

Revue Nacelles, Toulouse

Dossier : Dans la cabine : dynamiques d'un univers genré / In the Cabin: Dynamics of a Gendered Universe |

[\[Sommaire du numéro / Summary of the current issue\]](#)

Louis-Marie Barnier

Hôtesse de l'air : de la statue iconisée au statut revendiqué

Résumé

Les compagnies aériennes ont, dès l'origine, mobilisé l'icône de l'hôtesse de l'air, symbole sexualisé du voyage et de l'aventure, une « "féminité" consommable »¹. Encore au XXI^e siècle, l'image de l'hôtesse agrémente la plupart des publicités pour le transport aérien, alors même que les mouvements féministes, et plus largement le regard critique porté sur la publicité, ont annoncé une évolution dans ce domaine. Les compagnies aériennes reviennent à cette image de l'hôtesse-objet, d'autant plus que la recherche de rentabilité a ouvert le champ au niveau mondial d'une offensive contre ces salarié·e·s de cabine : les *B-scales* (*double salary scale*, ou « double échelle de salaire »), imposées à partir des années 1980 par les compagnies américaines, se sont traduites par des niveaux d'embauche de 30 % inférieurs pour ces catégories². La promotion de leur corps et des compétences associées d'accueil et de sourire participe de la dévalorisation du métier, au contraire des pilotes ou mécaniciens au sol engagés dans un cursus professionnalisant³. Le « physique avenant » reste un critère déterminant d'embauche ou de maintien de la « licence », même s'il se couvre d'exigences médicales ou de sécurité. L'opposition entre un cockpit « virilisé »⁴ et une cabine comme lieu d'accueil féminin demeure prégnante dans les représentations. Les personnels navigants commerciaux ou de cabine, suivant l'appellation indigène qu'ils défendent plutôt qu'« hôtesse de l'air », n'ont eu de cesse de promouvoir, *a contrario*, leur qualification basée sur leur rôle de sécurité⁵. L'évacuation de trois cents passagers d'un avion en flammes, les premiers secours apportés au passager malade à 30 000 pieds d'altitude, sont autant de moments symboliques de qualification de sécurité. Les gestes commerciaux d'accueil et d'accompagnement du passager durant le vol permettent à l'attention sécuritaire de se déployer⁶. La promotion de la licence PNC associée à une formation qualifiante a cristallisé cette recherche d'une reconnaissance statutaire se prolongeant jusque dans les arcanes européens⁷. À partir de documents d'époque et des entretiens réalisés depuis plusieurs décennies, cette étude se propose de montrer comment image et qualification se sont opposées dans l'histoire de ce groupe professionnel.

Abstract

From the outset, airlines mobilized the icon of the air hostess, a sexualized symbol of travel and adventure, a "consumable femininity". Even in the 21st century, the image of the hostess

embellishes most advertisements for air transport, even though feminist movements, and more broadly the critical eye on advertising, have announced an evolution in this field. Airlines return to this image of the hostess-object, all the more so since the search for profitability has opened up the field at world level for a salary offensive against these cabin employees: the bi-scale imposed from the 1980s by American companies resulted in 30 per cent lower hiring levels for these categories. The promotion of their body and the associated skills of welcoming and smiling contribute to the devaluation of the profession, unlike pilots or ground mechanics engaged in a professionalizing course. The “physical endorsement” remains a determining criterion for hiring or maintaining the “license” even if it is covered by medical or security requirements. The opposition between a “virilized” cockpit and a cabin as a place of reception remains significant in the representations. Cabin crew, according to the indigenous designation they defend rather than air hostess, have constantly promoted, on the contrary, their qualification based on their safety role. The evacuation of 300 passengers from a burning plane, the first aid provided to a sick passenger at an altitude of 30,000 feet, are all symbolic moments of safety qualification. The commercial gestures of welcoming and accompanying the passenger during the flight allow safety attention to be deployed. The promotion of the PNC license associated with qualifying training has crystallized this search for statutory recognition extending into the mysteries of Europe. Based on period documents and interviews carried out over several decades, this study aims to show how image and qualification have clashed in the history of this professional group.

Table des matières

[Introduction](#)

[L'icône de l'hôtesse de l'air mobilisée par les compagnies aériennes](#)

[Critères d'embauche : des normes corporelles dominantes](#)

[La qualification revendiquée](#)

[Faire reconnaître le corps au travail](#)

[La médicalisation des critères physiques](#)

[Conclusion](#)

Texte intégral

Introduction

1 Dans le monde professionnel autant que dans la société de consommation, la publicité exerce « une fonction normative en tant qu'elle est un lieu d'exposition du monde, des cultures, des modes de vie, des statuts, des pôles, des stéréotypes, des façons de penser et de se comporter⁸ ». Le CSA a pu noter, à partir d'une étude genrée des publicités, que « des femmes [étaient] parfois réduites à l'état d'objet de désir, sans que le lien avec le produit promu soit toujours évident », même s'il souligne que « tous les stéréotypes de genre véhiculés dans les publicités télévisées ne sont pas nécessairement dégradants⁹ ». Les publicités présentent des femmes « hors situation sociale, seules et généralement sans décor en arrière-plan¹⁰ » renvoyant ainsi à des fonctions plutôt qu'à des personnes. « La représentation sert à exprimer les caractéristiques de la tâche exécutée plutôt que celles de l'acteur¹¹ ». La femme au travail disparaît ainsi derrière son image fossilisée.

2 Dans l'univers hautement concurrentiel du transport aérien, les compagnies aériennes ont octroyé à la publicité une place importante pour se différencier aux yeux des clients potentiels. Pourtant l'originalité n'est pas au rendez-vous. La mobilisation du corps des femmes, notamment des hôtesses de l'air, constante dans ces placards diffusés largement, peut relever de plusieurs registres, depuis la femme rassurante portant un bébé, la femme offrant une boisson à un passager, jusqu'à l'hôtesse aguicheuse adressant un sourire plein d'équivoques au passager-voyeur. Mais toutes présentent un corps identiquement jeune, mince, policé, symboles de « la jeunesse éclatante et la beauté modeste¹² », un corps idéal transformant l'hôtesse de l'air en icône du voyage aérien. Ce pouvoir social prescriptif se prolonge en direction des passagers, car il « trouve chez celui auquel il s'applique la reconnaissance des catégories de perception et d'appréciation qu'il lui applique¹³ ».

3 L'image des hôtesses de l'air mobilisée pour représenter les compagnies aériennes dans leurs publicités constitue un sujet d'étude fascinant. Il a été déjà largement documenté par plusieurs études, notamment quant à l'implication de cette injonction pour les personnels de cabine, que ce soit pour les compagnies américaines telles que Delta Airlines¹⁴, pour la Sabena belge¹⁵ ou pour la compagnie *low cost* française Transavia¹⁶. La première étude montre l'importance de l'apparence de soi, y compris dans les sentiments affichés imposés, au point d'y détecter un véritable « travail émotionnel ». La seconde se penche plus particulièrement sur le combat des hôtesses de la Sabena dans les années 1970 pour se départir de cette image imposée et gagner l'égalité professionnelle avec les hommes, notamment concernant le droit au mariage et à la carrière continue après 40 ans. Enfin, la troisième, plus récente, basée sur une enquête en vol, analyse comment le *low cost* donne sens au travail des personnels navigants commerciaux (PNC) à travers une « illusion onirique ».

4 Ces matériaux très riches mettent en évidence le poids des stéréotypes. La représentation de l'hôtesse de l'air renvoie à la place assignée au passager, décrit par abstraction comme masculin, cadre, consommateur de l'image de la femme-objet. Elle constitue « un condensé hautement visible des conceptions que se font les classes moyennes américaines de la féminité – elles symbolisent la Femme¹⁷ ». Cette image renvoie parallèlement au processus d'accueil en cabine d'une hôtesse comme le ferait une maîtresse de maison. Ce rôle doit alors être mis en parallèle avec le sexe du cockpit, un espace virilisé qui se construit en opposition avec la cabine. Le couple hôtesse/pilote se construit suivant le modèle femme/homme, aux fonctions, compétences et attributs définis suivant une division sexuelle traditionnelle du travail¹⁸, attribuant la conduite technique du vol (et l'autorité qui lui est liée) aux hommes, et le service commercial en continuité avec l'activité domestique aux femmes¹⁹.

5 Mais cette prégnance de l'image sexualisée de l'hôtesse a cependant rarement été articulée avec le combat des personnels navigants commerciaux²⁰ pour la reconnaissance de leur travail et de leur qualification. La qualification pour les groupes professionnels féminisés ne peut se poser qu'en niant cette sexualisation des rôles à travers une neutralité affichée de leur fonction²¹. Ces salariées, qui incarnent au quotidien ce corps magnifié, iconisé, affiché par les compagnies aériennes, n'ont eu de cesse de s'opposer à ce symbole. Elles défendent au contraire la reconnaissance de leur mission de sécurité dans le transport aérien et, partant de là, leur qualification, le respect de leur paiement et des conditions de travail leur permettant d'assumer cette mission et de répondre à leur engagement quotidien. « Le mythe de l'hôtesse de l'air est en grande partie ce qui implique le manque de considération pour la profession²². » Elles doivent se départir de l'image renvoyée par la publicité, de cette part de la réalité coupée par la photographie publicitaire basée sur la « ritualisation d'idéaux sociaux », dont a été supprimé « tout ce qui empêche l'idéal de se manifester²³ ». Les

hôtesses de l'air se trouvent ainsi en tension entre l'image de l'hôtesse idéalisée par leur compagnie, et leur volonté de faire dominer l'expression de leur professionnalisme, garant de leur respectabilité et de leur reconnaissance. Cette tension reflète celle évoquée entre le rôle commercial et la mission de sécurité²⁴. Elles s'ancrent toutes deux dans la nécessaire remise en cause des places, fonctions et compétences attribuées aux femmes. Mais affronter l'image du corps renvoie aussi au corps engagé, au corps professionnalisé, évoluant au long de la vie professionnelle et sociale, l'âge cristallisant parfois ces normes corporelles. C'est un corps au travail²⁵.

6Cet article examine comment l'image de la femme idéale, mobilisée par la publicité aérienne ou trouvant un prolongement dans les critères physiques d'embauche des hôtesses de l'air, a obligé ce groupe professionnel, élargi aux stewards, à défendre le modèle opposé d'une qualification de leur travail basé sur leur mission de sécurité. La prise en compte du corps réel de l'hôtesse de l'air effectuant cette mission y participe. Mais les critères physiques reviennent sous une logique médicalisée, au nom justement de la capacité à remplir cette mission... Le corps ne cesse d'être l'enjeu du travail et de sa valorisation.

L'icône de l'hôtesse de l'air mobilisée par les compagnies aériennes

7Les images publicitaires des compagnies aériennes font l'objet de peu d'originalité. Qu'une crise économique apparaisse, et fleurit à nouveau la mobilisation de corps féminins pour vanter l'aventure, l'exotisme ou les qualités d'accueil de la compagnie. La sexualisation de l'image de l'hôtesse est clairement identifiable quand la publicité annonce par exemple « Fly me » (par une compagnie américaine en 1971²⁶). L'UTA se fend d'une publicité identique dans les mêmes années. La sexualisation est définie par le CSA comme « les comportements tels qu'une attitude très suggestive, une simulation d'acte sexuel, ou encore les cadrages insistant particulièrement sur certaines parties intimes du corps²⁷ ».

8Ces publicités cristallisent aussi l'image que renvoie la compagnie des attentes présumées des passagers, des hôtesses jeunes, souriantes, blanches quand il s'agit d'Air France, ou asiatiques pour les compagnies de cette région²⁸. « Nous, hôtesses de l'air, aux noms ronflants “d'ambassadrices du ciel”, de “pin-up”, de “sourires sans bornes ni frontières”, offertes en marchandises sexuelles aux passagers, particulièrement aux PDG en mal de distraction consolatrices²⁹ [...] ». Certaines campagnes publicitaires extrêmes font l'objet de luttes de la part des syndicats américains, notamment de l'association *Stewardess for Women's Rights* – SFWR³⁰.

9Ces campagnes publicitaires imposent ainsi un modèle unique de beauté féminine auquel se confrontent sans cesse les hôtesses de l'air.

Critères d'embauche : des normes corporelles dominantes

10Ces stéréotypes véhiculés par les publicités des compagnies aériennes se prolongent dans l'image que donne à voir la compagnie à travers la sélection des personnels pour sa cabine.

Pour ce métier en représentation permanente sous le regard des passagers, l'apparence est primordiale.

11 Dès l'origine, les critères d'embauche affichés par les compagnies aériennes relèvent de la conformité à un gabarit, ainsi à Air France en 1946, d'après les termes des annonces d'emploi dans la presse : « Les jeunes femmes doivent être âgées de 21 à 30 ans, mesurer de 1,55 m à 1,65 m, peser de 45 à 65 kg, ne pas avoir plus de 70 cm de tour de taille, présenter toutes garanties d'ordre moral, être célibataires, veuves ou divorcées sans charges, montrer un visage avenant, de la personnalité, de la distinction³¹. » La première sélection de 1946 recrute onze femmes parmi les trois cents candidates, la grâce et l'affabilité sont demandées, mais « on écarte par contre la beauté "tapageuse"³² ». Un bon niveau scolaire et de langue est aussi exigé.

12 Ces critères se retrouvent dans toutes les compagnies mondiales, sans limites dans l'abjection, Hochschild évoque même pour la sélection le contrôle de la ligne, les dents droites, le teint, la régularité des traits, l'âge ou même, chez PSA, le tour de cuisse, la comparaison des mensurations épaules/poitrine/hanches/cuisses... ou la « bonne haleine³³ » ! Parmi les critères physiques, le poids constitue un enjeu important, d'autant plus qu'il est appelé à évoluer durant la vie professionnelle – aussi bien d'ailleurs pour les hommes que pour les femmes. Il a donc donné lieu à des batailles syndicales importantes aux États-Unis pour faire sauter ce critère de licenciement. C'est le combat fondateur de l'association *Stewardess for Women's Rights* (SFWR) contre les critères fondés sur le poids et l'apparence, jugés discriminatoires (« grooming »). Le passage à la balance est évoqué comme un acte d'humiliation³⁴, un décalage important face à la réalité vécue quotidiennement.

13 La « commission esthétique » chargée de statuer sur la prolongation du service des hôtesse de 40 à 45 ans chez Sabena représente le mieux le prolongement du poids de ces critères physiques pendant la vie professionnelle. Elle se base « exclusivement sur l'aspect de la présentation physique » suivant les termes d'un directeur de la Sabena³⁵, « critères mystérieux, sinon parfois inavouables » pour l'association féministe *Belgian Corporation of Flying Hostesses* (BCFH)³⁶. La compagnie française n'est pas moins sexiste, puisqu'en 1972 encore, le règlement intérieur des PNC d'Air France indique que « dans certains cas particuliers, la Compagnie peut estimer que l'intéressée ne remplit plus, sur le plan de la présentation physique, les conditions requises pour le service en vol³⁷ ». Ces critères esthétiques d'embauche perdurent au fil des années. En 1997, la sélection organisée par Air France mentionne encore l'obligation de mesurer entre 1,58 m et 1,78 m et de présenter « une silhouette harmonieuse », l'épreuve de sélection contient une « actualisation des mesures de taille et de poids³⁸ ».

14 Parmi les conditions d'embauche et de maintien dans les compagnies figure la disponibilité incarnée à travers l'interdiction du mariage : « Le célibat se mue en disponibilité et ouvre une brèche dans l'imaginaire collectif³⁹. » Explicitement inscrite dans le statut des hôtesse d'Air France de 1946, cette interdiction ne sera levée qu'en 1963, après un combat acharné d'un couple pour faire reconnaître ce droit. Cette interdiction est constitutive de la faible durée de présence : les stewards font carrière, alors que les hôtesse, du fait de l'interdiction de mariage, n'effectuent qu'un passage éclair à la Compagnie, deux à trois ans en moyenne, entre les années 1946 et 1955⁴⁰. En 1959, un journaliste avance le chiffre de trois ans d'activité en moyenne, et rarement au-delà de six ans. Au-delà de huit ans d'activité, il devient obligatoire, en 1959, de reclasser l'hôtesse de l'air dans un emploi au sol⁴¹. La vision d'un métier de passage, parenthèse entre les études et le mariage, est prégnante parmi les

directions des compagnies aériennes. Mais les PNC, encore aujourd'hui, s'engagent dans un métier qui « d'occupation [...] devient progressivement profession⁴² ».

15Ces critères physiques se prolongent par des exigences de maintien concernant les cheveux, les bijoux, le maquillage. L'apparence esthétique demeure donc une obligation explicite imposée aux hôtesses. Car l'uniforme incarne la compagnie aérienne, mais aussi la France concernant les hôtesses de l'air d'Air France. L'hôtesse doit avoir « une présentation physique et vestimentaire attrayante ; une élégance naturelle ; une moralité et une tenue irréprochable⁴³. » Dans la cabine, l'hôtesse de l'air doit jouer le rôle de l'hôtesse de maison, accueillant comme chez elle le passager afin de le rassurer. Déjà le *Manuel du commissaire de bord et de l'hôtesse* indique en 1948 : « L'hôtesse ne doit pas être une aimable serveuse-femme de chambre, mais une véritable maîtresse de maison qui reçoit ses invités⁴⁴. » Ces demandes sont à rapprocher de celles exigées des barmans : il leur est demandé « une excellente présentation, une bonne éducation, une moralité et une tenue irréprochable, des facultés d'assimilation et d'adaptation aux différents milieux français et étrangers avec lesquels ils seront en relation constante⁴⁵ ».

16Encore en 1970, les cours de maquillage occupent une place importante dans la formation de cinq semaines délivrée aux jeunes hôtesses : « Les jeunes filles suivent des cours de maquillage et vont chez les coiffeurs agréés par la compagnie qui étudient pour chacune la coiffure convenant le mieux parmi celles qui sont autorisées (les chignons volumineux, les cheveux très longs, les résilles, les nœuds de satin, les grosses barrettes d'écailles sont interdits).⁴⁶ »

17L'apparence devient alors le vecteur, « l'indice d'une physionomie "morale"⁴⁷ », apte à porter les couleurs de la compagnie aérienne.

La qualification revendiquée

18Un second modèle s'oppose, tout au long de l'histoire de l'aviation commerciale, à celui de la femme-objet, hôtesse d'accueil, dont la beauté, la jeunesse et la disponibilité symbolisent les valeurs affichées par la compagnie. Pour se dégager d'une profession « pensée en termes de féminité⁴⁸ », les PNC hommes et femmes ont mis en avant leur mission de responsable de la sécurité en cabine. La fusion entre les deux matrices du métier, le steward des transatlantiques pour les hommes et l'infirmière pour les femmes, offre dans les années 1950 l'opportunité d'une telle opération.

19Un peu d'histoire est nécessaire pour saisir le paradoxe de ce chassé-croisé entre le steward et l'hôtesse de l'air, entre la figure de l'accueil commercial du modèle hôtelier dans la cabine et la sécurité incarnée par l'infirmière. Les premiers personnels de cabine sont des hommes recrutés dans l'hôtellerie, voire dans les croisières transatlantiques, qui préparent les plats dans la cabine et passent le balai pendant l'escale. Il arrive encore de croiser durant les vols ces stewards issus de la filière hôtelière, qui hument la bouteille de vin qu'ils viennent d'ouvrir et commentent : « Un premier cru servi trop frais, dommage ! ». Ils sont très vite rejoints par des femmes recrutées parmi les convoyeuses de vol (IPSA), infirmières ayant connu des terrains de guerre et aptes à réagir à toute situation de danger⁴⁹. Les femmes recrutées pour suivre des vols de plusieurs semaines, aux escales multiples, ponctués de nombreux incidents techniques ou accidents corporels, doivent s'inscrire dans une tradition de l'aventure.

20 Les salarié·e·s de la cabine entament dès les années 1950 un travail argumentaire pour faire reconnaître leur qualification. Ils s'appuient sur la complémentarité de leur travail avec celui des pilotes de ligne pour mettre en avant ce rôle de sécurité, allant même jusqu'à défendre le certificat nécessaire à leur activité comme une licence de vol⁵⁰. Les occasions de lien entre les deux catégories sont multiples, telle la gestion commune d'un comité d'établissement puis d'un comité social et économique « Navigants » au sein de la compagnie Air France, une caisse de retraite commune, une commission paritaire de l'emploi, sans compter l'endogamie du milieu navigant. Mais le soutien des personnels navigants techniques (PNT) à la reconnaissance du rôle de sécurité des PNC reste cependant marginal.

21 La reconnaissance de ce rôle se traduit par la mise en place d'un certificat nécessaire à l'activité, le Certificat sécurité sauvetage, qui signe l'avènement d'une profession commune aux deux histoires masculine et féminine : le personnel navigant commercial⁵¹, en 1955. On pourrait ici comparer ce combat avec la lutte des hôtesses de l'air de Sabena, dans les années 1960, pour leur reconnaissance, dans la Belgique où n'existe pas ce processus de certification français⁵². Avançons juste ici l'hypothèse que le syndicalisme des PNC, longtemps dirigé par des hommes, a choisi ce biais pour établir une relation d'égalité (même relative) avec les syndicats de pilotes dotés d'une masculinité hégémonique. Il resterait à observer comment s'est effectué ce processus d'« autonomation collective⁵³ » par le collectif des femmes PNC autour de cet enjeu partagé entre hommes et femmes. Les entretiens réalisés mettent tous en évidence l'importance de ce rôle de sécurité :

La fonction de sécurité est primordiale. Ce n'est pas comme dans un bar, où tu vas servir des boissons... Tu es dans un avion à 12 000 pieds. Tu as des passagers qui fument, qui se baladent, tu as une perturbation, une turbulence, la clope du passager roule, il va se rasseoir parce qu'il a peur, il ne pense plus à sa clope. Toi, si tu as des turbulences quand tu es en train de servir, ou que tu fais les annonces, tu continues. Cette fonction de sécurité est en permanence. Si on veut la casser en disant moi je veux des jeunes filles et des jeunes hommes, souriants et charmants, parce que c'est que du commercial, c'est dramatique ! Sylvie, PNC, 35 ans.⁵⁴

22 Le discours des compagnies aériennes, mis en scène à travers les publicités évoquées, n'est pas sans arrière-pensées concernant la gestion interne des effectifs, des qualifications et des conditions de travail. La reconnaissance de cette mission de sécurité et sa traduction dans le domaine de la formation, de la qualification, de la carrière, ne sont jamais acquises définitivement. La déréglementation du transport aérien, initiée aux États-Unis dans les années 1980 puis étendue au monde entier, a conduit à remettre en cause les grilles de salaire et dégrader les conditions de travail⁵⁵. Les compagnies n'ont eu de cesse de réaffirmer que la référence à la sécurité aérienne doit être relativisée dans un transport aérien arrivé à maturité, où la domination technique assure un taux d'accidents de plus en plus faible. Dans ce sens, il n'est plus nécessaire de recourir comme auparavant à un personnel formé et reconnu comme l'égal de la clientèle. C'est au nom de cette relecture du métier de PNC que les compagnies aériennes américaines puis européennes engagent, dans les années 1990, un mouvement de déqualification de ces personnels, créant une nouvelle échelle d'embauche inférieure de 30 % aux niveaux antérieurs et initiant ainsi un vaste mouvement de déqualification dans le monde. Le métier de PNC, ramené au rang de « passeur de plateaux » et relevant alors uniquement d'un accueil commercial, les qualités de maîtresse de maison se trouvent ainsi mises en avant. Ces processus d'intensification du travail et de déqualification rencontrent une forte résistance des salarié·e·s, comme le montrent les conflits de 1997 et 2007⁵⁶.

Faire reconnaître le corps au travail

23Ce corps des hôtesses que les compagnies souhaitent s'approprier revient sur le devant de la scène dans la résistance que les salarié·e·s opposent à l'intensification du travail. Car la promotion du rôle de sécurité comme socle de la profession n'a pas fait disparaître le corps et l'enjeu spécifique qu'il constitue pour les métiers de la cabine. Nous avons vu combien les critères d'âge ou l'interdiction de se marier participaient de la rotation des PNC, notamment des femmes, dans la cabine. La fixation d'un temps de vol maximum mensuel polarise les combats des PNC dans les arènes européennes. Le maintien d'une population jeune ouvre des possibilités accrues d'intensification du travail durant le vol ou d'augmentation du nombre de rotations et de réduction des temps d'escale. Les exigences de rentabilité conduisent les compagnies aériennes à souhaiter des personnels de cabine les plus jeunes possibles pour suivre ce rythme. Comme le dit en 1975 un directeur de la Sabena concernant un contrat d'embauche de cinq ans pour les PNC : « C'est pendant ces cinq ans que le rendement est optimum chez les hôtesses de l'air, le métier exigeant des aptitudes caractéristiques de la jeunesse⁵⁷. » L'âge cristallise ces questions du rapport au corps des hôtesses de l'air : « L'image que le passager se fait de l'hôtesse ou du steward, c'est des gens jeunes, beaux, ça c'est l'image que je rencontre un petit peu partout. » (Nadia, PNC, 27 ans)⁵⁸.

24Le corps évolue avec l'âge. Il faut y ajouter les effets de l'altitude sur le corps humain, la dépressurisation de la cabine en vol (lorsque l'avion monte à 10 000 mètres, la pression intérieure de la cabine est ajustée à 3 000 mètres d'altitude), l'effet démultiplié sur les corps par les multitransons des vols court-courriers. Sylvie (ancienne infirmière, 35 ans) explique :

C'est le fait de travailler dans un avion pressurisé, dépressuriser l'organisme, le repressuriser, autant de fois que l'avion décolle, et atterrit, cela fait vieillir ton organisme, toutes les cavités, toutes les cellules de ton organisme suivent cette dépressurisation, cela te fait vieillir dix ans de plus que les autres catégories.

25Elle illustre cette démonstration ainsi :

Une bouteille d'eau, quand l'avion est en descente, si elle est à moitié vide, elle se serre. Toutes tes cavités, ton cœur, tes intestins et tes cellules, pleines à 90 % de flotte, font ça ; se serrent et se desserrent. C'est absolument pas physiologique...

26Les horaires atypiques s'ajoutent à cela : « Sans arrêt, tu vas à contresens de ton rythme biologique. » Les otites barotraumatiques sont parmi les maladies professionnelles les plus déclarées.

27La pénibilité devient un des thèmes de débat pour les salarié·e·s, où s'entremêlent les exigences physiques de plus en plus fortes et des exigences d'horaires de plus en plus contraignantes⁵⁹. La dégradation de la reconnaissance salariale participe de la plus grande importance accordée à la vie familiale⁶⁰ où convergent des mouvements différents suivant l'âge ou la situation familiale. À ces contraintes physiques, il faut rajouter le prix du mythe, avec les effets sur la santé psychologique et physique de cette contrainte à ressembler au modèle de l'hôtesse de l'air⁶¹, comme le disait Nadia : « L'image du passager, l'image que le passager se fait de l'hôtesse ou du steward, c'est des gens jeunes, beaux, ça c'est l'image que je rencontre un petit peu partout. » La contrainte s'impose aussi aux émotions, comme ces balises de service Air France pour le personnel de comptoir : « Le client doit être accueilli

avec sourire et attention dès son arrivée au comptoir ; vous avez une présentation irréprochable ; vous parlez avec chaleur tout au long de l'entretien⁶². »

28Finalement, c'est bien la question du corps du ou de la salarié-e qui se trouve en jeu. Ce corps assujéti, qui, nous dit Michel Foucault, est au centre des rapports de pouvoir qui « opèrent sur lui une prise immédiate ; ils l'investissent, le marquent, le dressent, le supplicient, l'astreignent à des travaux, l'obligent à des cérémonies, exigent de lui des signes »⁶³. L'objet de recherche devient les mécanismes par lesquels les « effets de domination ne soient pas attribués à une appropriation, mais à des dispositions, à des manœuvres, à des tactiques, à des techniques, à des fonctionnements⁶⁴ ». Comme l'a souligné Anni Borzeix⁶⁵, le corps est un des objets sociologiques les plus difficiles à aborder. Si l'uniforme est là pour le cacher et le maîtriser, c'est que ce corps exprime un être social irréductible, un enjeu de normalisation. Le corps de la femme doit être caché, comme dans ces premières années de la British Airways où l'uniforme cachait les formes des premières hôtesses de l'air⁶⁶.

La médicalisation des critères physiques

29Cette reconnaissance de leur qualification a cependant fourni un nouveau cadre pour le contrôle des corps des PNC. C'est au nom de cette mission de sécurité que la visite médicale bisannuelle devient un couperet. La « perte de licence » (suivant les termes indigènes) pour motif médical devient un motif de licenciement. Cette procédure consacre ainsi que les normes physiques d'embauche trouvent un prolongement au cours de la vie professionnelle et donnent surtout au licenciement une forme bien plus difficile à contester. La domination masculine se recompose, à travers les procédures instaurées par les compagnies, en pervertissant une avancée en matière de reconnaissance de la qualification autour de la sécurité. La visite médicale bisannuelle devient dès lors une nouvelle forme de discrimination envers les femmes.

30Les critères d'embauche prennent ainsi la forme d'une sélection médicale portant sur l'aptitude physique à remplir la mission. Cette épreuve est réitérée par une visite médicale tous les deux ans⁶⁷. Cette sélection par la santé, appuyée sur un suivi médical effectif, plus un âge possible de départ en retraite assez bas, 50 ans pour les PNC, explique que les PNC constituent une population qui reste apte à tenir les rythmes de travail tout au long de la vie professionnelle... jusqu'à la révolte.

31Ces critères paraissent cependant préférables à la BCFH aux critères de la « commission esthétique » de Sabena, lorsqu'elle défend comme critère pour le licenciement des hôtesses à 40 ans, « une cause médicale ou d'efficacité professionnelle⁶⁸ ». Sécurité et commercial s'entremêlent. Faut-il garder un corps en forme pour assurer la mission de sécurité ou pour ne pas déparer aux yeux du passager ?

Conclusion

32La publicité opère un rappel constant de leur féminité aux hôtesses de l'air. Elles sont ainsi sans cesse confrontées au corps légitime face au corps réel⁶⁹. Face à cette emprise par le modèle idéal de ce corps « iconisé » par la publicité, les personnels de cabine n'ont eu de cesse de défendre leur rôle de sécurité ainsi que l'expertise dans ce domaine qui leur permet

d'assurer cette responsabilité. Elles ont dû réfuter une lecture réduite de leur métier qui le ramènerait à un simple rôle de « passeur de plateau ». Le fait qu'il soit internationalement considéré comme métier féminin permet justement de mettre en évidence la dimension discriminatoire de cette lecture dévalorisante.

33Ce combat féministe pour leur reconnaissance doit donc se départir de l'image projetée par la société sur leur rôle impartit et la fiction qui en découle, particulièrement prégnante pour les hôtesses de l'air. Mais ce combat n'est-il pas, dans une mesure ou une autre, celui de tous les métiers dits féminins, que ce soit infirmières⁷⁰, serveuses⁷¹ ou toute autre activité qui leur est dédiée ?

Notes

¹ D'HOOGHE Vanessa, *Hôtesse de l'air : origines et évolution d'une "profession de rêve..." en Belgique (1946-1980)*, Le Cri Édition, Wavre, 2012.

² GIL Avishai, « Air transport deregulation and its implications for flight attendants », *International Labour Review*, vol. 129, n° 3, 1990, pp. 317-330.

³ BARNIER Louis-Marie, « L'initiative individuelle face à ses obstacles : genre et formation professionnelle dans le transport aérien », *Cahiers du genre*, n° 48, 2010, pp. 103-125, en ligne : [hal-03172439v1](https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03172439v1).

⁴ MILLS Albert J., « Cockpits, hangars, boys and galleys: corporate masculinities and the development of British Airways », *Gender, work and organization*, vol. 5, n° 3, 1998, pp. 172-188.

⁵ BARNIER Louis-Marie, « Personnel navigant commercial, d'un savoir intuitif à un savoir d'expertise », *Formation /Emploi*, n° 67, 1999, pp. 23-46, en ligne : [hal-03172526](https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03172526).

⁶ BARNIER Louis-Marie, *Entre service public et service privé, la valorisation du travail dans le transport aérien*, thèse de doctorat, Nanterre, 2005.

⁷ BARNIER Louis-Marie, « Protéger une profession en période de crise : les syndicats des personnels navigants commerciaux face à la "licence européenne" », *Terrains & Travaux*, n° 25, « Régulations professionnelles et organisations professionnelles » (coord. C. Dupuy, O. Le Noé, J. Péliasse), 2014, pp. 131-149, en ligne : [hal-03191908](https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03191908).

⁸ SACRISTE Valérie, « Sociologie de la communication publicitaire », *L'Année sociologique*, n° 2, vol. 51, 2001, p. 492.

⁹ Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA), *Représentation des femmes dans les publicités télévisées*, Les collections du CSA, 2017, p. 28.

¹⁰ CONEIN Bernard, « Voir la femme et acheter : éthographie des photographies publicitaires », *Langage et société*, n° 69, 1994, p. 61, en ligne : <https://doi.org/10.3406/lso.1994.2666>.

¹¹ GOFFMAN Erving, *La mise en scène de la vie quotidienne*, tome 1 : *La présentation de soi*, éd. de Minuit, 1987, 251 p.

[12](#) ASSAYAG J., « La “glocalisation” du beau. Miss Monde en Inde, 1996 », *Terrain*, n° 32, 1999, pp. 67-82.

[13](#) BOURDIEU Pierre, « Remarques provisoires sur la perception sociale du corps », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 14 « Présentation et représentation du corps », avril 1977, p. 52.

[14](#) HOCHSCHILD A. R., *Le Prix des sentiments. Au cœur du travail émotionnel*, La Découverte, coll. Laboratoire des sciences sociales, mars 2017.

[15](#) D’HOOGHE Vanessa, *Hôtesse de l’air...*, *op. cit.*

[16](#) CALAME Chloé, « Le *low cost* : réorganisation de la production et construction d’un discours. Comment le *low cost* modifie le travail des personnels navigants commerciaux ? Le cas de Transavia France », Mémoire de master 1, ENS/EHESS, 2016.

[17](#) HOCHSCHILD A. R., *Le Prix des sentiments...*, *op. cit.*, p. 196.

[18](#) KERGOAT Danièle, « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe » (1998), in KERGOAT Danièle, *Se battre, disent-elles* [recueil de différents textes de l’auteurice], la Dispute, 2012, pp. 213-224.

[19](#) BARNIER Louis-Marie, « L’initiative individuelle face à ses obstacles... », *op. cit.*

[20](#) Les femmes constituent depuis des décennies, de manière constante, les deux-tiers des personnels de cabine en France, cf BARNIER Louis-Marie et ROZENBLATT Patrick, *Ceux qui croyaient au ciel. Enjeux et conflits à Air France*, Paris, Syllepse, 1996 ; FNAM, *Rapport sur l’emploi*, 2021. Ces salarié·e·s, en opposition à l’image genrée attribuée aux termes d’hôtesse de l’air ou steward, ont défendu une appellation plus neutre : « personnel navigant commercial » (PNC) devenue parfois « personnel navigant de cabine ».

[21](#) KERGOAT Danièle, « Le syllogisme de la constitution du sujet sexué féminin : le cas des ouvrières spécialisées », *Travailler*, vol. 2, n° 6, 2001, pp. 105-114.

[22](#) D’HOOGHE Vanessa, *Hôtesse de l’air...*, *op. cit.*, p. 69.

[23](#) GOFFMAN Erving, « La ritualisation de la féminité », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n° 14, 1977, p. 50.

[24](#) BARNIER Louis-Marie, « Personnel navigant commercial, d’un savoir intuitif... », *op. cit.*

[25](#) PEZE Marie, « Corps et travail », *Cahiers du Genre*, n° 35, vol. 2, 2003, pp. 141-164. DOI pour consultation en ligne : 10.3917/cdge.035.0141.

[26](#) D’HOOGHE Vanessa, *Hôtesse de l’air...*, *op. cit.*, p. 65.

[27](#) Conseil supérieur de l’audiovisuel (CSA), *Représentation des femmes dans les publicités télévisées*, Les collections du CSA, 2017, p. 11.

[28](#) Une étude sur les rapports sociaux de race – entendus comme attribution sociale d’un statut (cf. KERGOAT Danièle, « Division sexuelle du travail... », *op. cit.*) – devrait se pencher sur les critères raciaux d’embauche des PNC des compagnies aériennes, dont les lignes internationales sont fortement fréquentées par les populations concernées sans que cela ne paraisse pourtant ni dans la composition des équipages, ni *a fortiori* dans la publicité.

[29](#) Lettre de la BCFH, 1974, citée par D’HOOGHE Vanessa, *Hôtesse de l’air...*, *op. cit.*, p. 120.

[30](#) D’HOOGHE Vanessa, *Hôtesse de l’air...*, *op. cit.*, p. 171.

[31](#) CALAME Chloé, « Le *low cost* : réorganisation de la production... », *op. cit.*, p. 42.

[32](#) FLORENCE-ALEXANDRE Hélène, RIBEILL Georges, *Le Personnel des compagnies aériennes : les évolutions majeures de l’après-guerre à nos jours, déterminants techniques et économiques, conséquences professionnelles*, recherche effectuée pour le compte de la Mission de la Recherche, Ministère des transports, 1982, p. 132.

[33](#) Qualités requises pour être hôtesse de l’air, dans « Je veux être... hôtesse de l’air », éditions Feux Nouveaux, 1955, cité dans FLORENCE-ALEXANDRE Hélène, RIBEILL Georges, *Le Personnel des compagnies aériennes...*, *op. cit.*, p. 128.

[34](#) HOCHSCHILD A. R., *Le Prix des sentiments...*, *op. cit.*

[35](#) D’HOOGHE Vanessa, *Hôtesse de l’air...*, *op. cit.*, p. 123.

[36](#) *Ibid.*, p. 124.

[37](#) Cité dans FLORENCE-ALEXANDRE Hélène, RIBEILL Georges, *Le Personnel des compagnies aériennes...*, *op. cit.*, p. 139.

[38](#) Air France, « Tracer l’avenir, sélection de personnel navigant commercial, hôtesse de bord et steward », janvier 1997.

[39](#) D’HOOGHE Vanessa, *Hôtesse de l’air...*, *op. cit.*, p. 53.

[40](#) DELAIGUE Maurice, *Navigant commercial, un métier neuf*, Air France DO-ND, 1982, 112 pages.

[41](#) SERVAL Pierre, *Hôtesse de l’air*, coll. Reportage, éd A. Bonne, 1959, 166 p.

[42](#) LAMBERT Anne et REMILLON Delphine, « Une marche vers l’égalité professionnelle en trompe-l’œil », *Travail et Emploi*, n° 154, avril-juin 2018, p. 17.

[43](#) Air France, « Statut des hôtesses », décision n° 72, mars 1946.

[44](#) DELAIGUE Maurice, *Navigant commercial...*, *op. cit.*, p. 20.

[45](#) Air France, « Statut des stewards », décision n° 71, mars 1946.

[46](#) REICHMAN Claude et METZLE Daniel, *L'enjeu Aérien : Air France*, éditions France-Empire, 1972, p. 278.

[47](#) BOURDIEU Pierre, « Remarques provisoires... », *op. cit.*, p. 51.

[48](#) D'HOOGHE Vanessa, *Hôtesse de l'air...*, *op. cit.*, p. 37.

[49](#) L'école de la Croix-rouge continue de former les PNC au Certificat sécurité sauvetage.

[50](#) BARNIER Louis-Marie, « Protéger une profession en période de crise... », *op. cit.*

[51](#) Terme qui deviendra beaucoup plus tard « personnel navigant de cabine » dans les textes officiels, pour accepter la revendication de la relativisation du rôle commercial.

[52](#) D'HOOGHE Vanessa, *Hôtesse de l'air...*, *op. cit.*

[53](#) LE QUENTREC Yannick, « Lutttes revendicatives et syndicalisme : le “travail d’émancipation” des femmes salariées », *Cahiers du Genre*, n° 57, vol. 2, 2014, pp. 159-181. DOI 10.3917/cdge.057.0159.

[54](#) NdE : Témoignage recueilli par l’auteur.

[55](#) GIL Avishai, « Air transport deregulation... », *op. cit.*

[56](#) BARNIER Louis-Marie., BENSOUSSAN Mathieu, « Négocier la pénibilité ? Conditions de travail et reconnaissance chez les hôtesses de l’air et les stewards », *Travailler*, n° 24 « Sale boulot, boulot sale », 2010, pp. 125-153, en ligne : [hal-03172373v1](#).

[57](#) D'HOOGHE Vanessa, *Hôtesse de l'air...*, *op. cit.*, p. 134.

[58](#) NdE : Témoignage recueilli par l’auteur.

[59](#) BARNIER Louis-Marie., BENSOUSSAN Mathieu, « Négocier la pénibilité ?... », *op. cit.*

[60](#) GILLET Anne, TREMBLAY Diane-Gabrielle, « Les ressources du Personnel navigant commercial face aux évolutions des contraintes techniques, organisationnelles et temporelles de leur travail », in TREMBLAY Diane-Gabrielle, SOUSSI Sid Ahmed (dir.), *Le Travail à l'épreuve des nouvelles temporalités*, PUQ, Québec, 2019, pp. 25-52.

[61](#) DESCARRIES Francine, conférence « L’image de la femme dans la publicité : C’est le temps de réagir », Colloque *Le marché de la beauté... Un enjeu de santé publique*, RQASF, laMeute-MédiAction, 2006, https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwic6sOhvOL4AhUyQvEDHX8aAXgQFnoECAUQAQ&url=https%3A%2F%2Frqasf.qc.ca%2Ffiles%2Factes-colloque_publicite_0.pdf&usg=AOvVaw0KqUUy62_HXrrtYXLIfDak.

[62](#) Air France, « Balises de service », 2001.

[63](#) FOUCAULT Michel, *Surveiller et punir*, Gallimard, Paris, 1975, p. 35.

[64](#) *Ibid.*, p. 35.

[65](#) BORZEIX Anni, « Relation de service et sociologie du travail : l'usager, une figure qui nous dérange ? », *Cahier du GENRE*, n° 28, 2000, pp. 19-48. »

[66](#) MILLS A. J., « Cockpits, hangars, boys and galleys... », *op. cit.*, p. 178.

[67](#) En 2009, Air India licencie des hôtesse de l'air pour obésité, tout en expliquant qu'il est d'abord question de la capacité à remplir sa mission. Les critères physiques extrêmement stricts de cette compagnie ne s'appliquent cependant qu'aux femmes : <http://bigou93700.canalblog.com/archives/2009/01/19/12036194.html>.

[68](#) D'HOOGHE Vanessa, *Hôtesse de l'air...*, *op. cit.*, p. 124.

[69](#) BOURDIEU Pierre, « Remarques provisoires... », *op. cit.*

[70](#) ROLLE Pierre, « Kergoat D., Imbert F., Le Doaré H., Senotier D., *Les infirmières et leur coordination, 1988-1989* », *Revue française de sociologie*, vol. 4, n° 35 « Monde étudiant et monde scolaire », 1994, pp. 707-709.

[71](#) LAPERRIERE Ève, MESSING Karen et BOURBONNAIS Renée, « “Pour être serveuse, tu dois avoir toute ta tête” : efforts et reconnaissance dans le service de table au Québec », *Travailler*, vol. 1, n° 23, 2010, pp. 27-57.

Pour citer ce document

Louis-Marie Barnier, «Hôtesse de l'air : de la statue iconisée au statut revendiqué», *Nacelles* [En ligne], Des airs genrés ? Aéronautique et genre, Dossier thématique / Thematic Section, Dans la cabine : dynamiques d'un univers genré / In the Cabin: Dynamics of a Gendered Universe, mis à jour le : 26/09/2022, URL : <https://revues.univ-tlse2.fr:443/pum/nacelles/index.php?id=1669>.

Quelques mots à propos de : Louis-Marie Barnier

Chercheur associé (HDR) au LEST-CNRS de l'université Aix-Marseille
lbarnier@wanadoo.fr