

LA RÉINSERTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES : MOBILITÉ PROFESSIONNELLE ET ACCÈS A L'EMPLOI

par Denise Faivre

*Les reprises d'activité des femmes représentent une part essentielle de la mobilité féminine.
Afin de mieux connaître ce phénomène que les statistiques appréhendent mal,
des matériaux biographiques ou histoires de vie ont été réunis.*

*Il est ainsi possible de mettre en relation
les reprises d'activité avec l'itinéraire professionnel et familial des femmes,
afin de porter un jugement sur la place de l'interruption d'activité
dans le renouvellement de la main-d'œuvre féminine.*

*La faible qualification des emplois occupés par nombre de femmes
joue un rôle important dans ces mouvements.*

L'activité professionnelle de nombreuses femmes se caractérise par la discontinuité : elles reviennent sur le marché du travail après une interruption durant laquelle elles ont effectué un travail domestique et élevé leurs enfants.

Cette reprise d'activité n'est ni une première insertion — car ces femmes ont déjà un passé professionnel — ni le simple passage d'un emploi à un autre. Elle constitue donc un problème spécifique et mal connu. En effet, si on connaît relativement bien les caractéristiques des jeunes qui entrent sur le marché du travail et des emplois qu'ils occupent, il n'en est pas de même pour le retour des femmes sur le marché du travail.

La réinsertion professionnelle des femmes peut être étudiée sous différents angles (1) :

— comme un carrefour où s'articulent itinéraire professionnel et histoire familiale, un moment dans l'histoire de vie des femmes. Et l'on peut alors s'interroger sur l'influence des modèles ou des événements familiaux sur les comportements d'activité des femmes. Cette approche est la plus fréquente [1]. Une étude longitudinale à partir d'histoires de vie apparaît féconde, mais n'en reste pas moins insuffisante ;

— comme un flux dans l'ensemble des mouvements de la main-d'œuvre qui structure le marché du travail. Et l'on peut alors s'efforcer de préciser l'importance de ce flux par rapport aux entrées des jeunes, aux mouvements entre l'activité et le chômage, à la mobilité des actifs. On peut ainsi s'interroger sur la place que les reprises d'activité des femmes ont dans le fonctionnement du marché du travail ;

— comme un processus d'insertion, dans lequel les acteurs sociaux que sont les femmes, les entreprises, et l'État se confrontent. Par leurs pratiques de recherche, par leur politique de recrutement, par leur intervention sur le marché du travail, ces trois acteurs participent à la structuration des flux de main-d'œuvre.

L'analyse de la réinsertion déchiffre ainsi une dynamique sociale et permet de situer les reprises d'activité des femmes dans le marché du travail et dans les mécanismes institutionnels et sociaux à l'œuvre lors de l'accès à l'emploi. La mobilité est un point clé, fondamental pour la connaissance du marché du travail car c'est par les mouvements que se mettent en place les mécanismes de catégorisation de la main-d'œuvre. En effet, si l'on peut observer une correspondance entre catégories de main-d'œuvre et catégories d'emploi, la catégorisation n'est pas un état, mais un processus.

A travers les itinéraires professionnels des femmes, et par la mise en évidence de la place importante de leurs arrêts et reprises d'activité dans le marché du travail, notre propos est d'analyser comment leurs reprises d'activité s'intègrent à ces processus de catégorisation.

(1) Les limites de l'article ne permettent pas de justifier de l'emploi de tous les arguments invoqués. On trouvera des développements plus importants dans la thèse de 3^e cycle à partir de laquelle l'auteur a rédigé cet article : D. Faivre, *Contribution à l'analyse de la réinsertion professionnelle des femmes. Mobilité professionnelle et processus d'accès aux emplois*, Université de Paris X, Nanterre, mai 1983, Cellule de recherche sur la réinsertion professionnelle des femmes, Besançon.

LES REPRISES D'ACTIVITÉ
UNE COMPOSANTE ESSENTIELLE MAIS MAL
CONNUE DE LA MOBILITÉ FÉMININE

Bien qu'il n'existe aucune enquête comptabilisant à tout moment l'ensemble des flux sur le marché du travail, les enquêtes Emploi de l'INSEE donnent une approche de l'ensemble des flux : elles repèrent les mouvements de main-d'œuvre qui se produisent entre deux dates d'observation, soit un an.

Le marché externe, défini par rapport à une firme, est l'ensemble de la main-d'œuvre extérieure à l'entreprise auquel elle est susceptible de faire appel. En excluant les changements d'établissements, qui peuvent être considérés comme des mouvements d'actifs internes à la firme, et les sorties d'activité, les mouvements d'actifs (changement d'entreprise, changement de secteur), et les entrées en activité, comptabilisés dans le tableau 1, donnent une estimation du marché externe.

Les femmes occupent une place importante et spécifique sur ce marché. Elles constituent 41 % de l'ensemble des flux du marché externe entre 1979 et 1980. Contrairement aux hommes, leurs entrées sur le marché sont plus importantes que leurs flux de mobilité à l'intérieur de l'activité (changement d'entreprise ou de secteur). Les entrées (en provenance de l'école, du contingent, du territoire métropolitain, de l'inactivité, du chômage) constituent en 1980, 45,6 % des mouvements de la main-d'œuvre masculine sur le marché externe, et 63,2 % des mouvements de la main-d'œuvre féminine. La mobilité féminine consiste donc principalement en entrée en activité plutôt qu'en changement d'emploi, à l'intérieur de l'activité.

La provenance de ces entrées est très différente selon les sexes. Les hommes viennent essentiellement du chômage (29,8 % des entrées en 1980) et du système scolaire (30,6 % des entrées en 1980). Pour les femmes, ces deux entrées ne sont pas négligeables (respectivement 24,6 % et 24,9 % des entrées féminines en 1980), mais le flux en provenance de l'« inactivité autre », est important : il représente 43,4 % des entrées féminines en 1980 (alors qu'il est marginal pour les hommes : 6,8 % des entrées). On doit alors s'interroger sur la composition de ces « autres inactifs », essentiellement des femmes, qui constituent une part essentielle de la mobilité féminine.

Pour les hommes, l'ensemble de ce flux est composé des entrées en provenance des prisons, hôpitaux, maisons de santé... Pour les femmes, outre les entrées en provenance des mêmes institutions (que l'on peut supposer de même poids que celles des hommes), le flux est composé des passages de la famille à l'activité professionnelle. Mais il est difficile de connaître précisément le nombre des entrées féminines en provenance de la famille puisqu'elles sont regroupées avec les entrées en provenance d'autres institutions telles que les hôpitaux, les prisons. Ceci révèle une non-considération de la discontinuité professionnelle des femmes comme phénomène de mo-

Tableau 1
MOBILITÉ ET ENTRÉE D'ACTIVITÉ
ENTRE DEUX ENQUÊTES.
ESTIMATION DU MARCHÉ EXTERNE

Situation en 1979 \ Actifs en 1980	1980		
	Hommes	Femmes	Total
(1) Entrées	894 039	889 885	1 783 924
dont en % :			
- Élèves, étudiants	30,6	24,9	27,8
- PDRE	29,8	24,6	27,2
- Autres inactifs	6,8	43,4	25,0
- Militaires du contingent	19,3	—	9,7
- Hors territoire métropolitain	13,5	7,1	10,3
(2) Mouvements d'actifs	1 400 693	729 006	2 129 699
dont en % :			
- Actifs ayant changé de secteur	45,3	44,6	45,1
- Autre entreprise même secteur	31,2	26,6	29,6
(a) % même entreprise autre établissement	23,5	28,8	25,3
Total (1 + 2) : marché externe au sens large	2 294 732	1 618 981	3 913 623
dont en % :			
- Entrée	39,0	55,0	45,6
- Mouvement d'actifs	61,0	45,0	54,4
Total (1 + 2) - (a) : marché externe au sens strict	1 975 922	1 409 045	3 374 967
dont en % :			
- Élèves et étudiants	13,9	15,7	14,7
- PDRE	13,5	15,5	14,4
- Autres inactifs	3,1	27,4	13,2
- Militaires du contingent	8,8	—	5,1
- Hors territoire métropolitain	6,2	4,5	5,5
- Actifs autres secteurs	32,2	23,1	28,5
- Actifs autre entreprise	22,2	13,7	18,7
Total des sorties	786 582	841 287	1 627 869
Total des actifs occupés en 1980	13 049 472	8 393 092	21 442 564

Source : Enquêtes Emploi, tableau de mobilité, INSEE, série D.

bilité important sur le marché du travail, et dans les cheminements professionnels des femmes.

Les conséquences en sont nombreuses : il est difficile, par exemple, de faire une étude sectorielle de la place des reprises d'activité des femmes parmi les autres flux de main-d'œuvre puisqu'on ne peut pas isoler ce flux

d'autres entrées d'inactifs. Pourtant de multiples observations montrent que, selon les secteurs, l'appel et l'utilisation de la main-d'œuvre se différencient selon la provenance et les caractéristiques de la main-d'œuvre.

D. Barouin [2] note une correspondance entre la gestion extensive de la main-d'œuvre (caractérisée par un appel important et peu structuré au marché du travail, et par des filières d'emploi peu importantes dans l'entreprise), et l'appel, par ces entreprises, à des catégories infériorisées sur le marché du travail, notamment les jeunes sans formation et les femmes. L'étude de P. Bouillaguet-Bernard, A. Gauvin-Ayel et J.L. Outin [3] montre, à partir des enquêtes Emploi, que les recours sectoriels à la main-d'œuvre féminine sont différents selon sa provenance (activité, inactivité, chômage) et constate que, dans l'industrie, la variation des effectifs résulte presque autant des échanges avec les autres secteurs que des échanges avec l'inactivité. Ceci n'est pas le cas pour le secteur tertiaire ou pour les services autres que domestiques. L'augmentation des effectifs se fait principalement par un appel aux inactives. Ce phénomène peut expliquer qu'en dépit de la montée du chômage, les taux d'activité des femmes ne cessent de croître.

Ainsi, malgré l'importance des reprises d'activité des femmes parmi les mouvements de main-d'œuvre, on connaît mal les caractéristiques de cette mobilité. On rencontre des difficultés similaires quand on veut connaître la mobilité professionnelle lors d'une reprise d'activité.

UNE MOBILITÉ PROFESSIONNELLE SANS PROMOTION

A l'analyse de la relation entre la formation et l'emploi étudiée pour les entrées des jeunes sur le marché du travail se substitue, pour les femmes en réinsertion, l'analyse de la relation entre deux emplois occupés à des périodes très distantes : avant et après l'interruption d'activité.

La discontinuité professionnelle est fortement liée à la formation et à l'insertion professionnelle. Pour chaque tranche d'âge, les taux d'activité des femmes, estimés par les recensements, sont d'autant plus importants que le niveau de formation est élevé. Ainsi, une formation professionnelle ou un bon niveau de formation engendre une probabilité plus forte d'activité continue. L'incidence de la qualification sur la continuité ou la discontinuité de l'activité est également repérable par les taux d'arrêts et de reprises différents selon les catégories socioprofessionnelles.

A partir du tableau 2, on constate que les taux de sorties et les taux de reprises sont importants pour les catégories les plus basses de l'échelle sociale : ouvrières spécialisées et manœuvres, personnel de service, employées de commerce. Les interruptions d'activité sont moins fréquentes pour les femmes qui occupent des emplois qualifiés ou valorisés : cadres supérieurs, professeurs, institutrices, professions para-médicales et sociales. Les taux de reprise, pour ces professions, sont également très faibles. C'est donc dans les emplois les moins qualifiés que les femmes se réinsèrent.

On peut mettre en évidence le poids des reprises d'activité dans le renouvellement des effectifs des catégories socioprofessionnelles féminines, en comparant la part des reprises d'activité avec la mobilité des actifs (dite « mobilité entrante ») et avec les entrées des jeunes.

Le poids des reprises est faible pour les catégories socioprofessionnelles dans lesquelles la qualification est importante : le renouvellement des cadres moyens et supérieurs se fait principalement par un appel aux femmes actives. Le recrutement des professeurs et des institutrices est, par contre, marqué par une prédominance des entrées de jeunes femmes diplômées de l'appareil scolaire.

Tableau 2
CESSATION ET REPRISSES D'ACTIVITÉ FÉMININE
SELON LA CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE ENTRE 1972 ET 1977

(En % de l'effectif en 1977)

	Professeurs, professions littéraires et scientifiques	Cadres administratifs supérieurs	Institutrices, professions intellectuelles diverses	Personnel paramédical et social	Cadres administratifs moyens	Employées de bureau	Employées de commerce	Ouvrières qualifiées	Ouvrières spécialisées, manœuvres	Autres personnels de service
Sorties d'activité avant 55 ans (1) ..	4	2	5	4	7	9	7	8	14	10
Reprises d'activité au-delà de 29 ans (1)	1	2	4	3	8	6	15	8	10	11
(1) Age atteint en 1977										

Source : Enquête Emploi, *Économie et Statistique*, n° 134, juin 1981.

Tableau 3
 MODE DE RECRUTEMENT DES CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES
 POUR LES FEMMES ENTRE 1972 ET 1977

(En % de l'effectif en 1977)

	Professeurs, professions littéraires et scientifiques	Cadres administratifs supérieurs	Institutrices, professions intellectuelles diverses	Personnel paramédical et social	Cadres administratifs moyens	Employées de bureau	Employées de commerce	Ouvrières qualifiées	Ouvrières spécialisées, manœuvres	Autres personnels de service
Entrées en activité des jeunes	25	13	21	22	11	25	29	21	20	22
Mobilité entrante	7	30	5	10	22	7	12	14	10	15
Reprises d'activité au-delà de 29 ans (1)	1	2	4	3	8	6	15	8	10	11
	8	32	9	13	30	13	27	22	20	26

(1) Age atteint en 1977

Source : Enquête FQP de l'INSEE, 1977, *Économie et Statistique*, n° 134, juin 1981.

Le poids des reprises d'activité est important dans les catégories manuelles non qualifiées qui connaissent le plus fort taux de renouvellement.

Ces observations permettent de conclure à une discontinuité de la vie professionnelle plus importante pour les femmes non qualifiées, et à l'existence de catégories d'emplois marquées par la discontinuité et par un taux très important de renouvellement. Mais l'analyse des taux d'arrêt et de reprise par catégorie socioprofessionnelle ne permet pas des passages d'une catégorie à une autre à l'occasion d'une réinsertion. Le rapprochement des deux taux à l'intérieur d'une même catégorie ne peut se faire qu'avec précaution : il manque une dimension longitudinale qui repèrerait les changements de catégorie intervenant lors d'une reprise d'activité.

L'enquête Formation-Qualification-Professionnelle, effectuée par l'INSEE tous les cinq ans, permet de connaître les changements de catégories socioprofessionnelles des actifs entre deux dates d'enquêtes [4].

Entre 1972 et 1977, on constate que :

— pour les hommes, il existe deux filières promotionnelles nettes : l'une « technique », d'ouvrier spécialisé ou manœuvre à ouvrier qualifié, d'ouvrier qualifié à contre-maître ou, plus rarement, à technicien ou artisan ;

— pour les femmes, les flux promotionnels sont minimes. La seule filière promotionnelle observable est de manœuvre ou ouvrière spécialisée à employée de bureau, et d'employée de bureau à cadre administratif moyen, mais elle est très faible. Les flux de passage entre catégories socioprofessionnelles, beaucoup moins importants que ceux des hommes, sont plus diffus pour les femmes et ont de multiples directions. Ceci est particulièrement vrai pour les manœuvres et ouvrières spécialisées pour lesquelles flux de départ et flux d'arrivée sont relativement équilibrés et nombreux avec les employées de bureau, de commerce, les femmes de ménage et autres personnels de service et les ouvrières qualifiées. On peut ainsi

conclure à une probabilité beaucoup plus faible, pour les femmes actives, de changer de catégories socioprofessionnelles et, lors d'un changement, à l'équi-probabilité d'une qualification ou d'une déqualification.

En analysant les mouvements de main-d'œuvre sur le marché du travail, on constate que les femmes participent fortement à la mobilité de la main-d'œuvre mais de manière spécifique : les entrées forment un flux plus important que la mobilité des actives. Cette forte participation aux flux sur le marché du travail, notamment par les arrêts et reprises d'activité, est corrélée avec une faible mobilité professionnelle des actives. Cet ensemble de constats incite à faire l'hypothèse de la rareté de filières promotionnelles internes pour les femmes. L'absence de possibilités de promotion favorise ou, du moins, rend possible la discontinuité professionnelle des femmes sans qu'elle ait un très grand impact sur leur possibilité personnelle de promotion.

La mobilité professionnelle des femmes est souvent une mobilité « transversale », ne correspondant pas à une promotion, entre les catégories d'ouvrières, d'employées de commerce, de bureau, de services. De ces passages nombreux, pour lesquels on observe une relative égalité des flux dans les deux sens, on ne peut cependant pas conclure une indifférence de passage, ni une égalité de situation. Il apparaît important de savoir si ces changements s'opèrent à des âges particuliers, s'ils sont liés à la situation familiale, s'ils sont plus fréquents lors d'une reprise d'activité. L'analyse de la mobilité féminine doit tenir compte des modalités spécifiques de la participation des femmes à l'activité économique et, notamment, des arrêts et reprises d'activité.

L'APPORT DES ENQUÊTES BIOGRAPHIQUES

Mais les enquêtes Formation-Qualification-Professionnelle ou les enquêtes Emploi ne permettent pas de saisir la réalité de la situation des femmes qui ont connu un

arrêt d'activité supérieur à cinq ans, ni les modalités des changements professionnels. Faute de connaissances statistiques appropriées, on ne peut analyser les rapports entre la discontinuité professionnelle des femmes et les politiques de gestion de la main-d'œuvre féminine, la mobilité professionnelle, la place des femmes sur le marché du travail.

Pour surmonter cette méconnaissance nous avons analysé les reprises d'activité des femmes à partir d'histoires de vie, afin de saisir les déterminants et les modalités des changements professionnels.

L'analyse biographique nous semble un moyen privilégié pour analyser les reprises d'activité professionnelle des femmes. Les biographies, recueillies au cours d'entretiens, fournissent des données longitudinales sur la vie professionnelle et familiale. Il s'avère ainsi possible d'articuler itinéraire professionnel et itinéraire familial, au cours de la vie, comme au moment de la réinsertion. Mais la méthode biographique ne constitue qu'un outil : pour que les données recueillies soient opérationnelles, il est nécessaire de les resituer dans le cadre du marché du travail, à une période donnée. Ce n'est donc pas à une représentativité quantitative que l'on s'est attaché, mais nous avons essayé de découvrir la diversité des structurants sociaux et professionnels à l'œuvre dans le cheminement professionnel discontinu des femmes.

En mettant en relation les reprises d'activité des femmes avec leur itinéraire professionnel et familial, nous avons recherché si le retour à l'activité professionnelle se double d'une nouvelle orientation, si la réinsertion est une nouvelle insertion professionnelle ou si elle s'effectue dans la continuité d'un itinéraire professionnel.

ITINÉRAIRE PROFESSIONNEL ET FAMILIAL ET MOBILITÉ PROFESSIONNELLE LORS DE LA RÉINSERTION

En comparant le dernier emploi occupé par les femmes et l'emploi qu'elles recherchent ou qu'elles ont trouvé lors de leur reprise d'activité, on constate que pratiquement une femme sur deux change de métier (2).

L'analyse du sens des changements montre l'existence :

— *d'emplois pour lesquels on note une stabilité.* C'est notamment le cas des employées de bureau, des secrétaires, des femmes qui exerçaient des professions paramédicales ou sociales. Ces types d'emplois apparaissent en outre attractifs pour les femmes qui étaient auparavant ouvrières, vendeuses, ou cadres moyens ;

— *d'emplois où les départs sont fréquents.* Ainsi les anciennes ouvrières sont nombreuses à rechercher un em-

(2) Cela est confirmé par d'autres enquêtes : celle du Centre d'Études de l'Emploi [1], sur la discontinuité de la vie professionnelle constate que les changements de métiers sont plus fréquents en cas d'activité discontinuée. Environ 55 % des femmes actives au moment de l'enquête, mais ayant connu une interruption, ont changé de métier (contre 35 % des femmes actives continues). Cette étude ne permet pas de savoir si ces réorientations se sont produites à l'occasion de la reprise.

UNE PREMIÈRE ENQUÊTE A ÉTÉ EFFECTUÉE PAR QUESTIONNAIRE, en mai 1980, auprès de femmes qui avaient suivi des stages de réinsertion à Besançon, Dole, Belfort (3). A travers les différents aspects de l'insertion des stagiaires, nous cherchions quel était l'impact de ces stages sur la réinsertion professionnelle des femmes. Le questionnaire envoyé en mai 1980 à 200 femmes qui avaient suivi un stage de réinsertion entre 1975 et 1980, visait à connaître :

- le devenir professionnel des stagiaires,
- les déterminants personnels, familiaux et professionnels de leur réinsertion,
- les conditions dans lesquelles s'effectuait leur réinsertion.

44 % des femmes ont répondu au questionnaire.

UNE DEUXIÈME ENQUÊTE, PAR ENTRETIEN, a été effectuée afin d'élargir le public à des femmes qui ne sont pas passées par des stages pour se réinsérer, et pour approfondir, grâce aux entretiens, les données trop sommaires du questionnaire sur leur passé professionnel, leur histoire familiale et leur pratique de recherche d'emploi.

La population de l'enquête par entretien est composée de quarante femmes habitant Besançon ou la proche périphérie : 40 % ont entre 25 et 35 ans, 30 % ont entre 35 et 45 ans. Afin de mieux rendre compte des pratiques de recherche d'emploi et des formes que prend l'insertion, les femmes de l'échantillon recherchaient un emploi au moment de l'entretien ; trente femmes reprenaient une activité professionnelle après une interruption et dix femmes n'avaient jamais interrompu leur activité professionnelle et cherchaient un emploi après un licenciement ou une fin de contrat. Les derniers emplois qu'elles avaient occupé, se répartissaient ainsi :

- 35 % étaient ouvrières,
- 30 % étaient employées ; parmi elles, les employées de commerce sont peu représentées,
- 7,5 % faisaient partie du personnel de service,
- 15 % étaient cadres moyens ou avaient une profession para-médicale,
- 5 % étaient cadres supérieurs ou professeurs,
- 7,5 % n'avaient aucune expérience professionnelle.

Les durées d'interruption d'activité sont très variables. Les femmes qui ont connu de longues interruptions (dont la moyenne est de 17 ans) sont, soit des femmes ayant beaucoup d'enfants et qui ont une formation élevée, soit des femmes sans qualification qui n'auraient pas repris d'activité si elles n'y étaient contraintes par les circonstances (divorce, chômage du mari).

A partir de ces deux enquêtes nous avons analysé les reprises d'activité des femmes tout en sachant que les données qualitatives sont plus importantes et plus riches dans l'enquête complémentaire réalisée par des entretiens.

(3) Cette première enquête a donné lieu à la rédaction d'un DEA : « A propos de deux expériences de stage de (ré)insertion socio-professionnelle, pour les femmes en Franche-Comté, pour les jeunes en Bourgogne », D. Faivre, R. Hamrouni, Université de Paris X, Nanterre, octobre 1980.

ploi différent. Elles s'orientent vers des emplois de bureau, de femmes de service, de vendeuses ;

— *d'un ensemble d'emplois pour lequel on observe une relative stabilité*, mais des passages de l'un à l'autre fréquents. Cet ensemble se compose d'emplois de vendeuses, d'employées de collectivité, des emplois de service qualifiés (coiffeuses...);

— *d'un ensemble d'emplois qualifiés* (cadres moyens, professeurs, secrétaires qualifiées, professions paramédicales et sociales) à l'intérieur duquel les changements de fonction sont fréquents lors d'une reprise d'activité, mais entrent dans ces professions uniquement les femmes qui ont déjà exercé une activité similaire.

Les composantes de la mobilité professionnelle se situent tant au niveau du marché du travail et du système des emplois qu'au niveau de l'histoire et des conditions familiales dans lesquelles s'effectue la réinsertion.

• *Les contraintes du marché du travail et le rôle de la qualification*

L'évolution du rapport entre la qualification détenue par la femme et l'emploi qu'elle occupait, peut contraindre à changer d'orientation professionnelle. De nombreuses femmes qui étaient secrétaires, cadres moyens, infirmières, coiffeuses, ne reprennent pas le même emploi parce que le niveau de formation demandé est maintenant plus élevé que lorsqu'elles ont commencé à travailler, ou parce que leurs compétences professionnelles sont devenues obsolètes ou parce qu'elles avaient acquis leur qualification par promotion interne. Pour des femmes qui étaient enseignantes, auxiliaires puéricultrices, coiffeuses, la reprise du même emploi peut s'avérer impossible du fait du manque de débouchés correspondant à leur qualification. La réinsertion professionnelle de toutes ces femmes est alors une nouvelle insertion professionnelle qui a pour préalable l'acquisition d'une nouvelle qualification. L'impératif d'un changement professionnel est d'autant plus fort que la durée de l'interruption a été longue. Mais ce sont surtout les femmes déjà qualifiées ou ayant un niveau de formation générale élevé qui se forment à des métiers qualifiés. Les autres se reconvertissent dans des emplois proches de ceux qu'elles exerçaient mais moins qualifiés (d'auxiliaire puéricultrice à femme de service, de coiffeuse à vendeuse, de cadre moyen à employée de bureau).

Pour les femmes qualifiées reprenant le même type d'emploi, la stabilité dans l'appellation de l'emploi peut néanmoins signifier une modification importante de la qualification et des conditions d'emplois. Ainsi la même dénomination « employée de bureau » cache des situations très différentes. L'obsolescence de la qualification, très marquée lorsque l'interruption a été longue (10 à 20 ans), est une des causes de la modification de l'insertion professionnelle. Elle n'est pas l'unique motif. Les lieux où elles retrouvent un emploi ont des caractéristiques différentes de ceux de leur insertion antérieure : souvent dans des structures plus petites, passant d'une

entreprise multinationale à une agence immobilière, d'une entreprise nationalisée ou une administration à une petite entreprise, un bureau d'études ou une association. En outre, lorsqu'elles retrouvent un emploi correspondant à leur qualification, ces emplois n'ont plus la même position dans la hiérarchie.

Les femmes n'ayant pas de qualification reprennent un emploi d'ouvrière, d'employée de collectivité, de femme de service. Leurs savoir-faire, acquis dans la famille, sont nécessaires pour assurer certains de ces emplois (faire le ménage, aider à la cuisine, être habile...), mais ne sont pas reconnus comme qualification.

Pour les anciennes ouvrières, l'âge de la reprise d'activité est un facteur qui détermine leur possibilité de mobilité professionnelle. En effet, la mobilité est très importante pour les femmes qui, ayant été ouvrières, reprennent une activité entre 30 et 40 ans. Lorsqu'elles ont pu suivre une formation pendant l'interruption d'activité, elles s'orientent alors vers des emplois de bureau. Même lorsque la reprise est motivée par une urgence financière, elles recherchent autre chose qu'un emploi d'ouvrière (employée de service, concierge, vendeuse).

L'interruption d'activité a constitué une rupture avec leur condition d'ouvrière. Cette rupture n'est pas observable pour les ouvrières qui ont été licenciées.

Outre ce refus des emplois ouvriers, ce sont également les conditions de travail et la situation du marché du travail qui les excluent des emplois ouvriers et les incitent à se réorienter. En effet, les emplois qui sont offerts aux ouvrières âgées sont souvent les moins qualifiés et s'effectuent dans des conditions très dures. L'usure physique ne leur permet plus d'occuper de tels emplois. Acculées à occuper des emplois d'ouvrières, les femmes chefs de famille que nous avons rencontrées avaient dû s'arrêter pour une longue maladie.

• *L'impact de la situation familiale*

Outre les contraintes du marché du travail, les orientations professionnelles lors d'une reprise d'activité dépendent de la taille, du type de famille, et de la situation familiale. La famille, comme lieu de répartition des rôles et des tâches, détermine fortement l'offre de travail des femmes, dans son inscription dans le temps comme dans la nature de l'offre. Le rôle prédominant du travail du mari sur celui de la femme se traduit par des démissions des femmes lorsque le mari doit changer de lieu pour son emploi ou sa carrière. Le rôle social de mère, qui détermine le moment de l'arrêt et de la reprise, a des répercussions sur l'offre de travail : l'activité professionnelle doit être compatible avec les horaires de garde d'enfants ou les horaires scolaires. Cela peut conduire les femmes à travailler à temps partiel ou à abandonner une qualification impliquant des horaires irréguliers et un travail les jours de congés (par exemple infirmières). Leur expérience de mère de famille et le désir de continuer ce rôle les orientent, fréquemment, vers des emplois dans

les lieux consacrés aux enfants (crèches, écoles, cantines, lycées), dans des secteurs éducatifs, sociaux, dans des emplois où elles accueillent, vendent, soignent, éduquent et assistent.

Ces orientations souhaitées sont très diversement réalisées selon les conditions familiales dans lesquelles s'effectue la réinsertion. Les femmes non qualifiées qui recherchent un emploi à la suite d'un divorce prennent le premier emploi qu'elles trouvent, pourvu qu'il leur assure un revenu minimum (ouvrière spécialisée, manœuvre, agent de service). Pour les femmes qualifiées reprenant une activité à la suite d'un divorce ou d'un veuvage, leur réinsertion se traduit souvent par une déqualification lorsqu'elles n'ont pas réussi à suivre une formation rémunérée.

La stabilité familiale apparaît au contraire, comme un facteur permissif d'une réinsertion qualifiante. Elle permet, pendant une longue interruption d'activité, à des ouvrières de suivre une formation d'employée de bureau, à des femmes, dont le niveau de formation est supérieur au baccalauréat, d'acquérir une qualification professionnelle. Lorsque l'itinéraire professionnel du mari est marqué par une promotion et, notamment, lorsqu'il change de catégorie socioprofessionnelle, la volonté de changer de métier, lors de la reprise d'activité pour les femmes, est plus fréquente.

Cette nouvelle insertion professionnelle n'est pas considérée par elles comme une rupture avec leur rôle dans la famille. La reprise d'un emploi est surtout la recherche d'une insertion sociale qui rompt l'isolement dans le cercle familial. Lorsqu'il existe une pression, du mari ou des enfants, hostile à cette reprise, le travail à mi-temps apparaît comme le moyen de concilier leur rôle et leurs tâches dans la famille avec leur besoin d'insertion sociale. La moitié des femmes interrogées recherche un emploi à mi-temps ou à temps partiel.

Ces diversités dans les processus sociaux « *en deçà du marché du travail* » peuvent se comprendre comme des virtualités. Constitutifs de l'offre de travail des femmes, ces éléments ne rendent que partiellement compte de leur réinsertion professionnelle. Leurs attentes par rapport au travail, les contraintes qu'elles sont prêtes à accepter, leurs exigences quant au lieu, aux conditions et au contenu du travail, se confrontent à une réalité du marché du travail dans un contexte de chômage important, et vont se modifier.

LA DIVERSITÉ DES PROCESSUS DE RÉINSERTION

Entre la décision ou la nécessité de retravailler, et le moment où elles occupent effectivement un emploi, les femmes suivent tout un itinéraire de recherche d'emploi et se heurtent à maintes difficultés. Le temps de la recherche est un moment important de mise en rapport de leurs exigences et leurs attentes vis-à-vis du travail et de leur

besoin d'emploi, avec l'offre d'emploi des entreprises. Phase de tâtonnement, d'orientation, d'adaptation, de découverte des réalités de l'emploi, d'ouverture ou de découragement, phase de réajustement des demandes d'emploi, des comportements, des critères d'appréciation. Cette période de passage à l'emploi revêt différentes formes : recherche plus ou moins institutionnalisée d'un emploi, acquisition d'une qualification, suivi d'un stage d'insertion, chômage, inactivité, passage par des emplois précaires.

L'étude des pratiques de recherche d'emploi des femmes met en évidence l'importance de l'insertion antérieure et de la situation sociale dans l'accès à l'emploi. C'est particulièrement vrai pour les femmes qui recherchent des emplois d'ouvrières : les démarches effectuées, les intermédiaires utilisés sont très différents selon qu'elles ont été licenciées ou qu'elles reprennent une activité. La recherche d'emploi des femmes licenciées s'appuie sur un réseau de connaissances dans le milieu professionnel. Lorsqu'elles ont recours à des institutions pour trouver un emploi, il est lié à l'ancienne communauté de travail : organisation des reclassements et mise en place de formations dans le plan de licenciement. Les femmes qui recherchent un emploi d'ouvrière après une interruption d'activité sont coupées du monde du travail. Cela est manifeste dans leur recherche : les entreprises auxquelles elles s'adressent sont celles qu'elles connaissent, près du lieu où elles habitent, ou des entreprises connues pour leurs nombreux emplois féminins. Elles recherchent également des emplois de vendeuses, caissières, femmes de service, et s'adressent aux grands magasins, là où l'embauche se fait par fichier de demandes d'emplois et où le taux de rotation élevé du personnel implique des entrées nombreuses. Elles s'adressent à la mairie, pour demander des emplois de femmes de service, en mettant en avant leur situation de femmes chefs de famille. Face aux réponses négatives, elles attendent que l'ANPE leur propose des emplois et demandent assistance aux services sociaux. Le recours aux institutions et aux organismes sociaux paraît remplacer, dans l'accès à l'emploi, les réseaux relationnels et professionnels inexistantes pour ces femmes. Ces différences de réseaux utilisés pour rechercher un emploi ne sont sûrement pas sans conséquence sur les emplois auxquels elles peuvent accéder.

Le rôle que jouent les relations professionnelles des ouvrières comme garant d'un reclassement non déqualifiant est joué, par la formation et l'expérience professionnelle, pour les employées qualifiées. On ne constate donc pas une telle dichotomie entre les employées qualifiées licenciées et celles reprenant une activité, mais les motifs pour lesquels elles suivent une formation sont différents : les unes élargissent ou essaient de faire reconnaître leur expérience professionnelle, les autres pallient le manque d'expérience professionnelle et l'obsolescence de leur qualification.

En suivant les parcours des femmes qui recherchent un emploi, on voit, très concrètement, comment se mar-

quent dans les processus de réinsertion, les actions et les priorités gouvernementales en matière d'emploi. N'ayant parfois besoin que de « se refaire la main », les femmes mariées qui reprennent une activité ont alors des difficultés à trouver une formation. Le droit à la rémunération est, pour les femmes mariées, fonction de la formation qu'elles suivent (agrée ou non au titre de la rémunération). Suivre une formation sans rémunération implique, pour de nombreuses femmes, l'exigence de ne pas engager de frais supplémentaires, notamment des frais de garde d'enfants. Les possibilités de formation sont alors limitées : cours par correspondance, formation sur place, le soir ou pendant les heures scolaires.

Il apparaît clairement que l'organisation des formations n'est pas conçue pour que les femmes au foyer ayant des enfants y participent. Cela se traduit, de fait, par une exclusion des femmes mariées en reprise d'activité, de certains organismes dans lesquels elles ne sont pas prioritaires (tel que l'AFPA), et de certaines formations dont l'accès est limité à certaines catégories de demandeurs d'emploi (jeunes, licenciées).

Les principaux organismes dans lesquels les femmes, qui reprennent une activité, effectuent leur formation sont alors des organismes privés (écoles de secrétariat, de dactylographie), l'Éducation nationale (les GRETA, qui organisent des cours du soir, l'Université, qui permet de concilier horaires de cours et tâches familiales). Cours du soir, horaires souples ou formation par correspondance, sont les principales modalités de participation de ces femmes à la formation continue. Quant aux actions de formation en direction des femmes chefs de famille, leur nombre est resté très limité.

De plus, le principal obstacle à l'acquisition d'une qualification, pour les femmes qui ont un CEP ou un CAP, est l'éventail très restreint d'emplois qualifiés accessibles aux femmes. Rares sont les politiques s'attaquant aux discriminations dans les structures même de l'emploi. Quand elles existent, c'est par des mesures visant à orienter l'offre de travail des femmes (notamment par la formation), rarement en influant sur la demande des entreprises. Si, en principe, toutes les formations conduisant à des métiers dits masculins, sont ouvertes aux femmes, les faibles chances d'occuper un poste qualifié ensuite, les découragent, les rendent sceptiques, ou carrément hostiles à une telle orientation.

Non prioritaires sur le marché du travail, les femmes qui reprennent une activité intègrent cette norme dans leur pratique de recherche d'emploi. Environ un tiers ne sont pas inscrites à l'ANPE et n'y sont jamais allées (4). Leur image sociale du chômeur est, en effet, celle d'un jeune ou d'un homme qui a perdu un emploi et qui a un besoin impératif de travailler. Cette image est renforcée par les

priorités en matière de politique d'emploi et d'aide à l'insertion : indemnités de chômage, droit à des formations rémunérées, mesures d'aide à l'embauche, priorité dans des organismes de formation, sont en direction des jeunes et des personnes licenciées. Indésirables sur le marché du travail alors que le nombre de chômeurs ne cesse d'augmenter, les difficultés de réinsertion des femmes ne sont pas un problème social, mais restent un problème individuel : travailleurs secondaires dont la recherche d'emploi ne se justifie ni par une urgence financière, ni par la perte d'un emploi ; l'emploi ne leur est pas dû. Elles sont alors considérées comme des « *chômeuses volontaires* » car leur reprise est un choix individuel, et leurs difficultés d'insertion une conséquence d'une moindre urgence à trouver un emploi. Pourtant, cette marginalisation (5) de la demande d'emplois des femmes qui reprennent une activité, ne signifie nullement moindres recherches ou moindres désirs d'emplois, mais non reconnaissance d'un droit au travail et isolement.

**

Par l'analyse de la place des reprises d'activité des femmes dans le marché du travail, et par l'étude des modalités de réinsertion, on met en évidence des observations communes.

D'une part, on constate la différence entre l'importance économique d'un phénomène et sa reconnaissance sociale. Les retours des femmes sur le marché du travail constituent une part importante des entrées et, surtout, représentent le flux le plus important dans l'ensemble des mouvements de la main-d'œuvre féminine. Malgré cela, ce phénomène est mal repéré statistiquement et n'est pas reconnu sur le marché du travail. L'appréciation que les femmes portent elles-mêmes sur leur situation de demandeurs d'emplois correspond à cette évaluation sociale. Lorsqu'elles ne sont pas femmes chefs de famille, elles ne s'inscrivent pas nécessairement à l'ANPE. Elles représentent à peine 10 % des demandeurs d'emplois inscrits à l'ANPE et sont classées comme marginales dans la population disponible à la recherche d'un emploi estimée par les enquêtes Emploi.

Cette position, à la frontière entre l'inactivité professionnelle et le chômage, est le reflet d'une situation particulière. A l'intérieur de leur famille, pour elles-mêmes, et sur le marché du travail, leur réinsertion signifie la négociation d'un droit au travail. Pour elles, reprendre une activité professionnelle signifie retrouver une identité et un autre statut que celui de femme au foyer, chercher une reconnaissance de leur savoir-faire, renégocier une qualification, tout en gardant leur rôle dans la famille. Pour la famille, la reprise de l'activité professionnelle

(4) Les femmes en reprise d'activité représentent, en mars 1981, 14,3 % des femmes demandeurs d'emplois (PDRE, estimées par les enquêtes Emploi), 19,9 % des femmes demandeurs d'emplois au sens du BIT (PSERE, estimées par les enquêtes Emploi), mais seulement 9,4 % des demandeuses d'emplois inscrites à l'ANPE.

(5) Cette marginalisation existe également dans le repérage statistique des chômeurs : c'est essentiellement dans la Population Marginale disponible à la recherche d'un emploi (PMDRE) et non dans la PDRE que sont recensées les femmes en reprise d'activité dans les enquêtes Emploi de l'INSEE. La PMDRE est composée essentiellement de femmes au foyer qui veulent reprendre une activité professionnelle.

correspond au besoin d'un revenu complémentaire, sans que les rôles respectifs de l'homme et de la femme soient remis en cause.

Sur le marché du travail, les reprises d'activité participent au renouvellement et à l'adaptation de la main-d'œuvre aux besoins de l'appareil productif. Inactives depuis des années, de nombreuses femmes recherchent un emploi à temps partiel permettant de concilier leurs activités familiales avec l'occupation d'un emploi. L'utilisation de cette main-d'œuvre par les entreprises permet, par le travail à temps partiel, les contrats de travail à durée déterminée, d'ajuster au mieux temps de travail et production, d'organiser le travail de manière plus favorable à l'entreprise. Flux nécessaire, mais souterrain dans le marché du travail, les femmes qui reprennent une activité se situent à la frontière des multiples catégories du marché du travail : mi-actives, mi-chômeuses, mi-inactives. L'enjeu d'une reprise apparaît à juste raison pour certaines comme une reconnaissance de leur droit au travail.

D'autre part, l'étude des reprises d'activité des femmes met l'accent sur l'importance des processus sociaux en amont du marché du travail et sur l'importance de ces processus dans l'accès à l'emploi. Le temps passé dans la famille ne doit pas seulement être considéré en négatif de l'insertion professionnelle (absence du marché du travail, obsolescence de la qualification). Ce temps est structuré par des tâches, habité par des relations sociales. Cette insertion par la famille, et dans la famille, se marque par une mobilité professionnelle qualifiante ou déqualifiante, selon la situation familiale à la reprise et selon l'itinéraire professionnel du mari. Un isolement social et professionnel, ou des relations sociales importantes pendant l'interruption se traduisent par des opportunités très différentes dans la recherche d'un emploi lors de la reprise. Les processus de réinsertion peuvent être longs et complexes : phase d'orientation, de formation, de recherche d'un emploi, période d'activité de courte durée, d'inactivité, de chômage. Leurs longues absences du marché du travail se traduisent pour de nombreuses femmes par une reprise dans des emplois moins qualifiés ou par des reconversions professionnelles. Comparativement à d'autres chômeurs (jeunes, licenciées), elles bénéficient de peu d'aide pour retrouver un emploi ou suivre une formation. L'intervention de l'État étant de plus en plus importante dans l'organisation de l'accès à l'emploi (par des procédures de placement et d'information, par les politiques de formation), on doit s'interroger sur la faiblesse des mesures en faveur de la réinsertion professionnelle des femmes, et sur les répercussions de cet « oubli », dans les recherches d'emplois des femmes.

Enfin, en rassemblant des histoires de vie, on est frappé par les caractéristiques communes des trajectoires professionnelles de nombreuses femmes. On observe une forte correspondance entre la discontinuité professionnelle et les emplois qu'elles ont occupés, entre la discontinuité et les emplois qu'elles reprennent. C'est dans des emplois non qualifiés, où les conditions de travail sont difficiles,

les horaires lourds, les salaires bas, que les interruptions sont les plus fréquentes. Face à la difficulté des femmes de mener de pair activité professionnelle et vie familiale, l'organisation professionnelle ne fait qu'encourager la discontinuité. Tant du point de vue du renouvellement de la main-d'œuvre que du point de vue des conditions d'emploi, l'interruption d'activité semble être supposée dans ces filières d'emplois féminins. Les conditions d'emploi, qui réduisent les coûts de la main-d'œuvre (bas salaires, cadences rapides, horaires lourds), impliquent un taux de rotation de la main-d'œuvre important. Pour les femmes qualifiées, le manque de perspectives professionnelles rend l'interruption ou la continuité de l'activité professionnelle quasi-équivalente dans leurs trajectoires. Dans les emplois où la main-d'œuvre féminine est majoritaire, les filières promotionnelles sont pratiquement inexistantes : les femmes n'ont pas d'avenir professionnel.

La régularité et la correspondance que l'on peut observer entre d'une part, la forte probabilité d'un arrêt d'activité et d'autre part, l'insertion avant ou après l'interruption dans des emplois non qualifiés ou non qualifiants, constituent un point essentiel à la compréhension de la stratification du marché du travail. L'articulation entre certains types d'emplois (non qualifiés, sans possibilité de promotion) et un effet de catégorisation (être femme, qui induit un rôle social spécifique dans la famille) définit par la même des lignes de carrières (6).

Ainsi l'interruption d'activité peut être comprise comme une forme de mobilité de la main-d'œuvre féminine, qui est intégrée dans l'organisation des emplois et qui permet un renouvellement important de la main-d'œuvre. Permise par l'existence de la structure familiale et du rôle social attribué aux femmes, cette organisation des emplois reproduit également la discontinuité dans les trajectoires professionnelles des femmes. Cette interaction a lieu en permanence : les lignes de carrières se forment dans ce processus, elles sont le produit de l'activité des acteurs en présence sur le marché du travail, en premier lieu ici, les entreprises et les femmes.

Aussi, plus globalement, ce sont toutes les femmes, qu'elles soient « actives continues », ou « actives discontinues » qui sont concernées par ce phénomène de mobilité puisqu'il est intégré au fonctionnement du marché du travail et à l'organisation des emplois.

Denise FAIVRE
chargée de mission
au GRETA Sud-Isère

(6) Par lignes de carrières, on entendra, à la suite de S. Spilerman : « Une histoire professionnelle commune à une partie de la force de travail... caractérisée par un regroupement d'emplois pour lequel il existe une haute probabilité de mobilité d'un emploi à un autre... Ce qui est déterminant dans une telle définition, c'est la référence à une histoire professionnelle empirique ». S. Spilerman, « Careers, labor market structure and socio-economic achievement » in *American Journal of Sociology*, vol. 83, n° 3, novembre 1977, [5].

Bibliographie

[1] A. Labourie Racape et G. Gontier, « La réinsertion professionnelle des femmes de plus de 30 ans », *Bulletin d'information du Centre d'études de l'emploi*, n° 38-39, juin-août 1979.

A. Labourie-Racape, M.T. Letablier et A.M. Vasseur, *L'activité féminine. Enquête sur la discontinuité de la vie professionnelle*, in *Cahiers du Centre d'études de l'emploi*, n° 11, avril-juin 1977.

A. Pitrou, « *Du travail des femmes et des hommes au système familial : réflexions pour une approche conjointe* », (LEST - CNRS), Communication au Colloque de Nantes, juin 1980.

G. Menahenn, « *Comportement de travail et modèle familial* », (Observation et analyse), Colloque de Nantes, 1980.

M.A. Barrere-Maurisson, *Chômage et offre de travail des femmes*, Paris, CNRS - SET. Paris I, doc. multigraph., Séminaire d'Économie du Travail, mars 1981.

[2] D. Barouin, « *Transformation des politiques internes de gestion de la main-d'œuvre et segmentation du marché du travail* », Communication au Colloque de Dourdan 1981, in *L'emploi : enjeux économiques et sociaux*, Mas-péro, 1982.

[3] P. Bouillaguet-Bernard, A. Gauvin-Ayel et J.L. Outin, *Femmes au travail, Prospérité et crise*, Paris, Economica, 1981.

[4] *Économie et statistique*, n° 134, juin 1981, « Entrée des jeunes et mobilité des moins jeunes », R. Pohl et J. Soleilharoup.

[5] R. Weisz, M. Anselme, N. Sultan et H. Tandjaoui, « La segmentation du marché du travail : éléments pour une reformulation des critères d'analyse », in *Salaire, Travail, Emploi*, Cahiers AEH, Presses Universitaires de Lyon, 1979.
