



INTRODUCTION

Formation/emploi et genre...

Par Érika Flahault*

La relation formation/emploi et genre : quelques repères sur la question

L'insertion professionnelle, entendue comme stabilisation dans l'emploi à l'issue de la formation initiale, a longtemps relevé de processus distincts pour les jeunes hommes et femmes. Aujourd'hui, ce processus tend à s'homogénéiser, au moins dans sa première étape (Rose, 1998). Garçons et filles rencontrent davantage d'obstacles à un accès rapide à l'emploi stable. Mais au-delà de cette première phase, les différences se recomposent entre hommes et femmes, tant en termes de qualité des emplois accessibles que de résistance au chômage et au déclassement, ou de niveaux de salaire et progression de carrière. Quel que soit le segment de population observé (des plus diplômé-e-s aux moins diplômé-e-s) les jeunes femmes ont toujours plus de difficultés à accéder à l'emploi en général, aux emplois stables en particulier. On sait par ailleurs qu'elles s'insèrent massivement dans le secteur tertiaire, caractérisé par une relation formation/emploi plus lâche que dans les autres secteurs. Pourtant, elles ne manquent pas d'atouts. Au-delà de leur réussite scolaire qui a aujourd'hui dépassé celle des garçons, de leur accès – lent mais réel – aux bastions masculins que sont les écoles d'ingénieurs ou les études scientifiques¹, elles élaborent des stratégies pour anticiper les difficultés

auxquelles elles savent devoir être confrontées (Flahault, 2005).

La prise en compte des femmes, dans un premier temps, puis des différences de sexe sur le marché du travail, apparaît relativement récente au regard de l'histoire de la sociologie du travail. Margaret Maruani le rappelle, les premières recherches sur l'activité féminine datent des années 60 et restent longtemps pionnières. Les travaux menés dans les années 70 par les chercheuses féministes insistent sur la nécessité de prendre en considération le travail domestique. Ils annoncent les réflexions des années 80 sur l'articulation entre sphère domestique (lieu de la reproduction) et sphère professionnelle (lieu de la

* Érika Flahault est sociologue à l'université du Maine, chercheuse au GREGUM (Groupe de recherche en géographie sociale de l'université du Maine) – CNRS (Unité mixte de recherche 6590). Ses travaux portent sur le rapport à l'engagement associatif dans une perspective de genre, sur les rapports à l'espace et au temps des femmes habitant seules et sur les parcours d'insertion professionnelle des sortants de l'enseignement supérieur. Elle a organisé, en mai 2004, le colloque *Femmes et insertion professionnelle*, dont sont issus trois des textes de ce dossier, et a coordonné la publication des actes : Flahault Erika (dir.) (2005), *L'insertion dans tous ses états. Formation, emploi et travail des femmes*, Paris, Presses Universitaires de Rennes (à paraître).

¹ On peut toutefois noter que les stéréotypes sexués y restent très prégnants dans les orientations scolaires et professionnelles.

production²) ; « pour comprendre la place différente des hommes et des femmes dans le monde du travail, il faut regarder du côté de la division sexuelle du travail dans la sphère familiale » (Maruani, 2001, p. 7). Les années 90 voient les recherches se multiplier, se diversifier et évoluer de la « sociologie du travail des femmes » vers une « sociologie de la différence des sexes dans le travail ». L'idée qui émerge alors, et qui sous-tend les recherches aujourd'hui, est « qu'étudier l'évolution de la place des hommes et des femmes sur le marché du travail, [...] c'est se donner les moyens de repérer les changements structurels qui ont produit les transformations de la population active. » (Maruani, 2001, p. 53). La situation des femmes sur le marché du travail « n'est pas particulière, elle est significative ».

La question du genre dans la revue *Formation Emploi* depuis sa création

À l'image des principales revues de sociologie du travail, de l'emploi, des professions³... la revue *Formation Emploi* a réservé jusque-là une place bien mince à ces problématiques. Si l'on en croit le dernier index des matières, qui recense par mots-clef l'ensemble des articles parus depuis la naissance de la revue en 1983, seuls trois articles traiteraient de ce qui semble relever d'une sociologie du travail des femmes. Une entrée *femme*, peu abondée, existe donc dans cet index ; aucune entrée *genre* ni *rapports sociaux de sexe* ou *division sexuelle du travail*. Un examen plus attentif de l'index des articles permet de dénombrer 9 textes – sur 456 – traitant de questions de formation, d'insertion, d'emploi féminin⁴. Encore, cela ne présage-t-il pas d'une approche en termes de

² Pour reprendre la terminologie de Danièle Kergoat qui propose une articulation des variables sexe et classe dès 1978. Danièle Kergoat (1978), « Ouvriers = Ouvrières – proposition pour une articulation théorique de deux variables : sexe et classes sociales », *Critiques de l'économie politique*. Et Danièle Kergoat (1984), « Plaidoyer pour une sociologie des rapports sociaux », *Le sexe du travail*, Grenoble, PUG.

³ Voir à ce propos l'analyse de Margaret Maruani pour les 40 ans de la revue *Sociologie du travail*. Maruani Margaret (2001), « L'emploi féminin dans la sociologie du travail : une longue marche à petits pas », Laufer Jacqueline (dir.), Marry Catherine (dir.), Maruani Margaret (dir.), *Masculin-féminin : questions pour les sciences de l'homme*, Paris, PUF, pp. 43-56.

⁴ Il s'agit des articles n° 24 (1984), 57 (1985), 131 (1987), 190 (1990), 317 (1995), 346 (1996), 385 (1998), 403 (1999) et 481 (2002).

genre ou de rapports sociaux de sexe. Moins de 2 % d'articles sur les femmes au travail – à peine un tous les deux ans en moyenne – ; et au mieux 5 % si l'on considère, dans une vision optimiste, que certains articles en traitent sans l'annoncer ; voilà qui constitue une portion congrue. Ce premier dossier consacré à la relation Formation/emploi et genre est donc le bienvenu.

Pourtant, la question des différences de sexe dans le monde du travail, pas plus que celle des difficultés d'insertion que rencontrent spécifiquement les jeunes filles, ne sont simples questions de sociologues, appliquées à une population qui n'en aurait guère conscience. Les textes qui composent ce dossier montrent à quel point les jeunes femmes, mais aussi parfois les jeunes hommes, y sont attentifs, voire y portent un regard préoccupé.

Une grande diversité d'approches

Ce dossier présente six textes d'une grande diversité, tant dans les terrains enquêtés que dans les méthodologies mobilisées et les approches proposées.

Les trois premiers textes s'inscrivent dans une réflexion autour de l'insertion, telle que définie plus haut. En amont, Yvonne Guichard-Claudic interroge des étudiant-e-s inscrit-e-s à la préparation des concours de cadres de la Fonction publique sur leurs projets d'avenir : comment envisagent-ils/elles leur future insertion professionnelle ? À quelle mobilité géographique et à quel niveau de disponibilité sont-ils/elles prêt-e-s à consentir ? Quel type d'organisation conjugale ou familiale prévoient-ils/elles de mettre en place ? Oumaya Hidri s'intéresse également à cette période de formation qui précède de peu l'insertion professionnelle. De son côté, elle s'interroge sur le sens que donnent les étudiantes aux activités physiques de mise en forme qu'elles pratiquent assidûment, en « complément » de la formation initiale, généralement courte, qu'elles suivent à l'université. Enfin, adoptant un point de vue opposé – celui des recruteurs –, Emmanuelle Lada se penche sur les critères de recrutement, implicites et explicites, appliqués lors de l'embauche de jeunes hommes et femmes de milieu populaire sur des emplois d'exécution de services.

Les trois derniers textes situent leur propos plus avant dans la carrière des hommes et des femmes étudiés.

Josiane Bodart Senn s'attache à repérer les stéréotypes de sexe à l'œuvre dans les discours et/ou les pratiques professionnelles – ainsi que les décalages éventuels entre discours et pratiques – d'hommes et de femmes reconvertis dans une activité traditionnellement réservée à l'autre sexe. Sophie Pochic et Réjane Sénac-Slawinski reviennent sur les pratiques managériales de gestion des carrières. La première, à travers de vastes enquêtes quantitatives sur les cadres, tente d'identifier les facteurs qui freinent l'accès des femmes aux postes de direction. La seconde, à travers l'analyse des dossiers relatifs aux procès intentés à IBM par des salariées jugeant leur carrière injustement bloquée, questionne le rôle des entreprises dans la déconnexion entre la formation et l'emploi qui s'instaure à moyen terme.

Ce riche ensemble offre de multiples angles de lecture. Chaque texte présente un intérêt en lui-même, renforcé par les échos qu'il suscite ou émet à l'égard des autres textes. À titre d'exemple, aux projets et représentations des futur-e-s cadres de la Fonction publique (Guichard-Claudic), répondent les carrières effectives des cadres évoquées par Sophie Pochic.

Dans un premier temps, ce qui ressort de la lecture d'ensemble du dossier c'est la détermination des jeunes femmes à s'insérer sur le marché du travail et à y mener une carrière en adéquation avec les formations qu'elles ont poursuivies. Corrélativement, on y lit le rapprochement des situations des hommes et des femmes au travail et dans les processus d'insertion : les jeunes hommes et femmes interrogés par Yvonne Guichard-Claudic évoquent des projets d'avenir professionnel assez semblables. Les deux types de projets identifiés par l'auteure – priorité à l'insertion professionnelle ou priorité à la recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale – regroupent des représentants des deux sexes, dans des proportions très proches. Les discours et pratiques des hommes et des femmes occupant des emplois atypiques ne se distinguent guère (Bodart-Senn). Les femmes accèdent toujours davantage qu'auparavant au statut de cadre (Pochic).

Dans un second temps, les distinctions réapparaissent, au sein de sous-groupes (les types de Guichard-Claudic), dans les stratégies développées par les étudiantes (Hidri), dans les modalités de recrutement mises en œuvre par les employeurs (Lada), dans les façons d'investir et de pratiquer un métier jusque-là réservé à l'autre sexe (Bodart Senn), dans les

carrières de cadres qui diffèrent chez les hommes et les femmes, en général (Pochic) comme chez IBM (Sénac).

Parmi la multitude des thèmes transversaux perceptibles dans ces textes, deux retiendront notre attention. La réflexion sur les modalités de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre, et la réflexion sur les stéréotypes de sexe repérables à tous les niveaux de l'insertion professionnelle, tant chez les (futur-e-s) salarié-e-s que chez les employeurs.

Les critères de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre

La réflexion sur les critères de recrutement et les modalités de gestion de la main-d'œuvre fait figure de parent pauvre dans les recherches, jusqu'à une période très récente. Elle est pourtant primordiale si l'on veut dépasser le simple descriptif des différences de sexe, et elle implique de mettre à jour les processus qui les génèrent et les pratiques volontaires des acteurs qui en sont à l'origine.

Si elle n'est pas toujours au centre des textes de ce dossier, on la retrouve, plus ou moins explicitement, dans la quasi-totalité d'entre eux. Les auteures évoquent ainsi l'importance des critères « non professionnels » dans ces processus. En effet, au-delà des critères de formation et d'expérience, de nombreux éléments relevant de la sphère privée sont mobilisés par les employeurs, selon des logiques sexuées. Mais il est remarquable de voir comment les jeunes hommes et jeunes femmes anticipent ces pratiques, à partir des représentations – des plus réalistes aux plus fantasmées – qu'ils/elles en ont.

Ainsi en est-il des engagements conjugaux et familiaux. Yvonne Guichard-Claudic nous montre à quel point cette dimension peut être intégrée, avant même l'accès au marché du travail, par les jeunes hommes et femmes qui se destinent aux emplois de cadre dans la Fonction publique ; qu'il s'agisse de celles et ceux qui s'orientent vers la recherche d'un équilibre entre activité professionnelle et vie privée (famille et loisirs), ou de celles et ceux qui privilégient l'insertion professionnelle des deux conjoints. Dans ce dernier cas, elle repère des stratégies de report des engagements conjugaux, qui font directement écho aux analyses de Sophie Pochic sur les carrières de cadres selon les configurations conjugales des unes et des autres. Ces

analyses montrent que le statut conjugal n'a pas la même incidence sur les carrières des hommes et des femmes, les employeurs s'appuyant traditionnellement sur la mobilisation, gratuite et invisible, du conjoint ou plus exactement de la conjointe.

Il en est de même pour ce qui concerne la mobilité géographique et le niveau de disponibilité envisagés par les étudiants des deux sexes. Elles renvoient à la réalité des pratiques et représentations des dirigeants qui continuent de proposer les carrières impliquant les plus grandes mobilités et disponibilités en priorité aux hommes, préjugant que les femmes sont moins disposées à un tel engagement. Même célibataire, une femme reste une mère en puissance.

De son côté, Oumaya Hidri décrit des étudiantes convaincues – à tort ou à raison – du poids de l'apparence physique sur les opportunités de recrutement comme signal d'un « savoir-être » qui serait recherché par les employeurs.

Emmanuelle Lada part des discours et des pratiques des recruteurs pour mettre en évidence des logiques non seulement sexuées, mais aussi fondées sur l'origine sociale et ethnique des jeunes de milieu populaire. Elle montre ainsi comment de nouveaux emplois d'exécution de services se sont construits sur des présupposés qui en ont fait, dans un premier temps, des emplois exclusivement masculins. Lorsque, dans un deuxième temps, les jeunes filles sont intégrées, les critères de recrutement ne sont pas les mêmes pour l'un et l'autre sexe : certaines questions relatives à la sphère familiale leur sont réservées lors des entretiens d'embauche. On peut également noter qu'elles sont systématiquement sursélectionnées en termes de niveau d'études.

Cette dernière remarque nous ramène à la question posée par Réjane Sénac-Slawinski sur le rôle des entreprises dans la déconnexion entre formation et emploi. En convoquant des critères différents – et souvent implicites – pour le recrutement puis l'évolution des carrières des hommes et des femmes, les entreprises ne participent-elles pas activement au brouillage de cette relation ? Dans un contexte économique peu favorable, la déconnexion « programmée » de la formation et de l'emploi, qui passe par l'individualisation de la gestion des carrières, peut alors apparaître, à l'image du chômage, comme « un moyen de pression sur les conditions de travail et d'emploi de tous ceux et celles qui travaillent » (Maruani, 1998, p. 13).

■ La prégnance des stéréotypes de sexe

Finalement, tous ces critères relevant d'expériences non professionnelles ou de l'identité sociale des individus sont construits sur des stéréotypes de sexe – toujours articulés à une logique de classe, faut-il le rappeler. On découvre, à travers ces textes et au-delà de leur diversité, à quel point les stéréotypes de sexe sont toujours à l'œuvre, de façon diffuse mais récurrente. Utilisés par les hommes et les femmes pour augmenter leurs chances de recrutement. Utilisés par les recruteurs pour définir les critères que l'on vient d'évoquer.

Ces stéréotypes sont repérables dans les projets et les pratiques des jeunes hommes et femmes au seuil du marché du travail ; tant dans le discours de certaines étudiantes qui évoquent l'importance plus grande de la réussite professionnelle pour leur conjoint que pour elles-mêmes et envisagent sereinement de s'éloigner un moment du marché du travail pour favoriser l'épanouissement professionnel dudit conjoint (Guichard-Claudic), que dans le travail des apparences réalisé par certaines des étudiantes inscrites aux activités de mise en forme (Hidri).

Ils sont bien sûr à l'œuvre dans les pratiques des recruteurs décrites par Emmanuelle Lada, qui excluent les jeunes filles lorsqu'il s'agit d'être en contact avec des publics masculins populaires associés à la délinquance juvénile ; qui les rappellent au contraire lorsqu'il est question d'apaiser des rapports tendus, d'accueillir et d'orienter les voyageurs.

Ils apparaissent encore en filigrane dans les modes de gestion des carrières identifiés par Sophie Pochic et par Réjane Sénac-Slawinski.

Enfin, ils sont au centre du propos de Josiane Bodart Senn qui met en évidence toute la complexité de la question. Montrant que les personnes les plus critiques à l'égard de ces stéréotypes ne sont pas à l'abri de leur retour insidieux dans leurs propres pratiques professionnelles. Citons pour exemple ces ambulancières qui récusent l'idée que les femmes seraient « naturellement portées à se soucier d'autrui, à soulager, à soigner, consoler, rassurer » et qui, dans la description de leur pratique professionnelle, insistent sur le fait que « pour elles, la qualité et le confort du transport priment sur la rapidité ».

L'articulation des différents textes permet également d'envisager la question dans toute sa complexité. On comprend mieux comment l'usage des stéréotypes de

sexe par un type d'acteurs – les salariées, y compris celles qui, à moyen terme, auraient le moins intérêt à s'y référer – renforce le recours que peuvent y faire les autres acteurs en présence – les recruteurs. Les stéréotypes des un-e-s et des autres se renforçant mutuellement.

* *
*

La perspective de genre permet de mettre à jour des mécanismes à l'œuvre dans l'insertion professionnelle, qui peuvent parfois sembler éloignés de la stricte relation formation/emploi. C'est toute la richesse de cette approche qui nous rappelle que « *en approfondissant l'analyse des différences de sexe sur*

le marché du travail, on ne contribue pas seulement à l'accumulation des savoirs sur l'activité féminine, on participe à la progression générale des connaissances sur le monde du travail » (Maruani, 2001, p. 53).

Cette approche ne doit pourtant pas faire oublier que le monde du travail est aussi traversé pas des distinctions de classe. Il est notable que la plupart des textes présentés ici aient réalisé, ou au moins évoqué, cette articulation. On ne saurait trop rappeler l'intérêt d'un croisement de ces dimensions structurantes du monde du travail.

Enfin, on ne peut que souhaiter qu'après ce dossier fructueux, les recherches sur le genre trouvent une place plus légitime, et donc plus conséquente, dans *Formation Emploi*, comme partout où se fait et s'expose la recherche. ■

Bibliographie

Flahault É. (dir.) (2005), *L'insertion dans tous ses états. Formation, emploi et travail des femmes*, Rennes, PUR (à paraître).

Kergoat D. (1978), « Ouvriers = Ouvrières – proposition pour une articulation théorique de deux variables : sexe et classes sociales », *Critiques de l'économie politique*.

Kergoat D. (1984), « Plaidoyer pour une sociologie des rapports sociaux », *Le sexe du travail*, Grenoble, PUG.

Maruani M. (dir.) (1998), *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur la marché du travail*, La Découverte – MAGE, coll. « Recherches ».

Maruani M. (2001), « L'emploi féminin dans la sociologie du travail : une longue marche à petits pas », Laufer Jacqueline (dir.), Marry Catherine (dir.), Maruani Margaret (dir.), *Masculin-féminin : questions pour les sciences de l'homme*, Paris, PUF, pp. 43-56.

Rose J. (1998), *Les jeunes face à l'emploi*, Paris, Desclée de Brouwer, coll. « Sociologie Économique ».