



DOSSIER

Sélection à l'embauche et rapports sociaux de sexe¹

Par Emmanuelle Lada*

Pour améliorer la qualité des transports en commun, on a d'abord fait appel à des « grands frères » : physique imposant, répartie adaptée, puis on a recruté des jeunes femmes. L'évolution des objectifs et des pratiques du recrutement révèle le poids des implicites et des représentations concernant aussi bien l'origine et le milieu social que le sexe des candidat-e-s.

Les travaux sur le recrutement, et plus largement sur la gestion de la main-d'œuvre, pointent, depuis le début des années 90, les transformations des requis entrepreneuriaux pour occuper un emploi². Les recherches ont montré dans quelle mesure ces changements ont plus particulièrement touché les nouveaux entrants sur les marchés du travail concurrentiels et soumis aux règles de droit commun. Au cours de la même période, la production scientifique a été plus silencieuse quant à l'analyse des pratiques de recrutement liées aux emplois créés par les

Pouvoirs Publics, dans le secteur marchand ou non marchand. Et ce, alors qu'un nombre croissant de (jeunes) actifs et actives de milieux populaires sont

* Emmanuelle Lada est sociologue, doctorante au GTM (Genre, travail et mobilités) – CNRS à l'IRESO (Institut de recherche sur les sociétés contemporaines). Ses travaux portent, dans une perspective sexuée, sur les formes sociales de mise au travail des jeunes populaires, les politiques de gestion de la main-d'œuvre, les transformations de l'organisation du travail, les discriminations. Elle a récemment assuré la direction (avec C. Cossée, I. Rigoni) de : *Faire figure d'étranger. Regards croisés sur la production de l'altérité*, A. Colin, Paris, 2004, 319 p. Elle a également publié, dans cet ouvrage : « La fabrique de l'ethnique en entreprise publique. 'faire face', 'faire contre', faire avec' » et aussi : « Job » in *Dictionnaire critique du féminisme*, coords. H. Hirata, F. Laborie et al., Paris, PUF, 2004 (1^e ed. 2000).

¹ Cet article est issu d'une thèse en sociologie du travail menée sous la direction de D. Kergoat sur les formes sociales de mise au travail salarié de jeunes femmes et hommes de milieu populaire dans le secteur public et associatif. L'étude a fait l'objet d'une convention Cifre (Convention industrielle de formation par la recherche) avec une entreprise publique de transport.

Je tiens à remercier Danièle Kergoat pour sa disponibilité et sa lecture d'une première version de l'article, ainsi qu'Elsa Galerand et Maria-Bernardete Macêdo pour leurs commentaires très précieux.

² Linhart, 1994 ; Eymard-Duvernet, Marchal, 1997 ; Gorgeu, Mathieu 2000 ; Boltanski, Chiapello, 1999.

amené-e-s à y circuler, comme l'ont montré de nombreux travaux³. Des zones d'ombre demeurent, et ce d'autant plus que les travaux sur les discriminations⁴, le racisme au travail⁵ ou encore sur le devenir professionnel⁶ des descendant-e-s de migrant-e-s⁷ invitent résolument à analyser la sélection à l'embauche, au-delà du rôle de la formation ou, dans un autre registre, des logiques sectorielles, à l'aune de (la perception sociale) de l'origine géographico-culturelle réelle-supposée-imputée des candidat-e-s. Des points aveugles persistent ensuite, puisque les pratiques institutionnelles ont très peu été interrogées

au regard des logiques sexuées⁸ qui organisent le processus de mise en emploi. Enfin, des questions restent en suspens car les approches ayant rompu ces silences ont tendu à privilégier, dans un cadre intégrant les effets de génération et de l'origine sociale, soit le genre soit l'origine, sans que les uns et les autres ne soient mis en *rapport*. Or, leur intrication s'avère particulièrement heuristique.

Pour ces raisons, nous traiterons du recrutement au regard d'une problématique en termes de rapports sociaux de sexe. Ainsi, sur quels ressorts, critères et catégories de jugement a reposé la décision d'em-

³ On pense par exemple aux travaux de Dubar, 1987 ; Lefresnes, 1995 ; Rose 1998.

⁴ Cf. Tripier et al., 1995 ; Founier, Silberman, 1999 ; Richard, 2000 ; Poirret, 2003 ; Viprey, 2004.

⁵ Cf. Bataille, 1997 ; Beaud, Pialoux 1998 ; De Rudder, et al., 2000. Zeroulou, 1998 ; Frickey, Primon, 2002.

⁷ Nous renvoyons à N. Guénif Souilamas (2000) qui, suite à l'analyse des traces des stigmates attachés aux différents mots de l'immigration, opta pour ce « *pansement terminologique* » (p. 43). Nous avons, quant à nous, féminisé ce terme.

⁸ En montrant dans quelle mesure la qualification ouvrière féminine était niée par les directions car les savoirs et savoir-faire auxquels elle renvoie sont notamment acquis dans la sphère domestique, Danièle Kergoat ouvrait ainsi, dès 1978, à la suite de recherches pionnières en sociologie sur le travail (industriel) des femmes, une voie très importante pour interroger et problématiser la sexualité des politiques de gestion du personnel. Les travaux ultérieurs de l'auteure et d'autres recherches ont montré que ces résultats étaient généralisables à d'autres secteurs d'activité et pour des postes plus qualifiés.

Encadré 1

Une enquête de terrain qualitative

Cet article repose sur une enquête qualitative menée entre 1998 et 2001. L'enquête avait pour terrain une entreprise publique de transports française et trois associations sous-traitantes de services pour celle-ci. Les sources mobilisées sont diverses. Nous avons tout d'abord travaillé à partir de documents internes de travail, de dossiers de candidatures. Le recueil des données a également reposé sur deux approches qualitatives complémentaires. Nous avons réalisé des observations *in situ*, répétées dans le temps, afin de saisir les situations ordinaires de travail et les rapports de sociabilité entre agent-e-s dans l'entreprise et les associations étudiées. La durée de chaque séjour a varié d'un minimum d'une semaine à quinze jours. Ces temps d'observation ont aussi permis d'accéder aux lieux de pauses, de repos, d'assister à des réunions syndicales d'information, etc. De plus, nous avons suivi des journées de recrutement et observé, dans ce cadre, les journées d'information, les tests de connaissance, les tests psychotechniques ou encore les entretiens individuels entre des psychologues et les candidat(e)s au recrutement dans l'entreprise. Nous avons également assisté à des entretiens d'embauche dans les associations. Nous avons par ailleurs mené 70 entretiens semi-directifs individuels auprès de jeunes salarié-e-s travaillant sur les sites de l'entreprise et les associations enquêtées. Une majorité de ces entretiens a été réitérée. Des sorties d'emploi suivies de déménagements, particulièrement dans les associations, nous ont empêché de procéder à ce suivi longitudinal pour l'ensemble des personnes rencontrées. 32 entretiens ont été menés auprès de cadres recruteurs, gestionnaires de ressources humaines, associatifs et syndicalistes ainsi que 3 entretiens collectifs auprès des jeunes salarié-e-s. Enfin, nous avons recueilli des données de contextualisation *via* les bilans sociaux, les bilans égalité hommes-femmes, et travaillé sur des archives des Ressources Humaines de cette entreprise.

bauche de *celles* et de ceux, issu-e-s de milieux populaires, qui circulent aux marges du salariat, dans le cadre des politiques publiques d'aides à l'emploi ? A-t-elle reposé sur les mêmes critères selon le sexe *et* l'origine réelle, supposée ou imputée des candidat-e-s ?

Afin d'apporter des éléments de réponse à ces questions, l'analyse aura pour fil directeur l'émergence de nouvelles figures professionnelles dans une entreprise publique de transport et trois associations de services sous-traitantes, et ce dans le cadre de la mise en œuvre d'emplois dits aidés tertiaires d'exécution, entre le milieu des années 90 et le début des années 2000.

Nous commencerons par présenter ces emplois et par rappeler les conditions d'émergence de ces nouvelles figures sur des sites de la Compagnie. Nous nous intéresserons ensuite au processus de recrutement en soulignant comment les sas à l'embauche, au-delà de traits communs, ont différé pour l'un et l'autre sexe. Nous montrerons comment les expériences *non* professionnelles, selon des ressorts éminemment sexués mais aussi ethnicisés ou racisés, ont tout d'abord primé pour des emplois au contenu non stabilisé, avant que les requis (prescrits et réels) à l'embauche ne se déplacent, lors de la transformation du contenu du travail et des enjeux liés à ces emplois. On verra cependant comment, dans ce mouvement, les ressorts mettant en jeu le sexe, la position sociale et l'origine des candidat-e-s ont continué d'être actifs.

NOUVEAUX STATUTS, NOUVEAUX EMPLOIS

Nous verrons d'abord comment le contenu formel du travail des agents, c'est-à-dire les tâches prescrites par les porteurs de projet et inscrites sur les fiches de poste, a été défini. Nous montrerons ensuite quels statuts d'emploi ont encadré ces nouvelles activités.

Des emplois au contenu formel non stabilisé

La transformation de premiers essais en pratiques institutionnalisées s'est accompagnée (avec le dispositif Emplois-Ville alors annoncé pour cinq ans) d'une recherche de formalisation et de rationalisation des modes opératoires. Un des enjeux pour l'ensemble des acteurs mobilisés a notamment consisté à définir

formellement le contenu des emplois alors à inventer. Émergent alors des emplois au contenu défini dans les fiches de poste, construit localement, variant de ce fait d'un lieu à un autre. Mais au-delà de cet éclatement, l'analyse des fiches de poste et des discours des acteurs impliqués révèle un dénominateur commun : la prévention, la sécurisation des espaces urbains précarisés de l'entreprise mais aussi des tâches d'intermédiation entre les voyageurs, ceux devenus des « indésirables »⁹ et les salariés de l'entreprise. Les champs formels d'intervention ont ainsi progressivement été précisés, tout en restant flous dans la pratique. Avec le temps, le contenu formel du travail a été orienté vers des tâches d'accueil, d'information et d'orientation qui deviendront centrales pour certains agents recrutés sous statut emplois-jeunes.

Une succession de dispositifs publics pour de nouveaux emplois

L'apparition mais aussi le maintien de ces nouveaux emplois et figures professionnelles sur la scène entrepreneuriale a eu pour contexte et condition l'intrication de trois dynamiques : les injonctions de l'État de recourir aux contrats aidés du secteur non-marchand à la fin des années 80 ; la transformation des politiques publiques ; l'accélération de la « modernisation » des entreprises publiques et les tentatives d'introduction de nouvelles formes de gestion du personnel et de traitement des voyageurs qu'elles ont engagées. Nous sommes alors en 1995/1996. La Compagnie, mobilisée par l'État comme d'autres entreprises de transports publics dans la mise en œuvre de nouvelles formes de traitement du chômage et de l'inactivité juvéniles mais aussi de la précarisation des populations dans les villes, répond aux injonctions des pouvoirs publics ; à cet effet, elle organise, *via* des associations, la mise au travail de jeunes hommes peu qualifiés sur ces sites urbains de périphérie ou de centre ville subissant les effets des

⁹ Nous mobilisons ce terme pour nommer une nouvelle catégorie hétérogène, à géométrie variable, de populations auparavant invisibles ou tolérées et qu'une politique d'évitement et d'encadrement de la Compagnie a visé quelques années plus tard, dans le cadre de la stratégie de reconquête commerciale. Elle regroupe des sans-domicile-fixe, des personnes faisant commerce près des ou sur les sites de l'entreprise, des auteurs, réels ou non, de violences anti-institutionnelles, etc.

processus de précarisation sociale dans différents domaines de la société française (Appay et *alii*, 1997) et de sa politique de désengagement menée tout au long de la décennie précédente. Tout en satisfaisant les attentes gouvernementales, la venue de ces jeunes hommes et le recours aux associations participent, pour un faible coût et sans engagement durable, à la mise en place d'un dispositif humain de gestion de ces sites avant que le dispositif ne soit étendu à la production de services aux voyageurs. Dans un contexte de plus en plus concurrentiel, dans lequel l'entreprise fut sommée de s'insérer, ce dispositif visait également à maîtriser les coûts liés à des dégradations matérielles et à satisfaire des voyageurs dont le nombre devait augmenter. Dans le même temps, il répond à la mobilisation de salariés statutaires face à la dégradation des conditions de travail ainsi qu'à la dangerosité vécue de ces sites. Au regard des documents analysés, la politique de reconquête commerciale nous paraît avoir intégré très vite, si ce n'est dès le départ, la possibilité de s'appuyer sur des populations de hors-statut relevant des politiques publiques d'emploi, bénéficiant donc d'aides financières. L'organisation en sous-traitance associative relève, quant à elle, non pas d'une stratégie élaborée *a priori* par l'entreprise mais d'une réponse structurée chemin faisant. D'abord recrutés ici sous statut CES (Contrats Emploi Solidarité), là sous CEC (Contrats Emploi Consolidé) ou plus rarement en contrat de qualification, les agents sont ensuite embauchés dans le cadre des contrats emplois-ville¹⁰. Ces nouveaux venus, salariés d'associations qui ont contribué à renouveler mais aussi à enrichir, depuis la dernière décennie, le halo des sous-traitants travaillant pour l'entreprise, succèdent alors à un premier essai local avorté de mobilisation d'agents statutaires sur ces sites. Deux ans plus tard, les agents recrutés accèdent au statut d'« emplois-jeunes », suite à la loi « Nouveaux services/emplois-jeunes » de fin 1997. Utilisant ce même dispositif, la Compagnie effectue, au printemps 1998, ses premières embauches directes

¹⁰ Ces trois dispositifs d'aide à l'emploi du secteur non marchand ont été respectivement créés en 1989, 1992 et 1996. Les contrats emplois-ville, mis en place pour une durée de cinq ans, ont été abrogés par la loi du 13 juin 1998 et remplacés par les « emplois-jeunes ». Ils visaient tous deux un public âgé au plus de 30 ans. Les CES et CEC, dont l'accès n'est pas régulé par de telles limites d'âges, existent encore à ce jour.

d'agents d'accueil, de prévention et de médiation¹¹. Toujours sous ce statut, et parallèlement à ces recrutements directs d'agents de médiations attachés aux espaces dits de banlieue, elle recrute des jeunes femmes et hommes dont les postes et le contenu du travail se centrent sur l'accueil, la prévention des sites mais aussi l'aide au voyage en dehors de la banlieue. Dès lors, les emplois-jeunes en sous-traitance coexistent avec les emplois-jeunes dits internalisés, cette appellation regroupant les emplois-jeunes directement recrutés par l'entreprise.

ACTE UN : DES RECRUTEMENTS MASCULINS DE PROXIMITÉ

Dès lors, quels ont été les critères retenus pour organiser le recrutement d'agents sur des emplois à inventer, au contenu variable et en devenir ?

L'analyse des faits révèle que l'accès à ces emplois, *a priori* ouverts à toute personne satisfaisant aux cadres définis par les dispositifs en question, a été régulé par un ensemble de sas.

Des (pré)requis à l'embauche définis par les dispositifs publics

Les contraintes imposées par le dispositif emplois-ville ont constitué des (pré)requis à l'embauche. Les candidats devaient ainsi notamment satisfaire aux conditions d'âge, de lieu de résidence et de faible certification scolaire, définies par cette mesure. Le dispositif visait un public âgé de 16 à 25 voire 30 ans, peu ou pas qualifié ; les postulants devaient également résider dans les grands ensembles et quartiers d'habitat désignés par le décret du 28 mai 1996. Cette condition a indirectement participé à ancrer localement ces emplois et à les situer socialement : ils prirent en effet corps et sens dans des zones d'habitat populaires. Le dispositif « emploi-jeune », en élargissant les profils des publics éligibles, a administrativement fait disparaître ces contraintes de faible niveau de certification scolaire ou de résidence. Toutefois, si

¹¹ L'appellation de l'emploi et du métier en construction a varié au fil des dispositifs et de choix institutionnels locaux. Nous mobilisons ce terme car le triptyque qui le compose illustre les différents aspects du travail réel des agents.

le capital scolaire des hommes et surtout des femmes recruté-e-s a augmenté, comme nous le verrons plus loin, la territorialisation de ces emplois dits de médiation a perduré dans les faits. Et ce, d'autant plus que le second volet du programme emplois-jeunes a réintroduit l'obligation de recruter des populations habitant les quartiers relevant de la politique de la ville. Ce faisant, il a contribué à valider l'ancrage local et social de ces emplois. Les conditions d'âge restaient, elles, identiques.

Des critères de recrutement induits par la sous-traitance

Mais si le cadre législatif a participé à dessiner cette réalité, il faut surtout tenir compte des choix organisationnels et des représentations sous-jacentes. Chaque employeur direct ou indirect a ainsi défini, à partir de ce premier cadre, ses propres critères. La finalité affichée de chaque association, les parcours professionnels des acteurs en présence mais aussi les rapports de pouvoir qui s'instaurent, façonnés dans un premier temps par le rapport au savoir en ingénierie sociale engagé autour des emplois aidés nouveaux entre les associations et la Compagnie devenue donneuse d'ordre, ont constitué un champ de tensions à partir duquel des critères ont été bâtis.

Par exemple, le directeur d'une association assurant un rôle d'expert et de conseil en insertion auprès de cadres (locaux) dirigeants de la Compagnie, a pu imposer avec ses équipes, en début d'expérience, des profils de candidats et des manières de faire afin d'organiser la mise au travail de ces agents. Ses premières équipes étaient ainsi composées de jeunes hommes aux parcours scolaires et professionnels difficiles. Son statut d'ancien d'une grande École, dans une entreprise où les diplômés de ces écoles accèdent traditionnellement aux postes de dirigeant, ses passages dans différents lieux de pouvoirs politiques locaux ou nationaux, sa participation à l'élaboration des emplois de ville, lui ont permis de défendre une telle posture. Enfin, cette expérience liée à sa connaissance du terrain en tant que travailleur social l'a conduit à occuper une place singulière dans les rapports avec cette entreprise, où les premiers cadres chargés d'élaborer ou de conduire la politique de l'emploi aidé se distinguent par leur manque d'expérience en la matière. Toutefois, des incidents récurrents présentés comme des échecs dans

l'entreprise, l'arrivée à la Compagnie de cadres experts en ingénierie de l'insertion, l'instauration du rapport de sous-traitance, ont mis fin à cette situation. La Compagnie a alors encadré les pratiques de recrutement des associations mobilisées en imposant par exemple des objectifs de résultats, en définissant des profils de candidats recrutables, pour reprendre une expression développée par G. Lazuech (2000) dans son étude sur le recrutement de jeunes diplômés à des postes d'encadrement ou, au contraire, indésirables.

Dans l'entreprise, les prises de décision et la définition plus ou moins formalisée de profils de « candidats recrutables » *via*, par exemple, des préconisations, ont également relevé d'une tension et de rapports de pouvoir entre différentes catégories de cadres producteurs de normes aux histoires de vie et parcours différents, diversement positionnés dans le champ des ressources humaines.

Priorité aux expériences masculines non professionnelles

Ces oppositions de points de vue, de pratiques, et l'organisation locale des faits analysés ont participé à un relatif éclatement des critères d'embauche en début de période. Toutefois, un consensus est apparu dans le temps, et au-delà des différences locales, dans la définition de critères prescrits ou réels participant au jugement du « bon » candidat ; et ce, par le biais de préconisations ou la constitution de réseaux (informels) d'échanges de pratiques. La valorisation des expériences *non* professionnelles (P. Kergoat, E. Lada 1998) et en l'occurrence masculines populaires dans les pratiques de sélection et d'embauche, a constitué un élément récurrent de cette définition.

Des recruteurs ont été attentifs à la connaissance que les candidats avaient non seulement de l'univers des cités d'habitat populaire mais aussi des formes de sociabilité juvéniles masculines populaires de la rue¹² (réelles ou fantasmées). Ce faisant, ils sollicitaient des savoirs et

¹² Nous entendons la notion de rue comme un espace de socialisation masculine, un espace de construction et d'expression de l'entre-soi investi par certains jeunes adolescents et hommes au sein duquel s'apprennent des normes de masculinité et de virilité, des pratiques, construites et mises en scène selon des codes propres, souvent *visiblement* opposés aux normes transmises dans le cadre des institutions de socialisation et d'encadrement juvéniles (école, centres de loisirs, etc.)

Encadré 2

Que signifie une approche en termes de rapports sociaux de sexe ?

Raisonnement en termes de rapports sociaux de sexe conduit d'une part à prendre en compte l'ensemble des rapports sociaux dans leur simultanété et leur interpénétration puisqu' « *ils tissent ensemble la trame de la société* » (Kergoat, 2001) ; et d'autre part, à appréhender la transversalité du rapport social de sexe et ce, dans une approche résolument dynamique (Kergoat, 2005). Autrement dit, cette contribution rendra compte du recrutement à l'aune des rapports sociaux de classe, de génération, ethniques/de race et de sexe. Notre approche repose en effet sur « *une théorisation fondée sur le postulat d'une interdépendance irréductible entre plusieurs types de rapports sociaux, conçus au moins a priori comme ne pouvant fonctionner que les uns par rapport aux autres, de manière entrelacée, enchevêtrée, inextricable, voire coextensive ou consubstantielle* (expression de D. Kergoat) » (Jenny, 1995, p. 117).

Nous nous inscrivons ainsi dans le prolongement du travail de conceptualisation sur les rapports sociaux de sexe, de recherches féministes sur le racisme (Guillaumin, 1972). Nous nous sommes également nourris des acquis de la sociologie des relations interethniques français (via les travaux menés à l'URMIS – Unité de recherche Migrations et Société – ou au CERTAC – Centre d'étude et de recherche sur les transformations de l'action collective) ou canadiens (on pense notamment aux travaux de Danielle Juteau, 1999).

Dans notre analyse, suivant en cela les acquis de la recherche féministe et de la sociologie des rapports sociaux de sexe, le sexe n'est jamais travaillé comme une variable. De même, les termes de « *catégorie spécifique* », de « *groupe spécifique* » ou encore « *de situation spécifique* » pour parler des femmes et, ici, pour traiter du recrutement, ne sont jamais convoqués... Comme l'a démontré N.-C. Mathieu à propos des présupposés de la sociologie sur les catégories de sexe (1991), « on » croit parler en général et en fait, « on » parle au masculin. De plus, les situations de travail et d'emploi des femmes ne sont pas spécifiques mais « *symptomatiques des mouvements qui agitent le marché du travail. Elles sont révélatrices de phénomènes d'ensemble [...]* » (Maruani, 1998, p. 12). Il s'agit donc de « *s'employer à faire admettre que nous ne travaillons pas "sur les femmes", et que, bien au-delà, en tout cas pour certain(e)s d'entre nous, nous tentons de contribuer à une sociologie des rapports sociaux, donc une sociologie généraliste. Ce qui, à mon sens, veut dire que l'on ne part pas d'un champ ou de telle ou telle catégorie constitués d'avance (par le sens commun, les idéologies dominantes...) mais que l'on part d'une tension qui se fait jour dans la société et que c'est à partir de cette tension que nous observons la construction de ce qui devient notre objet sociologique* » (Kergoat, 1999, p. 10).

À ce titre et pour cette raison, nous avons choisi de ne pas privilégier l'un ou l'autre sexe ou l'une ou l'autre sous-population dite issue de l'immigration, à la différence des options souvent choisies (*) dans les travaux. Nous sommes parti de la réalité du terrain qui a fait se rencontrer des jeunes hommes puis des jeunes femmes grandi-es en milieux populaires, descendant-es de migrant-es venu-es d'Afrique du Nord, subsaharienne ou des Dom ; et des cadres hommes, blancs pour une majorité de ceux travaillant pour les associations et pour l'ensemble de ceux salariés par l'entreprise. Par ce biais, des différences de traitement, de pratiques, mais aussi l'émergence de nouvelles configurations, ont pu être analysées.

(*) : de telles approches ont toutefois démontré leur intérêt dans la production de la connaissance. Nécessaires à la compréhension de l'intérieur de certaines pratiques, de stratégies, etc., elles ont aussi permis d'en montrer la pluralité et de faire éclater des groupes et sous-groupes longtemps perçus comme homogènes. Cela dit, le fait de travailler à partir d'une population plurielle du point de vue de l'origine géographico-culturelle (réelle, supposée ou imputée) comprenant également des jeunes Antillais-e-s ou de parents venu-e-s des Dom, dont les parcours restent encore opaques, s'avère également intéressant. Ceci permet de mettre en exergue des mécanismes communs de mise à l'écart de l'Autre (Cossée, Lada, Rigoni, 2004) par des groupes en situation majoritaire ou encore de rendre compte de pratiques entre groupes minorisés, ethnicisés, racisés, des rapports de classe et de sexe en leur sein ou du racisme (en milieu populaire).

savoir-faire acquis en dehors de la sphère productive, au cours d'un processus de socialisation classée masculine. Ils se sont ainsi attachés à sonder leur insertion dans un réseau d'interconnaissance local : l'adresse des candidats, leur réputation auprès des travailleurs sociaux ou des pairs ont, par exemple, constitué des traits distinctifs. Conjointement, l'accent fut également mis sur (1) la biographie scolaire, moins pour s'intéresser au diplôme qu'au rapport du candidat à l'institution scolaire, (2) sur la biographie professionnelle abordée sous l'angle du chômage, des périodes de galère, des formations/stages suivis jusqu'à leur fin, (3) sur l'engagement dans le bénévolat, l'animation..., (4) sur les loisirs et les réseaux de sociabilité des postulants. Ce sont en fait le rapport aux institutions et le degré de socialisation du jeune candidat dans l'univers de la cité et en l'occurrence l'univers masculin (les groupes de pairs) qui sont questionnés, évalués et recherchés. Par ailleurs, l'accent a été mis sur la force physique.

« On aime bien savoir si les gens font du sport. S'ils font partie d'une association, c'est bien. Qu'ils apprennent aux petits les règles... Ça veut dire qu'ils s'impliquent dans la vie de la cité. Le sport de combat, comme la boxe, c'est intéressant. C'est des gens qui savent se battre si besoin est parce que... mais aussi surtout se contrôler. Ils en imposent aux autres. Parce que des petits gringalets... nous, bon... [rires]. » (Roland P., cadre associatif, 47 ans)

Question : « Vous m'avez dit tout à l'heure que vous avez parlé avec un collègue de x sur ces nouvelles compétences des quartiers comme vous avez dit. »

« C'est intéressant parce que ça, c'est un phénomène qui montre qu'effectivement, il y a une nouvelle compétence qui existe...[...] C'est vrai que quand on a un attroupement de gens avec des gros chiens et des mines peu avenantes, et bien, c'est difficile d'y aller quand on mesure 1m50. Donc, on regarde aussi la prestance. Parce que nous... Alors qu'eux, eh bien ils ont le contact naturel et ça leur paraît normal. Ils les trouvent normaux, les jeunes peuvent aller les voir. Alors à ce niveau là, c'était vachement intéressant. » (Yves T., conseiller en insertion, cadre à la Compagnie, 50 ans)

Sexuation et ethnicisation de la sélection à l'embauche

Mais l'appartenance imputée à l'univers des cités d'habitat populaire à partir de la couleur de peau,

d'un nom ou d'une *hexis* corporelle, (c'est-à-dire la manière de placer et déplacer son corps...) a aussi pu jouer dans la décision de recrutement.

Les représentations sexuées et ethnicisées de la délinquance juvénile, largement diffusées, ont ainsi, à leur tour, fortement contribué à définir des attentes lors du recrutement tout en justifiant, *a posteriori*, la décision d'embauche de tel ou tel candidat. Au regard des publics cibles désignés par les porteurs de projets et d'autres acteurs locaux (il s'agissait en l'occurrence d'un public « jeune » masculin), la proximité générationnelle, géographico-culturelle et toujours de genre a été pensée dans les entretiens que nous avons menés auprès des porteurs de projets et/ou des recruteurs directs ou indirects, comme une condition pour que les agents soient acceptés par les publics auprès desquels ils devaient intervenir¹³. Le contenu et les lieux formels du travail (« intervenir » auprès de populations « jeunes » et masculines et travailler près de cités d'habitat populaire) ainsi qu'en filigrane, l'étrangeté que représentaient ces espaces, auraient nécessité, du point de vue de ces acteurs du recrutement, de faire appel à des *jeunes garçons* faisant figure d'étranger (Cossée, Lada, Rigoni, 2004) eux-mêmes résidants des « quartiers ».

Question : « Vous avez dit que les agents venaient particulièrement de P..... ? »

P. R : « Oui. On les fait travailler particulièrement dans ce secteur là. Donc, on a demandé à ce que l'employeur embauche des jeunes du secteur concerné. Ça me paraissait logique. En plus, quand on va dans les mairies discuter avec les maires, c'est bien pour nous de dire, on a employé des jeunes de P... »

Question : « Et qu'est-ce qui paraît intéressant dans le fait d'embaucher des jeunes qui viennent de ces villes ? »

« Dans les critères de recrutement, nous, on demandait des gens qui oeuvraient déjà dans des associations, des choses comme ça, qu'ils soient connus sur le quartier. On a tout intérêt nous à donner une autre

¹³ Dans les faits, les agents n'ont jamais travaillé sur ces seuls espaces et auprès de cette seule population. Le travail réel, y compris dans sa version sous statut emploi-ville, a conduit à rencontrer différentes catégories de populations et à circuler dans différents lieux et univers géographiques, sociaux et professionnels.

« si on met des jeunes qui discutent avec les jeunes, [...] Ils parlent pareil. Et avec une tenue passe partout, ça marche »

image dans les banlieues. Jusque-là, la Compagnie, pour eux, c'était des contrôleurs. L'idée, c'est de... [...] Ils viennent travailler chez nous, ils voyaient [...] les problèmes auxquels on était confronté, nous. En espérant que... qu'ils allaient après porter la bonne parole dans les banlieues. [...] et puis la région de x est en tête sur la délinquance. Donc on a

intérêt à faire quelque chose là-dessus. Donc il a fallu trouver des solutions. On avait des solutions. On a commencé par faire des embauchages propres, puisque l'agent d'accueil, c'était fait pour ça. Mais ça n'a pas marché. Dans les dialogues à avoir avec les jeunes de banlieue, enfin... Ca peut pas marcher. Un jeune qui discute avec quelqu'un en uniforme en face, ça marche pas. Pour lui, c'est un flic en face. Mais si on met des jeunes qui discutent avec les jeunes, ils ont le même dialogue. Ils parlent pareil. Et avec une tenue passe partout, ça marche. Le dialogue s'instaure. Ils sont pareils. [...] Ils parlent la même langue. Ils se comprennent. Et puis on veut des gens charismatiques. »

Question : « Dans les faits, vous avez recruté ce type de profil ? »

« On a eu de tout [...] Mais je pense que ça donnait une mauvaise image de cette population [...] » (Pierre R., 43 ans, cadre en direction régionale à la Compagnie, chargé de la mise en œuvre des emplois de ville à la Compagnie puis des emplois-jeunes).

Le fait d'être un garçon catégorisé/catégorisable d'origine étrangère (à partir de traits physiques ou d'un prénom par exemple) a constitué un élément perçu comme positif, voire nécessaire, dans la définition des candidats susceptibles d'être embauchés.

Ces stratégies patronales et associatives et les opérations de communication insistant sur la participation de l'entreprise à l'insertion de jeunes, définis comme en difficulté, ont participé à la stigmatisation de ces nouveaux embauché-e-s dans l'entreprise. Elle a perduré lors de l'apparition des emplois-jeunes, que ces derniers aient été recrutés par l'entreprise ou par des associations sous-traitantes, et quel qu'aient été

leurs parcours professionnels et biographiques réels¹⁴. Une fois les agent-e-s recruté-e-s, l'appartenance imputée à l'univers des cités d'habitat populaire représentait autant un élément de suspicion qu'un indice de difficultés sociales dont les agent-e-s auraient été porteurs. Elle les désignait comme une population particularisée, étrangère à l'univers symbolique et réel des personnels statutaires de la Compagnie.

Les effets de rumeur ont également joué, dans le cadre d'un processus de mise à distance par les personnels statutaires de l'entreprise, intervenant en retour sur les critères de recrutement :

« Non, les craintes des gens... il y a des gens qui étaient opposés à ce travail là parce qu'ils étaient... Il y a eu des rumeurs qui ont couru aussi. C'était des délinquants qu'on allait insérer par le travail... Donc quand on présentait le projet... Et puis il y avait les gens du contrôle. Ils disaient en passant, comme ça : "on prend des anciens délinquants"¹⁵. Ils viennent casser chez nous. Maintenant, on les embauche". C'est vrai que [...] alors après, on a fait attention. On a regardé les infractions chez nous, des choses comme ça. » (Yves T., conseiller en insertion, cadre à la Compagnie, 50 ans)

Des intentions et des logiques discriminantes qui excluent les femmes

On devine les conséquences de ces postures valorisant des pratiques de socialisation masculine populaire pour les jeunes femmes : d'une part, le rejet des quelques candidatures féminines reçues sur la base d'une conception *a priori* sexuée de ces « nouveaux emplois » ; et d'autre part, la construction d'îlots d'emplois masculins. Outre des intentions discrimi-

¹⁴ Nous précisons que, dans les faits, ces traits (réels ou supposés) n'ont pas suffi à assurer l'entrée sur le terrain des agents. Par ailleurs, nous soulignons également que les personnes recrutées au fur et à mesure de l'installation des différents dispositifs mais aussi dès les emplois-ville ont soit très peu, voire n'ont jamais été inscrites dans ces univers de sociabilité juvéniles masculins (de façon directe pour les garçons ou médiatisée par un garçon pour les filles), soit ne l'étaient *plus* au moment de leur embauche

¹⁵ Ce discours est l'un des ressorts de la construction de la réputation négative collective des agents. Il a justifié des pratiques de mise à l'écart. Il s'est construit à partir du parcours de quelques rares agents embauchés en début d'expérience et très peu restés en poste. Il a été étendu à l'ensemble des agents.

nantes envers les femmes qui ont pu s'exprimer en fin d'entretien et suite à des relances autour du thème « *ce n'est pas pour les filles* », des logiques discriminantes ont elles aussi été en oeuvre. Ainsi, la neutralité apparente des discours était en fait construite autour du seul masculin classé et ethnici-

« *la neutralité
apparente des discours
était en fait construite
autour du seul
masculin classé et
ethnalisé, de la virilité
et de sa valorisation* »

cisé, de la virilité et de sa valorisation... De même, le recours à des formes de cooptation institutionnelle et entre pairs a aussi (sur)favorisé les candidatures masculines au détriment de celles des jeunes femmes, déjà peu nombreuses¹⁶, les hommes cooptant des hommes (Fortino, 2002).

Les jeunes femmes n'ont donc pas bénéficié, à *ce moment*, de ces pratiques de sélection privilégiant les expériences non professionnelles et des registres de pratiques sociales ou langagières habituellement ostracisés lors des recrutements ; et ce d'autant moins que l'analyse des parcours des rares pionnières recrutées (deux encore en poste sur nos terrains) juste avant le début de la mise en œuvre du programme emplois-jeunes montre que leurs parcours dans la sphère *productive* était moins chaotiques que les garçons et qu'elles détenaient un capital scolaire plus important que leurs collègues masculins (bac et BEP).

LES RESSORTS DE LA FÉMINISATION DU RECRUTEMENT

Le recrutement a cependant été ouvert aux jeunes femmes après quelques temps et cette ouverture, d'abord au compte-gouttes, constatée à la fin du dispositif emploi-ville, a ensuite été accélérée lors du

¹⁶ À la fin du dispositif emploi-ville, qui correspond à l'entrée des pionnières dans ces emplois, les effectifs des différentes équipes, en général composées d'un dizaine à une vingtaine maximum d'agents, comportaient une à deux femmes maximum pour les équipes les plus importantes. Par la suite, lors du passage au programme emplois-jeunes, les jeunes femmes agents de médiation représenteront environ un tiers ou un quart des effectifs, selon les associations.

passage au statut emplois-jeunes. Après avoir examiné les ressorts de la féminisation du recrutement, nous examinerons les critères prescrits et réels, formalisés ou non, qui ont participé à cette opération de classement, de catégorisation et d'orientation de la main-d'œuvre que constitue le recrutement.

■ Du côté de la Compagnie

Dans l'entreprise, l'organisation de la féminisation des recrutements a correspondu à l'infléchissement des tâches des agents vers l'accueil et l'orientation des voyageurs en raison de la réorientation des activités. Par ailleurs, des filières qui n'avaient pas recruté d'agents d'ambiance ont embauché des emplois-jeunes dans une logique d'extension des services d'accueil aux voyageurs et non de médiation. Cette transformation est allée de pair avec une modification des profils des agents recrutés.

Dans ce contexte de transformation du travail, les jeunes femmes ont alors été perçues comme plus à même de recevoir les clients, de les informer et de les orienter, compte tenu de qualités féminines naturelles postulées qu'elles *détiendraient* naturellement de fait, à savoir l'empathie, la patience... selon des ressorts bien étudiés par les travaux sur la mise au travail industriel des femmes puis plus tard dans d'autres secteurs. Ce sont d'ailleurs les filières qui ont tablé sur une logique d'extension des services d'accueil et d'aide au voyage, sur le modèle par exemple de l'accueil dans les aéroports, qui ont composé des équipes très majoritairement féminines. Les faits analysés ne sont pas circonscrits à l'univers des emplois dits émergents : des formes sexuées de gestion du personnel organisent encore les recrutements ainsi que les parcours professionnels des personnels statutaires.

Dans cette entreprise qui, dans les faits, valorise encore les savoirs et métiers techniques, les compétences de services (Zarifian 2001) continuent de renvoyer à des qualités féminines. Elles sont en effet pensées en tant qu'aptitudes innées repérables par des tests au moment de l'embauche évaluant la personnalité des candidat-e-s (en l'occurrence candidates puisque la majorité des emplois commerciaux sont occupés par

« *Dans cette entreprise
[...] les compétences
de services continuent
de renvoyer à des
qualités féminines* »

des femmes) ; ces résultats étant appuyés par des questions permettant de s'assurer d'une socialisation, ici familiale, conforme aux attentes de l'entreprise

■ Du côté des associations

Dans les associations, l'organisation de la féminisation des recrutements a été engagée en raison d'une part de la raréfaction des candidatures masculines strictement locales, pointée par l'ensemble des acteurs, et d'autre part de l'augmentation de l'offre de postes lors du passage sous statut emplois-jeunes ; cette augmentation ayant également correspondu à l'extension des marchés attribués par la Compagnie aux associations. L'ouverture des recrutements aux femmes doit aussi beaucoup à la volonté de transformer les rapports de force qui s'étaient établis au sein des équipes, entre les équipes et les encadrants, voire entre les agents et les populations « cibles ». Les employeurs (directs ou indirects) ont par exemple souligné, dans les entretiens, la difficulté de s'appuyer uniquement sur des réseaux locaux non mixtes d'interconnaissance. Ils ont également exprimé des difficultés de gestion des équipes et de discipline, comme cela a été constaté sur d'autres terrains (Divay, 2003). Pour ceux qui l'organisait, l'arrivée des jeunes femmes *devait* diminuer les conflits en vertu notamment du respect que les garçons *auraient* eu envers les filles, et de nouveau des « qualités » (supposées) de ces dernières. Le recrutement de jeunes femmes *aurait* aussi dû limiter les quelques abandons de poste ainsi que la mauvaise réputation construite autour de ces emplois ; la réalité a bien sûr été plus complexe. La croyance en la docilité des filles a ainsi contribué à leur recrutement. Dans le même temps, on assiste à la prise de distance avec la rhétorique « de la proximité ».

« Ce qu'il faut, c'est mêler les origines des jeunes. Les origines du quartier et les origines ethniques. On a eu des problèmes sur le département x (au temps des CEV). On n'avait pris que des types et que des maghrébins¹⁷. Il y avait une ambiance terrible.

¹⁷ Cet extrait est significatif des registres explicatifs mobilisés pour rendre compte des difficultés du terrain. Il montre l'homogénéisation de la catégorie « maghrébins ». On voit également comment les solidarités de groupes de travailleurs face à l'encadrement sont ici réduites à des solidarités de types ethniques.

C'était l'installation d'une vraie mafia. Si un faisait une connerie, il était couvert par les autres. Je sais pas si c'est à cause du Maghreb ou pas... Mais dans le groupe où il y a eu d'autres ethnies, on n'a pas eu ce problème là. Et comme ça, ben un critère, c'est aussi d'avoir des filles. On évite ces soucis. Dans tous les autres secteurs, d'ailleurs, y'a des filles qui se présentent. »

Question : *« En quoi c'est intéressant de recruter des filles ? »*

« Elles apportent un plus au niveau du groupe. Au niveau de l'ambiance. Ça fait des ambiances moins viriles. C'est un plus pour pas toujours entendre des vannes lourdes. Les filles, en plus, elles sont aussi très bonnes dans leur métier, elles sont plus responsables au niveau professionnel. Les groupes sont plus faciles à gérer. Les filles, c'est comme ça. Pas de soucis. On a jamais de problèmes avec les filles. Les problèmes, si on les a, c'est plus tôt. Au moment de l'embauche. Elles disent tout de suite "j'ai pas envie de ce boulot" ». (Marcel B., cadre en insertion dans l'association x, détaché de l'entreprise de transport, 51 ans).

Parallèlement, l'arrivée de jeunes femmes a correspondu, comme pour la Compagnie, à la redéfinition des tâches, notamment celles d'orientation, d'accueil et d'aide au voyage, en parallèle des fonctions de sécurisation de l'espace. Dès lors, le discours institutionnel sur la dangerosité du métier, qui prévalait pour rendre compte de l'exclusion des femmes, a été minimisé.

■ Le retour du diplôme, du capital scolaire

La féminisation du recrutement a également coïncidé avec la production de nouvelles exigences à l'embauche, dont le retour du diplôme. Dans les associations, cette tendance à l'alignement des critères d'embauche en termes de niveau de qualification sur ceux développés pour accéder à l'entreprise doit être rapportée, pour être comprise, à l'organisation du rapport de sous-traitance et des rapports de dépendance qui s'instaurent, dans ce sillage, pour les associations vis-à-vis de la Compagnie. Les obligations de résultats imposés par cette dernière, qui conditionnent la reconduction des marchés signés entre le Compagnie et les associations, conduisent certaines

d'entre elles à se conformer aux attentes de l'entreprise. L'hypothétique intégration des agents en sous-traitance associative dans l'entreprise donneuse d'ordre participe également de cette tendance.

Si la décision de recrutement reposait toujours sur une connaissance de l'intérieur des milieux populaires et de l'univers masculin des cités, pour les filles comme

pour les garçons, le passage par le lycée ou l'enseignement supérieur a été recherché en plus ; moins pour attester de compétences acquises que pour témoigner d'une socialisation correspondant aux attentes de l'entreprise (Zarifian, 1999).

« On n'a pas d'objectifs quantifiables. On regarde si le jeune a connaissance des problèmes d'incivilités, s'il est capable de voir que des jeunes cassent les pieds aux autres. S'ils ont une conscience. Généralement, cette conscience, ils l'ont tous. La deuxième étape, c'est de voir si ça les gêne et s'ils ont envie de faire évoluer les choses [...] Après, les autres critères, c'est au niveau de leur discours : construire des phrases, développer des idées basiques. On fait attention à son raisonnement. Au niveau de la tchache, on veut celui qui a la manière de parler un peu "racaille". Ça nous touche. On va avoir besoin de gens qui parlent comme ça. C'est un avantage. »

Question : « en quoi ? »

« Ils sont acceptés sur le terrain. Et si on a beaucoup de candidats "racaille", on fera attention à son parler, à la casquette, au survêtement. C'est important de travailler avec quelqu'un qui est du milieu. Mais nous, on prend pour transformer. »

Question : « En quoi ? »

« Ce métier, il est fait pour des jeunes issus des quartiers et ayant des qualités qui sont pas reconnues par ailleurs : la connaissance du terrain, le parler. Mais après, il faut quand même pondérer tous nos critères par rapport aux services qu'on rend à la Compagnie. C'est pas possible d'avoir 15 jeunes imbibés de la cité. »

Question : « C'est-à-dire ? »

« le passage par le lycée ou l'enseignement supérieur a été recherché en plus [...] pour témoigner d'une socialisation correspondant aux attentes de l'entreprise »

« Faut qu'ils soient de la cité mais pas trop. On travaille avec des agents au guichet, au contrôle, des agents d'accueil, tous du personnel de la Compagnie. Eux, à l'origine, ils ont pas une bonne perception du métier. En plus, c'est des jeunes qui viennent de la banlieue. Ils leur font peur [...] Mais là, sur le site de x..., on a de la chance, on a plutôt de bons contacts. Ça dépend. Et puis aujourd'hui c'est plus facile qu'avec les emplois-ville. Là, c'est des petits gars gentils. Ils sont passés par l'école... Il faut les aider, sinon, ils sont dans la merde. [...] Il faut pas qu'ils soient trop typés pour avoir pas trop d'a priori. Et s'il y a trop de personnes d'origine des cités, on retrouve aussi les mêmes vices de la cité : les phénomènes de bandes, de groupe. »

Question : « Ça veut dire quoi typé ? »

« Typé jeune de banlieue. La casquette, le jogging, avec pas mal d'arabes là-dedans. [...] on veut éviter les erreurs de recrutement avec les emplois-ville dans certaines villes [...] Et puis il faut qu'ils puissent passer les tests après s'ils veulent entrer dans l'entreprise. Là, y'a les critères du diplôme. » (Bertrand L., cadre associatif, 38 ans)

La Compagnie, quant à elle, a organisé le recrutement des emplois-jeunes internalisés à partir des procédures construites pour le personnel statutaire, tout en répondant aux spécificités du dispositif « emplois-jeunes ». Les candidats femmes et hommes, dont on pensait alors qu'une majorité allait être à termes titularisée, ont ainsi dû satisfaire aux requis en termes de diplômes, de savoirs scolaires évalués via des tests de français et de mathématiques, de santé et de tests d'aptitude appliqués pour accéder aux emplois statutaires d'exécution de la Compagnie ; même si, du point de vue des recruteurs, quelques entorses ont été effectuées¹⁸.

Ethnicisation et sexuation du recrutement : changements et continuité

Pour autant, la prise en compte du capital scolaire dans les attentes des recruteurs ne concerna pas tous les

¹⁸ Toujours est-il que l'on est passé d'une population en majorité sans certification scolaire (de l'enseignement professionnel) à des jeunes majoritairement détenteurs de BEP (brevet d'études professionnelles) lors de la première vague de recrutement puis à des jeunes bacheliers lors de la seconde vague.

candidat-e-s. L'analyse des parcours scolaires des agents recrutés fait apparaître le fait suivant : les associations tendent à recruter deux profils types d'agents, traversés par des différences filles-garçons. Le premier groupe est composé de quelques agents issu-e-s, en tendance, de familles populaires *non* migrantes figurant parmi les plus paupérisées suite aux restructurations productives, disposant d'un très faible réseau d'entraide, au capital scolaire très faible, tout comme leur fratrie le plus souvent. Le second groupe est quant à lui composé d'agents dont les parents sont des migrant-e-s extra-nationaux (Afrique du Nord et Afrique sub-saharienne) ou originaires d'Outre-Mer, certains agents ayant eux-mêmes grandi aux Antilles. Or, ce dernier groupe, pluriel, est en tendance issu de fractions ouvrières moins fragilisées par la « crise » ; il est majoritairement plus diplômé et pourvu en bagages scolaires : ce sont pour beaucoup des enfants de la seconde explosion scolaire (Beaud, 2002). Les descendant-e-s de migrant-e-s (Dom ou extra-nationaux) ont quant à eux très peu pénétré l'entreprise. Et quand ils ont été recrutés, on les retrouve en tendance concentrés dans les espaces « banlieue », occupant des postes d'agent-e-s de médiation.

« *l'enjeu consistait aussi à produire un jugement et un hypothétique "savoir-devenir" des candidat-e-s à l'embauche* »

De plus, si le passage sous statut emplois-jeunes a correspondu au « retour » du diplôme et du capital scolaire dans le recrutement, dans les associations et de façon très marquée à la Compagnie, ce retour revêt un sens différent pour les jeunes femmes et les jeunes hommes. Ainsi, sur nos terrains d'enquête, les jeunes femmes recrutées étaient à *chaque fois* déten-

trices d'un capital scolaire plus important que leurs collègues masculins, comme dans les associations. Les jeunes femmes les plus démunies scolairement n'ont ainsi pas pénétré le dispositif emplois-jeunes, à la différence des jeunes hommes.

Le supposé « savoir-être » des hommes comme des femmes (qui relève, comme l'a montré une importante littérature, d'une construction sexuée, d'un apprentissage et d'un processus de socialisation primaire et secondaire conformes aux attentes de l'entreprise) a également été évalué. Mais l'enjeu consistait aussi à produire un jugement sur un hypo-

thétique « savoir-devenir » des candidat-e-s à l'embauche à partir des outils qu'offrirait la psychotechnique. Il s'agissait en effet, à l'instar des pratiques mobilisées pour les populations statutaires, d'évaluer les aptitudes et compétences mobilisables *hic et nunc* mais aussi dans le futur, à l'instar par exemple des analyses menées dans la filière automobile (Gorgeu, Mathieu 2000). Pour autant, les discours entrepreneuriaux ont continué de mobiliser les mêmes registres que ceux développés pour l'arrivée des employées. L'héritage avec ce dernier dispositif a été, de ce point de vue, lourd à porter.

Outre ces requis formalisés, d'autres critères ont également contribué à la décision finale d'embauche des candidat-e-s. Les loisirs des un-e-s et des autres, les biographies des candidat-e-s ont ainsi été explorés au cours des divers entretiens d'embauche. Ce type d'approche ne constitue pas en soi une nouveauté (Faguer, 1999), particulièrement pour cette entreprise historiquement caractérisée par l'absence de valorisation des parcours professionnels antérieurs au recrutement. La nouveauté a résidé ici dans les dimensions explorées et leur normalisation lors du passage d'un dispositif à l'autre, dans le cadre de préconisations locales, par exemple : les parcours familiaux, l'expérience sociale du chômage¹⁹. La nouveauté, qui émerge dès le recours aux premiers contrats aidés, a également et surtout résidé dans le fait suivant : des hommes, et plus particulièrement ceux faisant « *figure d'étranger* » (Cossée, Lada, Rigoni, 2004), disqualifiés, étaient confrontés à un registre de demandes portant sur ledit hors-travail, plutôt formulées jusqu'alors auprès des *candidates* à des emplois aidés mais aussi de contractuels ou statutaires. L'observation de quinze recrutements de jeunes conducteurs, figure idéale-typique du salarié (un homme, qualifié, blanc) du noyau dur de ce système d'emploi (Gambier, Vernières, 1982), et les entretiens réalisés avec les recruteurs ont montré d'une part l'importation de ce mode d'évaluation à ces sphères, et d'autre part combien ce déplacement se nourrissait de la réflexion engagée en matière de gestion des contrats aidés et de leur recrutement.

Au-delà de ressorts communs, des formes sexuées d'évaluation des candidats femmes et hommes ont

¹⁹ P. Kergoat (2002) ou M. Cartier (2001) ont observé le même intérêt pour les temps de chômage des candidats à l'embauche.

aussi organisé cette étape de la mise en emploi. On assiste à un processus de sexuation et d'ethnisation genrée des critères d'embauche.

Ainsi, dans les associations, au-delà d'un corpus de thèmes communs abordés en entretien, un ensemble de questions différait selon le sexe. Le fait d'avoir un frère devint, pour les candidates, notamment celles faisant figure d'étrangère, un critère de sélection : avoir des garçons dans sa fratrie a en effet été lu comme un gage de connaissance de l'univers masculin (des cités), tout en constituant un indice de la visibilité de ces filles au sein du groupe des garçons. Les personnes chargées du recrutement s'assuraient également que les postulantes étaient prêtes à circuler sur des territoires investis par des groupes de jeunes garçons, dans la rue, les gares ou encore des cages d'escaliers pour celles qui devaient travailler pour des bailleurs sociaux.

Depuis que les entretiens d'embauche avaient commencé cet après-midi là, c'était la première jeune femme qui se présentait. J'ai noté une question qui lui a été posée par Ismaël P., qui faisait passer les entretiens d'embauche, et à laquelle aucun des candidats hommes n'a eu à répondre : « *Vous n'aurez pas peur de circuler dans tous les recoins de la cité ? Même tard le soir ou quand il fera sombre ?* » Il a ensuite reposé cette question à toutes les jeunes femmes qui se sont présentées. (Carnet de terrain, Notes d'observation d'entretiens de recrutement. Association M).

De plus, à la différence des garçons, elles devaient également témoigner non pas d'une connaissance prioritaire de l'univers des cités mais surtout de leur capacité à circuler entre différents univers institutionnels et sociaux.

Au sein de la Compagnie, on constate la même tendance à la sexuation des questions posées lors des divers entretiens de recrutement. Les jeunes femmes devaient aussi répondre à un *corpus* de questions informelles, « épargné » aux garçons ; ces questions portaient notamment sur la division du travail domestique au sein du couple, sur l'organisation actuelle ou

à venir de la garde d'enfants, voire sur leur résistance physique à l'effort et à la fatigue.

* *
*

Notre analyse portait sur des pratiques et discours d'acteurs institutionnels ayant organisé la sélection à l'embauche de jeunes femmes et hommes de milieux populaires ; il s'agissait d'occuper des emplois aidés émergents d'exécution dans une entreprise publique de transports et ses associations sous-traitantes de services.

Nous avons tenté de montrer comment, si les réseaux relationnels, la formation et l'histoire scolaires sont autant de ressorts qui doivent être convoqués pour rendre compte des modes de sélection à l'embauche, l'analyse doit aussi interroger le sexe, les effets de la position sociale et de l'origine, supposée ou imputée des candidat-e-s. L'entrée par les rapports sociaux, notamment de sexe, a montré combien et comment l'accès des femmes et des hommes à ces emplois a reposé sur des ressorts différents. Elle a également mis en exergue la mise en œuvre de pratiques d'évaluation des compétences et savoir-faire novatrices, reposant de façon centrale ou en partie sur les expériences *non* professionnelles. Ces pratiques témoignent d'une volonté, formalisée dans le temps, de recruter autrement face aux transformations de l'organisation du travail et de son environnement. Pour autant, elles nous semblent porteuses d'enfermement dans l'univers des banlieues populaires selon une dynamique sexuée.

On voit ainsi comment, dans le cadre de la mise en œuvre de dispositifs publics et chemin faisant, se construit une forme de sélection à l'embauche et comment, dans son sillage, s'organise une forme de discrimination. Cette dernière devant être pensée au regard de l'ensemble des freins à l'embauche mais aussi des dynamiques qui cantonnent ou assignent des candidat-e-s à certains emplois au regard de leur position sociale, de leur sexe ou de leur origine. ■

Bibliographie

- Appay B., Thébaud-Mony A. (dir.) (1997), *Précarisation sociale, travail et santé*, CNRS-IRESO, Paris.
- Bataille P. (1997), *Le racisme au travail*, La Découverte, Paris.
- Beaud S., Pialoux M. (1998), « Notes sur les rapports entre Français et immigrés à l'usine et dans le quartier », *Genèses*, n° 30.
- Beaud S. (2002), 80 % au bac... et après ? *Les enfants de la démocratisation scolaire*, La Découverte, Paris.
- Bessy C., Eymard-Duvernet F. (dir) (1997), *Les intermédiaires du marché du travail*, Presses Universitaires de France, Paris.
- Boltanski L., Chiapello E. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, Paris.
- Cartier M. (2001), « Nouvelles exigences dans les emplois d'exécution des services publics. L'observation des épreuves orales du concours de facteur », *Genèses*, n° 42.
- Cossée C. Lada E., Rigoni I. (2004), *Faire figure d'étranger. Regards croisés sur la production de l'altérité*, Colin, Paris.
- De Rudder V., Poiret C., Vourec'h F. (2000), *L'inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve*, PUF, Paris.
- Divay S. (2003), *Division sexuée de l'exercice du pouvoir chez les médiateurs et médiatrices en emplois jeunes* », S. Divay (ed), Journée d'études « Regards croisés sur les emplois-jeunes », Céreq, série document, n° 173.
- Dubar C. (1987), *L'Autre jeunesse : des jeunes sans diplôme dans un dispositif de socialisation*, PUL, Lille.
- Eymard Duvernet F., Marchal E. (1997), *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Métailié, Paris.
- Faguer J.-P. (1999), « Pour une histoire de la précarité : transformation des emplois précaires et modes de management », *Lettre du CEE*, n° 57.
- Fortino S. (2002), *La mixité au travail*, La Dispute, Paris.
- Fournier I., Silberman R. (1999), « Les enfants d'immigrés sur le marché du travail. Les mécanismes d'une discrimination sélective », *Formation Emploi*, n° 65, janvier-mars, pp. 31-55.
- Frickey A., Primon J.-L. (2002), « Jeunes issus de l'immigration. Les diplômes de l'enseignement supérieur ne garantissent pas un égal accès au marché du travail », *Formation Emploi*, n° 79, juillet-septembre, pp. 31-49.
- Gambier D., Vernières M. (1982, 1991), *Le marché du travail*, Économica, Paris.
- Guénif Souilamas N. (2000), *Des « beurettes » aux descendantes d'immigrants nord-africains*, Grasset, Paris.
- Guillaumin C. (2002, 1^e ed. 1972), *L'idéologie raciste*, Gallimard, Paris.
- Gorgeu A., Mathieu R. (2000), Compétence et sélectivité au recrutement : l'exemple des usines de la filière automobile, *Travail et Emploi*, n° 84, pp. 75-94.
- Jenny J. (1995), « Rapports sociaux de sexe et autres rapports de dominance sociale : pour une intégration conceptuelle des rapports sociaux fondamentaux », *Cahiers du GEDISS*, n° 13, pp. 109-130.
- Juteau D. (1999), *L'ethnicité et ses frontières*, Presses universitaires de Montréal, Montréal, 1999.
- Kergoat D. (1978), « Ouvriers = ouvrières ? Propositions pour une articulation théorique de deux variables : sexe et classe », *Critique de l'économie politique, nouvelle série*, n° 5.
- Kergoat P., Lada E. (en collaboration) (1998), *Représentations et constructions institutionnelles de*

- parcours d'insertion de jeunes. Emploi et expériences des jeunes. Rapport final*, F. De Coninck, Yves Lichtenberger et Philippe Zarifian, LATTTS, École des Ponts et Chaussée, s.l.
- Kergoat D. (1999), « Introduction. Le continent noir : le travail féminin », *Cahiers du genre*, n° 26.
- Kergoat D. (2001), « Le rapport social de sexe. De la reproduction des rapports sociaux à leur subversion », *Actuel Marx*, n° 30, pp. 85-100.
- Kergoat D. (2002), *l'apprentissage dans les grandes entreprises (en France). Etude de trois cas*. Thèse de sociologie, Paris X-Nanterre.
- Kergoat D. (2005), « Rapports sociaux et division du travail entre les sexes », *Femmes, genre et sociétés*, M. Maruani (dir), La Découverte, Paris.
- Lazuech G. (2000), « Recruter, être recruté. L'insertion professionnelle des jeunes diplômés d'écoles d'ingénieurs et de commerce », *Formation Emploi*, n° 69, janvier-mars, pp. 5-19.
- Lefresnes F. (1995), « Les dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes en France », in *Comparaison européenne des dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes. Stratégies des acteurs, production des normes et genèse des dispositifs*, *La revue de l'IRES*, n° 17.
- Linhart D. (1994), *La modernisation des entreprises*, La Découverte, Paris.
- Lizé L. (2000), « Politiques de recrutement des entreprises et aides à l'emploi : quel rôle pour l'ANPE ? » *Travail et Emploi*, n° 83.
- Maruani M. (1998) (ed), *Les nouvelles frontières de l'inégalité – hommes et femmes sur le marché du travail*, La Découverte, Paris.
- Mathieu N.-C. (1991), « L'anatomie politique. Catégorisations et idéologies du sexe », Éditions *Côté-femmes*, 291 p., Paris.
- Poiret C. (2003), « Discriminations au travail. L'éducation nationale, une entreprise comme les autres ? », *VEI*, n° 135.
- Richard J.-L. (2000), « Une approche de la discrimination sur le marché du travail », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 6, n° 3.
- Rose J. (1998), *Les jeunes face à l'emploi*, Desclée de Brouwer, Paris.
- Tripier M., De Rudder V., Vourc'h F. (1995), « Discriminations en tous genre », *Hommes et migrations*, n° 1187.
- Viprey M. (2004), « Les discriminations raciales sur le marché du travail français », *Confluences méditerranée*, n° 48.
- Zarifian P. (1999), « Objectif compétence. Pour une nouvelle logique », *Liaisons*, Paris.
- Zarifian P. (2001), « Valeur de service et compétence », *Cahiers du genre*, n° 28.
- Zéroulou Z. (1998), « Insertion sociale et professionnelle des jeunes diplômés issus de familles immigrées » in Charlot B., Glasman D., *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*, PUF, Paris.

Résumé

Sélection à l'embauche et rapports sociaux de sexe

Par Emmanuelle Lada

Que révèle une problématique en termes de rapports sociaux de sexe sur les critères de recrutement et les pratiques d'embauche pour des emplois d'exécution de service ? On montre ici comment, lors d'un processus de naturalisation des rapports sociaux, les sas à l'embauche, au-delà de traits communs, ont différé pour l'un et l'autre sexe. Plus précisément, on souligne comment, par-delà les certifications scolaires, le milieu social, l'origine de fait, supposée ou encore imputée des candidate-s, organise la sélection à l'embauche, mais de façon différente pour les femmes et les hommes. Ces constats sont fondés sur l'analyse de la mise en œuvre d'emplois précaires d'exécution de service créés dans le cadre de dispositifs publics dans le secteur non marchand, au sein d'une entreprise publique de transport et de ses associations sous-traitantes.

Mots clés

Division sexuelle du travail, emploi aidé, travail précaire, recrutement, processus de décision, emploi jeune, transport urbain.

Journal of Economic Literature : J16, J23.