux résidants parisiens. Lors de la Journée des femmes, le 8 mars 2015, je propose un agenda des événements ayant un lien avec cette journée, afin de les rendre visibles à la Maire de Paris. Par ailleurs, en ce qui concerne la **communication web**, et notamment *Paris.fr*, je suis chargée de la rédaction de plusieurs actualités sur la culture : je me rends au vernissage presse du festival de photographie *Circulation(s)*, au Centquatre, et j'en propose un compte-rendu. Je me rends au Salon du livre à la Porte de Versailles, pour y visiter le stand des bibliothèques de la Ville de Paris, aux couleurs de la campagne d'affichage précédemment citée. Pour la Mission internationale, je rédige deux articles à propos de deux résidences d'artistes à Vienne et Madrid, auxquelles les artistes parisiens peuvent candidater.



Exemple d'actualité *Paris.fr* pour le festival *Circulation(s)* au CENTQUATRE (27-01-2015)

En 2015, la refonte du site Paris.fr est aussi prévue¹². Avec l'équipe, nous travaillons à la nouvelle arborescence pour la partie de la culture, avec une réflexion pour mettre en valeur l'exhaustivité des établissements culturels de la ville. Mais c'est le cabinet de Bruno Julliard et la Direction de l'Information et de la Communication qui ont le dernier mot sur cette affaire. À la fin de mon stage, je suis conviée à une formation au nouveau *Paris.fr*, par Thierry Premel, webmaster à la DICOM. Le nouvel outil se révèle simple d'utilisation, à la manière d'un blog, et c'est sans difficulté que je m'y accorde, mais cela vient un peu tard. Je n'aurai pas l'occasion d'ajouter des contenus sur le nouveau *Paris.fr* par ce moyen. Par ailleurs, j'ai l'occasion d'assister à une autre formation web, pour la plateforme *Phrasea*, une sorte de logiciel de mise en commun de photographies, qui devrait au fur et à mesure s'établir dans les directions étant donné son aspect très pratique. Chaque service peut profiter des photos prises par d'autres services, et les utiliser dans la mesure des droits mentionnés. Durant la formation, nous apprenons à insérer des documents sur la plateforme, à mentionner les données les concernant, à envoyer des messages aux internautes concernés par les photographies. D'autres missions me sont confiées au fur et à mesure, et l'exhaustivité ici ne servirait pas à grand-chose, mais l'on peut citer : une recherche de prestataires et des demandes de devis pour réaliser des *tote bags* aux couleurs de la campagne des bibliothèques à l'automne 2015 (dans le cadre de la COP 21, conférence internationale sur le climat)¹³, la rédaction d'un communiqué de presse pour les événements des arts de la rue à venir en été, la participation aux réunions sur le budget du service (un budget resserré, dont Sophie Payet tient les comptes), la collecte d'informations et notamment de photographies pour la nouvelle brochure de saison du Conservatoire à Rayonnement Régional, la mise à jour du dépliant et des panneaux des visites de la Tour Saint-Jacques en lien avec la graphiste¹⁴, la mise sous plis (avec Pierre Bédoucha) de l'affiche et du flyer de la médiathèque Sagan pour un envoi au cabinet, la recherche de la façon dont les établissements culturels de la ville mentionnent les instances comme la Direction des Affaires Culturelles, la Mairie de Paris, les personnes de Anne Hidalgo, Bruno Julliard et Noël Corbin, sur leur catalogue-programmes et leurs cartons d'invitation, le suivi graphique de l'insertion presse mettant en valeur les collections de dessins de la ville, dans le catalogue du Salon du dessin, et enfin, bien sûr, la participation à de nombreuses réunions.

Chaque semaine, le mardi matin, ont lieu les réunions de service, durant lesquelles Sophie Boudon-Vanhille nous renseigne sur les nouveautés à la Direction des Affaires Culturelles, les choses qu'elle souhaiterait améliorer, les problématiques qu'elle aimerait soulever à

¹² La nouvelle interface du site est visible depuis le mois de juin 2015, peu après mon départ.

¹³ Ce dossier a été remis à Cécile Becker à mon départ.

¹⁴ Voir Annexe n°9, Panneau d'information sur les visites de la Tour Saint-Jacques, par Armelle & les Crayons.

l'avenir. La problématique principale sur laquelle la DAC souhaiterait travailler à l'avenir est le lien entre précarité et culture, où comment donner accès aux activités culturelles pour les plus démunis. On peut dire que les bibliothèques sont en avance, en présentant notamment leurs collections lors du cycle des bibliothèques « hors les murs », dans les parcs et jardins de Paris en été : « On espère leur donner envie [aux Parisien-ne-s] de pousser la porte de la bibliothèque dès septembre ! », dit Bruno Julliard¹⁵. Par ailleurs, je prends part à de nombreuses réunions externes au service : une réunion sur la communication de la Maison des métallos, une réunion sur la communication des Archives, du Comité d'Histoire de la Ville de Paris, quelques réunions concernant les inscriptions aux conservatoires, la refonte de Paris.fr, l'ouverture de la Médiathèque Sagan, les tableaux de Delacroix à l'église Saint Sulpice, les fouilles archéologiques à l'église Saint-Germain-des-Prés, la communication du Comité d'histoire, les bibliothèques patrimoniales. Il s'agit toujours de prendre en considération l'image, la manière de représenter l'institution en fait. Ainsi, ce stage est un foisonnement de réunions, de rencontres, une véritable mise en réseau – on revient à cette notion, inévitablement.

¹⁵ Source : *Paris.fr*

www.paris.fr/actualites/les-parcs-et-jardins-accueillent-les-bibliotheques-hors-les-murs-2769 [consultée le 24 juillet 2015].

Conclusion : quelques impressions de stagiaire

L'impression du foisonnement

Ce foisonnement, qui pourrait être défini comme foisonnement culturel, relationnel, et de missions, participe de l'expérience de stage comme expérience de la diversification des tâches et de la polyvalence. D'une part, pour permettre un aperçu exhaustif du travail de chargé-e de communication, des possibilités de mise en réseaux, ce stage est un moment d'apprentissage tout à fait formateur et intéressant. D'autre part, en ce qui concerne la communication définie comme mise en relation, ce stage est la preuve même de cette définition. C'est à mes yeux ce qui a le plus compté, et ce qui compte le plus : travailler à la communication, en communiquant soi-même. Prenant le risque de la tautologie, on peut dire de ce stage en communication qu'il est *véritablement* un stage en communication, soit une expérience d'intégration dans les réseaux de la Ville de Paris, de mise en commun des informations. Le plus épanouissant réside dans la prise de contact et le contact effectif – si ce dernier s'avère satisfaisant. Quant à la polyvalence, elle permet de se sentir utile en tant que stagiaire, et presque jamais désœuvrée. Parfois, j'ai l'impression d'être plutôt journaliste, parfois plutôt assistante de projet, parfois secrétaire. C'est un poste à multi-positionnements professionnels, en fait. Ce foisonnement peut s'avérer moins fructueux, si l'on pense que la division des missions dessert justement l'expérience profonde. C'est vrai, parfois, quand je me trouve désœuvrée, mais ce n'est jamais pour longtemps. Le rapport d'activité, les panneaux des fouilles archéologiques à Saint-Germain-des-Prés, les cartes postales des Ateliers beaux-arts, sont bel et bien des travaux de fond, dans lesquels je suis très engagée et bien responsabilisée. Enfin, on peut le dire, les avantages d'un travail à la Mairie de Paris sont nombreux car des offres avec les partenaires sont régulières. J'ai la chance d'assister à de nombreux vernissages et de visiter plusieurs établissements culturels pour des spectacles, ce qui renforce ma connaissance des possibilités culturelles à Paris, et me permet de mieux définir l'institution quand je suis en contact avec les membres de l'équipe qui y travaillent. Aussi, je m'inscris dans le réseau des bibliothèques non seulement en tant qu'usagère des services mais aussi comme stagiaire, qui travaille à la communication de ces bibliothèques.

Une effective intégration

Cette expérience de stage se déroule bien, parce que j'ai la chance d'être intégrée à une équipe d'abord sympathique, et puis professionnelle et sérieuse, grâce aussi à une maître de stage présente et attentive. Au cours des réunions, la plupart du temps, je suis impliquée dans le processus et prise en considération. Les agents de la Ville de Paris, je dois le reconnaître, sont presque toujours accueillants. Le statut de stagiaire est en ce cas valorisé.

De même, avec les graphistes, je parviens à nouer des liens professionnels directs, qui sont formateurs. Je dois jongler parfois avec leurs humeurs, et tenter d'apaiser ceux qui seraient impatientés par les circuits de validations et les nombreuses demandes de corrections (il s'agit parfois d'être patient en effet). C'est aussi cela, que de travailler à la Mairie de Paris : s'adapter au système hiérarchique en prise sur l'autonomie de temps en temps. Sont en cause des questions politiques plus larges, notamment dans notre secteur de la communication. Le rayonnement de Paris en matière culturelle est en jeu, de fait. Pour le stagiaire, il me semble que cela bloque la possibilité de prises de responsabilités plus importantes au fur et à mesure du stage, quoiqu'on me laisse plutôt active et agissante sur le dossier des panneaux des fouilles archéologiques, et sur le rapport d'activité 2014.

Perception du travail de la communication

C'est un stage qui permet d'appréhender l'importance des divers outils de communication et l'importance de leur utilisation en simultanée. De fait, les contraintes budgétaires du service forcent souvent à amoindrir les quantités de papier imprimé, de telle sorte que le papier est perçu comme outil précieux. Il est plus rare et plus cher. La communication s'accompagne donc d'un processus de mise en ligne régulière des informations, qui doit participer au processus de la démocratisation culturelle. Ce qui est compliqué en la Ville de Paris, c'est d'avoir une vue complète sur les choses qui se font et se passent. À ce titre, les sites de *Paris.fr* et *Que faire à Paris* sont à mon sens les outils les plus fonctionnels de la communication à Paris, ceux qui peuvent être suivis par le plus de publics. Par ailleurs, ce stage est source de rencontres professionnelles particulièrement enrichissantes, notamment des rencontres avec des femmes ; et on le sait, ce genre de rencontres est souvent source d'inspiration. Aussi, sur le travail de la communication en lui-même, et le mémoire problématisé en est la preuve, il semble que je la perçois désormais comme une activité à part entière. Il m'est possible de l'envisager pour mon avenir professionnel mais à une condition, qu'elle se fonde dans le secteur culturel... ou dans le travail sur le genre. C'est aussi toute la satisfaction que je peux retirer de ce stage : d'avoir eu la possibilité de résoudre, en quelque sorte, l'équation de l'alliance d'un stage en communication avec les problématiques de genre qui me tiennent à cœur au quotidien. De plus, un travail qui appliquerait à la communication le concept de genre, et réciproquement, se justifie : ainsi, Marie-Joseph Bertini énonce que les « les SIC françaises continuent de minorer l'application des études de Genre aux domaines pourtant clés que sont l'information et la communication »¹⁶, et nous prenons dès lors le parti d'engager une réflexion à ce sujet.

¹⁶ BERTINI Marie-Joseph, « Le *Gender Turn*, ardente obligation des sciences de l'information et de la communication françaises », in *Questions de communication*, 2009, mis en ligne le 21 mars 2012. www.questionsdecommunication.revues.org/532 [consultée le 2 avril 2015].

PARTIE 2 –

Analyser la communication au prisme du genre, une problématique féministe en sociologie du travail

Introduction : mêler genre et travail

Question de départ

Quand Chimamanda Ngozi Adichie écrit que, « oui, la question du genre telle qu'elle existe aujourd'hui pose problème »¹⁷, elle met en valeur la façon dont le concept se diffuse et acquiert en France, peu à peu, une forte légitimité dans de nombreux secteurs de recherche. C'est en tous cas ce que l'auteure préconise : que le concept gagne en visibilité, qu'il se diffuse à l'ensemble des problématiques, tant qu'elles existent dans le *socius*, selon la terminologie bourdieusienne.

En 2015, le Groupe Genre du Centre d'Etudes et de Recherches sur les Emplois et les Professionnalisations (CEREP) de l'Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA) organise un colloque thématique portant sur les mises en image et les représentations du « genre dans les sphères de l'éducation, de la formation et du travail »¹⁸. On voit bien ici que « la description fine des métiers et des qualifications » ne se décline pas, ou plus, qu'« au "neutre masculin" »¹⁹, selon l'expression de Margaret Maruani, ainsi que cela se déroule dans l'histoire de la sociologie du travail : pour ainsi dire, les ouvriers n'étaient jamais des *ouvrières*. De fait, tout nous pousse aujourd'hui à prendre le *gender turn*²⁰. Les politiques parlent de genre (ou font-ils semblant ?) plus aisément. Dans une société *gender mainstream*, c'est-à-dire, « cherchant à intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires »²¹, nous serions en droit de nous étonner face à l'inégale répartition genrée, non seulement des tâches en général, mais aussi des métiers – s'il s'agit effectivement d'inégalité. À la Ville de Paris, quand on mentionne les métiers de la communication, il semble évident que l'on parle plutôt de travaux de femmes. Thomas Lefèvre, l'un de nos enquêtés pour cette analyse, le dit bien d'ailleurs : « Il y a des attentes. Sur ma carte, c'est encore "chargé de communication", je pense que l'on s'attend plutôt à voir une fille. »²² La communication paraît conscientisée et intégrée comme une sphère génératrice d'emplois à destination des

¹⁷ NGOZI ADICHIE Chimamanda, *Nous sommes tous des féministes*, Paris, Éditions Gallimard, coll. Folio, 2015 pour la traduction française [titre original : *We should all be feminists*, 2012], 96 p., p.50.

¹⁸ Pour plus d'informations, un site est consacré au colloque : www.colloaecse.hypotheses.org.

¹⁹ AMOSSÉ Thomas, « Professions au féminin, Représentation statistique, construction sociale », in *Travail, genre et sociétés*, 2004, n°11, p. 31-46.; il cite MARUANI Margaret, in LAUFER Jacqueline, MARRY Catherine, MARUANI Margaret (dir.), *Masculin-féminin: questions pour les sciences de l'homme*, Paris, Presses Universitaires de France, coll. « Sciences sociales et société », 2001, 248 p., pp. 43-56.

²⁰ BERTINI Marie-Joseph, op.cit., p.28.

²¹ Ibid.

²² LEFÈVRE Thomas, chef de projet communication multimédia à la DICOM, Direction de l'Information et de la Communication de la Ville de Paris, 24 juin 2015.

femmes, d'emplois dits féminins. Ou bien alors, sont-ce les femmes qui se tournent vers la communication, parce qu'elle correspondrait à leur profil, à leur personnalité, voire à leurs affects ? Dans un objectif de compréhension des phénomènes sociaux, et faisant écho aux nombreuses réunions « entre femmes »²³ auxquelles j'ai pu assister durant mon stage, nous poserions ainsi précisément la question : « toutes femmes, toutes communicantes ? » Cette interrogation reprend volontairement le nom du réseau *Toutes femmes toutes communicantes*, en l'association Communication & Entreprise²⁴, proposant toutefois de le remettre en perspective, dans le cadre des études de genre et de la sociologie du travail. Ce qui pose problème ici, c'est notamment la généralisation accordée par l'adjectif « toutes », et qui crée l'impression de la naturalité ; la communication va de pair avec l'idée de femme, elle semble *aller de soi*. Aussi, plus en interne, il s'agirait de savoir comment les femmes et les hommes analysent leur travail de communication, et si elles-ils prennent conscience de ces problématiques de genre dans leur environnement quotidien.

Problématique

Cadre d'analyse et définitions

L'analyse doit mêler les cadres de la sociologie du travail et des études de genre : la catégorie dite « femme » (le féminin), et ses représentations, seront ainsi évaluées au prisme du travail, ici l'activité de la communication. On pourrait peut-être parler d'une sociologie du travail inclusive, comprenant le genre, compréhensive du genre. Réciproquement, il s'agirait d'une sociologie du genre soucieuse d'un quotidien du travail, le travail étant tout à la fois : activité, environnement, répétition, pensée.

Quel genre ?

Le genre est défini selon l'acception reconnue de « catégorie utile d'analyse historique »²⁵, de l'historienne féministe Joan W. Scott. Le genre, que nous mentionnerons plutôt que le mot de sexe (quoique ce dernier substantif se trouve souvent employé par nos enquêtés), est considéré dans sa complexité, prenant en compte les ambiguïtés de l'être de culture, construit dans et par le *socius*, agissant dans des relations de pouvoir, mais agissant bel et bien. Le genre est source d'ouverture, en quelque sorte, car l'utilisation du concept suppose un refus de la fixité des identités. Aussi, le féminin et le masculin n'existent pas, en soi. Il ne s'agit que de mouvements, de profils et de personnes. L'idée d'une bicatégorisation univoque est délaissée pour au contraire tenter de déceler autre chose dans l'ordre du

²³ La pensée déconstructiviste de Luce Irigaray prend en compte ces formations de femmes. Voir IRIGARAY Luce, *Ce sexe qui n'en est pas un*, Paris, Éditions de Minuit, coll. « Critique », 1977, 224 p.

²⁴ Il s'agit d'une communauté de communicants, la première en France selon son président. Voir le site Internet : www.communicationentreprise.com [consultée le 17 avril 2015].

²⁵ SCOTT Joan W., « Le genre : une catégorie d'analyse toujours utile ? », in *Diogène*, 2009, n° 225, p. 5-14.

genre. Bien sûr, les notions de rôles genrés, de stéréotypes de genre, sont utiles ici, et il s'agit de rendre compte de ce qui est fixe et de ce qui est mouvant, changeant, dans le monde du travail.

De fait, « travailler sur le genre rend visibles les contraintes sociales dont les individus sont l'objet, en même temps que la manière dont ils sont les sujets de ces contraintes et des arrangements, combinaisons, contournements qu'ils font avec elles. »²⁶ Le concept est admis selon les quatre dimensions communément travaillées par les chercheurs-euses, que nous analyserons plus ou moins, et qui sont, selon Sylvie Octobre, la posture constructiviste, la perspective relationnelle, les rapports de pouvoir, et l'intersectionnalité²⁷. Nous ne laissons pas de côté dans ce travail l'aspect évidemment politique soulevé par les sociologies mêlées du genre et du travail. Les notions de hiérarchie comme rapport de pouvoir, de mixité, de relations interpersonnelles, permettent d'ancrer la problématique dans le réel, si ce mot porte un sens effectivement. Par ailleurs notre réflexion se rattache à la philosophie butlérienne qui conçoit le genre comme un outil – et un langage - performatifs, « c'est-à-dire [que le genre] constitue l'identité qu'il est censé être »²⁸. Dire, c'est faire, et il n'est ainsi pas de sujet qui préexisterait à ce faire.

Et quelle communication ?

Quant à la communication, il s'agit pour une part de la définir comme objet d'étude en sociologie du travail, et de l'éloigner du paradigme *marketing et commercial* qui l'accompagne peut-être aujourd'hui : mais la définition de ce mot, de ce concept, demeure encore mouvante. Certes, ainsi que le précise la Nomenclature d'Activités Française, les services de communication comprennent les services de transmission à distance de la voix, de données, de textes, de sons et d'images : les téléphones, Internet, la télévision, etc²⁹. Cela étant, le stage est l'occasion de découvrir ce travail comme une activité avant tout humaine, c'est-à-dire, mettant en lien des êtres humains, une activité créatrice de relations à court ou long terme, professionnelles, conflictuelles, cordiales, joyeuses, diverses en fait. Selon la racine latine du mot, *communicare*, la communication n'est d'ailleurs rien d'autre qu'une mise *en commun*. Il semble de plus que la communication soit une activité qui permette de convoquer la notion de « performance » ainsi qu'elle est entendue par la philosophe féministe Judith Butler : c'est un agir, un faire, un langage, qui a des effets

²⁶ OCTOBRE Sylvie, « Réflexions liminaires sur le genre et les pratiques culturelles : féminisation, socialisation et domination », in *Questions de genre, questions de culture*, Paris, Ministère de la Culture et de la Communication, Département des études, de la prospective et des statistiques (DePS), coll. « Questions de culture », 2014, 23 p., p. 14.

²⁷ Ibid., p. 13.

²⁸ BUTLER Judith, *Trouble dans le genre*, Paris, Éditions La Découverte, coll. « Poche », 2006, 281 p., p.96.

²⁹ Site de la NAF, rév. 2, 2008 :

www.recherche-naf.insee.fr/SIRENET_Template/Accueil/template_page_accueil.html [consultée le 5 mai 2015].

propres sur le *socius*. « Parler est en soi un acte corporel avec des effets linguistiques particuliers »³⁰, écrit-elle. Nous n'oublions pas que la communication, est avant tout comprise comme prise de parole et parole effective. Pour cela, l'activité de communication ne peut longtemps être étudiée sans que soit pris en considération les acteurs et les actrices de cette activité. Le concept de genre intervient dès lors et se révèle « utile » ; considéré dans sa complexité, il permet de mettre en valeur les ambiguïtés entre être de nature et être de culture, intégralement construit dans et par le *socius*. « Être du sexe féminin est-il un "fait naturel" ou une performance culturelle ? »³¹ Par-là, l'activité-communication peut-elle être considérée comme une performance du féminin ?

Il existe un paradoxe intéressant, que l'on peut soulever à partir de la pensée bourdieusienne de la domination masculine. Pierre Bourdieu écrit en effet, à propos de la société berbère de Kabylie analysée en son ouvrage, que la femme doit « renoncer à faire un usage public de son regard et de sa parole »³², selon un « système d'oppositions homologues »³³ : la femme, c'est le privé, le dedans, l'homme, c'est le dehors, et le public. De quelle manière l'histoire a-t-elle permis et émis le changement paradigmatique de la parole des femmes, la transformation d'une parole éteinte, interdite, à une parole prenant fonction de communication ? Camille Froidevaux-Metterie, dans l'ouvrage *La Révolution du féminin*, rappelle en introduction l'histoire de l'émancipation des femmes en Occident, et cet « antique enfermement des femmes au foyer »³⁴, caractéristique d'un « individu non public »³⁵ : « les femmes, elles, qu'elles soient riches ou pauvres, libres ou esclaves, mariées ou pas, ne sont et ne peuvent être que privées »³⁶, écrit-elle, avant de mettre en valeur la révolution féministe (et ses différentes vagues) comme « la fin du partage public-privé »³⁷. Pour autant, sans remettre en cause les acquis d'une histoire de l'émancipation des femmes, il demeure étrange que notre société semble considérer les femmes en tant que communicantes dans l'air du temps en quelque sorte – comme le dit Vincent Vogt, l'un de nos enquêtés, « c'est vrai qu'on a une image féminine de la communication, comme de l'édition », quand leur parole pourtant vaut moins, et nous en voulons pour preuve la raréfaction des emplois de femmes dans les postes dits à haute responsabilité, les postes de dirigeants. La communicante devrait présenter les qualités attendues des femmes, une

³⁰ BUTLER Judith, *Trouble dans le genre*, Paris, Éditions La Découverte, coll. « Poche », 2006, 281 p., p. 49.

³¹ Ibid., p. 53.

³² BOURDIEU Pierre, *La Domination masculine*, Paris, Éditions du Seuil, coll. « Points Essais », édition augmentée d'une préface, 2002 (1998 pour la 1^{ère} édition), 176 p., p. 33.

³³ Ibid., p. 20.

³⁴ FROIDEVAUX-METTERIE Camille, *La révolution du féminin*, Paris, Éditions Gallimard, coll. « Bibliothèque des sciences humaines », 2015, 384 p., p. 25.

³⁵ Ibid., p. 28.

³⁶ Ibid., p. 33.

³⁷ Ibid., p. 92.

forme de disponibilité relationnelle ; mais rien ne va vraiment de soi, partant le nom du réseau féminin *Toutes femmes, toutes communicantes* mérite, effectivement, d'être remis à l'analyse. C'est que la définition de la communication ne doit pas se réduire à la seule prise de contact et de parole ; elle est sans doute un projet plus subtil, lié au féminin, ou à l'idée du féminin.

Contexte d'analyse

Dans l'histoire, ainsi que l'énonce Thomas Amossé, l'expérience mêlée du genre et du travail ne se retrouve que difficilement en sociologie. C'est nous qui soulignons :

Parce qu'elles sont supposées s'appuyer sur des qualités naturelles, les professions de femmes n'ont que peu fait l'objet d'un travail de construction et de représentation, qu'il soit politique (par les organisations professionnelles), juridique (dans les conventions collectives) ou statistique (dans les nomenclatures d'emploi). D'un côté, les professions masculines sont décrites avec une précision de diamantaire [...] De l'autre côté, des professions féminines qui, n'ayant pas encore été mises en forme par l'histoire sociale et enregistrées par la statistique, n'ont comme mode de représentation que leur "féminité". De fait, l'espace des professions témoigne de plus de deux siècles d'histoire du travail, une histoire essentiellement masculine jusque récemment.

AMOSSÉ Thomas, « Professions au féminin, Représentation statistique, construction sociale », in *Travail, genre et sociétés*, 2004, n° 11, p. 31-46.

Ainsi, dans les années 1970-80, la sociologie dite des professions puis de l'emploi, n'est encore que l'analyse du travail salarié occupé uniquement par des hommes. À partir des années 1990, toutefois, les études de genre commencent à développer des problématiques variées liées au travail, notamment la féminisation des professions, et l'emploi des femmes dans une perspective marxiste. En 1946, Madeleine Guilbert, pionnière, écrit l'article « Le travail des femmes » pour *La revue française du travail*³⁸. S'y trouvent les thèmes de prédilection de la sociologue, qui contribuent à faire émerger la figure de l'ouvrière dans le champ sociologique. Cet article met en valeur l'un des *leitmotivs* des recherches féministes en sociologie du travail, soit « la dévalorisation du travail des femmes, employées pour des qualités perçues comme naturelles, [qui] les confine à l'usine dans les tâches les plus répétitives et les plus mal rémunérées. »³⁹ Pour les années 1990, Christine Guionnet et Erik Neveu parlent ainsi d'un « réel désenclavement des études sur le genre du travail, et des démarches plus comparatives relatives aux caractéristiques de l'emploi féminin et masculin et aux rapports entre genres au travail. » Ils ajoutent que « ces analyses vont montrer que

³⁸ L'article est disponible en ligne sur Cairn, introduit par Margaret Maruani et Chantal Rogerat. www.cairn.info/zen.php?ID_ARTICLE=TGS_016_0005#no6 [consultée le 12 juillet 2015].

³⁹ CLAIR Isabelle, *Sociologie du genre*, Paris, Éditions Armand Colin, coll. « 128 », 2012, 125 p., p. 17.

contrairement à ce qu'on aurait pu attendre, l'égalité croissante face à la possibilité d'exercer une activité professionnelle n'a pas rendu la variable du genre moins pertinente pour analyser le monde du travail. »⁴⁰ De nombreux concepts s'imposent à la réflexion dès lors que l'on mêle genre et travail : des notions très politiques et sociales, telle que la notion de mixité, celle de mobilité professionnelle, et des notions plus relationnelles, de la séduction à la dévalorisation. Elles doivent être comprises ensemble, comme la formation d'un tout qui serait : l'environnement du travail, les conditions de travail des femmes. Une fois encore, nous pouvons souligner ce changement paradigmatique de la recherche en sociologie du travail dans les années 1990, quand elle se tourne des « *women's studies* », aux « *gender's studies* »⁴¹ : nous nous plaçons bien dans cette perspective du genre ici, perspective contemporaine, qui prend en compte la recherche féministe déjà élaborée et les concepts qui en découlent.

Hypothèses de travail

Il s'agit donc de prendre en ce travail le « tournant du genre » ainsi que Marie-Joseph Bertini l'évoque, et qui « indique un effet de l'impact du dispositif du genre sur le corps social tout entier », comme « l'efficacité et la pérennité de l'organisation genrée de notre société. »⁴² Le positionnement est un peu original, dans la simple mesure où nous prenons le pas inverse d'une sociologie de l'étude des « filières depuis toujours "masculines" »⁴³, celles où les hommes dominent, pour se situer dans un secteur où les femmes dominent en nombre cette fois. De l'analyse « des filles minoritaires et dominées [qui] coexistent avec des garçons majoritaires et dominants »⁴⁴, peut-on se diriger vers une analyse des filles majoritaires... et dominantes ? Ce qui est problématique ici, est que possiblement, les femmes sont employées dans les métiers de la communication « au nom de leur différence »⁴⁵, et que déjà la dévalorisation serait en jeu. Nous allons tenter de montrer dans ce travail que le genre demeure une « catégorie utile d'analyse »⁴⁶ quand il s'agit de l'activité-communication, car, d'une part, une différenciation homme-femme irréductible

⁴⁰ GUIONNET Christine, NEVEU Erik, *Féminins-masculins : sociologie du genre*, Paris, Éditions Armand Colin, coll. « U/Sociologie », 2004, 286 p., p. 156.

⁴¹ LAUFER Jacqueline, MARRY Catherine, MARUANI Margaret (dir.), *Masculin-féminin: questions pour les sciences de l'homme*, Paris, Presses Universitaires de France, coll. « Sciences sociales et société », 2001, 248 p., p. 51.

⁴² BERTINI Marie-Joseph, « Le Gender Turn, ardente obligation des sciences de l'information et de la communication françaises », op.cit. p.30.

⁴³ CLAIR Isabelle, op.cit. p.34, p.103.

⁴⁴ Ibid.

⁴⁵ SÉNAC-SLAWINSKI Réjane, *La parité*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Que sais-je ? », 2008, 127 p., p. 15.

⁴⁶ SCOTT Joan W., « Genre : une catégorie utile d'analyse historique » in *Le Genre de l'histoire, Cahiers du GRIF*, Paris, printemps 1988, p. 125-153.

est perçue et considérée par les agents (cela se révèle lors des entretiens sociologiques), d'autre part, l'écueil de l'essentialisme peut, pour autant, tout à fait être évité, dans la mesure où l'on ne peut simplifier le lien entre les femmes et la communication à une nature féminine, à des qualités spécifiquement féminines. Joan W. Scott rappelle d'ailleurs qu'« il n'existe pas d'essence de la féminité (ou de la masculinité) qui puisse servir de sujet stable à nos histoires ; il n'y a que des occurrences successives d'un mot dont le référent, dont la signification, varie sans cesse. »⁴⁷ Quelles sont ces significations, ces variations, pour notre sujet, si elles peuvent être définies ? Comment les femmes perçoivent-elles le processus de féminisation à l'œuvre, si seulement elles en prennent compte, puis en tiennent compte ? La catégorie femme est-elle importante dans l'analyse des rapports professionnels qui s'instituent ? Pour approcher les réponses à ces potentielles interrogations, deux perspectives, deux champs de réflexion, peuvent être déterminés :

- L'analyse d'une culture de l'égalité confrontée à une culture féminine semble ici importante, en tant qu'elle soulève des enjeux socio-politiques, et permet de déterminer un paradigme de la communication dans la fonction publique.
- D'autre part, la communication se révèle pertinente pour parler et faire parler de genre, si l'on peut se permettre la mise en abyme. Nous l'avons dit, parler de la communication, c'est déjà communiquer ; et comment communique-t-on ?

Méthodologie

Étant donné le point de départ de ce travail, soit le constat visuel d'une plus large représentation des femmes dans les services de communication de la ville de Paris – qui ne signifie pas pour autant la sous-représentation des hommes dans ces mêmes services, il convient ici, ainsi que Thomas Amossé le caractérise dans le titre de son article⁴⁸, de décrypter la « construction sociale » en même temps que la « représentation statistique » de l'emploi au féminin, de l'emploi des femmes. La difficulté de l'interprétation sociologique de données statistiques se situe dans l'éventualité d'une spéculation abusive sur le genre et les relations entre les genres qui s'instaurent au travail. Aussi, la vision genrée comme forme d'évidence doit être soutenue par la preuve et l'analyse de la preuve. D'où, la nécessité de l'entretien exploratoire et sociologique, comme preuve, mais aussi comme apport, valeur ajoutée, détournement et parfois, éloignement du sujet. Six personnes ont été interrogées pour ce travail d'analyse : quatre femmes, et deux hommes. La plupart de ces personnes travaillent pour la Ville de Paris, sauf l'une d'entre elles, pilote du réseau *Toutes*

⁴⁷ SCOTT Joan W., « Le genre : une catégorie d'analyse toujours utile ? », in *Diogène*, 2009, n° 225, p. 5-14.

⁴⁸ AMOSSÉ Thomas, « Professions au féminin, Représentation statistique, construction sociale », in *Travail, genre et sociétés*, 2004, n° 11, p. 31-46.

*femmes, toutes communicantes*⁴⁹, qu'il paraissait nécessaire de rencontrer compte tenu de notre sujet. La grille d'entretien⁵⁰ se situe *entre pratiques et représentations*, et tente de guider les enquêté-e-s vers une réflexion sur le genre. Souvent, elles-ils font déjà preuve d'une analyse de leur direction respective à travers la notion de mixité. Il semble de plus que les entretiens tentent d'aller vers une forme de représentativité diversifiée, en cela que des profils professionnels différents s'y font voir. Toutefois, il faut prendre en compte le fait que toutes ces personnes sont dotées d'un capital culturel (et économique) important, qui leur permet de n'être jamais désorienté-e-s pendant les entretiens (Thomas Lefèvre est parfois plus hésitant, il est aussi le plus jeune). L'un des entretiens pourrait être considéré comme entretien exploratoire, en tant qu'il met en place les outils de la réflexion et les grands axes de la recherche : il s'agit de l'entretien avec Françoise Bain, chargée de communication et d'événementiel à la Mission égalité femmes-hommes de la Ville de Paris. Les deux hommes interrogés ne sont pas tous les deux des responsables des services de communication : Vincent Vogt est effectivement responsable de la communication interne à la Direction de la Propreté et de l'Eau, mais en son département à la Direction de l'Information et de la Communication, Thomas Lefèvre est dirigé par une femme. Du côté des enquêtées, Isabelle Knafou est responsable de la mission communication interne à la Direction de l'Information et de la Communication, tandis que Sophie Payet, en tant que chargée de communication à la Direction des Affaires Culturelles, est dirigée par une femme au sein du service Développement et Valorisation. Tous et toutes ont en commun, appartenant au système des directions de la Mairie de Paris, d'être dirigé-e-s par un directeur. Laurence Beldowski, en tant que déléguée générale d'une association, est soutenue par un président, qui sans doute parfois rappelle la hiérarchie traditionnellement établie du dirigeant, du directeur.

L'entretien ne doit pas tomber dans l'impasse de la conceptualisation féministe (bien que cette conceptualisation se révèle nécessaire), mais doit aussi tenir compte de ce que Camille Froidevaux-Metterie appelle la « phénoménologie du féminin »⁵¹, soit une expérience particulière, de soi, individuelle, qui s'imbriquerait finalement dans le social. L'auteure regrette ainsi que l'emploi du « je » soit banni de l'analyse féministe. Comme elle, et de par les entretiens, nous nous autoriserons à évaluer le « je », afin de signifier que l'accès au sens que revêt pour les femmes et les hommes leur condition dans notre société occidentale dépend d'une prise de parole qui est aussi « prise de risque, le risque de la

⁴⁹ BELDOWSKI Laurence, Directrice générale de Communication & Entreprise, Pilote du réseau *Toutes femmes, toutes communicantes*, 23 juin 2015.

⁵⁰ Voir Annexe n°13, Grille d'entretien avec une chargée de communication - grille ayant servi de base non tout à fait fixe de travail pour les autres entretiens.

⁵¹ FROIDEVAUX-METTERIE Camille, *La révolution du féminin*, Paris, Éditions Gallimard, coll. « Bibliothèque des sciences humaines », 2015, 384 p., p. 262.

pensée à la première personne du singulier »⁵². Nous sommes d'ailleurs soutenus en ce sens par Joan W. Scott quand elle énonce que, « pour faire surgir le sens, nous avons besoin de traiter le sujet individuel aussi bien que l'organisation sociale et d'articuler la nature de leur interrelation »⁵³. Les entretiens doivent donc donner du sens aux hypothèses et c'est de cette manière qu'ils sont utilisés, particulièrement pour les « pratiques culturelles et symboliques – le langage, la rhétorique et les représentations »⁵⁴ qui y apparaissent et qui disent *quelque chose* de la féminité, de la masculinité, des rapports au travail.

Cela étant dit, trois écueils doivent être évités, et nous les soulignons pour tenter de mieux les apprivoiser. Il s'agit du prisme de la dévalorisation du travail des femmes, le silence sur les enjeux des processus de féminisation en matière de reconfiguration de la division sexuelle du travail, et la naturalisation de la catégorie « femme »⁵⁵. Ce dernier écueil notamment, est partie prenante de notre analyse, car il se trouve être contourné, un obstacle évité grâce aux représentations subjectives, notamment.

⁵² Ibid.

⁵³ SCOTT Joan W., « Genre : une catégorie utile d'analyse historique » in *Le Genre de l'histoire, Cahiers du GRIF*, Paris, printemps 1988, p. 125-153.

⁵⁴ FRADER Laura L., « Le travail dans les études de genre », in MARUANI Margaret (dir.), *Travail et genre dans le monde, l'état des savoirs*, Paris, Éditions La Découverte, 2013, 463 p., p. 35.

⁵⁵ LE FEUVRE Nicky, GUILLAUME Cécile, « Les processus de féminisation au travail : entre différenciation, assimilation et "dépassement du genre" », in *Sociologies pratiques*, 2007, n° 14, p. 11-15.

1. Culture de l'égalité, culture de la féminité, quel paradigme de la communication ?

La communication semble constituer une activité qui provoque le « trouble dans le genre »⁵⁶, s'il s'agit de citer l'expression fameuse de Judith Butler, en cela que, d'apparence spécifiquement féminine, elle se révèle plus complexe dès lors que l'on commence l'analyse sociologique de l'objet. L'évidence d'une culture de la féminité est remise en cause politiquement par la volonté d'une réelle mixité – sauf que celle-ci n'est pas, ou pas encore, effective. Cette culture de la féminité est la résultante historique d'un processus d'« éviction, plus ou moins radicale selon les périodes, de certains apprentissages et domaines de savoirs qui permettent l'accès [pour les femmes] aux positions hiérarchiques dans la société »⁵⁷, et la tentative politique d'une culture de l'égalité, notamment revendiquée par la Maire de Paris Anne Hidalgo, est inévitablement freinée par ce paramètre. Cela étant, il existe des façons de s'approprier le travail qui peut s'éloigner à un moment du prisme de ce que Dominique Méda appelle la « division "normale" des rôles »⁵⁸, de ce que l'on appellerait la division sexuelle du travail, une répartition traditionnelle et rigide des tâches à effectuer. C'est l'avantage d'un travail sociologique, quand les entretiens individuels prennent le pas sur la *doxa* et forment des nouvelles configurations en la matière.

1.1. L'historicité de l'essentialisme comme base

1.1.1. De la preuve statistique

Chiffres à l'appui

L'une des difficultés méthodologiques du travail entrepris consiste en le regroupement formel de quelques données statistiques, de chiffres, permettant la vérification par la preuve d'un constat effectué seulement à l'œil nu. L'audit mené par Isabelle Knafou, chargée de mission communication interne à la DICOM, Direction de l'Information et de la Communication, en fin d'année 2014, propose de recenser les équipes de

⁵⁶ BUTLER Judith, *Trouble dans le genre*, Paris, Éditions La Découverte, coll. « Poche », 2006, 281 p.

⁵⁷ VOUILLOT Françoise, *Les métiers ont-ils un sexe ?*, Paris, Éditions Belin, coll. « Égale à égal », 2014, 70 p., p.49.

⁵⁸ MÉDA Dominique, *Le temps des femmes, pour un nouveau partage des rôles*, Paris, Éditions Flammarion, coll. « Essais », 2001, 199 p., p.46.

communication de chaque direction de la ville de Paris ; il s'agit d'un travail conséquent, 21 directions ayant été enquêtées pour pouvoir prétendre à l'exhaustivité.

Direction de la Ville de Paris	Femme-s	Homme-s	Responsable d'équipe en communication
Centre d'Action Sociale de la Ville de Paris (CASVP) Directrice : Florence Pouyol	4	3	Femme
Direction de la Démocratie, des Citoyens et des Territoires (DDCT) Directeur : François Guichard	3	3	Femme
Direction de l'Information et de la Communication (DICOM) Directeur : Jean-Marie Vernat	175	84	Directeur
Direction de la Propreté et de l'eau (DPE) Directeur : Patrick Geoffroy	6	3	Homme
Direction des Affaires Culturelles (DAC) Directeur : Noël Corbin	6	1	Femme
Direction du Développement Economique, de l'Emploi et de l'Enseignement Supérieur (DDEEES) Directrice : Carine Saloff-Coste	3	3	Pôle interne : homme Pôle externe : femme
Direction de l'Immobilier, de la Logistique et des Transports (DILT) Directrice : Ghislaine Geffroy	3	2	Femme
Direction de la Prévention et de la Protection (DPP) Directeur : Matthieu Clouzeau	1	2	Femme
Direction des Affaires Juridiques (DAJ) Directeur : Damien Botteghi	3	0	Femme
Direction des Espaces Verts et de l'Environnement (DEVE) Directrice : Carine Bernede	15	7	Femme
Direction de la Jeunesse et des Sports (DJS) Directeur : Antoine Chines	9	3	Femme

Direction des Affaires Scolaires (DASCO) Directrice : Virginie Darpheuille	5	1	Femme
Direction des Finances et des Achats (DFA) Directeur : Jean-Baptiste Nicolas	3	1 (apprenti)	Femme
Direction du Logement et de l'Habitat (DLH) Directrice : Anne de Bayser	1	2	Homme
Direction des Systèmes et Technologies de l'Information (DSTI) Directrice : Nejia Lanouar	0	3	Homme
Direction de l'Action Sociale Enfance et Santé (DASES) Directeur : Jean-Paul Raymond	6	1	Femme
Direction des Familles et de la Petite Enfance (DFPE) Directeur : Olivier Fraisseix	4	0	Femme
Direction du Patrimoine et de l'Architecture (DPA) Directrice : Marie-Hélène Borie	3	1	Homme
Direction de l'Urbanisme (DU) Directeur : Claude Pralraud	7	1	Femme
Direction de la Voirie et des Déplacements (DVD) Directeur : Didier Bailly	7	5	Femmes

Tableau n°1. Les directions de la Ville de Paris et leur service de communication (2014)

Sous réserve des modifications ayant pu se produire depuis le début de l'année 2015, nous parvenons finalement aux statistiques suivantes : les services de communication de la Ville de Paris sont composés de 131 agents (nous ne comptons pas ici la Direction des Ressources Humaines, pour laquelle nous n'avons pas de données, ni la DICOM, Direction de l'Information et de la Communication, dont le cas est un peu particulier) ; 88 de ces 131 agents sont des femmes, soit 67,2 %, et 43 de ces 131 agents sont des hommes, soit 32,8 %. En ce qui concerne la DICOM spécifiquement, les statistiques sont sensiblement les mêmes : sur 260 agent-e-s, 175 sont des femmes, soit 67,3 %, et 84 sont des hommes, soit 32,3 %. Ainsi, Marie-Joseph Bertini a raison de souligner que « la féminisation du

corps des enseignants-chercheurs en SIC [...] est à rapprocher de celle, à peu près identique, des responsables des services de communication et de gestion des ressources humaines des entreprises françaises. »⁵⁹ Ces statistiques sont à rapprocher des chiffres de la fonction publique, bonne élève en matière de féminisation des agents (comparativement au secteur privé), puisqu'en 2008, elle est « féminisée » à 59,8 %, et à 61 % pour la fonction publique territoriale plus précisément⁶⁰.

Phénomènes de concentration et de spécialisation

Par ailleurs, à l'échelle mondiale (s'il s'agit de globaliser un instant), et déjà en 1996, les filières à dominante féminine sont : l'enseignement ménager, l'éducation, la santé, les lettres, la communication. On y dénombre 1 homme pour 1,8 femme ; 52 pays sur 59 pays sont à dominante féminine pour ces filières, et seulement 7 sur 59 sont à dominante masculine : peut-on parler de domination féminine pour autant ?⁶¹ Cela démontre, en tout cas, l'apparence d'une « forte spécialisation »⁶², ainsi que l'évoque Françoise Guégot, que l'on pourrait assimiler à une concentration stéréotypée, conforme aux images que l'on entretient pour l'idée du féminin. Les portefeuilles ministériels montrent bien, eux aussi, cette sorte de confinement schématique de la professionnalisation des femmes : les ministères de l'enseignement comptent, en 2011, 66,1 % de femmes, dont 69,2 % à l'Éducation Nationale, tandis que le Ministère de l'Intérieur comporte 33,1 % de femmes, et celui de la Défense, qui « ne parvient pas à combattre [son] image très masculine », ne comporte que 18,9 % de femmes⁶³. De plus, selon la nomenclature internationale des professions (ISCO-2008), 89 % des auxiliaires de soin sont des femmes, 85 % des personnels de ménage et agents d'entretien sont des femmes. Suivent les secrétaires et les employées de bureau, qui sont 80 % de femmes⁶⁴. La communication est d'ailleurs, majoritairement, un travail de bureau. Les mêmes statistiques, sensiblement, se retrouvent à l'échelle de l'Union Européenne lors de l'année 2011. En résumé, selon les recherches du Centre Hubertine Auclert, la moitié des emplois occupés majoritairement par des femmes sont concentrés dans 13% des familles professionnelles en 2014⁶⁵, et cette ségrégation

⁵⁹ BERTINI Marie-Joseph, op. cit. p.35.

⁶⁰ Rapport officiel au Président de la République par Françoise Guégot, députée de la Seine-Maritime, « L'égalité professionnelle hommes-femmes dans la fonction publique », Paris, La Documentation française, 2011, 69 p., p.15 : elle cite des chiffres du Fichier général de l'État de 2008.

⁶¹ ESTABLET Roger, « Filles et garçons à l'école : un changement social à suivre », in LAUFER Jacqueline, MARRY Catherine (dir.), *Le travail du genre, les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, Paris, Éditions La Découverte, coll. « Recherches », 2003, 368 p., p. 184.

⁶² Rapport officiel au Président de la République par Françoise Guégot, op.cit., p. 16.

⁶³ Ibid., p. 17.

⁶⁴ AMOSSÉ Thomas, MERON Monique, « Le sexe des métiers en Europe », in MARUANI Margaret (dir.), *Travail et genre dans le monde, l'état des savoirs*, Paris, Éditions La Découverte, 2013, 463 p., p. 269.

⁶⁵ Centre Hubertine Auclert, centre francilien de ressources pour l'égalité femmes-hommes, « Pour convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité femmes-hommes, Guide pratique », Paris, Mai 2014, Mise à jour : Novembre 2014, 73 p., p. 10.

professionnelle ne diminue que lentement.

Dans la plupart des cas, les fonctions exercées au sein du service sont traditionnellement genrées, et l'on pourrait parler d'une forme de nouvelle division sexuelle du travail, non plus basée sur la sphère productive et sur la sphère reproductive telle qu'elle a été pensée longuement en sociologie du travail, mais sur des compétences techniques, et des rôles typifiés. Le tableau ci-dessous, quoique daté de 2008, semble intéressant à cet égard pour rendre compte des disparités sectorielles.

Filière	Hommes	Femmes
Administrative	8,8	30,6
Animation	4,5	7,1
Culturelle	3,9	4,3
Incendie et secours	6,6	0,2
Médico-sociale	0,5	7,4
Médico-technique	0,1	0,2
Sécurité	2,4	0,4
Sociale	0,8	15,4
Sportive	2,1	0,5
Technique	68,4	32,1
Hors filières et indéterminée	1,6	2,0
Ensemble	100,0	100,0
Catégorie A	9,4	8,2
Catégorie B	12,4	15,2
Catégorie C	79,0	76,1
Ensemble	100,0	100,0

Tableau n°2. Répartition des effectifs physiques de la fonction publique territoriale par filière d'emploi et catégorie hiérarchique selon le sexe au 31 décembre 2008⁶⁶

Depuis les années 1960, et l'entrée massive des femmes dans le salariat, les tâches sont réparties de telle sorte que les femmes sont souvent des employées de bureau : de cette façon, elles restent en intérieur. Et des employées du social, dont les capacités « naturelles » de l'empathie et de la douceur sont idéales pour créer du relationnel. Et, Isabelle Clair, citant Margaret Maruani, considère que « [...] l'emploi féminin est un fil conducteur pour lire la place des femmes dans la société. En ce sens, la division sexuelle des emplois construit le genre. »⁶⁷ Ces chiffres et ces catégorisations ne sont pas de simples

⁶⁶ Rapport officiel au Président de la République par Françoise Guégot, op. cit. p.42, p. 17.

Source : Enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), Insee. Bilans sociaux 2007, CNFPT. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : hors emplois aidés et assistantes maternelles.

⁶⁷ CLAIR Isabelle, « Emploi », in HIRATA Hélène et al. (dire.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, Presses Universitaires de France, coll. « Politique d'aujourd'hui », 2004 pour la 2^{ème} édition, 315 p., p. 61.

éléments de spéculation, ils doivent être remis à l'analyse historique et sociologique.

1.1.2. Une forme de division sexuelle du travail

La problématique ne doit pas tomber dans l'impasse de l'essentialisme, que Camille Froidevaux-Metterie fustige de la même manière que l'universalisme. Selon elle, « l'opposition entre l'universalisme neutralisant et l'essentialisme particularisant ne tient plus, il faut le répéter ; le caractère profondément inédit de la condition féminine contemporaine nous impose de réfléchir en nous affranchissant des anciennes catégories et en restant ouverts à la pluralité de fait qui la caractérise. »⁶⁸ Mais comment s'affranchir de cette dite impasse de l'essentialisme, de la pensée d'une essence de la femme qui conviendrait pour la définition de sa vie professionnelle, quand l'on constate cette « forte spécialisation »⁶⁹, ici en jeu en communication ? La classique définition d'une division sexuée du travail a été analysée par Alain Testart dans son ouvrage *L'Amazone et la cuisinière, Anthropologie de la division sexuelle du travail*⁷⁰. Selon l'auteur, l'exclusion historique des femmes des activités de la chasse, de la pêche, de la guerre, pour une assignation aux tâches de la cueillette, du filage, du tissage et du drainage, serait la conséquence d'une perception aggravée du sang des règles comme « perturbation ». Cette perturbation constitue une affectation intérieure du corps qui empêche la réalisation de travaux particuliers.

Ainsi, il semble qu'historiquement, « un marché du travail sexuellement ségrégué [fasse] partie des processus de construction du genre »⁷¹, et inversement, la ségrégation genrée du marché du travail participe au processus de construction du genre. Des métiers sont ainsi fortement et typiquement masculins : plutôt dans les secteurs de l'automobile, de l'énergie, de l'aéronautique, qui sont en retard en matière de féminisation. Les secteurs du social, de l'éducation, du soin à la personne, sont en revanche très ancrés comme des secteurs féminins essentiellement. Cela étant dit, il faut bien ajouter que les hommes travaillent (et dirigent) dans la plupart des secteurs : ils seraient ainsi *partout présents*. Cette division sexuelle du travail est à mettre en lien avec une binarité des sexes qui englobe le féminin et le masculin dans des identités de genre caractérisées par leur fixité. Françoise Héritier met en valeur cette différenciation des sexes dans l'histoire. L'auteure de la thèse d'une

⁶⁸ FROIDEVAUX-METTERIE Camille, *La révolution du féminin*, Paris, Éditions Gallimard, coll. « Bibliothèque des sciences humaines », 2015, 384 p., p. 265.

⁶⁹ Rapport officiel au Président de la République par Françoise Guégot, op. cit. p.43, p. 15.

⁷⁰ TESTART Alain, *L'Amazone et la cuisinière. Anthropologie de la division sexuelle du travail*, Paris, Éditions Gallimard, coll. « Bibliothèque des Sciences humaines », 2014, 192 p.

⁷¹ SCOTT Joan W., « Genre : une catégorie utile d'analyse historique » in *Le Genre de l'histoire, Cahiers du GRIF*, Paris, printemps 1988, p. 125-153.

différence des sexes comme origine de toute pensée⁷² détermine des oppositions millénaires et peu signifiantes en ce travail (sinon en matière de négation du féminin) entre le chaud et le froid, le jour et la nuit, le lourd et le léger, etc. Si l'on montre dans ce travail que les services de communication de la Ville de Paris sont des environnements féminins, les enquêté-e-s ont en effet tendance à mettre en valeur une certaine unité de leur relation. Ainsi, à la question, « Dans votre environnement de travail, êtes-vous plutôt en relation avec des hommes ou avec des femmes ? »⁷³, les deux hommes enquêtés, Thomas Lefèvre et Vincent Vogt, énoncent qu'ils travaillent essentiellement avec des femmes : « Dans mon département, uniquement avec des femmes »⁷⁴, répond Thomas Lefèvre en riant, conscient que sa situation est conforme à la problématique de l'enquête. Quant à Vincent Vogt, il évoque que les responsables de l'information dans les divisions territoriales de la Direction de la Propreté et de l'Eau ne sont que des femmes à l'exception d'un homme : « Ce qui me permet, quand j'envoie un mail à tout le monde, de mettre tout au masculin ! »⁷⁵ précise-t-il, riant lui aussi. Françoise Bain songe qu'il y a beaucoup de femmes à la Direction de l'Information et de la Communication, tandis que Laurence Beldowski et Isabelle Knafou sont plutôt dans le sentiment de la mixité : du « mélange » et de l'« équivalence », en fait. La réponse la plus intéressante à cet égard demeure celle de Sophie Payet, chargée de communication à la Direction des Affaires Culturelles, qui dit :

Finalemment de façon un peu traditionnelle et super clivante, je suis principalement en relation avec des hommes, quand il s'agit de fabrication – à savoir impression, pose, installation, restauration, chantier -, et quand il s'agit de tout ce qui est contenus, préparation en amont, relation avec les services, c'est principalement féminin.

PAYET Sophie, chargée de communication au sein du service Développement et Valorisation de la DAC, Direction des Affaires culturelles de la Ville de Paris, 17 juin 2015.

De cette manière, elle met bien en valeur le processus à l'œuvre de clivage, de séparation, de spécialisation qui s'opère aussi dans la diversité des métiers de la communication. Le cas est ici encore plus particulier, s'agissant du secteur culturel, plus fortement féminisé. Le service Développement et Valorisation au sein de la Direction des Affaires Culturelles montre bien cela, puisque six personnes sur sept sont des femmes. « On est dans un milieu de création... », ajoute-t-elle, prenant tout de même en compte la presque étrangeté du fait

⁷² In HÉRITIER Françoise, *Masculin/féminin I, La pensée de la différence*, Paris, Éditions Odile Jacob, 1996, 332 p., p. 293.

⁷³ Voir Annexe n°13, Grille d'entretien.

⁷⁴ LEFÈVRE Thomas, chef de projet communication multimédia à la DICOM, Direction de l'Information et de la Communication de la Ville de Paris, 24 juin 2015.

⁷⁵ VOGT Vincent, responsable de communication interne à la DPE, Direction de la Propreté et de l'Eau de la Ville de Paris, 10 juillet 2015.

qu'un homme soit responsable pédagogique des Ateliers Beaux-Arts au sein de la Sous-Direction de l'Enseignement Artistique et des pratiques culturelles. Ici encore, selon la différenciation genrée au travail, on « aurait pu s'attendre » à une femme à cette place et ce rôle, « par rapport à ce que notre société reproduit comme clivage de genre ; l'enseignement artistique, les pratiques culturelles, en général, c'est des milieux assez féminins. »⁷⁶ L'homme en question, cependant, est lui-même un créatif, intégré dans le monde de l'art, un « homme artiste contemporain, quelqu'un qui fait un peu la passerelle. »⁷⁷

L'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004, relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, « amorce un virage et souligne ce risque de dévalorisation des emplois à prédominance féminine : « [ainsi, dans l'article 1 du Titre I, sur l'évolution des mentalités, on trouve] *"Si l'on examine ce qui est souvent invoqué comme étant les aptitudes innées des femmes (méticulosité, dextérité, douceur, capacité d'écoute, et de conciliation des contraintes...), on observe qu'elles servent souvent de prétexte pour ne pas ouvrir largement aux femmes l'accès à des métiers dont l'image est plus valorisante en termes de représentation sociale ou ne pas leur reconnaître certaines compétences en particulier dans les professions où l'emploi féminin est largement majoritaire."* »⁷⁸ En France, 6,2 millions de femmes sont dites actives, concentrées dans les six grands domaines professionnels que sont les services administratifs, les services aux personnes, la vente, la distribution, les services aux entreprises et collectivités, l'intervention sociale et culturelle⁷⁹. Tout se passe comme si ces métiers exigeaient une maîtrise spécifiquement féminine des tâches. Il semble donc qu'il existe une division sexuelle du travail à partir du moment où la qualification est « construction sociale sexuée »⁸⁰. Nous citons Margaret Maruani ici, et ce qui est important, est que la qualification n'est que le résultat d'une volonté politique et sociale, qui a elle-même des effets politiques, et sociétaux, participant de la construction genrée des phénomènes. « Car, ici comme ailleurs, la définition des qualifications n'est pas une opération technique. C'est le résultat de conflits et de négociations entre groupes sociaux, c'est l'aboutissement d'un marchandage social. Or, c'est de ce conflit-là que les femmes sortent bien souvent perdantes. C'est leur travail qui est défini comme "sans qualités". »⁸¹ Quoique l'expression

⁷⁶ PAYET Sophie, chargée de communication au sein du service Développement et Valorisation de la DAC, Direction des Affaires culturelles de la Ville de Paris, 17 juin 2015.

⁷⁷ Ibid.

⁷⁸ Accord cité par LAUFER Laurie, ROCHEFORT Florence (dir.), *Qu'est-ce que le genre ?*, Paris, Petite Bibliothèque Payot, coll. « Philosophie », 2014, 320 p., p.150.

⁷⁹ À cet égard, voir encore l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004, disponible sur Internet. <http://www.lexisnexis.fr/pdf/DO/mixite.pdf> [consultée le 11 août 2015].

⁸⁰ MARUANI Margaret, *Travail et emploi des femmes*, Paris, Éditions La Découverte, coll. « Repères », 2003-2006-2011, 127 p., p.46.

⁸¹ Ibid.

soit sévère, c'est bien ce raisonnement de la naturalité (comme facilité), qui porte un métier vers la dévalorisation. Afin de dépasser la simplification du rapport au travail entre sphère productive et sphère reproductive, on pourrait dire que l'on n'est plus dans un archaïsme de la professionnalisation des femmes. Aussi peut-on imaginer de nouvelles catégories pour penser les métiers spécifiquement féminins. Ne se limitant plus à l'ambition de reproduction, les femmes sont-elles passées du côté de la production ? Dans le secteur culturel, elles sont très présentes, nous l'avons dit : « la féminisation des pratiques artistiques et culturelles s'accompagne d'une féminisation des métiers artistiques et culturels et du travail artistique »⁸². Cependant, elles sont plutôt en arrière-plan de la création, en logistique, administration... et communication. Les créatrices sont moins *visibles*. Par exemple, pour la saison 2014/2015, on trouve 16 compositrices sur un ensemble de 1 394 compositeurs, soit 1 %. On trouve aussi 187 auteures sur un ensemble de 789, soit 24 %⁸³. « Si on prend la base »⁸⁴, ainsi que l'énonce Françoise Bain lors de notre entretien, il faudrait analyser cette apparente division sexuelle du travail qui, quoique mouvante, n'en est pas moins prééminente si l'on en croit les phénomènes de concentration et de spécialisation des femmes dans les environnements de travail. Et, notamment, dans la communication. Les qualités naturelles de « la Femme » telle qu'elles sont pensées de façon essentialiste y sont-elles pour quelque chose ?

1.1.3. Des qualités féminines ?

Un codage genré des fonctions

Un essentialisme de façade apparaît. Françoise Bain dit elle-même (et elle est spécialiste des questions d'égalité femmes-hommes, qui constituent son travail à la Mission de la Ville de Paris), évoquant les qualités selon elle nécessaires pour travailler en communication : « Alors est-ce que les femmes ne sont pas plus à l'écoute, déjà ? », mais ensemble nous ajoutons, « Oui, c'est ce qu'on *pense* »⁸⁵. Ainsi, c'est toujours « une stagiaire » qui est évoquée au sein du service Développement et Valorisation de la Direction des Affaires Culturelles, mais la responsable du service a conscience du manque de mixité et elle souhaiterait, en ce qui concerne un-e futur-e stagiaire, recruter un garçon, et si possible un « geek ». « J'aimerais que ça soit un mec », dit-elle une fois. Ici, l'on perçoit déjà un

⁸² OCTOBRE Sylvie, « Réflexions liminaires sur le genre et les pratiques culturelles : féminisation, socialisation et domination », in *Questions de genre, questions de culture*, Paris, Ministère de la Culture et de la Communication, Département des études, de la prospective et des statistiques (DePS), coll. « Questions de culture », 2014, 23 p., p. 14.

⁸³ Source : Société des Auteurs et Compositeurs Dramatiques, Mouvement H/F, et Laboratoire de l'égalité, « Où sont les femmes ? », Saison 2014/2015, 21 p.

⁸⁴ BAIN Françoise, chargée de communication/événementiel à la Mission égalité femmes-hommes de la Ville de Paris, 19 juin 2015.

⁸⁵ Ibid.

certain codage genré des fonctions de la communication, et l'informatique, sous son aspect le plus technique, est de préférence une activité masculine. Ainsi que l'écrit Joan W. Scott, il semble qu'existent et que persistent bel et bien des « termes codés comme féminins »⁸⁶, et notamment ce que l'on appellerait des qualités, c'est-à-dire des caractéristiques nécessaires, pour exercer un travail. Françoise Bain continue, quand elle parle de « l'écoute » : « Si on prend la base. On pense qu'une femme est plus à l'écoute, entend mieux les choses »⁸⁷, et en disant cela, on intègre déjà une pensée naturaliste, considération d'une existence naturelle de caractéristiques, qualités, et d'attitudes inhérentes aux femmes ou aux hommes, qui composent leur essence, qui sont en soi - une essence qui précède l'existence. L'écoute, comme caractéristique utile aux métiers de la communication, serait donc caractéristique spécifiquement féminine ici. Marguerite Duras, quand elle s'entretient avec Xavière Gauthier, parle de la perte masculine de l'écoute⁸⁸, mais la perte signifie que préexiste quelque chose, une qualité d'écoute chez les hommes qui ne serait plus, et qui chez les femmes, si l'on reconsidère les mots de Françoise Bain, serait toujours et absolument. La pensée essentialiste s'accommode de ce genre d'étrangetés, créant des images fixes, des représentations immobiles. Dans le monde du travail, ces idéaux sont également valables. « Les images tiennent parfois de la caricature, elles sont pourtant assez communément partagées »⁸⁹, confie Thomas Amossé. En lien avec les pratiques usuelles dans les travaux de la communication, on pourrait avancer que, d'abord, ce sont ces qualités pensées et perçues comme spécifiquement « féminines » qui feraient de la communication une activité, spécifiquement féminine. Peut-être cette activité requiert-elle l'usage d'une certaine douceur, un affect empathique, une capacité à la relation humaine et à la diplomatie : ainsi, même si nous décidons de remettre en cause cette pensée naturaliste du travail, il se pourrait que, par la force des choses sociologiques et le fonctionnement culturel de notre société, cette disposition encouragée des femmes à la relation humaine empathique et conciliante – et nous disons « encouragée », car nous pensons en effet que cette disposition est une construction, une éducation, une formation – soit « la base » des représentations des femmes dans les métiers de la communication : elles seraient, *par nature*, des communicantes. Alors que Nicky Le Feuvre énonce qu'un « processus de féminisation nécessite qu'une brèche soit ouverte dans les systèmes de représentation »⁹⁰, paradoxalement, pour notre étude, il semblerait que « les systèmes de représentation »

⁸⁶ SCOTT Joan W., « Genre : une catégorie utile d'analyse historique » in *Le Genre de l'histoire, Cahiers du GRIF*, Paris, printemps 1988, p. 125-153.

⁸⁷ BAIN Françoise, op. cit p.47.

⁸⁸ DURAS Marguerite, GAUTHIER Xavière, *Les Parleuses*, Paris, Éditions de Minuit, 1974, 243 p., p.22.

⁸⁹ AMOSSÉ Thomas, « Professions au féminin, Représentation statistique, construction sociale », in *Travail, genre et sociétés*, 2004, n° 11, p. 31-46., p.36.

⁹⁰ LE FEUVRE Nicky, GUILLAUME Cécile, « Les processus de féminisation au travail : entre différenciation, assimilation et « dépassement du genre » », *Sociologies pratiques*, 2007, n° 14, p. 11-15.

demeurent ici fixes, c'est-à-dire que l'on ne constate pas un renouvellement des possibilités des femmes en matière de travail. La féminisation des métiers de la communication rappelle plutôt la fixité des images associées au « féminin ».

L'écoute, dont parle Françoise Bain, est une forme passive du travail. Les hommes ne sont plus en capacité d'écouter, si l'on en croit Marguerite Duras, parce que ce sont eux les actifs du système-travail. Ce qui est paradoxal, est le fait que Françoise Bain soit l'enquêtée probablement la plus aguerrie en matière de problématiques sur le genre et les femmes, dans la mesure où elle travaille à la Mission égalité femmes-hommes de la Ville de Paris. En fait, elle a conscience que les représentations et les images sont fixes dans le *socius*, et particulièrement que la capacité de l'écoute est *encore toujours* un absolu féminin. Cependant, elle renchérit, et à la capacité d'écoute, elle ajoute les critères de « [la] précision, [la] patience, [la] recherche aussi », des paramètres similaires, pour les métiers de la communication, aux métiers du montage dans le cinéma. « Il y a beaucoup plus de monteuses que de monteurs »⁹¹, nous dit-elle. « C'est vrai que ça peut être un métier méticuleux, il ne faut rien oublier »⁹², ajoute-t-elle, et il est vrai que : communément, socialement, les femmes sont considérées comme plus méticuleuses que les hommes. Cette vision genrée des choses que nous propose Françoise Bain s'articule en fait avec la définition qu'elle a de la communication car selon elle, il s'agit d'« essayer de faire comprendre à quelqu'un quelque chose »⁹³, et cela, bien entendu, n'est qu'une manipulation naturelle des femmes, l'acte de parole destinée à la compréhension d'une chose par l'autre. On s'en remet ici à ce que Margaret Maruani appelle « la dextérité naturelle »⁹⁴ des femmes, c'est-à-dire la non considération d'un savoir-faire, la relégation de ce savoir-faire du côté de la nature, tel un paramètre qui va de soi. À partir de cette expression, et considérant les qualités nécessaires aux métiers de la communication selon Françoise Bain, on pourrait parler aussi bien de « précision naturelle », de « patience naturelle », « d'écoute naturelle », etc. Ne serait-ce pas là une simplification à outrance des caractères de la féminité ? Une considération trop fixe des qualités dites féminines ?

Caricature des représentations

Quand Marguerite Duras et Xavière Gauthier parlent ensemble de ce que serait une écriture réservée aux femmes, une écriture féminine, l'idée de la nature féminine n'est pour elles qu'une « image d'homme » « réservé[e] très gentiment aux femmes. »⁹⁵ C'est en effet cette image historiquement et socialement construite en négatif de l'homme qui demeure, ces

⁹¹ BAIN Françoise, op. cit., p.48.

⁹² Ibid.

⁹³ Ibid.

⁹⁴ MARUANI Margaret, *Au labeur des dames - métiers masculins, emplois féminins*, Paris, Éditions Syros Alternatives, 1989, 192 p., p. 67.

⁹⁵ DURAS Marguerite, GAUTHIER Xavière, *Les Parleuses*, Paris, Éditions de Minuit, 1974, 243 p., p. 38.

images qui deviennent nos lieux communs de la pensée, qui sont nos représentations. En ce qui concerne la communication, Vincent Vogt, également enquêté, et responsable de la communication interne à la Direction de la Propreté et de l'Eau, souligne que, en son service, il s'agit d'être le plus à l'écoute possible des besoins des services techniques. Jamais on ne nous dit : il s'agit de qualités précisément féminines, mais probablement on le pense. C'est en cela que les propos de Françoise Bain sont intéressants, parce qu'elle dit qu'il s'agit effectivement d'une forme de pensée commune : « c'est ce qu'on pense. »⁹⁶. Vincent Vogt, quant à lui, admet qu'« on a tout de suite une image féminine »⁹⁷ de la communication. Si l'on accepte l'existence de cette perception naturaliste comme une sorte de pensée commune⁹⁸, il serait intéressant de rappeler ici l'article fondateur en sociologie du travail et du genre, de Madeleine Guilbert, « Le travail des femmes », daté de 1946. Naît en effet de cet article un des *leitmotivs* des recherches féministes en sociologie du travail des années 1970-1980 à nos jours, quand elle écrit que « la dévalorisation du travail des femmes, employées pour des qualités perçues comme naturelles, les confine à l'usine dans les tâches les plus répétitives et les plus mal rémunérées. »⁹⁹ Le confinement du travail des femmes selon la pensée naturaliste est et n'est que le résultat d'un processus décisionnel initié par les patrons (traditionnellement les hommes), et c'est ainsi que se construisent historiquement les faits. C'est « ainsi, dans les représentations communes, les métiers ont un sexe ! »¹⁰⁰

Cependant, d'autres enquêtées proposent une vision différente sur les qualités nécessaires aux métiers de la communication, vision sans doute moins immédiatement genrée. Pour Isabelle Knafou, et de façon très claire, « Les qualités, c'est de la mise en commun, de la mise en réseau, des qualités de chef de projet en fait »¹⁰¹, et l'on perçoit déjà une confiance de la personne en l'idée qu'il s'agit de savoir-faire, et non uniquement de la mobilisation de qualités perçues comme naturelles. De façon originale, Laurence Beldowski parle de « beaucoup d'humilité, avant tout »¹⁰², avant même la « capacité

⁹⁶ BAIN Françoise, op. cit., p.49.

⁹⁷ VOGT Vincent, responsable de communication interne à la DPE, Direction de la Propreté et de l'Eau de la Ville de Paris, 10 juillet 2015.

⁹⁸ Mais peut-être pas, peut-être qu'ils ou elles sont peu à penser ainsi, et comme le dit Vincent Vogt encore : « Il y a peut-être quelque chose de moins rigide avec les femmes, de plus sympathique, mais voilà ça tient aussi aux personnalités, *on ne peut pas faire de généralités comme ça...* », la généralisation n'est peut-être que rare.

⁹⁹ GUILBERT Madeleine, « Le travail des femmes », in *La revue française du travail*, 1946, disponible sur Cairn.

www.cairn.info/zen.php?ID_ARTICLE=TGS_016_0005#no6 [consultée le 12 juillet 2015].

¹⁰⁰ VOUILLOT Françoise, *Les métiers ont-ils un sexe ?*, Paris, Éditions Belin, coll. « Égale à égal », 2014, 70 p., p.40.

¹⁰¹ KNAFOU Isabelle, chargée de mission communication interne à la DICOM, Direction de l'Information et de la Communication de la Ville de Paris, 12 juin 2015.

¹⁰² BELDOWSKI Laurence, Directrice générale de Communication & Entreprise, Pilote du réseau « Toutes femmes, toutes communicantes », 23 juin 2015.

d'analyse stratégique » et la « réactivité ».

D'ailleurs, quel(s) stéréotype(s) sur les femmes ferai(en)t d'elles des communicantes nécessairement ? Puisqu'il y a, et nous l'avons déjà mentionné en introduction, une forme de paradoxe entre la discrète et la douce, la sensible et la timide, selon les stéréotypes soulevés par Christian Baudelot et Roger Establet¹⁰³, et l'effective communicante, ou bien perçue en tant que telle, celle dont parle Sophie Payet ici : « On attend de la communicante qu'elle soit *la petite pépé* qui arrive et voilà... Et ça dessert le projet professionnel qu'elle veut faire entendre »¹⁰⁴, nous dit-elle. Nous le savons, la tentative de naturalisation est tentative de légitimation de la hiérarchie et de son schéma fixe. Tout dépend de l'acceptation accordée à l'activité-communication.

1.2. Le genre des directions

1.2.1. Une reconnaissance de la communication comme polyvalence

Ainsi que l'énonce Sophie Payet, et elle parle ici de la communication dans la fonction publique, son travail « rentre dans [une] catégorie un peu légère, ce n'est pas scientifique »¹⁰⁵. Certes, on n'a pas chez les enquêté-e-s une perception de la communication hautement technique, cependant, une idée constamment revient, celle qui considère l'activité-communication en tant qu'activité de polyvalence, c'est-à-dire, un travail où les tâches sont multiples et variées. Pour cela, le métier générique de chargé-e de communication nécessite un apprentissage, des techniques, des connaissances, tout aussi diverses. Contextuellement, les services de communication à la Ville de Paris (et en général dans la fonction publique) connaissent de larges coupes budgétaires, ainsi qu'une réduction importante des effectifs des équipes, conduisant le communicant ou la communicante à déployer des compétences nombreuses. « Je pense qu'il faut énormément de polyvalence au départ », énonce nettement Isabelle Knafou :

Quand on fait de la com, on fait de tout, on est censé savoir réfléchir, on est censé savoir écrire, on est censé savoir manager, utiliser des... enfin, je veux dire, c'est un métier qui mobilise énormément de compétences de base qu'elles soient managériales ou...

KNAFOU Isabelle, op.cit. p.55.

¹⁰³ BAUDELLOT Christian, ESTABLET Roger, *Allez les filles !*, Paris, Éditions du Seuil, coll. « L'épreuve des faits », 1992, 244 p., p. 75.

¹⁰⁴ PAYET Sophie, chargée de communication au sein du service Développement et Valorisation de la DAC, Direction des Affaires culturelles de la Ville de Paris, 17 juin 2015.

¹⁰⁵ Ibid.

Même si elle n'a pas suivi d'études à proprement parler de communication, l'enquêtée considère bien ici les différents volets de son activité avec importance et en les valorisant. Son point de vue est cependant particulier, dans la mesure où Isabelle Knafou gère une équipe de communication interne à la Direction de l'Information et de la Communication. Le statut hiérarchique est important quand il s'agit de définir le travail de communication, qu'elle considère comme véritable « service public » dans une structure telle que la Mairie de Paris, un véritable lien entre l'institution et les citoyens. Sophie Payet, chargée de communication au sein du service Développement et Valorisation à la Direction des Affaires Culturelles (et qui n'est pas responsable du service), pense que « la communication, dans l'institution publique, n'est pas considérée comme une fonction publique, elle n'est pas considérée comme une fonction d'intérêt général, elle est donc très souvent constituée de contractuels. »¹⁰⁶ En effet, cette « subtilité [est] à prendre en compte », le fait étant que « dans les règles de parité de l'institution publique, la com [la communication] n'existe pas. »¹⁰⁷ On n'y accède pas par le concours de la fonction publique, et les services de communication sont plutôt constitués de contractuels, très souvent en tout cas. Ainsi, chaque définition de la communication, comme le dit Thomas Lefèvre, apparaît selon « un regard biaisé », dans la mesure où l'on s'adresse à des « professionnel[le-s] de la communication »¹⁰⁸, qui vivent leur métier de l'intérieur et de façon évidemment diverse. Comme Sophie Payet, il se montre éminemment réaliste quand il affirme qu'il « faut arrêter de croire que la communication c'est la baguette magique qui va rendre un produit merdique super »¹⁰⁹.

Aussi, une double perception de la communication comme travail se dessine dans les paroles de nos enquêté-e-s. Nous trouvons une vision très professionnelle de l'activité considérée comme polyvalence, et honnêtement acceptée non comme une fonction annexe au sein d'une direction, mais bel et bien comme une fonction à part entière au sein d'une direction. On le sait aujourd'hui, la communication est fondamentale en chaque secteur d'activité, puisqu'elle œuvre à la visibilité et la reconnaissance de ce secteur. Par ailleurs, la perception de la communication est très implantée dans une certaine pratique professionnelle, une expérience, qui empêche l'illusion, une vision pragmatique des choses. Si la communication est fondamentale, elle n'est pas miraculeuse, elle ne peut servir à un produit que si le produit est efficace à la base, elle ne peut servir un projet politique que si sa ligne est déjà bien définie. Enfin, la communication demeure essentiellement perçue comme un travail de polyvalence en équipe.

¹⁰⁶ Ibid.

¹⁰⁷ Ibid.

¹⁰⁸ LEFÈVRE Thomas, chef de projet communication multimédia à la DICOM, Direction de l'Information et de la Communication de la Ville de Paris, 24 juin 2015.

¹⁰⁹ Ibid.

Cette notion de polyvalence mérite d'être soulignée et analysée, dans la mesure où Thomas Amossé écrit que « la référence à une polyvalence "féminine" » est un argument « que l'on peut considérer comme sexu[é], voire sexist[e] »¹¹⁰. Car les femmes, faute de ne pouvoir pas entretenir une compétence forte, unique, une spécialisation, seraient *polyvalentes*. Selon la croyance naturaliste, cette polyvalence impliquerait aussi une aptitude à effectuer plusieurs tâches en même temps, les hommes ne pouvant soi-disant se concentrer que sur une seule. Ainsi, cet argument d'une polyvalence considéré comme « sexiste », est légitime, mais dans cette étude il ne peut être simplifié de cette manière, puisque les hommes aussi la revendiquent comme le cœur de leur métier. Nous l'avons dit, Thomas Lefèvre parle de « transversalité »¹¹¹. Quant à Vincent Vogt, lui aussi aborde cette notion de polyvalence, définie alors comme alliance de « prestations intellectuelles et tâches logistiques »¹¹². C'est que le paradigme de la polyvalence est désormais plus résolument économique que socialement genré. Vincent Vogt évoque en effet le paramètre des coupes budgétaires, pour expliquer le passage obligé à cette pratique professionnelle multitâche. Aussi, le discours de la « féminitude », selon l'expression de Nicky Le Feuvre¹¹³, soit de la spécificité genrée des professions et des activités, ne tient pas, ou plus. La polyvalence au travail n'est pas une qualité qui se réduirait uniquement aux femmes. À travers le phénomène économique des réductions de budget, et notamment en communication ainsi que nous avons pu le constater à la Ville de Paris (c'est une part importante du stage effectué à la Direction des Affaires Culturelles : comment faire aussi bien, avec moins de ressources financières ?), il semble que nous assistions à la modification de « l'ethos professionnel dominant, qui continue de valoriser les hommes et le masculin »¹¹⁴, car ainsi la polyvalence est indifférente au genre. Elle est égale, en ce sens qu'elle touche tous les chargé-e-s de communication - forcément, en majorité des femmes, puisqu'elles sont plus nombreuses dans ce secteur d'activité.

Ainsi, il n'est pas de définition fixe de la communication, si ce n'est cet objectif de rendre visible, faire connaître. Et cet objectif est atteint, au moyen de multiples outils et travaux. Il semble, de plus, qu'une formation spécifique en communication ne soit pas nécessaire. Tandis que Sophie Payet est d'abord graphiste, Isabelle Knafou, quant à elle, précise bien qu'elle n'a « pas [de] formation initiale, et qu'[elle n'est] pas plus mauvaise communicante que quelqu'un qui a fait des études de communication »¹¹⁵. Vincent Vogt a connu de

¹¹⁰ AMOSSÉ Thomas, « Professions au féminin, Représentation statistique, construction sociale », in *Travail, genre et sociétés*, 2004, n° 11, p. 31-46, p.40.

¹¹¹ LEFÈVRE Thomas, op.cit p.52.

¹¹² VOGT Vincent, op.cit.p.50.

¹¹³ LE FEUVRE Nicky, GUILLAUME Cécile, « Les processus de féminisation au travail : entre différenciation, assimilation et "dépassement du genre" », in *Sociologies pratiques*, 2007, n° 14, p. 11-15.

¹¹⁴ Ibid.

¹¹⁵ KNAFOU Isabelle, op.cit. p.56.

multiples emplois, dans l'édition, le journalisme, et même en cabinet ministériel. Laurence Beldowski, en revanche, a vraiment une formation en communication et une carrière de communicante. S'il n'est pas de manière de définir absolument la communication, il n'est pas de manière parfaite d'y parvenir dans son métier non plus. Et c'est ainsi dans les pratiques professionnelles, que se concrétise une certaine acception de la communication.

1.2.2. Les formations des filles, le non choix ?

La formation scolaire, perçue comme le lieu du choix et de la liberté de choisir, est en réalité un déterminisme, ainsi que Pierre Bourdieu nous l'enseigne. Dès le plus jeune âge (à l'école maternelle), les activités proposées aux filles sont différentes des activités proposées aux garçons. Déjà, l'altruisme est contextualisé, et quand les filles sont là pour reconforter, les garçons sont plutôt là pour soutenir. Ainsi, déjà, « les conduites sociales avec les autres enfants occupent nettement plus [du temps des filles à la maternelle] »¹¹⁶ Ces conduites sociales premières, si elles semblent éloignées du champ de la communication, instaurent déjà un environnement de socialisation qui est une socialisation pour l'autre. On ne s'étonne donc pas que les femmes soient extrêmement majoritaires dans les métiers pour lesquels l'empathie est importante et qualifiante. De fait, le caractère propédeutique de la socialisation des filles en une certaine image de douceur et d'empathie n'est sans doute pas étranger à leur tendance pour les relations sociales. Joan W. Scott propose ainsi de remettre en question l'hypothèse de Carol Gilligan, « qui veut que la préférence féminine pour le relationnel soit universelle », hypothèse issue d'une pensée de la « culture féminine » (Carol Gilligan a notamment écrit sur la différence des rapports aux relations éthiques et au *care* entre les filles et les garçons). Joan W. Scott écrit :

Le premier problème [...] est un glissement qui s'opère souvent dans l'attribution de la causalité : l'argumentation commence par une affirmation du type "l'expérience des femmes les amène à faire des choix moraux qui dépendent des contextes et des relations" pour arriver à "les femmes pensent et choisissent ce chemin parce qu'elles sont des femmes". On trouve impliquée dans cette approche la notion a-historique, sinon essentialiste, de femmes.

SCOTT Joan W., « Genre : une catégorie utile d'analyse historique » in *Le Genre de l'histoire, Cahiers du GRIF*, Paris, printemps 1988, p. 125-153.

À la causalité remise en cause, naturaliste, Joann W. Scott préfère bien sûr le concept de genre, et la dépendance des choix moraux en fonction des contextes et des relations, c'est-à-dire qu'il n'existe de choix que relativement. Les choix ne seraient pas plus des volontés

¹¹⁶ VOUILLOT Françoise, *Les métiers ont-ils un sexe ?*, Paris, Éditions Belin, coll. « Égale à égal », 2014, 70 p., p.26

individuelles, que le respect des normes sociales. Et cela est particulièrement vrai en ce qui concerne les choix de formation, les choix à l'école, qui sont largement supervisés par les adultes et limités aussi, par les stéréotypes de genre. Ainsi, Françoise Vouillot écrit à propos de cette « menace du stéréotype » qui affecte la dimension du choix, les filles comme les garçons ne parvenant pas à se libérer des contraintes genrées imposées. Et cette menace est pesante, dans la mesure où elle « « peut affecter leurs performances [des élèves] et influencer leur orientation par un processus d'auto-sélection »¹¹⁷. Elle est aussi celle qui crée, d'effet en effet, une culture de la féminité, un monde féminin en forme de ségrégation des espaces de l'éducation et du travail. Si l'on pense qu'effectivement, pour travailler en communication, la formation universitaire spécifiquement nommée comme telle n'est pas nécessaire – au regard du parcours de nos enquêté-e-s -, toutefois, des spécialisations et des chemins mènent plus vers la communication que d'autres. Il s'agit de reconnaître que ces spécialisations qui mènent à l'activité-communication sont pour une large part féminines et féminisées.

La définition de la communication est souvent basée sur la notion de relation interpersonnelle, qui est la relation des filles aux autres, déjà en bas âge, ainsi qu'elle est pensée par Françoise Vouillot. Ce que l'on peut nommer la « socialisation de genre à l'école »¹¹⁸ a pour conséquence une formation des filles dans les filières notamment littéraires et ou sociales. Assez radicalement, Christian Baudelot et Roger Establet écrivent qu'« aux filles, [sont prescrites] les filières "relationnelles" de la "loi non écrite" »¹¹⁹, soit quelque chose de plus mouvant, de moins éminemment scientifique, mathématique, « dur » en fait. La classe de seconde générale et technologique est particulièrement signifiante dans le sens de la spécialisation et d'une forme de micro-ségrégation, puisque les filles sont 42 % à choisir la filière « lettres, langues, arts ». Celle-ci ne mène pas nécessairement à l'activité-communication mais est un débouché important, plus important que pour la filière « sciences et technologie ». En post-bac, ces fractures continuent : elles sont 30 % à choisir les filières d'ingénieurs, et les garçons se tournent plus volontiers vers les classes préparatoires scientifiques. On demeure ainsi attaché aux caractéristiques attribuées aux femmes dans la pensée commune : douceur et empathie, sinon mollesse. Ce sont les sciences dites humaines, les secteurs les moins porteurs dans l'économie, et les moins rémunérateurs. D'ailleurs, même les pratiques de la communication semblent se différencier selon des stéréotypes de genre. Ainsi, Isabelle Attané remarque que les filles utilisent Internet notamment pour des « usages communicationnels » tandis que les

¹¹⁷ VOUILLOT Françoise, op.cit. p.54, p.30

¹¹⁸ ATTANÉ Isabelle, BRUGEILLES Carole, RAULT Wilfried (dir.), *Atlas mondial des femmes - les paradoxes de l'émancipation*, Paris, Éditions Autrement, 2015, 96 p., p.49.

¹¹⁹ BAUDELLOT Christian, ESTABLET Roger, *Allez les filles !*, Paris, Éditions du Seuil, coll. « L'épreuve des faits », 1992, 244 p., p.217.

pratiques des garçons sont « plutôt ludiques ¹²⁰ ». Les loisirs, l'éducation, le travail, les parcours de vie, tout ceci contribue à créer des espaces féminins, voire même des mondes féminins. La mixité, quant à elle, est instaurée de manière obligatoire, quoique tardivement, en 1976, dans tous les établissements scolaires publics et à tous les niveaux de l'enseignement. Quarante années plus tard, Pierre Bourdieu mentionne les différenciations d'*habitus* dans *La Domination masculine* :

C'est au prix et au terme d'un formidable travail collectif de socialisation diffuse et continue que les identités distinctives qu'institue l'arbitraire culturel s'incarnent dans des habitus clairement différenciés selon le principe de division dominant et capables de percevoir le monde selon ce principe.

BOURDIEU Pierre, *La Domination masculine*, Éditions du Seuil, coll. « Points Essais », édition augmentée d'une préface, 2002 (1998 pour la 1^{ère} édition), 176 p.

Aussi, les institutions publiques mènent des actions qui ont pour objectif de *créer de la mixité* dans les métiers. Des campagnes d'information dans les collèges et lycées tentent de lutter contre la représentation genrée des secteurs. Ainsi, la Cité des Métiers édite des fiches-métiers « Osez le métier de... », « *Parce qu'il n'y a pas des métiers d'homme et des métiers de femme...* ». Une fiche présente un homme « sage-femme », une autre fiche présente une femme « carreleuse ». Selon le postulat que, « c'est le talent qui compte »¹²¹ au travail. Pour Estelle, employeuse de Pierre, sage-femme, « la mixité est un plus »¹²². De fait, parmi nos enquêté-e-s, on constate souvent un rejet de l'entre soi, qu'il soit masculin, ou féminin, et une vision positive de la mixité.

1.2.3. Du désir de mixité, l'*entre-soi* rejeté

La mixité est plus intéressante

D'ailleurs pour Estelle, « une équipe exclusivement féminine est difficile à gérer ». Mais elle initie clairement une forme de discrimination positive vis-à-vis de Pierre – c'est-à-dire qu'elle a fait le choix d'embaucher Pierre en tant que sage-femme parce qu'il est un homme, et que son travail est bon – et, ainsi qu'elle l'énonce, elle « aimerai[t] élargir ce noyau d'hommes »¹²³. Ainsi, de manière générale, il semble que la mixité soit considérée comme fondamentale, un critère essentiel d'efficacité. La simple pensée ou l'image d'une équipe, d'un service, d'une réunion... uniquement peuplé de femmes est assez unanimement rejetée. Qu'est-ce à dire ? Que perpétue la mixité, et au contraire, que

¹²⁰ ATTANÉ Isabelle, op.cit.

¹²¹ Source : www.citedesmetiers.fr/services/connaitre-les-metiers/osez-le-metiers-78.html [consultée le 26 août 2015].

¹²² Ibid., fiche « Sage-femme ».

¹²³ Ibid.

dissimule un *entre-soi* genré qui soit négatif dans un environnement de travail ? Lors de l'entretien, quand on demande à Sophie Payet ce qu'elle pense des réunions entre femmes, sa réaction est spontanée : « Quelle horreur ! », s'exclame-t-elle. Son explication à elle est intéressante :

En fait il y a une nature de discours, une nature de dialogue... qui même s'il y a des dysfonctionnements, n'est pas perturbé par quoi que ce soit. Un homme seul dans une réunion de femmes – et c'est la même chose pour une femme dans une réunion d'hommes -, quand les femmes vont constituer une sorte de communauté d'esprits, voir le sujet sous un angle, va penser le problème d'une autre façon, sous un autre angle. Son approche va être assez différente. Soit plus pragmatique, soit plus intellectualisante... La présence d'un homme fait que de temps en temps on se demande pourquoi on se pose cette question-là, sur ces rails, ça crée une sorte de diversion, très utile de toute façon. Tu sors de cet espèce de regard unique, ça fait naître d'autres questions, ça aplanit des problèmes sur lesquels on serait resté un quart d'heure alors que finalement... Ça crée une sorte de contrepied.

PAYET Sophie, chargée de communication au sein du service Développement et Valorisation de la DAC, Direction des Affaires culturelles de la Ville de Paris, 17 juin 2015.

Ce que Sophie Payet rejette, c'est l'uniformité d'une pensée qui serait dès lors genrée. C'est une culture féminine qui empêcherait le renouvellement des approches sur un sujet. La mixité serait productivité au travail, efficacité, et l'*entre-femmes* est ici parfaitement infériorisé, dévalorisé, en tant que « communauté d'esprits » restrictive. L'*entre-hommes* est de toute façon perçu de la même manière. Il faut de la mixité, et la mixité est comprise ici comme « la pluralité des profils et la complémentarité »¹²⁴ (probablement des genres). Quant à Isabelle Knafou, si elle « n'[a] rien contre les univers féminins », toutefois elle « pense que ce n'est pas très agréable, en fait », car « on ne se tient pas du tout de la même manière quand on est dans un univers mixte, on se laisse moins aller, et c'est beaucoup plus amusant »¹²⁵. Au-delà de ces aperçus personnalisés sur la mixité, on pourrait penser que l'*entre-femmes* est perçu négativement en raison d'une inconsciente dévalorisation de soi et de son travail, en tant que femme. Les hommes qui encore, portent la valeur-travail plus largement que les femmes, perpétuent la domination visible et invisible. Ainsi que nous le dit Sabine Fortino, dans l'histoire, « ségrégation sexuelle et domination masculine sont allées de pair, se sont autoalimentées en permanence. »¹²⁶ Tout de même, lors d'une réunion en compagnie de Sophie Payet, s'agissant des inscriptions dans les conservatoires, on se souvient bien d'une réunion *entre-femmes* essentiellement, c'est-à-dire que seul un

¹²⁴ Ibid.

¹²⁵ KNAFOU Isabelle, chargée de mission communication interne à la DICOM, Direction de l'Information et de la Communication de la Ville de Paris, 12 juin 2015.

¹²⁶ FORTINO Sabine, *La mixité au travail*, Paris, Éditions La Dispute, coll. « Le genre du monde », 2002, 235 p., p.10.

homme y participe, pour environ six femmes. Mais nous remarquons cet homme, sa confiance en lui, en la valeur de ce qu'il dit et propose, il prend la parole avec une assurance toute assumée. Sophie Payet le décrit ainsi, en dresse un bon portrait. Elle dit que c'est « typiquement un contributeur masculin : pas fonctionnaire, avec ce côté "Allez, on ne va pas y passer 20 minutes", jouant d'un côté un peu bogoss, séduction, un peu parigot... »¹²⁷ On est dans une forme de domination masculine implicite ici – au sens générique du mot -, qui quoique non excessive, mérite d'être énoncée. Mais il est vrai, et l'analyse ici peut être intéressante, l'absence de mixité confine, et confirme les stéréotypes de genre, les affirme. Isabelle Knafou « pense que ça peut vite tourner à la caricature dans un groupe de femmes ou dans un groupe d'hommes ». Elle propose elle-même un certain type de caricature, quand elle dit que les femmes parlent moins de travail et ont « tendance à papillonner », quand elle évoque le concept d'une « franche camaraderie virile »¹²⁸ qui existerait entre les hommes seulement lorsqu'aucune femme ne se trouve autour. Les enquêté-e-s ont aussi leur façon de penser genrée, quoiqu'il en soit, mais le fait est que certain n'ont pas l'attitude réflexive qu'ont d'autres. Quant Isabelle Knafou sait qu'elle avance dans les clichés, Vincent Vogt lui n'hésite pas quand il énonce que les « cancans » sont un défaut féminin, et qu'une majorité de femmes dans un service crée quelque chose de « compliqué »¹²⁹. La mixité est au moins un moyen d'éviter ces situations professionnelles parfois délicates, pour certain-e-s, du fait de stéréotypes encore ancrés dans les imaginaires.

Désir de non mixité

Mais il n'est pas toujours un désir de non mixité par ailleurs. Ainsi, on pourrait dire que l'*entre-soi* genrée est perçu de manière extrême, soit comme une mise en compétition et un frein à la productivité du travail, soit comme une mise en solidarité. C'est le cas de la pensée qui fonde le réseau *Toutes femmes, toutes communicantes*. Il serait ici plausible de mettre en valeur le concept de « parler femme » avancé par Luce Irigaray, philosophe et psychanalyste féministe¹³⁰. Avec le « parler femme », s'érige une considération du féminin comme l'« autre », le non dominant. Ainsi, *entre elles*, les femmes oseraient-elles produire un discours qui sortirait du schéma de la domination, ici considérée comme domination masculine ?

Il est sûr qu'avec les-femmes-entre-elles [...], dans ces lieux des femmes-entre-elles, quelque chose s'énonce d'un parler femme. C'est ce qui explique le désir ou la

¹²⁷ PAYET Sophie, op.cit., p.57.

¹²⁸ KNAFOU Isabelle, op. cit., p.57.

¹²⁹ VOGT Vincent, responsable de communication interne à la DPE, Direction de la Propreté et de l'Eau de la Ville de Paris, 10 juillet 2015.

¹³⁰ In IRIGARAY Luce, *Ce sexe qui n'en est pas un*, Paris, Éditions de Minuit, coll. « Critique », 1977, 224 p.

nécessité de la non-mixité : le langage dominant est si puissant que les femmes n'osent pas parler femme en dehors d'une non-mixité [...] Parler-femme, ce n'est pas parler de la femme [...] Cela dit, parlant femme, on peut tenter de ménager un lieu à l'"autre" comme féminin.

IRIGARAY Luce, *Ce sexe qui n'en est pas un*, Paris, Éditions de Minuit, coll. « Critique », 1977, 224 p., p.133.

La pensée du réseau *Toutes femmes, toutes communicantes* peut être lue, à la limite, au prisme de ce concept de « parler femme ». Le réseau, de fait, revendique la non mixité, « au cœur d'une profession au demeurant très féminisée », il s'agit d'initier « la solidarité entre femmes », des « rencontres conviviales entre femmes »¹³¹. *Entre femmes, entre femmes*, pas de tabou sur les mots ni sur l'idée. Peut-on dès lors assister à la création d'un microcosme professionnelle où serait annulée la suprématie du masculin (le « phallogocentrisme » autrement dit), celle des directions, des dirigeants ? Mais ces formations non mixtes sont bien rares, et pourtant : quand, lors de l'entretien avec Isabelle Knafou, nous abordons le thème de la parole, de la facilité à prendre la parole, elle admet que oui, « le principe des réseaux unisexes, c'est qu'effectivement, les femmes peuvent considérer qu'elles peuvent moins parler, quand il y a des hommes. »¹³² Et n'est-ce pas le cas, effectivement souvent constaté ?

Les directions sont déjà genrées en soi : la Direction des Affaires Culturelles est éminemment féminisée, contrairement à la Direction des Systèmes et Technologies de l'information DSTI. « Je pense que les directions techniques sont assez masculines », dit Vincent Vogt à raison. Et tout se passe comme si, « les femmes pens[ent] n'avoir rien à gagner à rester entre elles ni rien non plus à sauvegarder de leur être ensemble. »¹³³ Au contraire, ce réseau *Toutes femmes, toutes communicantes*, lui revendique cette appartenance à la communauté, cette féminité partagée même, paramètres qui faciliteraient l'apprentissage de nouvelles pratiques professionnelles, et loin du regard des hommes. Des ateliers thématiques proposent d'oser être la cheffe, de mieux maîtriser sa communication verbale et non verbale, etc.¹³⁴ Mais finalement, la confiance ne s'acquiert-elle pas en prenant l'habitus de la mixité qui par conséquent serait déjà source d'égalité ? L'*entre-soi* n'est-il pas le risque de la perpétuation de la différence, différence comme élément négatif, prétexte à la perpétuation des images de la domination ? D'ailleurs, les enquêté-e-s ont toutes et tous à cœur de ne considérer que les personnes et les profils avant leur genre

¹³¹ Charte du réseau *Toutes femmes, toutes communicantes*, à retrouver sur le site de *Communication et entreprise* : www.communicationentreprise.com.

¹³² KNAFOU Isabelle, op. cit. p.58.

¹³³ FORTINO Sabine, *La mixité au travail*, Paris, Éditions La Dispute, coll. « Le genre du monde », 2002, 235 p., p.171.

¹³⁴ Il s'agit encore de la charte du réseau.

même, en fonction d'une forme de neutralité. « Moi j'ai eu la chance de ne travailler qu'avec des hommes qui étaient... je ne les voyais pas comme des hommes. Enfin, je ne sais pas comment dire. C'était vraiment des *professionnels*. »¹³⁵, dit Isabelle Knafou. L'environnement du travail compte, et Thomas Lefèvre confirme cette pensée, lui qui « ne fai[t] pas de différence. Sur le travail, en tout cas, ça ne rentre pas en ligne de compte. Que ce soit une femme ou un homme, c'est la même chose, c'est [s]on interlocuteur, c'est [s]on boss, etc. »¹³⁶ Cette forme de conscience d'agir dans l'ignorance du genre en quelque sorte est intéressante, mais elle se limite au discours, face à une réalité autrement plus complexe.

1.3. Une mobilité professionnelle limitée

1.3.1. Des concepts fondamentaux en sociologie du travail

« **Ségrégation : le mot n'est pas trop fort.** »¹³⁷

La communication en tant que métier, activité professionnelle, permet de mettre en valeur la persistance et la perpétuation des normes de genre dans le monde du travail, et les difficultés de dépassement de ces normes en réalité. Quand Margaret Maruani écrit à propos de la *ségrégation* des femmes au travail, il n'est pas d'hyperbole ici. Ainsi, notre sujet mobilise des concepts qui se rattachent à la fois à une sociologie du travail et une sociologie du genre. S'il s'agit de les citer, pour plus de clarté, les voici :

- Ségrégation verticale, et ségrégation horizontale
- Plafond de verre, et parois de verre
- Discrimination positive
- Dévalorisation
- Pouvoir (symbolique)

Le postulat premier de ce travail serait le suivant : on le voit bien, plus de femmes travaillent à la communication à la Ville de Paris, c'est une profession largement féminisée. Or, ne pourrait-on pas avancer qu'il s'agit là aussi d'une forme de ségrégation ? À ce moment-là, la féminisation aurait pour effet de limiter les femmes en fait, à certaines activités, certains rôles, comme confinées. Thomas Amossé, en ce qui concerne la concentration statistique des emplois féminins, considère une « ségrégation à la fois réelle

¹³⁵ KNAFOU Isabelle, op. cit. p.59.

¹³⁶ LEFÈVRE Thomas, chef de projet communication multimédia à la DICOM, Direction de l'Information et de la Communication de la Ville de Paris, 24 juin 2015.

¹³⁷ MARUANI Margaret, *Au labour des dames - métiers masculins, emplois féminins*, Paris, Éditions Syros Alternatives, 1989, 192 p., p.9.

et symbolique »¹³⁸. En pratique, les femmes accèdent à une gamme moins diversifiée de secteurs et de métiers. Nous le constatons, et les statistiques le prouvent. D'autre part, pour ce qui est de l'aspect « symbolique », l'auteur explique que « les professions qu'elles exercent le plus fréquemment n'occupent que peu de place dans la nomenclature. »¹³⁹ « Peu de place » veut dire que quelque chose existe qui ressemble effectivement à un confinement, ou une restriction de capacité de choix laissée aux femmes, donc de leur liberté de choix. Il s'agit là de ségrégation horizontale, comme phénomène de concentration. Dans la communication à la Ville de Paris, cette forme de ségrégation est vécue, connue, reconnue. Ainsi, très spontanément, au début de notre entretien, Thomas Lefèvre énonce : « On va en parler mais en effet, c'est une profession qui est fortement féminisée »¹⁴⁰, d'autant plus conscient du phénomène qu'il est lui-même le seul homme en son équipe. Ou encore Françoise Bain : « C'est vrai qu'à la DICOM il y a beaucoup de femmes... »¹⁴¹, énonce-t-elle. Bien entendu, cette ségrégation horizontale s'accompagne d'une ségrégation verticale, qui est aussi un plafond de verre de fait, dans la mesure où « les possibilités d'accès à des postes élevés dans la hiérarchie demeurent fort modestes pour la plupart des femmes. »¹⁴² Ici encore, bien sûr les enquêtée-s rendent la preuve de cette fixité. Laurence Beldowski, qui ne travaille pas à la Ville de Paris mais qui est toujours en relation avec des agences et des entreprises pour travailler leur communication, constate que « dès qu'on descend dans les couches hiérarchiques, il y a beaucoup plus de femmes, et beaucoup plus de femmes qui ne bougent pas »¹⁴³. Notre sujet est donc éminemment sociologique, mais également politique, dans la mesure où il actionne la question du pouvoir, sous diverses formes : le pouvoir de la décision, du choix, le pouvoir d'agir (l'*agency*), notamment en détournant la normativité au moyen de la discrimination positive – pratique parfois explicitement assumée par les enquêtée-s.

De toute façon, « le problème est celui du pouvoir »¹⁴⁴, et l'on tâchera de définir ce substantif sans les connotations contemporaines négatives qui l'accompagne (plutôt, donc, en tant qu'*agency*, cette « capacité d'agir qui éviter de penser le sujet comme le simple

¹³⁸ AMOSSÉ Thomas, « Professions au féminin, Représentation statistique, construction sociale », in *Travail, genre et sociétés*, 2004, n° 11, p. 31-46.

¹³⁹ Ibid.

¹⁴⁰ LEFÈVRE Thomas, chef de projet communication multimédia à la DICOM, Direction de l'Information et de la Communication de la Ville de Paris, 24 juin 2015.

¹⁴¹ BAIN Françoise, chargée de communication/événementiel à la Mission égalité femmes-hommes de la Ville de Paris, 19 juin 2015.

¹⁴² MARUANI Margaret, *Travail et emploi des femmes*, Paris, Éditions La Découverte, coll. « Repères », 2003-2006-2011, 127 p., p. 37.

¹⁴³ BELDOWSKI Laurence, Directrice générale de Communication & Entreprise, Pilote du réseau « Toutes femmes, toutes communicantes », 23 juin 2015.

¹⁴⁴ HÉRITIER Françoise, *Masculin/féminin I, La pensée de la différence*, Paris, Éditions Odile Jacob, 1996, 332 p.

jouet de forces sociales »¹⁴⁵). Françoise Héritier se demande simplement, pour conclure le premier tome de *Masculin/féminin*, si les femmes ont déjà connu le pouvoir ; si le pouvoir politique semble leur être accordé au nom de leur spécificité féminine, le pouvoir au travail aussi bien, dans la mesure où les remarques essentialistes resurgissent souvent dans les discours de justification. Et quand l'on parle de spécificité féminine, la notion de dévalorisation est sous-jacente. Selon la recherche universitaire en sociologie du travail, elle se déploie de trois manières, par l'occultation historique des savoir-faire acquis dans l'ombre du foyer, par la mise à l'écart des femmes des outils et techniques, et par le caractère discret des tâches effectuées par les femmes dans les métiers qui leur sont réservés. Les femmes font les métiers dont les hommes ne veulent pas et c'est cette sorte de nouvelle division sexuée du travail qui définit justement la valeur-travail. Toutefois, « le prestige d'un corps [...] n'est pas [uniquement] lié à la proportion d'hommes ou de femmes qui en font partie, mais [aussi] "à l'importance que revêt sa fonction dans l'organisation sociale". »¹⁴⁶ Les femmes sont certes présentes, mais il faut analyser leur action et leur *agency* dans leur contexte. Or, la communication est un métier dont on évalue difficilement les effets, quoique l'on ne jure plus que par elle dans les entreprises et les institutions. D'ailleurs, Sophie Payet évoque, lors de notre entretien, son oral de titularisation, et les jurés pour qui « la communication n'est pas une valeur, une discipline capitale [...] et il y a un certain mépris. »¹⁴⁷ Cette mise en situation évoquée, pour dresser un panel politico-social général de la situation des métiers laissés aux femmes, et notamment celui de la communication, doit être approfondie désormais, ce qui sera l'objet de la suite de ce travail.

1.3.2. L'effort pour l'*empowerment*

Peu à peu, toutefois, et malgré les concepts à valeur négative mobilisés ci-dessus, on assiste à des transformations, des changements sociétaux. S'ils sont subtils, ils sont aussi visibles. Il s'agit d'une sorte d'*empowerment* (que l'on pourrait traduire en français comme le processus par lequel s'accroît le pouvoir d'agir) qui naît, à la fois, d'initiatives personnelles et collectives, individuelles et politiciennes. Ainsi, cet effort politique pour aller vers plus de mixité ne date pas tout à fait d'aujourd'hui, et gagne la composition des équipes en vertu d'une capillarité et d'un volontarisme politiques. La loi Haby est fondamentale en ce sens, puisqu'elle oblige, dès 1975, la mixité dans l'ensemble des

¹⁴⁵ FASSIN Éric, préface à BUTLER Judith, *Trouble dans le genre*, Paris, Éditions La Découverte, coll. « Poche », 2006, 281 p., p.15.

¹⁴⁶ CACOUAULT-BITAUD Marlaine, « La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? », in *Travail, genre et sociétés*, 2001, n°5, p.91-115.

¹⁴⁷ PAYET Sophie, chargée de communication au sein du service Développement et Valorisation de la DAC, Direction des Affaires culturelles de la Ville de Paris, 17 juin 2015.

établissements scolaires publics à tous les niveaux d'enseignement. La composition d'une équipe, d'un service, d'une direction, ne peut être mixte que si déjà la mixité est instaurée à l'école évidemment, favorisant l'habitus et la norme de cette dite mixité. Elle pourrait être perçue comme une *reconnaissance*, qui encouragerait l'*empowerment*. Si on place les femmes aux côtés des hommes, de façon plus ou moins égale, on reconnaît effectivement leurs capacités, leurs possibilités, leurs qualités, leurs formations. Réjane Sénac-Slawinski propose ainsi de qualifier l'*empowerment* comme les pratiques qui permettent de « donner la capacité aux femmes d'exercer le pouvoir de décision »¹⁴⁸. Analysé au prisme du féminisme, l'*empowerment* semble ne pouvoir être la conséquence que d'un volontarisme politique fort en ce qui concerne les enjeux de l'égalité femmes-hommes, s'il s'agit de « donner » effectivement des possibilités d'agir aux femmes. Or, cette volonté politique de la parité est importante et fondamentale même, dans une institution publique telle que la Mairie de Paris. Tout travail, en effet, y est lié au politique, à la politique, voire *est* politique. Même à la Direction des Affaires Culturelles, les missions s'effectuent avec et pour les usagers, les publics, les citoyens. Si aucune représentation des femmes n'est admise (tel n'est pas ici le cas), c'est l'évitement d'une reconnaissance du travail des femmes qui est parfaitement et parfois inconsciemment assumée par ceux qui recrutent. La Mairie de Paris a pour idée de « faire de Paris un employeur exemplaire »¹⁴⁹ selon le mot de la Maire Anne Hidalgo, dans le sens d'une parité nommée comme telle, et d'une mixité recherchée. Elle énonce ainsi, et de façon intéressante :

Face à ces enjeux de cohésion sociale, la collectivité parisienne s'est dotée dès 2002 d'un observatoire de l'égalité femmes-hommes pour mettre en œuvre une politique de l'égalité intégrée à l'ensemble de l'action municipale, en partenariat avec les institutions et le secteur associatif. Sous l'impulsion de la première adjointe du maire de Paris, chargée en 2001 de l'égalité femmes-hommes au sein d'un exécutif paritaire, cette politique a progressivement investi les domaines de l'éducation, du sport, de la culture, de la santé, de la vie citoyenne, de l'emploi.

COMMUNICATION de la Maire de Paris, Anne Hidalgo, sur l'égalité femmes/hommes, Séance du Conseil de Paris des 16, 17, 18 mars 2015.

La Ville de Paris semble s'investir pour l'*empowerment* des femmes dans les secteurs professionnels diversifiés de la Mairie. La « culture de l'égalité » et la mixité sont ici perçues comme des « pratiques émancipatrices », si l'on reprend le titre de l'ouvrage de

¹⁴⁸ SÉNAC-SLAWINSKI Réjane, *La parité*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Que sais-je ? », 2008, 127 p., p.16.

¹⁴⁹ COMMUNICATION de la Maire de Paris, Anne Hidalgo, sur l'égalité femmes/hommes, Séance du Conseil de Paris des 16, 17, 18 mars 2015.

Marie-Hélène Bacqué et Carole Biewener¹⁵⁰. En 2008, est signée la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique¹⁵¹, par le Ministre du Budget, le Secrétaire d'État chargé de la fonction publique et le président de la HALDE – Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité. Elle est destinée à favoriser l'intégration, et à éliminer les formes de discriminations, en agissant sur diverses réalités des secteurs de la fonction publique, notamment le recrutement, et la sensibilisation des agents. On pourrait penser que la Mairie de Paris est au fait et tente de mettre en œuvre des politiques publiques en accord avec cette Charte. Nos enquêté-e-s sont par ailleurs des agent-e-s intéressé-e-s et visiblement concerné-e-s par ces questions. Elles-ils se rendent compte d'actions concrètes menées par la Ville, et sont aussi critiques. Thomas Lefèvre considère ainsi que la façon de procéder en communication de la Mission égalité femmes-hommes (anciennement « observatoire de l'égalité ») a un « côté trop militant » parfois, qui active « une vision très dure des relations hommes-femmes »¹⁵². Certes, mais il s'agit là d'une volonté politique de s'engager non seulement dans le sujet de la non –discrimination au travail, de la mixité, mais aussi des violences faites aux femmes et de la prostitution. Ainsi que l'énonce François Bain, « sur cette thématique, c'est très important une communication rapide, très efficace, très ciblée et il faut que les gens, surtout les femmes, comprennent tout de suite »¹⁵³. Dans une municipalité, la décision politique conceptualisée et ciblée paraît donc nécessaire quand il s'agit de donner une capacité d'agir et un pouvoir aux femmes dans le travail.

Enfin, tout dépend, comme on le sait, des configurations politiques et des résultats électoraux, qui définissent les programmes d'action et redéfinissent plus ou moins, une conception du genre et de l'égalité. Certaines politiques sociales, d'ailleurs, aggravent les conditions de travail des femmes, comme les mesures de soutien au temps partiel, qui ont pour effet de précariser de nombreux emplois occupés par des femmes. Ici, il paraît intéressant de noter le travail effectué par le Centre Hubertine Auclert. Ce centre francilien de ressources pour l'égalité femmes-hommes a pour mission, entre autres, d'accompagner les collectivités et d'autres acteurs et actrices potentiel-les de l'égalité, par des offres de formation (par exemple, sur « les concepts, enjeux et le cadre juridique des politiques locales d'égalité femmes-hommes »), ou bien encore des publications (telle que la brochure intitulée « Planifier, conduire et évaluer une politique locale d'égalité femmes-

¹⁵⁰ Voir BACQUÉ Marie-Hélène, BIEWENER Carole, *L'empowerment : une pratique émancipatrice ?*, Paris, Éditions La Découverte, coll. « Poche Sciences humaines et sociales », 2015, 177 p.

¹⁵¹ On peut la consulter ici : www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/IMG/Charte_egalite_20081202.pdf [consultée le 07/09/2015].

¹⁵² LEFÈVRE Thomas, chef de projet communication multimédia à la DICOM, Direction de l'Information et de la Communication de la Ville de Paris, 24 juin 2015.

¹⁵³ BAIN Françoise, chargée de communication/événementiel à la Mission égalité femmes-hommes de la Ville de Paris, 19 juin 2015.

hommes – Guide pratique », datant de novembre 2014¹⁵⁴). Ce cadre professionnel et pragmatique peut très bien s'adapter à l'activité-communication, comme à tous les autres corps de métiers. Aussi, peut-on considérer la communication comme un secteur d'activité dont le bénéfice premier de la féminisation avancée serait l'*empowerment* ? Isabelle Knafou, hiérarchiquement bien située à la Direction de l'Information et de la Communication, puisqu'elle est responsable de la communication interne, reconnaît que son métier a de la valeur, qu'il est même symbole de pouvoir, quand elle dit : « Quand on fait de la com, on fait de tout, on est censé savoir réfléchir, on est censé savoir écrire, on est censé savoir manager, utiliser des... enfin, je veux dire, c'est un métier qui mobilise énormément de compétences de base qu'elles soient managériales ou... »¹⁵⁵. Des initiatives individuelles, des pensées et des consciences de soi et de son travail sont aussi des possibilités d'*empowerment*. Le travail est donc toujours et encore à la fois collectif et individuel, politique, social.

De la même manière, Laurence Beldowski a intégré sa mission de communicante comme relevant d'un « rôle » fondamental pour l'association et pour les organisations en général. Le paradigme de la communication a changé et ce ne sont plus des personnes avec quelques qualités relationnelles qui s'occupent de sujets de communications. Ce sont des « professionnels qui ont acquis une étude, au travers de missions sur lesquelles on leur demande beaucoup de compétences », énonce-t-elle. Elle parle d'un métier qui « s'est vraiment professionnalisé. »¹⁵⁶ L'*empowerment* réside ainsi dans le ressenti personnel d'une professionnalisation comme reconnaissance sociale et socialisation – une socialisation idéalement mixte, nous l'avons dit. Car il y a des risques, des sortes de désavantages à la féminisation avancée d'un métier ou d'un secteur d'activité. Si le masculin domine, il semble nécessaire de le côtoyer pour éviter la dévalorisation. Les enquêtées rejettent tout à fait l'*entre femmes* – sauf, Laurence Beldowski, qui fonde un réseau non mixte de communicantes, et c'est un cas particulier. Cet *entre soi* des femmes est mal perçu dans la mesure où des stéréotypes de genre y sont fatalement liés et ne peuvent être dépassés. L'*empowerment* est le sentiment de la professionnalisation, en tant que « pratique émancipatrice »¹⁵⁷ mais vraisemblablement toujours aux côtés du masculin. Isabelle Knafou parle souvent de ce « binôme mixte »¹⁵⁸ qu'elle forme à la Direction de la Communication et de l'Information avec un collègue. Si l'on parle de risque de la

¹⁵⁴ Pour plus de détails, on n'hésitera pas à se rendre sur le site du Centre : www.centre-hubertine-auclert.fr.

¹⁵⁵ KNAFOU Isabelle, chargée de mission communication interne à la DICOM, Direction de l'Information et de la Communication de la Ville de Paris, 12 juin 2015.

¹⁵⁶ BELDOWSKI Laurence, Directrice générale de Communication & Entreprise, Pilote du réseau « Toutes femmes, toutes communicantes », 23 juin 2015.

¹⁵⁷ On a cité l'ouvrage de BACQUÉ Marie-Hélène, BIEWENER Carole, p.69.

¹⁵⁸ KNAFOU Isabelle, op.cit.

féménisation, c'est parce que l'on sait la tendance à la dévalorisation du féminin, de la femme catégorisée selon, souvent, des critères d'inspiration essentialiste.

1.3.3. L'idée d'équilibre social

Si la Ville de Paris veut être un « employeur exemplaire »¹⁵⁹, et agir en faveur de l'égalité professionnelle, c'est aussi dans la mesure où l'idée d'équilibre social comme conséquence de la mixité, est primordiale. Ainsi, la Maire de Paris emploie elle aussi les moyens des statistiques pour prouver l'avancée voire la modernité de la capitale, car « la féminisation des effectifs de la collectivité parisienne continue de s'accroître : 56,8 % en 2013, contre 56,1 % en 2012 »¹⁶⁰. Un bilan est réalisé pour identifier les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes au sein des services. Une action publique se met en place à Paris, qui doit favoriser les positionnements professionnels des femmes, par un constat en premier lieu du déséquilibre, de l'inégalité. Isabelle Knafou parle sagement de l'histoire de cette action publique à Paris, initiée par un homme, Bertrand Delanoë, le maire de 2001 à 2014 :

Il y a un truc pour finir : il s'est passé un truc en quinze ans, ici, c'est que Bertrand Delanoë, il a imposé la parité. Il l'a imposée entre les agents, il l'a imposée entre les directeurs ; ça, ça a tout changé. C'est-à-dire que ce n'est pas que l'air du temps, c'est des actions comme ça, cette discrimination positive – moi, j'y crois –, on décide de l'impulsion, et elle a un impact descendant, c'est une évidence. L'idée c'était de poser à égalité, et même si en dessous ça a mis beaucoup plus de temps – pour qu'il y ait des femmes sous-directrices, des femmes à des postes machin –, n'empêche que le principe était posé, il était posé par le patron. C'est un acte hyper fort, et qui permet tous les autres, après même si c'est plus long, symboliquement, c'est hyper important. Et c'est pour ça qu'après ça dépend de l'histoire de chaque entreprise aussi, comment il y a un moment on a décidé volontairement, comment une logique s'est imposée de parité ou de mixité, à défaut d'une autre.

KNAFOU Isabelle, chargée de mission communication interne à la DICOM, Direction de l'Information et de la Communication de la Ville de Paris, 12 juin 2015.

« Imposer la parité » : l'expression montre bien l'importance de l'action publique nécessairement hiérarchisée pour « amorcer » les principes de l'égalité. Et cette action publique n'est pas uniquement celle d'une municipalité, mais également d'un gouvernement. Ainsi, Françoise Guégot, députée de la Seine-Maritime, publie en 2011 et à la demande du président de la République, un rapport officiel sur l'égalité professionnelle

¹⁵⁹ COMMUNICATION de la Maire de Paris, Anne Hidalgo, op. cit. p.63.

¹⁶⁰ Ibid.

hommes-femmes dans la fonction publique¹⁶¹. En conséquence, les instances publiques proposent l'établissement de ce qui est nommé « culture de l'égalité », soit une mission destinée à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes notamment dans le monde du travail. La Maire de Paris prépare et formalise son engagement en activant, en partenariat avec tous les membres de l'exécutif, un plan d'action pour l'égalité qui devrait être présenté le 8 mars 2016, à l'occasion de cette date hautement symbolique. Ces actions, soit intégrées aux politiques publiques, soit en tant qu'actions spécifiques, s'articulent autour des thèmes du féminisme, de la prostitution et des violences faites aux femmes notamment, mais aussi de la diminution de l'écart des salaires, et de l'articulation du temps de vie professionnelle et de vie privée. Pour l'équilibre social, la Ville de Paris prévoit d'ailleurs de « valoriser l'effort financier de la collectivité parisienne pour accompagner ce plan en faveur de l'égalité des sexes »¹⁶². Malgré les efforts et le volontarisme du politique et de la politique en matière d'égalité femmes-hommes dans l'environnement professionnel, efforts qui doivent se mettre en place spécifiquement contre la « construction sociale de la qualification masculine et de la déqualification féminine »¹⁶³, la question du genre n'est pas suffisamment diffusée, selon Dominique Méda et Hélène Périvier. Elles soulignent ainsi l'idée d'une histoire de l'émancipation des femmes présentée comme impressionnante dans la pensée commune, une histoire de l'émancipation perçue comme absolue, et qui en ce cas ne nécessiterait pas de nouvelles réformes ou de nouvelles avancées. L'égalité serait atteinte, et il n'y aurait donc nul besoin d'aborder les questions du genre dans le débat politique et social¹⁶⁴. Si le politique et la politique se rendent compte que la concentration des femmes dans quelques sphères d'activités est encore un confinement, pour autant la politisation du genre dans une sphère pour ainsi dire populaire n'existe pas réellement, souvent reléguée à quelques opérations de communication.

L'existence d'un déséquilibre social se vérifie, quand Christian Baudelot et Roger Establet usent de l'expression « conquête ». Il y a « conquête »¹⁶⁵ des femmes pour atteindre les postes à responsabilité, c'est-à-dire que l'inégalité est une base, un fondement, voire un passage obligé pour atteindre l'égalité. On n'a jamais *en premier lieu* l'égalité ni l'équilibre. La problématique est ancrée, dans la mesure où elle est soulevée non seulement

¹⁶¹ RAPPORT officiel au Président de la République par Françoise Guégot, députée de la Seine-Maritime, « L'égalité professionnelle hommes-femmes dans la fonction publique », Paris, La Documentation française, 2011, 69 p.

¹⁶² COMMUNICATION de la Maire de Paris, Anne Hidalgo, op. cit. p.66.

¹⁶³ MARUANI Margaret, *Au labour des dames - métiers masculins, emplois féminins*, Paris, Éditions Syros Alternatives, 1989, 192 p.

¹⁶⁴ Introduction à l'ouvrage de MÉDA Dominique, PÉRIVIER Hélène, *Le deuxième âge de l'émancipation, La société, les femmes et l'emploi*, Paris, Éditions du Seuil, coll. « La République des Idées », 2007, 111 p.

¹⁶⁵ BAUDELLOT Christian, ESTABLET Roger, *Allez les filles !*, Paris, Éditions du Seuil, coll. « L'épreuve des faits », 1992, 244 p., p. 219.

des enjeux sociaux, mais également des perspectives économiques évidemment négatives. La précarité de l'emploi des femmes est ainsi plus évidente que celle de l'emploi masculin, et ce déséquilibre se construit dès le temps de la formation scolaire. Les mêmes sociologues nous disent que « le prodigieux développement des scolarités féminines est loin d'avoir trouvé sa pleine reconnaissance sur le plan des qualifications économiques. Or, toutes les enquêtes le montrent :

- la certification scolaire des femmes ne cessera de progresser ;
- leur volonté de faire reconnaître leurs qualifications aussi. »¹⁶⁶

Il semble donc que l'on soit encore dans la tentative, la volonté, et l'expectative de l'équilibre social femmes-hommes. Puisque le système de valorisation de soi dans le *socius* est proposé à partir de la valeur-travail et de la valeur-argent, partant il ne peut exister d'équilibre entre les femmes et hommes, au regard de la ségrégation au travail précédemment évoquée, et le bien-connu écart salarial. Outre cette conceptualisation classique de la notion d'équilibre social, nous pouvons reprendre le mot d'Isabelle Knafou qui évoque l'équilibre social comme étant la « règle »¹⁶⁷ du comportement, c'est-à-dire, la règle de l'adulte, du professionnalisme, celle qui permet à la mixité d'être appréciée, d'être presque un soulagement dans le travail. Pour les enquêté-e-s en tous les cas, la mixité est *ouverture*.

Durant les entretiens, une posture différenciée des enquêté-e-s s'impose vis-à-vis du sujet et des thèmes abordés, au point que la communication des choses elle-même se trouve différenciée. Cette tension, cette sorte de proximité du sujet avec les comportements de la communication au quotidien, permet la création d'une forme de mise en abyme. Il semble ainsi qu'analyser le genre et la communication ensemble nous convie inévitablement à envisager la question des modalités de communication en tant qu'homme ou femme, et également de la communication sur le genre.

¹⁶⁶ Ibid., p.241.

¹⁶⁷ KNAFOU Isabelle, chargée de mission communication interne à la DICOM, Direction de l'Information et de la Communication de la Ville de Paris, 12 juin 2015.

2. Communication et genre à l'œuvre, une mise en abyme

La communication serait un processus plus complexe que la seule mise en valeur d'un événement par une affiche, par exemple. Ainsi que l'écrit Luc Chessel à propos du cinéma de Marguerite Duras, « la communication, corps-paroles, image et son, est cette force qui assume l'impossible, qui fait de l'impossible ce qui lie et ce qui vient. Pour un cinéaste, cela s'appellerait l'invisible, l'inaudible. »¹⁶⁸ Le style est poétique, le propos est politique : la communication est une performance, un agir subtil parce qu'il est le dit, le non-dit, le faire, et ce qui n'a pas été fait. Envisager la communication comme performance, c'est multiplier les possibilités d'une approche genrée. La notion recouvrirait une construction de soi dans et par la communication. De plus, les manières de communiquer s'assemblent avec ce sur quoi l'on communique. Qu'est-ce que je vais spontanément raconter, sur quoi vais-je porter ma réflexion, quelle sera ma réponse ? C'est un univers que la communication *corps-paroles*, infini car perpétuellement renouvelé à chaque nouvelle personnalité, chaque nouvel être et conscience et ontologie.

2.1. Performance et communication : des manières de communiquer

*« Il n'est pas impossible que si les mots pleins et bien assis ont de tout temps été utilisés, alignés, entassés par les hommes, le féminin pourrait apparaître comme cette herbe un peu folle, un peu maigrichonne au début [...] qui finit par desceller les plaques de ciment, si lourdes soient-elles, avec la force de ce qui a été longtemps contenu. »*¹⁶⁹

2.1.1. Penser la communication avec Judith Butler

Ainsi que l'énonce Sylvie Octobre, « les sciences de l'information et de la communication s'attardent, quant à elles, principalement sur les aspects performatifs du langage en matière de genre »¹⁷⁰, et c'est ainsi que genre et langage semblent s'articuler de manière fondamentale. Le langage, individuel, politique, social, *dit* beaucoup de l'humain : le dire est un faire. La parole, aussi bien. Quoique l'on ne se situe pas dans un féminisme de la

¹⁶⁸ CHESSEL Luc, « Tout casser », in (Coll.) *Filmer dit-elle – Le cinéma de Marguerite Duras*, Nantes, Éditions Capricci, 2014, 216 p., p. 17.

¹⁶⁹ GAUTHIER Xavière, avant-propos à DURAS Marguerite, GAUTHIER Xavière, *Les Parleuses*, Paris, Éditions de Minuit, 1974, 243 p., p.7.

¹⁷⁰ OCTOBRE Sylvie, « Réflexions liminaires sur le genre et les pratiques culturelles : féminisation, socialisation et domination », in *Questions de genre, questions de culture*, Paris, Ministère de la Culture et de la Communication, Département des études, de la prospective et des statistiques (DePS), coll. « Questions de culture », 2014, 23 p., p.10.

subversion ici, en cela que les genres demeurent établis selon la norme, et que l'on n'y trouve pas quelque chose de l'ordre de la transgression, une réflexion sur la communication et la performance demeurent possible à la lumière de l'ouvrage *Trouble dans le genre* de Judith Butler, dans la mesure où ce dernier aborde notamment le concept de performance. La communication est une forme d'agir : « spécifiquement féminin ? », peut-être ? C'est là l'objet de notre travail. En accord avec une pensée butlérienne radicale sur ce point, la réponse serait négative. D'abord, parce que le féminin dont nous parle Judith Butler est éminemment trouble – et donc, il n'est pas réellement ; d'autre part, dans la mesure où la philosophe refuse de faire de la femme un sujet. La femme-sujet n'est autre chose qu'une nouvelle forme d'infériorisation, qui passe par une catégorisation de l'être. Et les catégories identitaires, telles qu'utilisées et politisées dans le *socius*, présentent un risque, car elles peuvent devenir l'instrument d'un pouvoir auquel on s'oppose. Le langage, la parole et le discours, qui font partie de la communication, sont au cœur du processus de définition finie de ces catégories identitaires. Ce travail considèrerait ainsi que le langage et surtout la prise de parole engage une certaine perception de soi, plus ou moins consciente.

Comment se définit-on, dans son métier, quand il s'agit du genre ? « Je pense que ça peut vite tourner à la caricature dans un groupe de femmes ou dans un groupe d'hommes »¹⁷¹, nous dit Isabelle Knafo. De fait, dans la mesure où le genre, c'est la « stylisation répétée des corps »¹⁷², s'opère une présentation de soi constante, exacerbée par la différenciation des sexes à l'œuvre dans la société où l'on vit. Et peut-être que tout n'est que caricature, mascarade, construction, dans et par le langage et la communication. Nous sommes en devenir, « expression en construction » :

Si Beauvoir avait raison de dire qu'on ne naît pas femme, mais qu'on le devient, on réalise alors que le terme femme renvoie lui-même à un processus, un devenir, une expression en construction dont on ne peut pas, à proprement parler, dire qu'il commence ou finit. En tant que pratique discursive ininterrompue, ce terme est susceptible de faire l'objet d'interventions et de resignifications.

BUTLER Judith, *Trouble dans le genre*, Paris, Éditions La Découverte, coll. « Poche », 2006, 281 p., p.109.

L'acte de parole au quotidien, y compris les entretiens avec les enquêtée-e-s, a de toute manière des résonances politico-sociales : il « ne relève pas uniquement de la présentation corporelle ni du langage, et son statut en tant que dire et faire est

¹⁷¹ KNAFOU Isabelle, chargée de mission communication interne à la DICOM, Direction de l'Information et de la Communication de la Ville de Paris, 12 juin 2015.

¹⁷² BUTLER Judith, *Trouble dans le genre*, Paris, Éditions La Découverte, coll. « Poche », 2006, 281 p., p.109.

nécessairement ambigu »¹⁷³, il est performance et langage à la fois. Dans une certaine mesure, les enquêté-e-s font du genre et participent à la création de leur genre, par le simple biais de leur manière de parler et de l'objet de leur parole. En rien, en tout cas, les entretiens ne sont indicateurs d'une identité normée des personnes, si ce n'est qu'elles parlent de la féminisation de l'activité-communication comme un processus dont les enquêtées font elles-mêmes partie. Une semblable identification par l'acte de parole est à l'œuvre lorsqu'elles s'expriment sur la maternité en tant que mères et en tant que femmes. Pour le reste, il est intéressant de constater comment les femmes peuvent être de la même manière que les hommes, et inversement. C'est-à-dire qu'ici, les stéréotypes de genre ne nous atteignent pas, ou pas encore. Aussi, si « les choix d'orientation sont "instrumentalisés", au service du genre pour s'affirmer en tant que fille ou garçon, [qu'ils] apportent la preuve à soi-même et aux autres que son identité sexuée est "normale", conforme aux normes de sexe, que l'on est une vraie fille ou un vrai garçon. »¹⁷⁴, il n'est pourtant pas de façon « normale » de se présenter au monde, de se mettre en scène dans l'acte de parole et de performer son genre. Qu'en est-il donc de cette traditionnelle « dichotomie »¹⁷⁵, qui consiste à séparer de manière insistante les femmes et les hommes ?

2.1.2. Manières de dire, manières de faire

Si la communication est performance, on peut envisager la construction d'une identité sociale dans et par la parole, une identité sociale suffisamment complexe et mobile pour n'aboutir à aucune catégorisation possible. Il y a plusieurs manières de dire, plusieurs manières de faire. C'est ce qui constitue, d'ailleurs, la richesse des entretiens sociologiques, et ce qui crée la mise en abyme : une juxtaposition de la parole sur la parole. De fait, il arrive parfois que ces manières de dire et de faire rendent floue la définition du féminin et du masculin. Ainsi, le concept de « virilité », avancé par Nicky Le Feuvre, qui « reconnaît aux femmes la possibilité d'adopter des pratiques sociales autrefois réservées aux hommes »¹⁷⁶, pour légitimer notamment leur place dans la hiérarchie, n'opère pas pour autant un renversement des codes, puisque l'emploi se fait spécifiquement sur ces qualités masculines attribuées à une femme, et de nouveau les catégories de femme et homme se retrouvent mises en vis-à-vis. Est-ce que, pour être cheffe de bureau, responsable de service, les femmes « copient »¹⁷⁷ nécessairement les hommes, ainsi que le pensent Xavière Gauthier et Marguerite Duras ? Pourtant, les enquêté-e-s ont tendance à évoquer

¹⁷³ Ibid.

¹⁷⁴ VOUILLOT Françoise, *Les métiers ont-ils un sexe ?*, Paris, Éditions Belin, coll. « Égale à égal », 2014, 70 p., p.41.

¹⁷⁵ KNAFOU Isabelle, op.cit. p.70.

¹⁷⁶ LE FEUVRE Nicky, GUILLAUME Cécile, « Les processus de féminisation au travail : entre différenciation, assimilation et "dépassement du genre" », in *Sociologies pratiques*, 2007, n°14, p. 11-15.

¹⁷⁷ DURAS Marguerite, GAUTHIER Xavière, *Les Parleuses*, Paris, Éditions de Minuit, 1974, 243 p., p.162.

une certaine forme de neutralité quant au travail des hommes ou des femmes dans la communication. Et notamment, Thomas Lefèvre, qui dit bien qu' « [il a] travaillé avec des hommes, travaillé avec des femmes, après ça dépend des personnes. En tout cas sur le côté pouvoir et hiérarchie, ça dépend vraiment des profils des personnes. »¹⁷⁸ Surtout, « [il] ne pense pas qu'on puisse résumer ça à des questions de sexe. », alors même que la cheffe de son service à la Direction de l'Information et de la Communication, « sait ce qu'elle veut, [et] peut être autoritaire »¹⁷⁹. Le concept de « virilité » perd tout sens dès que l'on accepte que les attributs des personnes soient possiblement neutres, éloignés du genre, du moins des stéréotypes de genre. Aussi, quand Marguerite Duras et Xavière Gauthier parlent de « copier » les hommes, nous ne pouvons que difficilement être en accord avec elles, si l'on reste cohérent avec le fil de notre réflexion. Pourtant, c'est bien peut-être ce qui doit arriver lors d'une entrée des femmes dans certaines sphères professionnelles : celles, plus masculines peut-être, des professions à caractère scientifique au sens large (nous rappelons que les femmes qui travaillent sont concentrées dans dix corps de métiers). Et, parce que « la place légitime des hommes se situe dans la sphère professionnelle : faire carrière, gravir des échelons, gagner de l'argent [, elles], les femmes, [ont] toujours des rappels à l'ordre : puisqu'[elles ont] des postures atypiques vis-à-vis de l'ordre du genre, [elles vont] être stigmatisées comme étant des femmes dures, agressives et de mauvaises mères », si elles se présentent dans le travail au moyen de la « virilité », énonce ainsi Laurence Bachmann, à propos de son ouvrage sur les rapports des femmes à l'argent¹⁸⁰. Ainsi, quand une responsable à la Mairie de Paris énonce un jour, « on n'a pas un budget qui nous permet de faire les princesses »¹⁸¹, mettant en valeur un discours mêlant « virilité » et « féminité », par la présence d'un stéréotype de genre (celui de la femme comme princesse) détourné, rejeté, au profit d'un réalisme intransigeant. Au contraire de la pensée d'Isabelle Knafou qui réaffirme quant à elle une pensée essentialiste de la parole inefficace :

EB : Vous avez le sentiment qu'il y a un agir différent, quand on est entre femmes ?

IK : Oui ! Une parole !

EB : Une parole ! Oui d'accord.

IK : Un agir, je ne sais pas, mais une parole...

EB : Plus facile, plus aisée ?

IK : Non, ce n'est pas ce que je veux dire... Je pense qu'on peut avoir tendance à papillonner ou à je ne sais pas quoi ou à parler de trucs...

¹⁷⁸ LEFÈVRE Thomas, chef de projet communication multimédia à la DICOM, Direction de l'Information et de la Communication de la Ville de Paris, 24 juin 2015.

¹⁷⁹ Ibid.

¹⁸⁰ BACHMANN Laurence, *De l'argent à soi. Les préoccupations sociales des femmes à travers leur rapport à l'argent*, 2009, in CAUSETTE, juillet-août 2015, n°58, articles p.20-21 et p. 24-27.

¹⁸¹ Réunion budget, fin mars 2015.

EB : Qui ne soit pas du travail ?

IK : Qui ne soit pas du travail, plus facilement, quand on est entre hommes ou entre femmes. Alors que, je pense que la mixité, c'est une forme de régulation professionnelle...

KNAFOU Isabelle, chargée de mission communication interne à la DICOM, Direction de l'Information et de la Communication de la Ville de Paris, 12 juin 2015.

Enfin, selon Thomas Lefèvre et Sophie Payet, il y aurait « dépassement du genre » en tant que nous « rest[ons] des personnes, avec des identités propres, des ambitions, des caractères »¹⁸² ; il s'agirait alors d'attacher moins d'importance au genre, mais en ce cas, comment interpréter la citation précédente émise par Isabelle Knafo, si ce n'est au prisme du genre ? L'analyse du travail et des relations sociales ne peut que difficilement s'élaborer au-delà d'un certain caractère normatif du genre. Il y aurait certaines *manières de dire, manières de faire*.

2.1.3. Les parleuses, les travailleuses ?

Cela étant, peut-on parler de la performance comme d'un travail ? Est-ce que parler, c'est déjà travailler ? Comment définit-on le travail en ce cas ? S'il s'agit de la production de quelque chose, d'un produit, d'une valeur marchande, le travail est supposément efficace pour la société, tout du moins en matière économique ; mais il est aussi et avant tout une création de valeur pour l'individu, celui ou celle qui travaille, et il contribue en quelque sorte à se définir soi. Aussi, quand elles communiquent, est-ce que les femmes ressentent qu'elles travaillent ? En ce sens, nous proposons de demander aux enquêté-e-s lors des entretiens, si elles-ils ont déjà elles perçu de la dévalorisation franche vis-à-vis de leur activité¹⁸³.

M.D. – Quand vous dites travail, c'est pas dégradé, c'est ça ?

X. G. – Ah non.

M. D. – C'est ça, c'est revalorisé, en somme.

DURAS Marguerite, GAUTHIER Xavière, *Les Parleuses*, Paris, Éditions de Minuit, 1974, 243 p., p. 100.

En ce travail, nous voulons aussi transgresser, en tout cas dépasser, l'idée d'une parole essentialiste, une parole spécifiquement féminine perçue comme non-productive (non-efficace) en ce sens, selon les stéréotypes de genre. La communication, en tant qu'activité de la parole et de la relation publique ne serait pas de l'ordre de ce que Marguerite Duras

¹⁸² LEFÈVRE Thomas, chef de projet communication multimédia à la DICOM, Direction de l'Information et de la Communication de la Ville de Paris, 24 juin 2015.

¹⁸³ Voir Annexe n°13, Grille d'entretien.

nomme une « féminité fonctionnelle »¹⁸⁴ - utile, efficace, productive effectivement. Pourtant, et compte tenu de l'évolution des métiers de la communication, de leur caractère désormais fondamental, il s'agit bel et bien d'un travail, comme activité à part entière de production et rémunérée pour cela. Par ailleurs, et si l'on accepte de considérer cette citation à notre avantage, nous pouvons énoncer que Christian Baudelot et Roger Establet reconnaissent que la communication n'est pas innée, écrivant que « les filles se distinguent moins par une maîtrise de la communication que par une attention plus soutenue aux règles formelles du langage »¹⁸⁵. De toute manière, nous l'avons dit, l'activité-communication requiert le langage comme s'il était son enveloppe même, le langage étant processus de la communication. Cependant, à quel moment la communication devient-elle un travail et le langage avec ? Selon Anne-Marie Daune-Richard, la communication relève effectivement de « postes fonctionnels »¹⁸⁶ dont le degré de technicité, d'apprentissage et de formation, existe mais n'est pas reconnu. Or, de cette reconnaissance première découlent les suivantes, que sont la reconnaissance sociale, la reconnaissance économique – le salaire, notamment. Ainsi, l'acte de parole et « la qualité du service met[tent] en jeu des capacités de contact, de communication, de diplomatie difficiles à évaluer – même si elles sont appréciées – parce qu'elles s'acquièrent plutôt par l'expérience et la socialisation que par des formations structurées »¹⁸⁷. C'est cela qui est compliqué : la démarche de travail de la communication est difficilement perçue dans la sphère économique comme peut l'être la valeur perçue d'une vente, dont les effets sont immédiats. Elle est de la sphère relationnelle, et pour autant (ou pour cela) elle ne se pose pas comme évidence.

Le caractère diplomatique d'un stage à la Mairie de Paris peut d'ailleurs s'avérer exemplaire à ce titre ; les relations avec les graphistes sont, dans certains cas et pour des raisons exogènes, plus difficiles, plus expérimentales. Alors, se posent les questions d'un agir communicationnel sur le mode du travail – l'instant s'éprouve. Les parleuses sont des travailleuses. D'ailleurs, Julie Muret, qui travaille au Centre Hubertine Auclert, fait remarquer, lors d'un entretien professionnel le 31 juillet 2015, qu'il existe une forte différence entre : ce qui est pensé à propos de la communication, et ce qu'elle est réellement. Elle est acte de parole, mais sous la forme d'une polyvalence, d'un savoir technique. Et Julie Muret connaît son sujet, elle, qui s'occupe des relations du centre avec les associations. La communication est parfois jugée a priori, bien avant l'expérience. Voilà, « il s'agit [bien] de renouveler la notion de polyvalence, habituellement retenue dans

¹⁸⁴ DURAS Marguerite, GAUTHIER Xavière, *Les Parleuses*, Paris, Éditions de Minuit, 1974, 243 p., p. 73.

¹⁸⁵ BAUDELOT Christian, ESTABLET Roger, *Allez les filles !*, Paris, Éditions du Seuil, coll. « L'épreuve des faits », 1992, 244 p., p.110.

¹⁸⁶ DAUNE-RICHARD Anne-Marie, in LAUFER Jacqueline, MARRY Catherine (dir.), *Le travail du genre, les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, Paris, Éditions La Découverte, coll. « Recherches », 2003, 368 p., p.144.

¹⁸⁷ *Ibid.*, p.141-142.

les emplois à prédominance masculine, afin de valoriser la forte hétérogénéité des tâches au sein des emplois à prédominance féminine. »¹⁸⁸

2.2. *L'irréductible différence des sexes ?*

2.2.1. Le paradoxe de la reconnaissance

Dans la Charte du réseau *Toutes femmes, toutes communicantes*, Laurence Beldowski pose cette question : « pourquoi créer un réseau de femmes au sein d'une organisation déjà remarquablement mixte ? »¹⁸⁹. L'organisation mentionnée ici est Communication & Entreprise, une association dont l'équipe est composée de sept femmes (la directrice générale est Laurence Beldowski) et dont le conseil d'administration présente en effet de la mixité – le président toutefois est un homme. Tout bien réfléchi, en effet, pourquoi recréer une forme d'*entre-soi* si déjà la mixité en tant qu'organisation positive du travail, est acquise ? Laurence Beldowski évoque, en guise de réponse, une forme de paradoxe de la reconnaissance qui existerait, et à l'avantage des femmes. Elle parle d'un « léger décentrage féminin, un rien "d'audace de bonne élève" enfin assumée »¹⁹⁰ et, il est intéressant ce mélange entre pensée essentialiste de la féminité et décision d'un *empowerment* au contact des autres femmes du réseau. Pour aller plus loin, et s'il faut artificiellement produire un groupe-femmes, serait-ce parce que la mixité sert encore les avantages des hommes, ne suffirait pas à amplifier le pouvoir décisionnel des femmes ? Selon Laura Lee Downs, en effet, « la clef des rencontres réciproques se trouve dans ce que Benjamin nomme "le paradoxe de la reconnaissance" - une appréhension simultanée de la similitude et de la différence entre l'autre et soi [...] [or] la chose est quasi impossible au sein d'une structure organisée autour du principe de la suprématie du masculin. »¹⁹¹ Selon le témoignage d'une enquêtée, par exemple, et l'on préserve ici l'anonymat à sa demande, une femme, même dans un groupe de travail mixte, peut *ne pas* expérimenter la prise de parole, celle qui contribue à la valorisation de soi et de son travail. Cette femme raconte :

Et quand je lui ai dit [à son collègue homme] « Mais tu sais cette année, je pourrai quand même intervenir... », il a vraiment été très surpris. Pas dans le mauvais sens du terme, mais en disant « Ah ben oui... Mais pour dire quoi ? », alors je lui dis que je ne sais pas, mais peut-être pour imposer ma personnalité [...], qui contribue

¹⁸⁸ LAUFER Laurie, ROCHEFORT Florence (dir.), *Qu'est-ce que le genre ?*, Paris, Petite Bibliothèque Payot, coll. « Philosophie », 2014, 320 p., p. 153.

¹⁸⁹ Voir Annexe n°12.

¹⁹⁰ Ibid.

¹⁹¹ LEE DOWNS Laura, « Si "femme" n'est qu'une catégorie sans contenu », in THÉRY Irène, BONNEMÈRE Pascale (eds.), *Ce que le genre fait aux personnes*, Paris, Éditions de l'EHESS, coll. « Enquête », 320 p., p. 60.

au quotidien à [la] progression [du travail]. Je ne suis pas juste une hôtesse le jour des grands prix, j'en ai marre d'avoir cette image.

Entretien, anonyme, 2015.

Tout se passe comme si parfois, dans certains contextes, corps de métiers et organismes, ce qui relevait de la libération des créativité, du partage d'expériences, de l'activation de potentiels, n'était possible qu'au moyen de la reconnaissance genrée, qu'au moyen de l'*entre-soi* des femmes. On parlerait dès lors d'« homolalie »¹⁹² au travail, considéré comme la socialisation entretenue par des personnes de même âge et surtout de même sexe. On y pense depuis les années 70 en tous les cas, quand Xavière Gauthier dit à Marguerite Duras : « il y en a encore beaucoup de travail à faire, avec les femmes, je veux dire il y a un travail de reconnaissance entre femmes, non ? Parce que les hommes les ont divisées. »¹⁹³ Ensemble, les femmes veulent responsabiliser la profession, professionnaliser le métier, se démarquer. Et Isabelle Knafou d'ajouter justement, quand nous pensons que la confiance règne plus facilement entre femmes, « c'est le principe des réseaux unisexes, c'est qu'effectivement, les femmes peuvent considérer qu'elles peuvent moins parler, quand il y a des hommes. »¹⁹⁴ D'ailleurs, durant les entretiens, nous pouvons remarquer que la parole se dirige vers cette chose que les femmes vivent, cette articulation des temps de vie qu'elles doivent parvenir à produire, entre maternité et travail. Elles ont envie de communiquer à ce sujet. Xavière Gauthier encore, a raison quand elle dit à Marguerite Duras qu'« on a besoin de dire nos expériences, par exemple, de corps [...] tu parlais de la maternité »¹⁹⁵. Les enquêtées en arrivent toutes à mentionner ce paramètre de leur existence, et même Thomas Lefèvre¹⁹⁶ évoque le fait qu'il n'a pas (encore) d'enfant. D'ailleurs, selon Laurence Bachmann, malgré le travail des femmes, la priorité pour ces dernières demeure l'injonction de la maternité¹⁹⁷, et il en résulte une seule *relativité* de leur autonomie économique. La carrière, pour les hommes une évidence, une injonction également, constitue pour les femmes le risque d'une stigmatisation comme « mauvaise mère ». Laurence Beldowski se confie ainsi sur « la dualité permanente entre être maman et être professionnelle [car elle] la vi[t], quand même »¹⁹⁸, malgré ses acquis professionnels

¹⁹² Ainsi qualifié par HÉRAN François, in « Trouver à qui parler : le sexe et l'âge de nos interlocuteurs », *Données sociales*, Insee, 1990.

¹⁹³ DURAS Marguerite, GAUTHIER Xavière, *Les Parleuses*, Paris, Éditions de Minuit, 1974, 243 p., p.34.

¹⁹⁴ KNAFOU Isabelle, chargée de mission communication interne à la DICOM, Direction de l'Information et de la Communication de la Ville de Paris, 12 juin 2015.

¹⁹⁵ DURAS Marguerite, GAUTHIER Xavière, op.cit., p.150.

¹⁹⁶ LEFÈVRE Thomas, chef de projet communication multimédia à la DICOM, Direction de l'Information et de la Communication de la Ville de Paris, 24 juin 2015.

¹⁹⁷ Voir BACHMANN Laurence, *De l'argent à soi. Les préoccupations sociales des femmes à travers leur rapport à l'argent*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, coll. « Le Lien social », 2009, 240 p.

¹⁹⁸ BELDOWSKI Laurence, Directrice générale de Communication & Entreprise, Pilote du réseau Toutes femmes, toutes communicantes, 23 juin 2015.

importants. Une certaine idée de la féminité (celle du réel, des tâches domestiques dont la majorité est assurée à 75 % par les femmes¹⁹⁹) se dessine donc, dans une parole d'abord consacrée à l'expérience professionnelle. Toutefois, si les enquêté-e-s parlent de leurs enfants, c'est pour mieux montrer leur implication dans le travail, et l'on ressent ce désir de faire carrière en quelque sorte. « Il y [aurait] donc une orientation tendancielle vers un rapport plus indifférencié des hommes et des femmes à l'emploi et à la carrière »²⁰⁰, propose Nicky Le Feuvre, tandis que Camille Froidevaux-Metterie rappelle que de plus en plus, « la féminisation du monde du travail et la valorisation des parcours professionnels au féminin encouragent les femmes qui aspirent à s'engager dans une carrière exigeante »²⁰¹ et à délaisser de ce fait la maternité.

2.2.2. Le schéma fixe de la hiérarchie

Si l'on souhaite s'éloigner du schéma binaire de la dissociation des sexes, d'un monde séparé entre la femme et l'homme, il semble que cette tentative ne soit possible encore que partiellement. D'ailleurs, les débats à ce sujet demeurent et divisent les théories féministes. Il ne s'agit pas ici de tout déconstruire ou construire, mais aussi d'observer, sociologiquement, comment cette différence se fait voir. En matière professionnelle, il n'est rien de telle que la hiérarchie pour rendre compte de la permanence de la différenciation. Ainsi, selon Françoise Vouillot, qui se demande si les métiers ont un sexe, plus de 60% des cadres supérieurs et des professions intellectuelles sont des hommes, 76% des employés sont des femmes²⁰², et « dans les arts et la culture, l'accès des femmes aux positions de pouvoir est particulièrement limité »²⁰³. On pourrait énoncer qu'il ne s'agit là que de la traditionnelle « valeur différentielle des sexes »²⁰⁴, ainsi qu'elle se trouve conceptualisée par François Héritier. Ce rapport justement conceptuel s'inscrit en premier lieu dans les relations de filiation et de parenté, mais aussi dans les corps. Selon la philosophe, les femmes subissent, et ne maîtrisent pas leurs corps, au contraire des hommes : ce paramètre empêche, et empêchera l'égalité. Nous n'irons pas aussi loin dans la tendance biologisante, qui toutefois offre une assise pour la considération historique des rapports du féminin et du masculin. Mais l'expression est intéressante, pour mettre en valeur l'idée d'une permanence de la hiérarchie, d'un rapport de domination construit de

¹⁹⁹ INSEE, 2011.

²⁰⁰ LE FEUVRE Nicky, GUILLAUME Cécile, « Les processus de féminisation au travail : entre différenciation, assimilation et "dépassement du genre" », in *Sociologies pratiques*, 2007, n° 14, p. 11-15.

²⁰¹ FROIDEVAUX-METTERIE Camille, *La révolution du féminin*, Paris, Éditions Gallimard, coll. « Bibliothèque des sciences humaines », 2015, 384 p., p.331.

²⁰² VOUILLOT Françoise, *Les métiers ont-ils un sexe ?*, Paris, Éditions Belin, coll. « Égale à égal », 2014, 70 p., p.9.

²⁰³ Ibid., p.10.

²⁰⁴ HÉRITIER Françoise, *Masculin/féminin I, La pensée de la différence*, Paris, Éditions Odile Jacob, 1996, 332 p., p.24.

manière hiérarchique. Il existe, dans le monde du travail, un « ethos professionnel »²⁰⁵ fixe, qui valorise l'homme et la virilité. Celui-ci, bien entendu, relève d'une nouvelle construction sociale. Ainsi, Margaret Maruani raconte un épisode fondamental en sociologie du travail, que constitue l'affaire des correcteurs et des clavistes au journal, renommé pour l'occasion, le *Clavier enchaîné*. En 1969, les femmes investissent l'entreprise en tant que clavistes, et jusqu'en 1983, année de grève, elles doivent se battre « contre la différence »²⁰⁶, différence de salaire et de valeur sociale de leur travail par rapport aux correcteurs – des hommes, qui font le même travail qu'elle ou sensiblement. C'est dans la définition même de la qualification que se créent les différences et les inégalités : au nom de quoi décrète-t-on que tel travail est qualifié et que telle tâche ne l'est pas ?

Nos enquêté-e-s remarquent la constante de la hiérarchie, en ont conscience ; Sophie Payaet en particulier tente d'analyser finement la situation, montrant que la Direction des Affaires Culturelles est paritaire dans sa direction car « [il y] avait en 2008 une directrice des Affaires Culturelles, qui a été remplacée par un directeur, qui a été remplacé par une directrice, qui a été remplacée par un directeur : totale parité. »²⁰⁷ Mais, à la Direction de l'Information et de la Communication, « il y aurait beaucoup plus de femmes [...], pas forcément aux postes les plus stratégiques : le directeur est un homme, le secrétaire général est un homme, et dans les postes à responsabilité, j'ai l'impression que ce sont des hommes qui ont remplacé des femmes »²⁰⁸. Selon elle, la communication n'est pas reconnue dans la fonction publique en tant que « fonction d'intérêt général, elle est donc très souvent constituée de contractuel-le-s »²⁰⁹, ainsi les contractuel-le-s, qui travaillent sur le mode d'une plus grande précarité, seraient plutôt des femmes. Si le processus hiérarchique peut s'avérer étouffant, c'est ainsi que la non mixité peut être vécue comme une forme de transgression libératrice. « Je pense que c'est intéressant que ça existe, qu'il y ait des femmes, et surtout des groupes de femmes, qui essaient d'exister par elles-mêmes et, effectivement, sans hommes. Parce qu'on reçoit tellement de choses, au départ, des hommes. Je veux dire, on reçoit, on nous impose, tellement de choses, dans le jeu, nous viennent des hommes, que peut-être il faut couper. »²¹⁰ ; ainsi parle Xavière Gauthier, justifiant le travail du réseau *Toutes femmes, toutes communicantes*. Il s'agit non seulement de se revaloriser soi, mais aussi son activité, la communication ici. Peut-être, pour cela, il

²⁰⁵ LE FEUVRE Nicky, GUILLAUME Cécile, op.cit.

²⁰⁶ MARUANI Margaret, *Au labeur des dames - métiers masculins, emplois féminins*, Paris, Éditions Syros Alternatives, 1989, 192 p., p.45.

²⁰⁷ PAYET Sophie, chargée de communication au sein du service Développement et Valorisation de la DAC, Direction des Affaires culturelles de la Ville de Paris, 17 juin 2015.

²⁰⁸ Ibid.

²⁰⁹ Ibid.

²¹⁰ DURAS Marguerite, GAUTHIER Xavière, op.cit. p.76, p.24.

se révèle plus difficile d'être dirigée par des femmes, et selon Isabelle Knafou, « c'est ce qu'il y a de plus difficile, en l'occurrence »²¹¹ car elles managent « à l'affectif ». Selon un *habitus* intégré par les femmes, celui d'une infériorisation de son travail et du travail des femmes, il s'agit peut-être de chercher la preuve de la valeur-travail.

Par ailleurs, selon Dominique Méda, les femmes sont moins bien payées « en raison d'une pure discrimination »²¹², en raison de leur genre. Thomas Lefèvre²¹³ pense à juste titre que les hommes vont moins vers le métier de communicant, parce qu'ils s'y trouveront moins bien payés, et Isabelle Knafou renchérit, « pour [elle], il s'agit d'une question économique » et les femmes « prennent ces jobs-là », les « jobs » qui restent en somme, quand les hommes s'emparent des meilleurs postes, lors même que ces « nanas [...] en plus font de bonnes études »²¹⁴. Ressurgit ici le mode de représentation à dominante essentialiste : parce que les compétences que peuvent avoir les femmes sont considérées en tant que qualités naturelles, elles ne sont pas reconnues, et sont dès lors mal rémunérées. L'essentialisme en théorie a donc des conséquences concrètes sur le réel : l'idée de nature permet aussi de justifier un écart de salaire. Plus important que le salaire, le fait est qu'en travaillant, les femmes restreignent moins leur vie. Marguerite Duras et Xavière Gauthier, dans leurs conversations, rejettent le modèle de vie domestique, celui du temps passé à la maison. La vie est définie comme « relation » et « échange »²¹⁵, et les hommes ont l'avantage d'avoir une vie – comme constante interaction - en travaillant, en sortant du foyer. « La communication au lieu de travail » représente « une marge énorme »²¹⁶, c'est-à-dire un écart entre l'impression du rien, et le plein, forme sociale, celle du travail des hommes. De la hiérarchie en tant qu'échelle et comme niveau de salaire, l'idée non originale de la dévalorisation professionnelle, plus conceptuelle, découle alors. Le Centre Hubertine Auclert pense ainsi que les « métiers féminisés (à dominance relationnelle) sont moins valorisés socialement et moins rémunérés »²¹⁷ : tout serait en lien inextricable.

²¹¹ KNAFOU Isabelle, op.cit. p.76.

²¹² MÉDA Dominique, *Le temps des femmes, pour un nouveau partage des rôles*, Paris, Éditions Flammarion, coll. « Essais », 2001, 199 p.

²¹³ LEFÈVRE Thomas, chef de projet communication multimédia à la DICOM, Direction de l'Information et de la Communication de la Ville de Paris, 24 juin 2015.

²¹⁴ KNAFOU Isabelle, op.cit., p.78.

²¹⁵ DURAS Marguerite, GAUTHIER Xavière, op.cit. p.78, p.101.

²¹⁶ Ibid.

²¹⁷ Centre Hubertine Auclert, centre francilien de ressources pour l'égalité femmes-hommes, « Pour convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité femmes-hommes, Guide pratique », Paris, Mai 2014, Mise à jour : Novembre 2014, 73 p., p.11.

2.2.3. Une certaine dévalorisation professionnelle

De fait, cette notion de dévalorisation est le pendant négatif de toute recherche mêlant sociologie du genre et sociologie du travail. Il est vrai que perdure et se poursuit, dans les métiers de la bureaucratie et de l'informatique que nous connaissons, un « mythe du travail facile. »²¹⁸ Ainsi, et selon le schéma de la domination masculine traditionnelle, Nicky Le Feuvre rappelle que l'un des discours sur la féminisation des métiers est le discours de la dévalorisation ; les femmes seraient acceptées dans un secteur « en voie de dévalorisation et/ou les strates les plus dévalorisées de celui-ci »²¹⁹. Elles prendraient la place des hommes où les hommes ne seraient plus ou ne seraient pas : la communication, en tant que matière et production qui ne se *voit* pas, invisible, mais aussi contingente.

L'activité-communication est ainsi sévèrement jugée par une chargée de communication qui pense que ce travail « est dans le superflu [et] c'est aussi pour ça qu'il y a parfois un regard dévalorisant : a priori [...] les gens peuvent s'en passer pour vivre. »²²⁰ Mais d'où provient cette dévalorisation en son fondement ? Doit-elle être attribuée au genre de l'activité, ou à l'activité elle-même ? Les deux paramètres semblent s'imbriquer : ce sont des activités dites féminines, elles ont donc moins de valeur. Marlaine Cacouault-Bitaud réfléchit ainsi sur la relation schématiquement établie entre « féminisation » et « dévalorisation » d'une profession. Cette relation est, elle aussi bien sûr, historiquement construite. Aussi, dans les années 1950-1960, des critiques émanent contre la responsabilisation des femmes, telle que cette remarque fameuse du Substitut général de la Cour d'appel de Paris selon lequel elles « sont inaptes à exercer *nos* fonctions d'autorité ». Avant cela, le 19 janvier 1882 à la Chambre des députés, Camille Sée évoque la femme dans les administrations comme un « élément de versatilité et de division »²²¹. La dévalorisation ne serait qu'un principe relatif ici, tout entier discriminatoire, (in)fondée sur des préjugés et des stéréotypes de genre, images artificielles et codées, constructions des normes sociales. D'ailleurs, « la définition des qualifications n'est pas une opération technique. C'est le résultat de conflits et de négociations entre groupes sociaux, c'est l'aboutissement d'un marchandage social dans lequel se jouent les inégalités entre hommes et femmes »²²² et qui précisément renvoie à l'essentialisme des stéréotypes de genre. La

²¹⁸ MARUANI Margaret, *Au labour des dames - métiers masculins, emplois féminins*, Paris, Éditions Syros Alternatives, 1989, 192 p., p.60.

²¹⁹ LE FEUVRE Nicky, GUILLAUME Cécile, op.cit. p.77.

²²⁰ PAYET Sophie, chargée de communication au sein du service Développement et Valorisation de la DAC, Direction des Affaires culturelles de la Ville de Paris, 17 juin 2015.

²²¹ Cités par CACOUAULT-BITAUD Marlaine, in « La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? », in *Travail, genre et sociétés*, 2001, n°5, p.91-115.

²²² LAUFER Jacqueline, MARRY Catherine (dir.), *Le travail du genre, les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, Paris, Éditions La Découverte, coll. « Recherches », 2003, 368 p., p.13.

notion de qualification se couple à la dévalorisation économique : on est encore dans *l'idée de nature* pour les femmes et le travail des femmes.

Auto-dévalorisation

Pourtant, le salariat apparaît d'abord comme un signe d'autonomie pour les femmes. Mais on le sait, si elles sont discriminées, les femmes ont aussi tendance à l'auto-dévalorisation, ainsi qu'elle est désignée dans le documentaire *Bienvenue dans la vraie vie des femmes*. On constate que, dès l'enfance, la confiance règne chez les garçons et les filles, dans une relation de soi à soi en devenir, peuvent « encore mieux faire ». « Je pense qu'en fait je suis ni très bonne, ni pas du tout bonne, donc je pense qu'en fait je suis au milieu »²²³, témoigne l'une des filles interrogées, qui a peut-être neuf ou dix ans. Cela étant dit, pour les enquêté-e-s, ces considérations ne sont plus d'actualité, et elles-ils se trouvent plus ou moins satisfait-e-s de leur situation respective. Les femmes sont des femmes confiantes, qui n'hésitent pas à raconter leur carrière dans le détail. Et il semble ici que le renvoi des femmes à une « hyperféminité », pour justifier leur présence et la légitimer, est rejeté. Ainsi que l'énonce Isabelle Knafou, « c'est à nous [les femmes] d'organiser notre valeur ajoutée »²²⁴. Elle replace ainsi dans un contexte à la fois individuel et collectif, donc social, la possibilité de revalorisation, après la dévalorisation et l'auto-dévalorisation précédemment évoquées.

La catégorie femme englobe toujours non seulement ce qui est "attribué" aux femmes, mais aussi ce qui leur est imposé et ce qu'elles vivent [...] Car les individus ont à incarner ces catégories sexuées, même lorsqu'ils s'efforcent de les défaire. Cette condition paradoxale ne sera pas supprimée tant que l'on se contentera d'invoquer le caractère construit de femme, pour éviter au fond d'affronter le tissage complexe de la subjectivité.

LEE DOWNS Laura, « Si "femme" n'est qu'une catégorie sans contenu », in THÉRY Irène, BONNEMÈRE Pascale (eds.), *Ce que le genre fait aux personnes*, Paris, Éditions de l'EHESS, coll. « Enquête », 320 p., p. 72.

Quand elle dit : « à nous », Isabelle Knafou montre que l'*empowerment* (une notion complexe, foisonnante d'acceptions, ici considérée comme l'antithèse de la dévalorisation professionnelle) est possible par la constitution de groupe-femmes qui serviraient la cause, selon l'expression consacrée, du travail des femmes. Et c'est en ce cas que nous repensons au collectif *Toutes femmes, toutes communicantes*, qui répond en quelque sorte à cette demande, cette volonté de mise en valeur du pouvoir d'agir des femmes, et de leur travail : un travail visible, autonome, indépendant, productif.

²²³ POIRIER Agnès, LOVISONE Virginie, *Bienvenue dans la vraie vie des femmes*, Paris, Production Program33, 2009, 75", 60".

²²⁴ KNAFOU Isabelle, op.cit. p.79.

2.3. *Séduction et communication*

« Je pense que beaucoup de femmes sont comme ça, tiens, tout d'un coup, je le pense ; elles font leur métier comme il est dicté par l'homme. »²²⁵

2.3.1. Paradigme-s de la séduction

L'acte de parole est ambigu, plus complexe qu'il n'y paraît en fait. Cette ambiguïté est considérée par Judith Butler comme une évidence, mais qui ne serait « pas sans conséquences », dans la mesure où l'acte de parole possède un certain « pouvoir insurrectionnel »²²⁶. L'image semble un peu obscure ; en fait, il s'agit encore d'évoquer le paradigme éminemment politique et social du langage, dont les effets sont politiques et sociaux. Ainsi, le langage est ici compris comme la potentialité de la « séduction corporelle »²²⁷. La séduction corporelle est dès lors entendue comme une part de la performance butlérienne, en matière politique. En tant que branche, que potentialité de la performance, elle *peut* posséder ce « pouvoir insurrectionnel » et dès lors, elle *peut* s'affranchir de son paradigme premier, c'est-à-dire, sans doute, une séduction genrée, assez explicite, traditionnellement hétérosexuelle, en tension, et ayant plutôt comme finalité la concrétisation de la sensualité. Cette idée de la séduction est celle d'une interaction de base, qui a pour lien avec la communication, cet acte de parole. Si nous reprenons notre propos, soit celui d'une mise en abyme de *la communication dans la communication*, la conceptualisation de la séduction est apparue lors des entretiens, dans toute leur dimension relationnelle, comme rapport social spécifique. Quand les personnes prennent la parole, cela active une forme de séduction, un mode de séduction qui se révèle, quoi qu'il en soit, assez individuel, et aussi plus ou moins normatif du point de vue du *socius*.

Fortement genrée dans la pensée commune, la séduction apparaît de façon stéréotypée comme un attribut non pas spécifiquement, mais spécialement féminin. Elle est en général associée à la féminité et de manière fatale : il ne saurait y avoir de femme sans la séduction concrète, véritablement et avant tout corporelle. Mais « quelle horreur », dit Laurence Beldowski, avec force durant notre entretien :

EB : Une dernière chose peut-être, quand je pense aux femmes et à la communication, je me demande aussi si la séduction n'est pas...

LB : Beurk ! Mais quelle horreur, quelle horreur !

EB : Oui, quelle horreur... On n'est pas forcées d'être dans la séduction ?

LB : On peut juste être naturelles, être soi ! C'est quelque chose qui m'horripile à

²²⁵ DURAS Marguerite, GAUTHIER Xavière, *Les Parleuses*, Paris, Éditions de Minuit, 1974, 243 p., p.20.

²²⁶ BUTLER Judith, *Trouble dans le genre*, Paris, Éditions La Découverte, coll. « Poche », 2006, 281 p., p.49.

²²⁷ Ibid.

un point que vous n'imaginez même pas. Je trouve qu'on est sur des vieux clichés épouvantables : dès qu'une femme est un peu sympa, avenante, elle est en mode de séduction.

BELDOWSKI Laurence, Directrice générale de Communication & Entreprise, Pilote du réseau *Toutes femmes, toutes communicantes*, 23 juin 2015.

Il s'agit donc de dépasser la simplicité d'une pensée paradigmatique de la séduction dite féminine. Mais, les stéréotypes subsistent, et les enquêtées le montrent bien ; peut-être parce que l'enquêteur est une femme aussi, elles sont en confiance et se confient dès lors. Les anecdotes genrées sont nombreuses, notamment les histoires de relations au travail, non dénuées d'une certaine ambiguïté, passant par le langage. L'une des enquêtées raconte ainsi comment sa sympathie a provoqué cette remarque sexiste dans l'environnement de travail : « quand j'ai commencé à remettre gentiment la personne en place [...] il répond "Ah bon, mais toi qui es si sympa, si ouverte, si drôle, il faut que tu te rendes compte de l'effet que ça produit, une femme qui se met dans des positions d'ouverture, etc. !" »²²⁸. Parce que trop avenantes, trop communicantes, alors les effets dans le réel sont immédiats, et dérangeant. Pourtant, on n'est plus dans ce « vieux cliché »²²⁹ de la séduction ainsi que Laurence Beldowski le qualifie légitimement. Conformément au processus de « dépassement du genre »²³⁰ relatif, que Nicky Le Feuvre interprète comme une autre manière, heuristique, de concevoir l'égalité femmes-hommes, nous pourrions énoncer que la séduction ne compte plus autant, en tout cas pas selon le paradigme féminin de la chose. Issu d'une forme d'*empowerment*, de reconfiguration des tâches, d'une autonomisation des femmes et d'une réflexion des femmes à ce sujet, le « dépassement du genre » permet aussi la reconnaissance du travail des femmes, et même dans les métiers de la communication, en dehors des circuits de la séduction corporelle-traditionnelle. Ainsi, et de la même manière que les hommes, les femmes savent réinventer les pratiques et s'éloigner des comportements attendus de leur profession, car elles aussi désirent cette reconnaissance sociale qui passerait par une reconnaissance formelle de leur travail effectif, et de leurs compétences. Sophie Payet pense que l'« on attend de la communicante qu'elle soit la petite pépée qui arrive et voilà... »²³¹, et désire se placer dans une optique de « virilité »²³², si l'on reprend de nouveau la conceptualisation proposée par Nicky Le Feuvre, par l'adoption d'un comportement qu'elle-même qualifie de « masculin », pour

²²⁸ Nous préservons l'anonymat ici.

²²⁹ BELDOWSKI Laurence, Directrice générale de Communication & Entreprise, Pilote du réseau « Toutes femmes, toutes communicantes », 23 juin 2015.

²³⁰ LE FEUVRE Nicky, GUILLAUME Cécile, « Les processus de féminisation au travail : entre différenciation, assimilation et "dépassement du genre" », in *Sociologies pratiques*, 2007, n° 14, p. 11-15.

²³¹ PAYET Sophie, chargée de communication au sein du service Développement et Valorisation de la DAC, Direction des Affaires culturelles de la Ville de Paris, 17 juin 2015.

²³² LE FEUVRE Nicky, op.cit.

« désamorcer les éventuelles tentatives de séduction qui pourraient se mettre en place »²³³. L'usage de l'humour en est l'outil privilégié ; pour Laurence Beldowki, également. L'humour est ici salvateur.

Il existerait une injustice, en cela que l'« on fait comprendre [aux femmes] qu'il faut qu'elle[s] aient un plus », nous dit Françoise Bain. Quant à cette dernière, elle n'aurait pas « ce problème-là, [...] [car elle n'est] pas très "Madame, madame" », en référence à son style vestimentaire et ses cheveux courts. Mais les hommes sont aussi bien confrontés à l'injonction à la séduction. L'un des enquêtés, à ce titre, semble en début d'entretien moins à l'aise à l'idée de se confier à une femme, puis, se laissant aller, la conversation porte bientôt sur les vêtements – alors même qu'aucune de nos enquêtées n'avaient mentionné ce paramètre, à l'inverse même du stéréotype de genre que l'on connaît. La séduction compterait au moins autant pour les hommes que pour les femmes – mais elle est sans doute moins sexualisée, érotisée, chez les hommes. Aussi, cette pensée selon laquelle les hommes peuvent valoriser une nouvelle fois la profession à travers la séduction, est intéressante. En effet, « ce soin nouveau apporté par les hommes à la présentation de soi, vivement encouragé par les services de communication des entreprises, atteste que la relation et la communication sont devenues aujourd'hui des valeurs professionnelles »²³⁴. Il s'agit, pour ainsi dire, d'une nouvelle injustice : notamment en politique, quand les femmes prennent *trop* soin de leur apparence, elles sont immédiatement jugées sous cet angle²³⁵, et cela dessert leur travail, la possibilité du professionnalisme. En communication, les hommes ont le droit à ces « modèles de comportement que l'on inculquait aux femmes pour réussir »²³⁶ et les femmes ont plutôt tendance à « atténuer [...] les marques les plus voyantes des différences de sexe » par l'utilisation d'une garde-robe « unisexe »²³⁷. Le filtre de la normativité hétérosexuelle se glisse jusque dans les relations professionnelles, et provoque de la méfiance face au risque de la mésinterprétation. Isabelle Knafou remarque « la façon dont les filles sont beaucoup plus tactiles avec les homosexuels, comme elles pourraient l'être avec d'autres filles ; on sent qu'il n'y a pas de danger que ça dégénère, que ça soit mal interprété »²³⁸.

²³³ PAYET Sophie, op. cit.

²³⁴ BAUDELLOT Christian, ESTABLET Roger, *Allez les filles !*, Paris, Éditions du Seuil, coll. « L'épreuve des faits », 1992, 244 p., p.225.

²³⁵ La tribune sexiste de Jean-Paul Brighelli dans *Le Point* du 6 novembre 2015 en est un bon exemple, dans laquelle il critique une soi-disant « stratégie de communication » de la Ministre de l'Éducation Najat Vallaud-Belkacem, à base de « rouge à lèvres », de « pendentifs aux oreilles » et de « ligne visible du soutien ».

²³⁶ Ibid., p.226.

²³⁷ Ibid.

²³⁸ KNAFOU Isabelle, op.cit. p.81.

2.3.2. La séduction comme valeur ?

Il s'agit ici de supposer, dans la continuité de la théorie butlérienne du langage, que le corps n'est pas « une réalité préalable, mais [un] effet bien réel des régulations sociales et des assignations normatives »²³⁹. Seule la subversion pourrait affaiblir, contrer la norme, ainsi que le refus d'une « féminité fonctionnelle », soit « au service de l'homme » selon les mots de Marguerite Duras²⁴⁰. Cette dite féminité interpelle par exemple Laurence Beldowski, lors de « ces cérémonies, où combien de fois [elle a] entendu [des hommes énoncer :] "Je vous demande d'accueillir la jolie... Oh, vous savez cette jolie petite brunette avec ce charme fou..." »²⁴¹ Ce type de communication sexiste est unimaginable au masculin. Cela étant posé, il existe aussi une forme de séduction qui cette fois relèverait de la valorisation – de soi, pour soi, et non plus par le regard des hommes. Michela Marzano propose ainsi de discuter :

La séduction ne passe pas toujours et nécessairement par le regard de l'homme ; on séduit parfois en étant soi-même, en se positionnant par rapport à l'autre comme soi, comme un sujet, comme un sujet de désir, et non pas en faisant tout pour attirer le regard de l'autre, parce que sinon on reste rivé à ce regard, et quand ce regard n'arrive pas, on a le sentiment de s'effondrer.

POIRIER Agnès, LOVISONNE Virginie, *Bienvenue dans la vraie vie des femmes*, Paris, Production Program33, 2009, 75", 33".

« La séduction devient une valeur forte »²⁴², écrivent deux sociologues, mais quel type de valorisation prétend-elle proposer ? S'il s'agit de « s'effondrer » quand elle ne fonctionne pas, quand elle n'est pas efficace, la séduction est, plutôt qu'une valeur, un paramètre de la discrimination spécifique des femmes et des hommes au travail - plus franchement, des femmes. La typification de la femme-cadre dans l'imaginaire est à ce titre pertinente : lunettes, jupe mi-longue et talons hauts, chemise et veste cintrées, en nuances de gris et noir. Il s'agit donc, et c'est aussi l'exigence de ce travail, d'aller au-delà de la catégorie femme pour évoquer des femmes « en chair et en os »²⁴³, et tenter de mettre en place quelques éléments de réponse à cette question rhétorique : « être du sexe féminin est-il un "fait naturel" ou une performance culturelle ? »²⁴⁴ Justement, la réponse semble nous être donnée par ces personnes, ces profils de communicant-e-s, grâce à l'entretien sociologique. De fait, ce n'est que de la mauvaise foi, souvent journalistique, quand la séduction est

²³⁹ FASSIN Éric, préface à BUTLER Judith, *Trouble dans le genre*, Paris, Éditions La Découverte, coll. « Poche », 2006, 281 p., p.10.

²⁴⁰ DURAS Marguerite, GAUTHIER Xavière, op.cit p.81, p.73.

²⁴¹ BELDOWSKI Laurence, op.cit. p.83.

²⁴² BAUDELLOT Christian, ESTABLET Roger, op.cit p.84, p.226.

²⁴³ BUTLER Judith, op.cit. p.82, p.80.

²⁴⁴ Ibid., p.53.

assimilée à la tentative de l'illusion d'une performance de travail. Plus exactement, « le critère de technicité doit être élargi afin d'y intégrer des compétences aujourd'hui trop souvent mal reconnues [...] Il s'agit, par exemple, des techniques relationnelles (communication, négociation, arbitrage, écoute, conciliation, médiation...), qui ne relèvent pas de qualités individuelles (empathie, altruisme...), même si ces dimensions peuvent intervenir. »²⁴⁵

Il faut que ce soit des auteures féministes, pour que soit mis en valeur le travail des femmes, ou bien des membres du Comité invisible. Ces derniers, dans leur critique amère et acerbe de l'état du travail en France, parle d'« emplois hautement qualifiés », parmi lesquels la communication, « liés à la mise en œuvre de tous les savoirs nécessaires au nouveau processus de production cybernétisé », et qui s'opposent aux « emplois déqualifiés d'entretien et surveillance de ce processus »²⁴⁶. Il est vrai que les enjeux d'un travail en communication à la Ville de Paris ne sont pas les enjeux d'une grande précarité pour les femmes et les hommes qui y travaillent. Toutefois l'enjeu du pouvoir demeure une question importante, comme en toutes les institutions et autres entreprises. Françoise Héritier affirme : « Le problème est celui du pouvoir »²⁴⁷. Pouvoir de séduction, pouvoir de décision, que pouvons-nous, et à quoi pouvons-nous prétendre, quand on est femme et que l'on travaille, et que notre travail est de communiquer ? En tous les cas, et toujours selon Françoise Héritier, le pouvoir de disposer de son corps est « improbable »²⁴⁸. Une séduction à soi, pour soi, selon l'acception de Michela Marzano semble dès lors impossible. De fait, « le pouvoir produit autant qu'il interdit. L'assignation que nous endossons et reprenons à notre compte est la condition paradoxale de notre capacité, voire de notre puissance d'agir. »²⁴⁹ La séduction considérée comme valeur est donc la possibilité de l'intégrer pour créer de l'*agency* - compris comme pouvoir féministe.

2.3.3. Du privé au public

Quoiqu'en dise le Comité invisible²⁵⁰, l'*empowerment* comme processus nécessite un développement personnel qui passe par le rassemblement d'idées en collectif parfois non mixte. C'est aussi l'ambition du réseau *Toutes femmes, toutes communicantes*, qui propose

²⁴⁵ LAUFER Laurie, ROCHEFORT Florence (dir.), *Qu'est-ce que le genre ?*, Paris, Petite Bibliothèque Payot, coll. « Philosophie », 2014, 320 p., p.152.

²⁴⁶ COMITÉ INVISIBLE, *L'insurrection qui vient*, Paris, La Fabrique Éditions, 2007, 143 p., p.32.

²⁴⁷ HÉRITIER Françoise, *Masculin/féminin I, La pensée de la différence*, Paris, Éditions Odile Jacob, 1996, 332 p., p.289.

²⁴⁸ Ibid.

²⁴⁹ FASSIN Éric, préface à BUTLER Judith, op.cit. p.85, p.15.

²⁵⁰ Qui critique ironiquement ces « jeunes gens qui s'entraînent à sourire pour leur entretien d'embauche [...] qui font des stages de théâtre pour devenir des leaders ou de "développement personnel" pour mieux "gérer les conflits" [...] », in *L'insurrection qui vient*, op.cit., p.35.

des ateliers tels que « Stimuler leur leadership », ou bien « Oser être la chef », et « Mieux maîtriser sa communication verbale et non verbale »²⁵¹. Il s'agit de transformer le paradigme de la parole des femmes, de la déplacer de la sphère privée à la sphère publique, et de prendre confiance en la possibilité de cette parole souvent suspendue, coupée, interrompue. Le retour à une certaine maîtrise, voire à un certain contrôle, de son corps, est également pris en compte, quand on sait que « parler est en soi un acte corporel avec des effets linguistiques particuliers. »²⁵² Nous pourrions dire que la parole des communicantes doit progressivement être assumée comme une parole de travail, une parole produite pour le public, donc démultipliée. Elle ne serait ainsi plus dirigée vers un point unique, privatif et reclus – en intérieur. *Le privé est politique*, et les femmes doivent communiquer effectivement sur les problématiques qui les concerneraient spécifiquement. Les discours des enquêtées sont ainsi produits, à la jonction d'une existence tout à la fois privée et politique. Laurence Beldowski parle d'une « gymnastique intellectuelle permanente, [d'une] capacité à gérer la double vie »²⁵³, qui seraient évidemment plus compliquées pour les femmes quand elles travaillent.

Cependant, le travail peut les conduire à communiquer sur d'autres matières. Si Marguerite Duras pense que pour une femme « c'est extrêmement restreint, la vie, c'est-à-dire la relation, l'échange »²⁵⁴, on peut dire que le travail de la communication est la possibilité de la multiplication, de la diversification de l'échange, le contact avec l'altérité. Cette « marge énorme [...] que représente la communication au lieu de travail [...] de l'homme »²⁵⁵ ne lui est plus de fait réservée, et les femmes ont aussi acquis cette sorte de droit à la parole et la reconnaissance de celle-ci. Il ne s'agit pas pour autant d'une égalité parfaite. Ainsi que l'énonce Réjane Sénac-Slawinski, nous demeurons « différents dans l'égalité »²⁵⁶ : « entendue comme une norme politique et sociale, l'égalité est pensée comme une égalité de proportion et non comme uniformisation aveugle aux différences »²⁵⁷. Il est intéressant, étant donné leur histoire politique, qu'une majorité de femmes aient un accès certain aux métiers de la communication, au sens où ils sont des métiers de la parole. Mais l'accès à une parole libre et en tout point égale à celles des hommes demeure parfois soumise à la règle sociale du patriarcat. Il existe, toutefois, des caractères et des profils de femmes qui savent montrer leur pouvoir d'action, et assument en tout point cet *agency*. En 2010,

²⁵¹ Voir Annexe n°12, Charte du réseau. Pour notre part, nous aurions écrit « la cheffe ».

²⁵² BUTLER Judith, *Trouble dans le genre*, Paris, Éditions La Découverte, coll. « Poche », 2006, 281 p., p.49.

²⁵³ BELDOWSKI Laurence, op.cit. p.85.

²⁵⁴ DURAS Marguerite, GAUTHIER Xavière, *Les Parleuses*, Paris, Éditions de Minuit, 1974, 243 p., p.101.

²⁵⁵ Ibid.

²⁵⁶ SÉNAC-SLAWINSKI Réjane (dir.), *Femmes-hommes – Des inégalités à l'égalité ?*, Paris, La Documentation française, « Problèmes politiques et sociaux » n°968, janvier 2010, 112 p., p.6.

²⁵⁷ Ibid., p.7.

« l'histoire de l'égalité ne fait que commencer »²⁵⁸. Aussi, quand la parole des femmes s'insère enfin dans l'espace public, la communication devient, et peut-être inconsciemment, un double travail. D'une part, c'est le travail dans son acception classique, celui des bureaux, des réunions, des messages électroniques, des tensions internes, des équipes, de la polyvalence. D'autre part, c'est le travail féministe, en quelque sorte - n'ayons pas peur des mots : celui de l'*empowerment*, le projet émancipateur et la libération de la parole et des corps, de l'action publique et décisionnelle. La communication permettrait ainsi aux femmes d'utiliser leur « voix publique » avec un « ton social »²⁵⁹, comme l'énonce Marguerite Duras, qui sait de quoi elle parle. Cette voix pourrait, par extension, faire partie de ces « outils pour montrer que c'est un métier, [que] ce n'est pas un truc qu'[elles font] au doigt mouillé », pour « expliquer [leur] savoir-faire, [leur] corps de métier, [pour] essayer de ne pas se faire marcher sur [leurs] plates-bandes par des gens qui [les] utilisent comme... qui [leur] disent "tu fais ci, tu fais ça"... Mais de montrer qu'[elles ont] une vraie réflexion. »²⁶⁰ : elles ne sont pas « le[s] simple[s] jouet[s] de forces sociales. »²⁶¹

²⁵⁸ Ibid., p.98.

²⁵⁹ DURAS Marguerite, GAUTHIER Xavière, op.cit, p.69.

²⁶⁰ KNAFOU Isabelle, op.cit. p.89.

²⁶¹ FASSIN Éric, op.cit. p.91.

Conclusion : « nous sommes tous des féministes »

De la légitimité d'un usage du concept de genre

Joan W. Scott énonce, lors de la conférence organisée par l'Institut Émilie du Châtelet en mars 2015 à Paris, que « le genre est une catégorie utile pour l'analyse historique parce qu'il exige de nous que nous historicisions les façons dont les significations du sexe et de la différence sexuelle ont été conçues, débattues, normalisées, réglementées, transgressées et changées. »²⁶², renouvelant ainsi sa conception du mot. En même temps que pour l'histoire, le genre est catégorie utile d'analyse pour la sociologie. « Féminitude », « virilité », « dévalorisation », « dépassement du genre » : à quelle notion évoquée par Nicky Le Feuvre²⁶³ notre analyse correspond-elle le plus, s'il est seulement possible de la catégoriser ainsi ? D'une part, la mise en valeur du procédé hiérarchique de la Mairie de Paris montre que demeurent les grandes forces de la domination masculine dans une acception générique de la notion, acception bourdieusienne que l'on pourrait expliquer simplement : à la tête des directions, ce sont souvent des directeurs. Cela étant dit, il faut souligner le cas de Paris, qui est intéressant dans la mesure où la ville est représentée par une maire, Anne Hidalgo.

D'autre part, une forme de « dépassement du genre » est perçue, en ce sens que les agents de la ville, en tous les cas nos enquêté-e-s, perçoivent dans la mixité une forme essentielle de renouvellement des rapports sociaux genrés au travail. Et c'est la volonté de cette mixité non encore atteinte qui fait dire : il faudrait, plus d'hommes, dans ce secteur, à la faveur de ce que l'on pourrait appeler une « ouverture », une volonté d'ouverture à la diversité qui guide par ailleurs les pensées féministes. Cette mixité cependant ne parvient pas à *faire* l'égalité. Les inégalités sont reproduites malgré la domination en nombre des femmes, et paradoxalement, malgré la plus large représentation des femmes, « il y a quand même des hommes dans les postes à responsabilité, comme partout »²⁶⁴, énonce Isabelle Knafou, réaliste, voire fataliste. Mais les faits se transforment, ainsi que l'écrit justement Margaret Maruani : « la mixité ne se confond pas avec l'égalité, même si elle constitue, en soi, un

²⁶² SCOTT Joan W., « Comment je suis devenue une historienne féministe », 30 mars 2015, à l'amphithéâtre Buffon de l'Université Paris-Diderot, dans le cadre du cycle de conférences « Quarante ans de recherche sur les femmes, le sexe et le genre » de l'Institut Émilie du Châtelet.

²⁶³ LE FEUVRE Nicky, GUILLAUME Cécile, « Les processus de féminisation au travail : entre différenciation, assimilation et "dépassement du genre" », in *Sociologies pratiques*, 2007, n°14, p. 11-15.

²⁶⁴ KNAFOU Isabelle, chargée de mission communication interne à la DICOM, Direction de l'Information et de la Communication de la Ville de Paris, 12 juin 2015.

changement. »²⁶⁵ Mais, de quel changement parle-t-on ici, de quel ordre ? Les hommes qui viennent à la communication ne prennent-ils pas la place des femmes aux postes qu'elles pourraient envisager pour elles-mêmes, les postes dits à responsabilité ? Il ne faudrait pas que ce changement produise l'effet inverse de celui escompté selon le volontarisme politique d'une culture de l'égalité, telle que la Ville de Paris et la Maire de Paris la pensent. Aussi, la féminisation comme processus ne signifierait pas l'égalité, mais elle correspondrait peut-être, plutôt, à « l'inertie des représentations sociales concernant le travail des femmes »²⁶⁶. Nous demeurons dans cette sorte de schéma-type, construit selon des attentes sociales assez rigides. D'où : le genre est utile à l'analyse sociologique, décidément. Et ce que l'on nommerait l'« égalité réelle »²⁶⁷, n'existe *réellement* que dans l'intitulé de la loi du 4 août 2014²⁶⁸. Cela étant, lors de la Semaine de l'égalité professionnelle, du 5 au 11 octobre 2015, le gouvernement et notamment le Ministère des droits des femmes représenté par les ministres Marisol Touraine et Pascale Boistard, rappellent les avancées en faveur de cette égalité réelle, énonçant notamment que les écarts de salaire diminuent deux fois plus vite en France que dans le reste de l'Union Européenne²⁶⁹.

Genre et séduction, risque et dépassement

On ose parler de séduction en ce travail, dans la perspective d'un « dépassement du genre » et des stéréotypes, dépassement renforcé par les entretiens. Il n'y aurait pas une forme d'*empowerment* atteint dans et par la séduction, entendue ici au sens érotisé du terme, un comportement revendiqué de nos jours dans les médias par certaines féministes, et un message dans l'air du temps, largement relayé par ces médias. La féminité très « féminine » est perçue en faveur des femmes, si nous nous permettons la presque tautologie. Cependant, il s'agit ici d'un système de starification du féminisme, et la communication dont nous parlons à la Ville de Paris a peu à voir avec ce phénomène. De fait, nous pensons que féminin et féminisme s'excluent et s'intègrent tout à la fois. L'injonction « sois belle et tais-toi », d'après le titre de l'ouvrage de la philosophe

²⁶⁵ MARUANI Margaret, *Travail et emploi des femmes*, Paris, Éditions La Découverte, coll. « Repères », 2003-2006-2011, 127 p., p.38.

²⁶⁶ AMOSSÉ Thomas, « Professions au féminin, Représentation statistique, construction sociale », in *Travail, genre et sociétés*, 2004, n° 11, p. 31-46, p. 43.

²⁶⁷ SÉNAC-SLAWINSKI Réjane, *La parité*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Que sais-je ? », 2008, 127 p., p. 17.

²⁶⁸ Sur le site du Ministère : www.femmes.gouv.fr/loi-du-4-aout-2014-pour-legalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-un-an-apres-des-mesures-effectives/ [consultée le 20 octobre 2015].

²⁶⁹ Source : www.femmes.gouv.fr/semaine-de-legalite-professionnelle-du-5-au-11-octobre-2015/ [consultée le 20 octobre 2015].

féministe italienne Michela Marzano²⁷⁰, est rejetée : on ne trouve pas en France, comme en Italie, cette forme de séduction avancée, c'est-à-dire sexuelle, qui permettrait de gagner en responsabilité notamment politique, également relayée par la télévision italienne. L'attitude du corps, semble-t-il, est portée au second plan par nos enquêté-e-s. Les femmes, notamment, s'éloignent avec indolence ou assurance de ces possibilités de comportements séducteurs dans l'expérience. Cet écartement assumé permet d'une part d'éviter le « risque renaturalisant » de la catégorie femme, dont parle Isabelle Clair²⁷¹, d'autre part de renouer avec un *empowerment* individuel et collectif – car, « développer une forme de pouvoir intérieur engage une transformation personnelle »²⁷². Le collectif de femmes est favorisé par certaines féministes, comme Nelly Stromquist, qui « note que les organisations féministes [non mixtes] sont cruciales pour donner aux femmes le temps nécessaire afin de se libérer de l'incroyable pression sociale qui pèse sur elles et de s'engager dans un travail politique transformateur. »²⁷³ Cette pression sociale est aussi celle de la séduction obligée, et l'absence de présence masculine peut, consciemment ou inconsciemment, délivrer l'espace public de quelques injonctions – comme lors des rencontres du réseau *Toutes femmes, toutes communicantes*. À ce propos, la pensée de Teresa de Lauretis est intéressante, quand elle interroge le pouvoir de l'*entre-femmes* : « de quels investissements retire-t-on le plus de pouvoir relatif ? Par exemple si nous affirmons que certains discours et certaines pratiques, bien que marginaux par rapport aux institutions, mais néanmoins disruptifs ou oppositionnels (le cinéma des femmes et les collectifs pour la santé [...]), ont le pouvoir d'"implanter" de nouveaux objets et de nouveaux modes de savoir dans les sujets individuels, faut-il aussi en conclure que ces discours oppositionnels ou ces contre-pratiques [...] puissent devenir dominants ou hégémoniques ? »²⁷⁴ L'hégémonie des femmes au travail, en tous les cas, n'est pas arrivée.

Le genre à la Ville de Paris

La Ville de Paris communique sur le genre de manière institutionnelle, mais cette communication est forcément limitée. On pense ici à la thèse de Dominique Méda et d'Hélène Péruvier, selon laquelle la société considère l'égalité et l'émancipation comme

²⁷⁰ MARZANO Michela, *Sii bella e stai zitta. Perché l'Italia di oggi offende le donne*, Éditions Mondadori, 2010. Cf. FRANCE INTER, avec Michela Marzano, à propos des femmes italiennes, le 16 février 2011 : <http://www.franceinter.fr/chro/5-minutes-avec/101415> [consultée le 4 août 2015].

²⁷¹ CLAIR Isabelle, *Sociologie du genre*, Paris, Éditions Armand Colin, coll. « 128 », 2012, 125 p., p. 83.

²⁷² BACQUÉ Marie-Hélène, BIEWENER Carole, *L'empowerment : une pratique émancipatrice ?*, Paris, Éditions La Découverte, coll. « Poche Sciences humaines et sociales », 2015, 177 p., p. 73.

²⁷³ Ibid.

²⁷⁴ DE LAURETIS Teresa, *Théorie queer et cultures populaires*, Paris, La Dispute, coll. « Le genre du monde », 2007, 189 p., p. 72

des objectifs atteints, dont il n'est pas nécessaire de réactiver les questionnements²⁷⁵. Elle est limitée car jamais dans les priorités de l'agenda politique (même socialiste), quoique la Maire, Anne Hidalgo, énonce que « la situation des femmes appelle cependant encore une large mobilisation des pouvoirs publics pour garantir leurs droits. »²⁷⁶ Tout de même, on se doit de souligner l'insistance sur l'augmentation du nombre de femmes aux postes de gouvernance des structures culturelles : si l'on en croit les chiffres communiqués, 20 % des conseils d'administration y sont présidés par des femmes, contre une absence totale de présidence il y a seulement dix ans. Aussi, il apparaît que « la Ville de Paris constitue un vivier de personnalités féminines qui intègrent ces instances en raison de leur parcours. »²⁷⁷. C'est vrai, la Mairie de Paris est un vivier de personnalités féminines, et l'on s'en réjouit. Il faudrait, cependant, que les femmes puissent être présentes dans plus de processus décisionnels : l'importance du nombre de femmes dans les métiers de la communication met aussi en valeur la sous-représentation des femmes en politique. En tous les cas la parité, au sens de « partage des postes de directions »²⁷⁸ n'existe pas réellement ni en communication ni en politique. Or, selon Réjane Sénac-Slawinski, la parité, c'est l'autre mot, plus « politiquement correct »²⁷⁹ et mieux accepté, pour parler de féminisme. La reconnaissance politique est importante pour la légitimité d'une profession. En ce sens, nous pouvons parler du *Women's Forum Global Meeting*, en octobre 2015 à Deauville, deux jours d'échange entre des professionnels du monde de la culture, des médias, du commerce, ainsi que des politicien-nes, afin de rendre les femmes plus influençables dans leurs positions socio-professionnelles, dessiner des actions concrètes pour encourager la participation des femmes²⁸⁰.

Ainsi, Sylvie Octobre a raison de souligner que « nous sommes [...] placés devant ce qui peut apparaître comme un paradoxe : une entente tacite sur une égalité de droit qui ne fait plus débat et un contexte de radicalisation des discours concernant la féminité et la masculinité »²⁸¹. Le débat ne porte plus sur les enjeux forts de l'égalité femmes-hommes – notamment, l'égalité professionnelle. En revanche, les idées sont grandes et s'imposent en

²⁷⁵ MÉDA Dominique, PÉRIVIER Hélène, *Le deuxième âge de l'émancipation, La société, les femmes et l'emploi*, Paris, Éditions du Seuil, coll. « La République des Idées », 2007, 111 p.

²⁷⁶ Communication de la Maire de Paris, Anne Hidalgo, sur l'égalité femmes/hommes, Séance du Conseil de Paris des 16, 17, 18 mars 2015.

²⁷⁷ Ibid.

²⁷⁸ SÉNAC-SLAWINSKI Réjane, *La parité*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Que sais-je ? », 2008, 127 p., p. 102.

²⁷⁹ Ibid.

²⁸⁰ Voir le site du forum : www.womens-forum.com/fr/meetings/women-s-forum-global-meeting-2015/33 [consultée le 6 août 2015].

²⁸¹ OCTOBRE Sylvie, « Réflexions liminaires sur le genre et les pratiques culturelles : féminisation, socialisation et domination », in *Questions de genre, questions de culture*, Paris, Ministère de la Culture et de la Communication, Département des études, de la prospective et des statistiques (DePS), coll. « Questions de culture », 2014, 23 p., p. 8.

ce qui concerne le masculin et le féminin, qu'il s'agit pour certaines politiques de différencier largement selon des schémas de répartition des rôles un peu dépassés. La prétention à l'égalité ne devrait pas se réduire en raison d'une avancée que déjà nous aurions, et de fait le mouvement de la lutte devrait être perpétuel. S'il ne s'agit plus d'une lutte, il s'agit de sa continuation féministe. On n'a plus vraiment cette « contingence de l'activité féminine »²⁸² dont parle Margaret Maruani à la fin des années 1980 : les femmes savent pourquoi elles sont là et quelles sont leurs compétences, et elles le revendiquent. On se souvient des personnes enquêtées et de leur caractère.

Du féminisme ?

Nous pouvons parler d'un travail précisément féministe, en cela que le féminisme ne s'est pas réduit et ne se réduit pas aux femmes, et est aussi une analyse d'environnements et de discours contextualisés sur le masculin et le féminin, sur le genre du travail. Finalement, ainsi que nous le savons, le concept de genre ouvre « le champ à une multitude de questions analytiques [...] [sur] comment les significations même des catégories "hommes" et "femmes" vari[ent] en fonction de l'époque, du contexte et du lieu »²⁸³ Notre époque actuelle, le contexte du stage en communication, le lieu et le terrain d'enquête que constitue la Ville de Paris, permettent ici la mise en valeur de notions soulevées à partir d'un corps de métier, d'une activité. L'entreprise sociologique ne prétend pas détenir la vérité, ici, mais être le reflet du mouvement, à un moment donné, des problématiques de l'égalité femmes-hommes ainsi qu'elles peuvent se dévoiler à la Mairie de Paris. Ainsi, si les hommes et les femmes sont partout (présents en chaque corps de métier), les doses de représentation sont différentes ; et, comme les enquêté-e-es ont conscience de ces effectifs, cela alimente leur réflexion sur le genre et leur désir de mixité. Même si « les hommes demeurent les plus nombreux dans les métiers connotés "masculins" »²⁸⁴, Vincent Vogt remarque la présence des femmes éboueuses à la Direction de la Propreté et de l'Eau, et ce depuis un certain temps puisque des photos d'archives sont retrouvées, datant du début du siècle, qui montrent bien des éboueuses en tenues de travail. Une campagne d'affichage récente propose de mettre en scène une éboueuse, pour travailler au changement des mentalités :

C'était traditionnellement, évidemment ici, des métiers masculins, compte tenu de la difficulté physique, initialement ça n'a été porté que par des hommes – encore qu'on a trouvé des vieilles photos d'éboueurs du début du siècle, des éboueuses, et

²⁸² MARUANI Margaret, *Au labour des dames - métiers masculins, emplois féminins*, Paris, Éditions Syros Alternatives, 1989, 192 p., p. 72.

²⁸³ SCOTT Joan W., « Le genre : une catégorie d'analyse toujours utile ? », in *Diogenes*, 2009, n° 225, p. 5-14.

²⁸⁴ VOUILLOT Françoise, *Les métiers ont-ils un sexe ?*, Paris, Éditions Belin, coll. « Égale à égal », 2014, 70 p., p. 11.

on les a mises un petit peu en avant, car c'est un gros travail chez nous d'accueillir les agents féminins, et qui est assorti de travaux opérés pour les accueillir.

VOGT Vincent, responsable de communication interne à la DPE, Direction de la Propreté et de l'Eau de la Ville de Paris, 10 juillet 2015.

Or, « l'écrasante présence d'un des deux sexes dans une filière de formation ou d'une profession, est souvent due à son évitement par l'autre sexe »²⁸⁵, un évitement parce que le métier est connoté comme repoussant, non idéal ni idéalisé dans la pensée commune. En ce qui concerne les éboueurs, c'est particulièrement le cas. Heureusement, nous sommes face à des cas de figure mouvants, c'est-à-dire qu'il est encore possible, et sans doute grâce à une plus grande ouverture du politique aux questions d'égalité femmes-hommes, d'inciter à l'investissement des espaces masculins par les femmes, et réciproquement, dans la mesure, et nous revenons au genre encore, où « il n'existe pas d'essence de la féminité (ou de la masculinité) qui puisse servir de sujet stable à nos histoires ; il n'y a que des occurrences successives d'un mot dont le référent, donc la signification, varie sans cesse. »²⁸⁶ Il faut « déspecialiser les rôles »²⁸⁷ selon l'expression de Dominique Méda, c'est-à-dire qu'il faut d'une part accepter que les femmes travaillent, et pour que ce travail soit conduit dans les meilleures conditions, il s'agit également d'initier un partage des tâches moins clivant entre les femmes et les hommes (et, les mères et les pères). Et, oublier, mettre de côté pour cela les pensées essentialistes, qui fournissent des prétextes précaires pour endiguer le travail des femmes et les confiner à une division traditionnelle des rôles. Cette pensée essentialiste qui, au travail, aussi peut-être, les détourne de secteurs pourtant porteurs. Les sciences, par exemple, qui pourraient être l'une des sources futures de l'*empowerment* des femmes, des filles, si enfin, elles s'en emparaient davantage. À cet égard, le numérique ouvre une nouvelle voie en tant que moyen et technique de la communication, et outil d'appropriation idéal d'un cybertravail puis d'un cyberféminisme.

Si cette étude prend le temps de l'analyse, c'est dans la mesure où l'on est confronté-e à une situation qui a pour explication tangible ce que Michèle Perrot nomme un « faisceau de raisons [...] que les études de genre s'efforcent de démêler »²⁸⁸ et parce qu'on peut parler de « contours flous de l'emploi à prédominance féminine. »²⁸⁹ Des contours flous, dont les paramètres du salaire, de la hiérarchie, de la dévalorisation, ne sont pas nouveaux.

²⁸⁵ Ibid, p. 20.

²⁸⁶ SCOTT Joan W., « Le genre : une catégorie d'analyse toujours utile ? », in *Diogène*, 2009, n° 225, p. 5-14.

²⁸⁷ MÉDA Dominique, *Le temps des femmes, pour un nouveau partage des rôles*, Paris, Éditions Flammarion, coll. « Essais », 2001, 199 p., p.58., p.6.

²⁸⁸ SILVERA Rachel, *Un quart en moins – Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires*, Paris, Éditions La Découverte, 2014, 238 p.

²⁸⁹ Ibid., p.44.

D'aucuns pourraient d'ailleurs trouver excessive l'analyse de ce qui n'est qu'en premier lieu un pourcentage. Cependant, la féminisation des effectifs des services de communication de la Mairie de Paris est une « question de socialisation à ces métiers et préoccupations, certes, mais également [une] question économique au vu du niveau faible des salaires, ainsi qu'à la faiblesse de la reconnaissance ou de la valorisation des métiers »²⁹⁰ : Geneviève Cresson résume ainsi notre propos. L'articulation des concepts est vite établie et ici effectivement : spécialisation, ségrégation, mixité, égalité, se mêlent presque logiquement. Il s'agit, concernant l'inégalité professionnelle, de « montrer cette différence, [et] tenter de la rendre illégitime »²⁹¹. Comme Margaret Maruani dans son ouvrage de 1989, il s'agit encore de « casser les mots-écrans et les catégories fourre-tout pour intervenir sociologiquement dans le débat social »²⁹². Ce travail est une intervention minime, qui toutefois se place aux côtés des initiatives nombreuses en forme de promesse pour l'égalité, afin que jamais plus on ne soit « choqu[é-e] [...] par la voix publique de la femme »²⁹³, mieux, celle *des* femmes.

²⁹⁰ Centre Hubertine Auclert, Colloque du 12 mai 2014 : « Égalité filles-garçons dès le plus jeune âge : un enjeu des politiques petite enfance », Paris, mai 2014, 20 p.

²⁹¹ MARUANI Margaret, *Au labeur des dames - métiers masculins, emplois féminins*, Paris, Éditions Syros Alternatives, 1989, 192 p., p.188.

²⁹² Ibid.

²⁹³ DURAS Marguerite, GAUTHIER Xavière, *Les Parleuses*, Paris, Éditions de Minuit, 1974, 243 p., p.69.

Bibliographie

Ouvrages

Sur le genre et le féminisme

ATTANÉ Isabelle, BRUGEILLES Carole, RAULT Wilfried (dir.), *Atlas mondial des femmes - les paradoxes de l'émancipation*, Paris, Éditions Autrement, 2015, 96 p.

BACQUÉ Marie-Hélène, BIEWENER Carole, *L'empowerment : une pratique émancipatrice ?*, Paris, Éditions La Découverte, coll. « Poche Sciences humaines et sociales », 2015, 177 p.

BERENI Laure, CHAUVIN Sébastien, JAUNAIT Alexandre, REVILLARD Anne, *Introduction aux études sur le genre*, Éditions De Boeck, coll. « Ouvertures politiques », 2012, 358 p.

BOURDIEU Pierre, *La Domination masculine*, Éditions du Seuil, coll. « Points Essais », édition augmentée d'une préface, 2002 (1998 pour la 1^{ère} édition), 176 p.

BUTLER Judith, *Trouble dans le genre*, Paris, Éditions La Découverte, coll. « Poche », 2006, 281 p.

CLAIR Isabelle, *Sociologie du genre*, Paris, Éditions Armand Colin, coll. « 128 », 2012, 125 p.

DE LAURETIS Teresa, *Théorie queer et cultures populaires*, Paris, La Dispute, coll. « Le genre du monde », 2007, 189 p.

FROIDEVAUX-METTERIE Camille, *La révolution du féminin*, Paris, Éditions Gallimard, coll. « Bibliothèque des sciences humaines », 2015, 384 p.

GUIONNET Christine, NEVEU Erik, *Féminins-masculins : sociologie du genre*, Paris, Armand Colin, coll. « U/Sociologie », 2004, 286 p.

HÉRITIER Françoise, *Masculin/féminin I, La pensée de la différence*, Paris, Éditions Odile Jacob, 1996, 332 p.

HIRATA Hélène et al. (dire.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, Presses Universitaires de France, coll. « Politique d'aujourd'hui », 2004 pour la 2^{ème} édition, 315 p.

IRIGARAY Luce, *Ce sexe qui n'en est pas un*, Paris, Éditions de Minuit, coll. « Critique », 1977, 224 p.

NGOZI ADICHIE Chimamanda, *Nous sommes tous des féministes*, Paris, Éditions Gallimard, coll. « Folio », 2015 pour la traduction française [titre original : *We should all be feminists*, 2012], 96 p.

SÉNAC-SLAWINSKI Réjane, *La parité*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Que sais-je ? », 2008, 127 p.

SÉNAC-SLAWINSKI Réjane (dir.), *Femmes-hommes – Des inégalités à l'égalité ?*, Paris, La Documentation française, « Problèmes politiques et sociaux » n°968, janvier 2010, 112 p.

THÉRY Irène, BONNEMÈRE Pascale (eds.), *Ce que le genre fait aux personnes*, Paris, Éditions de l'EHESS, coll. « Enquête », 320 p.

Sur le genre et le travail

BATTAGLIOLA Françoise, *Histoire du travail des femmes*, Éditions La Découverte, coll. « Repères », 2008 (3^{ème} éd.), 121 p.

FORTINO Sabine, *La mixité au travail*, Paris, Éditions La Dispute, coll. « Le genre du monde », 2002, 235 p.

LAUFER Jacqueline, MARRY Catherine (dir.), *Le travail du genre, les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, Paris, Éditions La Découverte, coll. « Recherches », 2003, 368 p.

LAUFER Jacqueline, MARRY Catherine, MARUANI Margaret (dir.), *Masculin-féminin: questions pour les sciences de l'homme*, Paris, Presses Universitaires de France, coll. « Sciences sociales et société », 2001, 248 p.

LAUFER Laurie, ROCHEFORT Florence (dir.), *Qu'est-ce que le genre ?*, Paris, Petite Bibliothèque Payot, coll. « Philosophie », 2014, 320 p.

MARUANI Margaret, *Au labeur des dames - métiers masculins, emplois féminins*, Paris, Éditions Syros Alternatives, 1989, 192 p.

MARUANI Margaret, *Travail et emploi des femmes*, Paris, Éditions La Découverte, coll. « Repères », 2003-2006-2011, 127 p.

MARUANI Margaret (dir.), *Travail et genre dans le monde, l'état des savoirs*, Paris, Éditions La Découverte, 2013, 463 p.

MÉDA Dominique, *Le temps des femmes, pour un nouveau partage des rôles*, Paris, Éditions Flammarion, coll. « Essais », 2001, 199 p.

MÉDA Dominique, PÉRIVIER Hélène, *Le deuxième âge de l'émancipation, La société, les femmes et l'emploi*, Paris, Éditions du Seuil, coll. « La République des Idées », 2007, 111 p.

SILVERA Rachel, *Un quart en moins – Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires*, Paris, Éditions La Découverte, 2014, 238 p.

TESTART Alain, *L'Amazone et la cuisinière. Anthropologie de la division sexuelle du travail*, Paris, Éditions Gallimard, coll. « Bibliothèque des Sciences humaines », 2014, 192 p.

VOUILLOT Françoise, *Les métiers ont-ils un sexe ?*, Paris, Éditions Belin, coll. « Égale à égal », 2014, 70 p.

Sur le genre et l'éducation

BAUDELLOT Christian, ESTABLET Roger, *Allez les filles !*, Paris, Éditions du Seuil, coll. « L'épreuve des faits », 1992, 244 p.

MISTRAL Laure, *La fabrique de filles : Comment se reproduisent les stéréotypes et les discriminations sexuelles*, Paris, Éditions Syros, coll. « Femmes ! », 2010, 253 p.

Sur l'art et les femmes

DURAS Marguerite, GAUTHIER Xavière, *Les Parleuses*, Paris, Éditions de Minuit, 1974, 243 p.

Coll., *Filmer dit-elle – Le cinéma de Marguerite Duras*, Nantes, Éditions Capricci, 2014, 216 p.

Articles

Sur le genre et le féminisme

BERTINI Marie-Joseph, « Le *Gender Turn*, ardente obligation des sciences de l'information et de la communication françaises », in *Questions de communication*, 2009, mis en ligne le 21 mars 2012. www.questionsdecommunication.revues.org/532 [consulté le 2 avril 2015]

OCTOBRE Sylvie, « Réflexions liminaires sur le genre et les pratiques culturelles : féminisation, socialisation et domination », in *Questions de genre, questions de culture*, Paris, Ministère de la Culture et de la Communication, Département des études, de la prospective et des statistiques (DePS), coll. « Questions de culture », 2014, 23 p.

SCOTT Joan W., « Genre : une catégorie utile d'analyse historique » in *Le Genre de l'histoire, Cahiers du GRIF*, Paris, printemps 1988, p. 125-153.

SCOTT Joan W., « Le genre : une catégorie d'analyse toujours utile ? », in *Diogène*, 2009, n° 225, p. 5-14.

CAUSETTE, juillet-août 2015, n°58, articles p.20-21 et p. 24-27.

Sur le genre et le travail

AMOSSÉ Thomas, « Professions au féminin, Représentation statistique, construction sociale », in *Travail, genre et sociétés*, 2004, n° 11, p. 31-46.

CACOUAULT-BITAUD Marlaine, « La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? », in *Travail, genre et sociétés*, 2001, n°5, p.91-115.

DAMIAN-GAILLARD Béatrice, FRISQUE Cégolène, SAITTA Eugénie, « Le journalisme au prisme du genre : une problématique féconde », in *Questions de communication*, 2009, mis en ligne le 21 mars 2012. www.questionsdecommunication.revues.org/544

GUILBERT Madeleine, « Le travail des femmes », in *La revue française du travail*, 1946, disponible sur Cairn. www.cairn.info/zen.php?ID_ARTICLE=TGS_016_0005#no6

LE FEUVRE Nicky, GUILLAUME Cécile, « Les processus de féminisation au travail : entre différenciation, assimilation et "dépassement du genre" », in *Sociologies pratiques*, 2007, n° 14, p. 11-15.

Écrits politiques

ACCORD national interprofessionnel du 1er mars 2004, relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : <http://www.lexisnexis.fr/pdf/DO/mixite.pdf>

COMITÉ INVISIBLE, *L'insurrection qui vient*, Paris, La Fabrique Éditions, 2007, 143 p.

CHARTRE pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, signée par Éric Woerth, Ministre du Budget, André Santini, Secrétaire d'État chargé de la Fonction publique, Louis Schweitzer, Président de la HALDE, 2 décembre 2008.

COMMUNICATION de la Maire de Paris, Anne Hidalgo, sur l'égalité femmes/hommes, Séance du Conseil de Paris des 16, 17, 18 mars 2015.

RAPPORT officiel au Président de la République par Françoise Guégot, députée de la Seine-Maritime, « L'égalité professionnelle hommes-femmes dans la fonction publique », Paris, La Documentation française, 2011, 69 p.

Sites Internet

Site de la Ville de Paris : www.paris.fr.

Site du Centre Hubertine Auclert : www.centre-hubertine-auclert.fr

Site du Ministère des droits des femmes : www.femmes.gouv.fr

Site de l'association Communication & Entreprise et du réseau *Toutes femmes, toutes communicantes* : www.communicationentreprise.com.

Site du colloque international thématique de l'AECSE, « Le genre dans les sphères de l'éducation, de la formation et du travail. Mises en images et représentations » : www.colloaecse.hypotheses.org.

Site de la Cité des métiers et sa page « La mixité pour tous » : www.citedesmetiers.fr/services/connaitre-les-metiers/osez-le-metiers-78.html

Brochures

Centre Hubertine Auclert, centre francilien de ressources pour l'égalité femmes-hommes, « Pour convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité femmes-hommes, Guide pratique », Paris, Mai 2014, Mise à jour : Novembre 2014, 73 p.

Centre Hubertine Auclert, Colloque du 12 mai 2014 : « Égalité filles-garçons dès le plus jeune âge : un enjeu des politiques petite enfance », Paris, mai 2014, 20 p.

Société des Auteurs et Compositeurs Dramatiques, Mouvement H/F, et Laboratoire de l'égalité, « Où sont les femmes ? », Saison 2014/2015, 21 p.

Émission de radio

FRANCE INTER, avec Michela Marzano, à propos des femmes italiennes, le 16 février 2011 : <http://www.franceinter.fr/chro/5-minutes-avec/101415>

Film

POIRIER Agnès, LOVISONNE Virginie, *Bienvenue dans la vraie vie des femmes*, Paris, Production Program33, 2009, 75''

Conférence

SCOTT Joan W., « Comment je suis devenue une historienne féministe », 30 mars 2015, à l'amphithéâtre Buffon de l'Université Paris-Diderot, dans le cadre du cycle de conférences « Quarante ans de recherche sur les femmes, le sexe et le genre » de l'Institut Émilie du Châtelet.

Entretiens

BAIN Françoise, chargée de communication/événementiel à la Mission égalité femmes-hommes de la Ville de Paris, 19 juin 2015.

BELDOWSKI Laurence, Directrice générale de Communication & Entreprise, Pilote du réseau *Toutes femmes, toutes communicantes*, 23 juin 2015.

KNAFOU Isabelle, chargée de mission communication interne à la DICOM, Direction de l'Information et de la Communication de la Ville de Paris, 12 juin 2015.

LEFÈVRE Thomas, chef de projet communication multimédia à la DICOM, Direction de l'Information et de la Communication de la Ville de Paris, 24 juin 2015.

PAYET Sophie, chargée de communication au sein du service Développement et Valorisation de la DAC, Direction des Affaires culturelles de la Ville de Paris, 17 juin 2015.

VOGT Vincent, responsable de communication interne à la DPE, Direction de la Propreté et de l'Eau de la Ville de Paris, 10 juillet 2015.

Annexes

PARTIE 1 –

Rapport de stage en communication à la Mairie de Paris : polyvalence et mise en réseau

ANNEXE n°1

Note de Anne Hidalgo à l'attention de Bruno JULLIARD, Premier adjoint chargé de la culture.

ANNEXE n°2

Organigramme de la Direction des Affaires Culturelles.

ANNEXE N°3

Affiche conçue par Julien Lelièvre pour l'ouverture de la médiathèque Françoise Sagan.

ANNEXE N°4

Affiche conçue par l'agence Klar pour la mise en valeur du réseau des bibliothèques de Paris.

ANNEXE n°5

Affiche conçue par l'Atelier AAAAA pour les inscriptions 2015 dans les conservatoires de Paris.

ANNEXE n°6

Carte postale 2015 des Ateliers beaux-arts, avec des photographies d'Hipermania (sélection).

ANNEXE n°8

Extrait de la revue de presse du 8 avril 2015.

ANNEXE n°9

Panneau d'information sur les visites de la Tour Saint-Jacques, par Armelle & les Crayons.

PARTIE 2 -

Analyser la communication au prisme du genre, une problématique féministe en sociologie du travail

ANNEXE n°10

Entretien avec Isabelle Knafou, chargée de mission communication interne à la DICOM, Direction de l'Information et de la Communication de la Ville de Paris.

ANNEXE n°11

Communication de la maire de Paris sur l'égalité femmes / hommes
Séance du Conseil de Paris des 16/17/18 mars 2015 (extrait).

ANNEXE n°12

Entretien avec Laurence Beldowski, Directrice générale de Communication & Entreprise, Pilote du réseau Toutes Femmes, Toutes Communicantes (extrait).
Suivi de la Charte du réseau *Toutes Femmes, Toutes Communicantes*.

ANNEXE n°13

Grille d'entretien. L'activité-communication au prisme du genre.

Résumé

Statistiquement, il est aisé de constater que les services de communication, au sein des directions de la Mairie de Paris, sont essentiellement constitués de femmes. Cette étude sociologique propose d'analyser l'activité-communication face à la féminisation des effectifs. On y met en évidence non seulement les manières de faire de la communication, de la penser, mais également, grâce à une mise en abyme signifiante, nous voyons les manières de parler de la communication et de son travail, quand on est une femme ou un homme, un-e « communicant-e ». Dans une perspective butlérienne, l'acte de parole est ici pensé comme performatif : parler, c'est *faire* du genre. Politiquement, l'étude aborde les notions de mixité, de parité, et de volontarisme des élus en matière d'égalité femmes-hommes au travail, et notamment dans la fonction publique.

Table des matières

Dédicace et épigraphe.....	8
Remerciements.....	10
Partie 1 - Rapport de stage en communication à la Mairie de Paris :	
polyvalence et mise en réseau.....	12
Introduction : de la recherche d'un stage de fin d'études dans les secteurs de la culture et de la communication.....	13
La Direction des Affaires Culturelles : une présentation.....	16
Le service Développement et Valorisation à la Direction des Affaires Culturelles.....	19
Dossiers et missions de stagiaire.....	21
De la polyvalence du stage	28
Conclusion : quelques impressions de stagiaire.....	31
Partie 2 - Analyser la communication au prisme du genre, une problématique féministe en sociologie du travail	34
<u>Introduction : mêler genre et travail</u>.....	35
Question de départ.....	35
Problématique.....	36
<i>Cadre d'analyse et définitions</i>	36
<i>Contexte d'analyse</i>	39
Hypothèses de travail	40
Méthodologie.....	41
<u>1 - Culture de l'égalité, culture de la féminité, quel paradigme de la communication ?</u>.....	44
1.1. L'historicité de l'essentialisme comme base	44
1.1.1. De la preuve statistique.....	44
1.1.2. Une forme de division sexuelle du travail.....	49
1.1.3. Des qualités féminines ?.....	52
1.2. Le genre des directions	56
1.2.1. Une reconnaissance de la communication comme polyvalence.....	56
1.2.2. Les formations des filles, le non choix ?.....	59
1.2.3. Du désir de mixité, l' <i>entre-soi</i> rejeté.....	61
1.3. Une mobilité professionnelle limitée	65
1.3.1. Des concepts fondamentaux en sociologie du travail	65
1.3.2. L'effort pour l' <i>empowerment</i>	67
1.3.3. L'idée d'équilibre social.....	71

<u>2 – Communication et genre à l'œuvre, une mise en abyme</u>	74
2.1. Performance et communication : des manières de communiquer	74
2.1.1. Penser la communication avec Judith Butler.....	74
2.1.2. Manières de dire, manières de faire.....	76
2.1.3. Les parleuses, les travailleuses ?.....	78
2.2. L'irréductible différence des sexes ?	80
2.2.1. Le paradoxe de la reconnaissance.....	80
2.2.2. Le schéma fixe de la hiérarchie.....	82
2.2.3. Une certaine dévalorisation professionnelle.....	85
2.3. Séduction et communication, des interactions du genre	87
2.3.1. Paradigme-s de la séduction.....	87
2.3.2. La séduction comme valeur ?.....	90
2.3.3. Du privé au public.....	92
<u>Conclusion : « nous sommes tous des féministes »</u>	95
<u>Bibliographie</u>	103
<u>Annexes</u>	109
Partie I.....	109 sq.
Partie II.....	111 sq.
<u>Résumé</u>	113

Imprimé à Paris – Novembre 2015