



## DOSSIER

# Des projets d'avenir féminins et masculins : entre convergence et reproduction des différences sexuées<sup>1</sup>

Yvonne Guichard-Claudic\*

*Les projets professionnels des futurs cadres de la Fonction publique oscillent entre deux pôles : carriérisme ou équilibre entre vies professionnelle et privée. Si l'on retrouve dans ces deux tendances aussi bien des jeunes femmes que des jeunes hommes, il reste qu'elles se déclinent différemment selon les sexes.*

L'élaboration des projets d'avenir, en ce qu'elle engage tant les représentations intériorisées et les trajectoires parcourues que les projections dans de futurs rôles et statuts, apparaît comme un moment-clé du processus de socialisation sexuée. Selon Pierre Bourdieu et Jean-Claude Passeron (1964), « *La différence entre les sexes n'apparaît jamais aussi manifestement que dans les conduites ou les opinions qui engagent l'image de soi ou les anticipations de l'avenir* ». C'est la pertinence de cette affirmation que nous allons vérifier ici à partir d'une étude réalisée auprès d'une promotion d'étudiant(e)s inscrit(e)s au cours de préparation aux concours de

catégorie A des Fonctions publiques à l'Université de Bretagne Occidentale (Brest).

Nous sommes parties de l'hypothèse que, dès le moment de leur formation, les futur(e)s fonction-

\* Yvonne Guichard-Claudic est maître de conférences en sociologie à l'Université de Bretagne Occidentale, à Brest, et membre de l'ARS (Atelier de Recherche Sociologique), EA 3149. Ses travaux portent plus particulièrement sur les questions de genre et de rapports sociaux de sexe, l'articulation vie professionnelle/vie privée, vue plutôt à partir de la vie privée, l'égalité entre femmes et hommes. Elle a notamment publié : *Éloignement conjugal et construction identitaire. Le cas des femmes de marins*, (1999), Paris, L'Harmattan, collection « Logiques sociales », 270 p. Avec Le borgne-Uguen F., Simone Pennec S., Thomsin L., « L'expérience de la retraite au masculin et au féminin. Des parcours diversifiés selon les appartenances sociales », (2002), *Cahiers du genre*, n° 31, Paris, pp. 81-104.

<sup>1</sup> Cet article est tiré de Guichard-Claudic Y. (Direction), Pennec S., Viry L., *Projets d'avenir et ambitions de carrière au masculin et au féminin. Le cas des étudiant(e)s inscrit(e)s à l'IPAG de Brest en vue de préparer les concours administratifs de catégorie A*, rapport de recherche pour le comité de pilotage pour l'égal accès des hommes et des femmes aux emplois supérieurs des Fonctions publiques, Brest, novembre 2002.

naires se projettent différemment dans leur avenir professionnel, en fonction de leur appartenance à l'un ou l'autre sexe. L'objectif de l'enquête a été d'évaluer la façon dont les jeunes femmes et hommes, partant d'un niveau universitaire comparable et se destinant à faire carrière dans la Fonction publique, élaborent leurs projets d'avenir à l'issue de leur formation.

S'intéresser aux projets d'avenir, c'est se situer à un moment spécifique du parcours de vie de ces jeunes femmes et hommes : à la fin du parcours de formation, mais en amont d'une carrière, d'une première insertion durable dans le monde du travail. Un moment où de nombreux choix, d'orientation notamment, ont déjà été effectués mais où le champ des possibles reste ouvert. C'est le moment où un premier bilan peut être établi, pour faire le point sur les choix passés. C'est aussi un carrefour, qui ouvre sur des voies qui ne sont pas totalement balisées. La concurrence est rude, la réussite jamais garantie. Les incertitudes sont encore nombreuses.

On peut d'ailleurs s'interroger sur la crédibilité à accorder à des projets ainsi énoncés, qui valent déclaration d'intention mais ne permettent pas de préjuger de leur réalisation ultérieure. L'intention première de l'enquête n'est pas là. Elle vise bien à analyser les représentations que se font ces jeunes de leur futur, à la fois privé et professionnel. Ceci n'interdit d'ailleurs pas d'évaluer et de questionner le caractère plus ou moins réaliste de ces projets, eu égard aux autres dimensions ayant fait l'objet de l'investigation (origines sociales, cursus scolaire et universitaire, situation conjugale, concours préparés...) et compte tenu du caractère plus ou moins éloigné de leur terme.

Au-delà de l'entrée dans une profession, c'est de l'entrée dans la vie adulte qu'il s'agit. Les projets d'avenir des jeunes interrogés mettent en perspective les différentes dimensions concernées par ce passage au statut d'adulte : l'activité professionnelle, la mobilité géographique qui peut lui être associée, l'installation dans un logement autonome, la mise en couple et la constitution d'une famille... Même si ces différentes étapes de l'autonomisation ne sont pas synchronisées et peuvent différer selon le sexe (Battagliola et *alii*, 1997), tous et toutes les évoquent. En se fondant sur les propos recueillis, peut-on dire que les jeunes femmes et hommes élaborent des projets d'avenir comparables ? Fixent-ils (elles) les mêmes priorités ? Envisagent-ils (elles) les mêmes types d'engagements professionnels, familiaux et sociaux ?

Le repérage de la dimension sexuée dans l'élaboration des ambitions et des projets d'avenir des étudiant(e)s rencontré(e)s est complexe, car elle ne divise pas le corpus en deux parties homogènes dont l'une serait féminine et l'autre masculine. Les appartenances sociales et les histoires personnelles de ces jeunes interfèrent avec les appartenances de sexe. Si presque tous(tes) évoquent la nécessité d'une carrière évolutive, de nature à éviter routine et sclérose, cette évolution de carrière revêt des contours très diversifiés, selon le degré d'engagement dans le travail qu'anticipent les étudiant(e)s interviewé(e)s. Deux types d'anticipation, tous deux mixtes, sont identifiables. Ils feront l'objet des deux premières parties. Un premier groupe de jeunes déclare privilégier l'engagement dans la future carrière professionnelle, quel qu'en soit le prix à payer dans l'immédiat en matière de vie amoureuse, associative ou de loisirs. Le second type d'anticipation met d'emblée l'accent sur la priorité accordée à la recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, dans ses différentes dimensions. Ce second groupe est nettement majoritaire, chez les filles comme chez les garçons. Faut-il, de ce fait, conclure au rapprochement des attitudes masculines et féminines sur ce point ? Nous tenterons de répondre à cette question dans une troisième partie.

## QUAND L'ENGAGEMENT DANS UNE CARRIÈRE PROFESSIONNELLE PRIME

Le premier type d'anticipation est formulé par un tiers des enquêté(e)s (9 personnes : 7 filles et 2 garçons), qui prévoient de s'engager pleinement dans leur future activité professionnelle, même si elle est chronophage. Activités judiciaires ou métiers de la police ou de la gendarmerie, Fonction publique territoriale ou hospitalière sont les domaines de prédilection. Les deux garçons visent la magistrature et les emplois d'officier de police ou de gendarmerie, deux activités où il est difficile de mesurer son investissement. Les projets des filles sont plus diversifiés, mais tout se passe comme si elles avaient anticipé le degré élevé d'engagement attendu de femmes qui souhaitent assumer des responsabilités professionnelles. Ce premier groupe, dont on pourrait *a priori* penser qu'il développe un rapport anticipé au travail et à l'emploi

### Encadré 1 L'enquête

Dans le cadre d'une approche qualitative, 28 entretiens approfondis, de type biographique, ont été réalisés auprès d'étudiant(e)s inscrits à l'IPAG (Institut de préparation à l'administration générale). Il s'agissait d'entretiens semi-directifs, d'une durée moyenne de deux heures. Au-delà des thèmes portant sur les concours préparés, la connaissance des métiers eux-mêmes et des voies de promotion et sur les projets professionnels et personnels qui leur étaient associés, nous avons porté l'investigation sur le parcours antérieur des étudiant(es) : origines sociales et histoire familiale, parcours scolaire et universitaire du (de la) candidat(e) et des autres membres de sa fratrie et des ses proches, réseau de sociabilité, loisirs et vie associative, engagement dans une relation amoureuse... De façon plus ciblée, nous nous sommes intéressés aux projets en matière d'articulation vie professionnelle/vie privée et avons dans cette optique interrogé les jeunes sur leurs projets en matière de mobilité géographique, sur leurs ambitions et les freins éventuels à celles-ci, sur leur rapport anticipé au temps dans le travail et dans la vie privée, en distinguant projets à court et moyen terme et projets à long terme.

La totalité des étudiant(e)s inscrit(e)s au cours de préparation aux concours de catégorie A (\*) des Fonctions publiques a été contactée. Nous avons reçu dans l'ensemble un accueil favorable. Seuls deux étudiants ont refusé de participer à l'enquête.

Les jeunes femmes sont beaucoup plus nombreuses dans l'échantillon que les jeunes hommes : 21 filles et 7 garçons. On peut regretter que notre base de comparaison ne soit pas plus équilibrée, et encore plus que notre effectif masculin ait été amoindri par deux refus de répondre. Néanmoins, cette structure n'interdit pas la comparaison entre filles et garçons. Elle est d'ailleurs significative de l'attrait qu'exercent ces emplois de la Fonction publique sur les jeunes filles diplômées de l'enseignement supérieur. Par ailleurs, quand on met en œuvre une approche compréhensive, fondée sur le recueil de récits de vie, la notion d'échantillon statistiquement représentatif n'est guère pertinente. Afin de découvrir les dimensions généralisables dans chaque cas particulier, l'important est de disposer d'une série de cas suffisamment diversifiés pour comporter à la fois des similitudes et des différences, ce qui rend possible leur comparaison. À cet égard, aussi bien notre corpus masculin que notre corpus féminin répondent à cette exigence de variation, tant en ce qui concerne les filières de formation (droit, économie, AES – Administration économique et sociale) qu'en matière de milieux sociaux d'origine, ou encore de concours préparés.

Les étudiant(e)s rencontré(e)s ont entre 22 et 32 ans. 18 sont célibataires, 10 vivent en couple, une est mariée et a deux enfants. Leurs origines sociales sont diversifiées. Même si les milieux relativement aisés sont surreprésentés (22 parents sur 56 sont cadres ou professions intermédiaires), la présence d'enfants d'ouvriers et d'employés est significative. Trois femmes ont des parents commerçants.

(\*) : les emplois de la Fonction publique se répartissent en trois catégories, A, B et C, hiérarchisées en fonction du niveau de diplôme ouvrant le droit à passer le concours d'entrée. Les concours de catégorie A sont ouverts aux titulaires d'une licence, ceux de catégorie B aux détenteurs du baccalauréat et ceux de catégorie C aux diplômés du brevet des collèges. Dans la pratique, on constate néanmoins que les lauréats tendent à être surdiplômés par rapport au niveau officiellement requis.

traditionnellement masculin<sup>2</sup>, présente l'insertion

<sup>2</sup> Au sens idéal-typique. L'idéal-type ne prétend pas décrire fidèlement un phénomène concret. Il est obtenu en accentuant délibérément les traits les plus significatifs selon le point de vue adopté par le chercheur.

dans une activité professionnelle comme une priorité, le travail étant conçu comme une dimension fondamentale de l'identité future, qui suppose disponibilité et mobilité.

Quatre dimensions ont été étudiées pour caractériser ce rapport volontariste à l'activité professionnelle

future : l'attitude adoptée vis-à-vis d'une probable mobilité géographique en cas de réussite à un concours, le degré de mobilisation anticipé dans l'emploi futur en termes de temps et d'énergie, la connaissance des contraintes associées aux emplois visés et le lien entre les origines sociales et le rapport au travail ainsi décrit.

## ■ Une mobilité géographique acceptée

Tous les jeunes qui composent ce groupe acceptent par avance la mobilité géographique qui accompagne généralement la réussite aux concours administratifs. Si elle est plus facile à envisager pour les célibataires, les trois jeunes femmes de ce groupe qui sont en couple ne la considèrent pas comme un obstacle insurmontable. Elles n'excluent pas une mobilité géographique avec lieu d'affectation imposé, comme c'est le cas dans la Fonction publique d'État, mais privilégient néanmoins l'obtention des concours de la Fonction publique territoriale, qui permet de maîtriser en partie son lieu d'affectation. En effet, en cas de réussite à un concours, la procédure de recrutement diffère dans la Fonction publique d'État et dans la Fonction publique territoriale. Dans le premier cas, après une période de stage, le fonctionnaire est nommé sur un poste, dans un secteur géographique qu'il n'aurait pas nécessairement choisi spontanément. Dans la Fonction publique territoriale, les lauréats des concours sont inscrits sur une liste d'aptitude dont la validité est nationale. Ils doivent ensuite postuler directement auprès des collectivités territoriales pour être définitivement recrutés. Ici, la réussite au concours ne garantit pas l'intégration automatique à la Fonction publique territoriale, mais le lauréat peut choisir les collectivités territoriales auprès desquelles il postule.

Pour ces jeunes femmes qui acceptent par avance la mobilité géographique, il ne s'agit pas de sacrifier à long terme la vie conjugale au bénéfice de la vie professionnelle, mais d'assurer prioritairement l'insertion professionnelle des deux conjoints. Si celle-ci suppose une séparation, il convient de l'accepter temporairement, tout en recherchant les meilleures solutions pour faire en sorte qu'elle soit la plus brève possible. L'engagement professionnel n'est ici pas négociable. Il est présenté comme une nécessité, qui engage des dimensions profondes de l'identité pour

soi<sup>3</sup>. Prenons l'exemple de Capucine, jeune femme de 23 ans, titulaire d'un DESS<sup>4</sup> en économie de la santé, dont le partenaire est pompier professionnel en région parisienne : « *Je pense que c'est comme ça, c'est dans la logique des choses. J'ai fait des études, je passe des concours. Je n'ai pas fait des études pour rien. J'ai envie de m'épanouir au travail, quand même. C'est vrai qu'on n'est pas fixé. Déjà avoir un concours, se retrouver quelque part, et après on verra. C'est pas la peine qu'on se fasse des projets...* » Cette mobilité future est donc perçue comme une contrainte avec laquelle il faudra composer, mais la mise au point des projets reste assez floue. Pour les étudiant(e)s vivant en couple, la pratique la plus commune est d'évoquer divers scénarios possibles, mais de reporter les vraies négociations au moment où la réussite à un concours contraindra à les réaliser.

Du côté des célibataires<sup>5</sup>, la palette des choix d'orientation est plus large. C'est notamment parmi ces célibataires que l'on trouve celles et ceux qui sont intéressé(e)s par les emplois requérant le plus de mobilité et de disponibilité : les emplois de la police, de la gendarmerie et de la magistrature. Les concours préparés sont plus diversifiés, la Fonction publique d'État plus fréquemment envisagée. Certaines jeunes femmes présentent leur célibat actuel comme le résultat d'un choix stratégique. Ainsi Myriam, 23 ans, titulaire d'une maîtrise de droit privé, dit éviter de s'engager dans une relation amoureuse, afin notamment de se sentir disponible pour une mobilité dans laquelle elle voit une opportunité d'ouverture et de rencontres : « *C'est délibéré. C'est peut-être un esprit carriériste, mais c'est tellement dur d'y arriver que ce serait dommage de passer à côté de quelque chose qui pourra ne pas se reproduire après.* » Ce report d'un éventuel engagement amoureux, afin de ne pas rendre plus complexe la future insertion professionnelle, est déclaré par trois des quatre jeunes femmes célibataires, tandis que les deux garçons déclarent seulement ne pas avoir rencontré « l'âme sœur ».

<sup>3</sup> À la suite d'Erving Goffman (1963), Claude Dubar (1991) distingue l'identité pour soi et l'identité pour autrui. L'identité pour soi, intériorisée ou projetée par l'individu, peut différer de l'identité pour autrui, proposée ou imposée par autrui. L'identité pour soi se construit à partir de catégories jugées légitimes par l'individu lui-même et par le ou les groupe(s) au(x)quel(s) il s'identifie.

<sup>4</sup> Diplôme d'études supérieures spécialisées.

<sup>5</sup> 6 personnes dans ce groupe, 4 filles et 2 garçons.

Plusieurs voient dans la mobilité géographique une ouverture susceptible de leur faire rencontrer personnes et lieux nouveaux.

## Un engagement fort dans un travail intéressant

Les enquêté(e)s de ce premier groupe mettent unanimement l'accent sur le contenu de l'activité. Écoutez sur ce point Alice, 23 ans, titulaire d'une maîtrise de droit privé : *« Je pense que c'est très important d'avoir un métier intéressant et très enrichissant, parce que c'est quand même une bonne partie de sa vie. Le plus important, c'est le métier lui-même. Bon, évidemment, il y a aussi la rémunération, mais c'est pour tous les métiers, et les promotions futures, pour moi, à la rigueur, c'est secondaire, notamment au niveau des salaires et des places occupées, à partir du moment où c'est intéressant, évidemment. »*

Ses propos rejoignent ceux de Florence, 22 ans, dont les projets sont centrés uniquement sur le développement local, un domaine dans lequel elle a effectué un stage pendant son année de DESS en aménagement, et qui la passionne. C'est cette passion qu'elle recherche dans le travail *« Moi, c'est plus un travail qui me plaît, que je recherche, plutôt qu'un travail qui soit bien payé ou qu'un travail... Enfin, je ne m'arrête pas à la rémunération ou à des choses comme ça. Moi, j'ai envie de me plaire dans ce que je fais, et pas tous les matins : "Pff! Il faut encore se lever pour aller travailler." J'aimerais bien aussi un travail qui ne soit pas répétitif. Des responsabilités, j'aimerais en avoir. Quand je vois des directeurs d'agence de développement, pour moi, c'est génial ; gérer une équipe, animer, faire du développement économique, touristique... »* Elle vit en couple depuis trois ans, mais se sent aujourd'hui prête à assumer une mobilité géographique qui la séparerait de son conjoint, leur projet étant que le second tente de rejoindre le premier fixé, sur un emploi contractuel ou de fonctionnaire.

L'acceptation anticipée d'une absence de coupure nette entre le temps consacré à l'activité professionnelle et le temps privé est une des caractéristiques importantes du rapport au travail projeté ici. Capucine, par exemple, se dit prête à accorder temps et énergie à l'emploi qu'elle occupera, acceptant par avance de rapporter des dossiers à la maison, par

exemple : *« Si on aime ce que l'on fait, ce ne sera pas une contrainte. »* Cette dimension est particulièrement nette dans les propos des deux jeunes hommes de ce groupe, Erwan et François, âgés respectivement de 24 et 27 ans. Tous deux sont titulaires d'un DEA<sup>6</sup> de droit et se disent prêts à s'investir massivement dans leur future activité professionnelle. Erwan est particulièrement intéressé par les métiers de la police et de la gendarmerie, dont il connaît parfaitement les profils de carrière et de rémunération, contrairement aux jeunes femmes précitées qui se disent peu intéressées par les questions de hiérarchie et de salaire. Il connaît aussi les contraintes de ces emplois en termes d'horaires de travail et en accepte le principe. Il est célibataire, mais déplore par avance le fait que, s'il devient gendarme, la vie de caserne, la mobilité obligée de ces emplois risquent d'être une entrave à l'investissement professionnel d'une future compagne.

Quant à François, il vient d'être reçu au concours de lieutenant de police, mais est également admissible au concours d'entrée à l'École de la magistrature. S'il ne connaît pas vraiment les métiers de la police, il connaît ceux de la magistrature auxquels il se destine depuis le lycée. Il a suivi un stage auprès du Procureur du tribunal de Quimper et a une première approche concrète de ces métiers. Il déclare : *« C'est la mission qui me serait impartie qui m'intéresse, la diversité des tâches, aucune routine ; c'est ça qui m'intéresse aussi. Chaque affaire qui vient devant vous mérite une attention particulière. »* Selon lui, le Procureur pouvait travailler jusqu'à 70-80 heures par semaine. À la question de savoir s'il envisage le même type d'engagement dans le travail, il répond : *« A priori, oui. Le problème, c'est pas tellement les horaires, si le travail est intéressant. »* Pour lui, le concours de la magistrature n'est pas un concours comme un autre ; il suppose une sorte de vocation : *« La magistrature, c'est un peu comme le clergé, on fait ce choix-là... »*

---

*« Ce qui se joue ici, c'est la liberté de l'engagement au travail, qui ne doit pas être entravée par une vie de couple ou de famille »*

---

<sup>6</sup> Diplôme d'études approfondies.

Une telle représentation de l'engagement professionnel ne va pas nécessairement de pair avec les ambitions formelles les plus poussées. Ainsi Florence, Alice ou Capucine, si elles ne bornent pas *a priori* leurs ambitions, mettent plutôt l'accent sur le contenu riche et varié de l'emploi considéré. Ce rapport anticipé au travail n'interdit pas non plus d'appeler de ses vœux une vie future où les différentes formes d'investissement, professionnel, conjugal et parental, associatif... pourront s'équilibrer. Ce qui se joue ici, c'est plutôt la liberté de l'engagement au travail, qui ne doit pas être entravée par une vie de couple ou de famille. On rejoint ici le rapport au travail décrit par Chantal Nicole-Dran-court (1989) à propos des femmes dont la carrière est plus promotionnelle que celle de leur conjoint. Dans ce cas, contrairement à leurs homologues masculins, les femmes ne comptent guère sur une mobilisation de leur conjoint pour favoriser leur réussite professionnelle. Elles mettent au point une logistique complexe afin de préserver un libre accès au travail, tout en gérant, grâce à de multiples délégations, la vie matérielle et affective de la famille.

## ■ Des contraintes spécifiques anticipées

Magistrature, police et gendarmerie sont décrites comme des administrations requérant de la part de leurs cadres à la fois mobilité et disponibilité. La plupart de celles et ceux qui se destinaient initialement à la magistrature ont renoncé de ce fait à leur projet. Seule une jeune femme serait prête à rejoindre un poste d'officier de police ou de gendarmerie en cas de réussite au concours. Il s'agit d'Alice. À 23 ans, Alice accorde la priorité à la réussite à un concours. Elle se trouve « *trop jeune pour penser couple stable, et encore plus enfants* », malgré les pressions de son entourage. Le fait de préparer les concours de la police et de la gendarmerie la conduit à repousser à plus tard l'examen de la question de l'articulation vie professionnelle/vie conjugale, car elle craint que cette articulation soit difficile à gérer. Dès lors, une anticipation trop précise se révélerait inutilement paralysante. Alice définit le travail comme « *un absolu* » et affirme qu'elle ne céderait pas sur l'engagement professionnel. Il lui semble indispensable qu'un conjoint respecte son autonomie sur ce point, l'amour ne supposant pas une disponibilité permanente pour le partenaire. Accepter cela fait

partie pour elle du sentiment amoureux. Alice adhère en fait au modèle du « *couple association* », tel que défini par Jean Kellerhals (1982) : chacun y reste maître d'une partie de ses engagements et on y négocie le degré de compatibilité des objectifs mutuels.

Parmi les garçons qui s'intéressent de près à ces concours, Erwan est celui qui a réfléchi de la façon la plus précise à leurs implications en matière conjugale et familiale. Il connaît le degré élevé de mobilité et de disponibilité de ces métiers et les accepte ; il rêve même de l'étranger, mais s'interroge sur la compatibilité de telles conditions de travail avec une vie de couple. Le modèle du couple formé par ses parents (père cadre supérieur, mère titulaire d'un certificat d'études primaires, au foyer) ne lui semble pas souhaitable, car déséquilibré au détriment de la femme. Mais une femme diplômée et active acceptera-t-elle de suivre son conjoint au fil de ses incessantes mutations ? Une question que l'institution ne lui semble pas avoir prise en compte.

Au total, celles et ceux qui postulent anticipent les difficultés qui risquent de se poser pour articuler vie professionnelle et vie privée ; cependant, la résolution du problème est pensée en termes individuels (trouver un(e) conjoint(e) qui s'adapte, accepte...) mais non pas en termes collectifs : une nécessaire implication de l'administration concernée, une intégration par elle des modalités concrètes de la prise en compte de l'objectif d'égalité.

## ■ Transmissions familiales et rapport volontariste au travail

On peut s'interroger sur l'existence d'un lien entre ce volontarisme anticipé dans le rapport au travail futur et le profil sociographique de ces jeunes. Le recrutement social des étudiant(e)s composant ce groupe est assez hétérogène. Les professions exercées par les parents sont très variées et plusieurs couples parentaux sont ou ont été hétérogames<sup>7</sup>. Quelques exemples de ces situations professionnelles parentales : artisans-commerçants (3 cas), marin de commerce

<sup>7</sup> L'hétérogamie désigne la situation caractérisée par un écart entre les conjoints, l'un(e) étant « mieux » positionné(e) socialement, sous le rapport de la hiérarchie socioprofessionnelle ou de la hiérarchie des diplômes.

marié à une dactylo, cadre marié à une femme au foyer (niveau CEP<sup>8</sup>), cadre territoriale (médecin de formation) mariée puis divorcée d'un ambulancier, sous-officier de l'armée de terre marié à une infirmière libérale... Ces jeunes sont donc majoritairement issus de catégories populaires ou moyennes en ascension, souvent assez éloignées de l'univers scolaire et universitaire<sup>9</sup>, mais au sujet desquelles on peut formuler l'hypothèse d'une « *bonne volonté culturelle* » au sens de Pierre Bourdieu<sup>10</sup>. La plupart de ces étudiant(e)s décrivent la bienveillance parentale à l'égard du système scolaire, les encouragements, l'aide aux devoirs à l'école primaire et finalement le fait qu'ils (elles) se sont sentis investi(e)s des espoirs d'ascension sociale que leurs parents plaçaient en eux. Par ailleurs, dans la plupart des situations socioprofessionnelles des parents, on note la prégnance d'une culture du travail marquée par un fort investissement, en temps et en disponibilité, ainsi que par un certain niveau d'autonomie dans l'organisation du travail. Faut-il voir dans ces éléments un contexte favorisant l'anticipation d'un degré élevé d'engagement dans l'activité professionnelle future ? Même si les discontinuités entre les trajectoires des parents et celles de leurs enfants sont importantes, on peut penser que la transmission de la valeur accordée au travail a pu passer par l'acceptation d'une disponibilité importante.

## ■ À LA RECHERCHE D'UN ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/ VIE PRIVÉE

Le second type d'anticipation est énoncé par les deux tiers des enquêté(e)s (19 personnes, 14 filles et 5 garçons). Avant même d'entrer dans une quelconque carrière, la priorité est accordée à la recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, dans ses dimensions amoureuse, associative, artistique, politique... un type de rapport au travail souvent considéré comme plutôt féminin.

<sup>8</sup> Certificat d'études primaires

<sup>9</sup> Certains parents sont diplômés, mais on a alors affaire à des couples hétérogames.

<sup>10</sup> Pour Pierre Bourdieu (1979), les classes moyennes font preuve de « bonne volonté culturelle » en accordant du respect à une culture légitime à laquelle ils n'ont que difficilement accès ; l'importance accordée par les parents au travail et à la réussite scolaire de leurs enfants en est une manifestation.

Nous l'étudierons dans quatre dimensions : l'intensité de l'engagement professionnel, les stratégies envisagées en matière de mobilité géographique, le niveau des ambitions et le rôle central de la conjugalité, actuelle ou envisagée, dans les projets professionnels. Nous mettrons ensuite en relation l'anticipation de ce rapport maîtrisé au travail et les origines sociales des enquêté(e)s qui composent ce second groupe.

## ■ Un degré d'engagement professionnel maîtrisé

« *Pour moi*, [déclare Margot, 23 ans, titulaire d'un DESS d'économie], *réussir, c'est avoir un boulot qui me plaît, me lever tous les matins, être heureuse dans mon travail, être reconnue par mes collègues. C'est ça, travailler en équipe, faire du bon travail. Si la vie privée suit, tout est bien. Ce n'est pas forcément grimper les échelons. Pour moi, c'est d'être épanouie dans son travail.* » Des propos que n'auraient pas reniés plusieurs enquêté(e)s du groupe précédent. En quoi consiste alors la différence ? Elle se situe dans le fait que l'énonciation d'un tel idéal d'engagement au travail est rapidement suivie de la mention de limites. Sont ainsi refusées les journées de travail trop longues. Margot : « *J'ai de l'ambition, mais je ne veux pas sacrifier à côté. Je veux plus tard avoir des enfants. Avoir un travail qui me plaît et avoir une vie privée à côté, pouvoir en profiter. Le problème est que souvent, les réunions sont le soir...* »

Le fait de vouloir ménager une coupure nette entre vie professionnelle et vie privée constitue une limite proche. Tandis que les partisans d'un engagement fort pensent que c'est inévitable, celles et ceux qui souhaitent maîtriser l'intensité de leur engagement professionnel considèrent que cette pratique doit rester exceptionnelle. Laurent, 24 ans, titulaire d'un DESS d'aménagement : « *Je pense que c'est essentiel, la coupure entre vie privée et vie professionnelle, sinon, au bout d'un moment, je ne pense pas que le couple puisse durer sur le long terme, si on revient à la maison avec des dossiers. Enfin ça, c'est possible, mais que l'on soit tout le temps plongé dans ses dossiers... À un moment, je pense qu'il faut couper, il faut laisser le boulot de côté.* »

Si certain(e)s mettent l'accent sur la qualité de la vie conjugale et/ou familiale, d'autres évoquent le fait

de se ménager du temps libre pour leurs loisirs. Ainsi Patrice, 24 ans, détenteur d'une maîtrise de droit, déclare : « *J'ai toujours réussi à faire mon cursus sans vraiment travailler jour et nuit. M'investir dans un travail, oui, mais pouvoir à côté toujours avoir du temps libre et des loisirs. Ce que peuvent permettre, je pense, les fonctions en concours A, inspecteur des douanes, inspecteur du Trésor. On travaille en semaine et le week-end, c'est à peu près en temps libre, avec des horaires à peu près fixes.* » Une telle représentation des emplois de la Fonction publique, comme étant des emplois d'encadrement permettant de prendre des responsabilités, sans pour autant astreindre leurs titulaires à des journées interminables, à une disponibilité trop importante, contraste avec les propos tenus par les jeunes du groupe précédent<sup>11</sup>. Elle est partagée par tous les garçons du groupe. Théo, 23 ans, titulaire d'un DESS de droit, qui se destinait au départ à devenir avocat ou juge, estime que leur charge de travail est trop importante : « *J'ai vu comment travaille un avocat et comment travaille un juge, c'est à la limite de l'humain. Travailler 14 heures par jour, six jours sur sept, il faut quand même pouvoir. Le travail, c'est important, mais j'ai des passions, surtout la batterie.* » Comme Laurent et Théo, Marc se présente comme quelqu'un qui n'entend pas (ou ne peut pas, faute de la capacité de travail nécessaire) consacrer toute son énergie au travail. Marc a 23 ans ; compagnon de Florence, il a effectué comme elle un parcours brillant en économie et détient un DESS d'aménagement. À l'instar de Théo et de Patrice, Marc se décrit comme quelqu'un ayant toujours fait le nécessaire pour réussir ses études, sans verser dans le perfectionnisme. Son idéal professionnel se situe dans le prolongement de ce rapport au travail scolaire et universitaire : un travail intéressant et varié, dans lequel il puisse s'épanouir, sans avoir à renoncer à l'équilibre de sa vie conjugale, et qui lui laisse du temps pour ses loisirs : la natation, le *swing-golf*<sup>12</sup>, le cinéma...

<sup>11</sup> On pense en particulier aux 70-80 heures de travail du procureur pris comme référence par François.

<sup>12</sup> Il a été vice-champion de France de *swing-golf*.

## Des projets de mobilité plus référés à la situation conjugale

L'anticipation de la vie conjugale et familiale future est une dimension fondamentale pour comprendre le rapport au travail futur ici décrit et les projets en matière de mobilité géographique. Si pour les célibataires, la question ne présente pas la même acuité, pour les jeunes qui vivent en couple, les stratégies adoptées intègrent à l'évidence cette dimension. Deux des garçons de ce groupe vivent en couple et lui accordent une grande importance dans la détermination de leurs choix professionnels. Ainsi Marc a refusé un emploi-jeune qui l'attirait, dans le développement solidaire, à Rennes, dans la mesure où la rémunération<sup>13</sup> n'aurait pas permis au jeune couple d'être financièrement autonome ; or il n'envisageait pas une séparation. Il se dit plus ouvert que sa compagne, Florence<sup>14</sup>, à renoncer à un emploi passionnant ou à une promotion pour éviter une séparation. Si elle pense que les trois ans de vie commune qu'elle a vécus avec Marc ont suffisamment consolidé la relation pour qu'ils puissent vivre un temps séparément, lui envisage plus difficilement la séparation et déclare : « *On en a discuté, mais pas énormément encore, parce que ce n'est pas vraiment tabou, mais c'est une situation qui sera difficile de toute façon. Flo m'avait parlé de cette question*<sup>15</sup>. *C'était que si par exemple on a tous les deux un poste et qu'elle trouve un poste plus loin, est-ce que je serais prêt à tout quitter, ou enfin, c'était l'inverse dans votre question, est-ce qu'elle serait prête à tout quitter et apparemment, elle avait répondu non. Eh bien moi, je dis si, je serais capable d'arrêter, si vraiment on lui propose quelque chose de très bien plus loin, bon, même si ce que je fais me plaît bien ; je suis capable de trouver autre chose ou même de rester à la maison, pourquoi pas, pendant un certain temps. Mais pour moi, ça ne me pose vraiment aucun problème.* » Marc se positionne ici dans une problématique très ouverte, qui coïncide en fait, dans son optique, avec une remise en cause de la sacralité du travail dans la définition de l'identité masculine et

<sup>13</sup> Environ 992 euros, soit 6 500 F.

<sup>14</sup> Les propos de Florence sont cités pour illustrer l'anticipation d'un degré d'engagement élevé dans l'activité professionnelle future.

<sup>15</sup> Question de l'enquêtrice.

une présentation de soi qui relèverait de la « critique artiste »<sup>16</sup>, pour reprendre une catégorie proposée par Luc Boltanski et Eve Chiapello (1999).

Deux jeunes femmes, Emilie et Clara, formulent un projet similaire. Clara, 23 ans, sortie major de sa promotion de DESS, envisage de suivre son conjoint, quitte à mettre entre parenthèses sa propre carrière, qui s'annonce pourtant prometteuse : « *Moi, je crois que je vis que pour ça, avec lui et des enfants. [...] Je suis capable de le suivre sans avoir de poste. [...] Non, à partir du moment où je suis avec lui, j'irais n'importe où, je crois.* » Quant à Emilie, 29 ans, diplômée d'une maîtrise de lettres et dont le partenaire est fonctionnaire à l'Ambassade de France en Pologne, elle affirme : « *Je serais prête à le suivre, voire à le devancer. J'ai très envie de voyager. Enfin oui, envie de bouger, de voir un petit peu différents systèmes...* »

Là où Marc présente la cessation de l'activité comme une alternative possible (« *pourquoi pas ?* ») et temporaire à la recherche d'un emploi sur le lieu de la nomination de sa partenaire, Clara pose le primat de sa vie conjugale et familiale comme un absolu. Quant aux propos d'Emilie, ils ne font aucune allusion à la poursuite d'une activité professionnelle. Elle a une expérience dans l'enseignement du français langue étrangère, ce qui lui ouvre des opportunités de ce point de vue, mais elle n'en fait pas mention. Elle se dit d'ailleurs prête à suspendre, au moins temporairement, son activité au bénéfice de sa vie familiale. Peut-être a-t-on ici une des modalités envisagées de cette suspension. Peut-on considérer que les variations dans l'énonciation de projets proches signalent, pour ce groupe, des logiques sexuées différentes dans la façon d'aborder la question de la mobilité ? La réponse ne peut qu'être prudente. Plusieurs jeunes femmes énoncent spontanément la possibilité de suspendre leur activité pour suivre leur conjoint ; c'est également le cas de deux jeunes hommes, dont l'un est actuellement en couple. Pour celui qui est célibataire, il s'agit davantage de l'énoncé d'une position de principe que d'un projet référé à une situation concrète. Dans tous les cas, la crédibilité du projet énoncé varie en fonction de son terme, plus ou moins

rapproché, voire indéterminé, et du contexte relationnel et socio-économique au sein duquel il prendrait sens.

## ■ Des ambitions réelles mais modérées

S'il fallait résumer les ambitions de carrière exprimées par les jeunes femmes et hommes composant ce groupe, on pourrait dire qu'ils développent des ambitions réelles, mais modérées, l'intérêt pour le contenu du travail et la qualité de la vie l'emportant sur le prestige ou l'autorité de la fonction exercée et sur le caractère promotionnel de la carrière.

Si de réelles ambitions sont exprimées, ces étudiant(e)s ne vont pas jusqu'à envisager l'accès aux emplois supérieurs des Fonctions publiques. Bien au contraire, c'est dans ce groupe que le rejet de ce type de fonctions s'exprime le plus clairement. Écoutons Laurent sur ce point : « *Pas au niveau haut fonctionnaire de la Fonction publique. Je pense que là, mieux vaut être cadre supérieur. La vie n'est pas la même. On a pu voir des exemples... En termes de salaires, déjà, vues les compétences et les qualifications, les salaires ne sont pas du tout adaptés pour les hauts fonctionnaires. Au niveau supérieur, dans une entreprise, ils touchent nettement plus. Vu aussi le nombre d'heures de travail qu'il y a à faire... on peut toujours être demandé par un ministre, sollicité pour un cocktail, aussi. Il faut toujours être là. Il faut être disponible en permanence. Cadre A, peut-être jusqu'à un certain niveau, mais je ne pense pas arriver là.* » Ce propos illustre différentes facettes des représentations que se font ces jeunes des emplois supérieurs des Fonctions publiques. Ce qui est souligné, c'est bien sûr le niveau des compétences et qualifications requises, et de ce fait, la sélectivité des concours pour y accéder. Celles et ceux qui s'expriment sur ce point, soit estiment qu'ils n'ont pas le niveau pour accéder à ce type d'emploi, soit pensent ne pas avoir les capacités de travail suffisantes pour passer de tels concours. La seconde dimension évoquée est celle de la modicité relative des salaires, eu égard à l'importance des responsabilités assumées. Les contreparties ne seraient en quelque sorte pas proportionnées aux sacrifices consentis en matière de vie privée. Cet argument est peu évoqué par les autres étudiant(e)s, qui mettent peu en avant la logique financière pour expliquer leurs projets professionnels. Le troisième et dernier registre, le plus unanimement repris, est celui

<sup>16</sup> La critique artiste émerge, à partir de mai 1968, d'un refus de l'oppression et de l'aliénation de la vie quotidienne et prône la recherche d'un mode de vie alternatif, laissant une large part à l'autonomie et à la créativité.

de la disponibilité importante que requiert ce type d'emplois et des difficultés qui peuvent s'ensuivre dans la vie personnelle hors travail. Une quatrième et dernière dimension a été mentionnée à deux reprises : le fait que les emplois supérieurs apparaissent comme politiques ou proches du politique. Cette caractéristique rendrait ces postes délicats : ils procureraient du pouvoir dès lors que l'on est proche du personnel politique en place, mais pour peu que l'on s'éloigne des options politiques de l'équipe en fonction, la liberté d'action serait moindre.

Plusieurs enquêté(e)s passent également certains concours de catégorie B, et sont prêts à rejoindre le poste en cas de réussite, avec le projet de passer ultérieurement des concours internes. Il en va ainsi de Patrice, qui l'explique ainsi : « *L'autonomie, pouvoir subvenir à mes besoins, et puis voir autre chose. Certains prennent des concours, attaché territorial, pour pouvoir rester ici, dans la région. Moi, je me dis que s'il faut aller à Paris, à Strasbourg, j'irai, quitte après, dans l'avenir, à me rapprocher de ma région d'origine.* » Cet extrait suggère les motivations suivantes, partagées par plusieurs enquêté(e)s : travailler rapidement pour être autonome, entrer dans le monde du travail et acquérir un statut d'adulte, les préoccupations de carrière étant traitées ultérieurement. Cette forme d'insertion des jeunes dans l'emploi public peut être reliée à ce qui se passe sur le marché du travail en général. Ainsi que le souligne Olivier Galland (1996), le report de l'âge de l'entrée dans la vie active se double d'un allongement de la phase de transition professionnelle. Dans cette optique, le fait d'accepter de passer par la voie interne pour accéder à des postes correspondant à son niveau de formation initiale peut être considéré comme une première étape à franchir pour réaliser une première insertion. Même si l'emploi en question est stable, il n'est pas considéré par le jeune comme définitif.

Les ambitions des étudiant(e)s de ce groupe ne sont pas exprimées en termes de plan de carrière. Sont mis en valeur dans les discours non seulement l'intérêt du contenu du travail, mais aussi la variété des missions. Le fait d'encadrer une équipe est également mentionné comme un objectif intéressant, ainsi que celui de mener des projets à leur terme. Les avantages d'une position d'encadrement résideraient alors dans le fait que la fonction serait moins étroitement spécialisée, permettrait de mettre en œuvre plusieurs registres de compétence. Théo, par exemple, dont le père

est directeur d'hôpital, souligne : « *Mon objectif, c'est d'avoir un travail intéressant, pas trop routinier, que je puisse prendre des décisions, qui mêle un peu différentes matières, pas que du droit. Justement, là-dedans<sup>17</sup>, il n'y a pas que du droit. De pouvoir mener des projets aussi. De la gestion des ressources humaines, ça je n'en ai jamais fait, mais ça me paraît intéressant. Enfin moi, j'ai vu mon père qui faisait des projets sur dix ans, d'agrandissement, tout ça. Je pense que c'est assez gratifiant, quand même.* »

Des logiques sexuées sont ici à l'œuvre, car le fait de mentionner cette dimension d'encadrement d'équipes ou de réalisations sur le long terme est plutôt une attitude masculine<sup>18</sup>, tandis que les jeunes femmes utilisent plus volontiers le terme responsabilités et paraissent se projeter plutôt au sein d'équipes qu'à leur tête. Margot, 23 ans, titulaire d'un DESS en aménagement du territoire, déclare par exemple : « *Je ne veux pas être en haut de la hiérarchie. J'ai l'impression, peut-être que je me trompe, mais ce ne sont pas des personnels qui sont sur le terrain. J'aimerais être sur le terrain, vraiment m'occuper de missions concrètes, pas passer mon temps en réunion à savoir comment peut fonctionner le service... Pourtant des responsabilités, des choses qui servent à la collectivité... mais c'est un autre travail. Pour moi, réussir, c'est pas forcément grimper les échelons, c'est avoir un boulot qui me plaît, être reconnue par mes collègues, c'est travailler en équipe, faire du bon travail.* »

## ■ Conjugualité et modération des ambitions féminines

Dans quelle mesure le fait d'être en couple ou d'anticiper une vie de couple future peut-il infléchir les ambitions professionnelles ? On s'intéressera aux ambitions personnelles exprimées par les enquêté(e)s, mais aussi à ce qu'elles/ils nous disent des ambitions supposées de leur conjoint(e) et des interactions entre leurs ambitions respectives.

On peut distinguer deux grands types de discours. Le premier souligne l'importance de l'épanouissement dans la vie professionnelle comme dans la vie conju-

<sup>17</sup> Il fait allusion aux emplois d'encadrement de la Fonction publique hospitalière.

<sup>18</sup> Ce qui n'était pas le cas dans le groupe précédent.

gale. L'accent est mis ici sur l'importance de l'épanouissement conjugal et de la vie professionnelle. Cette logique a déjà été abondamment explicitée.

Le second type de discours révèle une limitation des ambitions professionnelles féminines pour privilégier la vie de

couple et de famille. Dans ce second type de discours, les jeunes femmes<sup>19</sup> se disent prêtes à limiter leurs ambitions professionnelles pour privilégier leur vie de couple et de famille. La restriction envisagée peut être plus ou moins importante et revêtir des sens variés suivant la situation de chacune. Par ailleurs, elles adoptent vis-à-vis de leur conjoint une position de « *Pygmalionnes* », au sens de François de Singly (1996), c'est-à-dire qu'elles l'encouragent à développer ses ambitions professionnelles. Ce faisant, elles envisagent de se donner, dans le long terme de la relation conjugale, une identité par médiation, au sens où leur identité sociale dépendrait au moins autant du statut socioprofessionnel de leur conjoint que du leur propre.

Examinons brièvement quelques cas. Nous avons déjà cité Clara. Elle est en couple avec un jeune homme dont elle est momentanément séparée, car il prépare un master en Haute-Normandie. Du fait de ses excellents résultats universitaires, on peut penser que des perspectives professionnelles intéressantes s'ouvrent à Clara. Pourtant, elle déclare ne pas vouloir pousser ses atouts à leur terme, du fait de ses projets conjugaux et familiaux. À la question de savoir si elle serait prête à freiner, voire stopper sa carrière au bénéfice de celle de son compagnon, elle répond : « *Je crois que oui, et je pense que ça a une valeur. J'y ai réfléchi depuis qu'il est parti et je crois que, enfin ça dépend comment financièrement, je ne vais pas le suivre s'il est en stage et gagne des cacahuètes, donc moi, je fais les choses dans l'ordre, on les a faites dans l'ordre tous les deux jusqu'à présent, donc il n'est pas question là de se précipiter, mais si ça se présente bien, je serais capable de mettre entre parenthèses ma carrière. Je pense qu'on est encore,*

« *les jeunes femmes [...] adoptent vis-à-vis de leur conjoint une position de "Pygmalionnes" »*

*nous deux, dans le schéma classique, on va dire, trop traditionnel. Moi, je sais que je ne suis pas féministe pour un clou. Il dit qu'il n'est pas question qu'il soit au chômage et que ce soit moi qui ramène l'argent, il supporterait pas. Mais le fait que je dise moi, que je serais capable de tout quitter pour le suivre, lui ne serait pas d'accord avec ça, parce que justement, il me pousse. Il me dit : "pourquoi tu ne passes pas administrateur ?" Lui, il ne serait pas d'accord, il y aurait des discussions assez houleuses sur le sujet, mais il accepterait, il respecterait, mais il serait bien content quand même, mais il dirait, non, réfléchis, tu ne peux pas faire ça. »* Ce long extrait est intéressant dans sa complexité. Clara n'énonce pas un principe. Elle examine de façon concrète et sérieuse des éventualités et souligne que sa parole ne doit pas être prise à la légère. Le « sacrifice » est d'autant plus fort qu'il y a quelque chose de tangible à sacrifier, ici de réelles perspectives de carrière. Elle signale l'ambivalence de son partenaire à l'égard d'une telle attitude potentielle de sa part et l'a donc mesurée de façon anticipée. Le fait d'exercer ou pas une activité professionnelle pour une femme est finalement encore vu par elle comme une option, relevant d'un choix (« *il respecterait* »). Corollaire de cette représentation, l'acceptation d'une dissymétrie dans les attitudes à l'égard de l'activité des deux partenaires et l'adoption d'une attitude de Pygmalionne à l'égard des ambitions de son conjoint : « *Je pense que lui ne le ferait pas, enfin actuellement, je ne sais pas, mais je pense que non. Il a un idéal encore plus fort que moi, c'est de travailler dans un port, et puis il est, lui, plus carriériste que moi, je pense. Il a peut-être plus d'ambition que moi.* » En soulignant de façon positive les ambitions de son partenaire (énonciation d'une comparaison toujours à l'avantage de ce dernier, ainsi que le confirment l'utilisation des termes « *idéal* », « *ambitions* » et la réitération de l'adverbe « *plus* », et même l'utilisation d'un terme fort – « *carriériste* »), Clara se met en retrait et entérine, pour son usage et celui de son couple, le principe même de la construction de différenciation sociale des sexes : un idéal de femme-mère potentielle et d'homme qui se réalise davantage dans la production. Elle n'énonce cependant pas les modalités concrètes d'une éventuelle limitation de ses ambitions professionnelles.

Il n'en va pas de même d'Emilie, également rencontrée précédemment. Plus encore que Clara, qui a

<sup>19</sup> Ce discours est en effet exclusivement féminin.

davantage d'atouts à faire valoir sur le marché du travail, elle met en relation son désir de maternité et les ambitions professionnelles de son partenaire, qu'elle ne souhaite pas contrecarrer, mais qui lui laisseraient au contraire la possibilité de mener à bien son projet parental : « *Ce que je souhaite, c'est si je fonde une famille avec lui, oui, je freinerai ma carrière pour différentes raisons. C'est que déjà, il a une carrière beaucoup plus avancée que moi, qu'il se retrouve beaucoup plus dans sa carrière et je pense qu'il en a beaucoup plus besoin que moi. J'aimerais avoir plus de trois enfants si possible. Maintenant, je ne souhaite pas non plus rester femme au foyer toute ma vie, parce que je pense que c'est mieux de connaître les deux.* ». Clara comme Emilie se présentent comme attentives à ce qu'elles pensent être les désirs profonds de leur partenaire (« *il en a besoin* ») et au développement du potentiel de ce dernier. Emilie dit rechercher un emploi épanouissant et une carrière évolutive, mais considère la Fonction publique comme particulièrement intéressante, dans la mesure où elle permet de se mettre à temps partiel, voire de prendre une disponibilité le temps du maternage : « *Je suis une femme et il y a un gros avantage dans la Fonction publique, c'est la possibilité de [...], la liberté dans l'emploi, je dirais, dans le sens où, quand on rentre dans la Fonction publique, on sait que c'est un emploi à vie, c'est pas comme dans le privé. À moins de faire de grosses bêtises, on a quand même la possibilité de garder son emploi, d'une part. Comme je disais pour ma mère auparavant, elle a eu la possibilité de s'arrêter un certain moment de sa vie pour élever ses enfants et reprendre le travail après. Je trouve que, pour une femme, c'est formidable.* » On relève ici la prégnance du modèle maternel.

La plupart des jeunes femmes intègrent ces anticipations de vie conjugale et familiale à leurs projets professionnels. Elles n'envisagent qu'à titre exceptionnel de suspendre purement et simplement leur carrière, par exemple pour suivre un conjoint. En revanche, plusieurs parmi celles qui n'ont pas encore de partenaire n'en projettent pas moins de travailler à temps partiel dès lors qu'elles auront des enfants. L'incorporation, la naturalisation des fonctions maternelles, les mères étant censées être plus proches des besoins estimés des enfants, semblent jouer à plein pour certaines jeunes femmes de ces générations.

## Profils sociographiques et rapport maîtrisé au travail

Les 19 jeunes hommes et femmes qui composent ce second groupe ne présentent pas un profil homogène. Il se compose, pour une première moitié, d'étudiant(e)s issu(e)s de familles de cadres et professions intellectuelles supérieures, pour la seconde moitié de parents employés ou ouvriers. La recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale peut, dans les deux cas, être mise en relation avec la trajectoire antérieure.

Les membres du premier sous-groupe sont issus de couples à deux apporteurs de ressources, le plus souvent salariés de la Fonction publique, notamment de l'enseignement. Doit-on voir dans ce groupe la transmission de styles de vie parentaux différents de ceux du groupe précédent, des modèles qui seraient moins marqués par une culture de l'engagement « monopolistique » dans l'activité professionnelle ? La question est difficile à trancher. On peut toutefois en faire l'hypothèse. La recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale relève ici du choix d'un style de vie. On aurait dans ce cas affaire à une mixation du modèle décrit par Michèle Ferrand, Françoise Imbert et Catherine Marry (1996) à propos des filles ayant choisi des orientations atypiques. Ces auteures soulignent que la moindre obsession des filles pour la compétition scolaire, leur capacité à s'orienter vers des filières moins rentables en dépit de très bons résultats n'est pas la conséquence inéluctable de leur soumission ; les filles se révéleraient finalement moins contraintes que les garçons de réussir en suivant le modèle canonique d'excellence. Ainsi en irait-il également des garçons précédemment cités.

Le deuxième sous-groupe apparaît comme le plus féminisé<sup>20</sup>, le moins sélectif, ainsi que globalement le moins doté : aucun diplôme de troisième cycle, des âges parfois plus élevés, des origines sociales plus modestes, une moins grande linéarité des parcours scolaires et universitaires antérieurs<sup>21</sup>. Pour les

<sup>20</sup> Il comprend un seul garçon, contre quatre dans le sous-groupe précédent.

<sup>21</sup> Le célibat est également nettement plus fréquent dans ce sous-groupe. Doit-on considérer le fait d'avoir un partenaire conjugal comme une ressource ?

membres de ce sous-groupe, qui paraissent éprouver plus de difficultés à se projeter dans un avenir à long terme, la priorité va à l'insertion dans un travail stable. Les représentations de l'engagement dans le travail futur apparaissent floues, voire contradictoires, du fait de l'absence de limites, supérieures ou inférieures, aux ambitions. C'est notamment dans ce sous-groupe que des jeunes femmes encore célibataires n'en projettent pas moins de travailler à temps partiel dès lors qu'elles auront un enfant, se conformant ainsi, sur un mode mineur, au modèle parental offert par leurs mères, souvent femmes au foyer.

## VERS UNE CONVERGENCE DES ASPIRATIONS MASCULINES ET FÉMININES ?

Faut-il, en se fondant sur le cas des jeunes femmes prêtes à investir massivement dans le travail et sur celui des jeunes hommes désireux de se ménager du temps pour équilibrer leurs investissements privés, voire pour prendre un congé parental, conclure hâtivement à un rapprochement des attitudes masculines et féminines ? Peut-on voir là les prémisses d'un changement dans le rapport des hommes et des femmes au travail, caractérisé jusqu'à présent par une assez forte différenciation ? L'analyse des discours montre que la référence commune à une culture égalitaire et à une conception plus alternée des rôles féminins et masculins n'est pas exempte d'ambiguïtés. Nous examinerons d'abord la question de la confiance que ces jeunes placent dans la négociation conjugale pour agencer le déroulement de leurs carrières respectives. La persistance de spécificités sexuées dans les ambitions et dans le rapport au pouvoir fera l'objet du point suivant. Nous montrerons enfin que si certains éléments permettent bien de conclure à certaines convergences dans les projets d'avenir des jeunes femmes et hommes enquêté(e)s, une analyse fine des propos tenus révèle que ces convergences sont plus ténues qu'il n'y paraît *a priori*.

### La confiance en la négociation conjugale

Les jeunes interrogé(e)s se montrent généralement ouvert(e)s à l'idée d'une certaine réversibilité des identités de sexe, dans la sphère privée comme dans la

vie professionnelle. Ces représentations égalitaires sont présentées comme devant s'actualiser à partir de négociations entre conjoints. Écoutons sur ce point Myriam, qui déclarait plus haut reporter sciemment son engagement dans la vie amoureuse afin de faciliter son insertion professionnelle : « *Justement, ça va dans le sens de l'égalité hommes-femmes. Je pense qu'il n'y a pas de surhomme qui doit assurer vraiment les charges, qui doit entretenir que ce soit sa femme ou ses enfants. Je pense que le contraire est possible aussi. C'est mettre les deux carrières à plat et puis voir qui a la possibilité d'aller le plus loin. Il va falloir du consensus, du compromis, et puis finalement, il faudra bien que l'un suive l'autre.* » Une vision optimiste de ce qu'il est possible de réaliser par la négociation ; une vision mécaniste également, au sens où l'évolution des deux carrières est présentée comme potentiellement assimilable à un système de vases communicants.

Or les travaux de Chantal Nicole-Drancourt, comparant des carrières ascendantes masculines et féminines (Nicole, 1987 ; Nicole-Drancourt, 1989), ont bien montré que cette mobilité ascendante ne se réalisait pas dans les mêmes conditions pour les hommes et pour les femmes. Alors que la carrière masculine entraîne une mobilisation familiale de nature à la faciliter – partage inégal du travail domestique, emploi féminin conçu comme variable d'ajustement – la carrière féminine repose davantage sur une mobilisation individuelle, les femmes organisant la vie familiale de façon à dégager une grande disponibilité pour l'emploi. Dans cet extrait, comme dans d'autres propos relevés, des concessions symétriques sont envisagées pour les deux conjoints, mais les solutions envisagées ne le sont qu'en termes interindividuels. Ainsi Marie, 25 ans, célibataire depuis peu, qui déplore la répartition inégalitaire du travail domestique dans de nombreux couples, n'en déclare pas moins : « *Maintenant, pour parler en général, je ne peux pas dire, parce que c'est à chacune de... Je ne crois pas qu'on puisse faire des théories. C'est chacun, chaque famille. Ce qui est sûr, c'est que ça ne peut pas coller s'il y en a deux qui sont carriéristes. C'est une histoire de négociation.* » En ramenant la résolution des inégalités domestiques

---

« *ça ne peut pas coller  
s'il y en a deux qui  
sont carriéristes. C'est  
une histoire de  
négociation* »

---

aux seuls arrangements intrafamiliaux, beaucoup semblent oublier l'impact des mouvements collectifs d'émancipation des femmes, qui ont pourtant porté le changement au plus intime des rapports entre les sexes. La nécessité d'élaborer des dispositifs de nature à favoriser les doubles carrières n'est pas évoquée, non plus que le fait que l'égalité juridique entre les femmes et les hommes est le résultat d'une conquête.

Toutes les jeunes femmes ne se montrent pas aussi optimistes quant aux possibilités de faire prévaloir la solution optimale, sans que soit pris en compte le sexe des personnes. Plusieurs s'appuient sur les inégalités existantes pour tempérer le caractère égalitariste de leurs projets. Les jeunes femmes interrogées sont souvent porteuses d'un idéal de réussite de leur future vie conjugale et familiale, dont elles portent la responsabilité anticipée. Les moyens de réaliser cet idéal ne sont pas arrêtés. Tant mieux s'ils peuvent intégrer l'objectif d'égalité des sexes, mais celle-ci n'est qu'un paramètre parmi d'autres dans les projets d'avenir. Léa, 23 ans, célibataire, illustre cette position : « *Je ne vais pas à moi toute seule révolutionner la société. Moi, ça ne me dérangerait pas que mon mari reste à la maison ou mette sa carrière en suspens pour suivre la mienne, mais c'est vrai que c'est pas forcément facile encore. Faut voir.* » Cette forme d'énonciation est assez courante chez certaines jeunes femmes. Dans un premier temps, elles formulent un projet connoté féminin, de type travail à temps partiel. Dans un second temps, la symétrique au masculin est envisagée, culture égalitaire oblige. Dans un troisième temps enfin, des restrictions sont mises en avant, qui signalent la difficulté à sortir des repères identitaires usuels et les doutes sur la capacité d'autrui, si ce n'est de soi-même, à s'en affranchir.

## ■ La persistance de spécificités sexuées

Les deux types d'anticipation (priorité à la carrière et recherche d'un équilibre vie privée/vie professionnelle) présentent des registres mixtes sur plusieurs points. On peut cependant y relever certaines spécificités sexuées, déjà identifiées par Valérie Erlich (2000). Étudiant les projets d'orientation d'un ensemble d'étudiant(e)s, elle note que les filles justifient leurs choix professionnels par la recherche d'un métier intéressant, susceptible de les stimuler intellectuellement, tandis que les garçons mettent davan-

tage l'accent sur l'attractivité financière de la profession future et sur les possibilités de promotion qu'elle offre. Si les propos recueillis ne nous permettent pas de confirmer le premier résultat – les garçons comme les filles ayant souligné l'importance du contenu de leur futur travail –, il n'en va pas de même du second point. La connaissance précise des profils de carrière n'a pas été souvent évoquée, mais quand elle l'a été, il s'agissait systématiquement de propos masculins.

La sélectivité des projets est généralement plus forte chez les garçons, les filles étant plus nombreuses à passer indifféremment des concours de catégorie A et B. Les discours valorisant la recherche d'une position élevée dans la hiérarchie, la recherche de fonctions d'autorité, de pouvoir, sont plutôt masculins, même si les garçons n'en ont pas l'exclusivité. Ainsi Erwan déclare-t-il : « *Moi, c'est surtout les fonctions d'autorité, commissaire de police, évidemment je vais le tenter, très dur, mais qui ne tente rien... Lieutenant aussi, et puis officier de gendarmerie. Officier, c'est quand même quelque chose qui est assez... enfin pour moi, c'est symbolique, en tout cas. Peut-être pas pour les autres jeunes. Moi, je ne suis pas un rebelle. Tout le monde est en train de dire, l'armée, c'est carré, tu subis. Là, c'est pas moi qui subis, c'est moi qui donne les ordres, c'est différent.* » Le propos d'Erwan est particulièrement fort et itératif. Dans les autres cas, c'est une simple phrase ou un court passage qui témoigne de ces aspirations.

Les jeunes filles, quant à elles, mettent davantage l'accent sur la nécessité d'avoir les compétences nécessaires pour occuper valablement le poste sur lequel on postule. Ce discours n'est d'ailleurs pas tenu uniquement par les jeunes femmes les moins sélectives dans leur choix de concours. Ainsi Clara, sortie major de sa promotion de DESS, relate les propos d'un de ses professeurs : « *Pourquoi tu ne passes pas le concours de l'ENA ? [École nationale d'administration]* ». *Ben non, je ne sais pas. Pour moi, c'est les hautes sphères. Je pense que tous ceux qui passent l'ENA viennent de Sciences Po Paris. Je pense que moi, venant de ma fac de droit de Brest, je ne pèse pas bien lourd, déjà. Et puis admettons que je réussisse, je ne me vois pas du bout de mes 25-26 ans. Et on me dit : "Pourquoi tu ne passes pas le concours d'administrateur ?" C'est pareil, on est tout de suite dans des postes avec beaucoup de hautes responsabilités, et déjà d'être jeune, diriger, parce que ça implique de diriger pas mal de personnes, et puis là-*

*dessus, je pense que je ne serais pas à ma place. C'est un petit bout de femme qui débarque comme ça on ne sait pas trop d'où.* » La contention des ambitions est mise en relation avec l'origine géographique, la filière de formation, l'âge, et finalement aussi le fait d'être une femme. Se dessinent en creux les qualités stéréotypiques pour occuper ce type de postes : être un homme, parisien, sorti de l'IEP (Institut d'études politiques) et doté d'une certaine expérience.

Il ne faudrait pas durcir à l'excès de telles oppositions ; en revanche, la valeur accordée aux compétences spécifiques acquises en formation initiale et à l'expérience accumulée dans l'exercice de la fonction est largement partagée par les jeunes femmes, tandis que les jeunes hommes semblent compter davantage sur la formation qu'ils recevront s'ils sont admis à un concours.

D'une façon générale, filles et garçons ne se projettent pas de la même manière dans les emplois à responsabilités. Les notions de pouvoir, d'autorité semblent toujours avoir une connotation masculine, les filles en donnant une interprétation euphémisée. La façon dont elles envisagent d'exercer leur autorité les éloigne *a priori* de tout autoritarisme, l'autorité étant définie comme une capacité à prendre des initiatives légitimes plutôt qu'à imposer arbitrairement sa volonté.

## ■ Les convergences et leurs limites

Pour évoquer le fait que les identités masculines sont construites d'abord sur l'activité professionnelle, que le degré de leur investissement professionnel, par exemple à l'occasion d'une naissance ou quand un proche a besoin de soins, ne leur semble pas négociable ou ne le semble pas à l'organisation pour laquelle ils travaillent, Dominique Méda (2001) parle « *d'hommes unidimensionnels* ». Le rapport au travail des femmes serait, lui, caractérisé par un investissement moins exclusif dans le travail, ne serait-ce que du fait des charges supplémentaires que la plupart assument dans la vie privée. Leur identité serait alors construite à partir de plusieurs pôles d'identification : le travail certes, mais aussi les appartenances familiales et sociales. Or cette aspiration à un équilibre entre les différents types d'investissement, professionnels, familiaux et sociaux, semble partagée par de nombreux jeunes des deux sexes. Dominique Méda cite une enquête de la revue *Autrement* (2001) réalisée

auprès d'un échantillon représentatif de 1 000 jeunes : « *interrogés sur leurs attentes en matière de travail, ils répondent en première place et à une très forte proportion : un travail qui permette d'équilibrer vie professionnelle et vie privée. Or cette réponse vient au dernier rang des préoccupations des directeurs des ressources humaines !* » Et elle conclut : « *On voit bien l'immense décalage entre un certain nombre d'aspirations des jeunes (hommes et femmes) et les représentations des entreprises, qui refusent de les voir, de les prendre au sérieux et d'organiser une profonde réorganisation du travail qui pourrait permettre de mettre en place, pour les deux sexes, une nouvelle articulation entre temps de travail et autres temps individuels et sociaux.* »

De même, dans notre corpus, le discours sur la recherche d'un équilibre de vie est majoritairement tenu par les jeunes hommes comme par les jeunes femmes. Pour ce qui est du futur engagement parental au masculin, on note aussi que ce discours a gagné de la légitimité, que de tels projets deviennent dicibles. Il reste néanmoins des projets, qui demandent à être actualisés et risquent de rencontrer des résistances dans le milieu de travail, surtout si la tentative de mise en pratique intervient à un moment où le jeune homme a intégré un emploi depuis peu.

Revenons au couple formé par Florence et Marc. Les propos de Marc, nous l'avons vu, font une place à une éventuelle dissymétrie. Il se dit capable, à la limite, de se comporter en Pygmalion, mettant de côté ses intérêts professionnels propres pour promouvoir ceux de Florence. Le scénario a cependant peu de chances de se produire, si ce n'est de façon limitée dans le temps, ou alors à l'occasion de la naissance d'un enfant, car son discours s'apparente sur ce point à une prise de position de principe, en faveur d'une égalité des sexes, version réversibilité des rôles. Ainsi se déclare-t-il susceptible de suivre Florence en cas de besoin, de ne pas prendre ombrage du fait qu'elle puisse avoir une carrière plus promotionnelle que la sienne ou encore de prendre un congé parental. On peut cependant penser que ces décisions potentielles donneraient lieu à des discussions approfondies dans le couple, si l'on en croit la description que fait Florence de son fonctionnement. Or celle-ci n'envisage absolument pas de renoncer à une carrière pour suivre son compagnon ou élever des enfants, et ne paraît pas l'envisager non plus pour Marc : « *Je tombe des nues. C'est dommage quand même d'arriver là pour*

*arrêter. Avec mes ami(e)s, je pense qu'on est unanimes. Je pense qu'on a tous envie maintenant de rentrer rapidement dans la vie active. » Le modèle prévu est bien ici celui du couple à deux apporteurs de ressources, avec carrière évolutive pour les deux partenaires, même si les moyens du fonctionnement conjugal futur, et notamment le recours probable à l'externalisation d'une partie du travail domestique ou parental, ne sont pas encore envisagés : « Il n'y a pas de tâches réservées à l'un ou à l'autre, chacun fait, ou on fait ensemble, par exemple la cuisine ou les courses. Mais on a du mal à organiser notre temps. On n'a pas assez de temps pour tout faire<sup>22</sup>. Et pourtant on a la chance d'être étudiants et de ne pas être aux 35 heures, donc je ne sais pas comment font les gens, ça reste un mystère. Avec des enfants, en plus, alors là, ça reste mystérieux. » (Florence).*

Ce sont en fait les garçons les mieux dotés, à la fois culturellement et socialement, qui envisagent certaines formes de flexibilité des identités de sexe. Ces projets au masculin sont cependant envisagés sur un mode mineur, suscités par le questionnement de l'enquêtrice. On peut penser que le thème même de l'enquête, son commanditaire, le sexe des enquêtrices (les entretiens ont été recueillis par trois enquêtrices) ont pu conduire certains jeunes hommes à mettre en avant certaines dispositions de nature à flatter la fibre égalitariste supposée de leur interlocutrice. On ne peut cependant pousser trop loin cette hypothèse, car les biais de genre potentiellement entraînés par le sexe des enquêtrices sont en fait complexes et peuvent avoir été contradictoires. Certain(e)s ont pu être gêné(e)s par le féminisme supposé du questionnement, tandis que la même dimension pouvait rejoindre les positionnements des autres. Les propos recueillis sont donc analysés en tant que discours, c'est-à-dire en tant qu'ils nous renseignent sur ce que les enquêté(e)s considèrent comme suffisamment légitime pour être énoncé.

À la différence de ces jeunes hommes, les jeunes femmes qui ont énoncé des projets de travail à temps partiel l'ont fait spontanément, alors que certaines d'entre elles n'avaient pourtant pas de conjoint. C'est dire la prégnance des représentations de la maternité, souvent biologisantes, qui jouent comme une force de

rappel. L'intériorisation des obligations et de la disponibilité associées à la maternité est de nature à favoriser le maintien de différenciations importantes entre identités féminines et masculines. On ne retrouve pas chez les garçons une projection aussi précise dans des rôles familiaux anticipés, même chez ceux qui souhaitent équilibrer vie professionnelle et vie privée. La déclinaison même de la vie privée n'est pas du même ordre pour les filles et les garçons. Pour ces derniers, elle se présente aussi souvent sous les traits des activités personnelles de loisir qu'au sein des occupations familiales, tandis que pour les jeunes femmes, la sphère privée est plus souvent assimilée à la sphère familiale.

\*      \*  
\*  
\*

Au total, la place du genre dans les ambitions et projets d'avenir des jeunes est complexe, car les appartenances sociales interfèrent avec les appartenances de sexe et les aspirations personnelles de ces jeunes dans l'élaboration de leurs projets. Les deux types d'engagement anticipé dans l'activité professionnelle future, l'un élevé, l'autre maîtrisé, se déclinent au masculin et au féminin. C'est en fait à l'intérieur de chaque groupe que l'on peut repérer des différences.

Au sein du premier groupe, dont les membres anticipent un degré d'engagement élevé dans l'activité professionnelle future, les justifications de cet investissement à venir sont les mêmes pour les femmes et pour les hommes : le désir de valoriser ses diplômes, de mettre en œuvre les qualités d'initiative, de dialogue et d'écoute que l'on pense avoir pour occuper un poste d'encadrement. Les femmes sont plus nombreuses dans ce groupe que l'on s'y serait attendu. L'accent mis sur l'importance pour les deux partenaires de trouver un épanouissement dans la vie professionnelle aussi bien que dans la vie privée s'apparente à une prise de position de principe en faveur de l'égalité des sexes. Des différences apparaissent néanmoins. Les femmes sont plus nombreuses à envisager indifféremment de passer des concours de niveau A ou B, à évoquer le désir de « ne pas brûler les étapes », à concevoir la promotion comme le résultat mérité d'une expérience accumulée. Les hommes, au contraire, évoquent plus volontiers la recherche d'une position hiérarchique valorisante, de fonctions d'autorité, de pouvoir.

<sup>22</sup> Tous deux ont une petite activité salariée en plus de leurs études. Ils font du sport et sont engagés au niveau associatif.

Dans le second groupe, qui accorde la priorité à la recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, on note la présence de 5 hommes sur 7, soit un nombre proportionnellement assez important. On pourrait faire une lecture optimiste de ce résultat. L'attitude qui consiste à prendre de la liberté vis-à-vis de l'injonction à mobiliser toute son énergie pour réussir sa carrière professionnelle, qui était auparavant vue comme plutôt féminine (Ferrand, Imbert, Marry, 1999), peut apparaître ici partagée par de nombreux garçons. Mais c'est dans ce même groupe, plus hétérogène socialement, que les femmes limitent leurs ambitions, mettant ce réalisme en relation avec la nécessité de décrocher rapidement un emploi afin de conquérir leur autonomie, quitte à progresser ensuite dans la carrière. On rejoint ici les interprétations en termes de choix rationnel avancées par Marie Duru-Bellat (1990) pour expliquer les orientations des jeunes filles vers des filières moins sélectives : si elles optent pour ces filières, c'est qu'elles leur paraissent mieux adaptées à la place qui leur est socialement assignée aussi bien sur le marché du travail que dans la famille. C'est d'ailleurs surtout dans ce groupe que de nombreuses jeunes femmes envisagent de limiter leurs ambitions professionnelles afin de privilégier leur future vie de couple et/ou de famille, allant jusqu'à anticiper de travailler à temps partiel le temps du maternage. Aucun garçon n'a envisagé pareil scénario. Même quand les garçons comme les filles envisagent de suivre leur conjoint si celui-ci trouve à s'insérer le premier, l'énonciation de ces projets, beaucoup plus précise et spontanée chez les filles, semble témoigner de différences sexuées dans la façon d'aborder cette question de la mobilité géographique. Finalement, dans ce second groupe, ce sont les projets et aspirations des garçons les mieux dotés, ceux qui ont eu le parcours scolaire et universitaire le plus aisé et qui sont issus de milieux plus favorisés, qui se rapprochent, au moins dans leur discours, de ceux des jeunes femmes, tandis que les projets des jeunes femmes les moins dotées les reconduisent vers une

---

*« Nul(le) ne fait  
allusion à la nécessité  
de politiques  
adaptées, de nature à  
faciliter la négociation  
conjugale »*

---

plus grande différenciation du rapport masculin et féminin au travail anticipé.

Dans les deux types de discours, en cas de difficultés à articuler les deux sphères, l'unique solution plébiscitée par l'ensemble des jeunes femmes et hommes interviewé(e)s est le recours à la négociation conjugale. On a là une vision très individualisée des pratiques qui relèvent du privé. Nul(le) ne fait allusion à la nécessité de politiques adaptées, de nature à faciliter cette négociation, ce qui ne laisse pas de surprendre, chez de futur(e)s fonctionnaires, formé(e)s au droit et aux sciences politiques. Nul(le) ne semble non plus prendre en compte le fait que la négociation conjugale ne se réalise pas dans une sorte de vide culturel et social qui laisserait toute latitude aux seules préférences individuelles. Les espaces d'autonomie à l'intérieur desquels les conjoints peuvent effectuer des choix se définissent en effet par rapport à un ensemble de contraintes et de ressources socialement définies, et ces choix eux-mêmes ne sont pas détachés des normes et valeurs, pratiques et représentations ayant cours dans notre société.

On pointe ici les paradoxes rencontrés au sujet des représentations que se font ces jeunes de l'égalité entre femmes et hommes. Ils se disent acquis(e)s aux idéaux d'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle et dans la vie domestique et se montrent très optimistes ; ils attribuent ainsi les inégalités contemporaines et les manifestations de sexisme aux générations précédentes et font confiance aux générations montantes pour les résorber. Cependant, leurs représentations des identités et des rôles de sexe oscillent entre une vision moderniste de la progression de la mixité et des conceptions naturalisées des différences sexuées. Le rapprochement des aspirations manifesté par le désir majoritaire d'équilibrer les différents investissements et temps de vie, de se définir à partir d'une pluralité de pôles identificatoires, entre en contradiction avec une vision naturalisée des responsabilités maternelles. Si la représentation de futurs pères impliqués dans l'éducation de leurs enfants n'est pas absente des discours, elle est contrebalancée par le fait que certaines jeunes femmes portent en quelque sorte la charge mentale anticipée de leurs futures responsabilités familiales, comme si, à leurs yeux, l'implication de la mère était obligatoire, celle du père restant plus facultative. ■

---

## Bibliographie

---

- Battagliola F., Brown E., Jaspard M. (1997), « Passage à l'âge adulte. Différences de sexe, différences de classe », *Sociétés contemporaines*, n° 25, janvier, pp. 85-103.
- Boltanski L., Chiapello E. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- Bourdieu P., Passeron J.-C. (1979), *Les héritiers. Les étudiants et la culture*, Paris, Minuit, (1964).
- Bourdieu P. (1979), *La distinction. Critique sociale du jugement*, Paris, Minuit.
- Dubar C. (1991), *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin.
- Duru-Bellat M. (1990), *L'école des filles. Quelle formation pour quels rôles sociaux*, Paris, L'Harmattan.
- Erlich V. (2000), « Les investissements des étudiants » in A. Frickey (responsabilité scientifique), *La socialisation des étudiants débutants. Expériences universitaires, familiales et sociales, Les dossiers Éducation et Formation*, n° 115.
- Ferrand M., Imbert F., Marry C. (1996), « Femmes et sciences, une équation improbable. L'exemple des normaliennes et des Polytechniciennes », *Formation Emploi*, 55, pp. 3-18.
- Ferrand M., Imbert F., Marry C. (1999), *L'excellence scolaire: une affaire de famille. Le cas des normaliennes et normaliens scientifiques*, Paris, L'harmattan.
- Galland O. (1996), *Les jeunes*, Paris, La Découverte, 4<sup>ème</sup> édition.
- Goffman E. (1975), *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Paris, Minuit, (1963).
- Guichard-Claudic Y. (direction), Pennec S., Viry L. (2002), *Projets d'avenir et ambitions de carrière au masculin et au féminin. Le cas des étudiant-e-s à l'IPAG de Brest en vue de préparer les concours administratifs de catégorie A*, rapport de recherche pour le comité de pilotage pour l'égal accès des hommes et des femmes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, Brest, novembre.
- Kellerhals J. (1982), *Mariages au quotidien. Inégalités sociales, tensions culturelles et organisation familiale*, Lausanne, Pierre-Marcel Favre.
- Meda D. (2001), *Le temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*, Paris, Flammarion.
- Meda D. (2001), « Vie privée, vie professionnelle : l'arbitrage impossible ? », Table ronde avec Jeanne Fagnani, Margaret Maruani, Dominique Méda et Claude Martin, *Esprit*, mars-avril, p. 192.
- Nicole C. (1987), *Une carrière en famille, masculin pluriel, féminin singulier*, rapport de recherche CNAF-MAIL-CNAM, Paris, novembre.
- Nicole-Drancourt C. (1989), « Stratégies professionnelles et organisation des familles », *Revue française de sociologie*, XXX, pp. 57-80.
- Singly F. de (1996), *Le soi, le couple et la famille*, Paris, Nathan.

## Résumé

### Projets d'avenir féminins et masculins : entre convergence et reproduction des différences sexuées

Par Yvonne Guichard-Claudic

Comment les jeunes envisagent-ils leur future vie professionnelle, notamment dans son articulation avec leur vie privée ? Des entretiens auprès de 28 jeunes, de niveau universitaire comparable, préparant les concours de cadre dans la Fonction publique, révèlent deux types d'anticipation. Un premier groupe privilégie la carrière professionnelle, quel qu'en soit le coût immédiat en matière de vie amoureuse, associative ou de loisirs. Le second groupe recherche d'emblée un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ce second groupe est nettement majoritaire, chez les filles comme chez les garçons. Certaines dimensions des discours analysés rapprocheraient les modèles féminins et masculins d'investissement professionnel ; mais les projets conjugaux et familiaux jouent souvent comme une force de rappel ancrée dans des conceptions naturalisées des différences sexuées.

#### Mots clés

Division sexuelle du travail, Fonction publique, jeune, mobilité géographique, projet professionnel, relation travail-famille, représentation du travail.

*Journal of Economic Literature* : J16, J24.