

## L'autre moitié du ciel

Louis-Marie Barnier

---

**Citer ce document / Cite this document :**

Barnier Louis-Marie. L'autre moitié du ciel. In: Cahiers du féminisme, n°75-76, 1995. Dossier : Le mouvement social, coté femmes (hiver - printemps 1996) pp. 44-45;

doi : <https://doi.org/10.3406/cafem.1995.4389>

[https://www.persee.fr/doc/cafem\\_0154-7763\\_1995\\_num\\_75\\_1\\_4389](https://www.persee.fr/doc/cafem_0154-7763_1995_num_75_1_4389)

---

Fichier pdf généré le 13/10/2022

# L'autre moitié du ciel

***L'inégalité professionnelle est rarement abordée par les organisations syndicales. A partir de l'exemple d'Air France, on peut comprendre cette absence, puisque deux aspects semblent fondamentaux : les identités professionnelles (comment les salariés se voient et sont vus à travers leur métier), et les hiérarchies professionnelles (comment ces métiers se conjuguent entre eux). Ce sont là deux domaines où les syndicats, peut-être par crainte de se remettre en question, s'abstiennent d'intervenir.***

creative commons  
BY: NC ND  
Persée

Air France, entreprise rassemblant un secteur commercial et un secteur industriel (comme toutes les grandes entreprises qui commercialisent leur produit), permet de s'interroger sur les mécanismes conduisant à une telle inégalité. La maintenance emploie environ 10 000 salariés (dont 3 000 personnels administratifs) ; soit le tiers des effectifs. 3 000 personnels navigants techniques (les pilotes), 6 000 personnels navigants commerciaux (les hôtesses et stewards), des milliers d'assistants de piste, de manutentionnaires, de bagagistes, et 3 000 agents commerciaux. L'ensemble compte en tout 35 000 personnes aujourd'hui, réparties principalement sur les aéroports.

## Des métiers hiérarchisés

A trop vouloir présenter une classe ouvrière homogène qui peut donc prétendre à devenir sujet historique, le mouvement ouvrier s'est caché la structuration interne de cette classe. Elle s'est pourtant construite à partir d'un objet profondément inégalitaire, le métier. Qu'on en juge à partir du cas d'Air France :

- suivant les métiers, les diplômes n'ont pas le même poids : à une époque, le(la) titulaire d'un BTS de secrétariat était embauché(e) au même niveau que le titulaire d'un CAP d'ajusteur.

- suivant les métiers, on progresse plus ou moins haut : un tiers des ouvriers de la maintenance est classé aujourd'hui dans la catégorie techni-

rien, contre 12 à 15 % dans les autres métiers.

- suivant les métiers, on progresse tantôt sur des critères techniques, tantôt sur des critères personnels : après la nouvelle grille instaurée en 1992, les ouvriers ont obtenu le rétablissement de l'examen pour devenir technicien. Pour le personnel administratif et commercial, ce n'est toujours pas le cas.

- suivant les secteurs, on est plus ou moins formé...

De fait, ce sont, dans tous ces domaines, les ouvriers de l'entretien qui sont les mieux lotis. Ils sont aussi les plus organisés syndicalement (il y a sans aucun doute un lien !), et souvent les plus combatifs, rejoignant les ouvriers non qualifiés de manutention du fret ou les assistants de piste de l'escale. Pour autant, le rapport de forces bâti par cette catégorie bénéficie à tout le personnel, par retombée. Ainsi les examens de passage en agents administratifs qualifiés avaient été mis en place par analogie avec les examens permettant de passer ouvrier hautement qualifié.

Nous pouvons donc parler d'une catégorie de référence, l'ouvrier professionnel qualifié, occupant une place stratégique au sein de la configuration professionnelle vécue par les agents d'Air France.

Mais, et c'est la base de l'inégalité professionnelle dans la compagnie<sup>1</sup>, cette catégorie des ouvriers de la maintenance est de façon homogène composée d'hommes (10 femmes sur 5 000 ouvriers qualifiés et techniciens).

« Dans les différentes entreprises du secteur public, des métiers symbolisent les bastions masculins auxquels, dans

certain cas, les femmes commencent à accéder. Ces métiers symboles se situent à des niveaux différents de la pyramide hiérarchique et sont chargés de sens pour des raisons historiquement différentes : ce qui les définit, en général, ce sont leur contenu technique, leur pénibilité, la haute qualification, la maîtrise de soi, l'aptitude à l'encadrement de personnels différents (en particulier de "gros bras"), la force physique, les compétences d'abstraction et de conception..., donc tout ce qui, socialement et culturellement, constitue l'ordinaire des hommes et l'extraordinaire des femmes.(...) A Air France, ces métiers quasi exclusivement masculins sont les métiers de pilote de ligne, de mécanicien au sol ou de manutention fret »<sup>2</sup>.

Suivant qu'ils sont composés majoritairement d'hommes (voire uniquement) ou de femmes, les métiers ne « pèsent » pas le même poids dans les hiérarchies professionnelles.

## L'hôtesse de l'air entre service et métier

Le premier mécanisme qui apparaît est la lecture sociale différente du travail qui peut être faite. Le métier d'hôtesse de l'air apparaît déterminé par la perception, qui existe chez les salariés et dans la société, du travail des femmes. La cabine reproduit en effet une coupure caricaturale entre le pilotage (quasiment pas de femmes à Air France) et le service en cabine, où, même si le tiers du personnel navigant commercial est composé de stewards, le métier reste marqué par l'image de

l'hôtesse de l'air : « *L'aspect marginal de ces activités a largement favorisé l'élaboration de mythes - mythe du pilote, mythe de l'hôtesse de l'air - recouvrant les symboliques attachées au partage du rôle homme - femme, et même père - mère, renforcé par le souvenir collectif des débuts aventureux de l'aviation.* »<sup>3</sup>

Le métier est lu comme un métier de service : « *Ce sont des métiers où le sourire, le charme, la gentillesse, la présentation, qualités classiquement considérées comme féminines, entrent parmi les critères de sélection, même si d'autres compétences, moins considérées comme spécifiquement féminines, sont également requises (bilinguisme...).* »<sup>4</sup>

Certes, les canons de la beauté ne président plus à l'embauche des jeunes hôtesse ; Inès, hôtesse de l'air (bien que s'inscrivant dans l'idée du service au passager) remarque : « *Il y a longtemps que Air France ne choisit plus en fonction de critères de mannequins. Cela fait des années que c'est fini. Air France choisit en fonction de critères physiques "agréables". Cela laisse la porte ouverte à plein de choses, ce n'est pas plus mal d'ailleurs. Mais, l'hôtesse de l'air top modèle, c'est un mythe ; cela n'existe plus ! On parle toujours de l'hôtesse de l'air, rarement du steward ; c'est encore un autre problème du mythe... C'était au début, en France ou dans les compagnies étrangères. Maintenant, tu as des gens qui ont "un physique agréable". Là dedans tu auras des filles minettes ou pas, agréables à voir ou pas, en même temps c'est bien parce que tu as une diversité où tout le monde peut trouver son compte ; pour le passager, je veux dire... Il y a de tout maintenant.* » De même, on ne leur demande plus une disponibilité totale, les hôtesses ont obtenu, en 1968, le droit de se marier...

Le métier de personnel navigant commercial oscille entre cette dimension de service à bord et une dimension technique, de sécurité des passagers (lors d'un accident, il y a quelques années, les cinq cents passagers d'un avion ont été évacués d'urgence en quelques minutes ! Et les interventions médicales du personnel navigant sont fréquentes).

La négation de cette dimension technique est un enjeu pour la direction d'Air France, qui ose même parler d'un métier « ludique » ! C'est en effet la condition nécessaire pour faire passer la restructuration actuelle, conduisant à un nouveau statut des hôtesses et ste-

wards. Embauchés 3 000 F de moins en moyenne par mois, les prochains navigants commerciaux verront aussi leur carrière plus limitée, puisqu'au bout de vingt ans de travail, ils seront incités à changer de travail.

Le premier motif d'économie sur la masse salariale est rejoint par un deuxième : pour faire travailler plus ce personnel et en obtenir une productivité « physique » (suivant l'expression de Christian Blanc), la direction a aug-



menté les rotations et réduit les repos. La moyenne d'âge élevée freine cette évolution, et les arrêts maladie augmentent.

Mais une autre dimension, bien plus dangereuse, les complète : le rajeunissement programmé des hôtesses renforce la lecture de ce métier, marqué par le mythe qui le supporte. Comme le dit le tract du SICTAM-CGT : « *Il les veut jeunes et disponibles (pour le service bien sûr), au nom d'une vision réactionnaire du service au client !* »

Mais la lecture que font actuellement les hôtesses de l'air de leur métier apporte un renouveau qui explique le rejet profond qu'a provoqué le plan Personnel Navigant Commercial de C. Blanc : pour elles, il n'est pas acceptable d'être rejetées à quarante ans parce que devenues trop vieilles pour travailler !

Contre les réflexes sexistes des passagers, le personnel défend une autre image de lui-même : Agnès, hôtesse de l'air : « *Les passagers se plaignent parfois de cela. Il y a trop de vieilles hôtesses. Les passagers n'ont pas à se plaindre de cela. Ils veulent voir des jeunes nanas, c'est ridicule... Chacun a le droit de travailler, même à cinquante ans. C'est dommage, parce qu'il y a des hôtesses, anciennes, qui sont aussi sympas sinon plus sympas que des jeunes. Ce qui est important, c'est que le client soit bien servi. Les anciennes le font très bien aussi. Le mythe de l'hôtesse de l'air, ils n'ont qu'à le laisser tomber ! C'est bien qu'il y ait des*

*hommes dans ce métier, cela fait disparaître ce mythe.* »

Pour Inès : « *C'est une réalité, le passager lambda juge une compagnie sur ses hôtesses de l'air. Pas que cela, mais c'est une donnée. Parfois je demande à des amis qui viennent de voyager, tu te rappelles ce que tu as mangé, de ton fauteuil, si c'était confortable, de l'hôtesse qui t'a reçu, est-ce qu'elle était souriante ou pas, si elle n'était pas canon, est-ce que au moins elle était agréable ? Une fois sur deux, effectivement elle était agréable, elle lui avait fait un sourire, mais il l'a oublié. Il a juste retenu qu'elle n'était pas jolie, et qu'elle avait plus de quarante ans.* »

La présence de plus en plus importante de stewards, ainsi que le vieillissement de la population des PNC, change le regard porté sur le métier, le paradoxe étant de voir apparaître dans ce métier les bases d'une réelle égalité professionnelle.

Inès : « *Le métier d'hôtesse est considéré comme un métier féminin, mais je ne veux pas le voir comme tel. Dans le mythe, il est considéré comme tel, mais dans la réalité, c'est peut-être un des seuls métiers où, à ancienneté égale, les mecs et les filles font exactement les mêmes choses, pour la même paie ; il n'y a pas 50 francs en plus parce que tu es un mec. Ce n'est pas forcément le cas partout.* »

C'est cette nouvelle conception de l'égalité professionnelle, qu'il reste à faire passer dans la lecture des métiers que fait le personnel, mais sans doute d'abord au sien des organisations syndicales.

**Louis-Marie Barnier**

1. Pour une analyse plus complète du modèle professionnel à Air France, lire : *Ceux qui croyaient au ciel*, L.M. Barnier, P. Rozenblatt, à paraître aux éditions Syllepse, en février 1996.

2. C. Grandin, M. Maruani, H.Y. Meynaud, l'inégalité professionnelle dans les entreprises publiques à statut réglementaire, *Cahiers du GIP-MI*, n° 34, 15 novembre 1989, p. 23.

3. H. Florence-Alexandre, G. Ribeill, *Le personnel des Compagnies aériennes*, Mission de la recherche, ministère des Transports, 1982, p. 149.

4. C. Grandin, M. Maruani, H.Y. Meynaud, l'inégalité professionnelle dans les entreprises publiques à statut réglementaire, *Cahiers du GIP-MI*, n° 34, 15 novembre 1989, p. 14.