

# Les femmes guides de haute montagne : modes d'engagement et rapports au métier

**Christine Mennesson**

DANS **TRAVAIL, GENRE ET SOCIÉTÉS** 2005/1 N° 13 , PAGES 117 À 137  
ÉDITIONS **LA DÉCOUVERTE**

ISSN 1294-6303

ISBN 9782200920821

DOI 10.3917/tgs.013.0117

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://shs.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2005-1-page-117?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.



# LES FEMMES GUIDES DE HAUTE MONTAGNE : MODES D'ENGAGEMENT ET RAPPORTS AU MÉTIER

Christine Mennesson

L'activité de guide de haute montagne apparaît dès le début du XIX<sup>e</sup> siècle, au moment où se diffuse le goût pour les ascensions en montagne parmi les élites cultivées (Hoibian, Defrance, 2002). Jusqu'en 1983, la profession demeure exclusivement masculine en France. L'ouverture potentielle du métier aux femmes s'inscrit dans les mutations du champ des pratiques physiques et sportives à partir des années 1960 et dans les transformations importantes des pratiques professionnelles. Les années 1960 et 1970 sont en effet marquées par une progression et une féminisation importante de la population sportive<sup>1</sup> dans une conjoncture politique, économique et sociale favorable au développement des loisirs et à l'avènement d'une véritable industrie des équipements sportifs. Cette période se caractérise également par la participation accrue des femmes aux différents domaines de la vie sociale. Ce processus est nettement accentué dans les sports qui nécessitent l'usage d'instruments, privilégient le rôle des sensations par rapport aux aspects purement énergétiques et recrutent plutôt dans les nouvelles classes moyennes urbaines (Pociello, 1981). L'élargissement progressif aux

<sup>1</sup> Le nombre de pratiquantes dans les fédérations olympiques a progressé de 314 % entre 1963 et 1977, passant de 220 630 à 693 142, tandis que le nombre total de licenciés dans ces mêmes fédérations passait de 1 228 336 à 3 360 864 (+ 273 %) (Herr, 1981).

<sup>2</sup> La pratique du ski alpin passe ainsi de 4,9% en 1967 à 16,5 % en 1988 (Insee, 1989) et se situe au 7<sup>e</sup> rang des sports les plus pratiqués chez les femmes et au 8<sup>e</sup> chez les hommes (au 4<sup>e</sup> rang pour les femmes cadres ou exerçant une profession intellectuelle et au 6<sup>e</sup> rang chez les hommes de la même catégorie sociale) (Irlinger, Louveau et Métoudi, 1988).

classes moyennes du recrutement des pratiquants des sports de montagne à partir de la fin des années 1960 et l'influence croissante des innovations technologiques renforcent ainsi la féminisation des pratiques sportives montagnardes<sup>2</sup>.

Par ailleurs, à partir de 1930, le modèle du guide montagnard qui cumule son activité avec les travaux agricoles est concurrencé par celui du guide alpiniste d'origine citadine recruté sur ses compétences techniques et sportives (de Bellefon, 2002). Le modèle du guide technicien et éducateur s'impose à partir des années 1950 et favorise symboliquement et techniquement (Defrance, 1987) l'ouverture du métier aux femmes. L'organisation progressive des épreuves autorisant l'accès au stage de formation autour de l'évaluation des compétences techniques et sportives au détriment de la force physique et de l'identité montagnarde, témoigne de l'importance des mutations effectuées. L'image du guide dans les représentations collectives reste néanmoins fortement marquée par un rapport "rugueux" à la montagne, impliquant une résistance physique à toute épreuve et une maîtrise de soi en toute situation. Les grands alpinistes constituent ainsi des modèles particulièrement puissants de masculinité virile, notamment quand ils décèdent dans des circonstances tragiques. Georges Mallory, disparu lors d'une tentative d'ascension de l'Everest en 1924, est ainsi présenté comme un prince galant et un héros masculin (Hansen, 2002). Dans ce milieu sportif et professionnel très masculin, les performances réalisées par des femmes sont fréquemment annulées ou déclassées (Aubel, 2002). Ainsi, malgré son ouverture potentielle, la profession de guide, avec actuellement dix femmes pour plus de 1 500 hommes, demeure très majoritairement masculine. En ce sens, elle constitue un objet privilégié pour analyser les enjeux relatifs aux processus de questionnement de la "domination masculine" et de l'évolution de son statut dans la dynamique sociale.

Les entretiens biographiques réalisés avec les dix guides françaises ont pour objectif d'analyser les conditions sociales, au sens large, qui permettent l'accès de femmes à cette profession de prestige (Hughes, 1996) et de cerner leurs conditions et leurs modes d'exercice du métier. Dans un premier temps, il s'agit ainsi de comprendre comment les enquêtées ont construit un goût pour les activités de montagne et comment elles l'ont converti en activité professionnelle. Les itinéraires menant à l'engagement dans le métier de guide sont systématiquement confrontés aux modes de socialisation, notamment sexuels. Les effets de la socialisation professionnelle sont analysés

dans une deuxième partie. Les caractéristiques du milieu des guides de haute montagne, comme celui de la danse (Sorignet, 2001), le situent entre un marché fermé et un marché ouvert. Dans ce contexte, nous étudierons la carrière et le rapport au travail des femmes guides pour mettre en évidence les principes de hiérarchisation sexuée constitutifs de la profession et les manières dont elles négocient leur identité professionnelle.

## **LES CONDITIONS SOCIALES DE L'ENGAGEMENT DANS LE MÉTIER**

En ce qui concerne l'investissement des femmes dans le milieu montagnard, l'âge de l'initiation aux activités de montagne différencie deux itinéraires de socialisation, notamment au niveau sexué. Par la suite, la conversion du goût pour la montagne en activité professionnelle s'avère relativement difficile et longue et nécessite la construction d'un "crédit réputationnel" (Becker, 1988) d'autant plus important qu'elles entrent dans une profession très masculine.

### **L'entrée dans les pratiques de montagne**

Pour les femmes guides, l'entrée dans les activités de montagne s'effectue soit au cours de la socialisation primaire dans le cadre familial (initiation précoce, entre 9 et 12 ans), soit à l'âge adulte, durant la socialisation "secondaire" au sein de groupes de pairs masculins (découverte plus tardive, entre 18 et 20 ans). Ces deux groupes sont clairement identifiables dans la mesure où il n'existe pas de situations intermédiaires.

#### *Découverte précoce et socialisation familiale*

Sur les dix femmes guides, quatre découvrent précocement les activités de montagne dans le cadre familial (voir tableau 1, p.123). Trois parmi elles (Claire, Laure et Christine) ont vécu dans des zones urbaines, la profession des parents suggérant par ailleurs un capital culturel important. Les données fournies par les enquêtes récentes sur les pratiques culturelles des Français (Données sociales, 1996 ; INSEP – Institut national du sport et de l'éducation physique, 1987) confirment que les activités de montagne durant les vacances sont essentiellement pratiquées par les catégories supérieures (cadres et professions intellectuelles supérieures) et par une partie des professions intermédiaires. La quatrième guide de ce groupe (Suzanne), d'origine plus populaire,

est originaire de Chamonix, ce qui peut expliquer sa découverte précoce. L'entrée précoce dans l'activité participe à la construction d'un "*habitus* sportif" qui, dès le plus jeune âge, s'appuie sur l'incorporation de valeurs et de dispositions spécifiquement sportives et montagnardes :

"Mes parents possèdent un chalet dans les Alpes et j'ai passé toutes mes vacances, gamine, là-haut, avec mes frères et mes cousins. Donc c'était partir en randonnée, grimper sur les rochers... je crois que c'est comme ça que j'ai acquis le pied montagnard, en commençant très tôt. Et quand on était à Paris, on allait grimper à Fontainebleau le week-end" (Claire).

Comme on pouvait s'y attendre au niveau des trajectoires scolaires, Claire, Laure et Christine ont obtenu un diplôme équivalent ou supérieur à bac +3. Tout se passe comme si l'intérêt pour les pratiques de montagne acquis au cours de la socialisation primaire était prolongé par la nature des études. En effet, elles choisissent toutes les trois la filière STAPS (Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives).

Pour Claire, qui échoue au CAPES d'éducation physique et sportive et utilise son capital sportif "montagnard" pour accéder au métier de guide, ce choix professionnel s'inscrit dans une stratégie de lutte contre le déclassement. En revanche, Christine et Laure, qui obtiennent leur CAPES d'éducation physique et sportive<sup>3</sup>, deviennent guides pour des raisons géographiques.

Le cas de Suzanne illustre les reconversions par le sport, assez classiques pour les agents issus des milieux populaires. En effet, Suzanne intègre l'équipe de France de ski de fond dès l'âge de 12 ans, obtient son baccalauréat en suivant des cours par correspondance et entame immédiatement le cursus de guide. Ainsi, les stratégies de professionnalisation divergent selon l'origine sociale, même si le sport en demeure l'élément central.

#### Une initiation tardive par les pairs

Six femmes guides ont débuté les activités de montagne entre 18 et 20 ans (voir tableau 1, p. 123). Leurs origines sociales sont plus diversifiées que celles des femmes du groupe précédent. Trois d'entre elles sont issues des classes favorisées (Josiane, Aude et Julie) tandis que les trois autres sont issues des milieux populaires (Mireille, Chloé et Danielle). Ici encore, leurs trajectoires scolaires correspondent globalement à leurs origines sociales (niveau bac +2 à bac +5 pour les premières, BEP à bac +2 pour les secondes), sans que le sport apparaisse comme un élément central de leur cursus scolaire et universitaire. À l'exception de l'une d'entre elles, toutes ont vécu dans des villes du sud-est de la France.

<sup>3</sup> Laure, Claire et Christine se sont présentées au CAPEPS (certificat d'aptitude professionnel à l'enseignement de l'éducation physique et sportive) entre 1987 et 1990. À cette période, la réussite à ce concours varie entre 10 % et 15 %. En ce sens, l'obtention du CAPEPS, plus sélectif que le CAPES (certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré) dans les disciplines scientifiques, permet aux lauréats d'origine sociale favorisée d'accéder à une position peu dépréciée par rapport à celle de leurs parents. L'échec à ce concours, qui conduit à exercer temporairement en tant que maître auxiliaire, les situe par contre dans un processus de déclassement.

## Les femmes guides de haute montagne : modes d'engagement et rapports au métier

L'absence de socialisation "montagnarde" précoce caractérise l'ensemble de ce groupe. Les femmes sont initiées à l'âge adulte par des étudiants poursuivant le même cursus universitaire ou des collègues exerçant dans le même milieu professionnel :

"En fait, moi, j'y suis venue assez tard à la montagne, vers 23 ans. À l'origine, je ne faisais pas du tout un métier en rapport avec la montagne, j'étais enseignante de sciences physiques. En fait, j'ai commencé la montagne avec des amis, et ces amis ont voulu devenir guides de haute montagne, ils s'entraînaient pour ça et ils m'emmenaient avec eux. Finalement, j'ai fini par me dire pourquoi pas ?" (Aude).

Les deux modes d'accès aux pratiques de montagne révèlent ainsi certaines différences dans les processus de socialisation des femmes guides. Au-delà de l'initiation, la conversion en activité professionnelle dans un milieu masculin pose la question des dispositions sexuées et renvoie à l'analyse de leur socialisation sexuée primaire.

### Une socialisation au sein du groupe des pairs masculins

Toutes les guides déclarent avoir participé pendant leur enfance à des "jeux de garçons" en leur compagnie, témoignant ainsi d'une certaine distance à l'égard des modes de socialisation spécifiques aux groupes féminins (Maccoby, 1990). Même s'il est difficile de repérer un type de configuration familiale spécifique, l'existence d'une relation privilégiée avec un ou plusieurs frères, parfois de substitution (cousin par exemple) dans le cas des fratries exclusivement féminines (2 femmes interrogées), constitue un élément central de leur mode de socialisation. En compagnie des garçons de la famille, elles s'investissent dans des pratiques de plein air, qui se différencient symboliquement des jeux de filles :

"Jouer à la poupée, ça me gonflait au bout de 5 minutes. C'était plutôt sortir avec les garçons, aller faire du vélo, aller me balader, aller faire des jeux plus actifs quoi" (Julie).

Ces propos illustrent un style de comportement "actif" qui s'oppose à la "passivité", attribuée aux comportements "féminins" (Belotti, 1974). Les sportives apprécient les espaces et les activités extérieures et s'approprient ainsi l'un des éléments constitutif de l'identité "masculine" (Bourdieu, 1998).

Au-delà de ces caractéristiques communes, on peut globalement distinguer deux types d'identification enfantine à des modèles sexués (tableau 1). D'une part, six

guides considèrent avoir été des "garçons manqués" au cours de leur enfance :

"J'étais plutôt avec les garçons, ça c'est sûr. Je préférais aller jouer au foot et, à la maison, j'aidais plutôt mon père au fournil que ma mère à la vente... Ça c'est évident ! J'étais ce qu'on appelle classiquement un garçon manqué" (Mireille).

D'autre part, les quatre autres guides se décrivent enfant comme des filles "normales", néanmoins différentes des autres pour deux d'entre elles :

"Je me considérais comme une petite fille normale, mais on me traitait souvent de garçon manqué. Je me trouvais plus complète que mes sœurs. Je faisais beaucoup de ballades avec mon père, pour lui je pouvais tout faire donc je me suis fait une morphologie plus masculine, j'étais plus musclée que mes sœurs" (Suzanne).

Cependant, l'intensité de cette "contre identité" de genre varie en fonction de l'âge d'entrée dans la pratique. Ainsi, on constate que la quasi-totalité des guides socialisées tardivement dans le milieu montagnard se décrivent comme des "garçons manqués" pendant l'enfance. En revanche, les pratiquantes "précoces" se considéraient majoritairement comme des filles "normales", malgré la fréquentation assidue des garçons et la participation à leurs jeux. Cette différence d'appréciation entre les deux groupes de femmes guides est une caractéristique structurante de la population enquêtée. En effet, on observe un processus inverse pour les footballeuses et les boxeuses, dont l'entrée précoce dans l'activité implique un renforcement de la nature masculine des dispositions sexuées (Mennesson, 2004). La pratique précoce des activités de montagne dans un cadre familial, accompagnée d'une éducation de type égalitaire, caractérise les familles à fort capital culturel. Comme pour les normaliennes (Ferrand, Imbert, Marry, 1999), ce type de socialisation favorise le questionnement des stéréotypes sexués et ne conduit pas à définir les pratiques de montagne comme des activités "masculines".

"On partait en montagne à plusieurs familles et les enfants on faisait tous les mêmes activités. Garçons et filles, on était tous mélangés, nos parents ne faisaient pas de différence" (Laure).

Pour Laure, les activités de montagne apparaissent d'emblée comme des pratiques mixtes, ne questionnant pas son identité sexuée. Inversement, les pratiquantes tardives considèrent les sports de montagne comme des pratiques "masculines". Le type de socialisation et les dispositions sexuées des femmes de ce deuxième groupe ont certainement facilité leur initiation aux activités sportives de montagne en compagnie d'hommes.

## Les femmes guides de haute montagne : modes d'engagement et rapports au métier

**Tableau 1 : Trajectoires personnelles des femmes guides de haute montagne**

| CPS des parents                       | 9 et 12 ans (4)*                                                                                           |                                                                                     | 18 et 20 ans (6)                                                                                                                                  |                                                                                                                                    |
|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                       | Classe sup (3)                                                                                             | Classe pop (1)                                                                      | Classe sup (3)                                                                                                                                    | Classe pop (3)                                                                                                                     |
| <b>Trajectoire scolaire</b>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bac +3 STAPS(1)</li> <li>• Bac +4 STAPS/CAPEPS (2)</li> </ul>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bac comptabilité/correspondance</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• BTS secrétariat trilingue(1)</li> <li>• Bac +4 P-C/CAPEPS (1)</li> <li>• Bac +5/Ingénieur (1)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• BEP commerce (1)</li> <li>• Bac (1)</li> <li>• Deug économie/gestion (1)</li> </ul>       |
| <b>Lieu de socialisation primaire</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Paris (1)</li> <li>• Dijon (1)</li> <li>• Grenoble (1)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chamonix</li> </ul>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avignon (1)</li> <li>• Grenoble (2)</li> </ul>                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Montélimar (1)</li> <li>• Avignon/Dijon/ La Cluzas (1)</li> <li>• Montagne (1)</li> </ul> |
| <b>Sport famille</b>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Montagnards (3)</li> </ul>                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Montagnards</li> </ul>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Père (1)</li> <li>• Aucun (2)</li> </ul>                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Frère (1)</li> <li>• Oui, mais non montagnards (1)</li> <li>• Aucun (1)</li> </ul>        |
| <b>Initiation</b>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Famille + cousins (3)</li> </ul>                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Famille + amis guides</li> </ul>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Père + surtout amis (1)</li> <li>• Petit ami (2)</li> </ul>                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Frère + ami (1)</li> <li>• Ami (2)</li> </ul>                                             |
| <b>Dispositions sexuelles</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fille "normale" (2)</li> <li>• Garçon "manqué" (1)</li> </ul>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fille "normale"</li> </ul>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Garçon "manqué" (3)</li> </ul>                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fille "normale" (1)</li> <li>• Garçon "manqué" (2)</li> </ul>                             |

\* Les chiffres entre parenthèses indiquent le nombre de femmes interrogées.

### L'engagement dans le métier de guide : un processus long et difficile

L'âge moyen d'accès au métier pour les femmes, 34 ans, est plus important que celui de la moyenne des hommes<sup>4</sup>. Comme pour la plupart des hommes, le métier de guide ne constitue pas en général leur première expérience professionnelle. Cependant, il est possible de distinguer deux générations de femmes guides. La première génération (soit sept des dix femmes interrogées), âgée de 37 à 43 ans au moment de l'enquête (à l'exception de la première femme guide, âgée de 52 ans), a exercé d'autres professions pendant cinq à dix ans avant de se présenter au probatoire<sup>5</sup> vers l'âge de 33 ans. Les trois plus jeunes guides (30 ans et moins) ont passé le

<sup>4</sup> La moyenne d'âge des stagiaires en formation à l'ENSA (Ecole Nationale de Ski et d'Alpinisme) pour passer le diplôme de guide en 2002 et 2003 se situe à 32 ans (tableaux de bord 2002 et 2003 sur les stagiaires en formation, ENSA).

<sup>5</sup> Le probatoire regroupe un ensemble d'épreuves physiques et techniques permettant l'accès à la formation au métier de guide. La moyenne d'âge des candidats reçus au probatoire est de 30 ans en 2002.



probatoire entre 24 et 29 ans. Comme leurs aînées, elles travaillent néanmoins dans d'autres secteurs d'activité avant de débiter une carrière de guide, menée parfois conjointement à leur profession initiale.

Les stratégies conduisant les femmes à exercer l'activité de guide de haute montagne sont très diverses : pour les enseignantes (quatre femmes interrogées), l'activité de guide permet d'échapper à la nomination dans le Nord, fréquente en début de carrière. Pour d'autres, engagées dans des professions qui ne les motivent guère (comptable, secrétaire), le métier de guide apparaît avant tout comme une stratégie de reconversion. Enfin, pour les moins diplômées de la population, ce choix vise à acquérir une stabilité professionnelle dans un métier bénéficiant d'un certain prestige symbolique. Marquées par une scolarité difficile, rêvant d'accéder pour deux d'entre elles au métier de professeur d'EPS (Éducation physique et sportive) sans pouvoir y prétendre scolairement, elles utilisent leur capital sportif pour rompre avec les "petits boulots" qu'elles accomplissent. Cependant, quelle que soit leur situation professionnelle antérieure, pour les femmes mariées ou vivant en concubinage avec un guide (cinq femmes) ou un homme exerçant un métier à la montagne (deux femmes), le métier de guide permet surtout de résider à proximité du conjoint. Pour une majorité des femmes enquêtées, le choix du métier de guide s'inscrit ainsi dans une logique de gestion de la vie familiale. Cette décision peut sembler paradoxale dans la mesure où les conditions d'exercice du métier posent en général à ce niveau des problèmes évidents d'organisation.

L'accès tardif au métier de guide s'explique par la spécificité du cursus et des épreuves permettant l'accès à la formation. L'entrée dans la profession dépend d'abord de la réussite au probatoire, ensemble d'épreuves techniques et physiques relativement dures, mais aussi du "crédit réputationnel", acquis par la réalisation de performances dans les activités de montagne (réussir des "premières", des 8000 mètres, participer à des expéditions en compagnie d'alpinistes réputés...) <sup>6</sup>. Plus diplômées sur le plan scolaire que la plupart de leurs collègues masculins, elles accumulent plus difficilement que ces derniers les expériences et les ascensions nécessaires dans la mesure où la participation à une cordée dépend de réseaux d'interconnaissance, quasi exclusivement masculins et pas toujours très ouverts aux femmes <sup>7</sup>. Cette surqualification des femmes n'est pas spécifique aux guides de haute montagne et leur permet de s'imposer dans des milieux aussi masculins que l'armée (Burot-

<sup>6</sup> Le crédit réputationnel permet notamment d'être autorisé à passer les épreuves du probatoire puis d'accéder à la formation de guide (55 courses en montagne, classées en différentes catégories, sont demandées dans le dossier d'inscription au probatoire et 50 pour l'accès à la formation de guide).

<sup>7</sup> Six des dix femmes guides sont titulaires d'un diplôme égal ou supérieur à bac + 4 tandis que les candidats reçus à l'examen de guide ne sont que 33 % dans ce cas en 2002 et 28 % en 2003 (tableaux de bord 2002 et 2003 sur les stagiaires en formation, ENSA).

Besson et Chellig, 2001), et plus largement dans l'ensemble de la fonction publique. De la même manière, la difficulté des femmes à s'insérer dans des réseaux professionnels n'est pas propre aux guides et caractérise par exemple le milieu universitaire et les grands organismes de recherche.

Dans ces conditions, la constitution d'un capital spécifique est plus difficile pour les femmes que pour les hommes. D'une certaine manière, l'établissement d'une relation amoureuse avec un guide ou au moins un alpiniste chevronné, peut être une condition indispensable à la construction de la réputation d'alpiniste pour une femme. De nombreuses guides présentent en tout cas cette rencontre comme un élément déterminant de leur avenir professionnel.

Par ailleurs, elles retardent souvent leur présentation au probatoire par crainte de l'échec. De ce point de vue, vivre avec un guide ne facilite pas forcément l'investissement professionnel dans le domaine de la montagne. Dans de nombreux cas, les femmes relatent les réticences et les avis décourageants de leur mari ou concubin ("tu n'y arriveras jamais"). Si les hommes acceptent avec plaisir d'initier leur conjointe ou amie aux pratiques de montagne, ils résistent souvent à leur souhait de professionnalisation. L'accès de leur femme au métier de guide questionne en effet leur suprématie (les pratiques professionnelles aux hommes, les pratiques de loisir aux femmes) et implique un partage plus équitable des tâches domestiques et de la garde des enfants. En ce sens, si la relation amoureuse avec un professionnel de la montagne facilite la participation à des cordées et l'accumulation d'expériences, elle retarde incontestablement l'entrée dans le métier. Ainsi, les guides de la seconde génération, qui accèdent plus tôt au métier, sont célibataires dans deux cas sur trois. Pour les femmes de la première génération, vivant en couple dans six cas sur sept, plusieurs années de préparation s'avèrent parfois nécessaires pour vaincre les résistances de leur conjoint. Les premières femmes à présenter le probatoire étaient ainsi non seulement beaucoup plus âgées que leurs camarades de promotion, mais également plus expérimentées :

"Je n'étais jamais anonyme, j'étais tout le temps regardée, il fallait vraiment que je prouve que j'étais dans le coup. Ils ne m'ont pas fait de cadeaux, tout le monde m'attendait au tournant. Il ne fallait vraiment pas que je me loupe, je n'avais pas le droit à l'erreur. Bon, c'est sûr que j'avais une bonne expérience après toutes ces années passées en montagne, par rapport aux jeunes qui présentaient l'aspirant, j'étais quand même celle qui avait le plus d'expérience, ça a beaucoup compté" (Mireille, première femme guide de haute montagne)

après 10 ans de pratique intensive en compagnie de son mari guide).

Si Mireille franchit avec succès l'épreuve du probatoire dès sa première tentative, comme Suzanne, deuxième femme guide, dont la réputation constitue un atout (elle a vécu et pratiqué les activités de montagne avec un alpiniste mondialement connu), les autres guides ont souvent dû se présenter deux fois (trois pour certaines) avant d'être admises. L'épreuve chronométrée, qui consiste à réaliser un parcours accidenté en portant un sac de 10 kg dans un temps limité, identique pour les hommes et pour les femmes, se révèle particulièrement sélective pour ces dernières. Pour les femmes, il s'agit en effet d'éviter la note éliminatoire à cette épreuve et de combler leurs points de retard en obtenant de bonnes notes aux épreuves techniques. À l'exception de Suzanne, qui adopte l'attitude classique d'alignement sur les comportements masculins des femmes en situation de réussite exceptionnelle (Fortino, 2002 ; Cassel, 2001), les enquêtées souhaitent un aménagement de cette épreuve pour les femmes. Leur revendication, peu entendue pour le moment, conteste la suprématie de la force et de la puissance physique, symbole du métier de guide et élément central des identités viriles de métier (Dejours, 1993).

La nature de certaines épreuves de l'examen d'accès à la profession et la difficulté à se constituer une réputation dans le milieu de l'alpinisme, permettent de mieux comprendre la faible participation des femmes à cette activité professionnelle (seulement dix femmes guides en 20 ans) et leur âge souvent tardif d'accès au métier. En situation de pionnières, elles doivent s'imposer sur un marché du travail très largement dominé par les hommes.

## CARRIÈRES FÉMININES ET RAPPORTS AU MÉTIER

Si toutes les femmes guides sont isolées dans l'exercice du métier parmi des collègues exclusivement masculins, elles ne possèdent cependant pas toutes le même statut et n'accordent pas la même importance à leur activité. Dans l'ensemble, mener une carrière de guide de haute montagne paraît relativement difficile pour les femmes. D'une part, les résistances de la profession à leur égard sont fortes, d'autre part, les conditions d'exercice du métier compliquent la gestion de la vie familiale. Dans une première partie, nous étudierons les carrières des femmes guides. Quelle que soit leur situation professionnelle, pour réussir dans un milieu très masculin, elles s'engagent dans un processus de "resexuation" des compétences

professionnelles (Flament, 1988) plus ou moins marqué selon les cas. La deuxième partie aborde les rapports au métier des femmes en décrivant plus particulièrement les moyens qu'elles utilisent pour légitimer leur présence dans le milieu et s'imposer sur le marché du travail.

### Les carrières des femmes guides

Des conditions d'exercice peu valorisées

Comme les hommes<sup>8</sup>, les femmes occupent des statuts différents et accordent une importance variable à leur activité de guide. Ainsi, quatre guides exercent à plein-temps, quatre à mi-temps en cumulant l'activité de guide avec celle de monitrice de ski ou de gardienne de refuge, et deux exercent occasionnellement, pendant les vacances. La notion de plein-temps, comme celle de mi-temps, ne renvoie pas dans le cas des guides à un certain volume horaire mais à une situation de mono ou de bi-activité qui correspond rarement à un plein-temps ou un mi-temps effectif. Moins de la moitié des femmes affirment travailler "à plein-temps", alors que 67 % des reçus à la formation de guide 2003 (promotion exclusivement masculine) disent vouloir exercer ou exercent déjà la profession à l'année. Le temps occupé par l'activité de guide dans la vie professionnelle des femmes varie, d'une part, en fonction de leurs compétences dans les sports de montagne, et d'autre part en raison de leur plus ou moins grande conformité aux normes sexuées, notamment au niveau de la présentation de soi. Ainsi, les guides à plein-temps possèdent souvent un crédit réputationnel conséquent. Cependant, choisir d'exercer à mi-temps ne s'explique pas forcément par un niveau de performance moins élevé mais résulte parfois d'un choix financier (le métier de monitrice de ski est moins valorisé symboliquement mais plus lucratif financièrement). Par ailleurs, un certain degré de conformité sexuée semble favoriser l'exercice du métier à plein-temps. En effet, trois des quatre guides à plein-temps appartiennent au groupe des pratiquantes précoces, moins marquées par le modèle du garçon manqué pendant l'enfance. Elles accordent également plus d'importance que les autres femmes guides au travail de l'apparence et à la séduction. Elles critiquent les "femmes masculines" et souhaitent "rester féminines" dans un milieu très attentif aux parades sexuées (Goffman, 2002) :

"Tous les guides que je fréquente, ils sont vachement sensibles à la féminité des nanas qui sont dans le métier. Moi, ça ne m'a jamais gênée de me pointer en robe dans l'amphi alors que tous les mecs étaient en survêt. C'est sûr que ça fait un peu provocation, ça attire l'œil, mais je me suis toujours dit "je suis

<sup>8</sup> Tableaux de bord 2002 et 2003 sur les stagiaires en formation, ENSA. La prise en compte indifférenciée des souhaits et des situations effectives rend cependant difficile la comparaison.

une nana". Et c'est vrai que tous mes collègues à l'ENSA (École Nationale de Ski et d'Alpinisme), ils trouvaient ça sympa" (Christine).

Comme dans le milieu de la danse (Sorignet, 2001) ou dans celui des chirurgiens (Cassel, 2001), le travail de l'apparence et le respect des comportements de genre facilitent l'exercice d'une profession masculine par les femmes.

En ce qui concerne les conditions d'exercice du métier, la répartition sexuée du travail se réalise implicitement en fonction de certains stéréotypes professionnels (Hughes, 1958) :

"On arrive à avoir le diplôme mais au niveau du travail... Il y a quand même... la distribution du travail ne se fait pas de la même façon quoi... Et bon avec le guide qui était là ça ne marchait pas trop quoi, il faisait bosser ses copains plutôt que... Donc il fallait que j'aille bosser dans les autres vallées et les autres bureaux, ils m'appelaient surtout pour les enfants, pour l'initiation" (Mireille).

"C'est sûr que je ne suis pas appelée pour les groupes forts, pour les grandes courses..." (Claire).

Comme dans de nombreux secteurs du monde professionnel, les fonctions dévolues aux femmes impliquent des compétences plus relationnelles que techniques et occupent un statut subalterne (Fortino, 2002 ; Ravet, 2003). Dans le domaine de la haute montagne, l'initiation des débutants, notamment des enfants, et la prise en charge des moins performants et des plus âgés apparaissent comme des activités particulièrement adaptées<sup>9</sup>.

Par ailleurs, les femmes guides exercent plutôt leur activité dans de petites structures et sont peu présentes dans les compagnies les plus réputées. Une seule guide, Suzanne, originaire de la vallée et disposant d'un crédit réputationnel particulièrement important, a réussi à intégrer la prestigieuse compagnie des guides de Chamonix. Les conditions de recrutement, expliquées par Suzanne, permettent de mieux comprendre les difficultés des femmes à investir les lieux d'exercice du métier les plus reconnus :

"J'ai posé ma candidature à la compagnie des guides de Chamonix. On y est d'abord renfort puis stagiaire et après c'est l'assemblée générale qui décide de la titularisation. Donc c'est presque un second diplôme. Parce que là on est accepté par nos pairs, nos confrères parce que quelque part c'est une confrérie quoi. Donc voilà, je suis rentrée comme titulaire à la compagnie des guides de Chamonix. C'est vrai qu'avant, j'avais eu le statut d'athlète de haut niveau, j'ai toujours été là pour ouvrir des premières que ce soit dans les Andes ou en Himalaya, j'ai fait des ouvertures, des enchaînements... Je suis aussi partie avec Messner, un des plus grands alpinistes du moment" (Suzanne).

<sup>9</sup> Ces fonctions sont aussi certainement moins lucratives. Si la question des revenus n'a pas été abordée directement dans l'enquête, les tarifs des courses fixés par le syndicat national des guides de montagne varient fortement en fonction de leur difficulté (à titre illustratif, dans les Pyrénées, les tarifs s'échelonnent de 110 à 500 euros) et la majorité des femmes guides déclare être rarement sollicitée pour les courses les plus prestigieuses.

## Les femmes guides de haute montagne : modes d'engagement et rapports au métier

Le recrutement par cooptation et l'obligation de prouver leurs compétences conduit la plupart des femmes à exercer dans des conditions moins valorisées (Fortino, 2002). L'intégration dans une "coterie" (Becker, 1988), indispensable à l'accès aux meilleures compagnies, exige pour les femmes la réalisation de performances hors du commun. Ainsi, les droits d'entrée dans les lieux d'exercice les plus valorisés, plus élevés pour les femmes, impliquent parfois, comme dans le cas de Suzanne, un transfert de légitimité (du statut de sportive de haut niveau à celui de guide).

Plus généralement, les enquêtées soulignent le manque de reconnaissance de la part de certains de leurs collègues, en particulier dans le milieu chamoniard où la domination masculine est exacerbée par un fort traditionalisme. Comme l'affirme Danielle, "les femmes guides remettent en question l'image du bel homme viril, avec de gros bras", et certains hommes considèrent la féminisation de la profession comme une dévalorisation de leur fonction (Cacouault-Bitaud, 2001). De fait, l'entrée des femmes dans la profession questionne le rôle accordé traditionnellement à la force physique et démontre son caractère secondaire et parfois inutile (voire dangereux) du strict point de vue de l'activité professionnelle (Dejours, 1993). Par là-même, elles questionnent le processus de construction de la virilité dans ce métier très masculin.

"C'est sûr que l'on compte moins sur notre force physique, on trouve d'autres moyens, peut-être qu'on réfléchit plus, on utilise d'autres techniques. Moi, je me sens autant capable qu'un homme de tirer quelqu'un d'une crevasse" (Christine).

En revanche la plus grande tolérance dont leurs camarades de promotion à l'ENSA font preuve à leur égard, révèle un effet de génération. Malgré tout, elles se sentent particulièrement surveillées et "bénéficient" parfois de conseils paternalistes :

"Donc là il y a plus de réflexions... après, selon les milieux, les massifs. C'est vrai que ce qui se passe, ce que je rencontre, ce que j'entends à Chamonix, je ne l'entends pas du tout dans les Écrins. [...] Il y a peut-être des réflexions je pense qu'ils ne feraient pas à des hommes. Dire à un mec ce qu'il faut faire, je ne suis pas sûr... Je pense que c'est le fait que j'ai une couette, et il s'est dit, ça y est c'est une nana, je peux y aller. Avec un mec je ne suis pas sûr qu'il s'y prendrait de la même manière. Il y a des trucs je pense qu'ils n'iraient pas dire à un mec" (Laure).

Investies dans un monde professionnel masculin, les femmes guides peinent à faire carrière, cantonnées dans des fonctions et des lieux d'exercice peu valorisés (s'occuper des enfants dans de petites structures) et confrontées parfois à des résistances importantes. Si l'une des guides

(Suzanne) évoque le registre classique de la "vocation" pour exprimer son rapport au métier, la plupart des femmes sont plus réservées et envisagent une reconversion professionnelle à plus ou moins longue échéance. Ce souci de reconversion s'explique par la peur d'une perte progressive des capacités physiques nécessaires, mais aussi par les difficultés de gestion de leur vie professionnelle et familiale.

Vie professionnelle/vie familiale :  
une gestion particulièrement difficile

Six guides sur dix ont des enfants. Cette proportion relativement faible de mères s'explique en partie par leur difficulté à gérer la vie familiale, mais peut également témoigner d'une certaine distance à l'égard de la maternité. Parmi les femmes guides de la première génération, trois femmes sur sept n'ont pas d'enfants à l'approche de la quarantaine et l'âge des mères au premier enfant est assez tardif<sup>10</sup>. Pour deux d'entre elles, le refus de la maternité est clairement présenté comme un choix destiné à favoriser l'activité professionnelle :

<sup>10</sup> Mireille avait 25 ans lors de la naissance de son premier enfant, mais elle a attendu 39 ans pour son deuxième et a cessé en partie son activité de guide à cette occasion. Suzanne, Laure et Christine ont eu leur premier (et unique pour deux d'entre elles) enfant à 37, 35 et 31 ans.

"C'est vrai que j'ai fait un choix de carrière, il y avait des choses que j'avais envie de faire là-haut et c'est quand même difficile à concilier avec une vie de famille, avec des mômes. J'ai fait ce choix-là et je ne le regrette pas, c'est évident que j'ai fait certaines choses parce que je n'avais pas de mômes. Quand tu as des gamins et que tu es une nana, c'est difficile, il faut faire garder les enfants et puis tu ne fais pas les mêmes choses, tu en gardes sous le pied, tu ne prends pas les mêmes risques. C'est évident que pour les femmes guides, les gamins c'est un frein au niveau de la carrière sportive et professionnelle" (Chloé, 39 ans).

Dans un métier où la carrière dépend en grande partie des performances physiques et nécessite des entraînements longs et intensifs, la maternité apparaît comme un handicap important pour les femmes. Ainsi, comme pour les femmes médecins militaires confrontées au problème de la gestion des déplacements et, dans une moindre mesure, à la question des compétences physiques (Burot-Besson et Chellig, 2001), la maternité conduit implicitement les femmes guides à effectuer une carrière moins prestigieuse.

Guides de la deuxième génération, Julie (29 ans) et Danielle (32 ans), n'envisagent pas de devenir mères "avant une bonne dizaine d'années". Aude (25 ans) estime que l'activité de guide est incompatible avec la maternité. Présentée comme un choix personnel, cette distance à l'égard de la maternité peut témoigner tout aussi bien de l'intériorisation des contraintes imposées par un marché du travail dominé par les hommes, que d'une prise de position antérieure à l'investissement professionnel. En ce

sens, les femmes attirées par le métier de guide désirent peut-être moins que les autres être mères.

Pour les femmes guides qui ont des enfants, l'aide du conjoint dans la gestion familiale se révèle essentielle mais rarement paritaire. La situation des mères diffère cependant de manière importante en fonction de leur origine sociale (et de celle de leur mari), de leur capital culturel et du modèle maternel diffusé dans leur famille. Mireille et Suzanne, d'origine populaire, respectivement titulaires d'un diplôme de niveau bac + 2 et du bac, mariées à des guides et élevées par des mères au foyer, ne réussissent pas à imposer un partage des tâches qu'elles ne perçoivent pas d'ailleurs comme une nécessité. Suzanne, marquée par l'échec de son premier mariage, perçu comme la conséquence d'une inversion des rôles sexués ("c'était trop à l'inverse, c'est pour ça que ça a flanché"), affirme "on en demande trop à l'homme" en insistant sur son plaisir à accomplir les tâches ménagères. Dans le même ordre d'idée, Mireille, malgré la reconnaissance importante dont elle jouit auprès du milieu (première femme guide, elle dispose d'un capital symbolique important), accepte de gérer un refuge au détriment de son activité de guide pour des raisons familiales :

"J'aurais pu faire plus dans mon métier mais on ne peut pas tout bouleverser, on ne peut pas tout mettre en l'air. À une époque, il a fallu que je choisisse entre ma famille et mon métier de guide et j'ai fait le choix au détriment de mon métier, ça c'est clair. Mais bon, les enfants il faut les gérer ou alors il ne faut pas en avoir" (Mireille).

Laure et Christine, toutes deux titulaires d'un diplôme équivalent à bac + 4, présentent le partage de l'éducation des enfants et des tâches domestiques de manière beaucoup plus positive :

"Nous, ça se passe super bien. Pour lui c'est tout à fait normal que je parte travailler et on se répartit le travail, ça nous semble naturel. Bon, on fait beaucoup de plein air tous les deux, il est parti cinq semaines en expédition, je suis partie cinq semaines... bon tu t'imagines l'intendance quand même, il faut s'organiser. Mais bon pendant que je n'étais pas là, il a bien géré la maison, sa fille..." (Christine).

"On partage beaucoup, c'est forcé, on doit pouvoir être interchangeable. Quand je pars en ski de randonnée sept jours, c'est lui qui assure tout" (Laure).

Laure et Christine ont bénéficié d'une éducation égalitaire et d'un modèle maternel de femme active qu'elles transposent dans leur vie familiale. Mariées respectivement à un guide enseignant à l'ENSA et à un journaliste, eux-mêmes relativement distants à l'égard des modèles



sexués traditionnels, elles rencontrent moins de résistances de la part de leurs conjoints que Suzanne et Mireille. Dans leurs cas, les difficultés proviennent moins de la dynamique familiale que des pressions extérieures, notamment féminines, qui désapprouvent ces positions égalitaires dans des milieux peu habitués à une répartition sexuée des tâches dites féminines :

"Les autres femmes me renvoient l'image que je ne suis pas une mère de famille comme les autres. Par exemple la maîtresse, les maîtresses ne sont pas habituées à ce que les mères s'absentent quinze jours. Une fois, j'étais partie trois jours et je devais venir chercher ma fille à l'école et je n'ai pas pu. Elle a pleuré parce qu'elle était déçue et tout de suite ses pleurs ont été interprétés comme de la déprime parce que l'institutrice savait que j'étais partie. Elle m'a dit : "votre fille, elle déprime", je lui ai dit "entre pleurer et déprimer...", elle m'a répondu "oui, mais vous êtes partie"... Et puis alors les réflexions des autres femmes : "mais vous partez quinze jours, mais qu'est-ce que vous faites de votre fille ?". Je leur réponds "c'est le chien qui s'en occupe !"... C'est hallucinant" (Christine).

Cette entreprise de culpabilisation, menée essentiellement par les femmes (qui sont souvent les conjointes de leurs collègues), caractérise certains milieux professionnels masculins organisés autour d'un partage strict des rôles (Burot-Besson et Chellig, 2001 ; Cassel, 2001). Elle s'inscrit par ailleurs dans la tendance contemporaine de "psychologisation" de la vie quotidienne.

Les conditions d'exercice du métier de guide (absences plus ou moins prolongées, travail pendant les vacances scolaires, imprévisibilité de l'emploi du temps...) et les représentations relativement traditionnelles des rôles sexués qui prévalent dans les villages de montagne où résident et travaillent la plupart des femmes guides, rendent la gestion de la vie familiale et professionnelle particulièrement difficile pour les mères. Dans cette situation, seules les femmes guides ayant choisi de ne pas avoir d'enfant et les mères les plus dotées en capital culturel partageant leur vie avec un homme lui-même distant par rapport au modèle originel du guide viril, parviennent à exercer pleinement leur métier.

### Une conception plutôt "féminine" du métier

Compte tenu du très faible nombre de femmes dans la profession, les femmes guides suscitent surprise et curiosité, aussi bien pour leurs clients potentiels que pour leurs collègues masculins. Ainsi, l'affectation d'une femme à un groupe de clients ne va pas de soi et nécessite l'approbation de ces derniers ("cela ne vous dérange pas si c'est une femme ?"). Même si les refus sont exceptionnels, les interrogations implicites ou explicites des clients, surtout

## Les femmes guides de haute montagne : modes d'engagement et rapports au métier

masculins, sur les compétences des femmes guides sont relativement fréquentes. Les craintes les plus récurrentes concernent les capacités des enquêtées à retenir leurs clients lors d'une chute ou à les extraire d'une crevasse. Le modèle du guide viril disposant d'une force hors du commun est encore largement dominant chez les clients, qui expriment parfois leur anxiété avec insistance. Pourtant, dans les pratiques de montagne comme dans d'autres disciplines comme les sports nautiques, les progrès technologiques permettent de compenser en quelque sorte une moindre puissance physique par une expertise technique de plus en plus importante (Crawley, 1998)<sup>11</sup>. Les femmes guides tiennent cependant à expliquer leurs décisions en toute circonstance. Elles instaurent ainsi avec leurs clients un rapport plus interactif et moins hiérarchique que leurs collègues masculins :

"Moi je me sens peut-être plus qu'un homme... (obligée) d'expliquer tout ce que je fais. De dire voilà, ici on s'encorde pour telle raison... Moi, je me sens peut-être obligée de répondre à ça pour qu'ils comprennent que... je suis capable autant qu'un homme de les sortir d'une crevasse, d'enrayer une chute... Enfin, ce n'est pas une justification, c'est une explication de tout ce qu'on fait. C'est une démarche aussi pour qu'ils comprennent ce qu'ils font" (Laure).

Dans certains cas, la mise en scène de leurs compétences apparaît comme le seul moyen de convaincre les clients inquiets :

"J'ai eu un client, un jour, en descendant, je n'en pouvais plus quoi, il n'arrêtait pas : "et si je tombe dans une crevasse tu vas réussir à me retenir ?". À un moment donné, j'étais à un endroit où c'était facile pour moi et je l'ai poussé, gentiment, et il est tombé dans le trou. Bon, il était là, 2 mètres en dessous, alors je lui dis : "bon, je te retiens ou je te retiens pas ?". Il a compris, et je l'ai encore comme client" (Suzanne).

Les clients ne sont pas seuls à douter des compétences des femmes. La surveillance des femmes guides par leurs collègues masculins les incite à faire leurs preuves en permanence. Par ailleurs, les femmes guides n'hésitent pas à assurer leurs clients dans des situations jugées peu dangereuses. Plusieurs d'entre elles relatent ainsi les sourires de leurs collègues masculins, en les voyant encorder leurs clients dans un passage qu'ils franchissent sans assurance.

Dans ce contexte, la majorité des femmes évitent de se positionner en concurrentes directes des hommes, en revendiquant un mode d'exercice du métier différent et spécifiquement "féminin"<sup>12</sup>. Comme dans de nombreuses professions, les femmes guides justifient leur présence sur le marché du travail par leurs compétences relationnelles et pédagogiques (Burot-Besson et Chellig, 2001 ; Cassel, 2001 ; Fortino, 2003) :

<sup>11</sup> En effet, depuis une dizaine d'années, l'apparition du "grigri", petite poignée qui débraille un mécanisme et se substitue au descendeur, permet d'assurer d'une seule main, quel que soit le différentiel de poids. De la même manière, le développement un peu plus récent de la poulie auto-tractée facilite la remontée des clients lors de chutes importantes. En ce sens, la différence de poids ne constitue plus un obstacle à leur sécurisation.

<sup>12</sup> Les expressions compétences "féminines", conception "féminine" du métier ou mode d'exercice "féminin" de la profession de guide renvoient bien sûr au discours des femmes guides et n'ont pas de sens en soi. Il s'agit donc d'une construction, révélant leur vision en partie "naturalisée" du monde social.

"Je crois vraiment qu'on arrive à fidéliser notre clientèle, quand on emmène les gens sur de beaux sommets, sur des progressions adaptées, pas forcément la réussite d'un sommet mais se faire plaisir, les faire progresser... Et je pense que là les femmes ont un atout, le côté féminin on va dire... Combien de fois j'ai entendu : "tu es vraiment patiente avec les gens, compréhensive". Combien de fois j'ai vu des guides s'énerver avec leurs clients !" (Aude).

Ainsi, en privilégiant des compétences perçues comme typiquement féminines, les femmes guides ne répondent pas seulement aux stéréotypes professionnels sexués (les activités de performance aux hommes, les pratiques d'initiation aux femmes), mais se positionnent aussi sur le marché du travail en captant une clientèle peu attirée ou lassée par les hommes plus conformes au modèle du guide viril. Le rapport plus mesuré au risque et plus distancé à l'égard de la performance des femmes guides attire un public accordant plus d'importance à la découverte du milieu de la haute montagne qu'à l'exploit sportif<sup>13</sup>. La majorité des femmes guides estime en effet prendre moins de risque que les hommes, ou, tout au moins, renoncer plus facilement si les conditions l'exigent. En ce sens, la culture "féminine" favoriserait l'apprentissage de procédés de "conservation" (Nahoum-Grappe, 1996 ; Héritier, 1996), qui peuvent ici apparaître comme un avantage pour se positionner sur un marché du travail de plus en plus organisé autour de la nécessité de maîtriser les risques encourus par les clients<sup>14</sup>.

Quelques femmes cependant affirment prendre autant de risque que les hommes et concurrencent potentiellement leurs collègues masculins ("là-haut, je marche sur le même pied qu'eux"). Elles se caractérisent à la fois par un crédit réputationnel particulièrement important (ce sont incontestablement les deux femmes guides les plus performantes) et par une attitude relativement conservatrice dans la vie quotidienne. À l'instar des boxeuses *hard* qui combattent comme les hommes (Mennesson, 2000a), les femmes guides qui exercent leur métier de manière "masculine" compensent en quelque sorte cette transgression par un conformisme accru dans la gestion des tâches domestiques et l'éducation des enfants.

Ainsi, qu'elles défendent une conception dite féminine du métier en mettant en oeuvre un processus de re-sexuation des techniques et des comportements déjà mis en évidence par Catherine Flament (1988) pour des femmes exerçant une "profession d'homme", ou qu'elles revendiquent des compétences professionnelles similaires à celles des hommes, les femmes guides, comme la plupart des femmes investies dans des domaines masculins, questionnent quelques stéréotypes sexués tout en

<sup>13</sup> On retrouve au niveau des pratiques de montagne un type de rapport au sport typiquement féminin : les femmes ne représentent en effet que le quart des compétiteurs, toutes disciplines sportives confondues, alors qu'elles s'investissent presque autant que les hommes dans des activités physiques et sportives de loisir (Louveau et Davis, 1991).

<sup>14</sup> La multiplication des plaintes déposées à l'encontre de professionnels de la montagne à la suite d'accidents survenus pendant l'exercice de leur métier atteste d'une demande de plus en plus importante de maîtrise des risques.

## Les femmes guides de haute montagne : modes d'engagement et rapports au métier

renforçant le caractère "genré" de certaines pratiques (être aimable avec les clients ou accomplir les tâches domestiques).

L'analyse des trajectoires et des carrières des dix femmes guides de haute montagne françaises a permis de repérer les processus de constitution du goût pour les pratiques sportives de haute montagne, les modes d'accès au métier et les conditions d'exercice de la profession. Les résultats confirment les nombreux travaux menés sur les femmes investies dans des domaines "masculins", des pratiques sportives (Laberge, 1994 ; Mennesson, 2000b) au système scolaire (Daune-Richard et Marry, 1990) ou au monde du travail (Cassel, 2001 ; Flament, 1988 ; Ravet, 2003). L'engagement dans un monde masculin s'explique avant tout par des modes de socialisation spécifiques (modèle maternel, configuration familiale, mode de socialisation sexuée, relation au groupe des pairs...).

Les conditions d'exercice de la profession révèlent toujours des processus de hiérarchisation sexuée et d'asymétrie dans les fonctions et les compétences attribuées aux deux sexes (statut moins valorisant et/ou fonction moins rémunératrice pour les femmes). Dans le cas de marchés du travail structurés en partie par la demande des clients, la "féminisation" des compétences professionnelles peut permettre aux femmes de se positionner de manière originale, même si cela leur interdit d'accéder aux postes les plus prestigieux.

Enfin, le cas des femmes guides de haute montagne illustre de manière exemplaire l'importance centrale de la question de la gestion de la vie professionnelle et familiale, notamment dans les métiers impliquant un emploi du temps atypique. Dans cette perspective, analyser le rapport au travail des femmes implique de prendre en compte les "héritages sexués" (Lahire, 2001), les habitudes et croyances incorporées, qui conditionnent les possibilités de négociation de chaque actrice.

## BIBLIOGRAPHIE

- AUBEL Olivier, 2002, *La paroi en coulisse*, Thèse de doctorat non publiée, Université Paris X Nanterre.
- BECKER Howard, 1988, *Les mondes de l'art*, Flammarion, Paris.
- BELOTTI Elena, 1974, *Du côté des petites filles*, Editions des femmes, Paris.
- BOURDIEU Pierre, 1998, *La domination masculine*, Seuil, Paris.
- BUROT-BESSON Isabelle, CHELLIG Nadia, 2001, *Les enjeux de la féminisation du corps des médecins des armées*, Centre d'études en sciences sociales de la défense, Paris.

- CACOUAULT-BITAUD Marlaine, 2001, "La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ?" *Travail, genre et sociétés*, 5, pp. 93-115.
- CASSEL Joan, 2001, "Différence par corps : les chirurgiennes", *Les Cahiers du Genre*, 29, pp. 53-82.
- CRAWLEY Sara L., 1998, "Gender, Class and the construction of Masculinity in Professional Sailing", *International Review for the Sociology of Sport*, 33(1) : 33-42.
- DAUNE-RICHARD Anne-Marie, MARRY Catherine, 1990, "Autres histoires de transfuges ? Le cas des jeunes filles inscrites dans des formations "masculines" de BTS et de DUT industriels", *Formation Emploi*, 29, pp. 35-50.
- DE BELLEFON Renaud, 2002, "La montagne décordée : une histoire des guides... de montagne", in Hoibian Olivier et Defrance Jacques (coord.), *Deux siècles d'alpinismes européens, Origines et mutations des activités de grimpe*, pp. 43-62, L'Harmattan, Paris.
- DEFrance Jacques, 1987, "Comment interpréter l'évolution des pratiques sportives ?" *Revue Esprit*, n° 4, "Le nouvel âge du sport", pp. 139-147.
- DEJOURS Christophe, 1993, *Travail, usure mentale*, Bayard, Paris.
- FERRAND Michèle, IMBERT Françoise, MARRY Catherine, 1999, *L'excellence scolaire : une affaire de famille (Le cas des normaliennes et normaliens scientifiques)*, L'Harmattan, Paris.
- FLAMENT Catherine, 1988, "De la technique comme enjeu dans les rapports de sexe", *Les Cahiers de l'APRE*, 7, pp. 180-186.
- FORTINO Sabine, 2002, *La mixité au travail*, La Dispute, Paris.
- GOFFMAN Erwin, 2002, *L'arrangement entre les sexes*, La Dispute, Paris.
- HANSEN Peter, 2002, Mallory et Masculinité, in Hoibian Olivier et Defrance Jacques (coord.), *Deux siècles d'alpinismes européens, Origines et mutations des activités de grimpe*, pp. 135-146, L'Harmattan, Paris.
- HERITIER Françoise, 1996, *Masculin/Féminin, la pensée de la différence*, Odile Jacob, Paris.
- HERR Lucien, 1981, "Quelques indications chiffrées sur les fédérations sportives françaises", in Pociello Christian (dir.), *Sports et société, approche socioculturelle des pratiques*, Vigot, Paris, pp. 95-113, .
- HOIBIAN Olivier, DEFrance Jacques, 2002, "Introduction", in Hoibian Olivier et Defrance Jacques (coord.), *Deux siècles d'alpinismes européens. Origines et mutations des activités de grimpe*, L'Harmattan, Paris, pp. 1-8.
- HUGHES Everett, 1958, *Men and their work*, The Free Presse, Glencoe.
- HUGHES Everett, 1996, *Le regard sociologique*, EHESS, Paris.
- INSEE, 1989, "Les loisirs des Françaises de 1967 à 1988", *La lettre de l'économie du sport*, n° 29, 24 mai.
- IRLINGER Paul, LOUVEAU Catherine, METOUDI Michèle, 1987, *Les pratiques sportives des français*, INSEP, Paris.
- LABERGE Suzanne, 1994, "Pour une convergence de l'approche féministe et du modèle conceptuel de Bourdieu", *STAPS*, 35, pp. 51-64.
- LAHIRE Bernard, 2001, "Héritages sexués : incorporation des habitudes et des croyances", in Bloss Thierry (dir.), *La dialectique des rapports hommes-femmes*, PUF, Paris, pp. 9-25.
- LOUVEAU Catherine, DAVISSE Annick, 1991, *Sports, école, société : la part des femmes*. Actio, Paris.
- MACCOBY Eleanor, 1990, "Le sexe, catégorie sociale", *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 83, pp. 16-26.
- MENNESSON Christine, 2000a, "'Hard' Women and 'soft' Women : The Social Construction of Identities among Female Boxers", *International Review for the Sociology of Sport*, 35 (1), pp. 21-35.

## Les femmes guides de haute montagne : modes d'engagement et rapports au métier

---

MENNESSON Christine, 2000b, *Des femmes au monde des hommes. La construction de l'identité des femmes investies dans des sports dits "masculins"*, Thèse de doctorat non publiée, Université René Descartes, Paris V, Paris.

MENNESSON Christine, 2004, "Les processus de construction et de modification des dispositions des femmes investies dans des sports 'masculins'", in *Dispositions et pratiques sportives. Recherches et débats actuels en sociologie du sport*, Société de Sociologie du Sport de Langue Française, L'Harmattan, Paris.

NAHOUM-GRAPPE Véronique, 1996, *Le féminin*, Hachette, Paris.

POCIELLO Christian, 1981, "La force, l'énergie, la grâce et les réflexes. Le jeu complexe des dispositions culturelles et sportives", *Sports et société, approche socioculturelle des pratiques*, Vigot, Paris, pp. 171-237.

RAVET Hyacinthe, 2003, "Professionnalisation féminine et féminisation d'une profession : les artistes interprètes de musique", *Travail, genre et sociétés*, 9, pp. 173-198.

SORIGNET Pierre Emmanuel, 2001, *Le métier de danseur*, thèse de doctorat non publiée, EHESS, Paris.