

Accompagnateur en moyenne montagne, un régime de genre égalitaire ?

Fleur Bonnemaïson, Olivier Hoïbian, Christine Mennesson

DANS SCIENCES SOCIALES ET SPORT 2019/1 N° 13 , PAGES 85 À 111

ÉDITIONS L'HARMATTAN

ISSN 1967-7359

DOI 10.3917/rsss.013.0085

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://shs.cairn.info/revue-sciences-sociales-et-sport-2019-1-page-85?lang=fr>



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...
Scannez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



Distribution électronique Cairn.info pour L'Harmattan.

Vous avez l'autorisation de reproduire cet article dans les limites des conditions d'utilisation de Cairn.info ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Détails et conditions sur cairn.info/copyright.

Sauf dispositions légales contraires, les usages numériques à des fins pédagogiques des présentes ressources sont soumises à l'autorisation de l'Éditeur ou, le cas échéant, de l'organisme de gestion collective habilité à cet effet. Il en est ainsi notamment en France avec le CFC qui est l'organisme agréé en la matière.

Accompagnateur en moyenne montagne, un régime de genre égalitaire ?

Fleur Bonnemaïson, Olivier Hoïbian et Christine Mennesson

Introduction

« Le guide est encore un seigneur. Sur la montagne, à la tête de sa caravane, il est le seul maître après Dieu. [...] Disposer de la vie et de la mort, c'est le pouvoir des rois et des chefs ! Bien peu de puissants de ce monde possèdent un tel privilège. N'est-ce pas cette responsabilité majeure qui fait la gloire des capitaines et des pilotes ?¹ »

Les guides de haute montagne ont acquis depuis les années 1950² une légitimité « rationnelle » et « charismatique »³ qui persiste, aujourd'hui encore

Fleur Bonnemaïson est doctorante, attachée temporaire d'enseignement et de recherche à l'université Paul-Sabatier Toulouse 3. Elle étudie les processus de socialisation, la carrière, ainsi que les rapports sociaux de sexe dans le métier d'accompagnateur en moyenne montagne.

Olivier Hoïbian est socio-historien, maître de conférences-HDR à l'université Paul-Sabatier Toulouse 3. Il étudie les enjeux des processus de légitimation et de différenciation sociale des pratiques d'activité physique dans le domaine des loisirs et des sports de nature et en éducation physique scolaire au cours de la période contemporaine. Ses travaux s'intéressent notamment aux rapports sociaux de sexe au sein des groupes des pratiquants et des professionnels des activités de montagne à partir du modèle du champ de Pierre Bourdieu.

Christine Mennesson est sociologue, professeure à l'université Paul-Sabatier Toulouse 3. Elle étudie les processus de socialisation et la construction du genre dans le domaine des pratiques corporelles, sportives et de loisirs. Elle s'est notamment intéressée aux expériences des sportives de haut niveau dans des pratiques associées au masculin, et à l'engagement professionnel des femmes dans ces univers spécifiques. Elle mène également des recherches sur la construction du rapport au corps et aux activités sportives des filles et des garçons.

¹ TERRAY, Lionel. 1966 [1961]. *Les conquérants de l'inutile*, Paris, Gallimard, p. 309.

² MARTINOIA, Rozenn. 2015. « Du "serviteur" au "seigneur" in ATTALI, Michael (dir.), *L'ENSA à la conquête des sommets, La montagne sur les voies de l'excellence*, Grenoble, PUG, p. 125-146.

³ WEBER, Max. 1995 [1921]. *Économie et société*, Paris, Plon. La légitimité rationnelle « s'édifie sur la qualification professionnelle révélée par l'examen, attestée par le diplôme » (p. 294). La légitimité charismatique renvoie « à la vénération du héros, à la confiance en la personne du chef » (p. 321).

dans l'imaginaire collectif, érigeant ces derniers en véritables « seigneurs des montagnes ». Bien que le sous-champ des métiers de montagne se soit considérablement complexifié depuis les années 1950 avec la création de nouveaux brevets, puis diplômes d'État, donnant naissance à de nouveaux métiers, les guides de haute montagne continuent de dominer cet espace.

Moins connu, le métier d'accompagnateur en moyenne montagne permet aux titulaires du brevet d'État d'éducateur sportif d'encadrer des randonnées estivales ou hivernales. À la différence des guides de haute montagne, l'espace d'activité de ces derniers est restreint « à la moyenne montagne, à l'exclusion des zones glaciaires et des zones de rochers, canyons, terrains nécessitant pour la progression l'utilisation du matériel ou des techniques de l'alpinisme⁴ ». Plus qu'une limite d'altitude ou géographique, il s'agit d'une restriction quant aux techniques utilisées pour évoluer sur différents terrains. Concrètement, les accompagnateurs, spécialistes du milieu montagnard, proposent à leurs clients des randonnées pédestres ou en raquettes à neige, durant lesquelles ils peuvent leur faire découvrir l'histoire, la géologie, la faune ou encore la flore locale. Ainsi, à la différence des autres professionnels de montagne, les compétences professionnelles des accompagnateurs en moyenne montagne ne sont pas clairement définies, au-delà de leur connaissance de la moyenne montagne et de leur capacité à y effectuer des randonnées.

Comme le métier de guide de haute montagne, le métier d'accompagnateur est un métier largement masculinisé, 18 % des accompagnateurs étant des femmes en 2015⁵. Le faible pourcentage de femmes guides de haute montagne⁶ se comprend aisément au regard de la difficulté des épreuves de l'examen probatoire, mais également compte tenu de la faible appétence des femmes pour la pratique de l'alpinisme⁷. Dans le cas des accompagnateurs, qui encadrent une activité mixte⁸, la moindre représentation des femmes peut sembler plus surprenante, même si l'espace sportif se caractérise par une sous-représentation des femmes dans les fonctions d'encadrement⁹.

Par ailleurs, le métier d'accompagnateur se caractérise par des revenus souvent peu importants¹⁰, par une forte incertitude, et peut être appréhendé

⁴ Arrêté du 25 septembre 2014.

⁵ Fichier de recensement des cartes professionnelles Jeunesse et Sport.

⁶ 1 % en 2013, selon le Syndicat des guides de haute montagne.

⁷ MORALDO, Delphine. 2013. « Les rapports entre les genres dans l'alpinisme français et anglais », *Journal of Alpine Research | Revue de géographie alpine* [en ligne], vol. 101, n° 1.

⁸ 52 % des pratiquants de randonnées en France sont des femmes, *Stat-info*, 2013, n° 13-04.

⁹ CHIMOT, Caroline. 2004. « Répartition sexuée des dirigeant(e)s au sein des organisations sportives françaises », *Revue STAPS*, n° 66, p 167-177.

¹⁰ Sans détailler les résultats pour le moment, nous pouvons néanmoins préciser que notre enquête montre que 50 % des accompagnateurs travaillent moins de 60 jours par an et 76 % gagnent moins de 15 000 euros par an.

comme un métier aux marges du travail¹¹. Cette situation de précarité constitue une caractéristique générique du marché des emplois sportifs¹², notamment pour les salariés travaillant dans des associations sportives¹³. Les accompagnateurs exercent cependant très majoritairement en tant qu'indépendants¹⁴, et se positionnent sur le secteur marchand de ce domaine d'activité. De manière générale, les métiers peu valorisés sur le marché du travail sont relativement féminisés¹⁵ et les femmes sont habituellement surreprésentées parmi les travailleurs précaires¹⁶. L'activité professionnelle étudiée fait donc exception à la règle de ce point de vue.

Enfin, bien qu'il soit peu féminisé, ce métier mobilise des compétences moins associées à des formes de masculinité hégémonique¹⁷ que celui de guide. Compte tenu de l'ensemble de ces paradoxes, l'étude des trajectoires professionnelles des hommes et des femmes, et des manières dont les rapports sociaux de sexe s'expriment dans les modalités de travail des accompagnateurs, paraît particulièrement intéressante. Dans cette perspective, l'analyse combine les concepts de champ et d'habitus de Pierre Bourdieu¹⁸ avec celui de régime de genre de Raewyn Connell¹⁹. Cette double perspective permet d'étudier conjointement l'état des rapports sociaux de sexe et la

¹¹ Le travail étant ici entendu comme un emploi stable garantissant un niveau de revenu minimal (SMIC).

¹² FLEURIEL, Sébastien (dir.). 2016. « Le sport aux frontières du marché du travail, » dossier de la revue *Marché et organisations*, n° 27.

¹³ FALCOZ, Marc. 2016. « Emplois sportifs, emplois pérennes, emplois précaires », *Marché et organisations*, n° 27, p. 31-44.

¹⁴ 86 % d'entre eux sont indépendants dans notre enquête par questionnaire.

¹⁵ CACOUAULT-BITAUD, Marlaine. 2001. « La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 5, p 93-115 ; LE FEUVRE, Nicky. 2003. « Penser la dynamique du genre : parcours de recherche », dossier pour l'habilitation à diriger des recherches, Toulouse, université de Toulouse Le Mirail.

¹⁶ Les femmes représentent 80 % des salariés à temps partiel et 30 % des emplois occupés par des femmes sont des emplois peu qualifiés, contre 19 % pour les hommes. Les femmes représentent également 69,4 % des travailleurs pauvres (Haut conseil à l'égalité, *Les femmes pauvres parmi les pauvres*, 11 septembre 2010)

¹⁷ CONNELL, Raewyn. 2014. *Masculinités. Enjeux sociaux de l'hégémonie*, Paris, Amsterdam. L'auteur définit la masculinité hégémonique comme « la configuration des pratiques de genre qui incarne la solution socialement acceptée au problème de la légitimité du patriarcat, et qui garantit (ou qui est utilisée pour garantir) la position dominante des hommes et la subordination des femmes », p. 77).

¹⁸ BOURDIEU, Pierre. 1980. *Le sens pratique*, Paris, Minuit.

¹⁹ CONNELL, Raewyn. 1987. *Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*, Sydney, Allen & Unwin.

diversité des comportements individuels au sein du métier d'accompagnateur²⁰. D'une part, raisonner en termes de champ suggère d'appréhender les métiers d'encadrement des activités physiques et sportives en montagne comme un sous-espace hiérarchisé. Ce sous-champ se caractérise par l'existence d'un capital spécifique : la capacité à prendre des risques, à réaliser des prouesses physiques et à maîtriser des compétences techniques. Les professionnels se positionnent différemment dans ce sous-champ selon qu'ils possèdent, ou non, un capital spécifique important. Les accompagnateurs occupent ainsi une position plutôt dominée dans cet espace. D'autre part, le régime de genre²¹ du métier se distingue nettement de ceux repérés dans le monde des sports de montagne²², dans d'autres professions sportives²³, ou encore dans d'autres professions fortement masculinisées²⁴. La position des

²⁰ THORPE, Holly. 2009. « Bourdieu, feminism and female physical culture: gender reflexivity and the habitus- field complex », *Sociology of Sport Journal*, vol. 26, n° 4, p. 491-516. Thorpe mobilise les concepts d'habitus et de champ pour étudier les rapports sociaux de sexe dans le monde du snowboard ; à ce sujet, voir également : MENNESSON, Christine. 2012. « Gender Regimes and Habitus: An Avenue for Analyzing Gender Building in Sports Contexts », *Sociology of Sport journal*, vol. 29, n° 4, p. 4-21 ; et CLÉMENT, Xavier. 2014. *Sport et masculinités : hybridation des modèles hégémoniques au sein du champ*, thèse de doctorat en sciences du sport et du mouvement humain, soutenue le 28 novembre 2014, université Paris-Sud et université de Montréal.

²¹ La notion de régime de genre renvoie à l'état des rapports sociaux de sexe dans un contexte donné. Pour Connell, les symboles, les rapports de pouvoirs, la division sexuée du travail et les modalités d'interactions se combinent différemment selon les contextes.

²² LAURENDEAU, Jason. 2008. « Gendered risk regimes: A Theoretical consideration of edgework and gender », *Sociology of Sport Journal*, vol. 25, n° 3, p. 293-309 ; MENNESSON, Christine. 2005. « Les femmes guides de haute montagne : modes d'engagement et rapports au métier », *Travail, Genre, Sociétés*, n° 13, p. 117-138 ; THORPE, Holly. 2010. « Bourdieu, gender reflexivity, and physical culture: A case of masculinities in the snowboarding field », *Journal of Sport and Social Issues*, vol. 34, n° 2, p. 176-214.

²³ CHIMOT, C., *op. cit.* ; NORMAN, Leanne. 2010. « Feeling second best: elite women coaches' experiences », *Sociology of Sport Journal*, vol. 27, n° 1, p. 89-104 ; FRAYSSE, Mérie et MENNESSON, Christine. 2016. « Professional Habitus and the Construction of Gender. The Case of Male Journalists for Sports Magazines in France », *Journal of Sport and Social Issues*, vol. 40, n° 5, p. 387-409.

²⁴ CHABAUD-RYCHTER, Danielle ; GARDEY, Delphine (dir.). 2002. *L'engendrement des choses. Des hommes des femmes et des techniques*, Paris, Éditions des archives contemporaines ; MALOCHET, Guillaume. 2005. « Dans l'ombre des hommes. La féminisation du personnel de surveillance des prisons pour hommes », *Sociétés contemporaines*, n° 59-60, p. 199-220 ; PRUVOST, Geneviève. 2007. *Profession : policier. Sexe : féminin*, Paris, MSH. Les policières représentaient 16 % des effectifs en 2007 et les gardiennes de prison 16,5 %, les taux de féminisation sont ainsi très proches de celui des accompagnateurs.

enquêtés, en bas de la hiérarchie du sous-champ des activités de montagne, semble favoriser des modalités d'exercices professionnelles relativement similaires pour les hommes et les femmes. Ce constat n'annule toutefois pas complètement les différences entre les sexes, notamment en ce qui concerne les modes d'articulation entre travail et vie privée²⁵.

Cet article s'appuie sur 32 entretiens biographiques (18 hommes et 14 femmes) réalisés auprès d'accompagnateurs exerçant ou ayant exercé leur activité dans les Pyrénées françaises. Ces données sont complétées par une enquête par questionnaires sur l'ensemble du territoire français afin de mieux cerner les caractéristiques sociales²⁶ et les rapports au métier des accompagnateurs en moyenne montagne : 471 accompagnateurs ont répondu, dont 95 femmes²⁷.

La première partie de l'article précise la position du métier d'accompagnateur dans le sous-espace des professionnels des activités de montagne et analyse les conséquences de ce positionnement sur les conditions de travail. Elle identifie les conditions sociales nécessaires à l'engagement dans le métier en comparant les trajectoires des hommes et celles des femmes, de façon à identifier les points communs et les différences. L'analyse des pratiques professionnelles et des rapports au métier se situe au centre de la seconde partie. Elle met en évidence le caractère relativement égalitaire du régime de genre spécifique au métier, malgré l'existence de différences entre les sexes dans les manières d'articuler vie professionnelle et vie familiale.

I – LES CONDITIONS SOCIALES DE L'ENGAGEMENT DANS UN MÉTIER AUX MARGES DU TRAVAIL

Dans le sous-champ étudié, où les professionnels de la montagne se trouvent en situation de concurrence pour attirer les clients potentiels, le capital spécifique renvoie essentiellement aux compétences techniques, à la prise de risque et aux prouesses physiques. Les guides de haute montagne se situent ainsi en position dominante. En cumulant des compétences techniques,

²⁵ PEDERSEN, Inge. 2001. « Athletic career: elite sports mother's as a social phenomenon », *International Review for the Sociology of Sport*, vol. 36, n° 3, p. 259-274.

²⁶ Les données de notre questionnaire nous permettront de présenter les caractéristiques morphologiques du groupe professionnel des accompagnateurs en montagne. Nous mobiliserons ensuite les données de nos entretiens afin d'analyser plus précisément les rapports sociaux de sexe à l'œuvre dans le métier. L'objectif de l'article étant d'étudier précisément ces rapports sociaux de sexe, nous ne traiterons des caractéristiques sociales que lorsqu'elles influencent le régime de genre du métier.

²⁷ 20 % de taux de réponse.

physiques et un degré de prise de risque élevé, ils bénéficient du capital symbolique le plus important. Les compétences techniques des moniteurs de ski sont moins importantes, puisque limitées au ski et au snowboard, mais ceux-ci possèdent en revanche le capital économique le plus élevé. Les moniteurs d'escalade, de canyon, de spéléologie, occupent une position moins privilégiée. Enfin, les accompagnateurs en moyenne montagne se situent en bas de la hiérarchie.

Par ailleurs, on observe une hiérarchisation symbolique liée aux espaces de pratique. S'il n'existe pas de réelle démarcation géographique entre haute et moyenne montagne dans les textes officiels, l'idée que certains professionnels n'ont accès qu'à une zone restreinte du territoire existe cependant bel et bien²⁸. Il est intéressant d'observer à quel point le territoire d'exercice influence les professionnels. En effet, alors que la haute montagne est associée à un lieu d'aventure, et renvoie aux activités les plus risquées, élitistes (exigeant un certain nombre d'aptitudes physiques et techniques) et par-là admirées, la moyenne montagne suscite peu d'images d'Épinal chez les non-initiés²⁹. Elle correspond, au mieux, au « plancher des vaches », autrement dit à des terrains accessibles à tous et ne présentant aucun risque majeur. Tout se passe comme si en étant associés à un territoire d'exercice plus ou moins valorisé, les professionnels héritaient de ces représentations, qui participent à les hiérarchiser dans l'espace des métiers de montagne. Les guides sont ainsi associés à l'image de héros des temps modernes capables d'affronter les éléments naturels au risque de leur existence, à la différence des accompagnateurs : « Accompagnateurs moyenne montagne... ça fait genre ils se sont contentés de moyenne parce qu'ils pouvaient pas faire mieux³⁰. »

La haute montagne apparaît donc comme un espace distinctif à la fois au niveau social (si l'alpinisme n'est plus le seul apanage des élites sociales, il semble néanmoins que ses adeptes restent aujourd'hui encore majoritairement des hommes issus de la fraction cultivée des classes favorisées³¹)

²⁸ Seuls les guides de haute montagne sont autorisés à encadrer sur tous les terrains montagnards, les moniteurs de ski sont eux cantonnés aux stations de sports d'hiver (ils peuvent aussi faire du hors-piste, mais en dehors des zones glacières), les moniteurs d'escalade n'ont pas le droit de dépasser 1 500 mètres d'altitude et les accompagnateurs ne peuvent exercer qu'en moyenne montagne, bien que les frontières de celle-ci ne soient pas clairement établies.

²⁹ Selon l'étude *L'impact socio-économique du métier d'accompagnateur en montagne en Ariège*, réalisée par Brice Julien en 2009, sur un échantillon de 200 randonneurs rencontrés en Ariège, 58 % n'ont jamais entendu parler du métier d'accompagnateur en moyenne montagne.

³⁰ Extrait d'une discussion à propos de notre sujet de recherche avec un non-initié.

³¹ HOIBIAN, Olivier. 2009. « Hommes et femmes au sein de la Fédération française des clubs alpins et de montagne : une différenciation sexuée des pratiques et des fonctions », in OTTOGALLI MAZZACAVALLLO, Cécile ; SAINT MARTIN, Jean, (dir.), *Femmes et hommes dans les sports de montagne, au-delà des différences*, MSH Alpes, p. 93-110.

et sexué. Cet espace symbolise en effet le courage, les prises de risques, la puissance physique, les compétences techniques, autant de qualités majoritairement associées à la masculinité hégémonique³² : « Forme culturellement idéalisée du caractère masculin qui met l'accent sur les liens entre la masculinité et la rudesse, l'esprit de compétition, la subordination des femmes et la marginalisation des gays³³. » Delphine Moraldo³⁴ a montré comment les grands alpinistes de l'après-guerre incarnaient en France une forme dominante de masculinité qu'elle qualifie de masculinité héroïque. Cette masculinité héroïque s'apparente au modèle de la masculinité hégémonique, en ce sens qu'elle revêt une dimension de domination (des hommes sur les femmes, des grands alpinistes sur les alpinistes amateurs, les sherpas, etc.) et une dimension d'exemplarité (les grands alpinistes prenant les atours de véritables héros, devenant des modèles souvent inatteignables). La diffusion de ce modèle, notamment au travers de nombreux récits d'ascensions, a contribué à pérenniser cet idéal de masculinité héroïque. S'il est difficile d'assimiler l'ensemble des guides de haute montagne aux grands alpinistes, nous pouvons néanmoins supposer que ces nombreux récits d'ascensions ont participé à hiérarchiser l'espace des pratiques de montagne, la haute montagne renvoyant à son versant le plus prestigieux.

a) Un métier précaire, un ethos adapté à une vie « modeste »

La genèse de ce métier permet de mieux comprendre la position des accompagnateurs dans le champ. En 1976, suite à la loi Mazeaud, le diplôme de guide de haute montagne s'adapte au nouveau modèle des brevets d'État d'éducateur sportif à 3 degrés, impliquant une évolution de la formation : le 1^{er} degré de la formation correspond au diplôme d'accompagnateur en moyenne montagne, le 2^e degré à celui d'aspirant guide et le 3^e degré à celui de guide de haute montagne³⁵. Le diplôme d'accompagnateur est donc initialement pensé comme un prérequis à la formation de guide de haute montagne. Cette situation explique l'image de « sous-guide », pour reprendre

³² CONNELL, Raewyn ; MESSERSCMHIDT, James. 2005. « Hegemonic masculinity: Rethinking the concept », *Gender and Society*, vol. 19, n° 6, p. 829-859.

³³ LABERGE, Suzanne ; MAC KAY, Jim. 2006. « Étudier par le haut le régime sexuel du sport, quelques avancées récentes de la recherche sur les hommes et les masculinités », *CLIO*, n° 23, *Le genre du sport*, p. 239-267.

³⁴ MORALDO, Delphine. 2015. « Les conquérants de l'inutile. Expression et diffusion d'un modèle de masculinité héroïque dans l'alpinisme français d'après-guerre », *Genre, sexualité & société*, [en ligne].

³⁵ Syndicat national des accompagnateurs en montagne, 2006

les termes indigènes, qui a longtemps caractérisé les accompagnateurs. En 1978, le diplôme d'accompagnateur est créé en tant que tel, en réponse au développement de formes de pratique plus « douces » de la montagne³⁶. L'espace des pratiques de montagne se divise alors entre « haute » et « moyenne » montagne, ces deux versants délimitant les prérogatives de chacun. Cette segmentation des activités de montagne³⁷ participe à l'autonomisation du métier d'accompagnateur, rapidement considéré par les guides comme un concurrent direct. Néanmoins, en gardant le privilège d'évoluer dans tous les milieux montagnards, les guides se positionnent comme les professionnels de montagne les plus polyvalents et les plus à même de répondre à la diversité des demandes des clients. Par ailleurs, dotés du capital symbolique le plus important, ils bénéficient auprès du grand public d'un prestige indéniable, quand les accompagnateurs en montagne peinent à faire connaître et reconnaître leur activité.

Ce manque de reconnaissance, conjugué au déficit de capital spécifique, complique passablement l'exercice du métier. En effet, le sous-champ des métiers de montagne se présente comme un espace concurrentiel au sein duquel les agents cherchent à attirer et à fidéliser une clientèle. Les accompagnateurs peinent à s'imposer dans ces rapports de force, l'intérêt pour les touristes de faire appel à leur service n'étant pas évident, notamment durant la saison estivale. À ce moment de l'année, ces derniers peuvent en effet réaliser relativement aisément des randonnées pédestres de manière autonome à l'aide des chemins balisés et des topoguides :

« Je te parle de l'hiver, tout simplement parce que c'est vraiment la période où on arrive à vendre de la rando journée, ou demi-journée le plus facilement possible, parce que ça reste le milieu spécifique hivernal grâce à la neige, entre guillemets, et à la crainte qu'ont les gens, on peut arriver à tirer notre épingle du jeu. Sur l'été, c'est quasiment mort, les gens ils partent seuls, il y a des topoguides, il y a des cartes, il y a des sentiers balisés, on s'est tiré une balle dans le pied... Mais moi le premier tu vois, on m'a sollicité une fois pour faire un topoguide autour d'Argelès, ben j'ai signé j'ai dit oui on peut donner les infos. Voilà, dans la tête des gens la rando l'été, c'est gratuit » (Johan, 39 ans).

Les risques inhérents aux métiers de plein air, comme la dépendance aux conditions météorologiques ainsi que le caractère saisonnier de l'activité³⁸, s'ajoutent à cette difficulté de reconnaissance de la légitimité de leur activité.

³⁶ BRIGLIA, Paul. 1978. « La mise en place des nouveaux brevets d'État de ski et d'alpinisme », *Montagne et Sport, revue de L'école nationale de ski et d'alpinisme*, n° 84.

³⁷ BOURDEAU, Philippe. 1991. « Territoire et identité ; recherche sur la territorialité d'un groupe professionnel, les guides de haute montagne en France », *Revue de géographie alpine*, hors-série.

³⁸ HOIBIAN, Olivier. 2014, « Les professionnels des sports de montagne sont-ils préservés du risque de "burn-out" ? », *Juristourisme*, Dalloz, n° 163, avril 2014.

Ainsi, la situation de concurrence et la saisonnalité ne permettent généralement pas aux accompagnateurs de fixer des honoraires suffisamment élevés pour vivre décemment tout en conservant leur clientèle, d'une part, et d'assurer une stabilité de revenus sur l'ensemble de l'année, d'autre part. En effet, la majorité d'entre eux diversifient leur activité professionnelle afin de s'assurer des revenus annuels³⁹. Par ailleurs, le niveau de rémunération des accompagnateurs exerçant à titre principal (c'est-à-dire qui sont mono-actifs ou bien pluriactifs, mais pour lesquels le métier d'accompagnateur constitue leur activité professionnelle principale), qui représentent un peu moins de la moitié des effectifs, les place parmi les plus pauvres des travailleurs⁴⁰. De ce fait, l'engagement dans le métier implique de partager, de manière plus ou moins forte, un ethos permettant de s'accommoder, voire de valoriser, des conditions de vie relativement modestes :

« C'est sûr que financièrement parlant je roule pas sur l'or, du coup c'est un mode de vie assez chiche, mais qui me correspond, à moi et mon conjoint, qui nous correspond tout à fait, donc on n'est pas en location, on vit dans un mobile-home dans un camping, mais nous ça nous convient tout à fait » (Yolène, 37 ans).

Ce relatif détachement à l'égard des conditions matérielles d'existence a également été observé dans d'autres travaux portant sur des familles du pôle culturel des classes moyennes. Dans le cas de nos enquêtes, il se double de pratiques qui témoignent d'un style de vie spécifique. En effet, les enquêtés regardent peu la télévision et sont des lecteurs plus assidus que la moyenne des Français⁴². Par ailleurs, si les pratiques sportives constituent leur loisir préféré, ils apprécient peu la compétition pour un groupe professionnel engagé dans un métier

³⁹ 70 % sont pluriactifs selon le Syndicat national des accompagnateurs en montagne, 74 % selon notre questionnaire.

⁴⁰ 53 % des monoactifs et 56 % des accompagnateurs travaillant à titre principal gagnent moins de 15 000 euros par an, quand le salaire annuel moyen des travailleurs indépendants se monte à 31 830 euros. Le revenu mensuel de plus de la moitié de ces accompagnateurs, à titre principal, les situe au niveau de la plus faible rémunération observée sur le marché du travail, celle des ouvriers non qualifiés, qui gagnent 1 340 euros en moyenne, « Revenus d'activité des non-salariés en 2010 », *Insee Première*, n° 1 448 - mai 2013.

⁴¹ COURT, Martine ; MENNESSON, Christine. 2015. « Les vêtements des garçons. Goûts et dégoûts parentaux au sein des classes moyennes », *Terrains & Travaux*, n° 27, p. 41-58.

⁴² 78 % ont lu au moins un livre dans l'année précédente, contre 58 % des Français, Insee, 2003. « Les pratiques culturelles : le rôle des habitudes prises dans l'enfance », *Insee Première*, n° 883. Ils sont également 55 % à déclarer lire un livre minimum une fois par mois jusqu'à une fois par semaine. Parmi ces 55 %, les lectures privilégiées sont à 74 % des journaux, 63 % les magazines de sports de montagne, 54,2 % les romans poésies et nouvelles, 51 % les autres magazines, et 30 % les BD. Concernant à la télévision, les programmes les plus regardés s'apparentent aux pratiques télévisuelles des classes supérieures, puisqu'ils privilégient les documentaires, les journaux télévisés, les films et émissions scientifiques : COULANGEON, Philippe. 2010. *Sociologie des pratiques culturelles*, Paris, La Découverte.

d'encadrement d'activité physique⁴³. Enfin, les accompagnateurs privilégient les circuits courts et les produits biologiques en matière d'alimentation, et montrent un intérêt particulier pour les médecines douces⁴⁴. Le style de vie des enquêtés présente donc une relative cohérence, et renvoie au mode de vie des fractions cultivées des classes moyennes.

En effet, les accompagnateurs, qui disposent du capital symbolique le plus faible dans leur sous-espace professionnel, sont nettement plus dotés en capital culturel que les guides, qui occupent le sommet de la hiérarchie : 77 % des enquêtés par questionnaire sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur pour seulement 40 % des guides⁴⁵. Parmi les enquêtés par entretiens, cette tendance est plus nette pour les femmes (8 sur 14 sont titulaires d'un diplôme de niveau bac +3 ou plus) que pour les hommes (4 sur 18 seulement, 6 étant titulaires d'un diplôme de niveau bac +2). Ces diplômés présentent par ailleurs une spécificité, les domaines des lettres et sciences humaines et des STAPS étant nettement surreprésentés⁴⁶.

Ainsi, si le niveau de capital culturel est globalement important au regard de celui de la population française, la majorité des diplômés se situent dans des secteurs qui ne sont pas les plus rémunérateurs et les plus aisés en termes d'insertion professionnelle.

Les accompagnateurs sont également majoritairement issus des classes moyennes et supérieures : 32 % des pères et 18 % des mères des enquêtés par questionnaire appartiennent à la catégorie cadres et professions intellectuelles supérieures, 19 % des mères et 16 % des pères occupent une profession intermé-

⁴³ Au regard du groupe professionnel, les accompagnateurs témoignent d'une faible appétence pour la pratique fédérale et compétitive : lorsque 98 % déclarent pratiquer des activités de montagnes libres, seulement 18 % disent pratiquer en club (ils sont 19 % à pratiquer des activités physiques et sportives autres que des sports de montagne en club). D'autre part, ils ne sont que 18 % à faire de la compétition dans une de ces activités. En comparaison, 57,5 % des enseignants d'EPS sont membres de clubs et 30,2 % pratiquent en compétition : 2009 : COMBAZ, Gilles ; HOIBIAN, Olivier. 2009. « Quelle culture corporelle à l'école ? Entre tradition sportive et renouvellement des pratiques sociales – 1980-2006 », *Sciences sociales et sport*, n° 2, septembre 2009, p. 93-124.

⁴⁴ 86 % privilégient les circuits courts. Pour 68 % des accompagnateurs, les aliments bio représentent plus d'un quart de leur alimentation, plus de la moitié pour 30 %. 61 % privilégient les médecines douces. 30 % pratiquent des activités douces d'entretien du corps.

⁴⁵ LOUBIER, Jean Christophe. 2011. *Rapports sur les conditions d'exercice de la profession de guide de haute montagne*.

⁴⁶ 5 sont diplômés en STAPS dont 4 femmes, 8 en lettres et sciences humaines, dont 2 femmes.

diaire. Les « gens du public⁴⁷ » sont par ailleurs fortement représentés, notamment parmi les mères (34 % des mères et 28 % des pères travaillent dans le secteur public⁴⁸). Ainsi, les parents des accompagnateurs appartiennent déjà, pour une partie d'entre eux, au pôle culturel des classes moyennes.

Par ailleurs, on peut considérer qu'une partie des enquêtés se situent en situation de déclassement, simple ou double : un déclassement professionnel pour les diplômés du supérieur au regard de l'écart entre leurs titres scolaires et le métier occupé ; un déclassement intergénérationnel pour ceux qui sont issus des classes moyennes et supérieures. Cette expérience du déclassement social peut se traduire, comme le montre Camille Peugny⁴⁹, par un rejet marqué du libéralisme et des modes de vie et de consommation qui y sont associés.

Si les origines et la trajectoire sociale des enquêtés peuvent expliquer en partie leur adhésion à un ethos valorisant des conditions de vie modestes, leurs socialisations professionnelles antérieures jouent également un rôle dans ce processus : les enquêtés par entretiens occupaient déjà très majoritairement une position professionnelle précaire avant de devenir accompagnateurs⁵⁰. Ils s'apparentent ainsi aux « aventuriers du quotidien⁵¹ » qui valorisent une position sociale offrant peu de pouvoir en contestant les critères de classement communément admis.

Si le style de vie et les trajectoires sociales des accompagnateurs possèdent indéniablement des points communs, ce ne sont pas les seuls éléments qui permettent de comprendre leur engagement dans ce métier. Une partie d'entre eux exercent déjà une activité professionnelle en montagne (animatrice de centre de vacances pour les femmes, pisteurs pour les hommes, gardien.ne.s de refuge, etc.), qui témoigne du souhait de vivre en montagne. Par ailleurs, bien que l'activité professionnelle considérée apparaisse comme moins sportive que celle de guide de haute montagne ou encore de moniteur de ski, la socialisation sportive en général, et celle aux activités de montagne en particulier, constitue une condition nécessaire pour envisager ce métier.

⁴⁷ DE SINGLY, François ; THELOT, Claude. 1988. *Gens du privé, gens du public : la grande différence*, Paris, Dunod.

⁴⁸ Les salariés du secteur public représentent actuellement 26,3 % de la population active : *Insee première*, n° 1586, paru le 22/3/2016.

⁴⁹ PEUGNY, Camille. 2009. *Le déclassement*, Paris, Grasset.

⁵⁰ Cette tendance est moins nette dans l'enquête par questionnaire : cadres et professions intellectuelles supérieures (31 %), professions intermédiaires (40 %), employés (15 %), ouvriers (7 %), artisans, commerçants (5 %), agriculteurs exploitants (2 %).

⁵¹ BIDOU, Catherine. 1984. *Les Aventuriers du quotidien. Essai sur les nouvelles classes moyennes*, Paris, PUF.

b) Socialisations antérieures et modes d'entrée dans le métier : logiques sociales et logiques sexuées

Les accompagnateurs, hommes comme femmes, témoignent tous d'une pratique sportive relativement intensive durant leur enfance⁵². Cette socialisation sportive est néanmoins sexuée, les accompagnatrices étant engagées dans des sports féminisés ou mixtes (danse, gymnastique, natation, tennis, athlétisme, volley). Si certaines d'entre elles pratiquent des sports majoritairement investis par les hommes, tels que le hockey sur gazon, le basketball ou l'alpinisme, ces activités sont toujours associées à des pratiques jugées moins masculines⁵³. L'intensité de leur participation sportive les distingue cependant de la majorité des femmes. Elles décrivent également une participation à des groupes de pairs relativement mixtes, quand la majorité des enfants s'inscrivent dans des réseaux homosexuels⁵⁴. Les hommes, quant à eux, ont majoritairement fait l'expérience de pratiques sportives associées au masculin. Eleonor Maccoby (1999) montre bien l'importance des groupes de pairs de même sexe dans l'acquisition de compétences et de rapports au corps différenciés. Les activités ludiques des garçons s'organisent autour de la mise en jeu du corps à travers l'activité physique, tandis que les filles privilégient les jeux de rôles et les activités relationnelles. L'auteure identifie des cultures de groupes de sexe différentes, avec un statut central accordé au sport chez les garçons et à la « bedroom culture » chez les filles. Les enquêtés ont ainsi incorporé précocement des dispositions à l'activité physique⁵⁵, mais de manière différenciée en fonction de leur appartenance de sexe. Les accompagnateurs ne se distinguent pas des formes de socialisation majoritairement observées chez les garçons, quand leurs collègues féminines témoignent d'une socialisation moins communément identifiée chez les filles.

La socialisation aux activités sportives de montagne constitue sans surprise une autre spécificité des accompagnateurs et accompagnatrices. À l'instar des travaux réalisés précédemment sur les femmes guides de haute montagne⁵⁶,

⁵² À l'exception de certains enquêtés originaires des classes populaires, les accompagnateurs enquêtés par entretiens ont tous pratiqué plusieurs activités sportives de manière précoce.

⁵³ À l'exception de deux enquêtées, qui décrivent une socialisation inversée et un investissement dans des activités sportives majoritairement investies par les hommes.

⁵⁴ MACCOBY, Eleanor. 1999. *The two sexes, growing up appart coming together*, Harvard, Harvard University Press ; MC CROBBIE, Angela. 1991. *Feminism and youth culture*, Londres, Macmillan.

⁵⁵ Plus que de dispositions sportives, il s'agit davantage de dispositions corporelles et d'appréhension pour l'activité physique que de l'intériorisation systématique de valeurs propres à la pratique fédérale telles que : la combativité, la compétitivité, le dépassement de soi, etc.

⁵⁶ MENNESSON, Christine. 2005. « Les femmes guides de haute montagne : modes d'engagement et rapports au métier », *Travail, Genre, Sociétés*, n° 13, p. 117-138.

deux groupes se distinguent de ce point de vue parmi nos enquêtés par entretien : l'un se caractérise par une découverte précoce des activités de montagne au sein de la famille (22 accompagnateurs découvrent les activités de montagne entre 5 et 9 ans), et l'autre par une découverte plus tardive au sein du groupe de pairs, du couple, ou d'une expérience professionnelle (10 débutent entre 17 et 20 ans).

La proximité géographique semble indéniablement faciliter l'initiation précoce aux activités de montagne : sept accompagnateurs sont originaires des Pyrénées (ou d'un autre massif montagnard) et ont commencé ces activités très tôt, et huit autres rendaient régulièrement visite à des membres de leur famille habitant les Pyrénées. Enfin, pour les sept accompagnateurs habitant loin de tout massif montagneux et commençant précocement les activités de montagne, les parents, adeptes de randonnée, ont joué un rôle central dans leur initiation. Dotés en capital culturel, ces parents correspondent globalement aux caractéristiques sociales des amateurs de pratiques physiques et sportives de pleine nature⁵⁷.

Tableau 1. CSP des parents ayant initié leurs enfants précocement à la randonnée

Accompagnateur	Métier du père et de la mère
Nicolas	Journaliste/Professeur des écoles
François	Responsable d'une coopérative agricole/Professeur des écoles
Yolène	Cadre commercial/Secrétaire médicale
Axel	Cadre dans un bureau d'études/Professeur d'histoire
Rémi	DGSE/Secrétaire médicale Il pratiquait essentiellement avec son oncle : ingénieur aérospatial
Mathilde	Professeur dans le secondaire
Jérôme	Agent forestier/Professeur dans le secondaire

Dans le cas d'une découverte plus tardive, les accompagnateurs appartiennent majoritairement à des familles plus modestes (tableau 2). Ils sont initiés aux pratiques de montagne par leur groupe de pairs, leur compagnon, ou encore lors d'une première expérience professionnelle. Ainsi, les enquêtés des milieux les plus modestes découvrent les pratiques de montagne plus tardivement et à l'extérieur de leur réseau familial.

⁵⁷ POCIELLO, Christian (dir.). 1981. *Sports et Société*, Paris, Vigot; 2009 ; HOIBIAN, O., *op. cit.*

Tableau 2. CSP des parents des enfants ayant découvert tardivement la randonnée

Accompagnateur	Métier du père et de la mère
Myrtille	Gérant de restaurant, jardinier/Professeure des écoles
Claire	Cadre supérieur dans l'électronique/Femme au foyer
Fanny	Éleveurs
Célia	Chauffeur routier/Femme au foyer
Charline	Commercial/ Serveuse Mais placée en foyer d'accueil très jeune
Babeth	Peintre en bâtiment/« Petits boulots »
Perrine	Ouvrier/Femme au foyer (« petits boulots »)
Hélène	Maçon/ Femme de ménage
Gilbert	Ouvrier EDF/Femme au foyer
Léo	Conservateur adjoint de musée/Secrétaire

Ces deux modalités de découverte des pratiques sportives de montagne ne différencient pas les hommes des femmes. Cependant, un élément apparaît de manière spécifique dans l'expérience de ces dernières. Comme les femmes guides de haute montagne⁵⁸, les accompagnatrices témoignent de l'existence d'une relation privilégiée avec une ou plusieurs figures masculines, frère, père ou encore conjoint, au moment de l'enfance ou de la découverte plus tardive des activités de montagne, qui a joué un rôle central dans leur initiation.

L'engagement dans le métier relève également de différentes logiques sociales qui ne différencient que partiellement les hommes des femmes. L'analyse des trajectoires des enquêtés permet d'esquisser une typologie en quatre groupes distincts⁵⁹. Pour le premier groupe (11 accompagnateurs), plus qu'une passion pour le métier d'accompagnateur, c'est une passion pour la vie en montagne qui semble orienter le choix de ce métier (le métier est choisi parce qu'il permet de vivre en montagne). Dans une perspective comparable, pour un autre groupe originaire des Pyrénées, le métier d'accompagnateur leur permet surtout de rester « vivre au pays » (5 accompagnateurs). Un troisième groupe se caractérise par la volonté d'exercer le métier d'accompagnateur, ce qui les conduit à venir vivre en montagne (6 accompagnateurs). Enfin, pour le dernier groupe, engagés dans des métiers qui ne leur conviennent plus, le

⁵⁸ MENNESSON, C., *op. cit.*

⁵⁹ Le modèle de la vocation ne paraît pas pertinent pour la majorité de nos enquêtés, nous avons donc choisi de ne pas mobiliser cette notion.

métier d'accompagnateur offre une possibilité de reconversion professionnelle (10 accompagnateurs), qui prend souvent sens dans des moments de rupture biographique⁶⁰. Si les femmes se répartissent de manière similaire dans les trois premiers groupes, le fait de s'engager dans le métier d'accompagnateur « pour quitter un métier qui ne convenait plus » apparaît comme un choix plutôt masculin : dans l'enquête par questionnaire, les hommes sont proportionnellement deux fois plus nombreux que les femmes à évoquer cette situation⁶¹.

La comparaison des trajectoires des enquêtés vus en entretien confirme cette tendance : pour les hommes, l'engagement dans le métier est plus souvent consécutif à une rupture biographique (8 hommes sur 17)⁶² que pour les femmes (aucune). Nous pouvons ainsi faire l'hypothèse que, compte tenu de son moindre prestige symbolique, le métier séduit moins les hommes au moment de la prime insertion sur le marché du travail.

Ainsi, même si leurs modes de socialisation comportent de nombreux points communs, les hommes et femmes ne s'engagent pas dans le métier exactement pour les mêmes raisons. Néanmoins, les unes comme les autres ont construit des dispositions sportives et montagnardes, et occupent déjà, pour une partie d'entre eux, des positions professionnelles relativement précaires, ce qui permet de mieux comprendre leur intérêt pour ce métier « aux marges du travail ». Les similitudes globalement observées entre hommes et femmes avant l'entrée dans le métier ne signifient pas nécessairement qu'ils s'engageront de la même manière dans leur activité professionnelle, comme le montre bien l'exemple des guides de haute montagne⁶³. En investissant le monde du travail, et plus particulièrement des professions majoritairement choisies par les hommes, les femmes sont souvent confrontées à des conditions de travail moins favorables⁶⁴. Pourtant, les données témoignent, « a contrario des métiers dans le monde sportif⁶⁵ », d'un régime de genre plutôt égalitaire qui s'explique par la position spécifique de cette activité dans le sous-espace des professionnels des activités sportives de montagne.

⁶⁰ BERGER, Peter ; LUCKMANN, Thomas. 2006 [1966]. *La construction de la réalité*, Paris, Masson / Armand Colin.

⁶¹ 49 hommes pour 5 femmes, proportionnellement 13 % d'hommes pour 5 % de femmes.

⁶² Pour quatre accompagnateurs, c'est un échec au diplôme de guide de haute montagne qui les pousse à devenir accompagnateurs ; deux autres décident de devenir accompagnateurs suite à des difficultés professionnelles dans leur entreprise ; enfin pour les deux derniers, c'est un divorce ou une séparation qui les conduit à envisager la montagne comme un « refuge » et à chercher un métier leur permettant d'y vivre.

⁶³ MENNESSON, C., *op. cit.*

⁶⁴ *Ibid.* ; MALOCHET, G., *op. cit.* ; PRUVOST, G., *op. cit.*

⁶⁵ CHIMOT, C., *op. cit.*

II – UN RÉGIME DE GENRE ÉGALITAIRE ?

Les enquêtes sur les conditions de travail des hommes et des femmes dans les professions sportives⁶⁶, et plus généralement dans d'autres professions fortement masculinisées⁶⁷, témoignent toutes de modalités de travail moins favorables pour les femmes. Ces dernières occupent généralement des fonctions moins valorisées et bénéficient de revenus inférieurs à leurs collègues masculins. Leurs carrières, basées sur des droits d'entrée plus élevés, évoluent également moins favorablement. Pour le dire autrement, les régimes de genre observés dans ces professions sont relativement inégalitaires. De ce point de vue, le métier d'accompagnateur apparaît comme un cas particulier. Peu valorisé dans le sous-espace des professionnels de la montagne, il nécessite des modes d'entrée et mobilise des compétences qui sont relativement distants par rapport aux formes hégémoniques de masculinité, et place ainsi les femmes dans une position plutôt favorable.

a) Des conditions d'entrée similaires, des compétences associées au féminin

L'entrée dans la carrière d'accompagnateur en montagne dépend d'un examen probatoire permettant l'accès à la formation. Cet examen, qui teste les aptitudes physiques, d'orientation, et les connaissances (faune, flore, histoire, géologie) des candidats, s'avère particulièrement sélectif, 30 % des candidats étant finalement retenus selon le Syndicat national des accompagnateurs en montagne. Pour les femmes guides de haute montagne⁶⁸, le probatoire constitue un obstacle objectif à l'entrée dans la carrière, les épreuves comportent des tests techniques et physiques très exigeants, qui se révèlent particulièrement sélectifs pour ces dernières. De plus, l'accès au probatoire dépend de leur « crédit réputationnel », acquis à travers différentes courses en montagne⁶⁹. Or les femmes guides peinent à se construire une réputation d'alpiniste chevronnée, notamment car « la participation à une cordée dépend de réseaux d'interconnaissance, quasi exclusivement masculins et pas toujours très ouverts aux femmes⁷⁰ ». Dans le cas des accompagnateurs, le métier n'ouvrant pas sur la pratique en haute montagne, l'accès au probatoire dépend moins de la réali-

⁶⁶ *Ibid.* ; MENNESSON, C., *op. cit.* ; NORMAN, L. *op. cit.*

⁶⁷ MALOCHET, G., *op. cit.* ; PRUVOST, G., *op. cit.*

⁶⁸ MENNESSON, C., *op. cit.*

⁶⁹ *Ibid.*

⁷⁰ *Ibid.*, p. 124.

sation de performances exceptionnelles au sein d'une cordée, et favorise ainsi davantage les femmes. En effet, les accompagnatrices interrogées ne semblent pas avoir rencontré davantage de problèmes que leurs collègues masculins⁷¹, à l'exception de Fanny qui témoigne de difficultés « d'ordre machiste », pour reprendre ses propos. Elle a passé son probatoire en 1992 et la situation a manifestement évolué depuis cette date, puisque les autres accompagnatrices, qui ont toutes passé leur probatoire après l'an 2000, ne témoignent pas de résistances similaires.

Une fois admis dans la formation, ni les accompagnatrices ni les accompagnateurs ne témoignent de difficultés particulières. Ainsi, ni l'examen probatoire ni la formation ne différencient l'entrée dans la carrière des hommes et des femmes accompagnateurs. Les différences opèrent manifestement en amont, dans la socialisation différenciée des hommes et des femmes aux pratiques de montagne, et dans la décision de se présenter au probatoire, qui ont pour conséquence un nombre de candidates bien moins important⁷².

Lors de l'insertion dans le métier, qui constitue une étape déterminante pour la poursuite de la carrière (les accompagnateurs doivent se constituer leur propre clientèle, ou s'insérer dans des agences ou bureaux, dans une situation concurrentielle importante), les rapports sociaux de sexes qui organisent la profession demeurent partiellement asymétriques. En effet, dans ce milieu concurrentiel les femmes doivent davantage faire la preuve de leurs compétences que leurs collègues masculins afin de s'insérer dans des agences, ou de se constituer leur propre clientèle. La majorité des enquêtées évoquent de telles difficultés. De ce point de vue, leur situation rappelle celle des femmes dans d'autres professions très investies par les hommes⁷³.

« Souvent vis-à-vis des hommes, on a toujours ce regard un peu sur la retenue, tu vois à un moment donné qu'ils te testent plus qu'un accompagnateur homme. Du coup, après tu sais ce que tu dois faire pour gagner un peu de confiance. [...] Vis-à-vis de moi en tant que femme, ils vont pas se comporter pareil, une femme elle va être un peu plus maniable, alors qu'un homme il va être un peu plus rebelle. Parce que ben, il a pas forcément d'ordres à recevoir d'une femme, petite d'autant plus (rires) » (Célia, 41 ans).

⁷¹ À titre d'exemple, en 2011 en région Provence-Alpes-Côte d'Azur, on compte 31 % d'hommes admis pour 28 % de femmes. En revanche, les femmes sont nettement moins nombreuses à se présenter que les hommes : 100 candidats hommes pour 50 femmes.

⁷² En reprenant l'exemple de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur en 2011, on compte 100 candidats hommes pour 50 femmes.

⁷³ BUROT-BESSON, Isabelle ; CHELLIG, Nadia. 2001. *Les enjeux de la féminisation du corps des médecins des armées*, Paris, Centre d'études en sciences sociales de la Défense.

Néanmoins les rapports sociaux de sexe qui organisent la profession sont nettement moins défavorables pour les accompagnatrices que pour les femmes guides de haute montagne, compte tenu des caractéristiques du métier. Nécessitant un capital spécifique moindre, le métier d'accompagnateur est, par là même, moins associé aux critères de la masculinité hégémonique⁷⁴, encore largement valorisés dans le métier de guide de haute montagne (compétences techniques, prise de risque et prouesses physiques).

Concernant les modalités d'exercice du métier, nos données ne mettent pas en évidence de rapports différenciés au métier selon le sexe pour l'encadrement des randonnées. La difficulté, la durée, la composition du groupe ou encore le lieu des randonnées proposées ne varient pas en fonction du sexe des accompagnateurs⁷⁵. Cette spécificité distingue nettement les accompagnateurs des guides. Face à la méfiance de leurs confrères masculins et des clients à l'égard de leurs compétences techniques et physiques, la majorité des femmes guides revendiquent un mode d'exercice du métier spécifiquement féminin, en justifiant leur présence sur le marché du travail par leurs compétences relationnelles et pédagogiques. La situation est nettement différente pour les accompagnatrices, car les clients privilégient très majoritairement des sorties peu exigeantes physiquement. De plus, dans ce métier, les compétences relationnelles, socialement associées au féminin⁷⁶, s'avèrent centrales puisque l'accompagnement exige avant tout des compétences au niveau de la gestion du groupe, de l'animation, etc.

Cette naturalisation des compétences professionnelles place les femmes dans une situation plutôt favorable. La majorité des enquêtés, hommes et femmes, partagent ce point de vue, comme le décrit Nicolas :

« Je pense qu'il y a vraiment un créneau à prendre pour les accompagnatrices, elles sont, je pense, vachement appréciées du public de manière générale et elles peuvent arriver à

⁷⁴ CONNELL R. ; MESSERSCHMIDT J., *op. cit.*

⁷⁵ En hiver, les accompagnateurs proposent essentiellement des randonnées raquettes à la demi-journée, et très rarement à la journée, aucun des accompagnateurs que nous avons rencontrés ne propose de séjour en hiver. Ces randonnées ont lieu dans les Pyrénées et à proximité de leur lieu de vie. La majorité des accompagnateurs que nous avons rencontrés travaillent mieux en hiver qu'en été. L'été, les accompagnateurs travaillent à la journée et/ou en séjours. Ceux qui proposent des séjours sont essentiellement ceux qui travaillent pour des agences. Effectivement, les accompagnateurs indépendants doivent avoir l'agrément tourisme afin de pouvoir proposer du séjour. Si certains séjours sont un peu éloignés de leur lieu de vie, les accompagnateurs travaillent très majoritairement à l'échelle d'un massif montagneux et proposent très occasionnellement un séjour plus lointain. Comme nous le verrons, cette offre est la seule qui différencie les hommes des femmes.

⁷⁶ DAUNE-RICHARD, Anne Marie. 2003. « La qualification dans la sociologie française : en quête de femmes », in LAUFER, Jacqueline ; MARRY, Catherine ; MARUANI, Margaret, (dir.), *Le travail du genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, Paris, La Découverte.

se créer une clientèle naturellement ou plus facilement qu'un homme. Je ne sais pas... de la manière d'aborder les gens, une manière plus humaine, une approche plus féminine. C'est difficile à décrire, je ne sais pas comment décrire ça, mais une approche plus en douceur, moins basée sur la performance, tu vois. Plus être à l'écoute des gens peut-être. Il y a un vrai créneau à prendre et je connais pas mal d'accompagnatrices qui ont pas mal de succès ça marche bien pour elles, il y a un créneau à prendre » (Nicolas, 40 ans).

Les accompagnatrices, conscientes des compétences associées à leur sexe, mobilisent cet argument pour capter une clientèle plus large, sans se limiter pour autant à un mode d'exercice spécifiquement féminin du métier :

« Les femmes sont des fois plus culottées, d'une certaine façon plus exigeantes d'elles-mêmes et de leurs clients [...] Je sais aussi qu'on peut donner l'image d'un truc plus tranquille, alors pourquoi pas l'utiliser » (Fanny, 48 ans).

En fait, comme dans le cas des juges pour enfants étudié par Anne Paillet et Delphine Serre⁷⁷, hommes et femmes ne témoignent pas exactement de la même palette de pratiques professionnelles. Si dans le cas des juges, les hommes disposent d'un répertoire plus diversifié que celui de leurs collègues femmes, dans le cas des accompagnateurs, les femmes adoptent des pratiques aussi diversifiées que celles de leurs homologues masculins. Moins exigeant au niveau physique et technique que le métier de guide, moins associé aux critères de la masculinité hégémonique, mais plus orienté vers l'animation de groupes, le métier d'accompagnateur semble ainsi plus favorable aux femmes. Contrairement aux femmes guides et à de nombreux autres secteurs professionnels masculins, les accompagnatrices n'occupent pas de statut subalterne par rapport à leurs collègues⁷⁸.

Dans ce métier éloigné des normes de masculinité valorisées dans le sous-espace professionnel, les hommes et les femmes adoptent des pratiques professionnelles relativement similaires. Néanmoins, les modes d'engagement dans le métier différencient les hommes des femmes sur un point spécifique, celui de la durée des déplacements professionnels. En effet, les accompagnatrices vont privilégier, dès la naissance de leur(s) enfant(s), des activités journalières et de proximité afin de concilier plus facilement vie professionnelle et vie privée. La garde des enfants semble bien moins questionner les pratiques professionnelles de leurs homologues masculins qui continuent à proposer des treks⁷⁹.

⁷⁷ PAILLET, Anne ; SERRE, Delphine. 2014. « Les rouages du genre. La différenciation des pratiques de travail chez les juges des enfants », *Sociologie du travail*, vol. 56, n° 3, p. 342-364.

⁷⁸ Cela s'explique aussi par le fait que la grande majorité des accompagnateurs exercent en tant qu'indépendants.

⁷⁹ Parmi les accompagnateurs proposant des treks et ayant des enfants : sur 6 accompagnatrices, 3 arrêtent à la naissance de leur enfant (celles qui poursuivent bénéficient de l'aide de leur conjoint) ; sur 7 accompagnateurs, aucun n'arrête.

« Je trouve que le métier n'a pas de contrainte sur la famille, parce que c'est tellement basique ce qu'on fait que je vois pas comment il peut y avoir une contrainte. Quand je pars pendant une semaine pour moi c'est pas une contrainte, après comment le vit ma femme... Comment elle le vit vraiment ? Je sais pas. Bon elle me dit toujours qu'il y a pas de souci. [...] Ça c'est un truc qui est dans la tête les contraintes. Là je cherche du boulot, s'il faut que je parte en Afghanistan pendant un mois, tu pars en Afghanistan pendant un mois, je pars pendant un mois, j'ai pas de contrainte.

- Du coup c'est ta femme qui s'occupe du petit ?

- Ouais, ouais (Daniel, 36 ans).

« Quand y'a un gars qui vient qui dit : "ah ouais moi je pars au Népal", gnagnagna.

- Combien de temps ?

- Trois semaines, un mois.

Je lui dis : Mais comment tu fais avec tes gosses ?

- Oh bèh c'est ma compagne qui s'en occupe.

C'est tellement évident ! Dans l'autre sens, c'est quand même beaucoup moins évident, moi j'y arrive parce que je me démerde, voilà, je me suis toujours débrouillée. En essayant en plus de faire aux enfants comme si c'était des vacances, enfin que ça soit des vacances quoi, pas leur donner l'impression que je me débarrasse d'eux, même s'il y a un peu de ça quand même. Maintenant, ils sont plus grands mais... Oui, oui, je me suis dit c'est marrant, jamais personne parle de ce problème, j'ai jamais rencontré une nana qui parte trois semaines au Népal et qui me dise "Oui, non, c'est mon compagnon qui s'en occupe" ! (Rires) j'ai jamais vu ça encore ! » (Fanny, 48 ans).

Cependant, si les femmes partent moins souvent pour des durées prolongées, cette différence ne se situe pas au cœur du métier dans la mesure où la majorité des sorties encadrées se déroulent sur la journée. Elle atteste malgré tout de modes d'articulation sexués des engagements professionnels et familiaux, qui ne sont pas sans conséquence sur les capacités à se maintenir dans le métier.

b) Se maintenir dans la carrière : le rôle sexuellement différencié des conjoints

Si les modes d'exercice du métier sont assez similaires selon le sexe, deux éléments sexuellement différenciés jouent un rôle important dans la capacité à se maintenir dans la carrière : la division sexuée du travail domestique et l'apport financier du conjoint aux ressources économiques de la famille.

Tout d'abord, dans un métier marqué par une forte irrégularité de revenus et un emploi du temps atypique, le conjoint joue un rôle central dans la pérennité de l'activité d'accompagnateur, notamment lorsque les ménages ont des enfants :

« Forcément, le conjoint ou la conjointe de l'accompagnateur a des revenus beaucoup plus stables, c'est quasiment nécessaire. Après il y a des accompagnateurs – ou trices – céli-

bataires hein, ça existe [...] Oui, oui c'est nécessaire. Le conjoint, bien souvent quand il y en a un et quand il y a des enfants, doit avoir un revenu stable. C'est pas un emploi sécurisé, on est toujours dépendant de l'activité touristique » (Nicolas, 40 ans).

De ce point de vue, la situation des femmes est différente de celle des hommes. En effet, la carrière des accompagnateurs interrogés dépend très majoritairement, comme pour les travailleurs indépendants⁸⁰, de la présence d'une compagne assurant une régularité de revenu sur l'année et acceptant une prise en charge inégalitaire de la vie familiale : 13 accompagnateurs en couple sur 16, ont une conjointe salariée et 3 une conjointe indépendante⁸¹. En revanche, les conjoints ou compagnons des femmes interrogées sont majoritairement des travailleurs indépendants (8 sur 11 sont indépendants et 3 sont salariés)⁸².

Ainsi, les conjointes des hommes assument non seulement leur vie professionnelle, mais également l'essentiel des tâches domestiques et familiales « car elles ne peuvent attendre d'un mari qui se met à son compte une aide, sinon très occasionnelle⁸³ ». Cette situation suscite manifestement des difficultés, les femmes des accompagnateurs n'appréciant pas toujours l'investissement professionnel intensif de leur mari et ses conséquences sur la gestion de la vie familiale :

« Je ne sais pas trop ce qu'elle pense de mon métier, tant que ça marche et que ça n'influe pas sur notre vie privée, elle n'y voit pas d'inconvénient. C'est un peu problématique pendant les périodes chargées, bien que j'aie la chance de ne pas travailler en séjour, mais c'est pas facile à gérer. C'est pas génial mais bon, c'est des périodes où il faut gérer l'absence » (Jérôme, 40 ans).

« C'est quand même un métier qui est difficile à faire coexister avec une vie familiale, tu vois moi j'ai... Enfin, par exemple, les collègues qui bossent à la journée, c'est moins compliqué, les collègues qui bossent à la semaine, ils ont une vie sentimentale et conjugale très compliquée, parce qu'on part souvent et c'est difficile à faire coexister avec une vie familiale.

⁸⁰ BERTAUX WIAME, Isabelle. 2004. « Devenir indépendant, une affaire de couple », *Cahiers du genre*, n° 37, p. 13-40.

⁸¹ Métiers des conjointes des accompagnateurs : éducatrice spécialisée; responsable d'une agence de tourisme; vendeuse en parfumerie; aide monitrice éducatrice; avocate; monitrice éducatrice (future éducatrice spécialisée); salariée dans le secteur du développement durable; fonctionnaire territoriale; professeur de fitness; horticultrice (l'aide à développer son activité d'accompagnateur); artisan peintre; fonctionnaire de mairie; professeur de langues à domicile; professeur d'espagnol; infirmière; cuisinière (employée).

⁸² Métier des conjoints des accompagnatrices : électronicien; commercial; éleveur; ingénieur de travaux publics; guide de haute montagne; maraîcher; charpentier; artisan menuisier; accompagnateur en moyenne montagne; négociant en bois; tailleur de pierres.

⁸³ BERTAUX WIAME, I., *op. cit.*, p. 17.

Donc, ça lui plaît pas forcément quand l'été arrive et qu'elle ne va pas me voir pendant un mois et demi, ou très peu. Mais bon on s'y est habitués, c'est des rythmes à prendre aussi. Moi ça me plaît comme rythme, parce qu'après j'ai beaucoup de temps à côté, mais c'est vrai qu'elle, quand elle va se retrouver toute seule avec les gamins pendant un mois et demi, bon. On a les parents pas loin, donc on arrive à les faire garder, tout ça, mais c'est vrai que, je crois qu'elle aurait préféré que je fasse autre chose. Je pense. Un métier plus... Mais bon, après elle est consciente aussi que c'est ce que j'aime, donc elle est contente aussi que je fasse ça. Enfin tu vois, c'est toujours le même problème, mais je crois qu'elle aurait préféré que je fasse autre chose (rires) » (Gauthier, 36 ans).

Alors que les accompagnateurs considèrent le salariat de leur conjointe comme un gage de réussite de leur métier, les accompagnatrices se trouvent dans une situation bien différente, dans la mesure où leurs conjoints ne bénéficient pas de la sécurité du salariat. Cette différence est d'autant plus importante que les femmes gagnent moins que leurs homologues masculins⁸⁴.

Par ailleurs, les conjoints ou compagnons des accompagnatrices n'ont pas seulement une situation professionnelle peu stable, ils sont aussi, de ce fait, moins disponibles pour prendre en charge les tâches domestiques et éducatives. Dans un métier exigeant des déplacements et un investissement en temps important, la maternité complique le déroulement de la carrière des femmes. Les données du questionnaire mettent en évidence une relation très significative entre sexe et parentalité. En effet, lorsque 71 % des accompagnateurs sont pères, seulement 48 % d'accompagnatrices ont des enfants. Si les accompagnateurs sont légèrement plus nombreux que la moyenne nationale française à ne pas avoir d'enfants (29 % d'accompagnateurs ne sont pas pères, contre 21 % des Français), les accompagnatrices sont largement au-dessus de la moyenne : 52 % n'ont pas d'enfants, contre seulement 13,5 % des Françaises⁸⁵. Parmi nos enquêtés, les trois accompagnateurs qui n'ont pas d'enfants sont encore jeunes et désirent en avoir. Deux accompagnatrices sont dans la même situation. En revanche, pour Yolène (37 ans), le refus de la maternité apparaît comme un choix visant à favoriser sa vie professionnelle :

« J'ai adapté mon mode de vie à mon métier, parce que c'est vraiment le métier qui me correspond, que pour l'instant j'avais envie de me dédier qu'à ça, qu'après j'avais envie de temps libre, parce qu'après c'est un métier où quand tu rentres en saison tu ne fais que ça, et du coup t'as pas du tout de temps pour toi, du coup à côté t'as envie de te ressourcer. Le fait de ne pas avoir d'enfants relève bien d'un choix personnel » (Yolène).

⁸⁴ Parmi les enquêtés exerçant à titre principal, 28 % des hommes et 55 % des femmes gagnent moins de 10 000 euros par an.

⁸⁵ Insee. 2016. « Bilan démographique 2015 », paru le 19/01/2016.

Dans le cas de Manuela (42 ans), le métier d'accompagnateur ne facilite pas l'accès au statut de mère, en raison d'un mode de vie particulier, mais également d'occasions de rencontre qui semblent limitées :

« Mon choix de vie et mon parcours privé ont fait que je ne suis pas mère au jour d'aujourd'hui, les rencontres sont plus difficiles dans un petit village de 1 500 habitants. »

Dans un métier exigeant des déplacements et un investissement en temps important, la maternité peut effectivement compliquer le déroulement de la carrière des femmes. Mathilde (40 ans) nous explique ainsi avoir arrêté son activité depuis la naissance de ses enfants :

« C'est-à-dire que c'est un peu incompatible, enfin pour moi, ça a été incompatible avec euh... les enfants. Voilà. En sachant que en plus, en 2012 Maël qui est mon mari, qui était accompagnateur, il avait commencé aussi à s'installer dans l'élevage, et du coup, faire les deux choses en même temps, c'était pas évident et donc ça veut... Bon avec des bêtes, ça veut dire que le soir il n'est pas disponible et... Il est avec les bêtes et donc... j'avais personne pour garder les enfants. Et faire l'accompagnateur, rentrer à 5 h 00 du soir pile pour récupérer les enfants, c'est pas possible. Donc c'est... c'était un peu pour ça... Et puis après, on a déménagé et on a repris cette ferme ici, parce qu'avant on était à Sauveterre de Comminges ; on a repris cette ferme en 2013 et puis là, voilà, c'est même pas la peine... Déjà on est plus loin, et puis Maël... voilà c'est du travail sept jours sur sept, et du coup moi je m'occupe des enfants. Voilà. »

Si le fait de devenir parent semble moins compatible avec le métier d'accompagnateur pour les femmes que pour les hommes, leur capacité à se maintenir dans la carrière malgré une vie de famille dépend en fait des modes d'arrangement entre les sexes à l'œuvre dans les couples⁸⁶ qui sont eux-mêmes liés aux caractéristiques sociales des enquêtés.

c) Des modes socialement différenciés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

En fait, les entretiens montrent que l'influence du statut de mère sur la carrière des accompagnatrices dépend essentiellement du soutien apporté par le conjoint, comme l'exprime Anita (54 ans) :

« J'ai un mari extraordinaire ! Comment je faisais pour concilier les deux ? [...] Je proposais des circuits, et les circuits forcément ça m'éloignait de la maison, donc à un moment il fallait que mon mari il reste à la maison et voilà. [...] C'est vrai que quand j'avais les enfants petits, j'avais la chance d'avoir quelqu'un qui me disait : "ça te plaît, continue", et on a pu s'organiser pour le faire, mais souvent à ses dépens. »

⁸⁶ GOFFMAN Erving. 2002. *L'arrangement des sexes*, Paris, La Dispute.

Dans le cas des femmes, une division sexuée égalitaire du travail éducatif et des tâches domestiques apparaît comme la condition indispensable à la réalisation de leur carrière professionnelle. Ainsi, comme pour les guides de haute montagne, seules les accompagnatrices originaires des classes moyennes, dotées d'un certain capital culturel et partageant la vie d'un conjoint favorable à des pratiques égalitaires, parviennent à exercer pleinement leur métier⁸⁷. Les exemples d'Anita et de Myrtille illustrent bien cette situation.

Anita, originaire des petites classes moyennes, élevée par une mère femme au foyer et un père pigiste, semble avoir connu une éducation égalitaire qui structure également sa vie familiale. En effet, elle s'est investie très tôt dans l'alpinisme au sein du club alpin français, pratique majoritairement « masculine », et l'un de ses frères a pratiqué la danse et le rugby durant son enfance. Myrtille, originaire des classes moyennes, mère institutrice et père jardinier, évoque, comme Anita, un investissement dans des activités sportives associées au « masculin » : le hockey sur gazon. Ces investissements enfantins dans des activités sportives associées au sexe opposé témoignent d'une certaine distance familiale vis-à-vis des normes de genre, plutôt observée dans la fraction cultivée des classes moyennes⁸⁸, mais présente dans certaines familles de milieux plus modestes.

Par ailleurs, ces deux accompagnatrices sont en couple avec des compagnons qui défendent également une organisation égalitaire de la vie familiale. À ce sujet, Michel Bozon et François Héran⁸⁹ montrent bien que les choix amoureux suivent une certaine logique sociale, en rapprochant généralement des individus qui partagent des caractéristiques sociales et un rapport au monde relativement similaire. Les compagnons d'Anita et Myrtille (respectivement artisan menuisier et accompagnateur en montagne) ont accepté d'adapter leur carrière professionnelle pour permettre à leur femme d'exercer pleinement leur métier.

« Il travaillait dans le cinéma en tant que logisticien cinéma, principalement sur des films grande nature, des expéditions, ça faisait qu'il était souvent parti au Canada, en Sibérie, en Alaska, tout ça. C'était sa vie avant, et quand on a fondé une famille ensemble et quand on a vraiment décidé de s'installer ici, il a voulu trouver quelque chose qui permettait de rester là, donc il est en train de se convertir » (Myrtille, 41 ans).

⁸⁷ Sur les 10 accompagnatrices mères de famille, les 5 qui parviennent à concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle de manière satisfaisante sont toutes originaires des classes moyennes et au moins titulaires d'un bac +2.

⁸⁸ MENNESSON, Christine. 2011. « Socialisation familiale et investissement des filles et des garçons dans les pratiques culturelles et sportives associatives », *Réseaux*, n° 168-169, p. 87-110.

⁸⁹ BOZON, Michel ; HERAN, François. 1987. « La découverte du conjoint I et II », *Population*, n° 6, p. 943-986.

Inversement, Célia et Fanny, toutes deux originaires des classes populaires⁹⁰ (mère femme au foyer et père chauffeur routier ; mère femme foyer et père agriculteur) partagent leur vie avec des compagnons peu favorables à un partage des tâches domestiques et familiales, et elles peinent à exercer pleinement leur métier. Ainsi, alors que Myrtille et Anita bénéficient d'un modèle éducatif égalitaire qu'elles adoptent pour organiser leur vie familiale, Célia et Fanny tendent à reproduire le modèle maternel de la femme au foyer en prenant en charge la majorité des tâches domestiques et éducatives. Elles assument ainsi, comme de nombreuses femmes, une double journée de travail qui génère une « charge mentale » importante⁹¹ :

« *Quand ils étaient petits, ça a été la galère à chaque fois de les faire garder pour une semaine, pour 15 jours. Et puis maintenant j'essaie de les envoyer en colo, dans la mesure où ils ont envie et puis de toute façon je pourrais pas les envoyer en colo tout l'été sinon je gagnerais même plus d'argent! (Rires) Et puis il y a leur papa qui est là de temps en temps... [...] Le soir en rentrant je range mon matériel, j'essaie d'aller me doucher (rires) ! Et je me rue sur la préparation du repas, et puis bon, quand il y a besoin pour les enfants les aider pour les devoirs... je farniente pas beaucoup en fait* » (Fanny, 48 ans).

Une division sexuée égalitaire du travail éducatif et des tâches domestiques apparaît donc comme une condition indispensable à la réalisation de la carrière professionnelle des mères. Cet élément dépend cependant de conditions sociales particulières, le partage des tâches dans l'espace privé étant toujours principalement pris en charge par les femmes⁹². Ainsi, l'étude des rapports sociaux de sexe dans l'espace privé s'avère indispensable pour comprendre l'investissement des femmes dans leur vie professionnelle⁹³. En effet, quand les accompagnatrices tentent de concilier vie professionnelle et vie familiale, leurs collègues masculins s'investissent plus volontiers « corps et âme » dans leur métier. Par exemple, la question de la garde des enfants durant les treks ou les séjours les préoccupe peu, ce rôle revenant « naturellement » à leur femme.

⁹⁰ Les trois enquêtées qui font part de difficultés pour gérer leur vie professionnelle en raison de leur investissement dans les tâches éducatives et domestiques sont toutes originaires des classes populaires. Une d'entre elles est diplômée du supérieur.

⁹¹ CHAUDRON, Martine. 1992. « Vie de famille, vie de travail », in DE SINGLY, François (dir), *La famille l'état des savoirs*, Paris, La Découverte, p. 133-144 ; HAICAULT, Monique. 1984. « La gestion ordinaire de la vie en deux », *Sociologie du travail*, vol. 26, n° 3, p. 268-277.

⁹² PFEFFERKORN, Roland. 2011. « Le partage inégal des "tâches ménagères" », *Les Cahiers de Framespa, Nouveaux champs de l'histoire sociale*, n° 7, [en ligne], mis en ligne le 15 avril 2011.

⁹³ KERGOAT, Danièle. 1982. *Les ouvrières*, Paris, Le Sycomore. Elle montre comment la répartition inégalitaire des tâches domestiques dans la sphère privée se répercute sur la sphère professionnelle. Les différences que l'on observe entre hommes et femmes sur le marché du travail s'expliquent notamment par une inégale répartition du travail domestique au détriment des femmes.

Si la présence d'un compagnon participant aux tâches domestiques et éducatives joue un rôle déterminant pour les enquêtées, l'investissement de certains accompagnateurs dépend en revanche, comme pour les travailleurs indépendants⁹⁴, de la présence d'une compagne acceptant une prise en charge inégalitaire de la vie familiale.

Cependant, si les accompagnateurs semblent peu ou pas sacrifier ou limiter leur exercice professionnel en comparaison à leurs homologues femmes, mères de famille, la grande majorité de ces derniers paraissent néanmoins particulièrement investis dans l'éducation de leurs enfants pendant leurs périodes de temps libre :

« Mais voilà, je travaille beaucoup. Beaucoup, beaucoup, beaucoup. Et sur le terrain et au bureau et puis après les jours que j'ai de libre bèh c'est pour les enfants quand même en grande partie. Pour retaper un peu la maison, donc voilà » (Florian, 38 ans).

« Projet familial maintenant ! (rires) voilà. Ça y est les projets professionnels, la maman a assez attendu, à un moment donné il fallait passer la 2^e, parce que sinon ça allait pas le faire. La petite, la maison qui est en train de se construire. Donc non, pas de projet professionnel. [...] Ah bèh là en ce moment, c'est beaucoup s'occuper de la petite. On rentre, on s'occupe de la petite, le bain, préparer la nourriture » (Matthieu, 33 ans).

Ainsi, comme les parents du pôle culturel des classes moyennes⁹⁵, les hommes enquêtés s'investissent à leur manière dans l'éducation de leurs enfants. Seuls Dorian, Théo et Gilbert, tous les trois issus des classes populaires⁹⁶, estiment que les tâches éducatives reviennent de droit à leur compagne :

« Ah bèh elle m'a déjà laissé le faire donc c'est déjà beaucoup ! (Rires) [...] C'est pas toujours évident. Il y a une absence qui est là malheureusement, parce que moi j'aime bien aller accueillir les gens, donc je pars le matin et le soir j'étais rarement là avant 19 heures, donc euh... C'est pas tous les jours non plus, quand je pouvais j'allais chercher les gosses à l'école ou on faisait des trucs. Bon après on s'est réservé quelques jours où on était ensemble, mais c'est assez difficile oui, c'est assez compliqué. Surtout que bon, moi je travaille tout seul. Maintenant avec les mails c'est plus facile, mais avant avec le téléphone, les gens savaient que je rentrais tard, donc téléphone, téléphone, téléphone. Enfin, on est pris quoi » (Gilbert, 62 ans).

Ainsi, si les accompagnateurs ne vont pas jusqu'à adapter leur modalité d'exercice à la naissance de leurs enfants, comme le font leurs collègues

⁹⁴ BERTAUX WIAME, *op. cit.*

⁹⁵ MENNESSON, Christine, BERTRAND, Julien, COURT, Martine. 2016. « Forger sa volonté ou s'exprimer : les usages socialement différenciés des pratiques physiques et sportives enfantines », *Sociologie*, vol. 7, n° 4.

⁹⁶ Dorian est fils de deux parents jardiniers ; Théo de parents éleveurs ; et Gilbert d'un père ouvrier et d'une mère femme au foyer.

femmes, ils sont néanmoins majoritairement investis dans le partage des tâches éducatives, notamment pendant l'intersaison. Seuls trois accompagnateurs originaires des classes populaires, et qui sont par là même plus proches des stéréotypes de sexe, assument une répartition entièrement inégalitaire des tâches domestiques et éducatives au sein de leur foyer. La position de la majorité des hommes montre toutefois qu'ils se tiennent, dans leur ensemble, à distance des formes de masculinité hégémonique, associées à une forte hiérarchie entre les sexes, tout en bénéficiant néanmoins de leur position de genre pour durer dans le métier.

CONCLUSION

L'analyse des trajectoires et des rapports au métier des accompagnateurs en moyenne montagne a permis de repérer les processus de constitution du goût pour les pratiques de montagne, les logiques sociales qui président à l'engagement dans un métier relativement précaire, les modes d'engagement dans le métier et les conditions d'exercice de la profession pour les hommes et les femmes accompagnateurs. Aux marges des professions dominantes du sous-champ des professionnels de la montagne, le métier d'accompagnateur, moins technique, moins physique et moins engagé que le métier de guide, donne à voir des usages sexués moins différenciés que dans des professions « masculines » plus prestigieuses. En effet, la moindre valorisation des caractéristiques associées à la masculinité hégémonique et l'importance des compétences relationnelles, associées au féminin, place les femmes dans une situation plutôt favorable. Du côté des hommes, on peut considérer que les pratiques des enquêtés correspondent à des formes de masculinité subordonnée, tout du moins au regard du modèle hégémonique incarné par les guides. Cependant, si les modes d'exercice professionnel apparaissent globalement similaires en fonction du sexe, se maintenir dans le métier est plus difficile pour les femmes, qui bénéficient d'un revenu moindre et dont les conjoints exercent majoritairement une profession indépendante, et sont peu disponibles pour la prise en charge de la vie familiale. Dans ce contexte, seules les accompagnatrices originaires des classes moyennes, en couple avec un conjoint favorable au partage des tâches éducatives et domestiques, parviennent à s'engager durablement de la même manière que leurs homologues masculins. Le « régime de genre » qui caractérise le métier s'avère donc relativement ambivalent, en associant des pratiques professionnelles globalement similaires pour les hommes et les femmes, à un maintien des différences dans les modes d'articulation entre vie professionnelle et vie familiale. Ce faisant, il témoigne de la complexité de la fabrique du genre dans les professions sportives.