

ASSISTANTES SOCIALES ET ASSISTANTS SOCIAUX À L'HOSPICE GÉNÉRAL

Des projections professionnelles marquées par la ségrégation sexuée

Texte: *Mélanie Battistini*

Mots clés: *assistant-e-s sociales-aux, trajectoires professionnelles, projections, ségrégation sexuée, division sexuée du travail*
Keywords: *social assistants, professional trajectories, projections, sex segregation, gendered division of labor*

Puisant son origine à la fin du 19^{ème} siècle, au croisement de plusieurs doctrines politiques et sociales, le métier d'assistant-e social-e s'inscrit dans une tradition essentiellement féminine¹. Les écoles d'études sociales se développent en Europe au début du 20^{ème} siècle pour former des jeunes filles «à des activités sociales bénévoles et caritatives», mais aussi pour «exercer dans le cadre des services sociaux et sanitaires naissants» (Keller 2005: 50). Les origines bénévoles et caritatives du travail social ralentissent sa professionnalisation en Suisse, qui se réalise progressivement dans la deuxième moitié du 20^{ème} siècle.

Aujourd'hui encore, le service social reste un «métier de femmes» à plusieurs égards: «ses pionnières sont des femmes, le rôle traditionnel de la mère de famille lui sert de référence, les femmes sont majoritaires dans ce champ professionnel, elles y occupent des postes selon une ségrégation sexuée verticale et le métier est peu reconnu» (Keller 2005: 54). Toutefois, dans le même temps, le travail social s'ouvre peu à peu aux hommes. A l'école sociale de Genève, par exemple, les hommes accèdent à la formation d'assistants sociaux en 1957, tout en restant fortement minoritaires (Cattin & Bolzman 2008).

Cet article veut éclairer les projections professionnelles évoquées par les assistantes sociales et les assistants sociaux (AS) travaillant dans les Centres d'action sociale (CAS) de l'Hospice général à Genève².

Pour l'enquête, qui s'inscrit plus largement dans une recherche de doctorat, j'ai réalisé des observations au sein d'un CAS et j'ai mené des entretiens avec des AS, portant sur leurs trajectoires professionnelles, ainsi que sur le sens qu'elles et ils donnent à leur travail quotidien. Le propos de cet article est donc plus restreint que le projet global, qui vise à analyser le travail des AS à l'Hospice général en questionnant les trajectoires dans leur dimension genrée. Bien que les hommes constituent une catégorie minoritaire du personnel «AS» travaillant à l'Hospice général – en 2014, ils représentaient 19% de l'ensemble des AS, soit 62 personnes sur 326 exerçant cette fonction dans l'institution –, leurs parcours professionnels se détachent de ceux des femmes par des carrières ascendantes qui semblent facilitées. En cela, les parcours des assistants sociaux sont assimilables à ceux d'autres hommes travaillant dans des métiers à majorité féminine. Au travers des récits des AS, je mettrai en avant deux méca-

¹ Il s'agit, comme le rappelle Kniebiehler, premièrement du syndicalisme chrétien et en particulier du «syndicalisme chrétien féminin [qui] est l'une des racines du travail social»; deuxièmement, du «solidarisme» issu de la doctrine politique radicale; et troisièmement, du socialisme révolutionnaire qui promeut une forme d'assurance impliquant «à la fois la responsabilité et la solidarité des travailleurs» (1980: 18-19).

² A Genève, l'aide sociale est déléguée à un établissement autonome, l'Hospice général, qui est lié à l'Etat par la Loi sur l'insertion et l'aide sociale individuelle (LIASI), entrée en vigueur en 2011, et un mandat de prestation qui cadre ses activités. <http://www.hospicegeneral.ch/>

nismes sexués de ségrégation concernant les projections professionnelles: les soutiens informels et les effets de la parentalité, qui seront analysés en prenant appui sur le concept de la division sexuée du travail.

Des profils professionnels contrastés: les parcours de Catherine et de Mathieu

Afin d'illustrer la façon dont les trajectoires professionnelles des femmes et des hommes se construisent au sein de l'Hospice général, j'ai choisi de reconstituer, à partir des récits récoltés auprès des AS, les profils types de deux personnages fictifs: Catherine et Mathieu. Les résultats présentés se basent sur douze entretiens retranscrits, menés avec huit assistantes sociales et quatre assistants sociaux de l'Hospice général. Les deux profils présentés sont des reconstitutions idéal-typiques (au sens webérien³) basées sur l'ensemble des récits recueillis et ne concernent donc pas une personne en particulier. Cet artifice me permet de mettre en lumière certains traits généraux des parcours réalisés et des carrières projetées par les AS interviewé·e·s en interrogeant les catégories de genre. Ces profils ne constituent que des exemples de logiques possibles et ne sauraient être généralisés à l'ensemble des AS travaillant à l'Hospice général. De plus, il serait certainement possible, dans un deuxième temps de l'analyse, d'affiner les portraits en créant des catégories moins générales ne se basant pas uniquement sur le genre. Il me semble toutefois intéressant de pointer ce qui distingue ces deux parcours, représentant une partie des carrières féminines et masculines.

L'échantillon de douze personnes est composé d'AS rencontré·e·s sur leur lieu de travail et ayant donné leur accord pour participer à un entretien. Bien que je n'aie pas cherché la représentativité absolue, les caractéristiques de cet échantillon correspondent en partie à celles présentes dans la population des AS de l'Hospice général. Il en va ainsi de l'ancienneté: selon les chiffres de l'Hospice général, en 2014 parmi les AS, 41 % des femmes et 37 % des hommes avaient moins de cinq ans d'ancienneté dans l'institution. Dans mon échantillon, la durée du parcours dans l'institution est encore plus courte, car sept femmes et deux hommes travaillent depuis moins de cinq ans dans l'institution. Concernant les taux d'activité, selon les chiffres de l'Hospice général, en 2014, parmi les AS, 82 % des femmes travaillaient à temps partiel, contre 56 % des hommes. Dans mon échantillon, c'est le cas de six femmes et deux hommes⁴.

Catherine ou les désirs professionnels contraints par la maternité

Catherine est une assistante sociale âgée d'une trentaine d'années, elle travaille à 70 % et est engagée à l'Hospice général depuis trois ans. Ce travail est son premier «vrai» emploi après ses études universitaires en sciences humaines. Elle a un jeune enfant et vit avec son compagnon, qui a lui-même un enfant d'une précédente union. Après ses études, elle a effectué des stages dans son domaine professionnel, mais n'a pas réussi à décrocher un emploi. Comme elle avait besoin d'un revenu fixe, elle a cherché du travail dans le domaine social. Quand elle a trouvé ce poste d'assistante sociale elle avait une connaissance limitée de l'Hospice général. Aujourd'hui, elle est satisfaite de son emploi, dont elle apprécie la stabilité et qui lui donne une autonomie financière pour élever son fils. Elle dit avoir appris un nouveau métier en prenant la fonction d'assistante sociale et s'est entièrement formée grâce à la formation institutionnelle de l'Hospice général. Pour son avenir professionnel, elle ne projette pas forcément de rester assistante sociale toute sa carrière et aimerait obtenir un certificat de formation continue pour pouvoir évoluer. Idéalement, elle aimerait pouvoir réaliser une formation qui lui permettrait d'obtenir un poste différent de celui d'assistante sociale. Mais elle considère pour l'instant que c'est de la musique d'avenir car son enfant est encore très jeune et elle n'a pas assez de temps, ni assez de moyens financiers, à consacrer à des études. En effet, pour pouvoir entreprendre une nouvelle formation, il lui faudrait certainement diminuer son taux d'activité, car elle ne pense pas que l'institution serait intéressée à lui aménager du temps pour cela. Dans l'intervalle, elle a débuté une formation de praticienne formatrice pour pouvoir accueillir des stagiaires. Lorsqu'elle se projette dans sa future carrière, elle s'imagine volontiers enseigner et transmettre ses connaissances. Bien qu'elle dise ne pas avoir «la vocation» d'assistante sociale, elle trouve que le temps passe vite en exerçant ce métier et qu'il est possible qu'elle soit toujours à la même place dans quelques années.

Mathieu ou les bénéfices attendus d'une formation certifiante

Mathieu a la petite quarantaine, il travaille comme assistant social à l'Hospice général depuis six ans, où il occupe un poste à 90 %. Il vit en couple et a un jeune enfant. Il a réalisé une première formation en sciences humaines et a travaillé

³ Au sujet des idéaux-types, se référer à l'ouvrage de Max Weber (2003), *Economie et société*.

⁴ Les taux oscillent entre 60 % et 90 % pour les femmes à temps partiel, alors que les deux hommes concernés travaillent à 90 %.

quelques années dans un autre domaine que le travail social. En parallèle de cette activité, il était engagé dans la vie associative et s'est peu à peu dirigé vers le travail social en cumulant de l'expérience professionnelle (grâce notamment au service civil) dans le domaine socio-éducatif. Ces expériences l'ont mené à entreprendre une seconde formation à la Haute école de travail social, où il a réalisé un bachelors en travail social. Lorsqu'il a postulé à l'Hospice général, il connaissait déjà bien l'institution et désirait travailler dans cette structure qui, selon lui, permet de mobiliser des moyens conséquents pour venir en aide aux bénéficiaires. De plus, il était attiré par la stabilité des horaires de travail au moment où il commençait une vie de famille. Avant de venir travailler dans un Centre d'action sociale, il est passé par différentes unités de l'Hospice général, dont il connaît désormais bien les rouages. Quand il évoque son avenir professionnel, il n'envisage pas de rester assistant social toute sa carrière. Il est conscient des possibilités d'évolution à l'interne de l'institution et espère bien pouvoir en profiter. Actuellement, il se forme pour obtenir un diplôme en management qui lui permettra de prétendre à un poste de cadre dans une institution sociale. Pour cette formation, dont les coûts sont pris en charge par l'Hospice général, il bénéficie d'une décharge de son temps de travail et est clairement encouragé par son responsable direct. Pour la suite de sa carrière, il s'imagine volontiers occupant un poste de responsable d'équipe ou de responsable de projet.

Deux mécanismes sexués de ségrégation professionnelle: les soutiens informels et les effets de la parentalité

Partageant des parcours relativement proches avant leur entrée à l'Hospice général, les profils de Catherine et Mathieu divergent principalement sur la question des orientations de carrière et de leurs projets professionnels. En effet, Catherine vise plutôt une spécialisation de type horizontal, qui lui permettrait d'évoluer professionnellement, sans lui prendre trop de temps ni d'argent. Mathieu, quant à lui, se forme déjà et envisage une progression de carrière verticale qui lui permette de décrocher un poste de cadre. En cela, il est soutenu par l'institution qui lui finance sa formation.

Un constat, largement documenté par la littérature en études genre, est celui de la divergence des trajectoires professionnelles des femmes et des hommes. Celles-ci peuvent être analysées à la lumière du concept de la division sexuée

du travail (Kergoat 2000), tant sur le plan de la ségrégation verticale qu'horizontale. D'une part, sur le plan vertical, les recherches montrent que les hommes travaillant dans des métiers dits féminisés ont tendance à gravir plus facilement que les femmes les échelons de la hiérarchie, en bénéficiant de ce que Williams (1992) a appelé le mécanisme de «l'escalator de verre⁵». Dans le domaine du travail social, Bessin (2008) constate que les hommes adoptent parfois la stratégie de «quitter le terrain» pour des postes de cadres. D'autre part, sur le plan horizontal, les femmes et les hommes ont tendance à choisir des orientations de carrières et des secteurs de travail différents. Par exemple, les femmes sont plus présentes dans les secteurs où le public est composé d'enfants et de personnes âgées. Les hommes, quant à eux, sont plus souvent sollicités dans des situations où le recours à l'autorité est demandé (Bessin 2008).

Dans les témoignages récoltés, la plupart des personnes sont au début de leurs parcours professionnels. Elles et ils se projettent dans une carrière qui, si elle a déjà débuté, ne s'est pas encore complètement déployée. Les choix de formation réalisés et les soutiens obtenus par les AS dans les premières années de leur carrière sont donc cruciaux pour leur permettre une évolution professionnelle réussie. Le profil de Mathieu montre un type de projection professionnelle qui saisit les opportunités d'évolution à l'interne de l'institution grâce à ses choix de formation et aux soutiens obtenus auprès de la hiérarchie. Un interlocuteur me dit ainsi: «Quand il y aura trop de routine, (...) là je pense que je pourrai prendre des responsabilités quelque part, que ce soit dans l'institution ou ailleurs» (H, 43 ans). Le type de formation choisi par Mathieu lui permet de bénéficier d'une décharge d'une partie de son temps de travail et de la prise en charge des frais de formation. Il n'a donc pas eu besoin de diminuer son taux d'activité pour entreprendre cette formation. De plus, une certaine connivence dans les interactions nouées avec son responsable direct lui permet de bénéficier de son soutien – lui-même ayant réalisé ce type de formation. Le profil de Catherine montre, quant à lui, que le fait d'envisager une formation non reconnue par l'institution est limité par la contrainte de devoir diminuer son taux d'activité. Dans ce cas, le manque de soutien (projeté) de la hiérarchie de l'institution est un frein pour s'engager dans une formation, hypothétiquement remise à plus tard. Finalement, son choix se porte sur une formation visant la transmission des connaissances, moins chronophage et permettant une projection de soi dans une spécialisation professionnelle, non pas ascendante, car sans effet sur le salaire ou le niveau de responsabilité, mais offrant une variation de l'activité.

⁵ Par opposition au «plafond de verre», la métaphore de l'escalator de verre exprime l'ascension professionnelle plus facile et rapide des hommes, en particulier dans les métiers où ils sont minoritaires

L'importance des soutiens informels pour faciliter une ascension professionnelle, par exemple sous la forme de mécanismes de cooptation entre chef-fe-s et employé-e-s, joue un rôle crucial, comme d'autres recherches l'ont montrée (Marry et al. 2015). Les bénéfices de ces mécanismes sont plus rarement attribués aux femmes qu'aux hommes, constituant ce que les sociologues du travail ont nommé les «biais de genre» des organisations. Acker (2009) montre à ce sujet l'existence de «régimes d'inégalités» dans les processus organisationnels, pensés de façon neutre, mais qui en réalité reproduisent les hiérarchies de genre, notamment.

Un autre aspect de la ségrégation professionnelle concerne l'effet de la parentalité sur les carrières et son incidence différenciée sur les femmes et les hommes. A ce sujet, la littérature montre que les premières évoquent plus souvent des complications quant à leurs projets professionnels lors de la naissance d'enfants et des difficultés à articuler vie familiale et vie professionnelle (Marry et al. 2015). Le profil de Catherine évoque les choix délicats à opérer entre le désir de réaliser une évolution professionnelle, en entamant une formation par exemple, et les contraintes liées à la maternité, notamment en termes de temps à consacrer à une formation. Une interlocutrice m'explique: «Pour l'instant j'ai encore les enfants en bas âge, donc c'est encore un peu compliqué. Idéalement, si par la suite j'ai la possibilité, j'aimerais bien pouvoir faire un master» (F, 34 ans). Mathieu, bien qu'également père d'un jeune enfant, n'évoque quant à lui pas du tout les contraintes liées à la paternité pour construire sa projection de carrière. La solution mise en place par l'institution pour permettre une meilleure articulation entre vie de famille et vie professionnelle est celle du travail à temps partiel. Cette option, proposée de façon neutre, reflète des effets de genre, car elle touche en majorité des femmes, surtout concernant les taux d'activité en dessous de 80 %. Couplé au fait d'avoir des enfants en bas âge, le travail à temps partiel pourrait constituer un frein au développement des carrières des femmes, en incitant celles-ci à remettre à plus tard des projets de formation, souvent garants d'une progression professionnelle.

Conclusion

L'analyse des profils types incarnés par les parcours de Catherine et Mathieu, met en lumière les différences entre les trajectoires professionnelles des femmes et des hommes. Bien que les récits n'en révèlent que les projections, les carrières semblent déjà «toutes tracées» pour les unes et les autres. Par des mécanismes subtils de ségrégation professionnelle, les hommes semblent bénéficier à la fois des soutiens informels de la part de la hiérarchie et des avantages liés au choix d'un certain type de

formation, reconnu par l'institution et facilitant une ascension professionnelle. De plus, la parentalité a des effets contrastés sur les carrières des femmes et des hommes; elle incite les premières à remettre (dans le meilleur des cas) à plus tard des envies de formation et d'évolution professionnelle, appuyées en cela par une solution institutionnelle pensée comme facilitatrice de la vie de famille, le travail à temps partiel.

L'analyse en termes de division sexuée du travail des trajectoires professionnelles des AS à l'Hospice général montre que les organisations féminisées ne sont pas exclues des mécanismes de ségrégation envers les femmes. Au contraire, elle permet d'affirmer avec Fortino (2002) qu'une «prime» à la carrière des hommes est courante dans ce type de contexte organisationnel. Que signifie le fait de constater de tels mécanismes de ségrégation professionnelle lorsqu'on observe les métiers de l'assistance sociale? A la lumière de la dimension historique féminine de ces métiers, le constat d'une accessibilité particulière des hommes aux postes de la hiérarchie des institutions sociales questionne sur les efforts à faire pour permettre une meilleure égalité des chances de promotion et de carrières. La question de l'informalité des réseaux de sociabilité professionnelle – permettant notamment des rapprochements entre chefs et employés masculins – revêt une coloration particulière quand une majorité du personnel est constitué de femmes. Pourquoi et comment celles-ci sont-elles exclues de ces réseaux? La suite de la recherche pourra nous en apprendre plus sur les causes organisationnelles des mécanismes sexués de ségrégation professionnelle. Car c'est en agissant en amont sur ces mécanismes que les institutions pourront permettre aux femmes comme aux hommes d'accéder aux mêmes chances de carrières dans un contexte plus égalitaire.

RÉFÉRENCES

Acker Joan. 2009. «From glass ceilings to inequality regimes». *Sociologie du travail* 51(2): 199-217.

Bessin Marc. 2008. «Les hommes dans le travail social: le déni du genre», in Guichard-Claudic Yvonne, Kergoat Danièle, Vilbrod Alain (dir.), *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin...et réciproquement*, p. 357-370. Rennes: Presses universitaires de Rennes.

Cattin Didier, Bolzman Claudio. 2008. «Histoire du travail social en Suisse. Le cas de la professionnalisation à Genève (1918-2000)», in Jovelin Emmanuel (dir.), *Histoire du travail social en Europe*, p. 76-89. Paris: Vuibert, Perspectives sociales.

Fortino Sabine. 2002. *La mixité au travail*. Paris: La Dispute.

Keller Véréna. 2005. *Aider et contrôler. Les controverses du travail social*. Lausanne: EESP.

Kergoat Danièle. 2000. «Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe», in Hirata Helena, Laborie Françoise, Le Doaré Hélène, Senotier Danièle (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme*, p. 35-44. Paris: Presses universitaires de France.

Knibiehler Yvonne. 1980. *Nous, les assistantes sociales. Naissance d'une profession. Trente ans de souvenirs d'Assistants sociaux françaises (1930-1960)*. Paris: Aubier Montaigne.

Marry Catherine, Bereni Laure, Jacquemart Alban, Le Mancq Fanny, Pochic Sophie, Revillard Anne. 2015. «Le genre dans les administrations. La fabrication des inégalités de carrières entre hommes et femmes dans la haute fonction publique». *Revue française d'administration publique* 153(1): 45-68.

Weber Max. 2003 (1921). *Economie et société*. Paris: Agora.

Williams Christine L. 1992. «The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the «Female» Professions». *Social Problems* 39(3): 253-67.

AUTEUR

Mélanie Battistini est doctorante à l'Institut des études genre de l'Université de Genève. Elle est titulaire d'une licence en sociologie et d'un master en études genre. Ses intérêts principaux de recherche portent sur la mixité hommes-femmes et la division sexuée du travail au sein des métiers de la santé et du social, et en particulier sur les parcours professionnels des hommes minoritaires dans ces domaines.

melanie_battistini@hotmail.com

*Institut des études genre
Université de Genève
40 Bd. du Pont-d'Arve
CH-1211 Genève 4*