



# LA FABRIQUE DES MASCULINITÉS AU TRAVAIL : UNE ENQUÊTE DANS LE SECTEUR DE LA LOGISTIQUE

---

**Haude RIVOAL**Docteure en sociologie

---

L'égalité professionnelle est généralement appréhendée du point de vue de l'histoire des femmes et de leur place au travail. Mais comment l'appréhender du côté des hommes ? Et comment se saisir du concept de masculinité (dans son acception critique et féministe)<sup>1</sup>, de la complexité des identités qu'il implique ainsi que de sa résonance avec le monde du travail ? L'enquête dont est tirée cet article se donnait pour objectif de répondre à ces questions à partir de l'étude d'une entreprise de distribution, Transfrilog, leader européen du transport et de la logistique frigorifique dont les 13 000 salarié·e·s sont pour 80 % des hommes<sup>2</sup>.

Dans ce bastion masculin, l'enquête montre que les tentatives de promotion de l'égalité professionnelle se heurtent à une difficile féminisation, voire à une décroissance des effectifs féminins dans certains métiers<sup>3</sup>, un constat rarement effectué et analysé dans la littérature scientifique actuelle. Pour en comprendre les raisons, trois ans d'observation participante et plus d'une soixantaine d'entretiens ont été effectués auprès d'ouvrier·e·s, d'employé·e·s ou de cadres.

---

Les résultats de l'enquête montrent que sous l'impression générale d'une domination masculine que l'on perçoit souvent comme relativement homogène, se dessinent en réalité des masculinités plurielles à l'intérieur même de « la classe des hommes ». Autrement dit, les hommes expriment des rapports au travail, à la virilité et aux femmes différents, en fonction de leur classe sociale et/ou en fonction des métiers qu'ils exercent. Pour autant, cette pluralité n'exclut pas un référentiel commun, autour d'un idéal viril relatif aux injonctions productives et à l'intensification des tâches, qui n'interroge qu'à la marge une répartition genrée des emplois.

## **DES MASCULINITÉS PLURIELLES ET HIÉRARCHISÉES**

Le travail dans les entrepôts consiste à gérer un flux de marchandises, des industries qui les fabriquent (les industries agro-alimentaires) jusqu'à leur lieu de consommation (les enseignes de la grande distribution). Les ouvriers, eux, ne fabriquent pas ces marchandises mais ils les emballent, les stockent, les trient et les étiquettent. Ces opérations de manutention, répétitives et pénibles, soumises à des quotas de production, se déroulent dans un environnement réfrigéré (entre -27° et +2°), en horaires décalés, et sont génératrices de maladies professionnelles. Tout indique donc que la pénibilité des métiers pourrait être un frein à la présence de femmes dans les entrepôts, de la même manière que l'on établit un certain nombre d'études dans d'autres bastions masculins (Gallioz, 2006). Or, une première observation nous a permis de noter la présence plus importante de femmes sur des métiers plus pénibles physiquement (la préparation de commandes où il s'agit de porter des colis à la main - 16 % de femmes) que sur certains métiers du transport (les postes de conducteurs routiers - 1 % de femmes). Ce constat, relativement contre-intuitif, indique que la pénibilité ne semble pas être le critère déterminant pour expliquer la division sexuelle du travail. Ce sont donc d'autres mécanismes qu'il nous faut envisager pour expliquer la mise à l'écart des femmes de certains postes de terrain.

Les deux activités principales de Transfrilog sont réparties dans deux filières distinctes : le transport, filière historique, qui rassemble la plus grande partie des effectifs (84 % d'hommes, la majorité constituée de conducteurs routiers) et la logistique dont les effectifs sont plus mixtes, plus jeunes et moins qualifiés (71 % d'hommes, la majorité constituée de préparateurs de commandes). Mais préparateurs et conducteurs, quand bien même sont-ils des ouvriers, sont bien deux groupes distincts qui répondent à des logiques professionnelles distinctes face à la mixité. De ce fait, ils mobilisent différemment certains aspects de leur masculinité.

Les deux activités principales de Transfrilog sont réparties dans deux filières distinctes : le transport, filière historique, qui rassemble la plus grande partie des effectifs (84 % d'hommes, la majorité constituée de conducteurs routiers) et la logistique dont les effectifs sont plus mixtes, plus jeunes et moins qualifiés (71 % d'hommes, la majorité constituée de préparateurs de commandes). Mais préparateurs et conducteurs, quand bien même sont-ils des ouvriers, sont bien deux groupes distincts qui répondent à des logiques professionnelles distinctes face à la mixité. De ce fait, ils mobilisent différemment certains aspects de leur masculinité.

Chez les transporteurs, et à l'image de nombreux métiers corporatistes (Rennes, 2007), les tentatives de féminisation ne sont pas sans soulever des inquiétudes auprès des ouvriers et des encadrants puisqu'elles seraient de nature à bouleverser les références constitutives du métier (autonomie, savoir-faire technique, endurance) qui donnaient aux hommes une légitimité à l'exercer. Plus masculins (en termes de proportion hommes/femmes) et plus « prestigieux »<sup>4</sup>, les conducteurs considèrent leur travail comme étant un « *travail d'hommes* » selon leurs mots, puisqu'ils supportent des conditions de travail très rudes et un environnement plus dangereux que les autres ouvriers (en raison des risques d'accidents de la route).

Mais si les entretiens avec les conducteurs (notamment des anciens) font ressortir un sentiment de fierté d'appartenance au monde du transport, les entretiens effectués avec les ouvriers de la logistique en portent difficilement les traces. Ces derniers sont en effet pour une grande majorité, une main-d'œuvre subalterne, sans qualification spécifique. Contrairement au transport, ici, ce n'est pas la volonté de maintenir le prestige de la profession qui détermine les conditions qui en font un bastion masculin mais bien l'organisation du travail. Pour être un « bon préparateur », il faut savoir porter des charges lourdes, accélérer les gestes et en particulier, tenir dans l'emploi. C'est donc une masculinité dans laquelle se joue la résistance face à la contrainte et dans laquelle sont valorisées la force et l'endurance, qui fait office de référence. Dans ce cas précis, la stagnation des effectifs féminins s'explique aussi et peut-être avant tout par des processus plus généraux de gestion des ressources humaines à travers lesquels on « préfère » recruter des hommes (jeunes, solides et/ou qui vont s'intégrer dans un collectif masculin).

Cette distinction entre les métiers nous permet ainsi de comprendre comment des mécanismes différents – liant masculinités et travail – aboutissent à des effets similaires : la mise à l'écart des femmes des postes de terrain. Autrement dit, le maintien de la division sexuelle du travail n'est donc pas nécessairement *ou pas que* le produit d'un sexisme ordinaire mais aussi d'une organisation productive qui valorise une forme de masculinité de l'endurance et de la performance physique. C'est dans ce sens que l'on peut comprendre que la masculinité n'est pas seulement façonnée par le travail en lui-même, c'est-à-dire par

la tâche que l'on doit réaliser, mais aussi par le marché du travail et ses besoins.

## ENJEUX DE VIRILITÉ ET ORGANISATION PRODUCTIVE

Il semble nécessaire à ce stade de se replacer dans le contexte de l'enquête. Transfrilog évolue dans l'environnement fortement contraint de la sous-traitance (autrement dit soumis à la pression des commanditaires) et fortement concurrentiel du commerce de distribution. Cette compétitivité est accentuée par le poids grandissant parmi ses clients du e-commerce qui portent un idéal d'une circulation des marchandises en flux tendus, autrement dit, sans interruption. Cet idéal n'est pas sans conséquences sur l'organisation du travail.

En effet, comme le PDG de Transfrilog le précise régulièrement à ses cadres lors de séminaires annuels, afin d'assurer la survie économique de l'entreprise et donc la pérennité des emplois de tous, il ne faut pas seulement être présent sur le marché, il faut être le meilleur. Et être le meilleur est un objectif qui s'entretient, notamment par des rites d'institution (comme des « formations pépinières » à destination des jeunes cadres ou comme les périodes d'intérim qui précède la titularisation des ouvriers), par des mythologies androcentrées d'entrepreneurs-pionniers (pour les cadres dirigeants) ou de routiers baroudeurs (pour les ouvriers), en somme, par des formes de *transmissions* qui sont celles de l'exercice du pouvoir et des codes de la virilité. Cette transmission s'exerce de manière privilégiée entre hommes et au travers de relations de filiations (à commencer par le Président de Transfrilog qui laissera bientôt les rênes de l'entreprise à son fils).

Cela n'exclut pas les femmes de prendre part aux mêmes processus, mais ce qui doit nous intéresser ici, ce ne sont pas tant les injonctions productives de performance, que l'effort demandé pour y parvenir est inégal selon le sexe des salarié·e·s. Les femmes se montrent tout autant disposées à user de performances et de dispositions viriles mais elles restent néanmoins soumises à un plus fort autocontrôle que les hommes quand à la bonne dose de féminité dont elles peuvent user. La solidarité de corps se confondant souvent à une solidarité fondée sur la division sexuelle du travail, les femmes n'échappent que très rarement aux stéréotypes associés à la féminité (douceur, empathie, moindre

force physique, etc.). Et c'est précisément parce qu'elles sont maintenues en position minoritaire qu'elles sont admises dans ce métier d'hommes (Rennes, 2007).

Mais cette stigmatisation n'est pas nécessairement négative pour certaines d'entre elles. En effet, les femmes qui échappent le plus à une stigmatisation quotidienne sont celles qui exercent un métier dit « typiquement féminin » (secrétariat, RH, accueil) venant rassurer chacun sur la place des hommes et des femmes dans l'entreprise. Elles appartiennent à un rang inférieur dans la hiérarchie mais ne se disent pas harcelées en tant que femmes et trouvent chez Transfrilog, une entrée dans l'emploi ainsi que des opportunités de mobilités professionnelles.

Pour autant, le partage d'un *ethos* viril, ne suffit pas à comprendre le maintien d'une hégémonie masculine. En effet, si le travail façonne la masculinité, il est aussi le biais par lequel elle enferme les hommes dans certains stigmates de classe et/ou de genre, en particulier chez les hommes des classes populaires. Les attributs que certains responsables assimilent aux ouvriers (brutalité, indiscipline, manque d'autonomie, modes de vie tournés vers les excès) révèlent ainsi la survivance de stéréotypes liés à certaines formes de masculinités. Aussi, le sens de l'effort qui fonctionne comme « mode d'accès à la valeur » ne s'accompagne pas nécessairement d'un usage excessif de la virilité qui peut d'ailleurs être réprouvé, par l'encadrement ou par le collectif ouvrier lui-même, sous la forme d'un rappel à l'ordre au nom du professionnalisme. Ce constat nous permet de comprendre que le monde du travail n'est pas uniquement le lieu d'apprentissage de la virilité, il est également celui de son contrôle. En effet, il ne suffit pas d'être un homme pour être dominant, encore faut-il l'être « correctement ». Cela nous engage donc à regarder de plus près la pluralité des masculinités, les nouvelles hiérarchies qui se construisent entre hommes mais également les transformations du masculin.

La sociologie du travail s'est déjà penchée sur la manière dont le travail constitue « un fondement essentiel des légitimités masculines » (Schwartz, 1990). Il est le terrain d'accès privilégié à une forme de reconnaissance sociale. Or, quand cette légitimité est remise en question, soit par l'entrée des femmes dans le monde du travail (comme sur le transport) soit par les déstabilisations des identités professionnelles sous le poids de la précarisation du

travail (comme sur la logistique), sont créés les conditions du maintien d'une hégémonie masculine. En effet, dans les deux cas, les masculinités qui se dessinent dans ces deux filières ne sont pas sans conséquence sur la place des femmes au travail. Cette enquête montre ainsi que les transformations du travail n'ont pas réglé la question de la féminisation des emplois mais *déplacé* l'analyse des hiérarchies entre salarié-e-s à l'intérieur même de « la classe des hommes ». Cette enquête montre également que la précarisation des emplois va de pair avec le maintien de la domination masculine, et que s'il faut chercher des solutions pour atteindre l'égalité entre femmes et hommes, cela ne peut que passer par une réflexion plus générale sur l'organisation du travail et donc plus largement sur les injonctions productives qui la soutiennent. ■

- 1 Dans la lignée des travaux de Raewyn Connell (2014) et de Demetris Demetriou (2011), la masculinité est ici entendue comme une identité genrée qui renvoie à un ensemble d'appartenances, des dispositions, et des capitaux. Elle se comprend dans une dimension dynamique (elle est soumise aux changements et aux transformations) mais également dans une dimension *relationnelle* (elle se construit en lien avec la classe sociale, l'appartenance ethnique, et en particulier, en rapport au genre féminin).
- 2 Avec le développement du e-commerce et des nouvelles formes de consommation, les prestataires du transport et de la logistique occupent une place stratégique dans le fonctionnement de l'économie mondiale contemporaine. La catégorie « transports et entreposage » de l'INSEE regroupe aujourd'hui 1 250 000 emplois salariés, soit 10 % des salariés des secteurs principalement marchands non financiers et non agricoles, et figure parmi les domaines d'emplois dont les effectifs ont le plus augmenté ces dernières années. Source : Insee Références, édition 2015 - Fiches sectorielles - Transports et entreposage.
- 3 Source enquête emploi, INSEE, 2000-2015.
- 4 De la même manière que le docker, le conducteur routier constitue une des figures de l'aristocratie ouvrière qui nourrissent encore l'imaginaire de leurs secteurs d'activité, demeurés largement masculins. (Pigenet, 2002).

## BIBLIOGRAPHIE

- CONNELL R., *Masculinités. Enjeux sociaux de l'hégémonie*, Paris, Éditions Amsterdam, Édition établie par Meoïn Hagège et Arthur Vuattoux, 2014.
- 
- DEMETRIOU, D., « Connell's concept of hegemonic masculinity: A critique ». *Theory and society*, Vol. 30, n°3, p. 337-361, 2011.
- 
- GALLIOZ S., « Force physique et féminisation des métiers du bâtiment », *Travail, genre et sociétés*, 16 (2), p. 97-114, 2006.
- 
- PIGENET, M., « À propos des représentations et des rapports sociaux sexués : identité professionnelle et masculinité chez les dockers français (XIX<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècles) », *Le Mouvement Social*, vol. 198, n°1, p. 55-74, 2002.
- 
- RENNES, J., « Le prestige professionnel : un genre masculin ? 1880-1940 », Régis Revenin éd., *Hommes et masculinités de 1789 à nos jours*. Autrement, p. 97-111, 2007.
- 
- RIVOAL H., *Les hommes en bleu. Une ethnographie des masculinités dans une grande entreprise de distribution*, Thèse de doctorat en sociologie. Université Paris VIII, 2018.
- 
- SCHWARTZ, Olivier, *Le monde privé des ouvriers*, Paris, Presses Universitaires de France, 1990.