



**HAL**  
open science

## Mixité, polyvalence et formes sexuées de la division du travail. De l'hôtellerie-restauration de chaîne à la chaîne de montage automobile.

Henri Eckert, Sylvie Monchatre

### ► To cite this version:

Henri Eckert, Sylvie Monchatre. Mixité, polyvalence et formes sexuées de la division du travail. De l'hôtellerie-restauration de chaîne à la chaîne de montage automobile.. François Aballéa, Michel Lallement. Relations au travail, relations de travail, Octarès Editions, pp.229-236, 2007, 978-2915346466. halshs-01679391

**HAL Id: halshs-01679391**

**<https://shs.hal.science/halshs-01679391>**

Submitted on 9 Jan 2018

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

*Henri Eckert et Sylvie Monchatre - Céreq*

## **Mixité, polyvalence et formes sexuées de la division du travail,** de l'hôtellerie-restauration de chaîne à la chaîne de montage automobile.

L'entrée massive des femmes dans le salariat, contemporaine du développement industriel, a suscité une redistribution continue des activités entre les sexes. Plus récemment<sup>1</sup>, l'accès des femmes à un éventail élargi d'emplois n'a pas manqué de déplacer encore les frontières de la division sexuelle du travail et de favoriser la multiplication de situations de mixité. En résulte-t-il une égalisation de la condition des hommes et des femmes au travail ?

Si l'on convient, avec D. Kergoat (2004), que les rapports sociaux de sexe déterminent et entretiennent la division sexuelle du travail, il n'y a pas lieu de s'étonner de la persistance d'une différenciation des emplois. La mixité suppose en effet des accommodements qui peuvent aller jusqu'à la participation équivalente des unes et des autres aux mêmes activités ou se borner à un simple partage des tâches. Sans doute n'y a-t-il mixité effective que dans le premier cas... Il n'en est que plus nécessaire d'interroger, en situation de mixité relative<sup>2</sup>, les effets de certaines formes d'organisation du travail sur la division sexuelle des tâches et les rapports sociaux de sexe.

Ainsi en va-t-il de la polyvalence qui, dès lors qu'elle s'adresse à tous les salariés, ne manque pas d'affecter les clivages sexués antérieurs. Mais jusqu'à quel point ? La polyvalence conduit-elle à ces « espaces mixtes » (Fortino, 1999) dans lesquels les frontières se brouillent et la ségrégation sexuée des emplois disparaît ? La rotation qu'elle induit entre les tâches débouche-t-elle sur la remise en cause de la division horizontale, voire verticale du travail entre les sexes ? Enfin, si la polyvalence ouvre les perspectives de carrière, permet-elle aux femmes d'atteindre les positions hiérarchiques qui leur étaient jusque là inaccessibles ?

Pour répondre à ces questions, nous examinerons deux cas, choisis l'un dans le secteur des services, l'autre dans l'industrie. La polyvalence sur la chaîne de montage automobile débouche-t-elle sur la remise en cause de la division du travail suscitée par l'arrivée de femmes dans l'atelier ? La polyvalence encouragée dans l'hôtellerie-restauration de chaîne conduit-elle à briser les ségrégations antérieures ? Les femmes gagnent-elles alors les mêmes chances d'accéder aux mêmes carrières que leurs collègues masculins ? Nous montrerons ici que la polyvalence en situation de mixité déplace les frontières du genre sans en affecter la hiérarchie : les mouvements dans la division horizontale du travail n'affectent pas sa division verticale.

Après avoir présenté les conditions de la mixité dans les deux univers, nous aborderons les portées et limites de la polyvalence pratiquée dans chaque cas et son impact sur les carrières. Nous finirons sur les paradoxes du couple mixité/polyvalence dans le travail.

---

<sup>1</sup> Depuis les années 60 qui avaient marqué un creux historique dans la participation des femmes au salariat.

<sup>2</sup> Nous parlons de « mixité relative » parce que la « mixité effective » suppose une présence égale et égalitaire des hommes et des femmes» (Fortino, 1999 et 2002).

Eckert H., Monchatre, 2007, Mixité, polyvalence et formes sexuées de la division du travail. De l'hôtellerie-restauration de chaîne à la chaîne de montage automobile, in Aballéa M., Lallement M. (coord.), *Relations au travail, relations de travail*, Toulouse, Octarès, pp. 229-236.

## 1. Comment la mixité est-elle possible ?

Le terme « chaîne » n'a pas la même signification selon que l'on parle de l'hôtellerie-restauration de chaîne ou de la chaîne de montage automobile. Si cette dernière relie sur un même site les segments d'un travail émietté dans le cadre d'une organisation taylorienne, les chaînes hôtelières proposent, en différents lieux, un même service sous une même enseigne. Mais les deux univers contrastent surtout du point de vue de la mixité des situations de travail. L'hôtellerie-restauration de chaîne emploie des femmes depuis longtemps et la mixité y est ancienne alors que la chaîne de montage automobile apparaît comme une forteresse masculine. Or, dans les deux cas, le développement de la mixité est lié au processus de rationalisation du travail.

Des femmes ont travaillé sur les chaînes de montage automobile à différentes périodes<sup>3</sup> mais, confinées le plus souvent à sa périphérie, elles étaient affectées à la confection des sièges ou à l'assemblage des faisceaux électriques par exemple. Le fait que ces activités soient confiées de plus en plus souvent à des entreprises sous-traitantes a éloigné un peu plus les femmes de la chaîne de montage ; elles y reviennent, depuis que le patronat a redécouvert<sup>4</sup> les qualités de la main d'œuvre féminine. Ainsi de l'entreprise Psa (Cf. Beaud et Pialoux, 2002) lorsqu'elle décide d'embaucher des jeunes femmes sur les chaînes de montage à Sochaux, à un moment où elle rencontrait des difficultés conjoncturelles pour recruter. L'entreprise a, depuis, continué de favoriser le recrutement de femmes sur la chaîne de montage et cet engagement s'est traduit par un accord<sup>5</sup> qui vise la « mixité de l'emploi » dans tous les secteurs de l'entreprise et à tous les niveaux.

Si cet accord a permis des progrès sensibles, l'instauration de la mixité n'en rencontre pas moins des difficultés. En effet, les jeunes femmes disposant généralement de formations tertiaires, ne postuleraient que rarement sur des emplois à la chaîne. L'argument jouerait pleinement si l'industrie automobile était véritablement attentive aux formations des individus qu'elle recrute : s'il en va bien ainsi pour les emplois intermédiaires ou supérieurs, il n'en va plus du tout de même pour les emplois d'opérateurs. Les femmes hésiteraient à candidater sur ces emplois davantage du fait de l'image très masculine qu'elles en ont et de la difficulté présumée des tâches. Or, de l'avis de l'entreprise elle-même, certains postes seraient trop « lourds » pour être occupés par des femmes : dans le communiqué de presse qu'elle publie après un an de mise en application de l'accord sur le développement de l'emploi féminin, elle fait état des efforts accomplis pour diminuer les postes « lourds », « que les femmes ne peuvent occuper », et multiplier les postes qui leur seraient accessibles.

Dans l'hôtellerie restauration, au contraire, les femmes sont nombreuses et présentes de longue date. Mais la mixité s'accompagne d'une importante division sexuée du travail : des « métiers d'hommes », comme celui de cuisinier, masculin à 80%, voisinent avec des emplois mixtes, comme ceux d'employés, qui rassemblent plus de 50% de femmes (Amira, 2001). Les chaînes étudiées ne contredisent pas ces tendances. Si les femmes représentent la moitié des effectifs, nombre d'enclaves demeurent. Dans la chaîne hôtelière, par exemple, 9 personnes sur 10 affectées dans les étages sont des femmes et 9 personnes sur 10 affectées dans les cuisines ou à l'entretien sont des hommes. En revanche, le service en salle et la réception sont mixtes. A cette division horizontale s'ajoute une division verticale, particulièrement nette

---

<sup>3</sup> Voir le très beau documentaire de Bruno Muel, *Avec le sang des autres* (1974).

<sup>4</sup> Le patronat avait découvert ces « qualités » lors de la 1<sup>ère</sup> guerre mondiale. Cf. D. Kergoat (1982, 13)

<sup>5</sup> Il s'agit de l'accord « relatif au développement de l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».

Eckert H., Monchatre, 2007, Mixité, polyvalence et formes sexuées de la division du travail. De l'hôtellerie-restauration de chaîne à la chaîne de montage automobile, in Aballéa M., Lallement M. (coord.), *Relations au travail, relations de travail*, Toulouse, Octarès, pp. 229-236.

dans les chaînes. Bien que le taux d'encadrement soit important<sup>6</sup>, les femmes sont moins représentées parmi les cadres des chaînes hôtelière (25%) et de restauration (16%) que dans l'ensemble du secteur (44%) et exercent davantage au niveau employé.

Le maintien de clivages dans la division horizontale du travail persiste en dépit de la rationalisation « industrielle » (Gadrey, 1994) qui uniformise les postes. Emblématique du pouvoir masculin, le métier de cuisinier, parce qu'il contrôle une incertitude majeure dans la production du service, est le plus affecté par cette normalisation. Son pouvoir d'arbitrage est réduit à trois niveaux : la conception de la carte et des menus, le choix des fournisseurs et les modalités d'élaboration des plats. A l'arrivée, l'activité consiste en assemblage de portions. Dans la chaîne de restauration, un grill, le cuisinier a été rayé de la carte. Les plats sont garnis par les serveurs et employés toutes mains, et un(e) « grillardin(e) » fait cuire des viandes. Dans la chaîne hôtelière (deux étoiles), le cuisinier subsiste pour assembler des produits finis<sup>7</sup>, mais privé de l'usage de ses propres outils (« *je ne coupe même plus ma viande* ») et soumis à de contraignantes normes de gestion et d'hygiène. La compétence du cuisinier est ainsi banalisée, le métier « désarmé » et « dévirilisé ».

Ainsi, qu'il s'agisse de l'hôtellerie-restauration de chaîne ou de l'industrie automobile, la mixité se heurte à une division sexuée du travail. Que celle-ci distingue entre des postes, plus ou moins « lourds », ou qu'elle décompose/recompose des métiers plus ou moins réservés aux unes ou aux autres, peut-elle être remise en cause dès lors que tous, femmes et hommes, sont appelés à tourner sur des postes rationalisés ?

## 2. Division sexuée du travail et polyvalence

La polyvalence relève d'un choix managérial : permettre de faire face aux aléas susceptibles d'entraver l'efficacité de la combinaison productive. Dans l'industrie automobile, confrontée à des taux d'absentéisme parfois élevés, elle contribue à ajuster au mieux les individus aux postes. Dans l'hôtellerie-restauration elle vise, en outre, à réagir plus efficacement aux « coups de feu », à certains moments de la journée. Mais les usages de la polyvalence ne sont pas indifférents aux circonstances de la mixité.

La rationalisation dans l'hôtellerie-restauration de chaîne favorise la polyvalence. Dans le grill, les serveurs participent tous à la préparation des plats, à la mise en place de la salle et à l'entretien de l'office et tournent entre ces postes auxquels la hiérarchie participe activement : « *On apprend tous à les faire, les trucs ici, on peut tous être au grill comme être serveur. (...) Y'a des responsables qui sont autant au grill que derrière en train de préparer...* ». Dans la chaîne hôtelière, une frontière *a priori* étanche sépare les emplois de *back office* et de *front office*. Si le *back-office* (cuisine, étages, administration) présente une forte composante gestionnaire, le *front office* (service, réception) met en contact avec le client. Ces frontières s'amenuisent avec l'encouragement à la polyvalence en échange de bonifications salariales : l'apprentissage d'un « second métier » permet de « monter en qualification »<sup>8</sup>. Présenté comme un levier d'évolution à moyen-terme, il facilite surtout la flexibilité interne en incitant à « *s'engager sans compter* » dans des emplois entièrement individualisés : polyvalent « administration-étages-caisse-restaurant », « cuisine-réception », « service-réception », etc.

<sup>6</sup> Près de deux fois plus que dans l'ensemble de l'H-R traditionnelle. Cf. Monchatre S., Testenoire A. (2004).

<sup>7</sup> Dans les restaurants de plus de 50 couverts, le cuisinier conserve l'initiative d'un plat régional. En deçà, la cuisine consiste en plats cuisinés sous-vide, à réchauffer.

<sup>8</sup> L'employé de base (SMIC hôtelier) peut passer « qualifié », « expert », puis « leader ».

Pour autant, les mobilités ne sont pas totalement fluides. La hiérarchie des activités demeure et la polyvalence ne s'exerce qu'à l'intérieur de certaines strates. A l'arrivée, une voie royale se dessine lorsque la fonction de cuisinier subsiste : sa composante gestionnaire devient un passeport pour l'accès aux autres emplois hôteliers, en particulier dans l'orbite managériale. A l'opposé, des enclaves féminines se consolident, pour les femmes de chambre dans la chaîne hôtelière<sup>9</sup> d'une part, les employé(e) toutes mains (E.T.M.) affectées à la plonge dans la restauration d'autre part. Cette ségrégation commence dès le recrutement : les femmes de chambre et les E.T.M. sont la plupart du temps d'origine étrangère, embauchées à temps partiel et faiblement intégrées. Dès lors, le risque d'enclavement est d'autant plus élevé qu'elles ne parlent pas toujours le français. Elles sont alors maintenues dans l'ombre au nom de leur stigmat, linguistique ou autre.

La rationalisation du montage automobile, en revanche, est ancienne. Elle se heurte toutefois au problème de l'équilibrage des postes : la difficulté, pour l'opérateur, à tenir son poste ne résulte pas seulement de la répétition d'une même séquence au cours de la journée de travail mais aussi de la difficulté particulière de cette séquence<sup>10</sup>. Le « déséquilibre » entre les postes peut alors s'avérer plus pénible à force de répétition ; il est invoqué pour justifier une distinction entre postes plus ou moins « lourds », notamment par la direction de l'entreprise. Il ne s'agit pas ici d'évaluer le bien fondé de cette distinction mais bien plutôt de prendre la mesure de l'argument qu'elle fournit aux hommes au moment où les femmes arrivent sur la chaîne de montage. Dans ce bastion masculin, les hommes n'ont pas vu d'un bon œil l'arrivée massive de jeunes femmes... Avant tout parce que leur présence enlève à leur travail ce qui pouvait encore, socialement, lui conférer un certain prestige : qu'il s'agisse d'un « travail d'homme » précisément ! D'un travail qui offre l'occasion de démontrer la force et la virilité de celui qui l'accomplit. Comme la cuisine, la chaîne de montage constituerait un camp retranché résolument masculin, qui résiste.

L'arrivée des femmes sur la chaîne de montage automobile entraîne ainsi l'apparition d'une division sexuée du travail qui s'empare du déséquilibre des postes. Là où l'organisation laisse entendre qu'il y aurait des postes moins « lourds », accessibles aux femmes, les hommes de la chaîne de montage parlent sans détour de « postes de femmes »<sup>11</sup>. « *Un poste de femme ? Déjà c'est un poste qui n'est pas physique, c'est-à-dire avec les bras<sup>12</sup> déjà... Surtout les bras. La marche, c'est pour tout le monde, la chaîne restera la chaîne. Mais maintenant un poste de femme, c'est travailler assis, dans la voiture. On travaille assis, et on marche juste pour aller à l'autre voiture. [...] C'est quand même travailler... Mais c'est reposant au sens que tu rentres, tu n'as pas mal aux jambes, physiquement tu es moins fatigué. C'est ça un poste de femme.* » Cette frontière symbolique qui sépare les postes que les hommes consentent, bon gré mal gré, à abandonner aux femmes des postes qu'ils continuent de se réserver, délimite aussi les aires de polyvalence possible. La division du travail entre les sexes réduit l'aire de la polyvalence propre à chaque sexe : c'est la division sexuée du travail qui en détermine le champ, d'autant plus brutalement que les hommes sont contraints de défendre leur territoire.

---

<sup>9</sup> Leur activité est de plus en plus sous-traitée, ce qui renforce leur enclavement.

<sup>10</sup> La difficulté varie d'un poste à l'autre, tel poste pouvant exiger, par exemple, un effort physique plus important ou des déplacements plus nombreux.

<sup>11</sup> Traditionnellement, les postes les moins « lourds » étaient réservés aux anciens ; à un partage « poste de jeunes » versus « postes d'anciens » s'est ainsi substitué, sur une chaîne dont les opérateurs ont été rajeunis, un partage entre « postes d'hommes » et « postes de femmes ».

<sup>12</sup> En particulier lorsque l'opérateur travaille les bras levés.

Eckert H., Monchatre, 2007, Mixité, polyvalence et formes sexuées de la division du travail. De l'hôtellerie-restauration de chaîne à la chaîne de montage automobile, in Aballéa M., Lallement M. (coord.), *Relations au travail, relations de travail*, Toulouse, Octarès, pp. 229-236.

S'il fallait, à l'arrivée, dresser la carte des aires de polyvalence dans les espaces de travail où une mixité relative s'est installée, il apparaîtrait qu'elle reproduit, approximativement, celle de la division sexuée du travail. En cela, elle résulte davantage des rapports sociaux de sexe que de l'organisation du travail elle-même, qui paraît jouer avec. Dans l'hôtellerie-restauration de chaîne, les frontières de la division sexuée du travail se déplacent, avec le développement d'une aire de polyvalence qui se voudrait entièrement mixte. Elle intègre l'emploi de cuisinier, qui offre un accès au management, mais relègue certains emplois féminins dans des enclaves de non-polyvalence. Par contraste, la chaîne de montage pourrait constituer un cas extrême, dans lequel les aires sexuées de polyvalence sont quasiment disjointes.

### 3. Polyvalence et carrières

La polyvalence, en tant qu'elle fait tourner les individus sur des postes diversifiés, ne procure pas seulement une plus grande flexibilité interne, elle tend à devenir une condition nécessaire de l'accès à la promotion.

Sur la chaîne de montage automobile, les opérateurs peuvent accéder, d'abord, au statut de « polyvalent », précisément, et, au-delà, à la fonction de « moniteur ». En surnombre, le polyvalent replonge dans le flux dès qu'il remplace un collègue absent. Le moniteur, au contraire, demeure en bordure de la chaîne : il contrôle l'écoulement du flux tout au long de son « brin de chaîne », intervient si nécessaire pour en rétablir la fluidité et, en cas d'extrême urgence, donner un coup de main à un opérateur en détresse. Il connaît pratiquement tous les postes de son brin de chaîne alors qu'un polyvalent en connaît généralement une dizaine. Dans la mesure où les femmes se retrouvent soit isolées au milieu de leurs collègues hommes, soit confinées sur des segments particuliers de la chaîne où elles se retrouvent entre elles<sup>13</sup>, elles ne sont guère en situation de tourner sur une gamme élargie de postes et d'en acquérir la maîtrise. Elles se trouvent, dès lors, moins souvent en position d'acquérir la polyvalence attendue et, par conséquent, de faire valoir leurs droits à la promotion, même si l'entreprise, dans la logique de son engagement en faveur de l'égalité des sexes, souhaite leur accès à des postes de moniteur.

L'accès aux postes de niveau plus élevés, notamment aux postes de chef d'équipe, premier niveau hiérarchique, paraît désormais difficile pour les opérateurs, quel que soit leur sexe. Cet état de fait tient, pour l'essentiel, à la segmentation de l'espace des qualifications dans l'entreprise : si celle-ci ne réclame guère autre chose de ses opérateurs qu'une « *motivation évidente* », une « *disponibilité sans faille* » et quelques habiletés indispensables comme savoir lire et écrire, selon les propos d'un responsable du recrutement, elle requiert, en revanche, un niveau de formation au moins équivalent à un brevet de technicien supérieur (Bts) pour occuper les emplois d'encadrement des équipes, lorsqu'elle recrute sur le marché externe, et un niveau baccalauréat professionnel complété par une expérience dans l'entreprise, lorsqu'elle recrute en son sein. Cette segmentation enferme les opérateurs dans un espace de promotion réduit, et handicape davantage encore ceux dont la polyvalence est la plus réduite : les femmes pourraient ainsi faire les frais de la restriction de leurs aires de polyvalence, sauf à tirer parti d'une augmentation sensible de leur présence sur la chaîne.

Dans l'hôtellerie-restauration de chaîne, l'élargissement des aires mixtes de polyvalence ne conduit pas non plus à égaliser les chances de promotion. La division verticale du travail est

---

<sup>13</sup> Nous avons décrit la situation de ces femmes sur la chaîne de montage dans Eckert (2005).

Eckert H., Monchatre, 2007, Mixité, polyvalence et formes sexuées de la division du travail. De l'hôtellerie-restauration de chaîne à la chaîne de montage automobile, in Aballéa M., Lallement M. (coord.), *Relations au travail, relations de travail*, Toulouse, Octarès, pp. 229-236.

confortée par un échange salarial qui, au nom de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, s'avère défavorable aux femmes. Conçu en termes de qualité de vie contre flexibilité interne, il légitime l'existence de seuils d'évolution qu'elles ne peuvent franchir. En parallèle, l'accès aux promotions requiert un fort investissement temporel et des mobilités géographiques. Ces exigences desservent les femmes, qui prennent en charge, davantage que leurs homologues masculins, la vie domestique. Nombre d'entre elles voient leur carrière bloquée - et y consentent - dès lors qu'elles demandent un aménagement de planning. A l'inverse, les conditions requises pour une carrière ascensionnelle n'autorisent pas d'engagement hors travail et imposent de s'affranchir de responsabilités familiales ou de les déléguer. C'est pourquoi la carrière exige des femmes qu'elles lui accordent l'exclusivité : la moitié de celles qui sont cadres sont célibataires, contre 17% des hommes.

Les femmes stagnent ainsi dans les catégories d'exécution<sup>14</sup>. Ce phénomène ne tient pas uniquement au fait qu'elles occupent majoritairement les emplois « enclavés », il tient également à leurs difficultés à faire reconnaître et à valoriser leurs compétences : « *On vous garde [employée] parce que vous travaillez bien !* ». Paradoxalement, pour faire oublier qu'elles sont femmes, et jugées moins disponibles, elles s'engagent sans compter et la polyvalence se referme sur elles comme un piège<sup>15</sup>. A ce titre, les chaînes hôtelières qui affichent leur respect des garanties collectives attachées au contrat de travail et y ajoutent des engagements maison (deux jours de congés consécutifs par semaine, cinq semaines de congés annuels, des services sans coupure, etc.), procurent souvent aux femmes le moyen de se préserver des dérives du secteur. L'encadrement de la polyvalence dans des plannings négociés leur accorde une maîtrise du temps quotidien qui a pour vertu de les « libérer » au nom du travail domestique auquel elles sont assignées. Mais ce « gain », compensé par la perte de toute évolution de carrière, les confine au bas de l'échelle des qualifications.

## Conclusion

La polyvalence dans les espaces de travail qui s'ouvrent à la mixité joue le rôle d'un véritable analyseur des enjeux associés aux rapports sociaux de sexe. Le travail productif ne s'ouvre aux femmes qu'au prix d'une nouvelle hiérarchie sexuée des emplois et le développement de la polyvalence, loin d'unifier l'espace de mobilité horizontale, s'ajuste à cette division sexuelle du travail et la conforte. En ce sens, mixité et polyvalence recréent une segmentation qui, non seulement pénalise les femmes, mais n'avantage pas forcément les hommes.

Le développement de la polyvalence participe d'une discipline d'engagement au travail dont la dynamique vertueuse ne bénéficie guère aux femmes. Elles peuvent s'en trouver tout bonnement exclues dans les chaînes hôtelières, à partir du moment où elles sont embauchées sur des emplois enclavés dans les chambres ou à la plonge. Elles n'en bénéficient pas non plus sur la chaîne de montage automobile, où la division sexuée du travail les marginalise au sein de l'atelier. Enfin, lorsqu'elles sont intégrées aux aires mixtes de polyvalence, comme dans les chaînes hôtelières, les bénéfices qu'elles retirent de leur mobilisation dans le travail tiennent à des facteurs exogènes : engagement exclusif dans la carrière pour les plus jeunes, mobiles et diplômées, et renoncement pour les plus anciennes ayant des engagements domestiques.

---

<sup>14</sup> Parmi les employés de la chaîne hôtelière ayant plus de 10 ans d'ancienneté, 2/3 sont des femmes.

<sup>15</sup> Ce point est développé dans Monchatre (2006).

Eckert H., Monchatre, 2007, Mixité, polyvalence et formes sexuées de la division du travail. De l'hôtellerie-restauration de chaîne à la chaîne de montage automobile, in Aballéa M., Lallement M. (coord.), *Relations au travail, relations de travail*, Toulouse, Octarès, pp. 229-236.

Mais mixité et polyvalence peuvent aussi desservir les hommes. Elles encouragent des comportements « virilistes » qui piègent les opérateurs et, *in fine*, renforcent leur subordination (Eckert, Sulzer, 2006). De même, dans l'hôtellerie-restauration de chaîne, les frontières de la domination masculine se redessinent en faveur d'une mobilisation élargie de l'ensemble des emplois d'exécution. A l'arrivée, si mixité et polyvalence peinent à égaliser les conditions des hommes et des femmes, c'est sur le terrain de l'accroissement de leur subordination commune que des convergences sont observables. Sachant que ce n'est pas là qu'on les attendait...

## Bibliographie

Amira S. (2001). Modes de gestion de la main d'œuvre et difficultés de recrutement dans les métiers de l'hôtellerie restauration, *Premières informations et Premières synthèses*, DARES.

Beaud S. et Pialoux M. (2002). Jeunes ouvrier(e)s à l'usine. Notes de recherche sur la concurrence garçons / filles et sur la remise en cause de la masculinité ouvrière, *Travail, Genre et Sociétés*, n° 8, novembre.

Eckert H. (2006). Des femmes au "montage automobile" : le difficile arrangement des sexes, in Eckert H., Faure S. (coord.), *Les jeunes et l'arrangement des sexes*, La Dispute, à paraître en octobre 2006.

Eckert H., Sulzer E. (2006). Le défi de la féminisation des chaînes automobiles, in Eckert H., Faure S. (coord.), *Les jeunes et l'arrangement des sexes*, La Dispute, à paraître en octobre 2006.

Fortino S. (1999). De la ségrégation sexuelle des postes à la mixité au travail : étude d'un processus, *Sociologie du travail*, 41-4, p. 363-384.

Fortino S. (2002). *La mixité au travail*, Paris, La Dispute.

Kergoat D. (2004). Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe, in Hirata H., Laborie F., Le Doaré H., Senotier S., *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, PUF, 2<sup>e</sup> édition.

Kergoat D. (1982). *Les ouvrières*, Paris, Editions Le Sycomore.

Gadrey J. (1994). La modernisation des services professionnels. Rationalisation industrielle ou rationalisation professionnelle ? *Revue française de sociologie*, 35 (2), p. 163-195.

Monchatre S. (2006). Instrumentalisation des femmes au travail et du travail par les femmes dans l'hôtellerie-restauration, in Flahault E. (s/d), *L'insertion dans tous ses états. Formation, emploi et travail des femmes*. Presses Universitaires de Rennes, p. 231-242.

Monchatre S., Testenoire A. (2004). « Les carrières : entre mirage et réalité », in Guégnard (Coord.), *A la recherche d'une conciliation des temps professionnels et personnels dans l'hôtellerie-restauration*, Céreq, Relief n°7, Septembre, pp.39-67.