

Féminisation du métier de convoyeur/rabatteur et plasticité des rapports sociaux de sexe dans le transport inter-urbain ivoirien. Cas de la compagnie « A¹. » de la ligne Dabou-Abidjan

ADOH Bissè² et CAMARA Bintou³

²(Korhogo / Université Peleforo Gon Coulibaly, Côte d'Ivoire)

³(Abidjan / Université Félix Houphouët-Boigny, Côte d'Ivoire)

RÉSUMÉ : Ce papier vise à mettre en lumière la plasticité des rapports sociaux de sexe et la division sexuelle du travail au sein d'une entreprise de transport intra-urbain sur la ligne Abidjan-Dabou en Côte d'Ivoire. En effet, dans un contexte de crise de l'emploi, la féminisation du métier de convoyeur dans l'entreprise à l'étude se construit autour des "qualités féminines" adaptées pour l'exercice du métier mais également suivant une conception altruiste du recrutement féminin. Toute chose qui, à l'analyse, relève de la poursuite d'enjeux économiques et de pouvoir autour d'une reconstruction de rapports traditionnels de sexe transposés du champ domestique au champ professionnel. Dans une approche qualitative du phénomène, des entretiens ont été menés au sein de l'entreprise « A. » à l'étude et analysés selon une approche genre des rapports masculin féminin dans l'entreprise.

Mots clés - Convoyeuse, Domination masculine, Féminisation, Infériorisation de la femme, Plasticité des rapports sociaux de sexe

Date of Submission: 15-09-2017

Date of acceptance: 29-09-2017

I. INTRODUCTION

Le rapport féminin/masculin en lien avec les questions de travail est une problématique essentielle dans les études féministes ou de genre.

Ces études ont abordé la problématique selon trois principales tendances (Toupin [1]). D'une part, les tendances libérales égalitaires qui dénoncent l'éducation différenciée fille-garçon et qui réclame une égalité de droits par l'éducation non sexiste et le changement des lois discriminatoires. D'autre part, les tendances sociales marxistes qui identifient l'oppression des femmes dans le système capitaliste et le système patriarcal mais qui porte également une vue plus globale sur toutes formes d'oppression que vivent les femmes dans toutes les sociétés (Juteau et Laurin, 1988 ; Hennessey et Ingraham, 1997 ; Dawn, 1992 ; Mohanty, Russo, Torres, 1991). Par ailleurs, les tendances féministes radicales qui, elles, mettent l'accent principalement sur le patriarcat c'est-à-dire le pouvoir des hommes comme classe sexuelle sur les femmes (Millet, 1971 ; Firestone, 1972; Atkinson, 1975 ; Juteau et Laurin, 1988 ; Battagliola et al., 1990).

Ces approches genre, renforcées par des études plus récentes, ont entre autres abordée la question du travail de la femme en terme de division sexuelle du travail. Cela a permis de mettre en exergue mais également de dénoncer cette division qui confine hommes et femmes dans des activités socialement marquées limitant ainsi leurs opportunités. Elles ont ainsi contribué à la dynamique de la physionomie générale des rapports sociaux de sexe et la division sexuelle du travail. Toute chose qui fait baisser la ségrégation professionnelle et développe une certaine mixité dans les emplois. En effet, s'il est vrai que certains métiers sont socialement marqués comme masculins ou féminins (Battagliola, 2004/2006 [2]), force est de reconnaître que la dynamique d'intégration professionnelle des femmes et des hommes modifie des tendances traditionnellement acquises dans l'imaginaire populaire en terme de catégorisation sexuelle des emplois. Ainsi, des analyses statistiques montrent que l'intégration numérique des hommes par exemple croît dans des « métiers féminins » autant que celle des femmes croît dans des « métiers masculins » (DARES, 2013)⁴.

¹ Les initiales de l'entreprise et les noms des participants à l'étude ont été modifiés pour des raisons de confidentialité

² Chercheure associée au Laboratoire de Sociologie Economique et d'Anthropologie des Appartenances Symboliques (LAASSE) de l'Université Félix Houphouët-Boigny d'Abidjan (Côte d'Ivoire).

³ Chercheure au LAASSE de l'Université Félix Houphouët-Boigny d'Abidjan (Côte d'Ivoire).

⁴ *Dares Analyses*, décembre 2013, n°79.

En Côte d'Ivoire, la rareté des recherches scientifiques dans ce domaine ne permet pas d'en donner des caractéristiques avancées. Toutefois, l'on assiste également à un investissement progressif des femmes dans des « métiers d'hommes » comme c'est le cas de l'activité de rabatteur de client pour mini-car aussi appelé « apprenti » ou « convoyeur ». En effet, le transport urbain et inter-urbain en Côte d'Ivoire s'est développé avec cette catégorie d'acteur qui accompagne le chauffeur dans la gestion du client et dont les premiers inscrits dans l'activité sont les hommes. Cependant, l'on a constaté que dans certaines entreprises de transport inter-urbain de la région littorale sud du pays, l'activité de « convoyeur » est assurée quasi exclusivement par des personnes de sexe féminin. Cela, sur les lignes routières reliant Abidjan⁵ aux villes comme Aboisso⁶, Bonoua, Grand-Lahou, Dabou. Sur la ligne Abidjan-Dabou en effet, l'on peut identifier la présence des convoyeuses au niveau des entreprises de transport telles que « M. » et « A. » contrairement aux autres qui travaillent avec des hommes.

Sous une approche genre de tendance matérialiste, ce présent papier se propose d'analyser les rapports sociaux de sexe qui sous-tendent cette reconstruction numérique de l'insertion des femmes dans le métier de convoyeur au sein de la compagnie de transport « A. » sur la ligne Abidjan-Dabou en Côte d'Ivoire. L'objectif étant de montrer comment, sous une construction positivante de la « féminisation » du métier de convoyeur au sein de l'entreprise à l'étude, transparait l'importance du système patriarcal dans la reproduction des rapports sociaux de sexe révélateur donc d'une certaine plasticité des rapports sociaux (Kergoat, 2000 [3]; Haicault, 2000 [4]). En effet, selon ces auteures, le mode d'organisation patriarcal et les rapports sociaux de sexe sont antérieurs à tout système de production. Toute chose qui se traduit dans la division sexuelle du travail et se reproduit de manière différente dans l'espace et dans le temps. D'où la question de la plasticité des rapports sociaux dont parle Haicault.

II. MATÉRIELS ET MÉTHODES DE RECHERCHE

L'étude concerne une entreprise de transport inter-urbain reliant deux villes : Abidjan, la capitale économique du pays, et Dabou, une banlieue située à environ une cinquantaine de kilomètres. Pour des raisons de confidentialité, l'entreprise est identifiée dans le texte sous l'initiale de « A. ». Elle fait partie des compagnies les plus importantes en terme de régularité sur cette ligne de transport qui sont entre autres : MTD (Middid Transport de Dabou), le Fonctionnaire, ERROUR Transport, la compagnie Apache (Atta et Toa Bi, 2014 [5]). Cette entreprise a remplacé ses convoyeurs de sexe masculins par d'autres de sexe féminin transformant les premiers en bagagistes. Elle fait parties des quelques entreprises ayant opté pour des convoyeuses alors que les autres continuent de fonctionner avec les travailleurs de sexe masculin, premiers inscrits dans l'activité.

L'étude qui se veut qualitative, s'est basée principalement sur l'observation directe et des entretiens réalisés en juillet 2013 et septembre 2014. Les participants ont été sélectionnés selon la méthode par réseau et par saturation. D'une part, le réseau a permis d'avoir accès à des convoyeuses consentantes, nouvelles ou anciennes, actives ou non (2) dans l'entreprise. D'autre part, la méthode par saturation a amené à arrêter les entretiens lorsque les réponses fournies par les enquêtés n'apportaient plus d'informations suffisamment nouvelles pour justifier l'augmentation du corpus empirique. En effet, selon Pires (1997 [6]) : « la saturation empirique désigne alors le phénomène par lequel le chercheur juge que les derniers documents, entrevues ou observations n'apportent plus d'informations suffisamment nouvelles ou différentes pour justifier une augmentation du matériel empirique ». Sur cette base, 22 participants ont été enquêtés : 12 convoyeuses, 3 chauffeurs, le fondateur de la compagnie de transport, le chef de gare, la secrétaire-caissière, ainsi que 3 clients et un représentant de syndicat de transporteur.

Les observations et l'analyse de contenu thématique du corpus des entretiens a permis de dégager les catégories analytiques suivantes.

III. LA FÉMINISATION DU MÉTIER DE CONVOYEUR : UNE DYNAMIQUE SOCIALE ASSOCIÉE AUX COMPÉTENCES « NATURELLES » FÉMININES ET À L'ALTRUISME

La féminisation du métier de convoyeur passe par un travail de déconstruction du métier initialement construit comme un métier masculin ou « travail de garçon » selon les propos des enquêtés.

3.1 La déconstruction de la « masculinité » du métier de convoyeur

Trois productions idéologiques fondamentales ressortent de cette opération de déconstruction à savoir : l'accessibilité du métier aux deux sexes, la distinction du métier de convoyeuse avec celui de l'apprenti et la mise en avant des compétences « naturelles » de la femme.

3.1.1 Le métier de convoyeur comme métier mixte

Identifié dans l'imaginaire populaire comme un métier d'homme, les acteurs inscrits dans l'activité de transport inter-urbain au sein de la compagnie « A. » de Dabou conçoivent le métier de convoyeur comme un métier

⁵ Capitale économique de la Côte d'Ivoire située dans le littoral sud du pays

⁶ Ces villes sont situées dans la zone Sud du pays

mixte accessible autant aux hommes qu'aux femmes. Ce positionnement des acteurs utilise trois principaux arguments à savoir l'évolution de la société et la contribution financière de la femme aux dépenses du foyer, la crise de l'emploi mais également les compétences requises pour l'exercice du métier. Ainsi, pour le fondateur de la compagnie « A. » : « *Il y a dedans des femmes au foyer qui peuvent subvenir aux besoins de leur maris s'ils ne travaillent pas....Je ne suis donc pas d'accord avec ceux qui disent que c'est un métier de garçon. ..Ce n'est pas un métier d'homme ; c'est un métier qui est donné à tout le monde* ».

Cette représentation du métier est quelque peu nuancée par les convoyeuses elles-mêmes. Si pour certaines c'est effectivement un « métier de garçon », pour d'autres, les métiers ont subi une déclassification du fait de l'évolution de la société et de la crise de l'emploi. Toutefois, les définitions qu'elles en donnent mettent davantage l'accent sur les compétences requises pour l'exercer. De fait, quoique conçu comme un métier de « garçon » pour certaines, elles estiment toutes posséder les compétences liées à ce métier. Toute chose qui leur permet de l'exercer au même titre que les hommes. C'est ce qu'affirme Yolande ou Jeanne, deux convoyeuses de l'entreprise. « *...en temps normal c'est travail de garçon. Mais aujourd'hui on ne trie pas le travail : tout le monde peut faire la même chose* » (Yolande), « *aujourd'hui il n'y a pas de métier uniquement pour les filles. Les temps sont tellement durs qu'on est obligé de faire travail de garçon* » (Jeanne)⁷. En dépit du fait qu'il soit considéré comme mixte, une distinction est faite entre l'apprenti, l'image masculine du métier et la convoyeuse, son image féminine.

3.1.2 Distinction entre l'apprenti et la convoyeuse

Le travail de déconstruction de la masculinité du métier passe également par la construction d'une image féminine du métier à travers une distinction entre « apprenti » et « convoyeuse » dans les tâches dévolues aux travailleurs par sexe. En effet, selon la description que les enquêtés font de l'activité, le travail de « apprenti » se limite à héler les clients, faire les encaissements, signaler les arrêts. Ils ne sont astreints ni à la propreté, ni au respect du client ni à l'instruction⁷. Ils font des tâches que les convoyeuses ne font pas telles que s'accrocher à la portière, courir pour rattraper le car au démarrage, charger et décharger les bagages des véhicules, etc. En somme, des activités de durs labeurs et d'endurance caractéristiques de leur virilité.

En dehors de cette restriction dans les tâches physiques, d'autres types de tâches et de compétences sont mises en avant chez la « convoyeuse » en rapport avec des compétences intellectuelles et relationnelles. En effet, du fait de l'instauration par la compagnie du système de l'abonnement par cartes⁸, chaque convoyeuse doit tenir à jour et faire contrôler les cartes d'abonnés au poste de contrôle. Toute chose qui nécessite une connaissance minimum en lecture et en écriture. Le Fondateur parle alors d'un « *minimum de bagage intellectuel* » qui implique donc d'être « *une fille lettrée* », d'avoir le langage qui « *passé* », de savoir « *écrire, rendre des comptes* », de « *bien parler le français* ». En outre, du fait de l'importance que la compagnie accorde à ses nouveaux types de clients, elle cherche à instaurer de nouvelles relations-clients basées sur le respect, la courtoisie, la satisfaction du client. Le Fondateur relève en effet : « *Dans un premier temps j'étais avec les garçons... Mais par moment, je voyais que les jeunes n'étaient pas bien. Ils parlaient mal aux clients...quand j'ai eu mon premier car de 25 places, j'avais des abonnés que je prenais à Dabou pour le Plateau [Abidjan]⁹. Donc c'était vraiment des gens responsables et respectueux...* ». Il faut donc « *...savoir les amadouer, les entretenir. C'est très important, le respect des passagers ... être très calme pour ne pas répondre aux provocations des clients* » (le chef de gare). Un travail qui, selon lui, est par conséquent dévolu aux femmes et non aux garçons et au titre de quoi elles doivent être appelées « *hôtesses* » et non convoyeuses. Une position que partagent les chauffeurs de la compagnie. Pour Salif (chauffeur), convoier un véhicule : « *c'est comme les hôtesse dans les avions...qui doivent savoir recevoir les clients, les encadrer en un mots* ».

Cette distinction du métier d'apprenti à celui de la convoyeuse est également traduite dans les conditions de recrutement des convoyeuses : avoir un âge compris entre 20 et 30 ans et faire une demande manuscrite adressée à la direction des ressources humaines.

Les femmes sont ici mobilisées pour construire une relation-client de qualité dans la mesure où, comme le relève ici le Fondateur : « *Aujourd'hui les gens sont contents de voyager avec « Le A. » parce qu'il y a de belles filles responsables et respectueuses* ». A la différence donc de l'apprenti, il est associé à la convoyeuse une image positive en terme de qualité relationnelle liées à des qualités jugées naturelles.

⁷ Le terme est utilisé ici pour faire référence au fait qu'il n'est pas exigé aux apprentis d'avoir reçu une instruction scolaire « classique », de savoir lire et écrire, d'être physiquement « présentable » ou de avoir mener une conversation « civilisée » avec les clients.

⁸ L'entreprise a mis en place un système de fidélisation des clients à partir d'un abonnement à la compagnie matérialisé par la détention d'une carte d'abonné donnant un accès prioritaire au voyage par la compagnie.

⁹ Abidjan est la capitale économique de la Côte d'Ivoire et le Plateau, son centre des Affaires. La majorité des grandes institutions économiques, bancaires, admiratives y ont présentes. Plateau se présente comme la vitrine de la capitale. Dabou est une banlieue d'Abidjan située à 49 km

3.1.3 La mobilisation de "propriétés" féminines comme compétences liées au métier de convoyeuses

Les "propriétés" ou « dispositions féminines » (Bourdieu, 1998 [7] ; Zolesio, 2010 [8]) mises en avant dans la féminisation du métier de convoyeur se situent à deux niveaux : moral et physique.

- **Honnêteté, respect, courtoisie et propreté comme valeurs morales et propriétés féminines**

L'honnêteté, le respect, la courtoisie et la propreté sont des valeurs autour desquelles s'est construite l'image féminine de l'activité de convoyeur. En effet, la qualité de la relation-client s'est construite autour de ces compétences. Or, ces qualités étant considérées dans l'imaginaire populaire comme intrinsèques à la femme, c'est *naturellement* que le métier correspond aux femmes selon les promoteurs. Ainsi, à la question de savoir ce qui a milité en faveur des filles, le Fondateur répond : « *d'abord le respect, la propreté...Elles sont plus polies envers les clients et moi je suis un opérateur économique, j'ai besoin de faire venir la clientèle... Et puis la propreté du car, c'est comme une femme qui entretient une maison. Il y a la propreté des sièges, le tapis... c'est tous ces paramètres qui m'ont motivé à garder les filles* ». « *...Elles sont honnêtes* ». Un point de vue partagé également par les convoyeuses pour qui « *...avec les garçons, c'est difficile. Les hommes, ils fuient avec l'argent...c'est la force. Alors qu'avec les femmes c'est plus facile. Elles travaillent avec la douceur, on arrive à les maîtriser* » (Euphrasie, convoyeuse); « *la femme elle respecte et puis elle pardonne beaucoup. Alors que l'homme, quand un passager parle mal en même temps il va répondre. La femme, elle a beaucoup honte donc elle ne vole pas alors que les hommes volent...les femmes ont beaucoup d'amour, elles ont pitié...les femmes ont sentiments que les garçons* » (Yolande, convoyeuse).

Le fondateur conforte ainsi sa position par le fait que cette position est validée par des acteurs extérieurs que sont notamment les clients : « *Elles sont félicitées parce qu'on a des messages d'encouragement de la clientèle. Par exemple cette convoyeuse est bien, polie, respectueuse* ».

Ces *compétences morales* sont donc autant pour l'employeur que pour les employées des ressources mobilisées pour l'insertion des femmes dans le métier de convoyeur tout comme le sont les *compétences physiques*.

- **La "beauté" ou les compétences physiques comme propriétés féminines**

Il est également associée à la femme la notion de beauté d'où l'intérêt accordée à son apparence physique. Elle est ainsi prise comme un élément de marketing publicitaire comme le souligne le fondateur : « *C'est le marketing aujourd'hui. En tant qu'opérateur, mettre une belle fille dans un car, c'est avoir plus de clients...une convoyeuse physiquement bien... bon, c'est la femme qui se rend belle. Une convoyeuse délabrée, sale, mal tenue ne pourra avoir ma caution* ». En vue de renforcer auprès des filles cet intérêt pour l'apparence physique, il a instauré « *des primes de la convoyeuse "je suis belle"* ». L'importance du physique est également relevée par le chef de gare qui souligne : « *non, pas les grosses* » signifiant ici qu'il s'opère également une sélection sur le plan de la forme physique.

Mobiliser les ressources de féminité ou les dispositions féminines liées au métier de convoyeur permet donc de le rapprocher davantage de la femme et de rendre ainsi naturel sa présence dans le métier.

A côté de la déconstruction de la masculinité du métier de convoyeur qui participe à sa féminisation, l'on note également l'idéologie altruiste associée au recrutement des employés de sexe féminin dans le métier.

3.2 L'idéologie du « service rendu » aux « filles » et à « la société »

L'insertion des filles dans l'activité au sein de l'entreprise est associée à l'idéologie du service rendu » autant aux filles qu'à la société toute entière. Ainsi pour l'employeur, cette insertion les éloignerait des maux et vices de la société et leur éviterait la précarité financière participant alors à l'accroissement de leurs capacités (Sen, 1984¹⁰ ; Ballet et Mahieu, 2009 [9]).

« *Aujourd'hui, on a plein de filles qui sont là qui ne font rien et qui sont incitées à faire des choses pas bien. Donc en ayant ce boulot...elles ont des rémunérations, des gains qui leur permettent de vivre, d'entretenir leurs foyers...* ». « *Moi j'aide. « ... Et puis, vu que je les aime, c'est ma manière à moi de faire quelque chose pour elles.* » « *Au-delà de ça, en tant que jeune, c'est ma manière à moi d'aider la société. Ça me ferait mal de les voir à travers des comportements pas bien comme la prostitution, le vol ; alors que là, elles sont occupées ...je sens que j'apporte quelque chose* ». (Le Fondateur)

Au-delà donc de la justification de la présence des femmes dans le métier à travers les qualités féminines qui lui serait rattachées, la féminisation du métier est présentée comme une forme d'altruisme dont le souci principal est le bien-être de l'autre et la promotion de la femme.

Cette idéologie est également partagée par les convoyeuses qui estiment que leurs responsables hiérarchiques : « *...veulent aider les femmes, aider les filles pour ne pas qu'elles s'adonnent à la prostitution* »

¹⁰ SEN A. K., 1984, « Rights and Capabilities », in *Resource, Values and Development*, Cambridge (Ma.), Harvard University Press. Cité par Ballet et Mahieu.

(Euphrasie, convoyeuse) ; « *C'est pour aider les jeunes filles pour ne pas qu'elles aient à se livrer aux hommes. C'est une manière d'aider leurs familles...* » (Jeanne, convoyeuse).

Il convient de signaler que Dabou a été identifié dans les médias comme une zone de prostitution de jeunes filles notamment en milieu scolaire¹¹. Ainsi, lutter contre ces « choses pas bien », c'est aussi montrer son intérêt pour la promotion de la femme et pour la société.

A travers cette déconstruction et reconstruction du métier de convoyeur, l'on est tenté de parler d'altruisme de l'employeur et de valorisation de la femme. Cependant les enjeux de la féminisation et les rapports de pouvoir qui ressortent des relations concrètes de travail laissent entrevoir la féminisation du métier de convoyeur comme un lieu de captation de ressources socio-économiques et mais également comme un lieu de reproduction de rapports sociaux de sexe.

IV. LA FÉMINISATION DU MÉTIER DE CONVOYEUR : LIEU DE CAPTATION DE RESSOURCES SOCIO-ÉCONOMIQUES

La féminisation du métier de convoyeur se présente comme un moyen de captation de ressources sociales et économiques par l'employeur à travers le renforcement et la fidélisation de la clientèle et par la marginalisation du revenu féminin.

4.1 Par le renforcement et la fidélisation de la clientèle

La féminisation du métier de convoyeur favorise au sein de l'entreprise des marges bénéficiaires à travers l'accroissement du nombre de clients et la fidélisation de ces derniers.

En effet, les convoyeuses sont utilisées comme femmes d'intérieur mais aussi comme vitrine de l'entreprise à travers la mise en avant de leurs qualités naturelles. Sans pourtant avoir donné de chiffres, le Fondateur fait un bilan positif de son "investissement" dans les femmes du fait des clients et du rendement qu'il gagne et pour l'avancée de la compagnie. Il déclare à cet effet : « *Je gagne beaucoup. D'abord la clientèle parce qu'à cause d'une convoyeuse, dix passagers peuvent voyager dans un car. Donc moi je gagne beaucoup sur mon rendement...* », « *...ce sont des aides, des collaboratrices qui font avancer la compagnie* ». Les convoyeuses également abondent dans ce même sens : « *Grace à moi, il y a des personnes qui sont devenues clientes de la compagnie...beaucoup d'homme se sont abonnés* » (Jeanne).

Si elles sont toutefois fières de leur apport à l'entreprise en terme de clients, il se dégage dans le groupe une plainte sur la rémunération en terme d'inégalité de revenus homme/femme et de niveau de salaire.

4.2 Par la marginalisation du salaire féminin ou l'inégale répartition des revenus homme/femme

Le salaire journalier est, selon l'employeur, de 1500f cfa ou 2000f cfa quand « *ça marche* ». Mais la quasi-totalité des enquêtées a estimé que le montant a été réduit à leur arrivé. Ainsi, elles sont, dans la pratique, rémunérées entre 1000f et 1500f cfa. Mais au-delà de cette réduction, il se perçoit un rapport différencié dans le traitement salarial entre homme et femme dans la mesure où le salaire journalier de l'homme convoyeur est majoré de 500f par rapport à celui des convoyeuses. Toute chose que mettent en exergue ces extraits d'entretiens.

« *Au début quand je suis allée, ça allait, on payait bien, on payait à 2000f. Maintenant un peu un peu, il dit ça ne marche pas, il a diminué 500. A 1500 au moins, on acceptait parce que c'est un peu consistant...mais jusqu'à après, il a enlevé encore 500f encore. Donc ça ne restait que 1000f...* » (Eudoxie, convoyeuse).

« *...la manière on nous paye c'est pas comme ça on les paye ... en même temps qu'il nous rationne 1500f, le garçon a 2000f; quand on nous rationne 1000f, il a 1500f parce que lui c'est l'homme, on le paie plus que nous. Mais c'est même heure de sortie, c'est même heure de rentrés...* » (Euphrasie, convoyeuse).

L'analyse du corpus démontre que féminiser le métier de convoyeur ne dénote donc pas d'une simple volonté de promouvoir la femme et d'un certain altruisme comme semble le signifier l'entrepreneur. Il s'agit plutôt de stratégies économiques destinées à réaliser l'objectif principal d'un entrepreneur économique qui est celui de faire du profit.

¹¹ <http://www.panapress.com/31-eleves-enceintes-exclues-d-un-lycee--12-611558-10-lang4-index.html>

L'encadré suivant traduit clairement cet enjeu.

Le fondateur : « Elles sont heureuses d'être là parce qu'elles travaillent, elles sont rémunérées. Et moi, je suis heureux de les aider et de bénéficier de leur apport ».

Euphrasie, convoyeuse: « Dans cette compagnie, s'il y a plus de filles que de garçon, c'est parce qu'ils ne pourront pas payer. Ils ne peuvent pas payer un garçon 1000f. C'est impossible. Tu l'as payé 1000f...il quitte la compagnie. Et puis ils disent que les garçons volent mais les filles ne volent pas. Ils voient que les filles sont faciles à bernier » « ...si aujourd'hui il y a plus de femmes dans la compagnie ...de la manière ils nous rationnent-là, ils ne peuvent pas les rationner comme ça parce ils ne peuvent même pas se tromper pour payer un garçon, qui va se réveiller à 04h30. De 05h jusqu'à 22h et puis tu vas donner 1000f à un homme. Mais il va te dire n'importe quoi. Donc il gagne quand ce sont les filles qui sont convoyeuses...c'est pourquoi il ne veut pas voir garçon dans son camion...mais nous les femmes on va dire quoi ? 1000f, 1500... » « Si tu causes avec lui, tu vas dire le monsieur-là est gentil mais quand tu travailles chez lui, il est en train de te ruiner en bas ».

Outre ces enjeux économiques, la féminisation du métier est révélateur d'une reproduction de rapports de domination dans la relation homme/femme au sein de cette sphère professionnelle.

V. LA FÉMINISATION DU MÉTIER DE CONVOYEUR : LIEU DE REPRODUCTION DES RAPPORTS SOCIAUX DE SEXE

Le positionnement et le fonctionnement homme femme dans l'entreprise met en exergue des rapports de type patriarcal et une infériorisation de la femme.

5.1 La féminisation du métier de convoyeur comme lieu de reproduction du rapport patriarcal

L'entrepreneur-employeur de la compagnie « A. » ainsi que les hommes de l'entreprise fonctionnent avec les convoyeuses dans un rapport patriarcal dans lequel ressortent droits, devoirs et domination.

5.1.1 Du devoir d'éduquer et du droit de sanctionner les filles

L'une des idéologies développée au départ de la féminisation du métier est une conception quelque peu altruiste des rapports sociaux de production entre l'employeur et les convoyeuses. Dans cette relation altruiste se dégage une prétention d'aider les filles à avoir une meilleure éducation comme l'affirme le Fondateur lui-même : « ...c'est bon de leur donner du travail mais c'est encore mieux de les éduquer. C'est bien pour les filles ». Mais l'éducation prend ici plutôt son sens en terme d'absence de revendication de la part des filles et de sanctions pour l'employeur comme en témoigne cet extrait de propos du fondateur :

« Il y a des convoyeuses qui ont des comportements déplacés mais moi je les mets à leur place ; c'est-à-dire qu'il y a des sanctions pour ça. Il y a des clients qui ont des propos déplacés mais j'ai toujours dit à mes convoyeuses de tout accepter parce que c'est pas pour lui qu'on va voir, c'est pour toi... ».

Toute chose que corroborent le chef de gare et les convoyeuses.

« Chez nous, il suffit de dire "telle convoyeuse m'a fait quelque chose de pas bien" qu'elle est mise sous sanction de trois jours. Si ça continue, c'est un renvoi ». Le chef de gare

« Les responsables m'ont dit de respecter les clients, les chauffeurs, les ordres...il faut se soumettre même si tu as raison...je fais ce qu'on me demande de faire. Je fais bien mon travail pour ne pas avoir de punition... ». Juliette, convoyeuse.

Il en ressort donc une gestion autoritaire et patriarcale des rapports sociaux de production/relation de travail.

5.1.2 Lieu d'extension et d'expression de la domination patriarcale

Le pouvoir, la domination ont besoin d'espace favorable pour s'exprimer. A ce titre, les hommes semblent constituer un frein à cette expression d'où le recrutement des filles. « ...le patron a préféré les filles que le garçon parce que les filles ont plus peur... de la manière tu peux dominer la femme, tu ne peux pas dominer le garçon comme ça » relève le chef de gare. Cette domination est ressentie par les femmes comme en témoigne une enquêtée : « Il [le patron] nous domine parce que c'est notre patron, on n'a pas de parole là-bas. Quel que soit alpha, tu n'as pas raison. Et puis il va te dire ce qu'il veut et tu ne peux pas parler...et puis même si tu as dit, ta parole ne compte pas. Là-bas, la femme n'a pas de mot à dire. ..., mais comme c'est des dioula, eux, chez eux, la femme n'a pas droit à la parole... » (Eudoxie, convoyeuse).

5.2 Lieu d'expression du machisme

Les convoyeuses sont interdites d'exercer des tâches les mettant en hauteur et/ou nécessitant la force physique. Ainsi, elles sont exemptées de porter les bagages lourds, de les charger sur et dans le car, de les

décharger. L'entreprise a prévu à cet effet un service bagages constitué d'hommes et qui sont installés dans les gares : « *Elles peuvent enlever le bagage des petits coffres mais quand c'est en haut, c'est plus compliqué pour les femmes. Donc le garçon fait la rotation entre le car avec la possibilité d'être en haut ... il s'agit de petits bagages qu'elle peut faire facilement descendre sinon il y a un service bagage. D'ailleurs, j'ai interdit aux filles de monter sur le car* » (Le Fondateur). Position partagée par d'acteurs hommes de la compagnie : « *.... les chauffeurs ne nous permettent pas, ils nous défendent de monter* » (Eudoxie, convoyeuse).

Cette manière, pour les hommes de l'entreprise, de concevoir les convoyeuses comme faibles, de leur interdire certaines tâches, de se mettre en position de supériorité et dans l'ensemble, de les dominer participe à inférioriser.

VI. LIEU D'INFÉRIORISATION DE LA FEMME

Dans la pratique concrète du métier de « convoyeur » au féminin, transparait l'expression d'une infériorisation de la femme par rapport à l'homme. Cela se traduit d'une part dans l'humiliation sociale qu'elle subit, d'autre part, il y a et la reproduction de certains rôles considérés comme naturels chez la femme dans la sphère domestique.

6.1 Par l'humiliation sociale

L'expression de la gestion et de la domination patriarcale se traduit également par des actes d'humiliation sociale et des sentiments de frustration chez les convoyeuses.

« *Ce qui est sûr, là-bas, on ne nous traite pas bien. Parfois...il y a du monde et puis notre responsable il vient nous insulter devant le gens. Nous aussi nous sommes des êtres humains...et ça là, nous on n'aime pas* » (Eudoxie, convoyeuse).

Ces frustrations sont alimentées et même renforcés par le manque de considération des clients et par les rapports différenciés homme/femme établis par l'employeur dans leurs relations de travail qui leurs sont défavorables. Cet extrait d'entretien illustre cet état de fait. « *Le patron demande à ce qu'on respecte les clients. Mais il y a d'autres qui vont t'insulter et puis le patron est là il ne dit rien parce que tu es une femme. Mais on a le camion n°1...c'est des garçons qui sont convoyeurs dedans. Eux-là, même s'ils ont insulté et que le client appelle pour dire...le patron ne parle pas. Et puis la manière dont on nous paie, ce n'est pas comme ça on les paie* » (Euphrasie, convoyeuse)

Si les convoyeuses participant à l'étude ressentent ces frustrations, les responsables sont eux conscients de la relation qu'ils mettent en place puisqu'elle fait partie intégrante de la stratégie de gestion d'où le recrutement des jeunes filles. Le chef de gare souligne à cet effet : « *La femme on peut parler sur elle, elle ne va rien dire...* » « *Certes, les filles n'ont pas la force de soulever les bagages mais néanmoins elles sont plus dociles. Avec les filles nous sommes à l'aise* ». Etat de fait que rapporte également cette convoyeuse : « *...ce qui est sûr, c'est que à la maison, une femme est soumise à son mari, à son homme. Quel que soit alpha ou ton titre, tu dois être soumise à ton mari. Et c'est comme ça que nos responsables veulent qu'on soit soumises avec eux alors que nous sommes dans le cadre du travail, il n'y a pas affaire de soumission, il ne doit pas avoir trop de soumission* ». (Eudoxie, convoyeuse).

Il ressort donc que la préférence pour le féminin tient davantage au fait qu'idéologiquement elle est socialement dominée par l'homme. D'où l'importance de l'avoir comme élément contrôlable dans un secteur d'investissement nouveau. Un environnement d'incertitudes et donc à risque.

Cet extrait d'entretien permet de faire la transition sur une attente important de l'employeur en direction de ses employées et partagée par ces dernières : la reproduction de leurs rôles traditionnels domestiques.

6.2 Par la reproduction du rôle féminin traditionnel de la sphère domestique

De ce qui précède, l'on note un certain machisme des hommes et la reproduction d'une certaine asymétrie de positions ainsi que leur transposition de la sphère domestique à la sphère professionnelle. Cela se poursuit dans les attentes envers les convoyeuses et des activités qui leurs sont liées. Ainsi, l'employeur attend des convoyeuses qu'elles soient des éléments d'appoint pour libérer l'homme de tout ce qui est vu comme fioriture dans le métier et lui permettre alors de maximiser sa productivité.

Pour le Fondateur : « *elles aident les chauffeur... Moi, j'ai pour habitude de mettre les chauffeurs dans des conditions propices pour qu'ils soient concentrés sur la direction. Donc, ces convoyeuses, je les ai emmenées pour aider le chauffeur...* ». Il place ainsi la femme dans un rapport social de subordination où elle est appelée à favoriser l'épanouissement professionnel de l'homme.

En outre, relativement à la propreté et à l'entretien des lieux, les convoyeuses sont censés disposées de compétences « naturelles » pour « balayer », « nettoyer », etc. Pour la Caissière-comptable par exemple : « *les filles ont plus peur. Et puis étant déjà femme, il y a la propreté qui est là et celle du car. Entre temps un garçon, ...il ne va jamais accepter de balayer le car de la manière les filles vont prendre leur temps pour mettre de la*

propreté dans le car ». Une position que partagent les convoyeuses et qui est bien illustrée par Eudoxie : « *Toi-même tu connais ton travail. Quand le car n'est pas propre, ce n'est pas joli à voir. Donc, tu n'attends pas qu'on te dise de balayer...* »

VII. CONCLUSION-DISCUSSION

La féminisation du métier de convoyeur dans l'entreprise à l'étude rend compte de l'insertion des femmes dans un milieu essentiellement « masculin » d'où l'impression d'une certaine mixité du métier dans la zone. Toutefois, la construction sociale du métier au féminin et les rapports sociaux de production qui en découlent laissent entrevoir la reproduction d'une division sexuelle du travail et des rapports sociaux de genre de type patriarcal. En effet, l'employeur fait une ouverture aux femmes dans un milieu d'hommes mais ne renonce pas aux rapports asymétriques homme/femme (Haicault, 2000) puisque dans la conception traditionnelle de la famille, le pouvoir de décision est centralisé au niveau du père (Valois, 1966 [10]). Ce qui lui donne le droit de sanctionner et même de dominer sur l'ensemble des membres. Et si la mesure d'empêcher les femmes de porter les bagages ou monter sur les cars donne l'impression d'une certaine protection de la femme, le côté « *compliqué* » de la tâche à effectuer et l'« *interdit* » qui suit traduit une certaine fragilisation de la femme afin de mieux la tenir dans une tâche qui l'éloigne davantage de la supériorité de l'homme. Ce rapport machiste (Machillot, 2011 [11]) aux femmes participe ainsi à positionner ces dernières dans un rapport d'infériorité face aux hommes de l'entreprise. Cette féminisation du travail qui met donc en exergue la hiérarchie sexuée de la société et les deux principes organisateurs de la division sexuelle du travail. D'une part le principe de séparation qui identifie les travaux d'hommes et les travaux de femmes) et d'autre part le principe hiérarchique qui montre que le travail d'homme est supérieur au travail de femme (Kergoat, 2000, Rodary, 2007 [12]).

Toute cela rappelle la plasticité des rapports sociaux dont a parlé Haicault (2000) reprise par Marie-Blanche Tahon (2004[13]), et pour qui les rapports sociaux se reproduisent mais pas à l'identique : ils se transforment dans leur aspect et dans leur forme. En effet, l'auteure montre que, dans les pays occidentaux, en dépit de la féminisation de postes de haut niveau qui laisse penser à un effacement des frontières entre emploi masculin et emploi féminin, à une asexuation des compétences dans des secteurs tels que la publicité, le tourisme, les relations publiques, la gestion des ressources humaines, les métiers de la communication, du spectacle, de la culture, des médias, etc., les contenus des postes de travail traduisent une différence par sexe. De fait, aux femmes sont affectées des tâches qui exigent par exemple des compétences en termes de « capacités d'organisation », « de qualités de polyvalence et hautement relationnelles ». Tandis que les hommes sont affectés à des postes exigeant « compétences techniques et de décisions ».

Ainsi, au niveau de l'entreprise à l'étude, les hommes sont davantage inscrits dans les activités techniques (chauffeurs) et de décisions (directeur, chef de gare) et les femmes dans celles où l'on doit être en relation directe avec la clientèle et gérer les compte (Caissière-comptable, convoyeuse). Par ailleurs, l'assimilation de la convoyeuse à « *une femme qui prend soin de sa maison* », à une femme d'intérieur (Arlie Hochschild (1983)¹²) traduit la persistance de la représentation de la femme comme rattachée naturellement aux tâches domestiques. L'employeur cherche à tirer profit de « la beauté de la femme » en la positionnant comme une vitrine avec laquelle le client entre en contact avec son entreprise. En parlant de marketing pour désigner son rapport au physique de la femme, l'employeur cherche à commercialiser ce physique.

Cette transposition de la domestication des tâches dans la sphère professionnelle et l'usage de physique de la femme dans les relations clients rappelle également les analyses de Anne-Sophie Brasseur (2009 [14]) sur les speakerines et les hôtesse de l'air¹³. En effet, pour elle, l'utilisation de ces deux formes d'hôtesse permet à la télévision ainsi qu'à la compagnie aérienne d'établir un rapport commercial au corps de la femme en mettant en avant ses qualités dites naturelles de gestion domestique et de savoir-faire relationnel. Aussi, rapporte-t-elle que ce clivage sexué dans le monde professionnel provienne des stéréotypes de sexe forgés par le poids des traditions mais aussi et surtout par la socialisation des futurs adultes. Toutefois, si au niveau des hôtesse, la construction du physique est intégrée dans la stratégie commerciale et prise en charge par les entreprises afin de les consolider « les qualités féminines comme compétences au travail, au niveau de l'entreprise « A. », il leur est demandé de faire appel à leur nature tel que le relève cette phrase du fondateur : « *c'est la femme qui se rend belle* ». Le processus de distinction du métier d'apprenti à celui de la convoyeuse et la tentative d'assimilation de la convoyeuse à l'hôtesse de l'air est aussi mis en exergue par deux éléments mobilisés entre autres au recrutement des hôtesse de l'air à savoir le critère d'âge et celui de l'instruction (D'hooge, 2009 [15]).

¹² Cité par Jérémie Legroux. Site : <https://www.unil.ch/files/live/sites/ceg/files/shared/TexteJeremieLegroux.pdf>

¹³ Les analyses de Anne-Sophie Brasseur sur les speakerines et les hôtesse de l'air proviennent des recherches de Hooghe Vanessa, Une approche de la profession d'hôtesse de l'air en Belgique. Mythes et réalités, Mémoire de licence : histoire contemporaine, ULB, Bruxelles, 2006-2007 et de Brasseur Anne-Sophie, Les speakerines de l'INR/RTB dans les années 1950-1960 au miroir de la société et de la presse : quels reflets ?, UCL : Mémoire de licence en Histoire, Louvain-la-Neuve, 2007.

La transposition du domestique au professionnel, l'exigence qui lui est faite de convoquer des compétences essentiellement "féminines" telle que l'honnêteté, la propreté, le respect, la beauté dans l'exercice de son métier, en somme, la *naturalisation* de ses compétences professionnelles participe à dévaloriser le travail de la femme. Toute chose qui n'est cependant pas comptabilisée dans la rémunération puisqu'en dépit de ces exigences à l'endroit des femmes, la rémunération est favorable à l'homme comme le soulignait déjà Kergoat (2000). En effet, selon l'auteur, les fonctions de reproduction et l'appel à leurs qualités naturelles sont exigés aux femmes dans les entreprises mais ne sont pas rémunérés comme c'est le cas dans la sphère domestique.

Un autre résultat de l'étude est que la conception altruiste du recrutement des femmes dans le métier de convoyeur traduit des enjeux économiques mais principalement relationnels. La conception du "service rendu" aux « jeunes filles » et à « la société toute entière » est ainsi dépoussiérée de l'enveloppe idéologique emprunte de valeurs positives dans laquelle le situe les acteurs dans l'entreprise pour laisser transparaître un rapport « égoïste », une relation de pouvoir et une reproduction sociale de rapports sociaux de sexe.

Si la mise en relief de ces enjeux contredit la conception comtienne/positive qui positionne la « bonté » comme « moteur général » de de l'altruisme, elle rejoint en quelque sorte celle des utilitaristes pour qui toute action est muée par des intérêts égoïstes même si la théorie de l'altruisme formulée par Sober et Wilson (1998)¹⁴ permet de concilier les deux notions à un certains niveaux les rendant ainsi moins exclusionnistes. En effet, pour ces deux auteurs dont Michel Terestchenko (2004 [16]) rapporte les propos : « Le pluralisme de l'altruisme admet parfaitement que les individus puissent se comporter à la fois de façon intéressée et désintéressée : ce qu'il exclut simplement, c'est que le comportement en faveur d'autrui ne soit qu'un instrument ou un moyen en vue de la satisfaction de motivations ou de désirs personnels ». Et les désirs personnels mis en évidence dans ce texte sont la captation de ressources financières ainsi que la reproduction d'une division sexuelle du travail, enjeu principal des rapports sociaux de sexe comme le souligne Kergoat.

L'étude montre ainsi le caractère stratégique de l'entrepreneur "patriarcal" qui sélectionne sa force productive en rapport au pouvoir de domination que, dans la pratique et les représentations sociale, la société concède encore à l'homme et la femme. Toute chose qui participe à construire son autorité de chef et sa domination patriarcale du champ domestique vers le champ professionnel. Une reproduction donc des rapports sociaux de sexe qui contribue à renouveler ou reproduire son identité mais qui met à mal les constructions identitaires recherchées par les femmes elles-mêmes en s'inscrivant dans le métier.

BIBLIOGRAPHIE

- [1] L. Toupin, Les courants de pensée féministe, collection : « *Les classiques des sciences sociales* », Version revue du texte *Qu'est-ce que le féminisme ? Trousse d'information sur le féminisme québécois des 25 dernières années*, 1997. Édition 1998.
- [2] F. Battagliola, *Histoire du travail des femmes* (Paris : La Découverte 2004).
- [3] D. Kergoat, Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe, in H. HIRATA, F. LABORIE, H. LE DOARÉ & D. SÉNOTIER (coord.), *Dictionnaire critique du féminisme* (Paris : PUF, 2000) 35-44.
- [4] M. Haicault, *L'expérience sociale du quotidien : Corps, espace, temps* (Ottawa : Presses de l'Université d'Ottawa, 2000).
M. Haicault, S. Faure, C. De Linares (De), Complexité des rapports sociaux de sexe, In: *Agora débats/jeunesses*, 41. *Jeunes, genre et société*, 2006, 22-31; doi : 10.3406/agora.2006.2281 http://www.persee.fr/doc/agora_1268-5666_2006_num_41_1_2281
- [5] K. L. Atta et T. I. Toa Bi, (2014). Les autochtones à l'épreuve du développement d'une ville secondaire de la Côte d'Ivoire, l'exemple des Adjoukrou à Dabou, *European Scientific Journal*, édition vol.10, No.22 ISSN: 1857 – 7881 (Print) e – ISSN 1857- 7431, August 2014, 356-373.
- [6] A.P. Pires, Echantillonnage et recherche qualitative : essai théorique et méthodologique, in J. Poupard, J.-P. Deslauriers, L.-H. Groulx, A. Laperrière, P. Mayer, A.P. Pires, *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques* (Boucherville : Gaëtan Morin éditeur, 1997) 113–169.
- [7] P. Bourdieu, *La Domination masculine* (Seuil : Paris, 1998)
- [8] E. Zolesio, Dispositions féminines / dispositions masculines, *revue ¿ Interrogations ?*, N°10. La compétence, mai 2010 [en ligne], <http://www.revue-interrogations.org/Dispositions-feminines>
- [9] J. Ballet, F-R. Mahieu, Capabilité et capacité dans le développement : repenser la question du sujet dans l'œuvre d'Amartya Sen, *Revue Tiers Monde*, 2009/2, n° 198 | p. 303 à 316 DOI 10.3917/rtm.198.0303 [En ligne] <http://www.cairn.info/revue-tiers-monde-2009-2-page-303.htm>
- [10] J. Valois, Famille traditionnelle et famille moderne, réalités de notre société, *Les Cahiers de droit*, vol. 7, n° 2, 1965-1966, p. 149-154. [En ligne] URI: <http://id.erudit.org/iderudit/1004223ar> DOI: 10.7202/1004223ar.

¹⁴ Elliot Sober et David Sloan Wilson, *Unto Others, The Evolution and Psychology of Unselfish Behavior* Harvard University Press, Cambridge, 1998

- [11] D. Machillot, « Machos » et « machistes » : (brève) histoire de stéréotypes mexicains », *Amerika* [En ligne], 4 | mis en ligne le 21 juin 2011. URL : <http://amerika.revues.org/2149> ; DOI : 10.4000/amerika.2149
- [12] M. Rodary, Le travail des femmes dans le Maroc précolonial, entre oppression et résistance, *Cahiers d'études africaines* [En ligne], 187-188 | 2007, mis en ligne le 15 décembre 2010. URL : <http://etudesafricaines.revues.org/9082>
- [13] Marie-Blanche Tahon, *sociologie des rapports de sexe* (Rennes : Presses universitaires de Rennes 2004)
- [14] A.-S. Brasseur, Des hôtesse du petit écran aux hôtesse de l'air : le clivage sexué dans le monde professionnel, *Cefa asbl – Études 2009*, www.asblcefa.be
- [15] V. Hooghe (D), Le mythe de l'hôtesse de l'air. Le poids des stéréotypes de genre dans l'accès à l'égalité au sein d'une profession, *Après midi d'étude du CEFA asbl et de l'Université des Femmes asbl : « Images et stéréotypes de genre »*, Bruxelles, 26/05/09
- [16] Terestchenko Michel, Égoïsme ou altruisme ? Laquelle de ces deux hypothèses rend-elle le mieux compte des conduites humaines ?, *Revue du MAUSS* 1/2004 (n° 23), p. 312-333
URL: www.cairn.info/revue-du-mauss-2004-1-page-312.htm.
DOI : [10.3917/rdm.023.0312.s](https://doi.org/10.3917/rdm.023.0312.s)

ADOH Bissé. "Féminisation du métier de convoyeur/Rabatteur et plasticité des rapports sociaux de sexe dans le transport inter-Urbain ivoirien. Cas de la compagnie « A . » de la ligne Dabou-Abidjan." *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)* , vol. 22, no. 09, 2017, pp. 65–74.