

## Diplômes et progression des femmes sur le marché du travail : quelques remarques

Christine Fournier

---

### Citer ce document / Cite this document :

Fournier Christine. Diplômes et progression des femmes sur le marché du travail : quelques remarques. In: Diplômées, n°174, 1995. Université - Femmes - Entreprises. pp. 255-268;

doi : <https://doi.org/10.3406/femdi.1995.7221>

[https://www.persee.fr/doc/femdi\\_1965-0566\\_1995\\_num\\_174\\_1\\_7221](https://www.persee.fr/doc/femdi_1965-0566_1995_num_174_1_7221)

---

Fichier pdf généré le 12/10/2022

je ne me priverai pas du plaisir de citer ici deux ou trois phrases en ayant le sentiment qu'elles seront fondamentalement plus entendues ici que dans un public masculin.

Dans son introduction, le rapport à la nation réalisé par la commission, récente, de la "France de l'an 2000" on peut lire : "la France sait au fond d'elle-même qu'une époque s'achève et qu'il lui faut réinventer un nouveau projet... Il s'agit à long terme de refonder un contrat social qui se perpétue aujourd'hui dans nos discours collectifs mais que nie la réalité quotidienne. Encore faut-il que ce nouveau dessin soit porté par la société et ne demeure pas l'apanage de l'Etat et des élites sous peine de s'enliser".

Un deuxième texte tiré d'un ouvrage de Pierre Vendryes intitulé "Vers la théorie de l'homme" et publié aux Presses Universitaires de France en 1973 -vingt ans avant le texte précédent- nous invitait à une véritable prospective. Je cite : "la gravité de la crise apparaît aujourd'hui à tous les observateurs qui ne sont pas abusés. D'une part l'homme moyen perd confiance dans les valeurs que nous savons aujourd'hui naïves sans que rien de solide les remplace. D'autre part, les accommodements et même les révolutions proposés par les intellectuels aux philosophies savantes, classiques, révèlent chaque jour davantage leur infirmité, leur insuffisance... Les connaissances apportées par la recherche scientifique depuis la fin de la seconde guerre mondiale permettent dès aujourd'hui des bilans, des synthèses, des hypothèses d'autant plus urgents qu'ils doivent se substituer à des constructions plus vétustes. Et s'il est une oeuvre plus urgente encore que les autres, c'est celle qui s'attache à la connaissance de l'homme".

Au cours des vingt années qui séparent ces deux textes ne peut-on pas faire l'hypothèse que dans le même temps où les mutations se sont formidablement accélérées les représentations et les volontés de construire un monde plus juste sont restées inertes : les vingt années à venir seraient-elles promises à l'élargissement de l'écart entre efficacité économique et maîtrise humaine ? Qu'il n'en soit pas ainsi dépend probablement du rôle que les femmes s'adjugeront dans ces deux décennies.

**Christine FOURNIER**

Centre d'études et de recherches  
sur les qualifications (CEREQ)

## **DIPLOME ET PROGRESSION DES FEMMES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL : QUELQUES REMARQUES**

### **INTRODUCTION**

J'ai été sollicitée à deux reprises par votre association: d'une part en vue de cette intervention, par l'intermédiaire de Michel LAGET, d'autre part, par Isabelle VASSAS (responsable de l'antenne aixoise de l'AFFDU) qui souhaitait engager une étude sur l'insertion des jeunes femmes diplômées de l'Enseignement supérieur (1).

Pour parler des Femmes Diplômées, en France, j'ai choisi de dessiner un panorama général, car on ne peut comprendre le privilège - si l'on peut dire - que représente le diplôme pour une femme, que si l'on regarde, dans le

(1) Aujourd'hui, cette étude fait l'objet d'une convention entre le CEREQ et l'AFFDU, elle réunit pour l'AFFDU : Claudine MATTEI et Isabelle VASSAS, pour le CEREQ : Thomas COUPPIE, Dominique EPIPHANE et Christine FOURNIER.

même temps, la situation des femmes sans diplômes, situation souvent très dégradée, comme le rappelait Michel LAGET. Je suis très contente aussi qu'il ait rappelé l'évolution du marché du travail, car vous verrez que l'on comprend mieux ce qui se passe pour les femmes quand on a en tête l'ensemble des transformations qui ont marqué le marché du travail pendant les vingt dernières années.

Vous savez que le taux d'activité féminine s'est fortement élevé, comme le rappelait Michel LAGET, au cours du dernier quart de siècle, et que cette progression pose la question du redéploiement des femmes dans l'emploi. Quand on essaie de repérer les situations des femmes aujourd'hui, on constate une permanence des positions dans l'emploi, que l'on considère les professions ou les secteurs d'activité. Mais malgré tout, on observe aussi, notamment au cours de la dernière décennie, de nouvelles orientations en matière d'emploi, qui annoncent des développements possibles et qu'il est intéressant, à ce titre, d'analyser, pour essayer de comprendre les mécanismes à l'origine des transformations évoquées tout à l'heure.

Le mouvement de féminisation de la population active qui a démarré au milieu des années soixante ne s'est jamais interrompu. On sait que, parallèlement, les filles ont progressé dans l'appareil scolaire, à tel point qu'aujourd'hui elles atteignent l'enseignement supérieur plus souvent que les garçons, même si l'on observe qu'elles vont moins loin lorsqu'elles s'engagent dans les études supérieures.

Dans la première partie de mon intervention, j'essaierai de montrer le rapport entre niveau de diplôme, propension à l'activité, exposition au chômage et type de contrat de travail.

La deuxième partie s'attachera à montrer le rôle que joue le diplôme dans l'évolution de la place des femmes dans la population active.

## **I - L'EVOLUTION ININTERROMPUE DES FEMMES DANS L'EMPLOI**

Malgré la crise de l'emploi qui sévit depuis une vingtaine d'années, l'augmentation du taux d'activité féminine se poursuit. Autrement dit, les diverses incitations mises en oeuvre pour que les femmes se retirent du marché du travail ne semblent plus avoir de prise sur leur détermination à travailler. On sait aussi que la progression des femmes sur le marché du travail est liée à leur avancée dans le système éducatif. Citons quelques chiffres, même si je ne tiens pas à en abuser.

Pour la tranche d'âge 25-39 ans, dans laquelle se trouve une majorité de femmes mères d'enfants en bas-âge :

les femmes non-diplômées sont actives dans 6 cas sur 10, les femmes diplômées de l'enseignement supérieur dans 9 cas sur 10.

On rencontre ici la traduction d'une très forte incitation à l'activité à l'extérieur dès que la femme détient un diplôme de l'enseignement supérieur.

Toutefois, il est difficile de discerner si la femme est plus active parce qu'elle a un diplôme de l'enseignement supérieur, ou si précisément elle a un diplôme de l'enseignement supérieur parce qu'elle a envisagé d'être active et qu'elle est allée le plus loin possible pour obtenir le meilleur emploi : il y a probablement interaction entre les deux phénomènes.

On sait aussi que les femmes restent de plus en plus sur le marché du travail. Auparavant, précisément jusqu'au début des années 70, les itinéraires professionnels féminins étaient marqués par des interruptions correspondant aux naissances des enfants. Ce type de comportement se raréfie, et ce d'autant plus que le niveau de formation de la femme est élevé. Cette tendance distingue les Françaises de nombreuses Européennes, notamment des Britanniques et des Allemandes qui, elles, continuent à se retirer du marché du travail. I

est important de souligner que la vie professionnelle des Françaises est de plus en plus continue car les interruptions d'activité ont souvent été utilisées pour justifier les décalages des carrières des hommes et des femmes. On peut alors se demander si cette plus grande continuité va déboucher finalement sur une plus grande égalité en ce qui concerne les carrières, or, ce n'est pas garanti, d'autres éléments étant sûrement à prendre en compte.

Nous savons également, et Michel LAGET l'a rappelé, que le chômage s'aggrave, et qu'au début des années 90, il frappe deux fois plus souvent les femmes que les hommes ; cet écart était déjà vérifié au début des années 80. Mais, on peut dire aussi que le diplôme les protège du chômage : parmi l'ensemble des femmes actives non diplômées, une sur cinq est chômeuse, seulement une sur vingt parmi les femmes actives diplômées de l'enseignement supérieur.

Ce décalage impressionnant laisse penser que le diplôme exerce un rôle protecteur vis à vis du chômage, et ce d'autant plus que le chômage des diplômées de l'enseignement supérieur s'apparente davantage au "job search" développé dans les travaux américains (séquences de chômage recouvrant une recherche d'emploi orientée par certaines exigences), plutôt qu'à un phénomène d'exclusion durable du marché du travail, comme ce peut être le cas en ce qui concerne les plus bas niveaux de formation.

D'autre part, le chômage n'a pas la même origine chez les hommes et chez les femmes. Le chômage des hommes, qui progresse lui aussi, renvoie dans une large mesure aux restructurations de l'appareil productif qui ont entraîné des suppressions d'emplois dans des domaines fortement masculinisés comme la sidérurgie. Le chômage des femmes, qui s'étend également, résulte plutôt de leur avancée dans la population active ; en effet, elles recherchent pour une large part des emplois de même type.

Deux phénomènes seraient donc à la source des chômages respectifs des hommes et des femmes. Il faut toutefois se garder d'une interprétation qui amènerait à conclure que le chômage des femmes est moins grave que celui des hommes car résultant de l'entrée sur le marché du travail de femmes qui autrefois, compte tenu de leur profil, auraient été inactives. Il faut retenir que les femmes occupent ou recherchent des types d'emplois qui sont en plein développement. On peut donc penser qu'elles ont associé de façon relativement efficace leur avancée dans la population active et leurs formations, leurs qualifications, qui les ont conduites vers le tertiaire.

Même si, comme le soulignait Madame DELOS, on cherche activement aujourd'hui les moyens de diversifier l'emploi et la formation des femmes, elles ont, pour une très grande majorité d'entre elles, investi des formations de type tertiaire, se retrouvent engagées dans des goulots d'étranglement - je pense notamment aux titulaires de CAP, BEP, et même à une partie des bachelières - et acceptent en conséquence des emplois déqualifiés ou ne correspondant pas du tout à leur formation initiale.

L'emploi des femmes est marqué aujourd'hui par une progression du temps partiel qu'il est important d'évoquer, parce que ce temps partiel est souvent présenté comme un nouveau moyen de concilier vie professionnelle et vie familiale, comme une opportunité offerte aux femmes. C'est une opportunité, certes, quand il est choisi, quand il permet de traverser plus harmonieusement des périodes où la charge familiale est plus lourde. Mais il apparaît aussi comme un frein à la carrière, surtout s'il dure. D'autre part, dans la majorité des cas, il reste subi et non choisi par la femme, s'il répond à une proposition de l'entreprise que la femme est contrainte d'accepter faute de mieux.

Plus on s'élève dans la hiérarchie des qualifications, plus la part de femmes à temps partiel se réduit : au début des années 90, on compte 16 % de temps partiel chez les femmes cadres, et 60 % de temps partiel chez les ou-

vrières non qualifiées. Pour ces dernières, qui perçoivent de faibles rémunérations, le temps partiel est généralement imposé par l'entreprise ; pour les femmes cadres, au contraire, il s'agit souvent d'un choix, notamment dans la fonction publique qui bénéficie d'une réglementation à cet égard, facilitant le passage à temps partiel.

Dans quelle mesure l'avancée des femmes dans la population active a-t-elle transformé la féminisation des professions ? Autrement dit, le fait qu'aujourd'hui les femmes actives soient plus nombreuses, plus diplômées a-t-il facilité leur insertion dans des professions qui étaient jusqu'à présent fortement masculinisées ?

La réponse est négative : quand on compare la répartition des femmes dans les emplois au début des années 80 et au début des années 90, on constate une forte polarisation qui s'est encore renforcée au cours de la dernière décennie. Toutes les professions salariées, à l'exception de quelques-unes, enregistrent une nette progression féminine ; pour autant, ce mouvement d'ensemble n'a pas transfiguré le panorama, au contraire ; six catégories hautement féminisées continuent de regrouper 60 % des femmes actives : instituteurs, professions intermédiaires de la santé et du travail social, employés civils, employés administratifs, employés de commerce, personnel de services directs aux particuliers. Autrement dit, on retrouve dans ces six catégories, six femmes sur dix, alors qu'elles ne rassemblent qu'un tiers de la population active aujourd'hui.

Les femmes au travail sont de plus en plus nombreuses : entre 1982 et 1990, on compte un million de femmes supplémentaires dans l'emploi, alors que dans le même temps le nombre d'hommes y a diminué de 120.000. Sur ce million supplémentaire de femmes, 850.000, c'est-à-dire une très large majorité sont entrées dans des professions déjà fortement féminisées, ce qui permet d'expliquer le renforcement de la polarisation. Cette polarisation professionnelle s'associe à une polarisation sectorielle, ce qui n'est pas surprenant puisque les professions sont très inégalement réparties dans les divers secteurs. On retrouve essentiellement les femmes dans le secteur tertiaire, le secteur tertiaire s'est développé, et les femmes s'y sont dirigées. Elles n'y ont pas forcément trouvé les meilleures conditions, puisqu'une grande partie d'entre elles exercent des professions de personnel de service dans des conditions de travail difficiles et précaires. S'impose aussi la permanence d'un décalage hiérarchique global : les femmes sont moins souvent cadres que les hommes appartiennent davantage aux professions intermédiaires, et quand elles sont ouvrières, elles sont beaucoup moins souvent qualifiées que les hommes.

## **II - L'AVANCEE DES FEMMES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL FAIT ECHC A LEUR PROGRESSION DANS L'APPAREIL EDUCATIF**

Il faut teinter d'optimisme ce qui précède, car de nouvelles orientations se dessinent au cours de la dernière décennie, orientations prometteuses fortement associées à l'avancée des femmes dans le système éducatif. Cette avancée va continuer, et l'on peut penser qu'elle facilitera l'augmentation du nombre de femmes cadres.

La progression est sensible au sein des professions libérales, des cadres de la fonction publique, des cadres administratifs et commerciaux d'entreprises, des ingénieurs et cadres techniques d'entreprises. Quand on recherche les causes de cette avancée, on constate que c'est essentiellement le diplôme qui a servi de levier pour réduire les inégalités d'accès à l'emploi.

Autrement dit, l'entrée dans ces professions suppose certains diplômes et les femmes qui, aujourd'hui, les possèdent peuvent les exercer.

Au cours des années 80, les femmes rentabilisent donc leur investissement en formation. Les avancées les plus remarquables dans les professions masculinisées se conjuguent avec les niveaux supérieurs de formation.

En 1990 par exemple, neuf professions libérales sur dix et deux cadres de la fonction publique sur trois ont un diplôme de l'enseignement supérieur.

Ainsi, les choix professionnels des femmes au début des années 90 s'étendent, essentiellement du fait de leurs atouts scolaires. Il faut ajouter que ces éclaircies prometteuses ne doivent pas faire oublier que les catégories de cadres sont vastes, et que la féminisation dont elles sont l'objet mériterait quelques nuances. Si les femmes progressent parmi les cadres d'entreprises, on sait aussi qu'elles progressent particulièrement dans la gestion des ressources humaines. Comme l'a souligné Michel LAGET, ce choix pourrait renvoyer à certaines qualités plus spécifiquement féminines (attention aux autres, compréhension, etc...). Il faut ajouter que ces catégories sont moins ouvertes que la finance par exemple vers la direction générale. On peut aussi penser qu'elles exercent ces emplois nouvellement investis différemment des hommes. Peut-être vous souvenez-vous d'un livre écrit par Jacqueline LAUFER : "La féminité neutralisée". Cette sociologue du groupe HEC avait travaillé à la fin des années 70 sur le profil des femmes cadres d'entreprises. Elle avait conclu que dans ces fonctions les femmes devaient se montrer encore plus compétentes que les hommes, qu'elles devaient plus qu'eux faire la démonstration de leurs capacités.

Leur avancée en effectifs dans ces emplois contribuera peut-être à modifier leur mode d'exercice, le rapport aux autres dans l'entreprise, la façon de travailler en équipe.

Enfin, pour tempérer un peu l'enthousiasme que l'on peut avoir en observant le développement des femmes cadres, il faut signaler qu'elles continuent à y percevoir des rémunérations inférieures à celles des hommes. Il est délicat de travailler sur les différences de salaires (car on ne peut jamais comparer deux emplois, qui ne sont jamais absolument identiques), mais on peut toutefois noter que les femmes cadres ont tendance à occuper des postes moins bien rémunérés.

## CONCLUSION

Cette avancée des femmes fortement liée aux diplômes, dans les emplois de cadres et de "professions intermédiaires", s'inscrit dans une évolution qui tend à faire de l'univers professionnel féminin un espace découpé en deux : on observe de plus en plus un clivage opposant les femmes diplômées de l'enseignement supérieur aux femmes non diplômées ou titulaires de diplômes de bas niveau.

Autant les hommes titulaires de CAP ou de BEP, parviennent encore à s'installer de façon stable dans l'emploi à force d'expérience, autant leurs homologues féminins sont vouées à une vie professionnelle "en pointillés" avec une faible probabilité de stabilisation.

Tout un discours est tenu actuellement, tendant à affirmer que le diplôme perd de sa valeur, qu'il y a une surproduction de diplômés qui ne trouveront pas leur place dans l'entreprise. Il est nécessaire de rappeler que les diplômés de l'enseignement supérieur continuent de s'insérer dans l'emploi plus facilement que les autres, connaissent des débuts de carrière plus avantageux, et que la proposition est encore plus juste pour les femmes.

Je conclurai en disant que, pour une femme, plus le niveau de diplôme s'élève, plus la probabilité d'être active augmente, plus la probabilité d'être au chômage se réduit, plus elle dispose d'un capital qu'elle peut rentabiliser dans l'emploi et qui la rend concurrentielle par rapport aux hommes.

## DISCUSSION

**Michèle POUJOL**, groupe de Montpellier

Je m'adresse à Madame FOURNIER, je voudrais savoir s'il y a plus de femmes cadres dans la fonction publique que dans le monde de l'entreprise, et si oui, pourquoi ?

**Madame FOURNIER**

Oui, les femmes y sont plus nombreuses, surtout si l'on inclut les enseignants, car les femmes sont nombreuses parmi les enseignants. Ce sont en effet des emplois plus facilement compatibles avec les contraintes familiales, autorisant par exemple des temps partiels peu préjudiciables au déroulement de la carrière. Ils sont plus faciles aussi au point de vue des horaires. La discrimination à l'embauche est inexistante pour les cadres de la fonction publique accédant par concours, alors qu'elle subsiste dans les entreprises sous prétexte que les femmes sont moins disponibles.

**Marie-Jeanne MONTROYA**, groupe de Grenoble

C'est à Monsieur LAGET que je m'adresse. Vous avez parlé de la spécialisation de plus en plus poussée qui est donnée par l'université, et c'est même l'une des conditions requises pour trouver du travail. N'y a-t-il pas un discours divergent de la part de l'université et de l'entreprise ? En effet, l'université va former et spécialiser de plus en plus d'étudiants dans des spécialisations poussées, alors que l'entreprise va demander au jeune recherchant un emploi quelle est sa formation en dehors de toute spécialisation : il semble y avoir un gouffre entre l'université et l'entreprise.

**Monsieur LAGET**

Je n'observe pas actuellement dans l'université une volonté forcenée de spécialisation. Par contre, les spécialités doivent être vraiment des spécialités. Distinguons tout de même la spécialité et celui qui la possède. Le jeune qui espère sortir de l'université et trouver alors immédiatement l'emploi taillé à sa mesure est de plus en plus rare. Il va donc devoir se donner un certain nombre de formations complémentaires, c'est-à-dire se donner un certain nombre d'outils et d'instruments pour mieux pénétrer dans l'entreprise. C'est par exemple l'historien qui fera de l'informatique ou l'informaticien qui fera de la sociologie.. L'entreprise a toujours besoin du "mouton à cinq pattes" c'est-à-dire d'une haute spécialisation accompagnée d'une ouverture, d'une capacité plus large, d'une certaine polyvalence.

Je ne voudrais pas déflorer le sujet concernant l'entreprise, mais je dois signaler que, de plus en plus, les entreprises - que je connais un peu - sont auprès des diplômés, demandeurs de projets professionnels. En dehors de concours précis pour des tâches très précises, il y a de plus en plus de petites et moyennes entreprises qui sont friandes d'un discours porteur, novateur de la part du jeune cherchant un emploi et se présentant comme le créateur de son propre emploi. J'ai de nombreux exemples sous les yeux de dialogues entre un chef d'entreprise et un candidat qui doit remplir un poste, mais il arrive déjà avec tout un réseau de projets, avec des capacités que n'imaginai même pas l'entrepreneur. D'où une véritable structuration du marché de la formation par les demandeurs eux-mêmes, et cela remonte de fil en aiguille jusqu'à l'emploi lui-même.

Traditionnellement, on pensait que les formations devaient s'adapter aux emplois : sous-entendu la structure d'emploi est prédéterminée et connue. Cela devient faux car incomplet. De plus en plus souvent, l'emploi se structure par la demande : le détenteur d'un travail dans une entreprise y possède une

capacité qu'il va développer, de telle sorte qu'il naîtra un nouveau profil de poste grâce à lui. Il y a là un mécanisme nouveau de structuration de l'emploi par la demande et non par l'offre seulement.

Ce mécanisme devrait être favorable aux femmes, l'insertion féminine étant actuellement gênée par le fait qu'il y ait peu de femmes dans ces catégories professionnelles dominées par les hommes. A partir du moment où elles arriveront avec leur propre profil, plus elles seront nombreuses à se présenter, plus elles le seront à être embauchées. Il y a là une transformation du système productif qui va vers davantage d'ouverture, d'incertitude aussi, avec davantage d'imagination, donc une capacité d'entrée facilitée pour les femmes.

### **Marie-Jeanne MONTROYA**

Cela rejoint ce que je pensais car, ces derniers temps, un universitaire me présentait l'une de ses étudiantes en me disant : "Compte tenu de sa spécialisation, elle cherchait tel type d'emploi, et je lui ai dit : Créez vous-même votre propre emploi !"

### **Alix IVERNEL**, groupe de Paris-Ile de France.

On nous a dit que les femmes devraient s'insérer davantage dans les métiers d'hommes : je suis tout à fait d'accord, et Monsieur LAGET pense que c'est par leurs propres qualités que les femmes s'imposeront peu à peu. Or, nous avons assisté à la journée des Polytechniciennes et nous avons alors constaté que les jeunes femmes arrivées à ce niveau n'envisageaient pas du tout d'occuper des postes de commandement et de décision. Ceci a été confirmé par Simone VEIL lors de la préparation de la conférence de Pékin : elle constate que les femmes prennent peu à peu des postes de responsabilité, en particulier dans les professions libérales (elles sont de plus en plus souvent médecins, avocates, etc...) mais les postes de décision et de pouvoir leur échappent encore totalement. Or, c'est à ces postes-là qu'on peut faire bouger les choses...

Dans l'évolution que vous entrevoyez, pensez-vous que c'est une modification de la société qui permettra aux femmes d'accéder aux postes de décision, ou les femmes sont-elles victimes d'une fatalité, liée au manque de moyens mis en oeuvre pour les aider ?

### **Monsieur LAGET**

Il y a une très grande différence entre mécanismes en cours et stratégies. Je pense que de nouvelles stratégies sont possibles.

D'autre part, est-ce que tout ce qui se met en place dans une société publique ou privée dépend des décideurs, des gens placés aux postes de pouvoir ? Personnellement, je ne le crois pas : il y a une transformation globale et sociale qui n'est pas seulement l'oeuvre des décideurs. Au niveau de la haute finance internationale, dans les grands mouvements qui déstabilisent fortement nos systèmes productifs, il y a d'évidence uniquement des décisions masculines, mais n'est-ce pas le style de métier qui mériterait d'être féminisé ? D'autre part, je ne suis pas sûr que dans la petite entreprise, il n'y ait pas à tous les niveaux un rôle décisif de la femme, même s'il est obscur.

### **Madame DELOS**

Je me demande si les femmes ne sont pas victimes des qualités dont on les pare.

Nous n'avons peut-être pas ce goût du pouvoir et de la lutte pour le pouvoir. Un fait significatif : les femmes sont actives dans les associations, et pas uniquement dans les associations féminines (je suis dans une association mixte). Nous sommes actives quand c'est concret : on va prendre le pouvoir

pour faire quelque chose d'utile, mais on n'a pas forcément envie de lutter uniquement pour s'approprier le pouvoir.

D'autre part, nous sommes toutes, même les plus féministes d'entre nous, victimes d'une certaine culture, d'un certain stéréotype, et nous portons quelque part, dans notre inconscient collectif féminin, un reliquat de la loi phallique. Il y a tout un travail à faire sur les jeunes générations à ce niveau là : comment je me définis par rapport à l'histoire, par rapport aux responsabilités que je peux prendre ?

### **Madame FOURNIER**

J'aimerais compléter ce qui a été dit car il y a deux séries de travaux qui ont été engagés à travers ces questions.

La première conduite par Catherine MARY, sociologue, concerne les X et Xettes. Elle avait repéré des écarts importants de rémunérations et de statuts, et noté que c'était en général un choix des femmes Polytechniciennes, qui préféreraient privilégier la carrière de leur mari, notamment quand s'imposait une certaine mobilité : donc cela provenait d'un désir de la femme et non pas d'une contrainte extérieure.

Le deuxième travail, conduit récemment par le CNRS, vient d'être publié. C'est une investigation concernant les cadres dirigeants d'entreprises, notamment les diplômés de l'IUNS et de l'ENA. Elle montre que, ce qui différencie essentiellement les femmes des hommes, c'est la notion de pouvoir et de plaisir. Les entretiens menés prouvent que la plupart des hommes fondaient leurs réponses sur la notion de pouvoir et sur le souci d'accroître sans cesse ce pouvoir, alors que les femmes diplômées de même niveau parlaient beaucoup plus de plaisir dans le travail. Cela explique qu'une femme comme Martine AUBRY, sortie l'une des premières d'une promotion de l'ENA, ait choisi comme premier emploi les Affaires Sociales, qui sont plutôt une voie de garage, parce qu'elle y trouvait du plaisir, alors que ses collègues masculins jetaient leur dévolu sur les finances ou la Cour des Comptes.

Il ne faut surtout pas que les femmes parviennent à ressembler absolument aux hommes : ils ne sont pas heureux au point qu'il faille les copier, il faut développer d'autres modèles et garder une certaine qualité de vie. Les hommes ont plus à apprendre de nos comportements que nous à copier les leurs.

**Gisèle HUGUES**, groupe de Paris-Ile de France, ancien chef d'entreprise et ancienne présidente de l'AFFDU.

Je reviens sur ce que vous avez dit quand vous avez comparé les diplômes de l'enseignement supérieur au CAP de plombier. Je crois que, malheureusement, certains ne peuvent prétendre obtenir des diplômes d'enseignement supérieur et sont obligés d'aller vers des CAP comme celui de plombier par exemple.

On rencontre également ce problème chez les femmes : certaines ne peuvent faire des études supérieures, et malheureusement on les dirige presque toutes vers des études tertiaires, pour lesquelles elles ne sont pas faites, alors qu'elles auraient peut-être pu s'en sortir en faisant des études techniques menant à des Bac professionnels. Or, vous l'avez dit, le tertiaire comporte un énorme chômage : quand on recherche une secrétaire, il y en a mille qui se présentent ! On ne peut donc continuer à lancer toutes ces filles dans une impasse, comme je le vois tous les jours. Il faut essayer de leur dire que, dans l'artisanat ou dans le technique, il y a des débouchés où elles pourraient très bien réussir.

## **Madame FOURNIER**

Il est vrai que trouver des postes est l'un des problèmes majeurs de la formation professionnelle des filles. On sait pourquoi les rectorats, en accord avec le Ministère de l'éducation nationale, tente de mettre en oeuvre une opération de diversification des formations. Le problème auquel se heurtent les femmes, c'est qu'on n'a jamais pu démontrer qu'avec un diplôme technique industriel elles parvenaient à s'insérer.

Les premiers témoignages que l'on possède montrent qu'elles sont autant au chômage que les filles ayant suivi des formations tertiaires, parce qu'il subsiste chez les employeurs une réticence à embaucher des femmes comme mécaniciennes, ou pire à embaucher des femmes dans le bâtiment, ce qui limite les débouchés : il y a encore des préjugés !

## **Gisèle HUGUES**

Cela commence à changer car les artisans ont de plus en plus de mal à trouver de la main d'oeuvre, et ils seraient heureux parfois de pouvoir embaucher une femme.

## **Madame FOURNIER**

Il faut alerter davantage les filles sur l'important taux de chômage qui sévit dans le tertiaire, notamment dans le secrétariat. Le bac professionnel de bureautique n'est pas non plus une garantie d'insertion : autant les bac professionnels industriels s'insèrent bien, autant il y a des difficultés pour les bac professionnels tertiaires.

## **Gisèle HUGUES**

Dans l'Ecole d'Ingénieurs dont je sors, il y a aussi actuellement des difficultés d'insertion.

## **Monsieur LAGET**

Je voudrais ajouter un mot, après la dernière intervention, qui est très intéressante. On est, dans ce domaine, confronté à de nombreux paradoxes. Statistiquement, que voyons-nous ? Dans les métiers plus techniques, plus professionnels, il y a un écart moins grand entre les offres et les demandes : on est moins victime de chômage si l'on est à deux ans de la sortie du système scolaire. Les formations, du technique et du secteur productif, beaucoup moins nombreuses, produisent moins de chômage que les formations tertiaires.

On serait donc tenté de dire : "Polarisons notre formation sur la formation professionnelle". Je ne crois pas que ce serait une bonne conclusion, car les emplois nouveaux sont massivement dans le tertiaire, et pour chaque catégorie d'emploi il faut manifester une très grande compétence, une très grande présence, de multiples qualités, etc... Pour ces raisons, et parce que globalement l'ensemble du système productif est en carence d'emplois, le tertiaire voit se développer davantage le chômage, d'autant plus qu'il est porteur de précarité.

## **Gisèle HUGUES**

Quand je cherchais une secrétaire, j'en voyais défiler beaucoup, mais j'avais beaucoup de mal à en trouver une qualifiée. Donc il y avait là des problèmes d'orientation : sans doute étaient-elles douées pour autre chose, mais pas pour le secrétariat !

**Isabelle VASSAS**, Cercle Jeunes Membres, groupe d'Aix.

Ma question s'adresse à Madame FOURNIER. Si l'on constate que les filles rentrent plus nombreuses à l'université, on remarque aussi qu'elles s'arrêtent plus tôt, souvent à la maîtrise. Il serait intéressant de savoir pourquoi.

Etant donné qu'elles sont souvent embauchées à un niveau inférieur à celui des garçons, elles pourraient effectivement se dire : "Ce n'est pas la peine que je continue au-delà de la maîtrise puisque mon DESS ne servira pas". Je crois qu'il est important de le souligner.

### **Madame FOURNIER**

Je ne suis pas sûre qu'elles anticipent ainsi, je crois plutôt qu'elles sont très nombreuses, plus que les garçons, dans des formations type Bac + 2 ou BTS, ainsi que dans les formations d'infirmières, de travailleuses sociales qui sont considérées comme des formations de niveau 3, donc cela fait baisser la moyenne. Effectivement elles vont moins loin quand elles sont dans les filières universitaires traditionnelles, et là, les motifs ne sont pas très clairs.

Ce qui joue surtout contre elles quand elles sont diplômées de l'université, c'est plus les spécialités qu'elles choisissent que le niveau à proprement parler. En effet, elles sont environ 80 % dans les facultés de lettres, 35 % dans les facultés de sciences, 65 % en pharmacie où il y a actuellement peu de débouchés. Donc, elles ont tendance à être représentées dans les formations universitaires les moins rentables.

### **Geneviève GODCHOT**, groupe de Paris-Ile de France

Je voudrais savoir quels moyens d'information sont mis à la disposition des étudiants(es) et quelles études de marchés sont faites pour les diriger vers des études plus propices à leur donner des emplois. En effet, il y a un engorgement extraordinaire pour la psychologie : les facultés sont remplies de psychologues, je connais même un fils de cultivateur qui avait commencé le droit et qui s'est dit : "Je vais faire de la psychologie". On se demande vraiment à quoi vont aboutir ces études.

### **Madame DELOS**

Je vous répondrai d'abord : "Il n'est pas pire sourd que celui qui ne veut pas entendre !"

Je suis conseillère d'orientation psychologue, j'ai beau dire à des élèves de la 3ème à la terminale : "Vous avez envie de faire psycho, mais il n'y a pas de débouchés. Vous ne trouverez pas de travail avec psycho". Bien sûr, il y a des cas particuliers : il y a toujours des gens qui trouvent du travail avec la psychologie, encore qu'ils soient plus rares. On est pris entre le côté statistique de la chose et la réalité.

D'autre part, comment dire à un élève que, dans cinq ans -s'il est en Terminale - ou dans huit, dix ans - s'il est en 3ème ou en seconde - tel secteur aura des débouchés ? Cela paraît difficile dans un monde où il n'y a de débouchés pour personne, ou peu de débouchés. On a donc tendance à fonctionner avec la notion de plaisir, on leur dit : "Faites quelque chose qui vous plaît, allez le plus haut possible, et alors s'il vous faut un complément, si vous devez faire un revirement, vous aurez des atouts, des compétences, des acquis qui vous permettront de mettre de l'informatique sur votre psycho ou de la sociologie sur votre informatique".

Prenons l'informatique : il y a un certain temps on y trouvait des débouchés, et puis cela a cessé du jour au lendemain. Autre exemple : lors d'une réunion de directeurs de Grandes Ecoles, le directeur de l'Ecole d'Ingénieurs d'Alés a dit qu'en juin il avait des débouchés pour tous les étudiants et qu'en septembre il n'en restait aucun.

Dans une situation aussi fluctuante, comment voulez-vous que l'économie puisse prévoir les emplois ? Et d'autre part, les jeunes ne sont capables d'entendre l'information que s'ils sont mûrs pour l'entendre. Comme conseiller d'orientation on apprend cela à l'usage... Quand on commence, plein d'enthousiasme, on dit : "Je vais leur faire des choses super comme information, eux, ils vont comprendre !" Et ce n'est pas vrai. Il faut se heurter à l'expérience. On se dit "J'avais envie de faire de la psycho, ce n'était pas cela, mais peut-être me servira-t-elle pour faire de la gestion ou autre chose".

Quelles que soient les informations et les études de marché, on s'est rendu compte que l'information ne passait que si l'étudiant était réceptif dans le sens psychologique du terme. Quand je travaillais à l'université de Montpellier avec des étudiants de 3ème cycle sur les techniques de recherche d'emploi, certains étudiants venaient me dire : "Qu'est-ce que je peux faire avec mon DESS ?" J'avais envie de leur répondre : "Il fallait se dire : qu'est-ce que je veux faire, donc quelles études vais-je entreprendre ?"

J'avais vu certains de ces étudiants en seconde et je leur avais tenu ce discours, ou je les avais vus en terminale et je leur avais dit de réfléchir d'abord à un projet professionnel un peu large pour pouvoir le modifier éventuellement... et après de faire les études appropriées !

Je crois que cet état d'esprit n'est pas près de disparaître, on leur donne de l'information partout : professeurs, conseillers d'orientation, services universitaires à la fac, ils ont tous les éléments... Mais on ne veut pas non plus leur couper les ailes ! C'est très difficile. Par exemple, si un bon élève de Terminale vous dit : "Je veux faire Sciences Po", comment aller lui dire : "Tu n'y arriveras pas" ? Statistiquement, il n'y en a que 20 % qui y arrivent, mais pourquoi ne ferait-il pas partie de ces 20 % ?

Il y a un paradoxe, comme le disait Monsieur LAGET : gérer ce flux de jeunes, tout en considérant chacun en tant qu'individu ayant son parcours personnel propre. Il y a bien sûr des cas tranchés. Je leur dis : "Si vous avez 4 en mathématiques, vous ne passerez pas en 1ère S !" Mais, si les résultats sont convenables, pourquoi dire : "Tu ne vas pas faire cela, car il y a trop de monde pour y aller", puisqu'il y a du monde partout et que l'élève pourra ainsi faire certaines choses, et mûrir...

## **Marianne BERNHEIM**

Je crois qu'actuellement, les stages représentent un atout car ils font comprendre aux jeunes ce qu'est un emploi, et ce que cela représente. J'ai enseigné vingt ans à l'Institut de Sciences politiques de Paris, or j'ai vu les stages se multiplier considérablement. Ils sont importants, non seulement lors du séjour à l'école, mais aussi pour le devenir de ces étudiants. D'autre part, j'ai vu un élève médiocre du secondaire devenir un bon élève dans le supérieur, donc, comment pouvons-nous tout décider à l'avance ? Il y a des périodes où quelque chose se déclenche. Donc, il est très difficile de prévoir.

## **Claude NAUD**, groupe de Nice

Je voudrais revenir sur le concept de temps partiel. Ce concept est apparu peut-être pour des raisons économiques, mais aussi, je crois, à cause de l'entrée massive des femmes dans le monde du travail, puisque la gestion de leur temps est quand même au centre de leur problématique actuellement.

Ma question est la suivante : pour le moment ce temps partiel est plus subi que choisi, mais n'y aurait-il pas là l'opportunité, dans un futur plus ou moins proche, de réorganiser l'entreprise et le monde du travail pour permettre à tous, notamment aux femmes, de trouver une meilleure adaptation entre leur vie professionnelle et leur vie privée ?

## **Madame FOURNIER**

Il faut ajouter que les femmes, en fait, ne font pas vraiment un temps partiel, mais plutôt un temps complet comportant un temps partiel professionnel et un temps partiel familial.

Peu d'hommes (actuellement 3 %) travaillent à temps partiel, et ils le choisissent pour avoir des loisirs, alors que les femmes (25 %) utilisent, pratiquement toutes, le complément du temps partiel pour se livrer à des activités domestiques. En même temps que la question du temps partiel, il faut donc poser la question de la répartition des tâches domestiques dans le couple et rechercher le but du temps partiel. S'il est choisi par la femme pour mieux combiner ses contraintes familiales et sa vie professionnelle, c'est bien, mais cela s'associe toujours à une renégociation du partage des rôles dans le couple.

## **Michèle MAILFERT**, groupe de Cannes

Je vais revenir à l'orientation des jeunes. Je pense que les professeurs devraient être mieux formés et mieux informés sur les différentes orientations. J'ai constaté en effet quand j'étais au lycée que certains professeurs ne s'intéressaient pas à ces problèmes, or ils sont plus proches des enfants que les conseillers d'orientation qui les voient seulement une fois par an.

## **Monsieur LAGET**

Je crois que les choses évoluent très vite. L'ensemble des membres des équipes régionales et nationales du CEREQ font très souvent des interventions auprès des enseignants et des responsables de l'éducation, et il y a de nos jours une bien plus grande proximité entre les responsables, les étudiants et les élèves en ce qui concerne l'orientation.

Je suis tout de même très heureux d'avoir beaucoup entendu parler des motivations des jeunes. Je voudrais ajouter qu'on observe lors des enquêtes concernant l'insertion, une attente d'insertion pouvant atteindre huit ans, et l'on voit alors des gens "cassés" parce qu'ils ont eu des formations qu'ils n'aimaient pas, et ils traversent de façon très perturbée ces périodes d'insertion. Au contraire, ceux qui choisissent des formations même hasardeuses et qui doivent ensuite s'insérer parce qu'ils ont un enfant ou une femme, font alors des formations complémentaires, des stages, des démarches axées sur la nécessité, et au total, cette recomposition faisant intervenir plaisir et nécessité va aboutir à un produit beaucoup plus efficace et adapté.

C'est le cas du sociologue, du taxidermiste ou du théâtral qui peut faire fortune en faisant de la formation dans des entreprises.

## **Madame Chérifa BEN ACHOUR**, sociologue, AFFDU

Je suis responsable d'une association de femmes qui s'appelle "Parfum de la terre" à Grenoble, et regroupe des femmes issues de l'immigration. Je voudrais réagir - avec passion car je suis méditerranéenne - à ce que j'ai entendu. Depuis un certain temps j'ai le sentiment qu'on ne parle que de l'adéquation emploi-formation, alors que nous sommes des êtres humains, vivant dans une société que nous souhaitons développer et civiliser au maximum et qu'au fond, avoir des diplômes ne doit pas uniquement servir les besoins élémentaires que chacun peut avoir, d'autant plus qu'aujourd'hui nous parlons de mutation.

A mon humble avis, se former c'est d'abord conquérir un espace, se diplômer c'est d'abord conquérir une liberté.

Je vous raconterai une anecdote. Quand j'avais vingt ans en Tunisie (j'en ai cinquante aujourd'hui), je gagnais du terrain sur mes parents, un peu traditionalistes, qui estimaient qu'à vingt ans une fille doit déjà être mariée et mère de famille. Je négociais donc avec mon père qui, commerçant, n'a jamais été scolarisé, s'est forgé lui-même et a eu la chance de bien se débrouiller.

pour gagner sa vie (alors, les études étaient encore quelque chose d'exceptionnel). Chaque fois que je devais faire une année supplémentaire d'études pour avoir un diplôme, il me demandait : "Combien vas-tu gagner ?" et je lui faisais miroiter quelques francs de plus...

J'ai hélas, le sentiment de revenir à ce style de situation, et il est triste de constater qu'en France, aujourd'hui, en l'an 2000, nous sommes en train de nous prêter à la même démarche, alors que j'enseigne à des personnes illettrées comment gagner du temps et de l'espace en apprenant, en allant vers le savoir, non pas pour gagner de l'argent, mais pour gagner sa vie, sa liberté.

### **Monsieur LAGET**

Je suis d'accord, d'autant plus que les statistiques sont là pour nous aider. Aux niveaux 1-2-3 (Bac + 4 et au delà), le niveau de chômage en France est de 5 % Il est de 10 % aux niveau CAP-BEP, et 15 % pour les non-diplômés. Il est vrai que pendant deux ou trois ans, suite à la mauvaise conjoncture du marché du travail, c'est dans les catégories les plus favorisées, les cadres, que la progression du chômage a été la plus rapide (10 %) alors qu'elle était stable pour les non-qualifiés. C'était dû à la crise.

### **Leila MANSOURI**

Je suis universitaire algérienne. J'ai enseigné à l'université jusqu'en mars 1994 et je vis depuis un an à Montpellier où je me suis repliée. Nous avons aussi travaillé en Algérie sur la scolarisation et l'emploi des femmes. Jusqu'en 1992, la scolarisation des filles a augmenté d'une façon prodigieuse, puisqu'alors 42 % des étudiants en université sont des filles. Dans certains départements d'Algérie, il y a près de 51 % des filles qui étudient dans les lycées, et certaines universités ont autant de filles que de garçons.

J'enseignais à l'université de Tizi-Ouzou où, en 1990, il y avait 49,5 % de filles. Vous comprenez ce que signifie cette montée en puissance des filles dans l'enseignement, sur le plan social, politique et sociologique. Naturellement cette montée des filles ne se traduit pas par des postes et de l'emploi. Naturellement, en ce domaine, l'Algérie a le triste privilège de faire partie des pays arabes qui sont en queue de peloton. Les femmes algériennes universitaires ne trouvent pas de postes, mais aussi, comme en France - et il est amusant de constater une similitude - les filles à l'université sont majoritairement inscrites dans les facultés de lettres, de médecine, de biologie, de sciences sociales, essentiellement en psychologie et sociologie.

Vous voyez que cette occupation ségréguée du monde universitaire et du monde secondaire va se traduire forcément, quand elles accèdent à l'emploi, par des emplois réservés : les femmes travaillent dans l'enseignement, dans le secteur de santé, dans le secteur des emplois de service.

Mais cela était probablement banal jusqu'en 1990 et 1992. Depuis 1990, il y a l'émergence terrible du discours islamiste qui veut renvoyer les femmes chez elles, et qui rencontre en écho le discours de beaucoup d'hommes, et ce discours islamiste se traduit par une montée en puissance du terrorisme contre les femmes depuis quelques années. Nous savons pourquoi une fatwa a demandé aux femmes d'éviter de sortir. Je suis très émue et je tenais aujourd'hui à faire entendre la voix des femmes algériennes qui continuent à travailler et qui risquent leur vie.

Leila MANSOURI lit alors des extraits de la lettre d'une femme algérienne, professeur de français, qui ne peut revenir en France faute de visa. Elle y dit notamment que, la semaine dernière, dans sa ville, on a assassiné sept femmes de seize à trente-six ans. Elle a deux jeunes filles étudiantes à l'université. "Attendre l'heure du train, c'est le pire. Il faut détendre l'atmosphère, exorciser ce qui peut l'être, laisser parler les angoisses... Mes journées à moi durent des siècles. Sur le chemin du lycée, on se dit que c'est peut-être celui qui arrive.

Non, c'est peut-être l'autre, en voiture.., ou ces deux là . On avance au ralenti. Surtout ne pas se retourner, ni regarder l'autre dans les yeux..."

"Cette semaine, la sentence est tombée. A qui le tour ? Suis-je sur une liste ? Aura-t-il seize ans, vingt ans ? A-t-il été mon élève ? L'ai-je consolé d'un chagrin d'amour ? Que sais-je ? La journée est finie, la nuit commence, mes rêves se teintent en rouge. Décidément je suis incorrigible..."

### **Une intervenante de Montpellier**

Je voudrais ajouter un mot à ce qu'a dit notre amie algérienne, en ce qui concerne la répression en Algérie dirigée plus spécialement contre les femmes. Je connais une femme algérienne médecin à Montpellier qui a reçu à plusieurs reprises des menaces de mort envoyées dans un petit cercueil. Elle a dû fermer momentanément son cabinet médical et la police veille sur elle. Elle couche chez des amis car elle ne peut chez elle être en sécurité. Voilà ce qui se passe à Montpellier en 1995.

La salle est plongée dans une émotion intense. Une motion a été rédigée par des représentantes de l'AFFDU.

(Diplômées numéro 173 - juin 1995 p 221).

**Nicole BECARUD**

Docteur Ingénieur

## **L'ENTREPRISE ET LES FEMMES DIPLOMEES**

Dans un article du "Monde" daté du 17 février 1995, un fin connaisseur de la société française, Théodore ZELDIN, historien britannique, souligne que dans les discours des candidats à la Présidence de la République, il manque un chapitre sur les femmes alors même que la plupart des gens sont profondément préoccupés par l'évolution des relations entre les sexes. Aujourd'hui dit-il, on assiste à l'apparition de nouvelles formes d'égalité, tout particulièrement entre les sexes qui apprennent lentement à se parler comme jamais ils ne l'avaient fait dans le passé, aussi bien dans les familles que dans les entreprises.

A partir des témoignages de jeunes femmes cadres, diplômées des universités, âgées de 35 à 40 ans et me basant sur ma propre expérience, je voudrais illustrer devant vous cette lente évolution des mentalités que repère l'historien de la société au sein du milieu particulier qu'est l'entreprise.

Profondément impliquées dans leur carrière professionnelle, sans pour autant renoncer à une vie de famille équilibrée, ces jeunes femmes m'ont fait part en confiance des difficultés qu'elles rencontrent et des chances qui s'offrent à elles.

### **I - L'ENTREE DANS L'ENTREPRISE**

Chances et difficultés commencent dès l'embauche. Pour ces jeunes femmes entrées dans l'entreprise il y a une dizaine d'années, donc avant la période actuelle de chômage des cadres, le recrutement s'est fait selon des critères qui restent aujourd'hui globalement semblables même si les poids respectifs des uns et des autres évoluent pour s'adapter aux besoins des entreprises.