

Céreq - DLC

Femmes sur le  
marché du travail

L'autre relation  
formation-emploi

# Femmes sur le marché du travail

## L'autre relation formation-emploi

---

Céreq - DLC



# PRÉFACE

*Ce document a été réalisé dans le cadre du Groupe des enseignements technologiques. Il s'agit d'une structure qui rassemble l'Inspection générale et le Centre d'études et de recherches sur les qualifications sous l'égide de la Direction des lycées et collèges. Elle permet une réflexion sur les orientations à donner aux politiques de formation et nourrit les débats des Commissions professionnelles consultatives.*

*Chacune des présentations qui suivent éclaire une facette de la relation formation-emploi. L'hétérogénéité des sources et des méthodologies utilisées permet rarement une mise en correspondance directe des informations rassemblées. En revanche, les fortes interdépendances entre les diverses dimensions sont soulignées. On ne peut, en effet, traiter d'un côté les liens entre spécialités, niveaux de formation et ampleur des flux des sorties du système éducatif, de l'autre les contenus d'emploi et les déterminants des flux des recrutements. L'évolution des contenus des emplois s'accompagne de la transformation des politiques de recrutement, se répercute sur les modalités de renouvellement de la main-d'œuvre et donc sur l'appel aux jeunes débutantes et débutants. De façon analogue, toute modification des sorties à un niveau de formation transforme les conditions d'insertion de sortants d'autres niveaux et n'est pas sans incidence sur les liens qui existent entre formation et emploi.*

*Ce type de dossier joue ainsi un rôle important en dégagant des interactions, en caractérisant leurs évolutions, en fournissant aux décideurs les informations les plus fiables et les plus précises sur le contexte et les problèmes concrets dans lesquels s'inscrivent les politiques de formation. Élaborés à l'occasion d'une demande particulière, ils intéressent d'autres personnes et d'autres institutions. C'est au double titre de cet intérêt général et de leur caractère synthétique qu'ils sont publiés dans la collection des Études.*

*Vincent Merle  
Directeur du Centre d'études et de  
recherches sur les qualifications*



**FEMMES  
SUR LE MARCHÉ  
DU TRAVAIL**

**L'AUTRE RELATION  
FORMATION-EMPLOI**

# SOMMAIRE

## - SYNTHÈSE ET PROPOSITIONS -

<b>QUELLE FORMATION PROFESSIONNELLE POUR LES JEUNES FILLES ?</b>	<b>13</b>
1. UN DOUBLE CLIVAGE	14
1.1. Le clivage filles-garçons	14
1.2. Clivage interne à la population féminine	15
2. LES RÉPONSES POSSIBLES	16
2.1. Adapter le système ou les comportements ?	16
2.2. Actions spécifiques pour les jeunes filles	18
2.2.1. <i>L'évolution des emplois ouvriers traditionnellement féminins</i>	18
2.2.2. <i>Les possibilités de diversification vers des emplois plutôt masculins</i>	19
2.2.3. <i>L'évolution des emplois tertiaires de bureau</i>	19
2.2.4. <i>Le développement des emplois tertiaires de service</i>	19
3. ÉGALITÉ DES CHANCES ET LIBERTÉ DES CHOIX : LA MIXITÉ EN DÉBAT	20
<b>AGIR POUR L'ÉGALITÉ DE CHACUN ENTRE FILLES ET GARÇONS</b>	<b>23</b>
1. LA POLITIQUE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE FILLES ET GARÇONS DE 1985 A 1994	23
1.1. Deux étapes de mise en place	23
1.1.1. <i>1985-86 : une première convention</i>	23
1.1.2. <i>A partir de 1990 : un dispositif</i>	23
1.2. Le bilan des plans académiques	24
1.2.1. <i>Les actions d'information</i>	25
1.2.2. <i>La formation des personnels</i>	25
1.2.3. <i>L'amélioration des conditions d'accueil et d'enseignement</i>	26
1.2.4. <i>L'aide à l'insertion professionnelle</i>	27

2. PERSPECTIVES	28
3. A PROPOS DES RÉFLEXIONS DU GET	29
3.1. Situation des jeunes filles et devenir de l'enseignement professionnel	29
3.2. Élargissement des choix : permanence et renouvellement de la question	30
3.3. Accroître les possibilités de choix dans une société qui change	31
3.4. A quel niveau agir ?	32

## **- CONTRIBUTIONS -**

<b>LE SUCCÈS SCOLAIRE DES FILLES : UNE RÉALITÉ OU UN LEURRE ? (Noémi Dessus)</b>	<b>35</b>
1. ANALYSE HISTORIQUE ET LONGITUDINALE DES PERFORMANCES SCOLAIRES DES GARÇONS ET DES FILLES	36
1.1. Un peu d'histoire... A deux sexes correspondent deux systèmes d'enseignement...	36
1.2. Performances comparées des filles et des garçons en sixième	36
2. ÉTUDE TRANSVERSALE DES PERFORMANCES DES FILLES ET DES GARÇONS	37
2.1. Du cours préparatoire à la classe de cinquième	38
2.2. Après le premier palier d'orientation	39
2.3. En résumé	40
3. DES EXPLICATIONS	40
3.1. Comment sont expliquées ces différences de performances ?	40
3.2. Comment se déterminent ces différences d'orientation ?	41
3.2.1. <i>Auto évaluation ou auto censure</i>	41
3.2.2. <i>Un choix moins contraint</i>	42
3.2.3. <i>Un choix de compromis</i>	42
CONCLUSION	43
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	44
<b>FEMMES DES ANNÉES 90 : DIPLÔME, ACTIVITÉ ET EMPLOI (Christine Fournier)</b>	<b>47</b>
1. LES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL : TENDANCES	47
1.1. Le taux d'activité féminine continue d'augmenter	47
1.2. Chômage : la situation s'aggrave pour les femmes comme pour les hommes	49
1.3. Le temps partiel est une affaire de femmes	50

2. LA FÉMINISATION DES PROFESSIONS : LE CHANGEMENT DANS LA CONTINUITÉ	51
2.1. L'emploi des femmes reste fortement polarisé	52
2.2. De nouvelles orientations se dessinent	54
2.3. L'avancée des femmes dans les professions les plus valorisées fait écho à leur progression dans l'appareil éducatif	55
2.4. La situation des moins diplômées s'aggrave ou quand l'univers professionnel féminin se sépare en deux	56
CONCLUSION	57
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	59

## **INSERTION PROFESSIONNELLE DES GARÇONS ET DES FILLES : LE DIPLÔME RÉDUCTEUR D'INÉGALITÉS** *(Thomas Couppié)* **61**

1. LE CLOISONNEMENT DES UNIVERS MASCULINS ET FÉMININS DANS LES SYSTÈMES DE PRODUCTION ET DE FORMATION CONTRIBUE A EXPLIQUER LES DISPARITÉS D'INSERTION ENTRE SEXES	62
1.1. A niveau de formation équivalent, des débuts féminins de vie active plus souvent marqués par la précarité et le chômage que chez les garçons	62
1.2. Des destinations d'emplois très différentes entre les deux sexes	63
1.3. Des choix de spécialisation fortement sexués à l'école	68
1.4. Des mécanismes d'allocation des individus aux emplois plus favorables à l'issue des formations industrielles masculines qu'à l'issue des formations tertiaires féminines	70
1.4.1. <i>Un mécanisme de mise en concurrence dans les embauches des filles issues des spécialités tertiaires féminines</i>	70
1.4.2. <i>Distribution complémentaire des emplois pour les garçons issus des spécialités industrielles masculines</i>	74
1.5. De fortes disparités d'insertion entre sexes à l'issue des spécialités les plus mixtes	77
2. DES ESPACES PROFESSIONNELS FÉMININS TRÈS DISTANTS SELON LE NIVEAU D'ÉTUDE ATTEINT	80
2.1. Des débuts de vie active relativement aisés pour les diplômées de STS et d'IUT	80
2.2. Le baccalauréat : un diplôme charnière au regard des conditions d'insertion	82
2.3. CAP et BEP : accumulation des difficultés et incertitudes professionnelles	83

3. AU DÉBUT DES ANNÉES 90, UNE DIFFÉRENCIATION CROISSANTE DES CONDITIONS D'INSERTION RENCONTRÉES PAR LA POPULATION FÉMININE AU CONTRAIRE DE LA POPULATION MASCULINE	85
3.1. A l'issue des formations industrielles	86
3.2. A l'issue des formations tertiaires	87
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	91
<b>FORMATION AU MASCULIN, INSERTION AU FÉMININ ?</b> <i>(Thomas Couppié, Dominique Épiphané)</i>	<b>95</b>
1. PROBLÉMATIQUE ET MÉTHODE	95
2. EXISTE-T-IL DES DIFFÉRENCES D'INSERTION ENTRE LES FILLES ET LES GARÇONS ISSUS DES FORMATIONS MASCULINES ?	101
2.1. Un handicap persistant pour les filles au niveau CAP-BEP	101
2.2. Des conditions équivalentes d'insertion au niveau III	106
2.3. Une situation intermédiaire au niveau IV	106
2.4. Chez les jeunes issus de spécialités industrielles aussi, le temps partiel reste une affaire de femme	107
3. AU SEIN DE LA POPULATION FÉMININE, UNE ORIENTATION DANS UNE SPÉCIALITÉ MASCULINE CONSTITUE-T-ELLE UN CHOIX MOINS RENTABLE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ?	107
3.1. Une insertion plus rapide... mais plus précaire au niveau V	107
3.2. Le Btn, BT, BTS ou DUT « masculin » : un choix rentable à moyen terme	107
CONCLUSION	110
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	111
<b>EN SORTANT DES ÉCOLES, QU'ONT-ELLES RENCONTRÉ ? L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES FEMMES DIPLÔMÉES</b> <i>(Dominique Épiphané, Daniel Martinelli)</i>	<b>113</b>
1. LES FEMMES REPRÉSENTENT UN DIPLÔMÉ SUR DEUX DANS LES ÉCOLES DE COMMERCE, UN SUR CINQ DANS LES ÉCOLES D'INGÉNIEURS	113
2. L'INSERTION DES HOMMES RESTE LÉGÈREMENT PLUS RAPIDE	114
3. LES HOMMES ACCÈDENT PLUS SOUVENT A DES EMPLOIS DE CADRES	117
4. LES DIFFÉRENCES DE NIVEAU D'EMPLOI S'ACCOMPAGNENT DE DIFFÉRENCES DANS L'EXERCICE DE RESPONSABILITÉ HIÉRARCHIQUE...	118
5. ... ET DE DIFFÉRENCES DE SALAIRES	119

6. LES JEUNES DIPLÔMÉES DES ÉCOLES OCCUPENT MASSIVEMENT DES EMPLOIS A TEMPS PLEIN	121
CONCLUSION	121
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	123
<b>L'EUROPE AU FÉMININ - L'UNION DES CONTRASTES</b> ( <i>Annie Boudier</i> )	<b>125</b>
1. ÉDUCATION ET FORMATION DES FEMMES	126
1.1. Le niveau monte	126
1.2. Des écarts nationaux importants	127
1.2.1. <i>Structure de formation de la population féminine selon les pays</i>	127
1.2.2. <i>Structure de formation de la population féminine par rapport à l'ensemble de la population</i>	130
2. ACTIVITÉ DES FEMMES	131
2.1. Part des femmes dans la population active	132
2.2. Taux d'activité féminine	132
2.3. Une tendance à la réduction des écarts ?	133
2.4. Taux d'activité et niveaux de formation	134
3. CHÔMAGE DES FEMMES	138
3.1. Part des femmes dans le chômage	138
3.2. Taux de chômage féminin	138
3.3. Taux de chômage et niveau de formation	139
3.3.1. <i>Effet protecteur de la formation</i>	142
3.3.2. <i>Effet de réduction d'inégalité de la formation</i>	143
4. LES ACTIVES OCCUPÉES	143
4.1. Le temps partiel	143
4.1.1. <i>Féminisation du temps partiel</i>	143
4.1.2. <i>Taux de travail à temps partiel parmi les actives occupées</i>	144
4.1.3. <i>Temps partiel et niveau de formation</i>	145
4.2. Les emplois occupés	147
4.2.1. <i>La féminisation des professions</i>	147
4.2.2. <i>Diffusion des niveaux de formation dans les professions</i>	148
4.2.3. <i>Dispersion des niveaux de formation dans les professions</i>	156
5. CONCLUSION	162
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	164
<b>CONCLUSION POUR NE PAS FINIR</b>	<b>165</b>
( <i>Dominique Épiphanie, Christine Fournier, Jean-Louis Kirsch, Thomas Couppié</i> )	



# ***SYNTHÈSE ET PROPOSITIONS***

---



## QUELLE FORMATION PROFESSIONNELLE POUR LES JEUNES FILLES ?

Au cours des années quatre-vingt, le Groupe des enseignements technologiques (GET) a étudié successivement les niveaux IV, V et III<sup>1</sup> de formation professionnelle dans le but de repérer les espaces de qualification qui leur étaient attachés et de fournir des indications sur leurs évolutions possibles. Il est apparu que l'articulation entre ces différents niveaux obéissait à des logiques multiples, dépassant un classement hiérarchique fondé sur la complexité des connaissances à maîtriser et des tâches à accomplir. Ainsi, en 1993, le GET a mis en évidence que les décisions en matière de formation ne peuvent être pensées sans tenir compte des disparités régionales et du jeu particulier des acteurs locaux<sup>2</sup>.

Les analyses par niveau révélaient également un clivage opposant les spécialités de formation selon leur nature tertiaire ou industrielle. Il renvoyait en filigrane à une interrogation sur l'influence des disparités d'affectation suivant un critère de sexe, les spécialités tertiaires étant traditionnellement féminines et les spécialités industrielles masculines. Pour mieux cerner les mécanismes en œuvre dans cette distribution, le GET a pris pour thème la formation des jeunes filles, sachant que l'on n'observe pas une mixité croissante des différentes filières éducatives. En effet, l'essor de la scolarité et des performances des filles ne conduit pas à une identité de situation avec les garçons au moment de l'orientation, ni à celui de l'entrée dans la vie active. Le principe de mixité régissant le système éducatif depuis les décrets de 1975, qui voulaient favoriser une plus grande égalité d'accès aux savoirs et de choix d'orientation, n'a pas atteint tous ses objectifs. En dépit des évolutions positives de ces trente dernières années, les filières scientifiques restent masculines. Les jeunes filles qui s'engagent dans ces enseignements ne les valorisent pas de façon équivalente aux garçons, que ce soit en termes de poursuite d'études ou d'entrée dans la vie active. L'enseignement technique et professionnel est très marqué par une discrimination sexuelle, certaines spécialités à dominante féminine gardant une image et un contenu dévalorisés. Il est donc possible d'améliorer l'articulation entre le principe d'égalité des hommes et des femmes et les missions et objectifs du système éducatif tels qu'ils sont définis dans la loi d'orientation de l'Éducation de juillet 1989 : assurer l'égalité devant les savoirs et savoir-faire, mieux préparer les filles et les garçons aux évolutions économiques et sociales, contribuer à l'égalité entre les sexes.

<sup>1</sup> Bédoué C., Bercot R., Guillet B., Hillau B., Kirsch J.-L., Pottier F., Verdier E. (1989) *Dossier formation et emploi : Niveau IV de formation et baccalauréats professionnels*, Céreq, collection des Études n° 49, avril.

Céreq, DEP, DLC, INRP (1990) *L'avenir du niveau V (CAP-BEP) : filières de formation et d'emploi*, Céreq, collection des Études, n°56, octobre.

Céreq, DEP, DLC (1991) *Le niveau III de formation (BTS, DUT...) : crise de croissance ?*, Céreq, collection des Études, n° 60, novembre.

<sup>2</sup> Céreq, DEP, DLC, IGEN, INRP (1993) *Décentralisation de la formation : marché du travail, institution, acteurs*, Céreq, collection des Études, n° 64, novembre.

Dans cette perspective, les travaux conduits par le GET ont analysé<sup>3</sup> :

- les évolutions relatives à la place des femmes sur le marché du travail, à la transformation de l'emploi féminin, à la féminisation des filières de formation ;
- les performances scolaires et la qualité de l'insertion professionnelle des filles et des garçons à différents paliers du système éducatif ;
- des actions conduites en faveur de la diversification de l'orientation des jeunes filles ainsi que des expériences d'insertion des femmes dans des emplois réputés masculins.

## 1. UN DOUBLE CLIVAGE

La situation actuelle des jeunes filles et des femmes dans le système éducatif et le système productif fait apparaître un double clivage :

- l'un, traditionnellement évoqué, distingue leur situation de celle des garçons et des hommes ;
- l'autre différencie deux groupes à l'intérieur de la population féminine.

### 1.1. Le clivage filles-garçons

C'est la réalité la plus manifeste si l'on s'en tient à la répartition des garçons et des filles dans le système de formation. Ce clivage n'a ni la même importance ni la même signification dans les différents types d'enseignement.

Les progrès de la scolarité féminine depuis une trentaine d'années ont favorisé l'accès des jeunes filles à *l'enseignement général*, mais des écarts subsistent selon les filières. En 1995-1996<sup>4</sup>, quatre élèves sur cinq sont des filles dans la filière littéraire, trois sur cinq dans la filière économique et sociale, et deux sur cinq dans la filière scientifique, ces données étant relativement stables sur la décennie. Une légère différence des performances scolaires entre filles et garçons est loin d'expliquer cette différenciation qui révèle un mécanisme social de distinction.

Dans *l'enseignement technologique*, la précocité de familiarisation avec la dimension technique et technologique de l'environnement matériel, généralement encouragée dans le modèle éducatif culturel des garçons à la différence de celui des filles, explique probablement la hiérarchie des écarts constatés : moins de 10 % de filles ici (sciences et technologies industrielles), plus de 90 % là (sciences médico-sociales, sciences et technologies tertiaires), les sciences et technologies de laboratoire se rapprochant de la mixité. Pour ces dernières, en dix ans, la proportion des filles a baissé et l'on observe le même phénomène dans les spécialités tertiaires, à l'exception de l'ex-série G1. Dans ces cas, la progression de la mixité résulte d'une entrée des garçons dans les filières réputées féminines et non des pratiques volontaristes d'incitation des filles à aller dans les sections masculines.

---

<sup>3</sup> Voir la liste des exposés en fin de cet article.

<sup>4</sup> Les pourcentages qui suivent concernent les classes de terminale.

Source : Repères et références statistiques sur les enseignements et la formation, DEP, 1996.

*L'enseignement professionnel* est marqué par la non mixité :

- pour le niveau V, la mixité ne progresse pas dans les spécialités industrielles où les filles représentent 12 % des effectifs tout au long des dix dernières années, deux tiers d'entre elles étant dans les spécialités de l'habillement et du travail des étoffes, si bien qu'il y en a moins de 3 % en mécanique, en électricité ou en électronique. En ce qui concerne le tertiaire, la tendance à la mixité repose sur des spécialités qui ont une tradition dans ce domaine, et où la part des garçons augmente (vente, hôtellerie-restauration) ;
- les baccalauréats professionnels présentent des taux de féminisation proches de ceux du second cycle long technologique (71 % dans les spécialités tertiaires, 9 % dans les spécialités industrielles). Si le Bac bureautique-secrétariat compte 96 % de jeunes filles, la mixité est plus importante dans d'autres spécialités (69 % de filles en comptabilité, 64 % dans les spécialités commerciales) ;
- on retrouve les mêmes tendances dans les Sections de techniciens supérieurs (STS), où les étudiantes représentent la moitié des effectifs depuis plusieurs années. Certaines spécialités restent presque exclusivement masculines (mécanique générale, électricité, électronique), d'autres sont féminines à plus de 75 % (matériaux souples, services aux personnes, communication et information).

## **1.2. Clivage interne à la population féminine**

Le clivage interne à la population féminine se manifeste dans les conditions d'insertion professionnelle des jeunes filles qui séparent nettement celles dont le niveau est égal ou supérieur au baccalauréat de celles qui ne l'ont pas. Plus le diplôme est élevé et plus la situation des filles se rapproche de celle des garçons, le niveau IV représentant à la fois une frontière et une ouverture vers des situations plus favorables d'insertion et d'emploi.

L'univers féminin se sépare donc en deux et cette fracture s'accroît. Un groupe bénéficie de l'élévation du niveau de formation associée au développement de l'emploi dans les spécialités tertiaires et dans les catégories des cadres et des professions intermédiaires ; il entre sur le marché du travail dans des conditions relativement bonnes. Un autre groupe, sans formation ou avec une formation de niveau V, se trouve dans une situation beaucoup plus critique : emplois ouvriers en voie de disparition dans les secteurs du textile et de l'habillement, à forte évolution technologique favorisant le recrutement de diplômées des niveaux IV et III dans le tertiaire administratif, à faible prestige pour les services aux particuliers. Seuls les emplois de la vente paraissent encore susceptibles d'accueillir dans des conditions relativement favorables des jeunes filles de ce second groupe. Le clivage se renforce ultérieurement par une rupture en matière de promotion professionnelle : les secrétaires formées au niveau V sont défavorisées par rapport à celles recrutées avec des niveaux IV et III. De la même façon, la possibilité d'accéder aux professions d'infirmières ou d'assistantes sociales par la voie de la promotion est quasi nulle.

De nouveaux profils des hommes et des femmes au travail se dessinent sous l'effet de la complexification des modes de production qui entraîne le remplacement d'emplois pas

ou peu qualifiés par des emplois plus qualifiés. Ces substitutions favorisent les plus diplômées, leur permettant de rentabiliser un investissement de plus en plus massif en formation et de rejoindre la norme traditionnelle d'emploi en bénéficiant du développement des fonctions tertiaires d'échanges et de communication. A l'inverse, les moins diplômés, garçons et filles, connaissent des difficultés croissantes d'accès et de stabilisation dans l'emploi et entament une phase de transition professionnelle longue, marquée par la précarité et le chômage. A ce niveau, les formations des garçons et des filles s'avèrent très inégalement (dé)valorisées et les discriminations introduites accentuent la fragilité de l'insertion professionnelle des femmes : les besoins nouveaux de disponibilité dans les services ont induit le développement d'emplois à temps partiel sans possibilité réelle de carrière.

Il émerge donc un nouveau modèle de partage, avec :

- un pôle déterminé par la qualification et la stabilisation de la main-d'œuvre. Les discriminations tendent à s'y réduire pour les nouvelles générations issues des niveaux les plus élevés de l'appareil de formation, notamment au regard de l'accès au premier emploi, même si de fortes différences en fonction du sexe persistent dans les déroulements de carrière ;
- un pôle caractérisé par la fragilisation des conditions et des contenus d'emploi qui ne concerne pas également les hommes et les femmes. Du point de vue des positions sur le marché du travail, les disparités selon le sexe s'accroissent dans les nouvelles générations issues des plus bas niveaux de l'appareil de formation.

## 2. LES RÉPONSES POSSIBLES

Nous formulerons en premier lieu des préconisations qui concernent l'ensemble de l'appareil éducatif, avant d'envisager celles qui visent plus particulièrement la situation des jeunes filles dans ce système.

### 2.1. Adapter le système ou les comportements ?

On regrette de façon régulière que les jeunes filles ne se dirigent pas vers des filières et des spécialités où elle trouveraient des débouchés plus satisfaisants que ceux correspondant à leurs choix traditionnels. Dans cette perspective, il est souhaitable de *favoriser dès la classe de sixième une véritable éducation des choix* et d'apporter un soin spécifique à la lutte contre les sorties prématurées du système éducatif. Cependant, les efforts de diversification en matière d'orientation montrent que la situation évoluera au rythme des générations plutôt que des individus, tant est puissante la force des représentations sociales en la matière.

En regard, le système éducatif peut conduire des changements qui évitent la transmission de représentations stéréotypées et favorisent le traitement égal des garçons et des filles. Les possibilités d'action portent principalement sur la *sensibilisation des chefs d'établissements, ainsi que sur la formation des enseignants et des personnes impliquées dans le processus d'orientation des élèves*. L'information sur les disparités

de répartition entre garçons et filles dans les filières, l'analyse des différences d'attitude et de comportement à l'égard des uns et des autres et de leurs conséquences sur les carrières scolaires, l'ouverture au monde du travail devraient faire partie des connaissances préalables à l'exercice de l'activité professionnelle.

On soulignera, par ailleurs, la nécessité de favoriser une *meilleure appréhension de la culture technique dès le collège* dans la culture de base que celui-ci dispense. Le fait que filles et garçons investissent les domaines technologiques avec des comportements et des pré-requis liés à des modèles culturels différents devrait être utilisé comme une source d'enrichissement. Cette diffusion précoce de la culture technique trouve sa place dans l'objectif d'intégration de la réflexion technologique au processus de développement intellectuel de l'élève. Ce peut être l'occasion, dans les contenus de programme comme dans l'élaboration des pédagogies, de rompre avec la séparation, si forte en France, entre "culture technique" et "culture générale".

Dans le même ordre d'esprit, certaines distinctions instituées entre sections ou spécialités, qui ont eu un sens par rapport à une différenciation de l'usage social des compétences, servent essentiellement aujourd'hui de prétexte à un grégarisme de sexe. Les filles font des lettres, les garçons des sciences. Mais la possession d'un baccalauréat scientifique permet d'accéder aux classes de Lettres supérieures, de même que l'orientation importante des élèves ayant ce même baccalauréat vers des spécialités totalement différentes de celles auxquelles il prépare théoriquement font penser que le système pourrait remplir ses objectifs plus efficacement. Si l'on admet que les différences d'aptitudes manifestées par les élèves au moment de l'orientation justifient ces spécialisations disciplinaires, *le cursus qui suit devrait viser à les réduire plutôt qu'à les amplifier.*

*Un effort identique de rapprochement est nécessaire dans l'enseignement professionnel.* On y distingue traditionnellement des spécialités tertiaires et des spécialités industrielles ou techniques. Sachant que l'évolution des dix dernières années est marquée simultanément par un mouvement de tertiarisation et de technicisation, la pertinence de la séparation mérite examen. D'un côté, les activités de services et de bureau mobilisent des équipements dont la conception est de plus en plus sophistiquée ; de l'autre, la production de biens matériels nécessite la maîtrise croissante de compétences de gestion et de communication dans les nouvelles formes d'organisation du travail. Ces mouvements constituent une occasion exceptionnelle pour réfléchir à une approche en termes de transversalité. Ils favoriseraient en outre une socialisation par la mixité à l'intérieur des établissements d'enseignement, très marqués actuellement par une discrimination sexuelle liée aux spécialités de formation qu'ils regroupent. En ce sens, les efforts réalisés depuis plusieurs années pour modifier le contenu de certaines formations professionnelles tertiaires devraient être poursuivis afin de désengorger les spécialités administratives, surtout au niveau V.

Enfin, se pose la question du *traitement de l'échec scolaire*. Pendant près de trente ans, celui-ci a pu être résolu par une entrée directe sur des emplois n'exigeant pas de qualification reconnue ou par une orientation vers une formation courte qui fournissait

une éducation professionnelle minimale socialement utile. S'ajoutait, pour les filles, un destin domestique "inactif". Ces trois solutions sont en très nette régression. L'enseignement général ne peut plus se décharger et confier à l'enseignement professionnel des élèves qui ne maîtrisent pas un minimum de connaissances de base. Le problème concerne filles et garçons, mais il prend une dimension beaucoup plus préoccupante pour les premières.

## **2.2. Actions spécifiques pour les jeunes filles**

Les développements précédents conduisent à distinguer deux catégories parmi les jeunes filles :

- en ce qui concerne les plus diplômées, la contribution du système de formation à un traitement égalitaire est indéniable, son action en matière de travail et d'emploi doit être prolongée et renforcée par des mesures qui relèvent du droit du travail. D'autre part, une attention particulière doit être apportée pour favoriser l'accès des femmes à la formation continue ;
- en ce qui concerne celles qui n'accèdent pas au niveau du baccalauréat, l'enseignement professionnel ne peut plus constituer un palliatif de l'échec scolaire en formation générale. La question de l'existence de débouchés professionnels au niveau V de formation se pose d'autant plus. Dans l'état actuel des choses, la réflexion concernant ce public apparaît prioritaire.

### *2.2.1. L'évolution des emplois ouvriers traditionnellement féminins*

Alors que la part de l'emploi féminin augmente pour les catégories supérieures et intermédiaires dans les industries, l'accès des femmes à la catégorie des "ouvrières qualifiées" demeure difficile. De surcroît, les activités traditionnellement féminines concernent des secteurs souvent en crise : textile, habillement, chaussure... Cette crise se traduit par une forte diminution du nombre des emplois et par un accroissement de la technicité de ceux qui sont maintenus. L'industrie textile se rapproche du modèle de fonctionnement d'une industrie de processus. L'habillement et la chaussure doivent adopter de nouvelles formes d'organisation du travail réduisant au maximum le délai entre l'offre et la demande pour des séries d'articles dont l'importance est de plus en plus difficile à prévoir. Dans un cas comme dans l'autre, les exigences de compétences nécessitent la mise en place d'une formation réellement professionnalisante ; or, il s'agissait jusqu'alors de spécialités volontiers utilisées pour accueillir les jeunes filles dont les résultats scolaires étaient les plus mauvais. Un redressement d'image des diplômés passe par une redéfinition des programmes et la volonté affirmée des employeurs d'y recourir ; à ce titre, l'utilisation de la formation continue pourrait intervenir comme un facteur de facilitation. A l'inverse, si les transformations de l'appareil éducatif s'effectuent trop lentement, le recrutement sur ces postes bénéficiera à des garçons issus des spécialités de la mécanique ou de l'électromécanique.

### *2.2.2. Les possibilités de diversification vers des emplois plutôt masculins*

L'hypothèse de diversification vers des emplois majoritairement masculins implique le traitement d'éléments contradictoires. En effet, les emplois d'ouvriers de l'industrie, traditionnellement tenus par des hommes, ont globalement tendance à décroître. Toutefois, les secteurs sont inégalement concernés par cette diminution des effectifs et la recomposition du contenu des emplois peut augmenter les chances des femmes d'y accéder. Par ailleurs, au-delà de l'industrie elle-même, le développement d'emplois techniques dans le secteur tertiaire offre une opportunité d'accueil pour la main-d'œuvre féminine. Dégager des possibilités effectives dans ce domaine suppose impérativement un travail conjoint du système éducatif et de ses partenaires socio-économiques, et implique des actions favorisant l'insertion professionnelle des jeunes formées.

### *2.2.3. L'évolution des emplois tertiaires de bureau*

Les emplois tertiaires de bureau restent un des points d'accueil de la population féminine, même si leurs effectifs croissent beaucoup moins que par le passé et si certains d'entre eux disparaissent. On y assiste au développement des activités d'accueil, de communication, de mise en forme de documents, de documentation simple, qui se substituent au classement ou à la frappe traditionnelle. De ce fait, la concurrence est vive entre diplômées des niveaux V, IV et III dans les pratiques de recrutement sur ces emplois. Le comportement des employeurs intervient certainement, mais c'est également le signe d'un manque de lisibilité des diplômes, que la redéfinition des filières technologiques et professionnelles devra veiller à combler. Par ailleurs, il serait souhaitable d'inciter la Fonction publique à introduire plus d'exigences de professionnalité dans les concours de recrutement qu'elle organise et qui se caractérisent par l'accent mis sur les connaissances générales.

### *2.2.4. Le développement des emplois tertiaires de service*

Le développement des emplois tertiaires de service est régulièrement avancé et sonne parfois comme une invocation rituelle. Certes, ces emplois peuvent connaître une croissance importante et constituent un point d'accueil de la population féminine. Le système éducatif est susceptible de jouer un rôle fondamental pour leur conférer une réelle professionnalité fondée sur le maintien du lien social et permettre ainsi de les sortir de leur statut d'emplois de "seconde zone". Toutefois, cette perspective nécessite de définir une filière promotionnelle qui (ré)organise l'ensemble du travail social. Elle impose également de réfléchir à la reconnaissance des qualifications de ces activités fréquemment sous-estimées du fait de leur inscription dans la sphère des compétences domestiques. Enfin, elle exige la mise en place d'un type de formation spécifique mobilisant principalement les apprentissages en situation de travail et la reconnaissance des acquis professionnels afin d'échapper à la constitution d'une filière "refuge" pour élèves en échec scolaire.

Ces propositions mettent en évidence la force des liens qui unissent l'appareil de formation, l'appareil de production et les modalités de passage de l'un à l'autre dans la structuration des univers éducatifs et professionnels féminins et masculins. Le système éducatif doit envisager son action pour une égalité des chances entre filles et garçons dans ce cadre global.

### **3. ÉGALITÉ DES CHANCES ET LIBERTÉ DES CHOIX : LA MIXITÉ EN DÉBAT**

L'objectif donné au système éducatif d'assurer l'égalité devant les savoirs et savoir-faire, de mieux préparer filles et garçons aux évolutions économiques et sociales et de contribuer à l'égalité entre les sexes, appelle une action sur le long terme. Atteindre cet objectif en matière de formation professionnelle suppose de se garder de toute démarche simplificatrice, dont on peut relever trois formes :

- la première postule que l'identité générique justifie la similitude des actions pour combattre l'inégalité. Or, les mesures de diversification des orientations vers des spécialités masculines sont efficaces pour des emplois correspondant à des formations de niveau III. Pour les emplois d'atelier et de chantier de niveau V, les résultats sont plus contestables ;
- la deuxième postule que l'identité statistique exprime l'égalité sociale et qu'une proportion identique de filles et de garçons dans les filières et spécialités de formation contribue à supprimer les discriminations sexuelles. L'objectif de la mixité est ainsi parfois posé comme un absolu dont la rectitude mathématique contredit l'élargissement de la liberté des choix individuels ;
- la troisième postule que toute manifestation de différence est la preuve d'une inégalité de traitement des jeunes filles. Elle tend à faire adopter les valeurs et les comportements d'un modèle dominant masculin dont l'adéquation aux aspirations et aux besoins de notre société reste à prouver, et qui place les jeunes filles dans la situation de sacrifier leur identité pour obtenir leur égalité.

D'un autre côté, la promotion de l'égalité des chances entre filles et garçons a suscité des recherches sur les questions de mixité et sur la mise en œuvre de programmes d'actions éducatives. Cette dynamique a permis :

- d'identifier et de comprendre, dans un contexte d'égalité formelle, le fonctionnement de la différenciation sexuée des comportements des filles et des garçons tant en matière d'investissement scolaire que de construction de projets professionnels ;
- de redonner un sens plus égalitaire aux missions du système éducatif, à savoir former et préparer filles et garçons au développement économique et social ;
- de fonder une égalité formelle entre disciplines scientifiques, techniques, littéraires, en montrant l'interpénétration de ces disciplines, en permettant l'émergence au sein des équipes éducatives d'un débat sur la mixité et sur la place des femmes dans la société, ainsi qu'en favorisant un renouvellement des pratiques pédagogiques.

Enfin, l'analyse de la situation des jeunes filles et des femmes révèle une forme spécifique de liberté et de contrainte par rapport au fonctionnement de la société. L'éclairage critique du système de formation qui en résulte permet d'avancer des propositions favorisant l'égalité du plus grand nombre. Cela ne supprime pas automatiquement les comportements ségrégatifs mais modifie les termes dans lesquels ils se posent et les modalités à mettre en place pour les combattre.

LISTE DES EXPOSÉS PRÉSENTÉS DEVANT LE GROUPE DE TRAVAIL

*L'évolution de la mixité dans le travail et l'emploi*

Christine Fournier, Jean-Louis Kirsch (Céreq)

*L'évolution de la scolarisation des filles*

Françoise Le Bris, Laure Morin, Claude Sauvageot (DEP)

*L'insertion professionnelle des filles et des garçons, du niveau V au niveau III*

Thomas Couppié (Céreq)

*Les sorties de l'enseignement supérieur*

Michèle Mansuy (Céreq)

*L'évolution de la mixité dans l'enseignement professionnel*

Bruno Liensol (DEP)

*L'accès des filles aux différents types de formation*

*(exploitation du panel d'entrée en sixième)*

Agnès Fournier (DEP)

*Que deviennent les filles à l'issue d'une troisième technologique ?*

Christine Martin (DEP)

*Les taux d'accès féminin à l'enseignement supérieur*

Laure Morin (DEP)

*L'évolution de la mixité dans les baccalauréats*

Claude Sauvageot (DEP)

*L'évolution des performances scolaires des garçons et des filles*

Noémi Dessus, Bernard Ernst (DEP)

*L'accès des femmes aux emplois traditionnellement masculins*

*- une expérience de l'AFPA en 1985*

Annie Labourie-Racapé (AFPA)

*- une expérience de l'AFPA dans l'Aveyron en 1995*

Hélène Marquié (AFPA)

*La mise en œuvre de la mixité dans les entreprises d'Alsace*

Myriam Niss, Marie-Claude Rebeuh (BETA, Centre régional associé au Céreq - Strasbourg)

*Le point de vue de l'administration centrale sur les efforts de mixité*

Françoise Berho (IGEN), Benoît Bouyx (DLC)

*Le dispositif de diversification de l'orientation des filles*

Régine Bernadet, Yvette Cagan (Service des droits des femmes), François Bertrand (DLC)

*L'évolution de la relation formation-emploi dans les spécialités du tertiaire administratif*

Alain Chenu (Université de Versailles-Saint-Quentin)

*La gestion des contenus des formations du tertiaire administratif de niveau V, évolution depuis trente ans*

Raymond Magro (Université de Nancy)

*Présentation d'actions des académies en faveur de la diversification de l'orientation des jeunes filles*

Madame Aude-Drouin (Académie de Rennes), Mesdames Cot et Ropiteau (Académie de Dijon), Monsieur Margerie (Académie de Grenoble).

## AGIR POUR L'ÉGALITÉ DE CHACUN ENTRE FILLES ET GARCONS

François Bertrand\*  
Régine Bernadet\*\*

### 1. LA POLITIQUE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE FILLES ET GARCONS DE 1985 A 1994

#### 1.1. Deux étapes de mise en place

##### 1.1.1. 1985-86 : une première convention

Une première convention a été signée le 20 décembre 1984 par le ministère de l'Éducation nationale et le ministère des Droits de la femme. Cette convention prévoyait un ensemble de mesures visant à améliorer la formation initiale, l'orientation et l'insertion professionnelle des jeunes filles. Il s'agissait de donner à celles-ci une plus grande liberté d'accès à toutes les professions et de leur ouvrir en particulier tous les secteurs scientifiques et techniques. Des actions de sensibilisation et d'information devaient être développées en direction des jeunes filles, de leurs parents, des personnels de l'Éducation nationale et des établissements scolaires.

Un(e) responsable était désigné(e) auprès de chaque chef de service académique d'information et d'orientation pour élaborer, animer et suivre, au titre de l'année scolaire 1985-86, la politique académique devant concourir à l'égalité des chances des filles et des garçons et à la diversification de l'orientation des jeunes filles. Selon les termes de la convention, un taux global de 30 % de filles devait être progressivement atteint dans les formations scientifiques et techniques où elles étaient nettement minoritaires.

##### 1.1.2. A partir de 1990 : un dispositif

La loi de juillet 1989 fournit de nouvelles instructions en faveur de la diversification de l'orientation des jeunes filles. Dans ce cadre, la convention du 14 septembre 1989 entre le secrétariat d'État chargé des droits des femmes et le **secrétariat d'État** chargé de l'enseignement technique prévoit des dispositifs nationaux et académiques d'animation qui ont été mis en place progressivement à partir de la rentrée 1990.

---

\* Bureau de l'Orientation, sous-direction des formations générales et technologiques - Direction des lycées et collèges (DLC), ministère de l'Éducation nationale.

\*\* Bureau de l'Emploi, de la Formation et de l'égalité professionnelle, service des droits des femmes, ministère de la Solidarité entre les générations.

A l'échelon national, était constitué, sous la présidence du directeur des lycées et collèges, un groupe interministériel de pilotage comprenant des représentants de l'Éducation nationale, du Service des droits des femmes, d'associations telles que "Femmes ingénieurs", "Pour une éducation non sexiste" et des chercheurs. Ce groupe de pilotage était chargé d'animer et d'évaluer les actions mises en œuvre dans le cadre des mesures prévues par la convention. En 1991, il a surtout fonctionné comme une cellule d'études, privilégiant la réflexion par rapport à l'animation. Il a ensuite intégré, parmi ses membres, cinq correspondants académiques chargés de recueillir des informations et des propositions puis de les diffuser auprès de leurs collègues des académies voisines, et a demandé aux recteurs de concevoir et de mettre en œuvre des plans d'action triennaux pour la période couvrant les années scolaires 1991-1994.

A l'échelon académique, conformément aux instructions de la convention, un groupe de réflexion comprenant des partenaires du monde économique et des représentants de la région a été créé par chaque recteur. Une personne du Service académique d'information et d'orientation a eu, pour une partie de son temps de travail, la responsabilité de suivre le dossier en liaison avec la déléguée régionale aux droits des femmes. Les conditions faites à ces chargées de mission, variables selon les rectorats, n'ont pas été particulièrement satisfaisantes selon les déclarations des intéressées. De plus, l'absence de crédits académiques spécifiques pour animer les politiques rectorales en la matière les a souvent contraintes à faire appel aux déléguées régionales aux droits des femmes.

Les plans triennaux ont eu, selon l'académie, un contenu plus ou moins riche, et ont reçu un soutien plus ou moins important de la part des responsables. Toute évaluation de la politique menée en faveur de la diversification de l'orientation des jeunes filles doit tenir compte du caractère ponctuel des actions organisées entre 1984 et 1990 et des conditions variables dans lesquelles les plans triennaux ont été élaborés et mis en œuvre entre 1991 et 1994.

## **1.2. Le bilan des plans académiques**

Les mesures prévues par la convention de 1989 étaient regroupées dans quatre objectifs principaux :

- Préparer les jeunes filles et leurs familles à bâtir un projet diversifié de formation.
- Sensibiliser tous les responsables du système éducatif ainsi que tous les enseignants au problème de l'orientation des jeunes filles.
- Créer dans les établissements des conditions d'accueil favorable aux jeunes filles.
- Faciliter l'insertion professionnelle des jeunes filles munies d'un diplôme technique industriel.

A la lecture des bilans académiques, il apparaît que les actions les plus nombreuses ont été consacrées à la sensibilisation et à l'information des jeunes filles des classes de troisième, seconde et terminale d'une part, à la formation des personnels de l'Éducation nationale d'autre part.

### *1.2.1. Les actions d'information*

Les opérations d'information en direction des jeunes filles apportent une plus large connaissance des activités professionnelles à dominante scientifique ou industrielle et des formations qui y conduisent. Elles ont été réalisées selon des modalités diversifiées dont les plus fréquentes sont des rencontres avec des professionnels, des visites d'entreprises et d'établissements d'enseignement technique et professionnel, des réalisations et des diffusions de documents d'information (élaboration et exploitation de cassettes vidéo), des séances d'information dans les collèges et les lycées, des carrefours des métiers, des forums, des tables rondes, des expositions, des articles dans la presse régionale... Les participations organisées dans le cadre de la "Semaine de l'enseignement technique" sur le thème de l'orientation des filles ont été mises en œuvre dans presque toutes les académies.

Parmi les acteurs du système éducatif, les services d'information et d'orientation ont été le plus souvent à l'origine d'initiatives visant à faire évoluer chez les filles les représentations des métiers. Selon les commentaires des chargées de mission académiques, l'inscription d'un volet orientation des filles dans le projet d'établissement a contribué à mobiliser les personnels enseignants sur ce thème.

### *1.2.2. La formation des personnels*

S'agissant de la sensibilisation et de la formation des responsables et personnels d'enseignement et d'orientation, les moyens utilisés ont été divers : stages, rencontres, brochures, universités d'été. Le traitement de cet axe de la convention s'est avéré d'importance inégale selon les académies. Les facteurs qui l'ont encouragé sont liés à l'attitude volontariste des recteurs, à l'accueil favorable des missions académiques à la formation des personnels de l'Éducation nationale, ainsi qu'aux initiatives prises par les Services académiques d'information et d'orientation.

Les personnes ressources, parmi lesquelles figurent des professeurs, des conseillers d'orientation-psychologues, des conseillers principaux d'éducation, des membres de l'administration, ont été les premières à avoir été "sensibilisées". Les enseignants du second degré, notamment les professeurs principaux, ont également été bénéficiaires de ces actions. Les chefs d'établissement se sont sentis un peu oubliés, ce qui apparaît particulièrement dommageable quand on sait le rôle déterminant qu'ils jouent en matière d'animation des établissements.

Les différents personnels sont volontiers preneurs d'informations et de réflexions sur le thème de la diversification de l'orientation des jeunes filles, à condition que cela ne les oblige pas à renoncer à d'autres formations. Les stages spécifiques ont moins de succès que les modules intégrés à des formations à thèmes plus larges. Les contenus des actions ont porté essentiellement sur :

- la situation des femmes et des hommes par rapport à l'emploi ;
- l'évolution des effectifs féminins dans les différentes filières de formation ;

- l'analyse des représentations des rôles sexués sociaux et professionnels dans notre société ;
- les caractéristiques de l'identité sexuée à l'adolescence ;
- la réussite scolaire des filles et des garçons...

La problématique de la diversification de l'orientation des jeunes filles a été souvent abordée en liaison avec l'élaboration du projet personnel et professionnel de l'élève. A cette occasion, il a été nécessaire de justifier les raisons de traiter de manière différente filles et garçons, en partant du fait que les pratiques de l'orientation indifférenciée contribuent à maintenir, voire à développer, des inégalités dans les choix scolaires et professionnels.

### *1.2.3. L'amélioration des conditions d'accueil et d'enseignement*

Le troisième objectif de la convention consiste à "créer dans les établissements des conditions favorables d'accueil aux jeunes filles". Il vise à agir sur les conditions matérielles de la vie quotidienne des élèves, à réfléchir à une pédagogie différenciée, adaptée à un auditoire féminin, notamment dans les ateliers ou sur les terrains de sport, à être à l'écoute des jeunes filles qui rencontrent des difficultés dans les établissements où elles sont très minoritaires.

En ce qui concerne les *conditions matérielles de l'accueil des jeunes filles*, les académies signalent que tous les travaux effectués dans les établissements scolaires du second degré ont pris en compte les exigences de la mixité depuis plusieurs années. La construction de nouveaux établissements a contribué également à améliorer la situation. Quelques académies déclarent avoir réussi à régler le problème, cependant la modernisation des établissements exige des moyens importants dont ne disposent pas certaines régions.

La mise en œuvre d'une *pédagogie mieux adaptée aux filles* dans les enseignements professionnels a suscité peu d'initiatives. Il convient toutefois de citer les mesures d'accueil prises pour favoriser l'accès des jeunes filles aux formations industrielles : ouverture de classes passerelles, classes d'adaptation pour les élèves de seconde générale et technologique désirant s'orienter vers l'enseignement professionnel ou pour les élèves titulaires d'un diplôme tertiaire souhaitant changer d'orientation. Quelques tentatives pédagogiques ont également été menées dans le but de favoriser chez les jeunes filles l'acquisition d'une culture technologique : des heures de soutien en mathématiques, en sciences physiques et en électronique ont été organisées. Un projet "double compétence" a fait travailler ensemble des enseignants de sections industrielles et de sections tertiaires de lycées professionnels : ils avaient pour tâche de croiser les référentiels du BEP communication administrative et secrétariat, du BEP administration commerciale et comptable, du BEP vente action marchande et du BEP industrie de l'habillement avec ceux du BEP électrotechnique et du BEP maintenance, afin de mettre en place une formation qui exploiterait les acquis des jeunes filles pour leur faire atteindre une autre qualification dans un secteur industriel. Les enseignants ont imaginé des profils de "double compétence" et les ont

soumis à des employeurs. Les réactions ont été extrêmement positives et les idées novatrices qui se sont dégagées se sont avérées exploitables. Ce type de démarche mérite d'être poursuivi dans la mesure où les résistances au changement chez les enseignants sont lourdes de conséquences. De plus, travailler sur le contenu et la pédagogie de l'enseignement technique revient aussi à favoriser le recrutement dans des lycées qui sont confrontés à des baisses d'effectifs masculins.

Les difficultés rencontrées par les filles ne sont pas uniquement d'ordre matériel ou pédagogique. Elles sont aussi de nature relationnelle, souvent avec les garçons de la classe et de l'établissement mais aussi avec les enseignants. *Les filles isolées dans des classes masculines* vivent parfois des situations éprouvantes. Elles sont l'objet de brimades, de violences, d'injures. Elles ont le sentiment d'être un peu protégées par les enseignants, mais elles se plaignent assez fréquemment de discriminations, en atelier notamment. A titre d'exemple, un exercice de maintenance de matériel se transforme pour une fille en "nettoyage et rangement des placards". Malgré ces difficultés, les jeunes filles sont nombreuses à affirmer que leur expérience dans l'établissement est positive. Elles se jugent moins timides, plus sociables, voire plus agressives. Elles ont conscience d'avoir changé et estiment être mieux armées pour la vie, assurance d'autant plus nécessaire qu'elles s'attendent à des discriminations de la part des employeurs.

Si l'adaptation des filles dans les formations industrielles constitue une rude mise à l'épreuve pour les intéressées, l'accroissement de leur nombre dans ces formations, lorsqu'il atteint un seuil significatif, fait disparaître progressivement les difficultés d'intégration. Cette intégration se fait d'autant mieux que l'équipe éducative est à l'écoute et que les jeunes filles trouvent dans l'établissement des interlocutrices ou interlocuteurs privilégiés (infirmières, assistantes sociales, conseillers principaux d'éducation, conseillers d'orientation-psychologues). Il reste toutefois des milieux qui considèrent, au nom de l'égalité, que les filles n'ont pas à être traitées de façon particulière. Or, comme le souligne la commission "accueil des filles" de l'académie de Dijon, "est-ce privilégier les filles que de prendre en compte leur identité propre et d'agir pour qu'elle soit respectée ?". Pour répondre à cette exigence, il pourrait être demandé aux lycées techniques et aux lycées professionnels industriels de prendre en considération dans leur projet d'établissement la spécificité du public féminin qu'ils accueillent.

#### 1.2.4. *L'aide à l'insertion professionnelle*

"Faciliter l'insertion professionnelle des jeunes filles munies d'un diplôme technique industriel" est l'objectif le plus difficile à mettre en œuvre de l'aveu même des académies. Il comporte deux volets : sensibilisation des employeurs et **mise en place** d'un suivi des diplômées de l'enseignement technique dans certaines régions pilotes. Malgré les difficultés rencontrées, les académies sont dans leur grande majorité convaincues de la nécessité de *sensibiliser les chefs d'entreprise* à l'embauche des femmes dans les secteurs traditionnellement masculins et quelques unes ont pris des initiatives en direction des employeurs. Dans ce domaine, la collaboration avec les

déléguées régionales et chargées de mission départementales aux droits des femmes s'avère particulièrement précieuse, car elle ouvre des portes auprès d'entreprises déjà sensibilisées. Ces contacts permettent aux responsables du système éducatif de mieux appréhender les besoins en termes de compétences et de qualifications. Ils amènent aussi les professionnels à réfléchir davantage à la place des femmes dans les entreprises et à mieux connaître les formations professionnelles enseignées par l'Éducation nationale. Des conventions ont été signées avec les entreprises dans certaines académies, alors que, dans d'autres, des employeurs participent à des groupes de réflexion, à des tables rondes, à des associations régionales ayant pour objet le parrainage de jeunes filles qualifiées dans des métiers non traditionnellement féminins.

A notre connaissance, quelques rares académies se sont efforcées de mettre en place *un suivi des diplômées de l'enseignement technique* sous forme d'enquêtes sur le devenir des jeunes filles sorties avec des formations industrielles de niveaux III, IV et V. Ces enquêtes ont été réalisées par les services académiques d'information et d'orientation, parfois en liaison avec l'INSEE ou avec un centre associé du Céreq.

En définitive, les actions de partenariat avec les milieux professionnels sont plus faciles à mettre en œuvre pour développer l'information que pour favoriser l'embauche de jeunes filles engagées dans des formations techniques industrielles et la plupart des académies soulignent les difficultés d'atteindre cet objectif.

## 2. PERSPECTIVES

Il est prématuré de chercher à évaluer dans quelles mesures les plans académiques contribuent à une diversification et à une plus grande égalité des chances entre filles et garçons ; d'autant plus que la dégradation de la situation de l'emploi n'encourage pas les agents des institutions publiques et les représentants des entreprises à prendre des initiatives face à un avenir économique difficilement prévisible. Il s'agit d'abord de convaincre les personnels de l'Éducation nationale à tous les niveaux, les jeunes filles, leurs familles et les employeurs du bien fondé d'une politique nationale et de sa faisabilité.

Dans leurs bilans annuels et triennaux, les autorités académiques insistent sur le nombre des actions d'information, l'importance de la participation des jeunes filles à ces actions, les commentaires recueillis à ces occasions auprès des organisateurs et des élèves, l'attitude des chefs d'établissement, l'intérêt manifesté par les enseignants et les conseillers d'orientation-psychologues, les exemples de partenariat développés avec le monde professionnel, l'accueil fait aux actions de formation par les enseignants et les personnels de direction. Des bilans chiffrés portant sur les taux de présence des jeunes filles dans les différentes formations sont également fournis : ils apportent la preuve incontestable que les plans académiques ont fait évoluer de façon sensible les comportements des personnels, des jeunes filles et de leurs familles.

Il reste à identifier les facteurs déterminants qui ont permis d'obtenir de meilleurs résultats dans certaines académies : quelles ont été les modalités les plus pertinentes d'information, les mesures les mieux adaptées de carte scolaire, les modules de formation les mieux reçus par les enseignants, les partenariats les plus efficaces en matière d'aide à l'insertion professionnelle, les recommandations les mieux suivies en termes de recrutement ? Globalement, on peut déjà affirmer que la mise en œuvre de la convention de 1989 a été favorisée par les nombreuses initiatives suscitées par les plans académiques qui ont contribué à sensibiliser une partie des responsables du système éducatif et à définir les termes de la problématique. Désormais, il convient d'entretenir et de développer cette dynamique en faveur de la diversification de l'orientation des jeunes filles si l'on veut créer les conditions d'une évolution sensible et durable au sein du système éducatif et de la société française.

### **3. A PROPOS DES RÉFLEXIONS DU GET**

Pour les services chargés de la mise en œuvre des actions en faveur de la diversification de l'orientation des filles, tant au ministère de l'Éducation nationale qu'au Service des droits des femmes, quelques unes des questions évoquées lors des travaux du GET appellent commentaire.

#### **3.1. Situation des jeunes filles et devenir de l'enseignement professionnel**

Loin d'entraîner une approche limitée par sa spécificité, la question initialement posée au GET "Quelle formation professionnelle pour les jeunes filles ?" contribue à éclairer des points forts de l'évolution de l'enseignement technique et professionnel et de son adaptation aux besoins des élèves, filles et garçons, compte tenu des changements intervenant dans le travail et l'emploi.

Il en est ainsi du clivage croissant observé entre jeunes filles de niveaux d'études différents en matière d'insertion professionnelle et des difficultés rencontrées tout particulièrement par celles n'ayant pas atteint le niveau IV. Quelle place, à l'avenir, pour des formations professionnelles de niveau V ? Quelle évolution du contenu de telles formations parallèlement aux fortes transformations techniques et organisationnelles à l'œuvre dans le travail lui-même ? Quelle préparation à l'exercice d'emplois nouveaux susceptibles de se développer, notamment dans le secteur des services aux personnes ? Autant de questions dont l'importance toute particulière pour une part non négligeable des jeunes filles ne doit pas masquer le caractère général.

Peut également être prise pour exemple l'extrême différenciation des spécialités tant dans l'enseignement général que dans l'enseignement professionnel. Certes, le clivage existant entre baccalauréats littéraires et scientifiques, entre spécialités tertiaires et spécialités industrielles ou techniques recouvre une répartition fortement sexuée des élèves entre les filières ; mais au-delà de la dimension de mixité, c'est ce clivage qui est en question en tant qu'il constitue une inadéquation patente aux poursuites

d'études observées et aux attentes de compétences pour des emplois en forte évolution.

De nombreux autres points pourraient être cités pour montrer que dégager les besoins spécifiques des filles et rechercher les moyens d'y répondre contribue, en fait, à mieux traiter des évolutions à l'ordre du jour dans la formation professionnelle initiale.

### **3.2. Élargissement des choix : permanence et renouvellement de la question**

La concentration dans un nombre limité de filières aux débouchés incertains est confirmée par le GET, montrant la difficulté à faire évoluer la situation en la matière. Certes, une analyse fine des chiffres montre des progrès intéressants sur le plan académique quant à la présence de filles dans des spécialités où elles sont habituellement peu présentes, progrès liés à des actions conduites en ce sens ; une telle analyse appliquée à l'évolution de la place des femmes dans l'ensemble des professions révèle également des percées non négligeables dans la sphère professionnelle traditionnellement masculine. Toutefois, les difficultés en matière d'emploi, spécialement la disparition d'emplois dans l'industrie, conduit certains à minimiser - voire à disqualifier - l'objectif de diversification, en particulier pour les niveaux inférieurs au baccalauréat.

Plus que du bien fondé d'un tel objectif, c'est certainement de l'approfondissement et de l'évolution de la notion de diversification de l'orientation des filles qu'il est important de parler aujourd'hui. Il est utile, en la matière, de rappeler différents constats :

- l'industrie est constituée de secteurs très différenciés tant en termes de conditions de travail et d'emploi qu'en termes de perspectives d'évolution ;
- des connaissances techniques ou scientifiques sont exigées ailleurs que dans l'industrie ou le BTP ;
- la mobilisation de la formation professionnelle continue dans des entreprises procédant à des reconversions internes montre les possibilités d'adaptation d'ouvrières sans formation technique de base à des postes qualifiés, réputés masculins ;
- le secteur tertiaire est marqué lui-même par une forte ségrégation entre emplois majoritairement tenus par des femmes ou par des hommes et recèle, en conséquence, des possibilités importantes de développement de la mixité ;
- emplois majoritairement tenus par des femmes ne signifie pas nécessairement - parfois même, au contraire - emplois dont les conditions d'exercice correspondent à ce que celles-ci recherchent dans une activité professionnelle.

Autant de points dont l'intégration claire à la réflexion et à l'action peut faire progresser d'une mixité de droit vers une mixité de fait dans la formation, alors que le vocabulaire n'y aide pas spécialement, appelant sections industrielles des sections qui préparent à bien d'autres métiers que ceux de l'industrie ou partageant l'enseignement professionnel entre spécialités dites tertiaires et spécialités dites

industrielles ou techniques, plaçant explicitement la technique d'un seul côté. Bien loin du schéma parfois véhiculé d'une équivalence simplificatrice entre diversification de l'orientation des filles et orientation vers les métiers de l'industrie, c'est à l'élargissement des choix professionnels de celles-ci dans l'ensemble des domaines où elles sont absentes ou peu présentes qu'il convient de se donner pour objectif de travailler.

### 3.3. Accroître les possibilités de choix dans une société qui change

L'éducation des choix constitue aujourd'hui une démarche dynamique, permettant à l'élève confronté à une réalité socio-économique en mutation rapide de se déterminer à un moment donné et de se donner les moyens de choix ultérieurs, en cours de vie professionnelle. Une telle approche de l'orientation doit être particulièrement fructueuse s'agissant des filles pour lesquelles accroître les marges de choix est l'enjeu central. Leurs choix scolaires et professionnels sont à la croisée de l'image qu'elles ont du travail, de l'emploi, de la vie familiale et de leur propre rôle dans ces différentes sphères. Les aider à en avoir la représentation la plus cohérente possible signifie leur permettre d'intégrer des réalités en profond changement.

Ainsi, mettre en évidence dans le domaine professionnel les mutations qui donnent aux filles des chances nouvelles dans leur choix est essentiel. Tout aussi décisive, et certainement plus complexe, est la nécessité de faciliter à celles-ci l'intégration explicite de ce qui change dans la sphère du privé (évolution des rôles féminins et masculins dans les tâches familiales, nombre croissant de familles monoparentales, de familles recomposées, rapports nouveaux entre les générations...). Ne pas permettre cette intégration dynamique serait extrêmement préjudiciable aux filles dont l'orientation resterait un ajustement à un modèle social figé dans l'inégalité des situations. Il est particulièrement important de satisfaire à cette double exigence pour tendre vers une liberté accrue de choix pour les filles. A cet égard, deux points méritent une attention particulière :

- celui de la différence entre culture générale et culture technique. La forte séparation existant entre elles en France se double d'une infériorisation persistante de la seconde par rapport à la première. Toute mesure tendant à un rééquilibrage concerne spécialement les filles pour lesquelles la valorisation de la culture générale - historiquement attachée à la constitution prioritaire d'une compétence plus sociale que professionnelle - s'accompagne encore d'un accès extrêmement insuffisant à la culture scientifique et technique, obérant fortement leur liberté de choix ;
- celui d'un processus d'auto-sélection propre aux filles, caractérisé par une limitation des choix tant en diversité qu'en niveau dans la sphère scientifique et technique, du fait d'une sous-évaluation des aptitudes réellement possédées. Il est important d'analyser ce comportement afin de définir des mesures permettant d'anticiper son apparition.

### **3.4. A quel niveau agir ?**

La détermination du (des) paliers(s) du système éducatif au(x)quel(s) agir pour favoriser l'égalité des chances entre filles et garçons dans la formation professionnelle constitue une question importante. Bien évidemment, le collège est un moment privilégié, et plus spécialement les classes de quatrième et de troisième. Toutefois, comment traiter de questions relatives à la culture scientifique et technique, à l'image des métiers, aux représentations de la place des femmes et des hommes dans le système éducatif et le travail sans les prendre en compte dès l'école primaire ? Comment considérer l'évolution de la place des filles dans les séries scientifiques du baccalauréat sans la mettre en relation avec leurs nombreuses réorientations vers des domaines littéraires dans l'enseignement supérieur ? Comment approfondir l'analyse de la forte demande de poursuite d'études générales de la part des filles - phénomène générateur de nombreuses sorties de l'appareil scolaire sans préparation professionnelle - et ne pas se demander si la question de l'acquisition d'une formation professionnelle n'aurait pas gagné à être posée avant l'arrivée sur le marché du travail ?

Autant d'illustrations de la nécessaire inscription des problèmes de la formation professionnelle des jeunes filles dans le contexte global de l'appareil de formation initiale et de la place respective qu'y ont filles et garçons.

## *CONTRIBUTIONS*

---



## LE SUCCÈS SCOLAIRE DES FILLES : UNE RÉALITÉ OU UN LEURRE ?

Noémi Dessus

*La comparaison du succès scolaire des filles et des garçons repose sur l'existence d'une école unique, où l'apprentissage est le même pour tous. Un tel système est le fruit relativement récent de l'histoire et l'on peut estimer qu'un des premiers succès scolaires des filles fût l'obtention de cette égalité de droit. Il n'en découle toutefois pas automatiquement une mixité des filières et des spécialités de formation : en quoi les différences de performances scolaires permettent-elles d'expliquer ces résultats ? Comment ces différences peuvent-elles elles-mêmes se justifier ? Et comment s'expliquent, à performance comparable, des différences d'orientation et d'affectation selon le sexe ?*

Le texte qui suit aborde ces questions de deux façons :

- par une comparaison historique et longitudinale (enquête FQP 1985 panels d'élèves de 1960, 1973 et 1980, DEP) ;
- par une analyse transversale qui utilise les évaluations sur échantillons et les évaluations de masse menées par la DEP depuis 1979.

### Comment définir la réussite scolaire ?

Il n'existe pas d'indicateur unique de la réussite scolaire, et les analyses dans ce champ jouent sur une combinaison, en fonction de la question abordée. Dans les pages qui suivent, on aura recours à des données relatives :

- aux notes, en tant qu'indicateurs de performance ;
- à l'âge en tant qu'indicateur de rapidité d'acquisition, auquel on peut rattacher le redoublement.
- à l'obtention du diplôme en tant qu'indicateur de succès qui doit être pondéré par les filières choisies, compte tenu de la hiérarchie que reflètent ces dernières (le seul baccalauréat se décompose en plus de vingt séries dont la notoriété varie beaucoup).

## 1. ANALYSE HISTORIQUE ET LONGITUDINALE DES PERFORMANCES SCOLAIRES DES GARÇONS ET DES FILLES

### 1.1. Un peu d'histoire... A deux sexes correspondent deux systèmes d'enseignement...

L'évolution du système scolaire du XIX<sup>e</sup> à nos jours correspond au passage d'un système élitiste et divisé à un système unique pour tous. Avant 1960, à chaque sexe correspondent un enseignement spécifique : les facilités d'accès, les programmes, les diplômes, les finalités mêmes de l'école apparaissent différentes pour les filles et les garçons :

- c'est *en 1880* que les filles peuvent accéder à l'enseignement secondaire. Cet enseignement est distinct de celui des garçons. Le grec, le latin et la philosophie, y sont remplacés par la morale, la cuisine et la couture... Le diplôme de fin d'études secondaires ne donne pas accès à l'enseignement supérieur et n'a aucune utilité sur le marché du travail ;
- *en 1924*, les filles peuvent accéder au baccalauréat qui existe depuis un siècle. Léon Bérard, ministre de l'Instruction publique, unifie les programmes et les diplômes. Malgré tout, la scolarisation des filles reste considérée comme un investissement non prioritaire ;
- l'école se démocratise progressivement, *en 1936*, elle devient obligatoire jusqu'à 14 ans, *en 1959* jusqu'à 16 ans. Les filles rattrapent leur retard en entrant de façon systématique en sixième, elles ont des taux de réussite plus élevés que les garçons au Certificat d'études, au Baccalauréat et même dans l'enseignement supérieur ;
- *De 1960 à nos jours*, les filles sont de plus en plus nombreuses à poursuivre des études dans le secondaire général. Elles y réussissent mieux que les garçons : on compte chaque année plus de bachelières que de bacheliers. En 1994, la moyenne de réussite au Baccalauréat des filles est de 75,6 % contre 72 % pour les garçons et les écarts se creusent.

### 1.2. Performances comparées des filles et des garçons en sixième

Sur la base de la fréquence des redoublements dans le primaire, dès les années 1960, les performances des filles sont supérieures à celles des garçons : elles sont 107 pour 100 garçons à atteindre la sixième sans avoir redoublé. L'écart se creuse au début des années 1970 (114 pour 100) et reste stable pour la dernière génération (113 pour 100). Cette évolution des écarts concerne tous les milieux sociaux, elle est moins accentuée quand on monte dans l'échelle sociale. L'avantage acquis dans les années 1960 puis maintenu dans les années suivantes en primaire se confirme si l'on considère le maintien en cycle long comme une réussite scolaire : les filles passent toujours plus souvent de cinquième en quatrième, mais d'une génération à l'autre les écarts diminuent. Le constat est identique pour le passage de troisième en seconde générale.

Une des grandes différences entre la génération 1962 et celle de 1980 réside dans la proportion des scolarités conduites jusqu'à la terminale : elle s'est accrue de 19 % chez les filles, de 10 % chez les garçons. Les filles sont de plus en plus nombreuses en

terminale et parmi les bacheliers tous sexes confondus. L'accès en terminale augmente de 34 % entre les panels de 1962 et 1973, et de 46 % entre les panels de 1973 et 1980, mais à âge égal, les filles accèdent toujours plus en terminale : 143 filles pour 100 garçons en 1973, 124 filles pour 100 garçons en 1980. Là encore, les écarts faiblissent : les filles "perdent du terrain" dans les filières scientifiques où malgré une hausse des effectifs, leur chance d'avoir un Baccalauréat progresse aujourd'hui moins vite que celle des garçons. En revanche, les filles délaissent de plus en plus les filières moins bien considérées comme, par exemple, la série G.

En 1992, les taux de réussite au baccalauréat des filles sont supérieurs à ceux des garçons dans chacun des trois types de baccalauréat :

- pour le baccalauréat général, les filles sont toujours légèrement supérieures sauf en D' et en E ;
- les taux de réussite au baccalauréat technologique sont souvent identiques pour les deux sexes. En général, les filles obtiennent de meilleurs résultats dans le secteur tertiaire et les garçons se montrent plus performants dans les séries industrielles. Pour la première fois, en 1992, les jeunes filles obtiennent de meilleurs résultats dans les deux secteurs et leur taux de succès dépasse de 2,8 points celui des garçons ;
- pour le baccalauréat professionnel, les filles devancent nettement les garçons avec un taux de réussite supérieur de 6,1 points.

Cependant, plus les filles se présentent au baccalauréat et moins elles réussissent proportionnellement : l'afflux des candidates (une augmentation de 24 % de 1974 à 1980) ne s'est pas accompagné d'un accroissement équivalent du nombre de bachelières, dont l'effectif a augmenté dans de plus faibles proportions (+ 15,5 % au cours de cette même période). Les filles réussissaient mieux au Bac. en 1974 qu'en 1980. Toutefois, tous baccalauréats confondus, les taux de réussite des filles restent supérieurs à ceux des garçons même en C où, en 1992, 87 % des filles ont obtenu le diplôme contre 79,7 % des garçons. Les filles sont en plus forte proportion dans le second degré et dans l'enseignement supérieur. En 1990, elles représentent plus de la moitié des bacheliers (56,05 %) et des étudiants (53 %, soit 520 000 étudiantes).

## **2. ÉTUDE TRANSVERSALE DES PERFORMANCES DES FILLES ET DES GARÇONS**

Les tests d'évaluation menés par la DEP montrent, qu'à l'école primaire comme au collège, les filles réussissent mieux que les garçons en français. En troisième, des écarts se marquent en mathématiques à l'avantage des garçons. Par la suite, les écarts de performances, relativement faibles entre filles et garçons en seconde, biaisés à partir de la première par le jeu des orientations, sont remplacés, par les clivages de filières qui eux, différencient nettement les deux sexes. Pour avoir une vision d'ensemble des résultats, on peut les résumer ainsi : toutes catégories sociales et tous âges confondus, les filles réussissent mieux aux exercices d'évaluation que leurs camarades masculins (1990).

## 2.1. Du cours préparatoire à la classe de cinquième

Dès le **cours préparatoire** se dessinent des écarts de performances entre filles et garçons. Ils semblent faibles quand on s'attache à l'analyse des compétences en français et en mathématiques mais apparaissent plus forts au regard des différents taux de redoublement : les garçons redoublent davantage (56,7 % de redoublants sont des garçons dans l'échantillon étudié par M. Duthoit, 1988). Or, on connaît l'importance du redoublement de cette classe préparatoire pour la suite de la vie scolaire. Effectivement, on constate qu'à l'issue du primaire, dans l'échantillon de 1978/1979, la meilleure réussite des filles se traduit par l'accès "à l'heure" en sixième (110 filles pour 100 garçons).

La tendance principale qui apparaît tout au long du cursus scolaire est la meilleure réussite des filles en français et l'égalité en mathématiques.

Plus précisément :

**En première année de cours élémentaire** (1989), les filles surpassent les garçons dans tous les exercices de lecture.

**A l'entrée en seconde année de cours élémentaire** (1992), elles affichent un écart de 8 % en moyenne supérieur aux scores enregistrés par les garçons. Cet écart apparaît dans tous les exercices, hormis le "repérage dans l'espace", domaine mieux appréhendé par les garçons. En mathématiques, la réussite globale est identique entre les deux sexes. Les garçons réussissent légèrement mieux que les filles dans les exercices de "travaux géométriques", qu'il s'agisse d'appliquer une technique, une connaissance ou de résoudre un problème.

**A l'entrée en sixième** (1992), les tests d'évaluation laissent apparaître le début d'une distinction par discipline. Les scores des filles sont, dans tous les domaines, supérieurs à ceux des garçons (scores globaux supérieurs de 8 %), essentiellement dans les compétences linguistiques ou elles obtiennent une large avance (production de texte). En approche des textes, garçons et filles réalisent des performances de niveau équivalent. Si l'on observe l'égalité en mathématiques, on remarque néanmoins quelques écarts de performances par domaine : les filles réussissent mieux dans les exercices de "techniques opératoires" et les garçons dans les exercices "de numération et nombres décimaux". Les scores féminins sont moins dispersés que les scores masculins.

**En cinquième** (1991), apparaît le début, encore discret, d'un écart en mathématiques. Les filles obtiennent un score moyen légèrement inférieur à celui des garçons (écart de 2 % en moyenne). Les garçons réussissent plus massivement dans les exercices de travaux numériques. Dans le champ de "l'organisation des données" (exemple : lire et exploiter un tableau) les résultats des filles et des garçons sont similaires. A l'inverse, les filles devancent les garçons en ce qui concerne leurs performances globales en français (écart de 6 % en moyenne). Ce sont essentiellement dans les compétences

linguistiques qu'elles font preuve d'une large avance : "pratiquer la langue" (exemple : faire de bons accords), "savoir écrire" (exemple : conjuguer) et savoir lire (exemple : tirer des informations d'un texte).

## 2.2. Après le premier palier d'orientation

Les comparaisons entre sexes s'avèrent plus complexes à partir des premiers paliers d'orientation. Il devient alors indispensable de prendre en compte les biais induits par l'orientation qui joue très fortement sur la distinction fille/garçon.

Dès la fin de la cinquième, l'orientation distingue les trajectoires des garçons et des filles dans l'enseignement secondaire. Ces différentes stratégies ont un rôle sur les écarts de performances. Les garçons sont plus souvent orientés vers des filières professionnelles et techniques qui accueillent des élèves souvent en échec scolaire (plus âgés que la moyenne, plus faibles, ayant suivi un parcours scolaire chaotique, appartenant à des milieux plutôt défavorisés). Les filles ne connaissent pas une telle sélection et se trouvent par conséquent face aux "meilleurs" des éléments masculins. Toutefois, les tendances restent les mêmes : les filles **en troisième** (1990) conservent une avance plus légère, et les écarts se creusent en mathématiques à l'avantage des garçons, notamment en géométrie et trigonométrie même s'il demeurent plus faibles que ceux enregistrés en français.

**En seconde** (1986), on constate de meilleures performances des garçons dans les disciplines scientifiques, mais aussi en histoire-géographie et en éducation physique et sportive. Encore une fois, les filles obtiennent de meilleurs résultats en français (en particulier en conjugaison et en étude du discours) et en langues vivantes.

**En première** (1987), l'évaluation en français met en relief une supériorité des filles dans l'étude de textes narratifs et poétiques ; en revanche, les garçons affichent un score légèrement supérieur dans l'étude d'un texte argumentatif.

**En terminale** (1990), une évaluation centrée sur l'anglais fait apparaître des scores moyens supérieurs en compréhension de l'écrit comme de l'oral chez les garçons. En expression écrite, par contre, les filles obtiennent de meilleurs résultats.

Les comparaisons entre filles et garçons **dans l'enseignement technologique et professionnel** ne diffèrent pas fondamentalement de celles de l'enseignement général. Les filles obtiennent de meilleurs résultats mais les écarts entre les sexes sont beaucoup plus faibles. Il faut noter que souvent seules les filles accusant deux ans ou plus de retard sont orientées vers cet enseignement et qu'elles se déclarent très peu motivées et nettement plus opposées à leur orientation que les garçons.

La réussite aux examens diffère peu en fonction du sexe. Mais la division sexuelle des filières technologiques et professionnelles empêche de tirer des conclusions vraiment pertinentes sur les écarts. Toutefois, les taux de réussite au CAP sont meilleurs pour les filles et les écarts vont en grandissant ; le constat est le même pour le BEP, depuis peu. Dans l'enseignement agricole, on observe en revanche une moindre réussite des filles.

### 2.3. En résumé

Les tests d'évaluation montrent donc globalement une supériorité des filles qui toutefois varie en fonction des disciplines :

- **en français**, les exercices dans lesquels les filles dominent se caractérisent par le respect des règles formelles et des consignes (produire un texte en respectant les exigences formelles de la présentation de l'orthographe, la ponctuation, les accords...);

- **en mathématiques**, on constate une quasi égalité dans le primaire puis une légère supériorité des garçons qui se manifeste plus nettement au moment de l'adolescence. Les garçons réussissent systématiquement mieux que les filles aux items de géométrie, de raisonnement algébrique et arithmétique. Les filles, elles, réussissent systématiquement mieux que les garçons en algèbre et globalement mieux les exercices de techniques opératoires. Quelle est l'origine de ces différences et, quel est leur impact sur les orientations qui suivent ?

## 3. DES EXPLICATIONS

### 3.1. Comment sont expliquées ces différences de performances ?

Le fait que les écarts de performances évoluent dans le temps et au cours du cursus scolaire laisse penser qu'ils ne sont pas dus à d'éventuelles capacités intellectuelles sexuées. Plus que d'aptitudes, on parle *d'intérêt* que l'exercice éveille : "En analysant, exercice par exercice, la suprématie des filles en français, on est porté à y lire moins une supériorité d'aptitude qu'une orientation apprise des intérêts qui finit par se cristalliser dans des apprentissages scolaires effectifs... La plupart des observateurs ont souligné combien, dans l'éducation familiale, on attend davantage des filles qu'elles anticipent les attentes d'autrui, qu'elles intériorisent et respectent les règles d'autrui" (Baudelot et Establet, 1992). A titre d'exemple récent, les exercices de cours élémentaire basés sur le vocabulaire autour de la santé et de la cuisine, font apparaître des notions qui comportent en elles des stéréotypes sexués ; les filles ont tendance à se montrer plus intéressées par ce type d'exercices et cela peut jouer sur leur plus grande réussite.

Dans le même ordre d'idée, on a analysé l'influence du rapport à l'espace des garçons et des filles à travers le jeu sur la réussite en mathématiques (et notamment en géométrie). La faculté des garçons à prendre possession de l'espace, à le maîtriser serait la clé de leur réussite en mathématiques. Les différents intérêts dépendent donc des représentations sociales transmises par l'éducation familiale et scolaire. La meilleure réussite scolaire des filles dans le primaire est à mettre en relation avec les modalités de la socialisation familiale qui, pour les préparer à leur rôle social, les adaptent au "métier d'élève", aux qualités définies et valorisées par l'institution scolaire (attention, concentration, discipline, organisation). L'éducation familiale et scolaire forme des identités sexuées : la famille modèle les comportements, transmet des valeurs et développe des conduites différentes selon le sexe (docilité par exemple pour les filles, compétition, indépendance pour les garçons...). L'école vient renforcer ce processus.

Terrail (1992) établit l'existence à cet âge *d'un rapport sexuellement différencié à l'institution scolaire*. Comme le montrait de son côté la recherche de Férouzis (1993), les filles sont mieux "disposées" à son égard : 71 % d'entre elles, et 53 % des garçons, s'avouent "contents en général de venir au collège". Elles s'y sentent plus souvent "libres" (21 % contre 14 %), moins souvent "obligées d'y venir" (31 % contre 43 %), sont plus nombreuses à reconnaître qu'elles "aiment bien les professeurs" (42 % contre 34 %). Elles ont des relations plus aisées avec les enseignants, s'adressent plus volontiers à eux en cas de besoin. Elles sont également mieux disposées à l'égard de leur travail scolaire et y consacrent un temps supérieur. Les garçons, quant à eux, décrivent plus fréquemment que les filles l'école en termes de contrainte subie (obligation, interdiction, ordre). En conclusion, Férouzis affirme que les filles développent des *"compétences interactionnelles (participation entre pairs, travail de groupe, comportements de chahut rares, constance dans l'accomplissement des tâches, etc.) qui créent les conditions des différences de sexe*.

Ces processus sont renforcés par la relation maître/élève : les attentes et les exigences des maîtres (hommes ou femmes) varient en fonction du sexe de l'élève, construisent des capacités générales distinctes. Schématiquement, l'autonomie, la responsabilité, la maîtrise de l'espace sont encouragées chez les uns, l'application, la bonne volonté, le sérieux chez les autres. Ces différences d'interaction "fabriquent" des inégalités de réussite entre garçons et filles dans les matières scientifiques (moins d'encouragement aux mathématiques pour les filles, conviction que les garçons sont plus capables...).

### **3.2. Comment se déterminent ces différences d'orientation ?**

Tout comme les performances scolaires, les choix d'orientation répondent à des mécanismes culturels et sociaux. Les formes différenciées de socialisation de l'un ou l'autre sexe les prédisposent à réussir dans telle ou telle discipline ainsi qu'à s'orienter dans telle ou telle filière. La fabrication du cursus scolaire dépend bien évidemment d'un niveau d'acquisition mais aussi et surtout d'une suite de décisions de la part des élèves, des parents ou des professeurs. M. Duru-Bellat (1992) montre que *"les orientations des garçons et filles entre les différentes spécialités de formation semblent sans rapport direct avec leur niveau dans les différentes matières, alors même que ces filières sont clairement hiérarchisées sur le plan scolaire. Autrement dit, les filles n'accèdent pas aux filières que leur réussite scolaire pourrait leur laisser escompter"*.

Trois types d'explications sont avancés pour justifier ces différences :

- le premier met l'accent sur l'identité de genre,
- le second insiste sur la liberté des choix possibles par rapport aux jeunes garçons,
- le troisième s'inscrit dans une logique de spécificité du projet uniquement féminin.

#### *3.2.1. Auto évaluation ou auto censure*

Les filles se caractérisent par une moindre confiance en elles, particulièrement dans les disciplines considérées comme masculines qui sont aussi les plus valorisées. *La confiance en soi*, justifiée ou non, qui se forge dans la culture de compétition

spécialement masculine, est un facteur de l'orientation au moment de l'adolescence. Ainsi l'enquête sur l'attitude des lycéens en France montre qu'à résultats identiques, les filles s'estiment moins douées pour les mathématiques que les garçons qui, eux, ne doutent pas de leurs capacités à s'engager dans une filière scientifique. Par contre, *"l'échec en mathématiques est normal, voire attendu, pour les femmes"*. On constate ce même phénomène dans les choix d'études supérieures qui suivent le baccalauréat : à populations comparables de bacheliers scientifiques, les filles entrent plus souvent dans des filières universitaires que les garçons, qui eux, se dirigent généralement vers de grandes écoles d'ingénieurs ou autres écoles sélectives et prestigieuses. Tout se passe comme si les sciences, et en particulier les mathématiques, associées aux caractéristiques traditionnellement masculines étaient "interdites" au sexe opposé. Ainsi, si elles excellent en mathématiques, les filles craignent de se distinguer de leur groupe d'appartenance sexuelle, elles ne se trouvent pas dans une situation conforme et légitime.

### 3.2.2. Un choix moins contraint

Dans un autre sens, il semblerait que les filles, au moment de l'orientation ont plus de liberté de choix :

- elles peuvent choisir en fonction de leurs intérêts, dans le but de s'épanouir dans un domaine intellectuel ou dans une profession qui les motive. Elles ne risquent pas, contrairement aux garçons, d'être dévalorisées en suivant des études littéraires ou sociales. Alors qu'un garçon s'oriente vers une filière scientifique moins par choix personnel que par "obligation" implicite, on pourrait aller jusqu'à dire que, seules les filles motivées et excellentes choisissent les filières scientifiques.

L'orientation des garçons apparaît comme programmée. Dans l'enseignement général, par exemple, la terminale S est considérée comme un passage obligé, logique et normal dans le parcours scolaire "idéal". Selon un article paru dans *Le monde de l'Éducation* en mars 1993, les garçons, plutôt passifs, suivent le choix des professeurs et des parents. Ils se montrent plus attirés par ce que permet la filière scientifique et les études qu'elle entraîne que par l'apport intellectuel des études en soi. A l'inverse, les filles semblent plus susceptibles d'échapper à ces contraintes d'environnement. La réussite des filles est moins dépendante des éléments extérieurs que celle des garçons.

Finalement, les filles, loin de subir une orientation discriminante, auraient la capacité de refuser plus facilement que les garçons un contenu et des conditions de formation difficiles.

### 3.2.3. Un choix de compromis

M. Duru-Bellat (1990) considère les élèves comme des *"acteurs / consommateurs"* d'éducation qui orientent leurs investissements éducatifs dans une direction en fonction d'une stratégie : en vue d'une fin souhaitée, les acteurs font des choix éducatifs qu'ils cherchent à rendre rentables. Dans ce sens, elle cherche à voir si *"les jeunes filles n'ont*

*pas des raisons objectives de se comporter comme elles le font*", en fonction de leurs aspirations et compte tenu de l'environnement économique et social. Elle constate qu'une sorte de compromis s'opère entre vie familiale et vie professionnelle : les filles "*anticipent*" leur avenir, leur futur rôle professionnel, social et familial. Le choix par une fille d'une orientation masculine exige un effort qui sera peu rentable sur le marché de l'emploi et entraîne un coût psychologique et social important. En s'orientant vers une filière féminine, les filles seront plus sûres d'elles, plus "*à leur place*". Ce choix est donc rationnel, il répond à une stratégie. Derrière la question du travail se profile la conciliation d'une vie professionnelle et d'une vie privée.

## CONCLUSION

A la lumière des résultats présentés, les écarts dans les performances scolaires des filles se construisent au fil du temps. Ceci plaide en faveur de l'existence d'un mécanisme progressif de différenciation sociale des identités de genre à travers l'organisation des parcours scolaires. Ce mécanisme intervient et amplifie l'effet de ces écarts - somme toute relativement faibles - lors des paliers d'orientation répartissant les élèves selon différentes filières. On aboutit ainsi à une situation finale dans laquelle les variables de filière et les variables de sexe ont une très forte corrélation.

Les explications fournies vont d'une stéréotypie transgénérationnelle du comportement féminin à l'affichage d'une moindre contrainte envers les critères d'efficacité scolaire imposés aux garçons, en passant par une rationalisation des choix par rapport aux objectifs. La question est alors de savoir si l'on doit se rallier à une explication unique, ou si la diversité des situations de la population féminine concernée ne justifie pas de faire appel à l'une ou l'autre d'entre elles.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

**Les cahiers de l'APRE** (1985/1988) Atelier production - reproduction n° 1 à 7, PIRTEMS-CNRS.

**Baudelot C., Establet R.** (1990) "Les filles et les garçons dans la compétition scolaire" *Données sociales*, INSEE.

**Baudelot C., Establet R.** (1991) "Filles et garçons devant l'évaluation" *Éducation et Formation*, n° 27/28, août.

**Baudelot C., Establet R.** (1992), *Allez les filles*, Le Seuil, Paris.

**Bédaria C., Helfter C.** (1990) "Filles : la fausse réussite scolaire", *Le Monde de l'Éducation*, n° 173, juillet-août.

**Clémenceau P., Virville (de) M.** (1981) "Garçons et filles face à leur insertion professionnelle", *Économie et Statistique*, n° 134.

**Duru-Bellat M.** (1990), "Quelle formation pour quels rôles sociaux ?" in *L'école des filles*, L'Harmattan.

**Duthoit M.** (1987), "Le processus d'orientation en fin de troisième", *Éducation et Formation*, n° 11, juin.

**Duthoit M.** (1988) "L'enfant et l'école : aspects synthétiques du suivi d'un échantillon de 20 000 élèves des écoles", *Éducation et formation*, n° 16, septembre.

**Duthoit M.** (1989) "Entrée à l'école", *Éducation et formation*, n° 19, juin.

**Félouzis G.** (1993) "Interactions en classe et réussite scolaire", *Revue française de sociologie* n° XXXIV, juin, p.199-222.

**Laulhé P., Soleilhavoup J.** (1987) "Mobilité professionnelle - Enquête FQP 1985" - n° 5, *Collections de l'INSEE*, série D, n° 121, juillet.

**Marro C.** (1992), *Garçons et filles face à la science*, Thèse en psychologie, université Paris V, novembre.

**Ministère de l'Éducation nationale** (1979/82) "La scolarité féminine dans les enseignements du premier degré", *Service des études informatiques et statistiques*.

**Ministère de l'Éducation nationale** (1993) "Le baccalauréat en 1992", *Note d'information*, n° 22.

**Mosconi N.** (1989), *La mixité dans l'enseignement secondaire : un faux semblant ?*, PUF, Paris.

**Prost A.** (1968), *Histoire de l'enseignement en France - 1800/1967*, Armand Colin, coll. U, Paris.

**Seibel C., Jupin J., Levasseur J.** (1980) "Les apprentissages instrumentaux et le passage du cours préparatoire au cours élémentaire", *Note d'étude*.

**Terrail J.P.** (1992) "Destins scolaires de sexe : une perspective historique et quelques arguments" *Population*, n° 3.

**Terrail J.P.** (1992) "Parents, filles et garçons face à l'enjeu scolaire", *Éducation et formation*, n° 30, mars.



## FEMMES DES ANNÉES 90 : DIPLOME, ACTIVITÉ ET EMPLOI

Christine Fournier\*

*Le mouvement de féminisation de la population active, engagé en France au début des années soixante, ne s'est jamais interrompu : aujourd'hui, la population active compte près de 14 millions d'hommes et 12 millions de femmes<sup>5</sup>. Parallèlement, l'explosion scolaire caractéristique des trente dernières années a touché les filles de façon encore plus spectaculaire que les garçons, au point qu'aujourd'hui celles-ci poursuivent une formation supérieure en proportion plus importante que les seconds : en 1991, une fille sur deux accède à l'enseignement supérieur, deux garçons sur cinq<sup>6</sup>. Cette double progression des femmes s'est-elle répercutée sur la nature des emplois investis ? Le développement de l'activité féminine s'est-il conjugué avec un redéploiement des femmes dans les professions ? Comment les femmes rentabilisent-elles leur investissement en formation ?*

### 1. LES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL : TENDANCES

La récapitulation des taux d'activité féminine depuis le début du siècle met en lumière les fluctuations de la participation des femmes au marché du travail avec un sommet à la veille de la première guerre mondiale, un plancher au tout début des années soixante, suivi d'une reprise qui se poursuit actuellement<sup>7</sup>.

#### 1.1. Le taux d'activité féminine continue d'augmenter

Aujourd'hui, le taux d'activité féminine augmente malgré la crise de l'emploi. Le lien récession-retour des femmes à l'inactivité que l'on pouvait observer préalablement ne fonctionne plus. Certes, la propension des femmes à l'activité professionnelle est nuancée par l'âge, la situation familiale ou le niveau de diplôme, mais le comportement de la main-d'œuvre féminine a connu une forte transformation ; les différentes incitations à quitter le marché du travail ne semblent pas avoir d'effets très sensibles.

---

\* Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq).

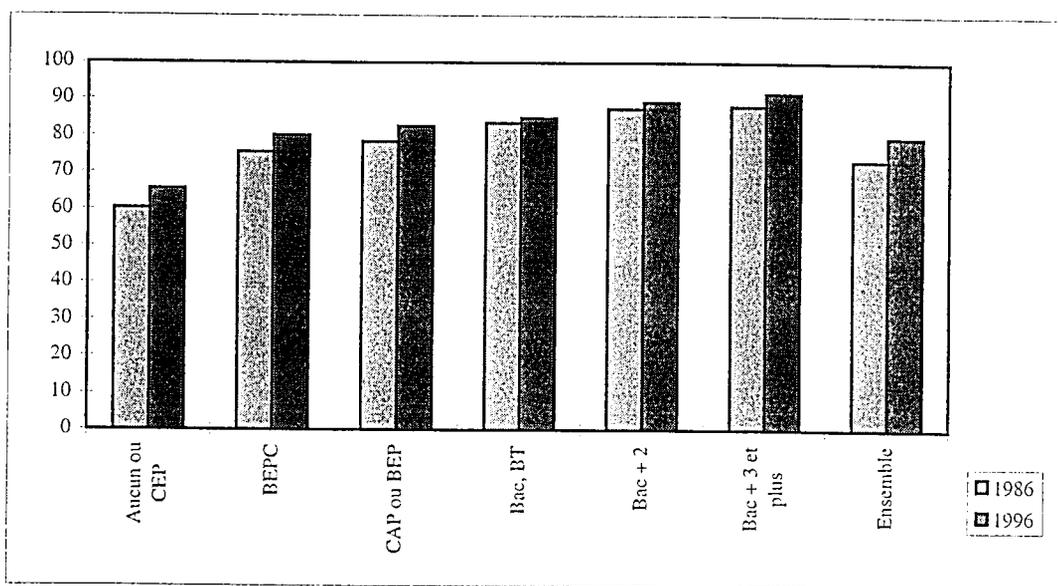
<sup>5</sup> Selon l'enquête sur l'emploi de 1996 (INSEE), on compte 14 274 842 hommes et 11 744 455 femmes dans la population active.

<sup>6</sup> Source OCDE, *Les femmes - contours et caractères*, INSEE, Service des droits des femmes, 1995.

<sup>7</sup> La définition de l'activité féminine prise en compte par les recensements produit des chiffres homogènes qui autorisent les comparaisons et la constitution de séries pertinentes depuis 1954 (auparavant, la participation des femmes aux travaux agricoles ou leur contribution au travail domestique étaient difficilement dissociables d'un ensemble). Les redressements opérés par la suite sur les séries séculaires ont permis la mise en lumière une évolution fluctuante.

La progression des femmes sur le marché du travail accompagne leur avancée dans le système éducatif (Battagliola et alii, 1997). En 1996, si l'on considère la tranche d'âge affichant le taux d'activité féminine le plus élevé, soit les 25-39 ans, on compte six actives sur dix parmi les non diplômées contre neuf sur dix parmi les diplômées de l'enseignement supérieur (Graphique 1).

Graphique 1  
Taux d'activité des femmes âgées de 25 à 39 ans  
selon le niveau de diplôme en 1986 et 1996



Champ : femmes âgées de 25 à 39 ans

Source : INSEE - enquêtes sur l'emploi 1986 et 1996, traitements Céreq

La relation entre le niveau de diplôme et le taux d'activité est essentielle quant aux perspectives qui se dessinent. Il ressort sans conteste une interaction qui augure une poursuite de l'augmentation du taux d'activité féminine, compte tenu de la propension des jeunes filles à la poursuite d'études.

L'activité féminine est également marquée par une forte modification de la distribution par âge, illustrée par la disparition de la traditionnelle courbe bi-modale<sup>8</sup>, disparition qui rend compte de l'augmentation plus que proportionnelle des taux d'activité des femmes âgées de 25 à 44 ans, notamment mariées et mères de famille (Desplanques, 1993). Ainsi, les nombreuses interruptions d'activité professionnelle des femmes, liées au mariage et à la maternité, se sont raréfiées au fil des ans. Aujourd'hui, les femmes âgées de 25 à 39 ans sont les plus actives : en 1996, huit sur dix d'entre elles sont sur le marché du travail. Ce

<sup>8</sup> Cette courbe illustre le lien entre taux d'activité et âge ; elle présentait deux sommets d'activité correspondant respectivement aux taux d'activité des femmes jeunes, sans enfants, et aux femmes libérées des contraintes liées à la maternité.

changement de comportement contribue dans une large mesure à l'augmentation du taux d'activité professionnelle. Le comportement d'activité des femmes âgées de 30 à 50 ans se rapproche de plus en plus du modèle masculin.

## 1.2. Chômage : la situation s'aggrave pour les femmes comme pour les hommes

Au début des années quatre-vingt, le chômage frappait presque deux fois plus les femmes actives que les hommes actifs. L'équation était encore vérifiée à la fin des années quatre-vingt. La première moitié des années quatre-vingt-dix enregistre une aggravation de la situation pour les hommes comme pour les femmes : en 1996, on compte parmi les hommes actifs 11,5 % d'individus au chômage, parmi les femmes actives 15,6 %. Mais, une réalité demeure : le diplôme réduit la probabilité d'être au chômage. En 1996, parmi les actives, plus d'une non-diplômée sur cinq est chômeuse et moins d'une diplômée de l'enseignement supérieur sur dix : l'avantage des diplômées dans l'accès à l'emploi reste incontestable.

Tableau 1  
Taux de chômage des hommes et des femmes  
selon le niveau de diplôme en 1986 et 1996 (en %)

	1986		1996	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Aucun ou CEP	12,0	15,0	17,5	22,2
BEPC	9,0	12,8	10,9	14,6
CAP ou BEP	8,4	13,3	9,9	15,9
Baccalauréat	5,8	7,6	9,3	13,8
Bac + 2	3,9	3,8	7,7	7,5
Licence et plus	2,7	5,2	6,1	9,4
Ensemble	9,1	12,0	11,5	15,6

Source : INSEE, Enquêtes sur l'emploi de 1986 et 1996, traitements Céreq.

Pour les femmes comme pour les hommes, l'exposition au chômage se réduit à mesure que s'élève le niveau de diplôme. Toutefois, l'écart entre les taux de chômage des hommes et des femmes n'est pas constant quel que soit le niveau de diplôme considéré. Égal à 4,1 points pour l'ensemble des actifs en 1996, il est maximal au niveau V (+ 6 points au détriment des femmes) et minimal au niveau III puisque c'est là que ressort le seul écart au bénéfice des femmes (+ 0,2 point au détriment des hommes). En outre, au cours de la dernière décennie, la situation s'est davantage aggravée, pour les diplômées de niveau V et les non-diplômées que pour les diplômées de niveau IV et plus. Quoique l'on puisse avancer concernant la dégradation de l'insertion des diplômés, reste que moins les diplômes sont suffisants, plus ils sont nécessaires, et la proposition est encore plus vraie pour les femmes que pour les hommes !

D'autre part, les progressions respectives du chômage des hommes et des femmes ne traduisent pas les mêmes phénomènes. D'une génération à l'autre, la proportion des

femmes inactives se réduit, celle des femmes au chômage et en emploi s'étend. La part des hommes au chômage s'étend également mais conjointement à une extension de la part des hommes inactifs, liée à l'allongement des scolarités et aux départs en retraite plus précoces. L'enseignement de cette comparaison réside dans des transformations de l'appareil de production qui ont affecté différemment hommes et femmes. Le chômage des hommes résulte largement d'un rétrécissement des emplois qu'ils investissaient en priorité alors que celui des femmes renvoie plutôt à l'arrivée de générations plus actives sur un marché du travail qui confirme le développement des emplois fortement féminisés. Les hommes et les femmes se situent dans des espaces professionnels massivement non concurrentiels : il existe, selon les emplois, une préférence des employeurs pour les recrutements féminins, même si des hommes sont disponibles sur le marché, ou une désaffection des hommes à l'égard de ces emplois. A ce titre, le marché du travail féminin bénéficie d'une reconnaissance qui ne permet plus de le considérer comme un espace résiduel, c'est-à-dire un ensemble d'emplois occupés, à défaut, par des femmes.

### 1.3. Le temps partiel est une affaire de femmes

En 1996, selon l'enquête sur l'emploi, près de 30 % des femmes en emploi travaillent à temps partiel quand la proportion n'atteint pas 5 % des hommes.

Tableau 2  
Part de femmes à temps partiel selon le niveau de diplôme

Bac + 3 et plus	22,4 %
Bac + 2	22,4 %
Bac, BT	27,4 %
CAP ou BEP	29,6 %
BEPC	29,7 %
Aucun ou CEP	35,6 %
<b>Ensemble</b>	<b>28,9 %</b>

Source : INSEE, enquête sur l'emploi 1996, traitements Céreq

Non seulement la proportion de salariées à temps partiel varie en fonction du niveau de diplôme mais, de plus, les intentions déclarées par les unes et les autres indiquent des dispositions différentes. En effet, moins d'un tiers des diplômées de l'enseignement supérieur travaillant à temps partiel se déclarent « disponibles pour

travailler plus » contre la moitié de leurs homologues n'ayant pas dépassé le niveau du CAP/BEP. Bien qu'il s'agisse de déclarations d'intentions et que rien ne soit dit des motifs de l'indisponibilité, il ressort que la « disponibilité pour travailler plus » progresse à mesure que baisse le niveau du diplôme. Ainsi, peut-on faire l'hypothèse que plus la femme est diplômée, plus elle gagne en autonomie par rapport aux contraintes du marché du travail, plus elle a d'atouts pour choisir les conditions de son emploi ou plus exactement pour choisir un emploi associé aux conditions qui satisfont le mieux ses exigences de vie professionnelle et familiale, compte tenu de l'éventail d'opportunités qu'elle peut saisir.

Le développement du temps partiel traduit pour partie une différenciation des comportements féminins à l'égard de l'emploi qui ne passe plus exclusivement par l'alternative activité/inactivité (Singly, 1993). Il peut apparaître comme un nouveau moyen de réguler la combinaison vie familiale/vie professionnelle, mais il ne faut pas oublier que pour beaucoup, soumises aux plus faibles rémunérations, il est un pis-aller professionnel qui doit plus à la recherche de la flexibilité par les entreprises qu'au libre choix des femmes soucieuses d'articuler harmonieusement les contraintes de l'emploi aux impératifs familiaux. Comme le soulignent M. Maruani et C. Nicole (1989) : "dans de nombreux secteurs, lorsque l'on parle du temps partiel, il ne s'agit ni de désirs ni d'aspirations, mais de gestion et de flexibilité".

En conclusion, il ressort que l'activité féminine est aujourd'hui certaine et continue. Cette double transformation est essentielle quant au rôle des femmes dans la société. Elle entraîne des modifications en matière de gestion des flux de jeunes filles dans le système éducatif, visant à une plus grande rigueur dans l'harmonisation des formés par rapport aux besoins du marché du travail : un taux important d'inactivité à la sortie du système éducatif permettait d'ignorer cette question, mais il n'en va plus de même actuellement et certains réservoirs de formations tertiaires sont surdimensionnés compte tenu de leur cible professionnelle (tourisme, commerce, secrétariat...). Ceci invite plus généralement à une réflexion sur les orientations scolaires des filles. En effet, longtemps les jeunes femmes ont présenté des profils de formation, en partie décalés par rapport aux besoins des entreprises : l'incertitude et la discontinuité qui marquaient l'activité des femmes entraînaient une difficulté à anticiper le nombre nécessaire de jeunes filles à former et avaient pour corollaire le développement de formations susceptibles d'être rentabilisées dans l'inactivité professionnelle. Cette double tendance est aujourd'hui dépassée, les formations suivies, les qualifications acquises, les emplois investis par les femmes ont-ils pour autant évolué ?

## **2. LA FÉMINISATION DES PROFESSIONS : LE CHANGEMENT DANS LA CONTINUITÉ**

Entre 1986 et 1996, le nombre de femmes dans la population active occupée augmente de 850 000, celui des hommes régresse de plus de 92 000 ; cette dissymétrie est l'un des phénomènes les plus marquants de la dernière décennie.

Aujourd'hui, les femmes représentent 45 % de la population active. Cette progression s'accompagne-t-elle d'une évolution de la mixité des professions ?

### 2.1. L'emploi des femmes reste fortement polarisé

Au cours de la dernière décennie, toutes les professions salariées enregistrent une progression de la part des femmes mais les emplois féminins restent fortement concentrés dans un petit nombre de catégories socioprofessionnelles (Marchand, 1993).

Tableau 3  
Taux de féminisation des professions en 1986 et 1996

Professions	Taux de féminisation en 1986	Taux de féminisation en 1996	Effectif total en 1996 (en milliers)
Agriculteurs sur petite exploitation	42,5	53,3	126
Agriculteurs sur moyenne exploitation	37,3	34,8	206
Agriculteurs sur grande exploitation	33,6	32,6	383
Artisans	25,7	24,2	781
Commerçants	47,9	41,1	695
Chefs d'entreprises de + de 10 salariés	17,9	15,5	126
Professions libérales	31,3	33,2	344
<b>Cadres de la Fonction publique</b>	<b>22,5</b>	<b>31,4</b>	<b>301</b>
Professeurs et professions scientifiques	46,3	52,2	658
Professions de l'information et des arts	45,7	43,9	173
<b>Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise</b>	<b>24,3</b>	<b>34,9</b>	<b>798</b>
<b>Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise</b>	<b>8,6</b>	<b>12,4</b>	<b>643</b>
Instituteurs et assimilés	60,9	65,0	757
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	73,9	77,5	874
Clergé, religieux	1,4	5,3	18
Professions intermédiaires administratives de la Fonction publique	51,1	53,9	384
<b>Professions intermédiaires administratives et commerciales d'entreprise</b>	<b>41,6</b>	<b>46,5</b>	<b>1 227</b>
<b>Techniciens</b>	<b>10,7</b>	<b>12,2</b>	<b>890</b>
Contremaîtres, agents de maîtrise	6,6	8,5	533
Employés civils et agents de service de la Fonction publique	78,5	79,7	1 986
Policiers, militaires	4,8	6,9	457
Employés administratifs d'entreprise	80,9	83,1	2 000
Employés de commerce	80,1	77,6	786
Personnels de service directs aux particuliers	84,6	86,7	1 196
O.Q type industriel	12,5	16,3	1 532
OQ type artisanal	6,1	8,5	1 448
Chauffeurs routiers - livreurs	3,1	5,2	590
OQ de la manutention, de magasinage et des transports	5,2	8,3	384
ONQ type industriel	39,3	35,6	1 049
ONQ type artisanal	33,5	37,7	728
Ouvriers agricoles et assimilés	19,9	23,9	231
Ensemble	41,6	44,0	22 540

Champ : population active occupée

Source : INSEE, enquêtes sur l'emploi 1986 et 1996, traitements Céreq.

En 1996, six groupes professionnels regroupent 60 % des femmes en emploi : « instituteurs », « professions intermédiaires de la santé et du travail social », « employés civils », « employés administratifs d'entreprises », « employés de commerce » et « personnels de services directs aux particuliers », alors que ces catégories rassemblent moins d'un tiers de la population active occupée et 12 % des hommes en emploi.

Parmi les 850 000 femmes venues grossir la population active occupée depuis dix ans, 700 000 ont contribué au développement de professions déjà très féminisées : « employés de la Fonction publique » (+ 176 000), « professeurs et professions scientifiques » (+ 149 000), « professions intermédiaires de la santé et du travail social » (+ 137 000), « personnels de services directs aux particuliers » (+ 240 000).

La permanence de catégories hyper-féminisées rappelle que les femmes vont d'abord là où augmentent les emplois. La croissance de l'emploi féminin s'est faite essentiellement dans des espaces non investis par la main-d'œuvre masculine et qui ont connu un fort développement au cours de la dernière décennie. Au lieu de poser l'éternelle question de savoir si les femmes devraient y être, il serait intéressant de se demander pourquoi les hommes ne s'y sont pas dirigés. Les interrogations sur la concentration des emplois féminins pourraient être enrichies par l'analyse des raisons de l'absence des hommes dans ces mêmes emplois.

Un retour en arrière est toutefois nécessaire pour tempérer une conclusion qui mettrait en évidence l'absence de mouvement. L'histoire de la distribution des femmes dans l'appareil de production rappelle que si la progression récente de l'activité féminine salariée est liée à la tertiarisation des emplois, leur contribution à la production nationale s'est d'abord opérée dans le secteur primaire, puis dans le secteur secondaire. Parmi la population active non agricole, en 1906, on comptait trois ouvrières pour une employée : les femmes occupaient donc pour une large part des emplois de type industriel. Puis, comme le rappellent M. Guilbert et V. Isambert-Jamati (1961) : "le mouvement de transfert des activités du secteur secondaire vers le secteur tertiaire a intéressé particulièrement la population féminine". Plusieurs phénomènes auraient convergé pour entraîner cette tendance lourde : le développement de l'instruction féminine, la réglementation du travail des femmes, la préférence des femmes pour les travaux moins pénibles. Le premier argument prédomine et invite à penser que le lien pérenne féminisation des emplois-tertiarisation de la population active doit intégrer l'augmentation du niveau de formation des femmes comme facteur essentiel de cette double progression. Historiquement, on peut donc estimer que les femmes conjuguent de façon relativement efficace scolarisation et progression dans l'activité, même si la résistance de certaines professions représente aujourd'hui un frein à la diversification de l'emploi féminin et si un décalage persiste en termes de hiérarchie.

Tableau 4  
Répartition des hommes et des femmes  
dans les catégories socioprofessionnelles en 1996 (en %)

Catégorie	Hommes	Femmes
Cadres et professions intellectuelles	15,9	9,7
Professions intermédiaires	23,8	22,5
Employés	14,3	55,1
Ouvriers	46,0	12,7
Ensemble	100	100

Source : INSEE, enquête sur l'emploi 1996

En 1996, la moitié des femmes en emploi sont des employées, une sur cinq exerce une profession intermédiaire. Les hommes sont davantage dispersés dans la population active occupée ; plus souvent cadres que les femmes (15,9 % contre 9,7 % en 1996), la catégorie la plus étendue reste, malgré son déclin quantitatif, celle des ouvriers qui rassemble 46 % des hommes en emploi en 1996. Ainsi, pourrait-on conclure que... rien n'a changé. Pourtant, si l'inertie est forte, elle n'est pas intégrale.

## 2.2. De nouvelles orientations se dessinent

Entre 1986 et 1996, les femmes opèrent des avancées notables parmi les professions libérales, les cadres de la Fonction publique, les cadres administratifs et commerciaux des entreprises, les ingénieurs et cadres techniques d'entreprises, les techniciens et les professions intermédiaires administratives et commerciales d'entreprises. Toutefois ces mouvements doivent être évalués en tenant compte des effectifs qu'ils touchent : par exemple, les effectifs des ingénieurs et cadres techniques d'entreprises étaient de 454 000 en 1986, de 643 000 en 1996, le taux de féminisation y est passé de 8,6 % à 12,4 % aux mêmes dates ; ce qui signifie une progression de 41 000 pour les effectifs féminins... et de 148 000 pour les effectifs masculins, soit 3,6 fois plus d'hommes parmi les recrutés.

Au regard de la féminisation, une tendance oppose cadres et professions intermédiaires tertiaires d'un côté et cadres techniques et techniciens de l'autre. Parmi les premiers, toutes les catégories enregistrent une augmentation de leur taux de féminisation, exceptées les plus féminisées (celle des documentalistes par exemple) ; parmi les seconds, toutes les catégories enregistrent une augmentation de leur taux de féminisation, exceptées les moins féminisées, notamment celles inscrites principalement dans le BTP. Ce partage renvoie à deux types d'explications : on peut penser que certaines professions parmi les plus féminisées atteignent aujourd'hui un seuil de saturation et que cette (légère) déféminisation rappelle que la mixité des professions résulte également du comportement des hommes ; le deuxième phénomène laisse penser que certaines professions résistent fermement à l'entrée des femmes (Gadrey, 1992). Ce clivage invite à une réflexion sur la façon dont se construisent les catégories socioprofessionnelles, pour comprendre précisément l'origine de leur féminisation : quels traits rapprochent cadres de la Fonction publique

et professions libérales par exemple ? Il apparaît que les femmes vont là où leurs diplômes sont les plus valorisés, relativement aux hommes. Elles vont également là où les progressions professionnelles sont réglementées, standardisées (Fonction publique) ou relativement auto-organisées (professions libérales).

### 2.3. L'avancée des femmes dans les professions les plus valorisées fait écho à leur progression dans l'appareil éducatif

Les femmes n'ont pas investi aléatoirement les différentes professions peu ou moyennement féminisées, loin s'en faut ; les progressions remarquables, en termes relatifs si ce n'est absolus, touchent des catégories présentant une certaine homogénéité quant aux conditions d'accès. Sont concernées les professions exigeant un niveau d'études minimum, voire un diplôme strictement défini, notamment pour ce qui concerne les cadres et professions intermédiaires.

Tableau 5  
Diplôme des catégories socioprofessionnelles  
« cadres et professions intermédiaires » selon le sexe 1996 (en %)

Niveau de diplôme Catégorie socioprofessionnelle	Licence et +		Bac. + 2		Bac.		CAP/BEP		BEPC		Aucun ou CEP
	H	F	H	F	H	F	F	H	F	H	F
Cadres Fonction publique	54,8	66,4	14,6	10,8	17,3	13,7	4,4	6,8	2,4	2,3	2,4
Professeurs, professions scientifiques	82,0	85,5	11,2	10,4	4,8	3,1	0,6	0,3	0,1	0,7	0,3
Cadres administratifs et Commerciaux d'entreprise	38,8	42,6	17,7	20,8	16,9	15,4	10,8	8,0	5,9	6,7	4,5
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	51,4	56,7	19,6	20,5	11,1	8,2	7,2	3,7	3,1	5,1	1,3
Professions intermédiaires santé, travail social	7,6	3,7	48,2	70,2	14,2	10,1	8,5	6,4	3,7	6,3	3,9
Professions intermédiaires - Fonction publique	7,6	10,5	8,6	14,0	28,7	38,0	14,9	22,3	16,6	13,0	6,2
Professions intermédiaires - administration et commerciaux d'entreprise	8,3	9,8	18,9	22,8	21,5	23,3	23,9	10,3	10,6	14,1	9,6

Source : INSEE, enquête sur l'emploi de 1996, traitements Céreq

Quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle considérée, les femmes sont plus souvent diplômées de l'enseignement supérieur. De surcroît, elles sont, par rapport aux hommes, plus souvent diplômées de niveau I ou II que de niveau III. Ces écarts résultent pour partie d'une entrée plus tardive des femmes dans ces catégories : plus jeunes, elles appartiennent, à l'instar des hommes jeunes, à des générations plus diplômées. Durant la dernière décennie, le secteur tertiaire multiplie les emplois de cadres et les professions intermédiaires requérant des qualifications détenues notamment par les femmes diplômées : les choix professionnels des femmes s'étendent du fait de leurs atouts scolaires (Le Feuvre et Walters, 1993).

Ces éclaircies prometteuses ne doivent pas faire oublier que la féminisation dont sont l'objet les catégories professionnelles retenues, mérite quelques nuances. Les femmes progressent parmi les cadres d'entreprises mais plus souvent dans la gestion des ressources humaines que dans la gestion financière dont on sait qu'elle conduit plus sûrement aux postes de direction. Les rémunérations qu'elles perçoivent restent inférieures à celles de leurs homologues masculins<sup>9</sup>. Reste également la question des carrières qu'elles poursuivront. De récents travaux ont mis en lumière la rareté des promotions féminines par rapport à celles des hommes. Celle-ci s'expliquait pour une large part par les interruptions d'activité liées aux naissances d'enfants qui étaient autant de coups de frein sur la carrière des femmes, quand elles exerçaient, et produisaient à l'inverse un effet positif sur celle des hommes (Goux, 1991). La plus grande continuité des carrières féminines suffira-t-elle à effacer ces différences ?

#### 2.4. La situation des moins diplômées s'aggrave ou quand l'univers professionnel féminin se sépare en deux

Les femmes les moins diplômées accusent difficilement la dégradation d'un marché de l'emploi marqué par la segmentation : le diplôme apparaît de plus en plus comme le principal facteur discriminant, particulièrement pour les femmes. En témoignent les taux de chômage (*cf.* §I) ainsi que la proportion d'emplois précaires (intérim, CDD, contrats aidés) exercés par les femmes les moins diplômées.

Tableau 6

#### Taux d'emplois précaires selon le sexe et le niveau de diplôme en 1996 (en %)

	Hommes	Femmes
Aucun ou CEP	7,5	8,4
BEPC	6,5	8,4
CAP-BEP	5,8	9,0
BAC	7,7	9,8
Niveau III	5,7	6,3
Niveaux I et II	3,4	5,3
Ensemble	6,5	8,3

Champ : population active occupée hors apprentis

Source : enquête sur l'emploi, INSEE, traitements Céreq

<sup>9</sup>En 1993, dans les secteurs privé et semi-public, les femmes cadres gagnaient en moyenne 27 % de moins que leurs collègues masculins (*cf.* *Les femmes - Contours et caractères*, INSEE et Services des droits des femmes, 1995).

Au niveau du BEPC comme du CAP/BEP et du baccalauréat, les femmes sont plus fréquemment sur des emplois à statut précaire ; plus souvent sur contrats aidés et moins souvent intérimaires que les hommes. Corrolairement, la part d'emplois précaires dans les professions féminisées les moins qualifiées se détache de la moyenne. Les types de contrats de travail des employés de commerce (13 % d'emplois précaires contre 8 % pour l'ensemble des professions) ou des personnels de services directs aux particuliers (12 % d'emplois précaires) en rendent compte. Les écarts observés en matière de conditions d'emplois indiquent moins une discrimination délibérée de la part des employeurs que la conjugaison de la féminisation et de la précarisation jouant au sein d'espaces professionnels déterminés, comme l'atteste la proximité des taux d'emplois précaires des hommes et des femmes dès lors qu'ils appartiennent aux mêmes catégories professionnelles. Mais on peut toutefois penser que cette convergence n'est pas anodine.

Si les femmes hautement diplômées rejoignent la sphère du tertiaire qualifié dans laquelle leurs conditions d'emploi, notamment en début de vie active, sont proches de celles des hommes, les moins diplômées sont sujettes à une concurrence sévère, qu'elles se livrent entre elles, compte tenu de la proximité de leurs formations. Par exemple, une concurrence en cascade s'exerce tout au long de la filière tertiaire administrative qui absorbe une large part des effectifs féminins. Les titulaires de CAP et BEP sont écartées par les bacheliers, elles-mêmes supplantées par les titulaires de BTS. De surcroît, aux sortants de cette filière technique viennent se joindre celles issues des formations générales intéressées en partie par les mêmes types d'emplois.

Ainsi coexiste un pôle central déterminé par le haut niveau de qualification de la main-d'œuvre, dans lequel persistent des différences de sexe qui semblent se réduire dans les nouvelles générations issues des niveaux les plus élevés de l'appareil de formation et un pôle périphérique, déterminé par le bas niveau de qualification et la fragilisation des conditions d'emploi. Les disparités hommes-femmes s'accroissent plutôt dans les nouvelles générations issues des plus bas niveaux de l'appareil de formation.

## CONCLUSION

Au bout du compte, les récentes évolutions mises en lumière encouragent les filles à poursuivre leurs efforts scolaires. Leur percée dans l'enseignement supérieur, à l'université notamment où elles représentent 55 % des effectifs, est récompensée par leur avancée dans les professions les plus valorisées. Au cours de la décennie 1986/1996, les plus diplômées ont profité, à l'instar des hommes, du développement des emplois de cadres. Ainsi, les femmes auraient trouvé dans la formation une clef d'accès aux emplois les plus qualifiés, offrant de surcroît les plus grandes latitudes d'organisation personnelle. Dès lors, le diplôme peut être envisagé, non comme le ressort d'une réduction systématique des inégalités mais comme le facteur d'un desserrement des contraintes. Autrement dit, un investissement supplémentaire en formation génère un surplus d'autonomie. Appliqué aux femmes, cet effet prend une coloration particulière : intégrant plus souvent que les hommes des données d'ordre

familial dans les choix qu'elles formulent *in fine*, la marge d'autonomie gagnée est davantage exploitée.

Toutefois, les bénéfices que les plus diplômées retirent de leur investissement scolaire ne doivent pas faire oublier que les femmes les moins diplômées, en revanche, pâtissent plus que leurs homologues masculins de la dégradation du marché du travail. Si depuis longtemps l'analyse des conditions d'activité doit rendre compte des inégalités entre hommes et femmes, aujourd'hui, l'analyse des inégalités entre hommes et femmes ne peut plus ignorer les inégalités des femmes entre elles et des hommes entre eux.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

**Battagliola F., Brown E., Jaspard M.** (1997) « Itinéraires de passage à l'âge adulte - Différences de sexe, différences de classe », in *Sociétés contemporaines*, n° 25.

**Cacouault M., Fournier C.** (1997) « Le diplôme contribue-t-il à réduire les différences entre hommes et femmes sur le marché du travail ? », in *Égalité des sexes en éducation et en formation*, PUF.

**Couppié T.** (1997) « Insertion professionnelle des garçons et des filles : le diplôme réducteur d'inégalités ? », in *Femmes sur le marché du travail - l'autre relation formation-emploi*, collection des Études, Céreq.

**Couppié T., Fournier C.** (1994) « Emploi des femmes : une réalité de plus en plus éclatée », *Céreq-Bref* n° 104, décembre.

**Couppié T., Épiphané D., Fournier C.** (1997) « School-to-work and After: Do Inequalities between the Sexes Defy Diplomas? » *Training & Employment* n°28, summer.

**Desplanques G.** (1993) « Activité féminine et vie familiale », *Economie et Statistique*, n°261.

**Épiphané D., Martinelli D.** (1997) « En sortant des écoles, qu'ont-elles rencontré ? », in *Femmes sur le marché du travail - l'autre relation formation-emploi*, collection des Études, Céreq.

**Gadrey N.** (1992) *Hommes et femmes au travail - Inégalités, différences, identités*, L'harmattan.

**Goux D.** (1991) « Coup de frein sur les carrières », *Économie et statistique* n°249, décembre.

**Guilbert M., Isambert-Jamati V.** (1961) « La répartition de la main-d'œuvre par sexe », in *Traité de sociologie du travail*, Armand Colin.

**Labourie-Racape A., Letablier M.-T., Vasseur A.-M.** (1977) « L'activité féminine - Étude sur la discontinuité de l'activité professionnelle », *Cahiers du CEE* n° 11, PUF.

**Le Feuvre N., Walters P.** (1993) « Égales en droit ? La féminisation des professions juridiques en France et en Grande-Bretagne », *Sociétés contemporaines*, n°16.

**Marchand O.** (1993) « Les emplois féminins restent très concentrés », *Données sociales*, INSEE.

**Maruani M., Nicole C.** (1989) *Au labour des dames : métiers masculins - emplois féminins*, Syros Alternatives.

**Service des droits des femmes, INSEE** (1995) *Les femmes - Contours et caractères*.

**Singly F. (de)** (1993) « Les habits neufs de la domination masculine », *Esprit* n°196, novembre.

## INSERTION PROFESSIONNELLE DES GARÇONS ET DES FILLES : LE DIPLÔME RÉDUCTEUR D'INÉGALITÉS

Thomas Couppié\*

*La place prise par la population féminine dans les systèmes de production et de formation constitue une transformation économique et sociale majeure de la société française depuis une trentaine d'années : on assiste parallèlement à un fort développement de la scolarisation des filles et à un fort accroissement de l'activité féminine (Baudelot et Establet, 1992). Cette transformation s'inscrit dans un contexte de restructuration profonde de l'appareil productif et de mutations technologiques substantielles au sein d'un environnement de plus en plus concurrentiel. Elle accompagne d'autres transformations de l'économie française telles que la tertiarisation des activités et des emplois ou l'élévation des besoins de qualifications (Fournier, 1993). Elle apparaît peu sensible aux évolutions de la conjoncture économique et prend l'allure d'un mouvement de fond guère fléchissable (Terrail, 1992). Elle est largement nourrie par la dynamique du renouvellement de la population, chaque nouvelle génération accroissant plus que la précédente l'effort de formation et sa participation à l'économie du pays (Desplanques et alii, 1991).*

*La montée des femmes dans l'économie concerne de manière inégale les différents secteurs d'activité et professions. Les conditions rencontrées par les femmes sur le marché du travail ne sont pas toujours faciles et varient beaucoup selon la cible professionnelle recherchée. Dans ce contexte, l'entrée dans la vie active des jeunes filles constitue un moment privilégié d'observation des conditions dans lesquelles se déroule leur intégration au marché du travail. On pouvait penser que l'effet d'inertie induit par la montée de l'activité féminine tendrait naturellement à rapprocher les conditions de l'insertion professionnelle des filles et des garçons, or les données disponibles ne le confirment pas : selon le niveau de formation, l'accès au marché du travail des plus jeunes générations est plus ou moins difficile pour chacun des sexes, mais également très variable à l'intérieur de la population féminine.*

---

\* Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq).

## 1. LE CLOISONNEMENT DES UNIVERS MASCULINS ET FÉMININS DANS LES SYSTÈMES DE PRODUCTION ET DE FORMATION CONTRIBUE À EXPLIQUER LES DISPARITÉS D'INSERTION ENTRE SEXES

A niveau de formation identique, la comparaison des cheminements professionnels des jeunes filles et des jeunes gens se révèle systématiquement défavorable aux premières, bien que la nature des disparités filles-garçons se transforme au fur et à mesure que s'élève le niveau de formation atteint à l'issue des études (1.1).

Ce constat fait sur les conditions d'insertion professionnelle ne peut être isolé des cibles professionnelles visées par les unes et les autres. A l'issue de la formation initiale, les spécificités respectives des emplois occupés et recherchés par les filles et les garçons pèsent dans la différenciation des débuts de vie active de chacun. On constate ainsi que, pour une grande part, garçons et filles ne se destinent pas aux mêmes types d'emplois (1.2). Cela fait écho aux choix antérieurs de formation réalisés par chacun des sexes (1.3) et l'on peut relier spécialisation en formation et conditions spécifiques d'intégration sur le marché du travail (1.4). Cependant, ces relations entre formations et emplois propres à chaque sexe n'épuisent pas la question des disparités d'insertion entre filles et garçons (1.5)

### 1.1. A niveau de formation équivalent, des débuts féminins de vie active plus souvent marqués par la précarité et le chômage que chez les garçons

La vitesse et la qualité du processus d'insertion des jeunes à leur sortie de formation dépendent, entre autres, du niveau de formation atteint et du diplôme possédé. Au regard des conditions vécues, on constate une nette hiérarchisation des individus selon le capital scolaire accumulé, et les disparités d'insertion observées entre sexes s'inscrivent dans le cadre de cette hiérarchie scolaire. Le graphique 1 en reprend deux aspects, attribuant la position la plus favorable aux sortants de l'enseignement supérieur, suivis des sortants de niveau Bac, des sortants de niveau CAP-BEP et finalement de ceux sortis sans qualification<sup>10</sup>. Le premier indicateur est une mesure des difficultés d'accès et/ou de retour à l'emploi des différentes populations : 43 % des jeunes des niveaux VI-Vbis (50 % des filles et 35 % des garçons) ont connu plus d'un an de chômage, 7 % des titulaires de BTS-DUT (9 % des filles et 5 % des garçons) et 2 % des sortants d'écoles de commerce (4 % des filles et 2 % des garçons). Le deuxième indicateur représente une mesure de la précarité des premiers emplois rencontrés : 11 % des jeunes des niveaux VI-Vbis (12 % des filles et 10 % des garçons) accèdent à un CDI dès leur premier emploi, 2 % des diplômés de STS-

---

<sup>10</sup> Les deux indicateurs retenus ici représentent d'une part la proportion d'individus ayant connu plus d'un an de chômage sur les trente-trois premiers mois qui suivent la sortie de formation initiale et d'autre part la proportion d'individus ayant eu un accès direct à un emploi sans limite de durée (CDI) calculée sur l'ensemble des individus ayant occupé un emploi. Le temps passé au service national n'est pas pris en compte dans le calcul de la durée d'accès à l'emploi. De même, on "corrige" la durée totale de chômage pour les individus ayant effectué le service national : durée de chômage corrigée = durée de chômage observée \* (33 mois / (33 mois - durée du service national)).

IUT (49 % des filles et 55 % des garçons) et 82 % des sortants des écoles de commerce (80 % des filles et 83 % des garçons).

Au-delà du poids dominant du niveau de formation atteint au cours des études, les disparités entre sexes interviennent à un niveau second sur la composition des trajectoires. Elles sont univoques et mettent en évidence des parcours masculins systématiquement plus favorables que les parcours féminins. Cependant, ces disparités de sexe prennent des formes différentes selon les diplômes préparés. Pour les plus bas niveaux de formation, les écarts entre sexes se concentrent sur les risques de chômage long alors que la précarité des premiers emplois occupés est la règle et affecte autant les filles que les garçons. Aux niveaux supérieurs, les écarts enregistrés se déplacent des indicateurs d'accès à l'emploi vers les indicateurs de précarité au fur et à mesure que les risques de chômage se marginalisent et que les possibilités d'accéder directement à un CDI deviennent plus faciles. Les disparités entre sexes sont les plus faibles au sommet de la hiérarchie scolaire - notamment pour les écoles de commerce - dans les groupes de formations qui connaissent les plus grandes facilités d'insertion.

Ces différenciations d'itinéraires professionnels entre sexes ne constituent pas pour autant des signes de pratiques discriminatoires avérées au détriment des filles ; dans leur grande majorité, jeunes filles et jeunes gens ne se situent pas sur les mêmes segments du marché du travail car ils ne se destinent pas aux mêmes emplois.

## **1.2. Des destinations d'emplois très différentes entre les deux sexes**

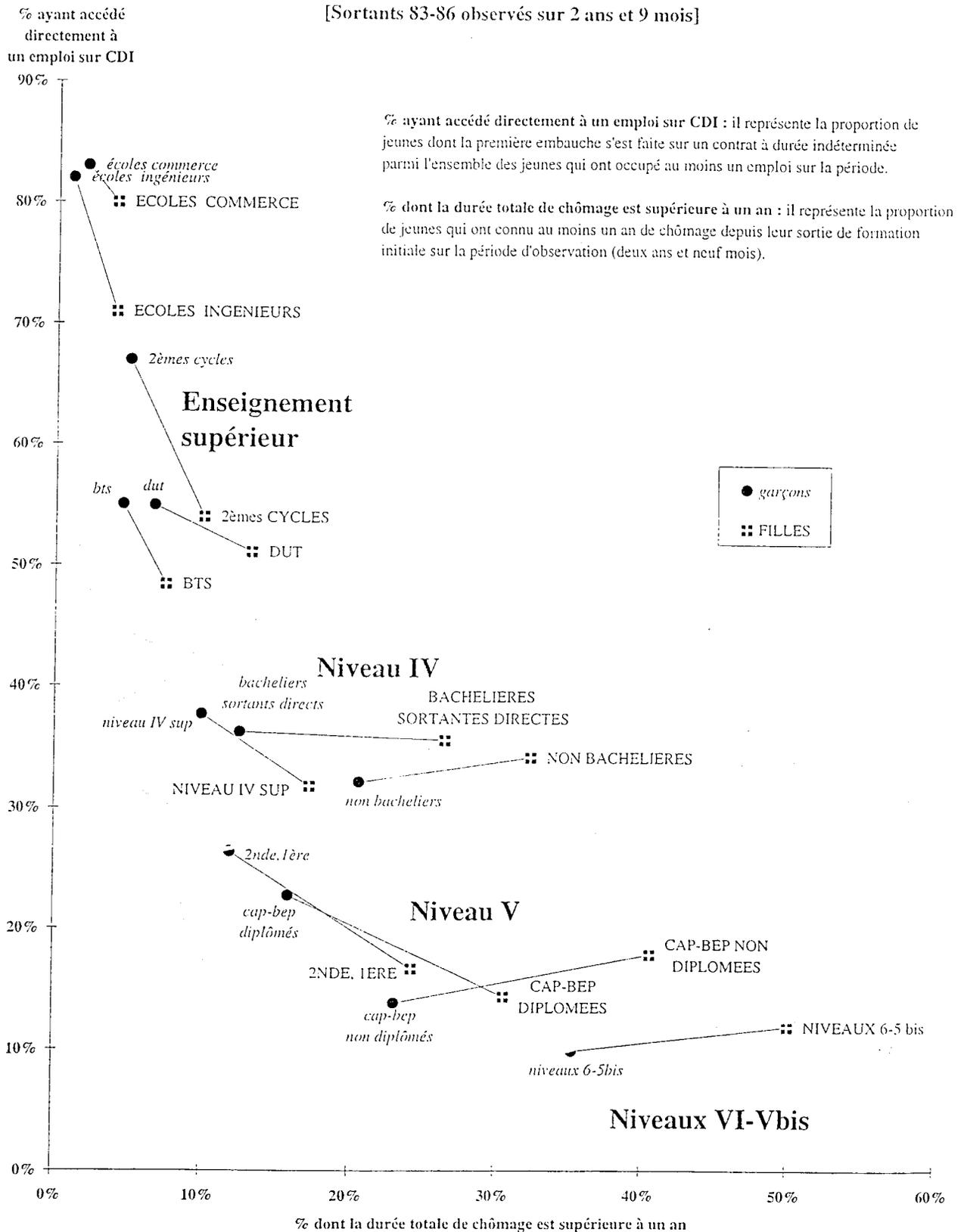
La carte des emplois pour les deux sexes se révèle très différente à tous les niveaux de formation. Que ce soit en termes de catégorie socioprofessionnelle ou de fonction exercée, filles et garçons ont, en début de vie active, des profils d'emploi très distincts qui rejoignent ceux de leurs aînés plus anciennement installés sur le marché du travail. Ce constat, réalisé à la fin des années quatre-vingt, rejoint des résultats déjà observés dans la décennie précédente (Clémenceau et Virville, 1981).

L'emploi masculin en début de vie active est majoritairement de type secondaire et se concentre sur les fonctions de production de biens matériels. Les garçons se retrouvent dans les catégories socioprofessionnelles des ouvriers (sortants de CAP-BEP), des professions intermédiaires (sortants de niveau Bac) et plus particulièrement des techniciens et agents de maîtrise (diplômés de STS ou d'IUT). A l'opposé, l'emploi féminin est principalement tertiaire et se polarise autour de l'exercice des fonctions d'échanges, de communication et de contact. Les filles exercent massivement des activités classées parmi les employées (sortantes de CAP-BEP, au niveau Bac ou avec un BTS) ou les professions intermédiaires (diplômées d'IUT) (graphique 2). On retrouve ici un trait majeur de l'emploi féminin que constitue sa concentration dans les catégories d'employés.

Graphique 1 :

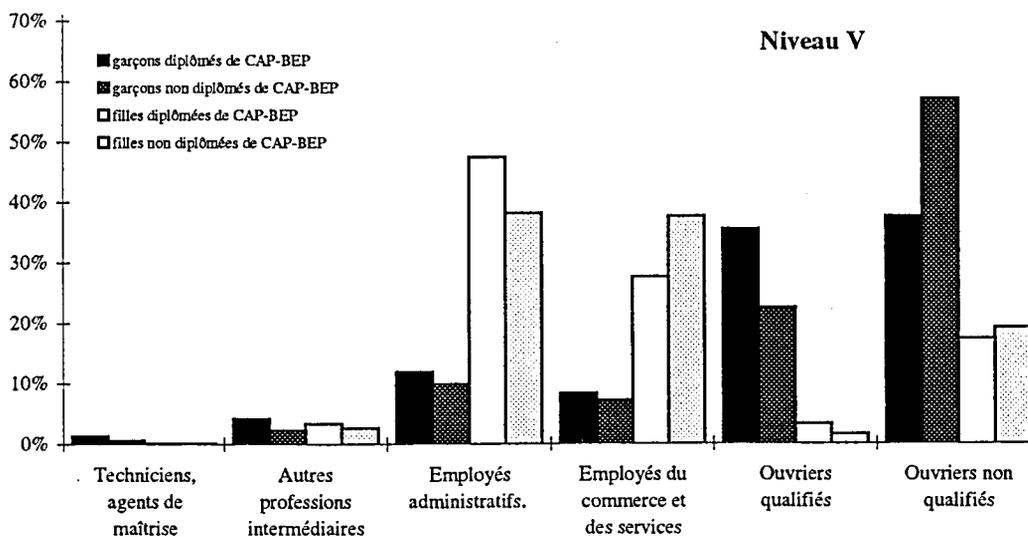
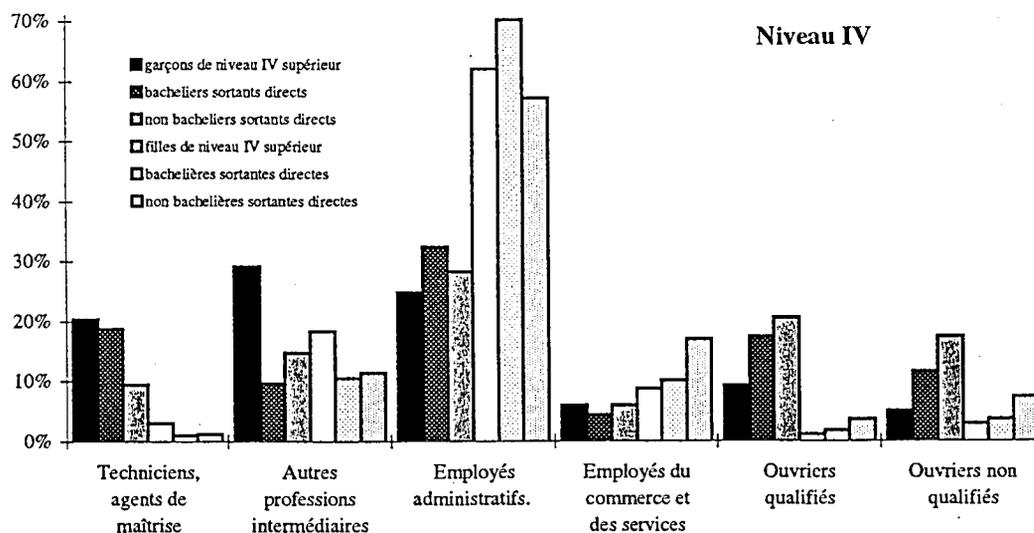
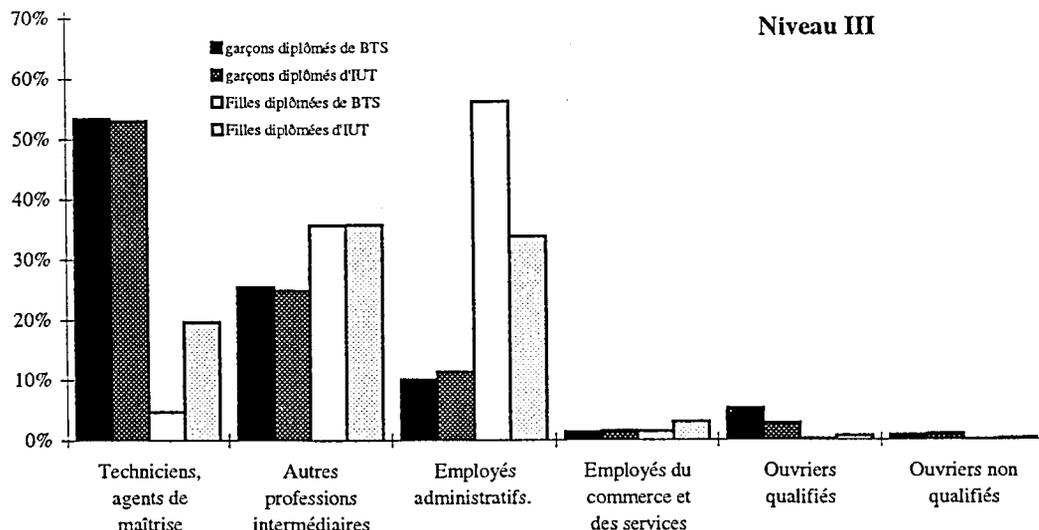
INDICATEURS D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES  
PAR SEXE ET NIVEAU DE FORMATION

[Sortants 83-86 observés sur 2 ans et 9 mois]



Source : CEREQ-Observatoire EVA

**Graphique 2 :**  
**Catégorie socio-professionnelle du dernier emploi occupé par les filles et les garçons**  
**selon le niveau d'étude atteint à la fin de leur scolarité**



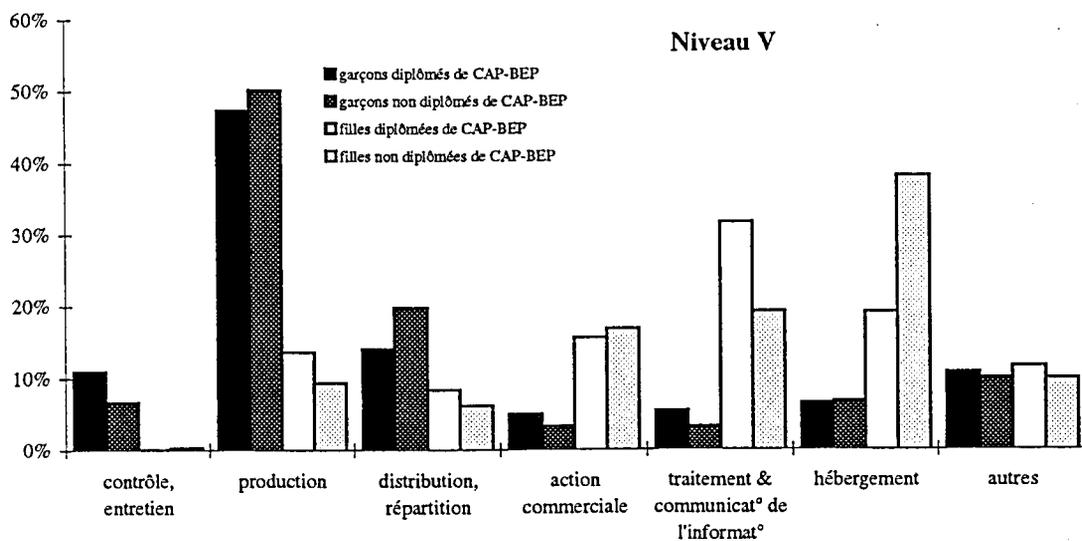
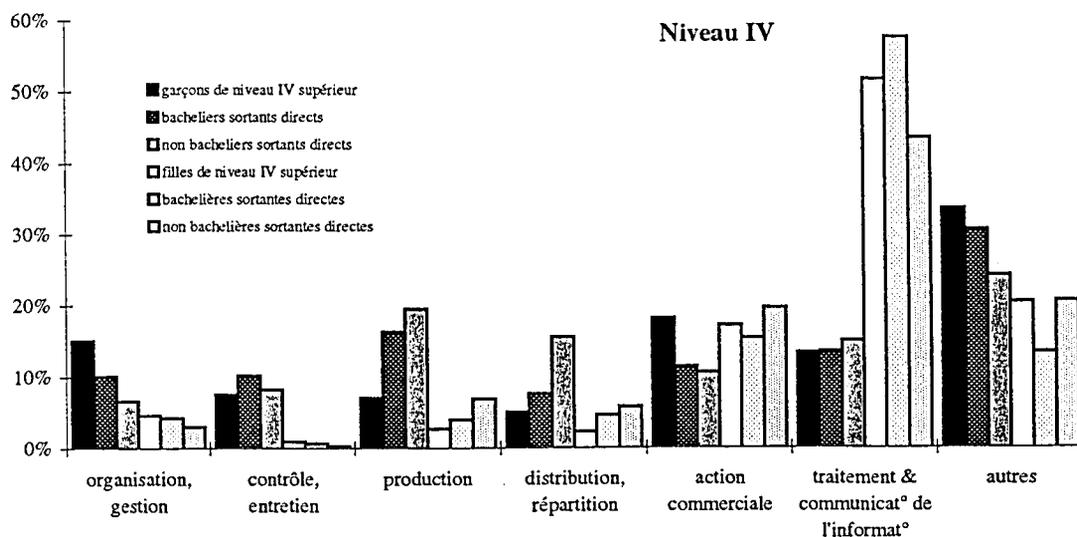
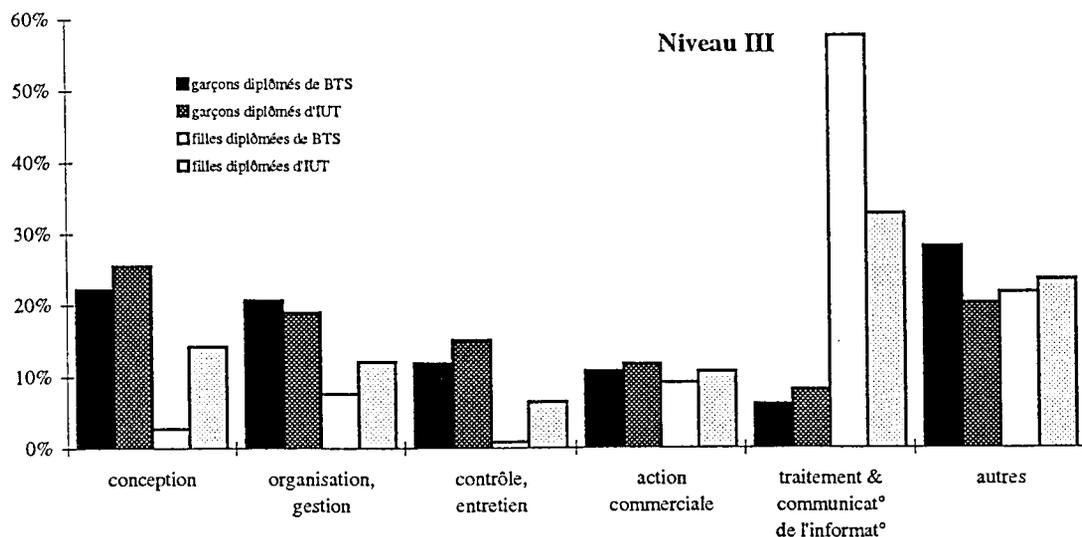
Il s'affirme pour les garçons issus des niveaux V à III une correspondance entre la hiérarchisation sociale des cursus scolaires et les positions professionnelles atteintes. En revanche, cette correspondance n'existe qu'à la marge pour les filles de ces niveaux de formation. Autour de la nébuleuse des employées administratives, se dessinent trois pôles minoritaires : au niveau III, celui des professions intermédiaires qui concerne une majorité de sortantes d'IUT et une minorité de sortantes de BTS et, au niveau V, ceux des employées de commerce et services d'une part et des ouvrières non qualifiées d'autre part.

Cette "lisibilité" des emplois destinés aux garçons par rapport aux emplois féminins se retrouve dans l'analyse des fonctions exercées par les individus dans leur activité professionnelle<sup>11</sup>. Le graphique 3 fait ressortir les espaces fonctionnels relativement disjoints occupés par chacun des sexes.

---

<sup>11</sup> Ce critère de fonction exercée propose un regroupement des rubriques de la nomenclature PCS-EVA selon la finalité de l'action de travail entreprise par l'individu (Barrat et *alii*, 1993).

**Graphique 3 :**  
**Fonction exercée au dernier emploi occupé par les filles et les garçons**  
**selon le niveau d'étude atteint à la fin de leur scolarité**



La diversité des fonctions occupées par les hommes contraste avec la concentration de celles exercées par les femmes. En outre, cette diversité masculine est accompagnée par une certaine répartition des fonctions selon le niveau d'étude atteint alors que la concentration féminine est plutôt renforcée par la permanence des fonctions exercées quel que soit le niveau d'étude.

Un espace fonctionnel caractérisé par une concurrence vive entre les jeunes femmes issues des niveaux III à V se dessine autour du traitement et de la communication de l'information, voire de l'action commerciale. A côté de cet espace de concurrence, il existe des pôles d'emplois plus spécifiques à un cursus : ainsi, les fonctions de conception et d'organisation-gestion sont-elles présentes pour les diplômées d'IUT alors que les fonctions d'hébergement concernent une part importante de sortantes de CAP et BEP, et plus particulièrement les non diplômées. A l'inverse, les fonctions exercées par les garçons des différents niveaux de formation tendent à s'articuler entre elles et se révèlent complémentaires. Notamment, les jeunes gens issus du niveau V de formation se concentrent dans les fonctions de production, voire de distribution-répartition, qui concernent peu le niveau IV et qui sont absentes au niveau III. Pour les bacheliers, émergent les fonctions d'action commerciale et d'organisation-gestion qui s'affirment pour les titulaires de BTS ou de DUT en même temps que les fonctions de conception.

Ceci confirme la permanence d'un modèle sexué du marché du travail avec, d'une part, une sphère d'emplois techniques autour de la production de biens matériels accueillant les jeunes gens et, d'autre part, une sphère d'emplois tertiaires d'échange et de communication très ouverte aux jeunes filles. Cette divergence des destins professionnels à l'entrée dans la vie active des filles et des garçons fait écho à la différenciation des orientations vécues par les jeunes des deux sexes au cours de leur scolarité.

### **1.3. Des choix de spécialisation fortement sexués à l'école**

Le système éducatif est un système fortement sexué (Baudelot et Establet, 1992 ; Duru-Bellat, 1990 ; Terrail, 1992). Un aperçu général des cursus scolaires des filles et des garçons révèle trois oppositions fortes :

- la première concerne la distribution de la durée d'études qui se révèle singulière pour chacun des sexes. Les filles atteignent beaucoup plus souvent un niveau supérieur que les garçons, ceux-ci étant plus représentés aux extrémités de l'échelle scolaire, c'est-à-dire à la fois plus nombreux à quitter l'école très tôt et sans diplôme, mais aussi à être présents dans les troisièmes cycles universitaires ou les grandes écoles ;
- la deuxième opposition touche à la répartition différenciée selon le sexe dans les filières d'enseignement. Enseignement général, enseignement technologique et enseignement professionnel n'ont pas la même importance dans la population juvénile féminine que dans la population juvénile masculine. L'enseignement professionnel est majoritairement masculin, les filles restant plus nombreuses dans l'enseignement général ;

- ce clivage est renforcé par la troisième opposition, car filles et garçons n'investissent pas les mêmes domaines de savoirs durant leur scolarité. Chacun des sexes se distingue dans les phases d'orientation par ses domaines et spécialités de formation. Cette troisième opposition se révèle décisive dans le caractère sexué du système de formation. Elle est ancienne et si présente dans le système éducatif qu'on a pu parler de "stéréotypes de sexe".

Dans les grandes lignes, on observe que :

- seuls deux domaines de formation présentent un fort degré de mixité, d'une part celui des formations économiques, que ce soit dans les spécialités du commerce, des techniques financières et comptables ou dans les sections économiques (Bac B, études supérieures d'économie ou de gestion) et d'autre part celui des sciences de la nature et de la vie (chimie, biologie, Bac D, etc.) ;
- les filles tendent à se concentrer dans les spécialités de formation tertiaires et les sections littéraires. Un seul domaine de formation industrielle les concerne exclusivement, celui du textile et de l'habillement ;
- les garçons tendent à se concentrer dans les sections scientifiques et les spécialités industrielles.

Cette relative non-mixité des formations est beaucoup plus marquée dans l'enseignement technique que dans l'enseignement général, et plus forte dans l'enseignement technique court (CAP-BEP) que dans l'enseignement supérieur. Elle se révèle relativement stable dans le temps et assez réfractaire aux politiques volontaristes visant à un meilleur équilibre entre sexes dans certaines formations. Cela peut s'expliquer par la complexité des processus d'orientation qui aboutissent à l'affectation des jeunes dans les formations. Ces processus se construisent tout au long du cursus scolaire par des actions formelles et informelles et mêlent de manière variable et inégale les différents acteurs de la formation à savoir les jeunes eux-mêmes, leurs familles, les enseignants et les autres composantes de l'institution scolaire.

Dans ce contexte, nombre de filles et de garçons ne se préparent pas aux mêmes professions et par conséquent vont se tourner vers des segments distincts du marché du travail. Les relations entre formations et emplois spécifiques à ces différents segments pèseront sur les conditions d'insertion particulières à chaque sexe.

#### 1.4. Des mécanismes d'allocation des individus aux emplois plus favorables à l'issue des formations industrielles masculines qu'à l'issue des formations tertiaires féminines

Les relations entre les emplois occupés et la formation suivie sont traditionnellement considérées plus lâches pour les emplois de type tertiaire que pour les emplois de type industriel. Or les seconds constituent les cibles professionnelles d'une grande majorité de garçons issus de formations industrielles ; les premiers représentent la majeure partie des emplois visés par les filles issues de formations tertiaires et se différencient par les pratiques de recrutement qui leur sont associées.

##### 1.4.1. Un mécanisme de mise en concurrence dans les embauches des filles issues des spécialités tertiaires féminines

Pour nombre de jeunes filles issues des formations tertiaires féminines, les cibles professionnelles se révèlent totalement ou partiellement communes. Cette communauté des emplois visés concerne aussi bien des spécialités de différentes formations que des niveaux de différents diplômes. Elle est alimentée par le caractère relativement lâche des liens entre les caractéristiques de l'emploi à pourvoir et le profil souhaité de formation au moment du recrutement. Ceci alimente un phénomène de concurrence entre jeunes filles dans les embauches. On observe en quelque sorte **un mécanisme de mise en concurrence** de différentes catégories de jeunes filles par les entreprises dans l'allocation des individus aux emplois. Au cours de ce processus, les arbitrages effectués dans les phases de recrutement ne prennent pas seulement en compte les signes formels des savoirs que constituent le cursus des formations suivies et des diplômes possédés : à l'embauche, peuvent être privilégiées des dimensions informelles (au sens de non reconnues dans la qualification professionnelle ni dans les référentiels de formation) de type relationnel ou comportemental telles que la qualité de contact, la capacité d'adaptation aux imprévus... (Mériot, 1994). Ces dimensions d'adaptabilité du profil d'emploi par rapport au profil de formation des candidats et de poids des caractéristiques informelles lors des entretiens d'embauche limite la reconnaissance de la formation acquise en milieu scolaire et des certifications associées, d'autant plus que la prise en compte du diplôme est loin d'être systématique dans la classification professionnelle.

En conséquence :

- les jeunes filles diplômées de STS-IUT ou de niveau Bac sont largement sollicitées dans les recrutements des employés administratifs au détriment de celles formées dans les classes de CAP et BEP (tableau 1) ;
- les spécialités de formation les plus proches de ces professions ne sont, elles-mêmes, que très partiellement représentées dans les recrutements (tableau 1).

**Tableau 1 :**  
**Embauches sur les postes de secrétaires et**  
**d'employés administratifs en entreprise**  
**des jeunes sortis de formation**  
**entre 1983 et 1986 (1) (Niveaux VI à III)**  
**(dernier emploi occupé sur les 33 mois)**

<b>Employés de secrétariat</b>		
<i>(PCS 5406 à 5415)</i>		
niveau scolaire atteint	effectifs	%
<b>NIVEAU III</b>	<b>3006</b>	<b>10,5%</b>
<i>dont BTS secrétariat</i>		8,8%
<b>NIVEAU IV</b>	<b>11346</b>	<b>39,8%</b>
<i>dont :</i>		
<i>Bac G1</i>		18,7%
<i>Bacs G2 &amp; G3</i>		5,2%
<i>Bacs généraux</i>		10,2%
<i>autres bacs et BT</i>		5,8%
<b>NIVEAU V</b>	<b>12834</b>	<b>45,0%</b>
<i>dont :</i>		
<i>Secrétariat</i>		17,7%
<i>Techniques administr.</i>		10,2%
<i>Comptabilité</i>		7,2%
<i>Commerce</i>		2,9%
<i>Autres CAP-BEP</i>		2,0%
<i>Niveau V général</i>		5,1%
<b>NIVEAUX VI-Vbis</b>	<b>1325</b>	<b>4,7%</b>
<b>Total</b>	<b>28511</b>	<b>100,0%</b>
<i>dont filles</i>	27796	97,5%
<b>Employés administratifs en entreprise</b>		
<i>(PCS 5416, 5417, 5422 à 5424, 5431, 5434)</i>		
niveau scolaire atteint	effectifs	%
<b>NIVEAU III</b>	<b>3807</b>	<b>10,3%</b>
<b>NIVEAU IV</b>	<b>15415</b>	<b>41,6%</b>
<i>dont :</i>		
<i>Bac G1</i>		8,1%
<i>Bac G2</i>		18,7%
<i>Bac G3</i>		4,9%
<i>Bacs généraux</i>		18,4%
<i>autres bacs et BT</i>		1,9%
<b>NIVEAU V</b>	<b>16299</b>	<b>44,0%</b>
<i>dont :</i>		
<i>Secrétariat</i>		13,4%
<i>Techniques administr.</i>		8,4%
<i>Comptabilité</i>		20,7%
<i>Autres CAP-BEP</i>		5,1%
<i>Niveau V général</i>		7,5%
<b>NIVEAUX VI-Vbis</b>	<b>1543</b>	<b>4,2%</b>
<b>Total</b>	<b>37064</b>	<b>100,0%</b>
<i>dont filles</i>	29590	79,8%

<sup>(1)</sup> - Niveau III : sortants 83 *source : CEREQ - Observatoire EVA*

- Niveau IV : inscrits au bac 83 sortis entre 1983 et 86

- Niveau V : sortants 86 - Niveau VI-Vbis : sortants 86

On constate par exemple que, parmi les jeunes filles recrutées en début de vie active sur des emplois de secrétaires, seulement 45 % d'entre elles sont issues des formations de secrétariat (niveaux III à V). Dans ces mêmes emplois, une place importante lors des recrutements est faite aux jeunes filles formées dans les domaines administratifs et comptables ainsi qu'à celles issues de l'enseignement général.

Les écarts des rémunérations versées aux unes et aux autres précisent la limite à ces phénomènes de concurrence. Le niveau des rémunérations perçues par les diplômées de STS et d'IUT classées parmi les employés administratifs est bien supérieur à celui des jeunes occupant la même catégorie d'emploi issus des classes de baccalauréat technologique ou professionnel ou des classes de CAP et BEP (tableau 2). En revanche, on n'observe guère de différences de salaire entre le niveau Bac et le niveau CAP-BEP, et plus particulièrement sur les emplois de secrétaire : dans ce cas, la concurrence semble jouer à plein.

**Tableau 2 :**  
Distribution des salaires observés fin 1991 dans certaines professions selon le niveau d'études atteint chez les sortants de formation initiale en 1988 ou 1989

Salaire net		Niveau III (cohorte 88)	Niveau IV (cohorte 89)	Niveau V (cohorte 89)
<b>Secrétaires</b> <i>PCS 5406 à 5415</i>	<i>moins de 5000 F</i>	8%	<b>42%</b>	<b>45%</b>
	<i>de 5000 à 6000 F</i>	33%	37%	42%
	<i>plus de 6000 F</i>	<b>58%</b>	21%	12%
	<i>Ensemble</i>	100%	100%	100%
<b>Autres employés administratifs</b> <i>CS 52 et 54 sauf PCS 5406 à 5415</i>	<i>moins de 5000 F</i>	13%	<b>49%</b>	<b>58%</b>
	<i>de 5000 à 6000 F</i>	32%	35%	34%
	<i>plus de 6000 F</i>	<b>55%</b>	16%	8%
	<i>Ensemble</i>	100%	100%	100%
<b>OQ</b> <i>CS 62 et 63</i>	<i>moins de 5000 F</i>	7%	9%	<b>37%</b>
	<i>de 5000 à 6000 F</i>	22%	<b>56%</b>	27%
	<i>plus de 6000 F</i>	<b>71%</b>	35%	36%
	<i>Ensemble</i>	100%	100%	100%

Niveau III : salaire de mars 1991. Niveaux IV et V : salaires de décembre 1991.

source : CEREQ - Observatoire EVA

Les conséquences pour les filles issues des domaines de formation tertiaires sont alors de deux ordres :

- D'une part, les plus diplômées (niveaux III et IV) sont exposées aux pratiques de sur-qualification<sup>12</sup> à l'embauche et à la non reconnaissance professionnelle de leur niveau de diplôme. Dans le cas des formations du secrétariat, le quart des diplômées de STS-IUT et le dixième de celles issues des terminales G1 appartiennent aux professions intermédiaires lors du dernier emploi occupé (tableau 3).

<sup>12</sup> Des individus par rapport aux postes de travail.

Tableau 3 :  
Structure des derniers emplois occupés  
par les sortants des formations de secrétariat  
selon leur niveau d'études atteint  
(sortants 1983-86 observés sur 33 mois)

<b>BTS-DUT de secrétariat</b>	<b>%</b>
Professions intermédiaires	25,6%
<i>dont: Secrétaires de direction</i>	15,5%
<i>Autres prof. intermédiaires</i>	10,1%
Employés adm. d'entreprise	64,5%
<i>dont : Secrétaires</i>	52,5%
Agents de bureau de la FP (5215)	8,9%
Autres	1,0%
<hr/>	
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>
<i>dont filles</i>	100,0%
<hr/>	
<b>Bac G1 (secrétariat)</b>	<b>%</b>
Professions intermédiaires	8,1%
Employés adm. d'entreprise	50,6%
<i>dont : Secrétaires</i>	32,9%
<i>Employés banques-assurances</i>	6,5%
Agents de service de la FP	27,9%
<i>dont : agents de bureau (5215)</i>	21,0%
Employées de commerce	5,8%
Autres	7,6%
<hr/>	
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>
<i>dont filles</i>	99,0%
<hr/>	
<b>CAP-BEP secrétariat</b>	<b>%</b>
Employés adm. d'entreprise	40,0%
<i>dont : secrétaires</i>	27,0%
Agents de service de la FP	20,6%
<i>dont : agents de bureau (5215)</i>	14,1%
Employées de commerce	15,0%
Personnel de services	6,8%
ONQ	15,2%
Autres	2,4%
<hr/>	
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>
<i>dont filles</i>	99,3%

source : CEREQ - Observatoire EVA

- D'autre part, les jeunes filles formées au niveau V dans les spécialités tertiaires administratives se retrouvent en partie exclues des emplois auxquels leur formation les prépare. L'accès à l'emploi se révèle difficile et débouche souvent soit sur des emplois moins prestigieux d'employées de commerce ou de personnel de service, soit sur des emplois administratifs temporaires, peu rémunérés, à temps partiel ou qui relèvent des aides publiques en faveur des jeunes. Ainsi, pour les formations du secrétariat, le quart des filles formées dans les classes de CAP-BEP a connu plus d'un an de chômage (tableau 4), sept sur huit d'entre elles sont entrées sur le marché du travail par le biais d'un contrat temporaire et, finalement, elles sont 27 % à être secrétaires en entreprise et moins de la moitié employées administratives d'entreprise dans le dernier emploi observé.

**Tableau 4 :**  
**Indicateurs d'insertion sur les 33 premiers**  
**mois de vie active pour les filles**  
**issues des spécialités du secrétariat (groupe 30)**

	% + d'1 an de chômage	taux d'accès direct à un CDI
IUT-BTS	6 %	46 %
bachelières	26 %	32 %
non bachelières	29 %	39 %
Ensemble IV	27 %	34 %
CAP-BEP diplômées	24 %	9 %
CAP-BEP non diplômées	27 %	24 %
Ens. CAP-BEP	25 %	12 %

Source : Céreq -Observatoire EVA

#### *1.4.2. Distribution complémentaire des emplois pour les garçons issus des spécialités industrielles masculines*

A l'inverse de ce mécanisme de mise en concurrence de différentes catégories de jeunes filles dans l'allocation des emplois tertiaires très féminisés, on constate **un mécanisme de répartition complémentaire** entre les différentes catégories de jeunes gens dans les recrutements concernant les emplois industriels masculins. Les traits dominants de cette répartition sont constitués par le respect d'une certaine correspondance entre niveau de diplôme et qualification de l'emploi et par la prise en compte du domaine de formation dans les recrutements. Ainsi :

- la reconnaissance de la formation et du diplôme est beaucoup plus forte. Les niveaux III et IV alimentent les emplois de techniciens, le niveau V constitue la source privilégiée des recrutements des jeunes ouvriers (les trois quarts des ouvriers qualifiés et les deux tiers des ouvriers non qualifiés), les niveaux VI-Vbis complétant les recrutements des ouvriers non qualifiés (le quart d'entre eux) ;
- la spécialité de formation apparaît davantage prise en compte. Parmi les jeunes gens recrutés en début de vie active sur des postes d'ouvriers qualifiés de la mécanique, 80 % sont issus des formations de la mécanique (70 % au niveau CAP-BEP, 10 % de sortants de terminale F1, voir tableau 5).

**Tableau 5 :**  
**Embauches sur les postes d'ouvriers de la**  
**mécanique des jeunes sortis de**  
**formation entre 1983 et 1986 (Niveaux VI à III)**  
**(dernier emploi occupé sur les 33 mois)**

<b>Ouvrier qualifié (OQ) de la mécanique</b>		
<i>(PCS 6201, 6226, 6227, 6238, 6323 et 6324)</i>		
niveau scolaire atteint	eff.	%
<b>NIVEAU III</b>	81	1,2%
<b>NIVEAU IV</b>	790	11,9%
<i>dont :</i>		
<i>Bac F1</i>		9,6%
<i>autres bacs et BT</i>		2,4%
<b>NIVEAU V</b>	5540	83,8%
<i>dont :</i>		
<i>Mécanique</i>		69,3%
<i>Electricité</i>		6,5%
<i>Autres CAP-BEP</i>		3,8%
<i>Niveau V général</i>		4,2%
<b>NIVEAUX VI-Vbis</b>	201	3,0%
<b>Total</b>	6612	100,0%
<i>dont filles</i>	115	1,7%
<b>Ouvrier non qualifié (ONQ) de la mécanique</b>		
<i>(PCS 6721, 6722, 6726, 6729, 6822 à 6825)</i>		
niveau scolaire atteint	eff.	%
<b>NIVEAU III</b>	(3)	0,0%
<b>NIVEAU IV</b>	839	5,0%
<b>NIVEAU V</b>	12138	71,9%
<i>dont :</i>		
<i>Mécanique</i>		38,8%
<i>Forge, chaudronnerie</i>		9,2%
<i>Electricité</i>		5,6%
<i>Autres CAP-BEP</i>		14,4%
<i>Niveau V général</i>		3,9%
<b>NIVEAUX VI-Vbis</b>	3904	23,1%
<b>Total</b>	16884	100,0%
<i>dont filles</i>	2271	13,5%

Ce mécanisme de répartition complémentaire des postes entre groupes d'individus et groupes d'emplois facilite les destins professionnels des jeunes formés dans les spécialités industrielles masculines. On constate ainsi que ces jeunes de niveau Bac ou BTS-DUT accèdent aisément au groupe des professions intermédiaires et particulièrement aux emplois de techniciens. Dans le cas des formations de la mécanique, 85 % des BTS-DUT de 1984 sont classés professions intermédiaires au dernier emploi - dont plus de 60 % sont techniciens - et l'on retrouve encore le tiers de professions intermédiaires chez les jeunes de terminale F1, dont 20 % de techniciens (tableau 6).

Tableau 6 :  
Structure des derniers emplois occupés  
par les sortants des formations de la mécanique  
selon le niveau d'études atteint  
(sortants 1983-86 observés sur 33 mois)

<b>BTS-DUT de mécanique</b>		<b>%</b>
<b>Professions intermédiaires</b>		<b>84,8%</b>
<i>dont:</i>	<i>Techniciens mécanique</i>	33,1%
	<i>Autres techniciens</i>	28,1%
	<i>Agents de maîtrise</i>	6,1%
	<i>PIACE</i>	6,1%
<b>OQ</b>		<b>7,4%</b>
<b>Autres</b>		<b>7,8%</b>
<b>Total</b>		<b>100,0%</b>
<i>dont filles</i>		2,5%
<b>Bac F1 (mécanique)</b>		<b>%</b>
<b>Professions intermédiaires</b>		<b>34,4%</b>
<i>dont :</i>	<i>Techniciens mécanique</i>	7,0%
	<i>Autres techniciens</i>	12,1%
<b>Policiers, militaires</b>		<b>4,8%</b>
<b>Employées adm. d'entreprise</b>		<b>5,2%</b>
<b>Employées de commerce</b>		<b>5,5%</b>
<b>OQ</b>		<b>27,3%</b>
<b>ONQ</b>		<b>13,2%</b>
<b>Autres</b>		<b>9,6%</b>
<b>Total</b>		<b>100,0%</b>
<i>dont filles</i>		6,1%
<b>CAP-BEP mécanique</b>		<b>%</b>
<b>Policiers, militaires</b>		<b>4,1%</b>
<b>Chauffeurs</b>		<b>4,4%</b>
<b>Employées de commerce</b>		<b>3,1%</b>
<b>OQ</b>		<b>24,6%</b>
<i>dont :</i>	<i>OQ de la mécanique</i>	12,8%
<b>ONQ</b>		<b>51,0%</b>
<i>dont :</i>	<i>ONQ de la mécanique</i>	20,1%
<b>Autres</b>		<b>12,8%</b>
<b>Total</b>		<b>100,0%</b>
<i>dont filles</i>		2,4%

source : CEREQ - Observatoire EVA

Parallèlement, les jeunes formés aux CAP et BEP de la mécanique sont massivement ouvriers : le quart est ouvrier qualifié, la moitié ouvrier non qualifié. Les conséquences de cette reconnaissance professionnelle se manifestent concrètement dans les conditions d'insertion : si les risques de précarité des premiers emplois sont importants et décroissants avec le niveau de diplôme, les risques de chômage restent limités pour les détenteurs d'un CAP ou d'un BEP (tableau 7).

tableau 7 :  
indicateurs d'insertion sur les 33 premiers  
mois de vie active pour les garçons issus  
des spécialités de la mécanique (groupe 10)

	% + d'1 an de chômage	taux d'accès direct à un CDI
IUT-BTS	4%	45%
bacheliers	10%	36%
non bacheliers	16%	32%
Ensemble IV	13%	34%
CAP-BEP diplômés	15%	23%
CAP-BEP non diplômés	23%	13%
Ens. CAP-BEP	18%	20%

source : CEREQ - Observatoire EVA

Il existe donc un lien entre orientation scolaire et conditions d'insertion professionnelle qui contient une partie de l'explication des différences observées entre sexes sur le marché du travail. Cependant, les aspects d'orientation ne réduisent pas complètement la question des disparités d'insertion entre sexes. A parcours scolaire identique, il demeure des différences dans les débuts de vie active.

### 1.5. De fortes disparités d'insertion entre sexes à l'issue des spécialités les plus mixtes

Afin d'éclairer le poids des orientations scolaires sur les destins professionnels des jeunes, notre propos s'est centré jusqu'à présent sur les filles des spécialités féminines et les garçons des spécialités masculines. Cependant, l'Éducation nationale n'est pas une institution totalement ségréguée et il existe des espaces de formation ouverts aux deux sexes. La question se pose alors de savoir si, à l'issue de ces formations, filles et garçons vont rencontrer les mêmes conditions d'insertion professionnelle ou si, au contraire, des disparités d'insertion entre sexes vont perdurer.

L'observation des parcours professionnels de jeunes issus de spécialités de formation « mixtes » montre que l'on retrouve des différences entre filles et garçons en faveur de ces derniers. A l'exemple des formations de comptabilité ou de gestion, les écarts portent à la fois sur les conditions d'insertion et sur la nature des emplois occupés :

- à niveau de formation identique, la possession du diplôme revêt une plus grande importance sur le marché du travail pour une fille que pour un garçon ; une fille non diplômée se retrouve plus pénalisée qu'un garçon non diplômé à la sortie de l'école. Ainsi, au niveau CAP et BEP, de fortes discriminations dans l'accès à l'emploi apparaissent dès les premiers mois de vie active (Grelet et Viney, 1991 ; Bruand, 1990). Seules les filles titulaires du BEP y échappent et évitent le chômage dans les mêmes proportions que leurs homologues masculins ;
- les emplois tenus par les garçons issus des formations à la gestion et aux techniques comptables apparaissent beaucoup plus diversifiés compte tenu de la conjonction de deux phénomènes. D'une part, les jeunes gens manifestent un accès plus fréquent aux professions ouvertes jugées socialement "intéressantes", soit les plus lucratives, tels les emplois de commerciaux classés professions intermédiaires, soit celles qui conjuguent un statut stable, socialement reconnu et des perspectives de carrière comme les emplois de l'armée ou de la police. D'autre part, à l'instar des filles, ils bénéficient aussi de solutions de repli vers des emplois socialement moins valorisés : si les jeunes femmes peuvent accéder aux postes d'employés de commerce ou de personnel des services aux particuliers, les jeunes gens ont des possibilités d'accès au même groupe d'emplois du commerce mais, en plus, aux emplois de la logistique des transports ou aux postes d'ouvriers non qualifiés de l'industrie (voir tableau 8).

Tableau 8 :  
Structure des derniers emplois occupés par les sortants des formations de techniques comptables  
selon le sexe et le niveau d'études atteint (sortants 1983-86 observés sur 33 mois)

BTS-DUT de comptabilité - filles		BTS-DUT de comptabilité - garçons	
	%		%
Professions intermédiaires	31,5%	Professions intermédiaires	41,1%
dont : Techniciens serv. comptables	15,2%	dont : Techniciens serv. comptables	21,8%
Autres prof. intermédiaires	16,3%	Autres prof. intermédiaires	19,3%
Employés adm. d'entreprise	61,1%	Employés adm. d'entreprise	49,2%
dont : Employés de comptabilité	51,6%	dont : Employés de comptabilité	38,5%
Employés banques-assurances	5,2%	Employés banques-assurances	7,5%
Autres	7,4%	Autres	9,7%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>Total</b>	<b>100,0%</b>
Bac G2 (comptabilité) - filles		Bac G2 (comptabilité) - garçons	
	%		%
Professions intermédiaires	7,0%	Professions intermédiaires	25,4%
dont : Techniciens serv. comptables	3,1%	dont : Techniciens serv. comptables	2,8%
Autres prof. intermédiaires	3,9%	Autres prof. intermédiaires	22,6%
Employés adm. d'entreprise	58,2%	Employés adm. d'entreprise	36,1%
dont : Employés de comptabilité	31,5%	dont : Employés de comptabilité	16,1%
Employés banques-assurances	9,0%	Employés banques-assurances	5,2%
Secrétaires	9,5%		
Agents de service de la FP	19,6%	Agents de service de la FP	14,2%
dont : agents de bureau (5215)	11,4%	dont : agents de bureau (5215)	5,0%
Employées de commerce	7,1%	Policiers, militaires	4,6%
Autres	8,1%	Employées de commerce	5,6%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>Total</b>	<b>100,0%</b>
CAP-BEP comptabilité - filles		CAP-BEP comptabilité - garçons	
	%		%
Employés adm. d'entreprise	43,8%	Employés adm. d'entreprise	27,4%
dont : Employés de comptabilité	17,3%	dont : Employés de comptabilité	7,0%
Employés banques-assurances	3,6%	Employés banques-assurances	7,0%
Secrétaires	11,3%	Secrétaires	4,7%
Agents de service de la FP	19,3%	Agents de service de la FP	12,8%
dont : agents de bureau (5215)	13,4%	dont : agents de bureau (5215)	5,6%
Employées de commerce	15,1%	Policiers, militaires	10,6%
Personnel de services	7,7%	Employées de commerce	8,7%
ONQ	10,2%	ONQ	20,7%
Autres	3,9%	Autres	19,8%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>Total</b>	<b>100,0%</b>

source : CEREQ - Observatoire EVA

source : CEREQ - Observatoire EVA

Cette différenciation des destins professionnels de chaque sexe se trouve renforcée par les conditions d'insertion constatées pour chacun et chacune : précarité des premiers emplois plus forte pour les filles aux niveaux supérieurs, risques de rester longtemps au chômage plus importants aux niveaux Bac et CAP-BEP, particulièrement pour les non diplômées de CAP-BEP (tableau 9).

Ainsi, les différences observées entre les débuts professionnels des filles et des garçons trouve son origine dans les cursus scolaires et les liens spécifiques de ces cursus avec le marché du travail. Mais comme on l'observe à l'issue des formations les plus mixtes, les jeunes gens profitent davantage d'opportunités professionnelles.

## **2. DES ESPACES PROFESSIONNELS FÉMININS TRÈS DISTANTS SELON LE NIVEAU D'ÉTUDE ATTEINT**

A côté des disparités entre filles et garçons, il apparaît que les disparités de situations à l'intérieur du groupe des filles sont très fortes, beaucoup plus fortes qu'au sein du groupe des garçons. Se dessine une bipolarisation de la population féminine entre celles qui ont au moins le Bac et les autres. Les premières connaissent un processus d'insertion dans l'emploi relativement aisé et de bonnes conditions de travail, voisines de celles des garçons issus des mêmes classes. En revanche, celles qui n'ont pas le Bac font face à des conditions d'entrée dans la vie active beaucoup plus difficiles et très éloignées de celles des garçons de même niveau. Les difficultés s'additionnent pour ces jeunes filles qui affrontent simultanément des problèmes d'accès à l'emploi, de précarité des activités occupées et de contraintes supplémentaires dans les conditions de travail.

### **2.1. Des débuts de vie active relativement aisés pour les diplômées de STS et d'IUT**

A l'issue des formations technologiques courtes de l'enseignement supérieur (IUT, STS), les conditions d'insertion au milieu des années quatre-vingt sont globalement bonnes (Defresne et Zilberman, 1993) :

- l'accès à l'emploi est rapide à la sortie des STS et IUT et 84 % des filles sont en emploi en moins de six mois (tableau 10) ;
- les risques de précarité en début de vie active sont importants et concernent la moitié des jeunes filles. Cependant, ils se résorbent relativement rapidement et, en moins de trois ans, quatre filles sur cinq occupent des emplois à durée indéterminée. Elles sont 18 % à n'avoir connu que des emplois à durée déterminée sur la période ;
- les épisodes de chômage sont rares et majoritairement courts. Plus des trois quarts des titulaires d'un DUT ou d'un BTS ont connu moins de six mois de chômage et seule une minorité (une sur dix) y est restée plus d'un an sur la période. A la date de l'enquête, elles sont 6 % à la recherche d'un emploi ;

- la catégorie socioprofessionnelle des professions intermédiaires est atteinte au bout de trois ans par la moitié des diplômées de STS et IUT. Ce trait résulte pour partie de pratiques de gestion et de classification de la main-d'œuvre propres aux emplois tertiaires, cible professionnelle d'une majorité de ces jeunes filles. Cependant, la correspondance entre la spécialisation reçue en formation et le contenu des emplois occupés est très forte et les jeunes filles classées employées dans les emplois administratifs sont rémunérées à un niveau bien supérieur à celui des bachelières et des diplômées de CAP ou BEP sur les mêmes types d'emplois.

Ces conditions d'insertion apparaissent relativement aisées. Elles permettent à certaines de ces jeunes filles l'accès à des entreprises ou des secteurs d'activité qui offrent une souplesse dans la modulation de l'activité professionnelle future (cas de la Fonction publique ou des banques) au détriment du niveau de rémunération et éventuellement de la reconnaissance professionnelle de leurs diplômes. Ainsi, 30 % d'entre elles ont accédé à des emplois dépendant de secteurs d'activité ou de grandes entreprises pour lesquels les conventions collectives définissent les statuts des personnels et formalisent les conditions de recrutement ainsi que les règles d'évolution des carrières (tableau 12). La stabilité de la main-d'œuvre accueillie à l'intérieur du secteur est alors associée à de fréquents changements d'établissements.

Tableau 12 :  
Indicateur d'accès aux emplois protégés pour les filles et les garçons issus des niveaux VI à III de formation et calculé sur le statut du dernier emploi occupé au cours des 33 premiers mois de vie active (cohortes sorties entre 1983 et 1986 du système éducatif)

Sexe	Niveau de sortie de formation	EDI dans un				Part des secteurs "à statut" dans les EDI(2)
		secteur "à statut" (1)	Autres EDI	Emplois précaires	Total	
Filles	BTS-DUT	29%	51%	20%	100%	36%
	Niveau IV diplômé avec études supérieures	24%	40%	36%	100%	37%
	Niveau IV diplômé sans études supérieures	31%	37%	32%	100%	46%
	Niveau IV non diplômé sans études supérieures	22%	31%	47%	100%	41%
	CAP-BEP diplômés	7%	39%	54%	100%	15%
	CAP-BEP non diplômés	5%	26%	69%	100%	16%
	niveau V long (2nde, 1ère)	9%	34%	57%	100%	21%
	niveaux VI-Vbis	2%	26%	72%	100%	6%
	<b>Ensemble</b>		12%	36%	52%	100%
Garçons	BTS-DUT	18%	59%	23%	100%	24%
	Niveau IV diplômé avec études supérieures	18%	51%	31%	100%	26%
	Niveau IV diplômé sans études supérieures	25%	43%	33%	100%	37%
	Niveau IV non diplômé sans études supérieures	21%	37%	42%	100%	36%
	CAP-BEP diplômés	3%	47%	50%	100%	6%
	CAP-BEP non diplômés	3%	36%	61%	100%	7%
	niveau V long (2nde, 1ère)	7%	44%	49%	100%	14%
	niveaux VI-Vbis	2%	23%	75%	100%	7%
	<b>Ensemble</b>		7%	42%	51%	100%

(1) EDI : Emploi à durée indéterminée. Secteur "à statut" : forte stabilité de la main-d'oeuvre à l'intérieur du secteur combinée avec des changements d'établissements fréquents (Clémenceau et Géhin, 1983). Il s'agit des services non marchands (hors services domestiques), des secteurs de Assurances, Organismes Financiers, Energie, P&T, SNCF, Transport aérien et Santé.

(2) Rapport des EDI dans les secteurs "à statut" à l'ensemble des EDI.

source : CEREQ - Observatoire EVA

Ces situations sont relativement proches de celles rencontrées par les jeunes gens issus des formations de même niveau. Les différences constatées à l'avantage des garçons portent principalement sur la classification professionnelle des emplois occupés et s'expliquent en partie par les choix antérieurs d'orientation qui ont amené les filles dans des spécialités de formation moins rentables sur le marché du travail.

## 2.2. Le baccalauréat : un diplôme charnière au regard des conditions d'insertion

Les rôles joués par le diplôme et la poursuite d'études post-Bac (Blondet, 1991) prennent une importance particulière dans l'insertion professionnelle des jeunes filles compte tenu des difficultés accrues qu'elles rencontrent :

- l'accès à l'emploi reste rapide pour les jeunes de niveau Bac. Cependant, les effets du diplôme et de la poursuite d'études sont sensibles puisque 76 % des bachelières ayant commencé des études supérieures ont trouvé un emploi en moins de six mois contre 70 % chez les bachelières ayant arrêté leurs études directement après le Bac et 64 % parmi les non bachelières ;
- la précarité des premiers emplois concerne les deux tiers des jeunes filles. Après deux ans et neuf mois, il reste un tiers des bachelières et 42 % des non bachelières qui ont alterné épisodes de chômage et d'emplois précaires sur la période ;
- les épisodes de chômage se banalisent et leur durée s'allonge d'autant plus que la carrière scolaire est moins réussie. La moitié des non bachelières a connu moins de six mois de chômage et elles sont 29 % à y être restées plus d'un an. Chez les bachelières qui ont poursuivi des études, elles sont 63 % dans le premier cas et 16 % dans le second. A la date de l'enquête, les taux de chômage varient de 11 % à 15 % pour les différents groupes ;
- une minorité de ces jeunes filles accède aux professions intermédiaires, plus importante chez les bachelières ayant continué leurs études (25 %) que chez les non bachelières (15 %). La majeure partie des autres occupe des postes d'employées administratifs. Chez les non bachelières, 17 % sont classées employées de commerce ou personnel des services et 11 % ouvrières.

Ainsi, les conditions d'insertion de ces jeunes filles sont sensiblement moins bonnes que celles des jeunes filles titulaires d'un DUT ou d'un BTS. Cette dégradation est moins sensible pour les bachelières que pour les non diplômées et parmi les bachelières, pour celles qui ont continué leurs études que pour celles entrées directement dans la vie active. La différenciation des conditions d'insertion vécues entre ces jeunes filles et leurs homologues masculins s'accroît par rapport aux jeunes plus diplômés.

### **2.3. CAP et BEP : accumulation des difficultés et incertitudes professionnelles**

A l'issue des formations de l'enseignement technique et professionnel (CAP et BEP) les conditions d'insertion professionnelle des jeunes filles sont très dégradées durant les années quatre-vingt :

- l'accès au premier emploi reste rapide, mais presque exclusivement par le biais des emplois précaires ;
- cette précarité des premières situations professionnelles se résorbe très partiellement en trente-trois mois. Elle est le fait, dans de nombreux cas, des aides publiques dans le secteur non marchand (travaux d'utilité collective -TUC- initiés en 1985 et remplacés à partir de 1989 par les contrats emploi solidarité -CES-). Dans ce cas, elle est associée à une durée de travail réduite (mi-temps) et un niveau de rémunération faible (la moitié du SMIC). Sur la période, plus de la moitié des jeunes filles n'a connu que cette forme d'emploi ;

- le chômage s'impose comme une réalité banale lors de l'entrée en activité. Celles dépourvues de diplômes sont les plus touchées et quatre sur dix y restent plus d'un an sur la période. A la date de l'enquête, les taux de chômage sont très élevés (de 22 % pour les diplômées à 32 % pour les non diplômées) ;
- l'accès aux emplois administratifs n'est possible dans de nombreux cas que dans le secteur non marchand par l'intermédiaire des aides publiques. Les possibilités de pérennisation de ces situations qui constituent alors des situations d'attente sont extrêmement réduites. Les emplois du commerce et des services, voire d'ouvrières non qualifiées offrent des alternatives possibles au prix de conditions qui peuvent être très défavorables : faibles rémunérations, précarité des situations, durées de travail réduites et horaires contraints.

Pour ces jeunes filles, les conditions d'insertion professionnelle apparaissent très difficiles. La période de transition professionnelle tend vers une entreprise de longue haleine (Nicole-Drancourt, 1991) dans laquelle les aides publiques occupent une place de plus en plus importante (Couppié, 1992). Par comparaison, les jeunes gens issus des mêmes niveaux de formation et formés principalement dans des spécialités industrielles s'insèrent majoritairement dans les emplois d'ouvriers. S'ils rencontrent des difficultés, elles sont sans commune mesure avec celles rencontrées par les jeunes filles. En effet, bien qu'ils débutent souvent dans la catégorie des ouvriers non qualifiés, ces jeunes gens bénéficient d'un espace professionnel dans lequel les diplômes de CAP et BEP restent la référence d'emploi (Campinos-Dubernet et Kirsch, 1990 ; Fournier et *alii*, 1994).

Du point de vue des conditions d'insertion, on distingue donc clairement des pôles de trajectoires dans la population féminine. Un premier concerne les plus diplômées et se caractérise par des risques de chômage modérés, un accès rapide au premier emploi et une stabilisation relativement précoce. Ces conditions correspondent aussi à celles vécues par les garçons de même niveau de formation, les différences entre sexes portant surtout sur les contenus d'emploi et la reconnaissance formelle de la qualification. Le deuxième pôle concerne les filles peu ou pas diplômées et se caractérise par un processus d'insertion souvent inachevé au bout de trente-trois mois. Les trajectoires sont marquées par le chômage, souvent récurrent et parfois envahissant, et des situations incertaines d'emploi du fait soit de la précarité des contrats de travail, soit de contraintes imposées dans les conditions de travail (temps partiel). Ce pôle est caractéristique des filles faiblement diplômées et se distingue d'un troisième pôle, typiquement masculin, pour lequel les risques de chômage - quoique importants - sont moindres et dans lequel l'incertitude attachée aux situations de travail passe par d'autres formes et se résorbe plus rapidement.

### 3. AU DÉBUT DES ANNÉES 90, UNE DIFFÉRENCIATION CROISSANTE DES CONDITIONS D'INSERTION RENCONTRÉES PAR LA POPULATION FÉMININE AU CONTRAIRE DE LA POPULATION MASCULINE

Les évolutions des systèmes éducatif et productif renforcent les disparités observées entre jeunes filles selon leur niveau d'études. On constate que les jeunes filles sorties diplômées des classes de STS et d'IUT au moment de l'embellie économique des années 1988-89 connaissent de meilleures conditions d'insertion professionnelle que leurs aînées diplômées en 1984, alors que la situation des sortantes des collèges et des lycées professionnels à la même époque s'est dégradée par rapport à celle de leurs aînées de 1986. Ces évolutions contrastées des trajectoires professionnelles des plus et des moins diplômées forment une caractéristique propre à la population féminine alors que l'ensemble de la population masculine a bénéficié de la reprise de l'emploi à la fin des années quatre-vingt, même si cette amélioration a davantage profité aux plus diplômés. Au bout du compte, on constate que les différences filles-garçons se sont creusées pour les plus bas niveaux scolaires entre le milieu et la fin de la décennie. A l'inverse, elles s'amenuisent au niveau III, les filles tirant des évolutions du marché du travail un avantage supérieur à celui des garçons.

Ces contrastes d'évolution entre sexes et niveaux de formation résultent de la conjugaison des transformations de l'école et du marché du travail, ainsi que de la permanence des "destins scolaires" des filles et des garçons. En effet :

- au fur et à mesure du renouvellement des générations s'affirme chez les jeunes une volonté manifeste de pousser le plus loin possible leurs études. Cette tendance a été relayée par les pouvoirs publics, au travers de l'objectif de "80 % d'une classe d'âge au niveau du Bac". Ainsi, on a enregistré un déclin continu dès sorties du système de formation initiale avant le Bac et une montée concomitante des sorties après le Bac. Parallèlement, les pouvoirs publics ont réorganisé les filières d'enseignement : essor des Écoles de commerce, développement de l'offre de places en STS et IUT, création des baccalauréats professionnels, modification des procédures d'orientation... Ces poursuites d'études se sont développées plus rapidement dans les spécialités tertiaires ;
- parallèlement, la tertiarisation de l'économie s'est poursuivie au cours de la décennie, les parts respectives des emplois agricoles et industriels reculant au profit des emplois tertiaires, et la structure des qualifications a évolué au profit des emplois les plus qualifiés au détriment des emplois les moins qualifiés (Fournier, 1993) ;
- dans le même temps les orientations scolaires des filles restent polarisées vers les enseignements littéraires et les formations tertiaires alors que les orientations des garçons continuent à privilégier les formations industrielles et les sections scientifiques.

### **3.1. A l'issue des formations industrielles : réduction globale des flux de sortie avec restructuration au profit des niveaux supérieurs, maintien des conditions d'insertion pour tous**

Entre la période 1983-1986 et la période 1988-1991, les flux de sortants des formations industrielles aux niveaux III à V se sont significativement réduits (-21 %). Cette réduction a été plus forte au niveau IV (-28 %) et trouve son origine dans l'essor des poursuites d'études, les effectifs d'inscrits ne se réduisant que de 10 %. Les sorties au niveau Bac augmentent légèrement (+6 %), la croissance des effectifs inscrits étant compensée par la forte poussée des poursuites d'études dans l'enseignement supérieur et une meilleure réussite dans ces études (Épiphane et Hallier, 1994). De même, les sorties directes après l'obtention d'un BTS ou d'un DUT progressent (+ 8 %), mais beaucoup moins que les diplômés (+24 %).

Ces évolutions n'ont pas concerné filles et garçons de la même façon. D'une part, le recul des sorties des formations industrielles est principalement le fait des garçons (-23 % contre seulement -8 % pour les filles) et, d'autre part, la dynamique de poursuite d'études bénéficie essentiellement à ces mêmes garçons. Plus particulièrement, on observe la chute des sorties masculines au niveau V (-32 %) alors qu'à ce niveau de diplôme les sorties féminines reculent beaucoup moins (-7 %). Pour ces dernières, cette baisse s'explique complètement par la réduction des effectifs d'inscrites dans les classes terminales de CAP et BEP : ainsi, l'essor des poursuites d'études post-BEP et CAP n'a pas du tout concerné les jeunes filles formées dans les spécialités du textile et de l'habillement qui accueillent la majorité des jeunes filles orientées dans les formations industrielles. Aux niveaux supérieurs, l'essor des sorties masculines (10 %) contraste avec une régression des effectifs féminins sortants (-9 %), celle-ci étant largement la conséquence de la réduction du nombre d'inscrites aux baccalauréats technologiques industriels (séries F) dans les spécialités de la chimie (F6) et de la biochimie (F7). La conséquence principale de ces évolutions divergentes est l'apparition d'un différentiel au profit des garçons dans la répartition des sorties par niveau : si le niveau V représente toujours 79 % des sorties féminines d'une période à l'autre, sa part passe de 78 % à 69 % chez les garçons.

Ces ajustements des flux de sortie aux différents niveaux de formation sont en phase avec les évolutions de l'emploi industriel aux différents niveaux de qualification : contraction des effectifs d'ouvriers et expansion des effectifs de techniciens et d'agents de maîtrise sur la décennie. Ce parallélisme explique le maintien, voire l'amélioration des conditions d'insertion à tous les niveaux de formation pour les sortants de la période 1988-91. Ainsi, on observe que :

- les diplômés sortant en 1988 des sections industrielles de STS et d'IUT connaissent des conditions plus favorables que leurs aînés de 1984. Ils bénéficient simultanément d'un accès plus rapide à l'emploi, plus souvent sur des emplois à durée indéterminée. Les risques de chômage long deviennent marginaux (moins de 2 % des individus) et l'accès aux professions intermédiaires apparaît une norme bien établie (92 % des qualifications au dernier emploi), (Dubois, 1993) ;
- les jeunes inscrits aux baccalauréats technologiques industriels en 1988 et sortis au

niveau IV connaissent des débuts professionnels un peu meilleurs que leurs aînés de 1983 (Épiphanie et Hallier, 1994). L'accès direct à un emploi stable est un peu plus fréquent (41 % contre 38 %), l'accès aux professions intermédiaires en augmentation (32 % contre 29 % au premier emploi) alors que le taux d'ouvriers qualifiés parmi ceux qui sont ouvriers au premier emploi progresse nettement (de 50 % chez les inscrits 1983 à 60 % chez les inscrits 1988) ;

- les jeunes sortis en 1989 des sections de CAP et BEP industriels bénéficient partiellement de la reprise économique de 1988-1989 par rapport à 1986. On observe une nette réduction des risques de chômage et un développement des possibilités d'emploi par le biais de l'intérim, des emplois à durée déterminée et des aides publiques dans le secteur marchand.

Les positions professionnelles des différents groupes apparaissent donc relativement solides dans le temps. Les transformations de l'appareil éducatif répondent aux évolutions du marché du travail, ce qui contribue à préserver un espace professionnel pour les moins diplômés. Les jeunes gens, largement majoritaires dans ces formations, tirent davantage bénéfice de cette situation que la minorité de jeunes filles regroupées pour l'essentiel dans les spécialités les moins performantes (textile-habillement).

Cependant, le développement des baccalauréats professionnels dans ces spécialités est porteur de nouvelles incertitudes. Les dernières enquêtes auprès des bacheliers professionnels semblent montrer que, dans la conjoncture très difficile de la période 1991-1994, les recrutements de jeunes bacheliers de 1990 tendent à se polariser sur les postes d'ouvriers qualifiés ; l'accès rapide aux professions intermédiaires s'est réduit en même temps que les mobilités professionnelles ascendantes sont freinées par rapport à leurs aînés de 1988 (Eckert, 1994a ; Hallier et Thiesset, 1991). Mouvement temporaire fruit de la conjoncture, tâtonnements transitoires autour d'un diplôme encore jeune ou institutionnalisation plus durable de pratiques de recrutement ? Compte tenu du développement remarquable de ces formations, la réponse sera primordiale pour l'avenir des formations industrielles de niveau V.

### **3.2. A l'issue des formations tertiaires : maintien du flux global de sortants et rééquilibrage des sorties au profit des niveaux supérieurs, évolution des conditions d'insertion opposée selon le niveau de formation**

Entre la période 1983-86 et la période 1988-91, les flux de sortants des formations tertiaires des niveaux III à V connaissent un léger tassement (-6 %). Ce constat synthétise des évolutions divergentes selon le niveau de formation. La réduction des flux de sortie à l'issue des CAP-BEP est forte (-20 %, principalement du fait des poursuites d'études, les effectifs inscrits ne diminuant que de 5 %) alors qu'au niveau Bac, les sorties progressent un peu (+8 %), la poursuite d'études dans l'enseignement supérieur étant moins forte après un baccalauréat tertiaire qu'après un baccalauréat d'une autre série (Épiphanie et Hallier, 1994). La progression des sorties est la plus massive pour les titulaires d'un BTS ou d'un DUT (+39 %), bien qu'inférieure à la progression des diplômés (+53 %).

Ici encore, filles et garçons ne sont pas touchés de la même manière par ces évolutions ; si les effectifs des sortants de l'enseignement technique tertiaire sont en baisse (-14 % pour l'ensemble des niveaux III à V), en revanche le nombre des sortants est en nette progression (+30 %). Ce décalage résulte principalement du développement privilégié au sein du système éducatif des filières tertiaires les plus mixtes (commerce, comptabilité) au détriment des filières les plus féminisées (secrétariat, formation médico-sociales). Tout se passe comme si l'ajustement quantitatif entre les deux grands groupes de spécialités de l'enseignement technique - répondant aux ajustements entre les grandes catégories d'emplois - s'était porté exclusivement sur les garçons. De manière secondaire, le rythme de transformation des comportements face à la poursuite d'études complète l'explication. Ainsi, les sorties masculines augmentent de 3 % au niveau CAP-BEP entre les deux périodes (contre une baisse de 24 % des sorties féminines) alors que les effectifs inscrits augmentent dans le même temps de 14 % (contre une baisse de 9 % des inscrites). A l'inverse, les taux de maintien en formation évoluent dans le même sens pour les deux sexes : de 33 % à 44 % pour les filles et de 44 % à 49 % pour les garçons. Aux niveaux supérieurs, le trait marquant est la forte poussée des sorties masculines au niveau Bac, plus importante que la croissance des effectifs de jeunes gens diplômés des STS et IUT. C'est le résultat de la forte poussée des effectifs des terminales G2 et G3 (techniques quantitatives de gestion et techniques commerciales), sections relativement mixtes, mais également d'un profit supérieur que les garçons ont pu tirer de la création des baccalauréats professionnels tertiaires (35 % des inscrits à ces baccalauréats en 1988 alors qu'ils n'étaient que 18 % des inscrits des CAP et BEP tertiaires en 1986).

Parallèlement à ces ajustements observés dans les formations tertiaires, on enregistre sur la décennie une nette progression du volume des emplois tertiaires avec une forte croissance des professions intermédiaires administratives, une bonne tenue de l'emploi dans les catégories d'employés administratifs et une croissance soutenue des catégories d'employés de commerce et des personnels des services (Couppié et Fournier, 1994). Cette double évolution semble au premier abord de nature à améliorer les conditions d'insertion des nouvelles générations formées dans ces domaines d'activité à tous les niveaux de l'appareil éducatif ; ce n'est vrai que pour les plus diplômés. On observe pour les sortants de la période 1988-91 que :

- les diplômés 1988 des sections tertiaires de STS et d'IUT connaissent une amélioration des conditions d'insertion par rapport à leurs aînés de 1984. Ils bénéficient d'un accès plus rapide à l'emploi, bien que ce dernier soit un peu plus fréquemment sur statut précaire. Les risques de chômage long deviennent marginaux (moins de 3 % des individus) et l'accès aux professions intermédiaires s'ouvre largement (61 % et 48 % des qualifications au dernier emploi occupé par les titulaires de DUT et de BTS tertiaires contre respectivement 54 % et 40 % pour leurs aînés de 1984), (Dubois, 1993) ;
- les jeunes inscrits en 1988 aux baccalauréats technologiques tertiaires et sortis au niveau IV connaissent des débuts professionnels comparables à ceux de leurs

ânés de 1983, c'est-à-dire un accès direct à un emploi stable de même niveau dans les deux cohortes (34 % contre 33 %) et un accès identique aux professions intermédiaires (10 % au premier emploi pour les deux cohortes). Cette apparente stabilité cache en fait une fragilisation du positionnement professionnel des inscrits aux Bacs technologiques tertiaires, car les jeunes de la cohorte 1988 ont connu une conjoncture de l'emploi beaucoup plus favorable que leurs prédécesseurs au moment de leur sortie du système éducatif. Les meilleures conditions rencontrées ont à peine suffi à maintenir leurs positions sur le marché du travail, au contraire de leurs condisciples titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Ce résultat est particulièrement net pour les bacheliers qui ont entamé des études supérieures sans obtenir de diplôme et sont arrivés sur le marché du travail au moment du retournement de conjoncture subissant alors des débuts professionnels plus difficiles que leurs aînés ;

- les jeunes sortant en 1989 des spécialités tertiaires des CAP-BEP connaissent des débuts professionnels moins difficiles que leurs aînés de 1986 dans la mesure où les risques de chômage long diminuent et l'accès à l'emploi se révèle plus rapide. Cependant, cette apparente amélioration des conditions d'insertion ne doit rien à la reprise économique et est entièrement le fait des aides publiques en faveur des jeunes dans le secteur non marchand (contrats emploi solidarité). Celles-ci deviennent un élément structurel du processus d'insertion à l'issue des formations tertiaires de CAP et BEP et elles concernent tout particulièrement les jeunes filles (Couppié, 1992). Ce type de mesure s'est révélé très efficace pour compenser dans les premières années de vie active la réduction des possibilités d'emploi de type administratif dans le secteur marchand à ce niveau de diplôme. Cependant, leur action est limitée dans le temps dans la mesure où il s'agit de contrats dont les possibilités de renouvellement sont limitées.

Ainsi, les ajustements quantitatifs constatés dans les formations tertiaires apparaissent largement insuffisants pour enrayer la dégradation des débouchés professionnels à l'issue d'une formation tertiaire de niveau V, alors même que les évolutions du marché du travail semblent favorables. A l'issue de ces spécialités, on constate une polarisation croissante des conditions d'insertion selon le niveau d'étude qui isole les jeunes de niveau V des jeunes diplômés du Bac ou de l'enseignement supérieur. Elle est le résultat d'un double mécanisme concernant d'une part les embauches de débutants dans les postes d'employés de bureau et d'autre part les recrutements dans les emplois du commerce et des services.

**Dans les embauches d'employés de bureau, le mécanisme de mise en concurrence entre niveaux de formation se renforce au détriment des formations de niveau V. Il est alimenté par la multiplication des opportunités de recrutement de jeunes diplômés titulaires au moins du baccalauréat :**

- bien que le développement des professions intermédiaires ait profité aux jeunes diplômés de niveau III, la très forte croissance du volume de diplômés sortant des classes tertiaires de STS a continué à alimenter les recrutements d'employés

administratifs. Ainsi, alors que la part relative des jeunes classés parmi les employés administratifs au dernier emploi est en forte baisse (42,3 % des BTS dans la cohorte 88 contre 55,2 % dans la cohorte 84), les effectifs que cela représente sont en hausse (8 100 individus contre 6 300) du fait de la très forte croissance du nombre de diplômés (19 200 en 1988 contre 11 500 en 1984), (Dubois, 1993)<sup>13</sup> ;

- malgré le contexte économique favorable de l'époque, l'accès aux professions intermédiaires ne s'est pas développé pour les jeunes de niveau Bac alors même qu'ils sont de plus en plus nombreux à se présenter sur le marché du travail. L'émergence du baccalauréat professionnel bureautique a renforcé ces deux tendances de croissance rapide des effectifs et de concentration des bacheliers dans les postes d'employés administratifs (Eckert, 1994b) ; ces opportunités de recrutement de jeunes formés aux niveaux IV et III ont accentué l'éviction des titulaires de CAP ou BEP des emplois administratifs, effets déjà à l'œuvre au début des années quatre-vingt (Bruand, 1985).

**Dans les emplois du commerce et des services aux particuliers, les pratiques de gestion de la main-d'œuvre s'orientent vers une plus grande flexibilité des individus recrutés.** Cette recherche de flexibilité passe par la précarisation des statuts à l'embauche ou par le recours de plus en plus fréquent aux emplois à temps partiel. Ce type d'emploi constitue un point d'accueil pour des jeunes de niveau CAP-BEP (voire de niveau Bac) formés à d'autres domaines de formation, mais il constitue également une cible professionnelle pour des actives non diplômées plus âgées. Ceci alimente la concurrence pour les jeunes débutantes dépourvues de diplômes et explique qu'elles ne tirent pas tout le profit possible de l'essor de ces secteurs d'activité et professions.

Ces transformations des pratiques de recrutements et des modes de gestion de la main-d'œuvre apparaissent être des phénomènes durables, autant en ce qui concerne les emplois administratifs que les emplois du commerce et des services. Elles expliquent pourquoi, malgré l'adaptation du système éducatif aux transformations du marché du travail via des politiques volontaristes de flux, la situation des jeunes formés au niveau « de base » dans les spécialités tertiaires ne s'améliore ni ne se maintient. Le contraste offert par les évolutions constatées dans les formations industrielles fait ressortir l'importance dans l'insertion de la reconnaissance des contenus de formation hors du système éducatif. Les filles subissent beaucoup plus que les garçons ces phénomènes de non reconnaissance du fait de leur orientation scolaire. Compte tenu des incertitudes pesant sur le devenir professionnel des jeunes formés dans l'enseignement technique tertiaire au niveau CAP-BEP, se pose la question de l'avenir de certaines de ces formations et/ou de la redéfinition des filières de formation concernées.

---

<sup>13</sup> Pour les diplômés d'IUT, la baisse de la part relative des catégories d'employés administratifs au dernier emploi (26,5 % dans la cohorte 1988 contre 33,5 % dans la cohorte 1984) s'accompagne d'une baisse des effectifs concernés (2 000 contre 2 600 individus), les effectifs diplômés sortant des IUT étant stables entre les deux cohortes.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

**Barrat D., Béduwé C., Gensbittel M.-H., Guillit B., Hillau B.** (1993) *Familles professionnelles : un classement des emplois fondé sur l'analyse des contenus d'activité*, Documents de travail, Céreq n° 83, janvier.

**Baudelot C., Establet R.** (1992) *Allez les filles !*, Seuil, Paris.

**Blondet D.** (1991) "Le Bac et l'emploi", *Céreq-Bref* n° 65, mai.

**Bruand F.** (1985) "Les jeunes débutantes dans les emplois de secrétariat", *Formation-Emploi* n° 9, janvier-mars.

**Bruand F.** (1990) "Mobilité et espace professionnels à l'issue des classes de CAP et de BEP", in *L'avenir du niveau V (CAP-BEP)*, Céreq-DEP-DLC-INRP, Coll. des Études n°56, Céreq, octobre.

**Campinos-Dubernet M., Kirsch J.-L.** (1990) "CAP et BEP : basses qualifications ou qualifications de base ?", *Céreq-Bref* n°53, avril.

**Clémenceau, Géhin.** (1983) "Le renouvellement de la main-d'oeuvre dans les secteurs : quelles conséquences pour l'accès des jeunes aux emplois ?", *Formation-Emploi* n°2, avril-juin 1983.

**Clémenceau, Virville M. de** (1981) « Garçons et filles face à leur insertion professionnelle », *Économie et Statistique* n°134.

**Couppié T.** (1992) "Le rôle des aides publiques à la sortie de L'école", *Céreq-Bref* n°80, octobre.

**Couppié T., Fournier C.** (1994) "Emploi des femmes : une réalité de plus en plus éclatée", *Céreq-Bref* n° 104, décembre.

**Defresne F., Zilberman S.** (1993) *Accès à l'emploi et situation des jeunes trois ans après la fin de leurs études*, Documents de travail, Céreq n° 88, septembre.

**Desplanques G., Raton I., Thave S.** (1991) "L'activité féminine", *INSEE-Résultats* n°118, *Démographie-Société* n°10, janvier.

**Dubois M.** (1993) *Après un DUT ou un BTS : poursuite d'études ou entrée dans la vie active*, Document de Travail du Céreq n° 87, septembre.

**Duru-Bellat M.** (1990) *L'école des filles*, L'Harmattan, Paris.

**Eckert H.** (1994a) "Bacheliers professionnels : plus nombreux dans une conjoncture plus difficile", *Céreq-Bref* n° 95, février.

**Eckert H.** (1994b) : "Insertion dans l'emploi des sortants du baccalauréat professionnel bureautique après 28 mois", in *Études des modes d'usage des BEP et du baccalauréat professionnel de la filière bureautique, Rapport intermédiaire au 15 février 1994*, Céreq.

**Épiphane D., Hallier P.** (1994) : "Après le Bac...", *Céreq-Bref* n° 97, avril.

**Fournier C.** (1993) : "La population active en 1990 : plus diplômée, plus tertiaire, plus féminine", *Céreq-Bref* n°87, mai.

**Fournier C., Kirsch E., Kirsch J.-L., Moreno C., Savelli I., Werquin P.** (1994) "L'actualité du CAP et du BEP", *Céreq-Bref* n°99, juin.

**Grelet Y., Viney X.** (1991) *Dix ans d'insertion professionnelle à l'issue de l'enseignement technique court (CAP-BEP)*, Coll. des Études n°58, Céreq, février.

**Hallier P., Thiesset C.** (1991) "La réussite des bacheliers professionnels sur le marché du travail", *Céreq-Bref* n° 69, octobre.

**Masson P.** (1994) : "Négociations et conflits dans le processus d'orientation des élèves de l'enseignement professionnel", *Sociétés Contemporaines* n° 18/19, juin-septembre.

**Mériot S.-A.** (1994) : "Réflexions sur les pratiques de recrutement concernant les emplois tertiaires administratifs", in *Études des modes d'usage des BEP et du baccalauréat professionnel de la filière bureautique, Rapport intermédiaire au 15 février 1994*, Céreq.

**Nicole-Drancourt C.** (1991) *Le labyrinthe de l'insertion*, Coll. "Document Travail et Emploi", La Documentation française.

**Pottier F., Zilberman S.** (1990) "La difficile insertion professionnelle des jeunes", *Céreq-Bref* n° 58, octobre.

**Terrail J.-P.** (1992) "Destins scolaires de sexe : une perspective historique et quelques arguments", *Population*, mars.

- Sources -

Cet article est basé sur l'exploitation de deux vagues d'enquêtes menées par l'observatoire des entrées dans la vie active du Céreq entre 1986 et 1992 auprès de jeunes sortis de formation initiale entre 1983 et 1990.

La première vague concerne les jeunes sortis du système éducatif entre 1983 et :

- les sortants de l'enseignement supérieur au cours ou à l'issue de l'année scolaire 1983 interrogés en 1987 ;
- les inscrits au baccalauréat général, technologique ou au brevet de technicien de 1983 et sortis au cours ou à l'issue des années scolaires 1982-83, 1983-84, 1984-85 ou 1985-86 et interrogés à deux reprises en 1986 et 1988 ;
- les sortants de l'enseignement secondaire aux niveaux VI, Vbis et V au cours ou à l'issue de l'année scolaire 1985-86.

Un fichier transversal a été élaboré pour permettre des analyses comparées entre les différents niveaux de formation (niveaux VI à III) et a donné lieu à la publication d'un recueil de résultats standardisés (Defresne et Zilberman, 1993).

La deuxième vague concerne les jeunes sortis du système éducatif entre 1988 et :

- les sortants de l'enseignement supérieur au cours ou à l'issue de l'année scolaire 1987 interrogés en 1991 ;
- les inscrits au baccalauréat général, technologique, professionnel ou au brevet de technicien de 1988 et sortis au cours ou à l'issue des années scolaires 1987-88, 1988-89 ou 1989-90 et interrogés en ;
- les sortants de l'enseignement secondaire aux niveaux VI, Vbis et V au cours ou à l'issue de l'année scolaire 1988-89 interrogés dans le cadre du panel téléphonique du Céreq en décembre 1990, décembre 1991 et décembre 1992.



## FORMATION AU MASCULIN, INSERTION AU FÉMININ ?

Thomas Couppié\*  
Dominique Épiphané\*

*La formation, comme le marché du travail, est sexuée : aux filles les formations tertiaires ou littéraires, aux garçons les formations industrielles ou scientifiques. Ainsi, filles et garçons n'entrent pas sur les mêmes segments du marché du travail après l'école. Peut-on établir pour autant, qu'en disposant du même accès aux formations industrielles, les conditions d'insertion des filles et des garçons tendraient à s'équilibrer ? Peut-on trouver ou non dans la diversification des choix de formation des filles une parade aux inégalités hommes/femmes dans le processus d'insertion ?*

### 1. PROBLÉMATIQUE ET MÉTHODE

Les structurations des univers professionnels qui attendent garçons et filles n'offrent pas les mêmes facilités d'insertion sur le marché du travail ni les mêmes possibilités de reconnaissance professionnelle de leurs savoirs acquis en formation et de leurs titres scolaires. Les jeunes femmes connaissent globalement une insertion professionnelle plus difficile que les jeunes hommes mais elles ne se préparent pas, scolairement, aux mêmes emplois. La formation, comme le marché du travail, est sexuée : aux filles les formations tertiaires ou littéraires, aux garçons les formations industrielles ou scientifiques. Ainsi, filles et garçons n'entrent pas sur les mêmes segments du marché du travail après l'école.

Les mécanismes de l'accès à l'emploi, du chômage... renverraient donc à des effets de structure et de secteur. Le secteur tertiaire, largement investi par les femmes, se caractérise par une plus grande précarité et par des relations entre formations et emplois plus lâches qui se traduisent notamment par des pratiques de sur-qualification à l'embauche. En revanche, dans le secteur industriel, la reconnaissance du diplôme ainsi que la prise en compte de la spécialité de formation sont beaucoup plus fortes. Dans ces formations, les jeunes filles sont largement minoritaires et se concentrent dans quelques spécialités (textile-habillement, chimie) à l'issue desquelles l'insertion professionnelle est particulièrement délicate.

Peut-on établir pour autant, qu'en disposant du même accès aux formations industrielles, les conditions d'insertion des filles et des garçons tendraient à s'équilibrer ? Un moyen de répondre à cette question est de s'interroger sur le devenir des jeunes filles qui se sont aventurées dans les formations traditionnellement masculines. A l'issue de ces formations, les écarts constatés entre les filles et les garçons au niveau global s'estompent-ils, ou, constate-t-on un "handicap inchangé

---

\* Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq).

pour les filles" (Duru-Bellat, 1991), conséquence de pratiques discriminatoires dans les recrutements et les modes de gestion de la main-d'œuvre des secteurs et professions que ces formations alimentent ? Autrement dit, peut-on trouver ou non dans la diversification des choix de formation des filles une parade aux inégalités hommes/femmes dans le processus d'insertion ?

D'autre part, une orientation scolaire moins conventionnelle constituée-t-elle pour les filles un choix plus rentable sur le marché du travail ou au contraire les expose-t-elle à des conditions d'insertion plus difficiles que celles rencontrées par leurs concurrents orientés dans des formations plus traditionnellement féminines ?

Répondre à ces questions à partir de données quantitatives n'est pas chose aisée car il existe peu de sources statistiques offrant une représentation satisfaisante de cette population et, corrolairement, peu de travaux les ont traitées (Appert et *alii*, 1983). Les enquêtes de cheminement réalisées par le Céreq offrent toutefois un éclairage original, moyennant un certain niveau d'agrégation, compte tenu de la taille des échantillons interrogés (voir encadré 1).

**- Encadré 1 -  
Les enquêtes mobilisées**

Cette étude est basée sur l'exploitation des enquêtes menées par l'observatoire des entrées dans la vie active du Céreq entre 1986 et 1989 auprès des jeunes sortis de formation initiale entre 1983 et 1986. Cette période recouvre une vague d'enquêtes qui permet de reconstituer le devenir professionnel des jeunes issus des formations de l'Éducation nationale à tous les niveaux de sortie :

- les sortants de l'enseignement supérieur au cours ou à l'issue de l'année scolaire 1983-1984 interrogés en 1987 ;
- les inscrits au baccalauréat général, technologique ou au brevet de technicien de 1983 et sortis au cours ou à l'issue des années scolaires 1982-1983, 1983-1984, 1984-1985 ou 1985-1986 et interrogés à deux reprises en 1986 et 1988 ;
- les sortants de l'enseignement secondaire aux niveaux VI, Vbis et V au cours ou à l'issue de l'année scolaire 1985-1986.

Un fichier transversal a été élaboré pour permettre des analyses comparées entre les différents niveaux de formation (niveaux VI à III) et a donné lieu à la publication d'un recueil de résultats standardisés (Defresne et Zilberman, 1993).

L'appréciation du processus d'insertion est une démarche complexe qui mêle à la fois des évaluations des rythmes d'accès à l'emploi, des modes de stabilisation dans l'emploi, des positions sociales attachées à celui-ci et des contenus d'activité (voir encadré 2). Le parti pris de cette analyse sera d'explorer toutes ces dimensions selon le sexe et le niveau de formation atteint en neutralisant les effets éventuels d'autres caractéristiques étudiés par ailleurs : spécialité de formation préparée à l'école (Grelet et *alii* 1991), nature du diplôme - CAP ou BEP, BT ou Btn, DUT ou BTS - (Grelet et Viney, 1991 ; Charlot et *alii*, 1991), possession ou non du diplôme (Épiphanie et Hallier, 1994), origine sociale des individus (Marry, 1983) masculines, rôle des héritages sociaux (Daune-Richard et Marry, 1990).

- Encadré 2 -

**Les indicateurs d'insertion retenus dans l'analyse**

Dans cette étude, on a privilégié un balayage systématique des indicateurs disponibles afin de s'assurer de ne pas occulter une source de différenciation entre les populations étudiées (filles/garçons ou filles des spécialités masculines/filles des spécialités non masculines). C'est pourquoi cinq dimensions sont retenues qui concernent les rythmes d'accès aux emplois, les modes de stabilisation dans l'emploi, le mode d'exercice de l'activité professionnelle, les positions sociales attachées aux emplois obtenus et les contenus d'activité de ces emplois appréciés dans leurs liens avec la formation reçue.

- **Les rythmes d'accès aux emplois** : cette dimension regroupe les indicateurs de positionnement des actifs sur le marché du travail, dans ou hors de l'emploi. Elle comprend :

- la durée cumulée de chômage vécue sur la période. On retiendra les seuils de six mois et d'un an de chômage sur les trente-trois mois observés ;
- la durée d'accès au premier emploi depuis la sortie de formation, avec un seuil de six mois ;
- le positionnement des actifs dans l'emploi ou au chômage à la date de l'enquête ;
- le positionnement des actifs dans l'emploi ou au chômage neuf mois après la sortie de formation.

- **Les modes de stabilisation dans l'emploi** : cette dimension analyse le statut juridique des contrats de travail obtenus par les jeunes. On distingue les emplois sur contrat à durée déterminée (CDI) des emplois dits à statut précaire. Ces derniers regroupent les autres formes de contrats de travail, que ce soient les contrats à durée déterminée, les contrats d'intérim, les contrats en alternance (qualification, adaptation), mais aussi certaines formules de stages tels que les SIVP et les TUC.

On construit ainsi deux indicateurs de stabilité/précarité qui opposent les emplois sur CDI aux autres emplois, le premier indicateur portant sur le premier emploi obtenu alors que le second se rapporte au dernier emploi obtenu sur la période.

- **Le mode d'exercice de l'activité professionnelle** : cette dimension concerne le rythme de l'activité professionnelle appréhendée par la durée hebdomadaire de travail. Deux indicateurs (l'un au premier emploi, l'autre au dernier) distinguent les emplois correspondant à un temps plein de ceux correspondant à un temps partiel.

- **Les positions sociales attachées aux emplois obtenus** : cette dimension porte sur la reconnaissance sociale qu'offre l'emploi à son bénéficiaire. On construit donc deux indicateurs simples d'appartenance aux professions intermédiaires (ou éventuellement de cadres) dans le premier emploi et dans le dernier emploi.

- **Les contenus d'activité appréciés dans leurs liens avec la formation reçue** : on s'intéresse ici à la caractérisation de la qualification des emplois occupés dans leurs relations avec la spécialisation acquise en formation par les individus. Pour cela, on s'intéresse à deux axes d'analyse des qualifications (Barrat et *alii*, 1993) :

- d'une part, la finalité de l'action de travail réalisée par l'individu qui s'inscrit dans une grille de fonction individuelle exercée ;
- d'autre part, les connaissances mobilisées dans l'exercice de l'activité individuelle qui s'inscrivent dans des domaines de spécialité auquel on peut rattacher l'emploi.

Appliqués à la description des conditions d'insertion des filles et des garçons, cette analyse des contenus d'activité peut permettre de caractériser pour chaque spécialité de formation les spécificités des emplois obtenus. Ceci permet de dégager un profil d'emploi dominant à l'issue de chaque spécialité de formation au sens de profil d'emploi le plus largement partagé par les jeunes formés dans la spécialité. Pour réaliser ces profils, on a caractérisé, pour chaque spécialité de formation, son (ou ses) domaine(s) de spécialité dominant(s) ainsi que sa (ou ses) fonction(s) dominante(s). On a donc *in fine* quatre indicateurs de liaison entre spécialité de formation et contenu d'activité, à savoir :

- occuper un emploi dans le (ou un des) domaine(s) dominant(s) de la spécialité de formation dont on est issu pour le premier emploi et pour le dernier emploi ;
- occuper un emploi dans la (ou une des) fonction(s) dominante(s) de la spécialité de formation dont on est issu pour le premier et pour le dernier emploi.

Afin de répondre aux deux questions posées et pour chacun des indicateurs d'insertion retenus dans l'étude, on a procédé à la modélisation de l'écart de probabilité entre les filles des spécialités masculines et la population de référence, c'est-à-dire les garçons de ces spécialités pour la première partie et les filles des autres spécialités pour la seconde (voir encadré 3).

**- Encadré 3 -  
Présentation de la méthode**

L'objet de notre étude est de mieux évaluer, à travers les enquêtes de cheminement professionnel réalisées par le Céreq, les difficultés relatives des jeunes filles formées dans des spécialités de formation qui ne leur sont pas traditionnellement ouvertes.

Pour cela, on a utilisé la technique de régression logistique par la méthode du maximum de vraisemblance, technique appropriée pour étudier l'effet de variables explicatives sur la probabilité de réalisation d'un événement (Gouriéroux, 1984). Cela permet d'introduire des variables explicatives de contrôle, représentatives des dimensions évoquées, à côté de la variable d'intérêt dont on cherche à isoler l'effet propre, c'est-à-dire à mesurer l'effet toutes choses égales par ailleurs.

Pour répondre à notre première question, nous avons donc défini un modèle standard d'analyse pour chaque indicateur adapté à chacun des trois niveaux de formation étudiés. Ce modèle est présenté à titre d'exemple dans le cas de l'évaluation des écarts entre sexes sur la probabilité d'être au chômage plutôt qu'en emploi au moment de l'enquête. Le tableau 1 présente les résultats obtenus dans l'évaluation des écarts entre sexes par la modélisation logistique.

Pour notre deuxième question, l'étude des disparités d'insertion entre filles des spécialités masculines et filles issues des autres formations, nous avons procédé de la même façon : on réalise la modélisation sur la population des jeunes filles après avoir remplacé dans la spécification du modèle les variables explicatives sexe et spécialités de formation par une variable dichotomique indiquant l'appartenance ou non au groupe des spécialités masculines. Le tableau 2 présente les résultats obtenus dans l'estimation des écarts entre spécialités d'origine calculée par la régression logistique.

Les formations traditionnellement masculines sont définies en fonction de leur faible taux de féminité (inférieur à 20 %). Elles relèvent toutes du secteur industriel, sont plus diversifiées au niveau CAP-BEP qu'aux niveaux supérieurs (niveau Bac et niveau STS-IUT) et regroupent environ 2 % des jeunes filles issues de l'enseignement professionnel et technologique de ces trois niveaux (contre 76 % des garçons), (voir encadré 4).

**- Encadré 4 -****Les enseignements technologiques traditionnellement masculins**

Dans cette étude, on s'intéresse au groupe des formations de l'enseignement technologique qui accueillent un public traditionnellement masculin. Le champ de ces formations empiète sur toutes les filières de l'enseignement technologique, du CAP au DUT en passant par les BEP, les baccalauréats technologiques (et professionnels), les brevets de techniciens et les BTS. Les domaines de spécialité des formations traditionnellement masculines sont par ailleurs connus : ils concernent essentiellement les formations du BTP et de l'industrie (la métallurgie, la mécanique, l'électricité, l'électronique auxquelles s'ajoutent les spécialités des métiers de la bouche, le travail du bois).

Pour définir les enseignements technologiques traditionnellement masculins, on a retenu un critère de 80 % minimum de garçons parmi les sortants de ces formations. Cette partition des formations pour les besoins de l'étude appelle quelques :

- le choix du seuil de 80 % de garçons est totalement arbitraire. Très peu de spécialités ainsi retenues dépassent les 10 % de filles parmi les sortants. De plus, les spécialités en deçà du seuil ont des taux de féminité au moins supérieurs à 25 %. De ce point de vue, le seuil reflète bien un clivage entre deux groupes de formations.

- Le niveau d'agrégation des formations utilisé est la nomenclature en 47 groupes des spécialités de formation appliquées à chaque niveau de diplôme. Dans ce travail, on ne s'est pas intéressé à savoir s'il existe des sous-groupes "locaux" (locaux au sens d'un diplôme particulier d'une spécialité de formation, ou encore d'une unité géographique infranationale...) pour lesquels le degré de féminisation serait plus élevé, les sources utilisées ne permettant pas d'aborder correctement cette question.

- le calcul des taux de féminité se fait sur les sortants et non sur les inscrits, ce qui aurait été plus rigoureux, mais on ne disposait pas de cette information pour l'ensemble des diplômes étudiés. Cependant, les taux calculés sur les inscrits sont disponibles au niveau V technique (CAP et BEP) et se révèlent équivalents à ceux calculés parmi les sortants.

Les tableaux a, b et c présentent les spécialités de formation traditionnellement masculines retenues dans l'analyse. Les spécialités à trop faibles effectifs ont été écartées et ne sont pas présentées dans les tableaux (par exemple, le groupe 19- "Autres spécialités de l'alimentation" représenté au niveau IV par un BT "industrie des céréales" et au niveau III par un BTS "industrie céréalière" n'est pas retenu dans l'analyse à ces niveaux, les effectifs enquêtés étant trop peu nombreux). Un rapide survol des tableaux a, b et c nous indique que les spécialités de formation traditionnellement masculines sont plus nombreuses au niveau CAP-BEP qu'aux niveaux Bac et BTS-DUT. Ceci correspond pour partie à un effet de diffusion des diplômes, les CAP et BEP ayant une couverture supérieure des différents groupes de métiers à celle des diplômes de niveaux IV ou III dans la première moitié des années quatre-vingt. Mais cela ne doit pas masquer le fait que, globalement, les niveaux IV et III technologiques sont plus mixtes que le niveau V professionnel : si les trois quarts des garçons scolarisés dans l'enseignement technologique sont accueillis dans des spécialités traditionnellement masculines, cette part monte à plus de 80 % au niveau V et descend à 55 % aux niveaux IV et III (tableau d).

Tableau a

Spécialités masculines des STS et IUT	structure des sorties		Taux de
	garçons	filles	féminité
3- Mines et carrières	4%	5%	5,2%
4- Génie civil, Travaux Publics	6%	15%	8,8%
6- Couverture, plomberie, chauffage	2%	3%	5,3%
8- Fonderie	7%	1%	0,5%
10- Mécanique	40%	25%	2,4%
11- Electricité	17%	13%	3,2%
12- Electronique	24%	37%	6,0%
Ensemble des spécialités masculines	%	100%	100%
	eff.	8 513	343
	(questionnaires)	(1 835)	(79)

source : Céreq - Observatoire EVA

Tableau b

Spécialités masculines des BT et Btn	structure des sorties		Taux de
	garçons	filles	féminité
4- Génie civil, Travaux Publics (dont bac F4)	7%	9%	5,7%
9- Forge-chaudronnerie	4%	1%	1,0%
10- Mécanique (dont bacs F1 et F10)	42%	61%	6,6%
11- Electricité (dont bac F3)	35%	19%	2,5%
12- Electronique (dont bac F2)	9%	7%	3,8%
23- Bois	3%	3%	5,0%
Ensemble des spécialités masculines	%	100%	100%
	eff.	11 249	543
	(questionnaires)	(1 420)	(77)

source : Céreq - Observatoire EVA

Tableau c

Spécialités masculines des CAP et BEP	structure des sorties		Taux de
	garçons	filles	féminité
4- Génie civil, Travaux Publics	1%	1%	6,5%
5- Construction bâtiment	4%	2%	1,4%
6- Couverture, plomberie, chauffage	4%	0%	0,0%
7- Peinture	2%	3%	5,3%
9- Forge-chaudronnerie	11%	2%	0,5%
10- Mécanique	39%	29%	2,5%
11- Electricité	19%	14%	2,5%
12- Electronique	2%	4%	7,2%
17- Boulangerie	0%	1%	7,3%
19- Cuisine	6%	28%	15,2%
23- Bois	9%	6%	2,5%
24- Conducteurs d'engins	2%	2%	4,1%
25- Formations industrielles diverses	1%	4%	19,4%
27- Dessinateurs industriels	2%	4%	6,8%
Ensemble des spécialités masculines	%	100%	100%
	eff.	85 026	2 980
	(questionnaires)	(4 300)	(155)

source : Céreq - Observatoire EVA

Tableau d

	Filles de spé. masc. / ensemble des filles	Garçons de spé. masc. / ensemble des garçons	Eff. des spé. masc. / (eff. des spé. masc. + eff. de spé. non masc.)
IUT-BTS	2,3%	56,1%	29,5%
BT-Btn	1,5%	55,9%	20,8%
CAP-BEP	2,8%	82,9%	42,2%
Niveaux III à V	2,5%	76,0%	36,8%

spé. masc. : spécialités masculines

source : Céreq - Observatoire EVA

## 2. EXISTE-T-IL DES DIFFÉRENCES D'INSERTION ENTRE LES FILLES ET LES GARÇONS ISSUS DES FORMATIONS MASCULINES ?

Selon le niveau d'études auquel on s'intéresse, la réponse à cette question varie (tableau 1) : s'il est vrai que l'on constate un "handicap inchangé pour les filles" (Duru-Bellat, 1991) aux niveaux les plus bas, les écarts observés s'estompent en revanche au niveau IV pour devenir non significatifs au niveau III. Le seul dénominateur commun qui cristallise les différences de sexe à tous les niveaux de formation est la fréquence plus élevée du temps partiel dans les emplois des jeunes filles.

### 2.1. Un handicap persistant pour les filles au niveau CAP-BEP

Après un CAP ou un BEP, les filles des spécialités masculines rencontrent davantage de difficultés sur le marché du travail que leurs homologues masculins. Si, à l'issue de leur scolarité, les filles accèdent à leur premier emploi dans des délais équivalents à ceux des garçons, les emplois qu'elles trouvent se révèlent plus souvent précaires. Non seulement elles sont moins nombreuses que les garçons à bénéficier d'un contrat à durée indéterminée au premier emploi (- 11,7 %), mais cet écart entre les deux sexes tend à s'accroître au cours de la période observée (- 16,1 % au dernier emploi). De plus, après 33 mois sur le marché du travail, elles ont une probabilité plus forte de connaître une situation de chômage. Cela confirme les difficultés rencontrées à ce niveau dans les démarches de reconversion de chômeurs (voir encadré sur l'exemple alsacien).

Parallèlement à ces difficultés, on constate que ces jeunes filles sont moins souvent que les garçons recrutées sur des fonctions et dans les domaines auxquels la majorité des diplômés de ces spécialités se destine. Il semble donc que, au niveau CAP-BEP, les liens formation/emploi sont moins forts pour les filles qu'ils ne le sont pour les garçons. Ainsi, alors que la majorité des jeunes formés dans ces spécialités occupent des emplois associés à la production, les emplois des filles dérogent plus fréquemment à ces fonctions. Elles occupent plus souvent des emplois tertiaires (employés administratifs, du commerce et des services qui se situent à plus de 80 % dans les services marchands et non marchands) éloignés du contenu de leur formation initiale<sup>14</sup>.

<sup>14</sup> Les jeunes hommes qui n'occupent pas des emplois associés à des fonctions de production se retrouvent quant à eux sur des postes d'ouvriers associés à des fonctions connexes à la production (contrôle-entretien ou distribution-répartition).

**Tableau 1 : Estimations des écarts entre sexes pour différents indicateurs d'insertion à l'issue des spécialités masculines**

Probabilité :	BTS-DUT		Btu-BT		CAP-BEP	
	Taux moyen observé pour les sortants de spécialités masculines	Ecart estimé entre filles et garçons	Taux moyen observé pour les sortants de spécialités masculines	Ecart estimé entre filles et garçons	Taux moyen observé pour les sortants de spécialités masculines	Ecart estimé entre filles et garçons
d'être en emploi (parmi les actifs) 33 mois après la sortie	95%	-2,7%	89%	-1,9%	86%	-11,4%
d'être en emploi (parmi les actifs) 9 mois après la sortie	79%	-5,7%	68%	-9,4%	74%	-9,0%
d'occuper un EDI au dernier emploi	75%	-4,7%	67%	0,9%	47%	-16,1%
de travailler à temps plein au dernier emploi	98%	-7,2%	96%	-4,3%	93%	-9,3%
d'occuper une fonction dominante de la spécialité de formation (DE)	51%	-5,4%	50%	-13,8%	56%	-18,0%
de travailler dans un domaine dominant de la spécialité de formation (DE)	57%	-5,1%	42%	-17,1%	46%	-21,2%
d'occuper un emploi classé PI (DE)	80%	2,2%	38%	-8,7%	4%	
d'occuper un EDI (PE)	48%	-4,5%	38%	6,3%	20%	-11,7%
de travailler à temps plein (PE)	96%	-7,5%	94%	-7,8%	82%	-21,8%
d'occuper une fonction dominante de la spécialité de formation (PE)	46%	-5,9%	49%	-25,1%	54%	-14,7%
de travailler dans un domaine dominant de la spécialité de formation (PE)	56%	-2,9%	37%	-16,7%	43%	-17,3%
d'occuper un emploi classé PI (PE)	69%	8,6%	24%	-2,5%	3%	
d'accéder en moins de 6 mois à un emploi	74%	-2,4%	69%	-3,1%	76%	-3,0%
de connaître moins de 6 mois de chômage sur les 33 mois	80%	-6,8%	69%	-14,1%	62%	-19,2%

Tableau e

Spécialités masculines des STS et IUT	Fonction(s)		domaine(s) dominant(s) au dernier emploi :	
	dominante(s) au dernier emploi	%	faisant appel à la (des) connaissance(s) relative(s) à (aux)	%
3- Mines et carrières	organisation	54	sol, procédés de construction et aménagement de l'espace	77
4- Génie civil, Travaux publics	organisation	57	sol, procédés de construction et aménagement de l'espace	70
6- Couverture, plomberie, chauffage	organisation	30	sol, procédés de construction et aménagement de l'espace	37
	conception	17		
8- Fonderie	organisation	17	propriétés mécaniques du métal et systèmes mécaniques	49
	conception	25		
	contrôle, entretien	19		
10- Mécanique	organisation	18	propriétés mécaniques du métal et systèmes mécaniques	52
	conception	29		
11- Electricité	conception	28	propriétés de transformation de l'énergie et lois des systèmes électriques	70
	contrôle, entretien	27		
12- Electronique	conception	36	propriétés de transformation de l'énergie et lois des systèmes électriques	77
	contrôle, entretien	36		

source : Céreq - Observatoire EVA

Tableau f

Spécialités masculines des BT et Btn	Fonction(s)		domaine(s) dominant(s) au dernier emploi :	
	dominante(s) au dernier emploi	%	faisant appel à la (des) connaissance(s) relative(s) à (aux)	%
4- Génie civil, Travaux publics	organisation	21	sol, procédés de construction et aménagement de l'espace	51
	conception	18		
	production	25		
9- Forge-chaudronnerie	production	40	propriétés mécaniques du métal et systèmes mécaniques	40
10- Mécanique	contrôle, entretien	16	propriétés mécaniques du métal et systèmes mécaniques	33
	production	24		
	action commerciale	12		
11- Electricité	contrôle, entretien	26	propriétés de transformation de l'énergie et lois des systèmes électriques	53
	production	24		
12- Electronique	conception	13	propriétés de transformation de l'énergie et lois des systèmes électriques	58
	contrôle, entretien	31		
	production	14		
23- Bois	production	63	bois et matériaux souples	51

source : Céreq - Observatoire EVA

Tableau g

Spécialités masculines  des CAP et BEP	Fonction(s)  dominante(s) au dernier emploi	domaine(s) dominant(s) au dernier emploi :	
		faisant appel à la (des) connaissance(s) relative(s) à (aux)	%
4- Génie civil, Travaux publics	production	sol, procédés de construction et aménagement de l'espace	59
5- Construction bâtiment	production	sol, procédés de construction et aménagement de l'espace	60
6- Couverture, plomberie, chauffage	production	sol, procédés de construction et aménagement de l'espace	41
7- Peinture	production	sol, procédés de construction et aménagement de l'espace	41
9- Forge-chaudronnerie	production	propriétés mécaniques du métal et systèmes mécaniques	49
10- Mécanique	production	propriétés mécaniques du métal et systèmes mécaniques	42
11- Electricité	production	propriétés de transformation de l'énergie et lois des syst. électriques	41
12- Electronique	production	propriétés de transformation de l'énergie et lois des syst. électriques	39
17- Boulangerie	production	êtres vivants, leur alimentation et leur santé	56
19- Cuisine	production	êtres vivants, leur alimentation et leur santé	46
	hébergement	conditions matérielles d'hébergement et ressources touristiques	36
23- Bois	production	bois et matériaux souples	51
24- Conducteurs d'engins	distribution	syst. des transports, logistique, circuits de distribution et transmission	78
25- Formations industrielles diverses	production	propriétés physico-chimiques de la matière	47
27- Dessinateurs Industriels	production	propriétés mécaniques du métal et systèmes mécaniques	31
		propriétés de transformation de l'énergie et lois des syst. électriques	14
		syst. des transports, logistique, circuits de distribution et transmission	17

source : Céreq - Observatoire EVA

### Limite de la diversification des emplois féminins : un exemple alsacien

La fin des années 80 se caractérise en Alsace par une très bonne conjoncture économique, une situation de l'emploi favorable (taux de chômage de 5,4 % en 1989, contre 9,3 % en France). Une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, tout particulièrement pour les niveaux V, touche notamment le secteur d'activité de la mécanique. Cette situation s'explique par la reprise économique conjoncturelle, mais aussi par l'importance du travail frontalier. Le nombre de travailleurs frontaliers (51.000 en 1989) dépasse largement le nombre des Demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) à la même époque (41 000) et a augmenté de 40 % pendant les trois années précédentes.

Parallèlement, bien que l'emploi des femmes ait augmenté, on note la persistance d'un chômage féminin presque deux fois plus élevé que le chômage des hommes. Les femmes représentent 57 % des DEFM. Elles sont surtout non qualifiées. Ce différentiel entre le chômage masculin et féminin est bien plus important dans les bassins frontaliers (Wissembourg, Saint-Louis...), ou dans certaines vallées vosgiennes, dont la population active subit l'attraction des villes de la plaine.

Ce double constat d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, dans la mécanique surtout, et de la persistance d'un stock de chômeuses non qualifiées ou de qualifications obsolètes, a conduit les pouvoirs publics et les milieux patronaux à se saisir de cette opportunité conjoncturelle pour tendre à un meilleur équilibre sur le marché du travail et à la diversification des emplois féminins.

Deux démarches différentes en faveur des femmes se sont développées parallèlement :

- Une démarche de caractère opérationnel avec une logique d'emploi à court terme. Elle vise à convaincre des entreprises ayant exprimé de réels besoins de personnel à intégrer des femmes sur des postes de travail habituellement occupés par des hommes. Il s'agit de quelques actions ciblées et individualisées réalisées avec le concours d'acteurs locaux qui vont accompagner les entreprises dans le montage de ces opérations. Face à l'appréhension des entreprises (on est dans le domaine de l'expérimentation) d'intégrer des femmes chômeuses dans leurs ateliers, un processus élaboré va être mis en place. Il s'appuie sur un partenariat (entreprises et ANPE, organismes de formation, financeurs...), l'engagement des entreprises à embaucher les femmes, une sélection sévère (motivation, capacité à se former) des femmes, la mise en place d'actions de formation adaptées aux postes de travail ciblés. Celles-ci visent soit une remise à niveau de connaissances générales, puis une adaptation au poste de travail, soit une qualification professionnelle spécifique, mais rares sont les formations diplômantes.

- Une démarche à moyen terme, avec une logique de formation. Il s'agit de donner aux femmes (le plus souvent CLD - chômeuses de longue durée), une formation de base leur permettant d'acquérir une qualification reconnue de la mécanique. Des actions de formation collectives et localisées sont montées à l'initiative d'organismes de formation (AFPA, GRETA, IRFA...) sur la base d'évaluation de besoins potentiels d'entreprises situées dans certaines zones d'emploi déficitaires. Le montage s'appuie sur l'implication des entreprises, majoritairement des PME. L'analyse de leurs besoins, réalisée avec le soutien de l'organisme de formation, suscite une amorce de gestion des ressources humaines. L'organisme tient en outre à ce que les entreprises soient impliquées dans la formation (formation alternée, stages, parrainage...). Il n'y a aucun engagement de recrutement des femmes à l'issue de la formation. L'ANPE a pour charge d'informer et de sélectionner des femmes chômeuses motivées et capables de se former. Ces actions ont visé principalement des CAP et des certifications AFPA ; quelques-unes se sont situées en aval de la formation professionnelle en proposant des modules d'ouverture de choix professionnels, ou d'accès aux métiers de la mécanique.

Ces deux démarches ont eu des effets très différents :

- la première, opérationnelle à court terme, a réellement permis d'intégrer des femmes sur des postes traditionnellement occupés par des hommes, non sans difficulté quelques fois. Elle avait un caractère conjoncturel, et a souffert du retournement de la situation économique de 1990. Il n'était plus indispensable de remplacer des hommes par des femmes ;

- la seconde, qui s'inscrivait dans la durée, n'a pas eu les effets escomptés. Certaines femmes ont abandonné, les formations étant relativement longues (jusqu'à deux ans). D'autre part, du fait du revirement conjoncturel, certaines entreprises se sont désengagées de leur rôle de formateur, posant de réels problèmes aux organismes pour retrouver une autre entreprise d'accueil. Enfin l'insertion professionnelle des femmes diplômées s'est avérée très difficile compte tenu des conditions économiques du moment et de l'absence d'engagement des entreprises à embaucher.

Au regard des résultats relativement décevants de cette tentative, le groupe de pilotage du programme régional de lutte contre le chômage des femmes, a décidé de jouer plutôt sur l'évolution structurelle des mentalités et des comportements : il est ainsi passé de l'idée d'égalité entre femmes et hommes à celle de mixité en tant que facteur de changement et de modernisation des entreprises.

D'après la communication de M.-C. Rebeuh, Journées du réseau Céréq "Petite entreprise, système productif local et formation", les 25 et 26 novembre 1993.

## 2.2. Des conditions équivalentes d'insertion au niveau III

Si les jeunes filles de niveau V doivent faire face à des conditions d'insertion moins favorables que celles des garçons, les diplômées de niveau III en revanche, connaissent une insertion tout à fait comparable à celle de leurs homologues masculins. Non seulement ces dernières ne sont absolument pas pénalisées quant à la durée d'accès à l'emploi, mais sur l'ensemble de la période d'observation (33 mois), la durée totale de leur(s) période(s) de chômage est analogue à celle des garçons. Concernant le statut des emplois obtenus par les filles des spécialités masculines de BTS et de DUT, on observe les mêmes probabilités que pour les garçons d'être sur un statut à durée indéterminée dès le premier emploi et cette égalité de traitement perdure au dernier emploi.

Parallèlement à des conditions d'insertion sur le marché du travail tout à fait comparables, on ne relève aucune différence entre les jeunes filles et les jeunes gens quant au niveau des emplois occupés : les filles sont, aussi souvent que leurs pairs, recrutées sur des emplois classés dans la catégorie des professions intermédiaires. De plus, contrairement à ce que l'on observe aux niveaux inférieurs, les jeunes filles titulaires d'un BTS ou d'un DUT industriel bénéficient comme leurs homologues masculins, de la reconnaissance de la formation et du diplôme dans ce secteur : elles sont aussi souvent qu'eux, recrutées sur des fonctions et dans les domaines auxquels la majorité des diplômés de ces spécialités se destinent. A ce niveau, la meilleure prise en compte (par rapport au secteur tertiaire) du diplôme et de la spécialité dans le secteur industriel joue en leur faveur.

## 2.3. Une situation intermédiaire au niveau IV

Les jeunes sortantes au niveau IV connaissent, au regard de ces différents indicateurs, une situation intermédiaire.

Concernant l'exposition au chômage, elles rencontrent, à l'instar des jeunes filles issues des classes de CAP et BEP, des risques de chômage long plus importants que les garçons. Cependant, en fin de période (soit 33 mois après la sortie du système scolaire), les écarts de taux de chômage entre sexe sont nuls, comme au niveau III. Leur situation face aux risques de précarité est, comme pour les diplômées de BTS/DUT, similaires à celle des garçons : elles connaissent les mêmes probabilités qu'eux d'être embauchées au premier et au dernier emploi sur un statut à durée déterminée.

Contrairement aux diplômées de STS et d'IUT, les jeunes filles de niveau IV issues des spécialités masculines rencontrent davantage de difficultés que les garçons à obtenir des emplois classés en professions intermédiaires. En effet, même si l'on n'enregistre aucune différence entre les deux sexes dans l'accès - de toute façon marginal - à cette catégorie dès le premier emploi, au dernier emploi, les filles y sont moins fréquemment représentées que les garçons. De plus, elles sont moins souvent qu'eux recrutées sur les fonctions et dans les domaines auxquels la majorité des sortants de ces spécialités se destine. Comme pour les diplômés de niveau V, les liens formation/emploi jouent moins pour les filles que pour les garçons et les emplois féminins dérogent plus fréquemment aux fonctions de production.

#### **2.4. Chez les jeunes issus de spécialités industrielles aussi, le temps partiel reste une affaire de femme**

Selon les catégories professionnelles, l'importance du temps partiel chez les femmes varie du simple au double mais le temps partiel demeure une affaire de femme (Couppié et Fournier, 1994), y compris chez les jeunes filles entrant dans la vie active. Qu'il s'agisse du premier ou du dernier emploi et quel que soit le niveau de sortie, les filles des spécialités masculines sont toujours plus souvent à temps partiel que les garçons. Ces écarts, particulièrement forts au premier emploi chez les sortants de niveaux V (21,8 %), s'atténuent au dernier emploi (9,3 %) et rejoignent ceux observés entre les filles et les garçons des niveaux IV (4,3 %) et III (7,2 %).

### **3. AU SEIN DE LA POPULATION FÉMININE, UNE ORIENTATION DANS UNE SPÉCIALITÉ MASCULINE CONSTITUE-T-ELLE UN CHOIX MOINS RENTABLE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ?**

Il s'agit de voir maintenant si les filles des spécialités masculines connaissent des modalités d'insertion différentes des jeunes filles qui ont choisi une orientation plus conventionnelle. On s'attachera plus particulièrement à vérifier l'assertion selon laquelle *"il est encore plus dur, aujourd'hui, d'entrer dans la vie active avec un DUT (ou un diplôme de type CAP ou BEP) du secteur secondaire que du secteur tertiaire, quand on est une fille"* (Duru-Bellat, 1995).

En fait, il semble qu'aux niveaux IV et III, les jeunes filles titulaires d'un diplôme "masculin" bénéficient de la reconnaissance du diplôme dans le secteur industriel tandis que les autres pâtissent à moyen terme du lien distendu entre la formation et l'emploi propre au secteur tertiaire (tableau 2).

#### **3.1. Une insertion plus rapide... mais plus précaire au niveau V**

A l'entrée sur le marché du travail, être titulaire d'un diplôme de spécialité masculine favorise les sortantes de niveau V au regard des indicateurs de rapidité d'insertion et de chômage : elles sont plus nombreuses à trouver un emploi en moins de six mois et connaissent des durées cumulées de chômage moins longues que leurs consœurs. Elles ont, en outre, des probabilités plus fortes d'occuper un emploi à temps plein (+ 11 % au dernier emploi). On peut penser qu'elles bénéficient d'une moindre flexibilité dans la gestion de la main-d'œuvre du secteur industriel, certaines branches du secteur tertiaire ayant plus fortement recours à des emplois à temps partiel et à des formes d'emplois aidés - contrat emploi-solidarité, contrat de qualification... - associés à de la formation.

En revanche, l'accès à un emploi à durée indéterminée leur est plus difficile et elles vivent, plus encore que les jeunes filles des autres spécialités, la précarité au premier comme au dernier emploi. Cette difficulté en terme de statut s'accompagne de dérogations plus fréquentes dans les contenus d'activité des emplois occupés : les jeunes filles des spécialités masculines sont moins souvent que les autres jeunes filles sur des emplois correspondant aux fonctions et domaines dominants.

**Tableau 2 : Estimations des écarts entre spécialités pour différents indicateurs d'insertion dans la population féminine**

Probabilité :	BTS-DUT		Btu-BT		CAP-BEP	
	Taux moyen observé dans la population féminine sortante	Ecart estimé entre les spécialités masculines et les autres	Taux moyen observé dans la population féminine sortante	Ecart estimé entre les spécialités masculines et les autres	Taux moyen observé dans la population féminine sortante	Ecart estimé entre les spécialités masculines et les autres
d'être en emploi** 33 mois après la sortie	94%	0,0%	88%	0,0%	76%	-5,2%
d'être en emploi** 9 mois après la sortie	86%	-7,4%	67%	-10,3%	71%	-4,9%
** parmi les actifs						
d'occuper un EDI au dernier emploi	80%	-5,4%	63%	3,5%	43%	-9,9%
de travailler à temps plein au dernier emploi	93%	-1,0%	84%	3,5%	72%	11,0%
d'occuper une fonction dominante de la spécialité de formation (DE)	62%	-7,9%	61%	-24,6%	47%	-0,8%
de travailler dans un domaine dominant de la spécialité de formation (DE)	68%	-5,9%	55%	-36,2%	49%	-14,9%
d'occuper un emploi classé PI (DE)	47%	39,2%	12%	13,5%	4%	
d'occuper un EDI (PE)	49%	-5,8%	33%	10,7%	15%	-6,2%
de travailler à temps plein (PE)	91%	2,8%	83%	1,8%	58%	8,5%
d'occuper une fonction dominante de la spécialité de formation (PE)	62%	-14,0%	54%	-33,6%	55%	-7,8%
de travailler dans un domaine dominant de la spécialité de formation (PE)	68%	-5,7%	50%	-35,3%	47%	-7,8%
d'occuper un emploi classé PI (PE)	38%	36,8%	10%	11,3%	3%	
d'accéder en moins de 6 mois à un emploi de connaître moins de 6 mois de chômage sur les 33 premiers mois après la sortie	84%	-8,6%	71%	-8,1%	71%	6,3%
	77%	-2,7%	53%	1,5%	45%	2,6%

### 3.2. Le Btn, BT, BTS ou DUT "masculin" : un choix rentable à moyen terme

Les diplômées de STS ou d'IUT de ces spécialités ont une primo-insertion légèrement plus difficile<sup>15</sup> : elles accèdent moins souvent que leurs consœurs des spécialités plus traditionnelles à un premier emploi en moins de six mois et sont plus souvent au chômage neuf mois après leur entrée sur le marché du travail.

Néanmoins, ces difficultés sont passagères, disparaissent totalement à moyen terme (33 mois après leur entrée dans la vie active, elles sont en emploi dans les mêmes proportions) et n'ont aucune incidence en terme de durée cumulée de chômage sur la période ou de précarité : les jeunes filles des niveaux IV et III, connaissent une stabilisation dans l'emploi tout à fait conforme à celle des autres jeunes filles.

En ce qui concerne la qualification des emplois obtenus, les filles des spécialités masculines sont favorisées par rapport à leurs homologues des autres spécialités : la plus grande reconnaissance du diplôme dans les grilles de qualifications du secteur industriel se traduit par une probabilité beaucoup plus forte d'accéder à la catégorie des professions intermédiaires dès le premier emploi. Cet avantage, particulièrement marqué chez les diplômées de BTS ou de DUT (+ 36,8 %) est loin d'être négligeable à l'issue d'un baccalauréat technologique ou d'un brevet de technicien (+ 11,3 %). De plus, cette tendance se confirme à moyen terme puisque, au dernier emploi, l'écart entre les filles des spécialités masculines et les autres se maintient nettement (+ 39,2 % pour les diplômées de niveau III, + 13,5 % pour celles de niveau IV). Cette reconnaissance en terme de qualification ne réduit pas à un simple effet de nomenclature et se traduit par des salaires médians supérieurs<sup>16</sup>. Pour autant, ces jeunes filles sont moins souvent que leurs consœurs recrutées sur des emplois associés à des fonctions ou des domaines auxquels la majorité des sortants de même spécialité se destine (ceci est particulièrement aigu au niveau IV).

Aux niveaux III et IV, on n'observe pas de différence dans la propension à travailler à temps partiel pour les jeunes filles des spécialités masculines et les autres.

---

<sup>15</sup> On n'observe en revanche aucune différence significative au niveau IV sur ces indicateurs.

<sup>16</sup> Pour les diplômées de niveau III par exemple, on observe des salaires supérieurs de 750 francs au premier emploi et de 1 800 francs au dernier emploi (Sources : Céreq-ONEVA, cohorte 1988 interrogée en 1991).

## CONCLUSION

Ainsi, au niveau CAP-BEP, il existe de fortes disparités entre les jeunes hommes et les jeunes femmes formés dans les spécialités "masculines" et ces dernières connaissent une insertion plus précaire - même si plus rapide - que les jeunes filles des autres spécialités. A ce niveau, l'orientation vers ces spécialités ne constitue donc pas un choix rentable pour les filles. En revanche, pour les plus diplômées de niveaux IV et III, une orientation moins conventionnelle constitue - en tout cas dans les premières années de vie active - un choix rentable au niveau professionnel (même si les "coûts" éventuels sur le plan familial ne sont pas évalués ici).

Ceci confirme par ailleurs le sens différent que peut prendre une politique de diversification des orientations selon le niveau choisi. Quoiqu'il en soit, il ne faut pas perdre de vue que la population étudiée constitue une population singulière car peu nombreuse et porteuse le plus souvent d'un "héritage social atypique" (Daune-Richard et Marry, 1990).

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

**Appert M., Baron C., Gontier G., Grozelier A.-M., Labourie-Racapé A.** (1983), "Diversification de l'emploi féminin", *Dossier de recherches* n°8, Centre d'études de l'emploi et AFPA, mai.

**Barrat D., Béduvé C., Gensbittel M.-H., Guillet B., Hillau B.** (1993), *Familles professionnelles : un classement des emplois fondé sur l'analyse des contenus d'activité*, Documents de travail du Céreq, n° 83, janvier.

**Charlot A., Lochet J.-F., Pottier F., Pouch T.** (1991), "Diplôme et entrée dans la vie active", *Regard sur l'actualité*, n° 167, janvier.

**Couppié T., Fournier C.** (1994), "Emploi des femmes : une réalité de plus en plus éclatée", *Céreq-Bref* n° 104, décembre.

**Daunc-Richard A.-M., Marry C.** (1990), "Autres histoires de transfuges ? Le cas des jeunes filles inscrites dans des formations masculines de BTS et de DUT industriels", *Formation Emploi* n° 29, janvier-mars.

**Defresne F., Zilberman S.** (1993), *Accès à l'emploi et situation des jeunes trois ans après la fin de leurs études*, Documents de travail du Céreq n°88, septembre.

**Duru-Bellat M.** (1991), "La raison des filles : choix d'orientation ou stratégies de compromis ?", *L'orientation scolaire et professionnelle*, 20, n°3.

**Duru-Bellat M.** (1995), "Filles et garçons à l'école, approches sociologiques et psychosociales", *Revue française de pédagogie*, n°110, janvier-février-mars.

**Épiphane D., Hallier P.** (1994), "Après le bac...", *Céreq-Bref* n° 98, avril.

**Gouriéroux** (1984), *Économétrie des variables qualitatives*, Economica, Paris.

**Grelet Y., Pottier F., Viney X.** (1991), "Spécialités de CAP-BEP et formes d'accès à l'emploi", *Céreq-Bref* n° 68, septembre.

**Grelet Y., Viney X.** (1991), *Dix ans d'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de l'enseignement technique court (CAP-BEP)*, Céreq, Collection des études n° 58, février.

**Marry C.** (1983), "Origine sociale et réseaux d'insertion des jeunes ouvriers", *Formation Emploi* n° 4, octobre-décembre.



## **L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES FEMMES DIPLÔMÉES EN SORTANT DES ÉCOLES : QU'ONT-ELLES RENCONTRÉ ?**

Dominique Épiphané\*  
Daniel Martinelli\*

*La féminisation de l'enseignement supérieur est un phénomène continu depuis le début du siècle. Cet essor des scolarités féminines supérieures s'accompagne de l'élévation du niveau des diplômes obtenus et d'une diversification des filières et des spécialités suivies par les filles, facilitant ainsi l'accès des femmes à des professions jusqu'alors essentiellement masculines. Pour autant, on observe une "déperdition" des effectifs féminins au fur et à mesure de la progression dans les cursus.*

### **1. LES FEMMES REPRÉSENTENT UN DIPLÔMÉ SUR DEUX DANS LES ÉCOLES DE COMMERCE, UN SUR CINQ DANS LES ÉCOLES D'INGÉNIEURS**

A l'université, la proportion des effectifs féminins dans l'ensemble des cycles d'études est supérieure à celle des garçons (55,3 %) mais leur part s'amenuise entre le premier cycle, où elles constituent 55,8 % des effectifs, et le troisième cycle où elles en représentent 45,5 %<sup>17</sup>. De même, les filles sont moins nombreuses dans les grandes écoles qui pratiquent une sélection sévère à l'entrée et qui jouent, dans la production des "élites", un rôle important (Marry, 1989).

Par ailleurs, la sous-représentation des femmes dans les filières scientifiques et techniques perdure. A l'université, elles restent minoritaires en sciences : en 1993/94, elles représentaient 38,1 % des effectifs de 1er cycle, 35,7 % de ceux de 2ème cycle et 33,4 % de ceux de 3ème cycle. Au niveau des grandes écoles, on observe également ce phénomène "d'évitement" des filles pour les matières scientifiques et techniques : alors que les écoles de commerce se caractérisent par une parfaite mixité, celles d'ingénieurs demeurent un véritable "bastion masculin".

La féminisation des écoles de commerce a été l'une des plus rapides de l'enseignement supérieur. En 1984, le pourcentage de femmes y était de 41 %, il atteint 47 % en 1988<sup>18</sup>. La présence des femmes évolue de manière différente selon le type d'école et les spécialités : de 1984 à 1988, elle s'est surtout accrue parmi les diplômés des ESCAE et les spécialités de commerce et de marketing. La proportion de femmes varie peu selon le niveau de la formation. Dans les écoles recrutant au niveau du baccalauréat, le pourcentage de femmes parmi les sortants est de 38 % et dans les écoles les plus prestigieuses, de l'ordre de 50 % (voir graphique).

---

\* Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq).

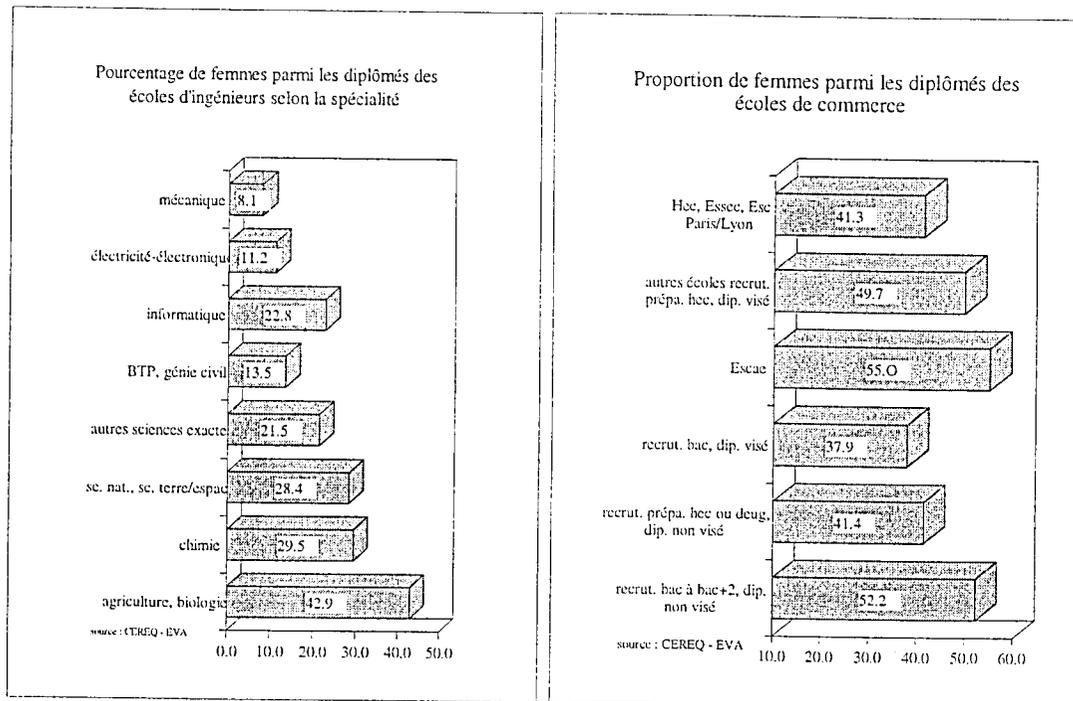
<sup>17</sup> Effectifs de l'année scolaire 1993/1994 (DEP, 1995)

<sup>18</sup> Écoles délivrant un diplôme visé par l'État.

Depuis le début des années soixante-dix, les jeunes femmes sont entrées de façon continue dans les filières conduisant aux diplômes et aux métiers d'ingénieurs. Il faut néanmoins souligner l'ampleur modérée de ce phénomène : même si la proportion des femmes diplômées des écoles d'ingénieurs a connu entre 1984 et 1988 une augmentation de 2 points, en 1988, encore moins d'un diplômé sur cinq était une fille. Les écoles d'ingénieurs connaissent ainsi le taux de féminité le plus faible de l'enseignement supérieur. De plus, ce taux accuse de forts contrastes selon les disciplines enseignées. Les filles, très inégalement représentées dans les différentes spécialités, sont concentrées dans les établissements recouvrant des secteurs d'activités traditionnellement plus féminins comme l'agronomie, la biologie et la chimie. L'étude de l'origine scolaire des diplômés des écoles d'ingénieurs révèle que l'inégale répartition des hommes et des femmes dans les spécialités de formation n'est pas la conséquence d'une différence de bagage scolaire : les jeunes filles ingénieurs sont proportionnellement plus nombreuses que les jeunes hommes à être titulaires d'un Bac C, et ceci quelle que soit la spécialité considérée. On ne peut donc pas considérer l'origine scolaire comme la cause d'une orientation disciplinaire sexuellement différenciée.

Plusieurs travaux ont montré que les différences d'orientation entre les garçons et les filles qui conduisent à la sous-représentation des femmes dans les filières puis les professions scientifiques et techniques, relevaient d'un processus d'auto-sélection des filles et non d'une hypothétique moindre réussite scolaire dans les matières scientifiques (Duru-Bellat et *alii*, 1993 ; Marro, 1995).

Les tenants de la théorie de la reproduction expliquent ce phénomène d'auto-sélection comme l'intériorisation de normes, d'"habitus de sexe" qui conduisent les filles et les garçons à choisir des filières en fonction de stéréotypes sexuellement différenciateurs. La majorité des étudiantes continuent à se diriger vers des études menant à *"des professions appelant une disposition "féminine" ou qui les prédisposent à accepter, sinon à revendiquer inconsciemment les fonctions ou les aspects de la fonction appelant un rapport "féminin" à la profession"* (Bourdieu et Passeron, 1970). Les comportements des nouvelles générations prendraient donc appui sur l'existence de ces "capitaux" féminins, culturels et scolaires, et sur la volonté de leurs détentrices de les négocier désormais sur le marché du travail. En cela, ils ne viseraient nullement à rejeter le modèle traditionnel de la division sexuelle en niant l'existence de qualités spécifiquement féminines, mais seraient la transposition d'aptitudes dans le monde du travail. Il s'agit pour les étudiantes de mobiliser des ressources féminines pour les injecter sur le marché du travail, et non de les nier en tant que spécifiquement féminines. En fait, *"elles placent, sur le marché du travail, des "aptitudes", des "qualités" féminines dont la valeur avait jusqu'alors principalement cours sur le marché matrimonial : diplômes littéraires, culture générale et artistique, aptitudes socialement cultivées à la communication, aux relations humaines, au dévouement..."* (Lefaucheur, 1982).



Pour M. Duru-Bellat (1995a), il paraît aujourd'hui impossible de réduire les choix scolaires et professionnels des jeunes à l'expression de motivations qui ne seraient que l'intériorisation des structures objectives (en l'occurrence de la division du travail entre les sexes), comme l'invite à le faire, la thèse de la reproduction. Elle préfère insister sur le lien qui semble exister entre l'investissement et les choix scolaires et professionnels des jeunes et les opportunités qu'ils perçoivent. Selon elle, les choix scolaires des filles (très typés, plutôt moins ambitieux, privilégiant la formation générale) constituent une adaptation raisonnable à un avenir social où la vie professionnelle reste soumise à l'impératif d'une forte division du travail entre les sexes. Les filles feraient des "choix de compromis" pour des professions parfois de "second choix", mais dont les conditions de travail paraissent adaptées aux contraintes anticipées. Cette position renvoie à la théorie de la stratégie de l'acteur. Plutôt que d'expliquer les choix des jeunes filles pour les métiers de l'enseignement par exemple, par les mentalités ou les motivations spécifiquement "féminines", elle fait l'hypothèse que les filles s'orientent dans ce type de profession parce qu'elles ont, objectivement, de "bonnes raisons" de le faire. Ainsi, outre la volonté de choisir des professions ou des domaines où une conciliation vie familiale/vie professionnelle apparaît plus facile, les jeunes filles hésiteraient à se lancer dans des métiers dits masculins parce qu'elles auraient notamment "conscience des difficultés qui les attendent sur le marché du travail : difficulté dès l'insertion, car la possession d'un diplôme "masculin" ne supprime pas, tant s'en faut, les écueils ; difficulté aussi de garder son emploi, dans un contexte où la reconnaissance d'une véritable compétence (pour une femme engagée dans des spécialités "masculines") reste hasardeuse." (Duru-Bellat, 1995b)

L'étude de l'insertion professionnelle des jeunes femmes diplômées des écoles de commerce et d'ingénieurs est donc intéressante à double titre : elle permet de voir s'il existe des différences d'insertion entre les jeunes, hommes et femmes, aux niveaux de diplômes les plus hauts et les plus cotés sur le marché du travail, et, en comparant ces deux types de formations, d'appréhender le coût éventuel pour les jeunes filles ingénieurs d'une orientation atypique par rapport à une orientation plus classique.

## 2. L'INSERTION DES HOMMES RESTE LÉGÈREMENT PLUS RAPIDE

L'enquête du Céreq de mars 1991 constitue la quatrième vague d'enquêtes auprès des diplômés de l'enseignement supérieur. Elle a concerné les diplômés en 1988 des IUT, des STS, des écoles d'ingénieurs et de commerce, les sortants d'un deuxième cycle ou d'une première année de troisième cycle (DEA, DESS) universitaires de droit, sciences économiques, lettres et sciences humaines et sciences. L'enquête s'est déroulée par voie postale (un envoi suivi de deux relances) et a été complétée par des interviews auprès d'un échantillon de non répondants à l'enquête postale. En ce qui concerne les diplômés des écoles d'ingénieurs, le taux de réponse net est de 61 % et l'on dispose de 4 500 questionnaires exploitables. Pour les diplômés des écoles de commerce, le taux net de réponse est de 53 % et l'on dispose de 1 849 questionnaires exploitables. L'enquête précédente a eu lieu en mars 1987 auprès des diplômés de l'enseignement supérieur en 1984.

La durée de recherche d'emploi des diplômés des écoles d'ingénieurs est l'une des plus courtes : 98 % d'entre eux accèdent à un emploi en moins de six mois. Toutefois, les jeunes femmes ingénieurs sont légèrement moins nombreuses que les hommes à accéder à leur premier emploi dans ces délais ; l'écart homme/femme sur ce point est très proche de celui des diplômés des écoles de commerce (tableau 1).

A l'issue des écoles d'ingénieurs, la rapidité d'insertion varie d'une spécialité à l'autre. Le taux d'accès à l'emploi en moins de 6 mois varie de 100 % pour les diplômés en informatique à 94 % pour les diplômés en sciences naturelles, de la terre et de l'espace. Les spécialités à l'issue desquelles la durée d'accès est la plus longue sont aussi celles où le taux de féminité est le plus fort. Mais il existe un "effet sexe" indéniable. A spécialité égale, les différences entre les hommes et les femmes quant à leur durée d'accès à l'emploi persistent. De plus, les écarts entre les deux sexes sont plus importants à l'issue des spécialités où l'insertion est la plus difficile. La différence entre les hommes et les femmes est minime en informatique et en électricité-électronique (entre 0 et 1 point), formations à l'issue desquelles l'accès à l'emploi est le plus rapide. En revanche, elle est plus importante chez les diplômés en sciences naturelles de la terre et de l'espace (23 points), en chimie (7 points) et en biologie-agronomie (5 points) où l'accès à l'emploi est le plus lent. Chez les jeunes ingénieurs, la différence de spécialité n'explique donc qu'en partie l'écart entre les deux sexes en matière d'insertion. Pour les écoles de commerce l'écart homme/femme ne varie que légèrement en fonction du type d'école (entre 2 et 6 points) et n'est donc pas dû à un effet de structure.

Une proportion non négligeable de diplômés des écoles d'ingénieurs et de commerce est confrontée au chômage au cours de la période observée. Cette proportion est particulièrement importante chez les femmes :

- avant d'accéder à leur premier emploi, 50 % des jeunes femmes ingénieurs et 41 % des jeunes femmes issues d'une école de commerce connaissent le chômage contre 32 % et 30 % d'hommes sortant de ces écoles ;

- si l'on considère la totalité de la période observée (33 mois), 61 % des diplômées des écoles d'ingénieurs et 59 % des diplômées des écoles de commerce ont été au chômage au moins une fois. Ces taux sont respectivement de 41 % et 47 % pour les hommes ;

- à la date de l'enquête (mars 1991), la proportion de demandeurs d'emploi parmi les jeunes diplômés des écoles est la plus faible de l'ensemble de l'enseignement supérieur et un écart homme/femme subsiste au détriment des jeunes femmes (2 % pour les jeunes ingénieurs et 4,1 % pour les diplômés des écoles de commerce).

Le statut des emplois obtenus présente une différence entre les hommes et les femmes diplômés des écoles d'ingénieurs : 80 % des hommes accèdent directement à un emploi à durée indéterminée contre 74 % des femmes. Cette différence de 6 points est proche de celles observées pour les autres formations supérieures. Là encore, la spécialité d'origine a une conséquence notable sur l'ampleur de l'écart. Les spécialités à l'issue desquelles l'accès à un emploi à durée indéterminée est le plus fréquent (informatique, mécanique), sont celles où l'écart hommes/femmes est nul. Ces différences de statut sont inexistantes chez les diplômés des écoles de commerce.

### **3. LES HOMMES ACCÈDENT PLUS SOUVENT À DES EMPLOIS DE CADRES**

En début de vie active, 93 % des hommes et 87 % des femmes diplômés des écoles d'ingénieurs occupent un emploi de cadre. Cet écart s'estompe légèrement au bout de 33 mois et ces proportions atteignent alors respectivement 97 % et 93 %. De plus, au sein de la population des cadres, les fonctions occupées diffèrent selon le sexe et la spécialité de formation : la majeure partie des hommes (85 %), occupe un emploi d'ingénieur ou de cadre technique d'entreprise alors que les femmes sont 77 % à disposer d'un tel emploi. Elles sont un peu plus souvent recrutées comme cadre de l'État ou cadre administratif et commercial d'entreprise : ceci s'explique essentiellement par l'importance des effectifs féminins en agronomie et biologie, spécialités à l'issue desquelles seule la moitié des diplômés accède à des emplois d'ingénieurs et cadres techniques d'entreprise. Les diplômées en mécanique, informatique ou chimie occupent quant à elles les mêmes fonctions que leurs homologues masculins.

A l'issue des écoles de commerce, on observe un écart entre hommes et femmes plus important dans la probabilité d'occuper un emploi de cadre : au premier emploi, quel que soit le type d'école, les femmes occupent moins souvent que leurs homologues masculins ce type de poste. Au dernier emploi, c'est à l'issue des écoles recrutant au

niveau Bac ou dans les écoles non visées par l'État que des différences persistent : dans les fonctions administratives et commerciales, les hommes sont "cadres" alors que les femmes sont majoritairement classées en "professions intermédiaires". Les sortantes des plus grandes écoles occupent quant à elles les mêmes fonctions que les hommes.

- Tableau 1 -

<i>Proportions de cadres</i>	Premier emploi			Dernier emploi		
	Hommes	Femmes	Ecart F/H	Hommes	Femmes	Ecart F/H
Spécialités ou types d'écoles						
mécanique	97%	88%	-9%	99%	100%	1%
électricité-électronique	95%	97%	2%	99%	98%	-1%
informatique	95%	100%	5%	98%	99%	1%
BTP, génie civil	96%	86%	-10%	98%	98%	0%
autres sciences exactes	96%	93%	-3%	99%	97%	-2%
sc. nat., sc. terre/espace	98%	100%	2%	100%	95%	-5%
chimie	95%	93%	-2%	99%	98%	-1%
agriculture, biologie	70%	69%	-1%	79%	80%	1%
<b>Total écoles d'ingénieurs</b>	<b>93%</b>	<b>87%</b>	<b>-6%</b>	<b>97%</b>	<b>93%</b>	<b>-4%</b>
HEC, ESSEC, ESC Paris/Lyon	81%	73%	-8%	93%	100%	7%
Autres écoles recrut. prépa HEC, dip. visé	71%	62%	-9%	84%	90%	6%
ESCAE	63%	58%	-5%	80%	80%	0%
Ecoles recrut. Bac, dip. visé	48%	26%	-22%	75%	40%	-35%
Ecoles recrut. prépa HEC, dip. non visé	58%	39%	-19%	83%	69%	-14%
Ecoles recrut. bac à bac + 2, dip. non visé	38%	20%	-18%	54%	37%	-17%
<b>Total écoles de commerce</b>	<b>61%</b>	<b>48%</b>	<b>-13%</b>	<b>80%</b>	<b>72%</b>	<b>-8%</b>

source : Cereq-Observatoire EVA

#### 4. LES DIFFÉRENCES DE NIVEAU D'EMPLOI S'ACCOMPAGNENT DE DIFFÉRENCES DANS L'EXERCICE DE RESPONSABILITÉ HIÉRARCHIQUE...

Au premier comme au dernier emploi<sup>19</sup>, à l'issue des écoles d'ingénieurs comme à celle des écoles de commerce, les femmes exercent moins que les hommes des fonctions d'encadrement. Les différences sont plus ténues après une école d'ingénieurs et après les formations en "informatique" où les femmes représentent 23 % des effectifs de diplômés et constituent la seule exception puisque elles y exercent plus souvent que les hommes des fonctions d'encadrement.

<sup>19</sup> Emploi observé à la date de l'enquête, soit 33 mois après l'entrée sur le marché du travail.

## 5. ... ET DE DIFFÉRENCE DE SALAIRES

Les écarts de salaires entre les hommes et les femmes diplômés des écoles d'ingénieurs et de commerce sont, en valeur relative comme en valeur absolue, les plus faibles de l'enseignement supérieur. Cependant, ils restent non négligeables. Parmi les titulaires d'un diplôme d'ingénieur, les jeunes hommes disposent en mars 1991 d'un salaire mensuel de 12 650 francs alors que celui des jeunes femmes se situe autour de 12 000 francs<sup>20</sup>. Comme pour les modalités d'insertion, l'inégale répartition des hommes et des femmes dans les différentes spécialités est un premier facteur explicatif de ces disparités. En effet, le salaire médian des diplômés des écoles d'ingénieurs - situé autour de 12 600 francs - varie selon la spécialité d'origine de 10 500 à 13 500 francs ; or, les spécialités à l'issue desquelles le salaire médian est le moins élevé sont aussi celles où le taux de féminité est le plus fort. Mais ici encore, l'inégale distribution des jeunes femmes dans les différentes spécialités n'explique pas tout : à spécialité d'origine égale, les différences entre les salaires des hommes et des femmes persistent et les écarts entre les deux sexes sont d'autant plus importants que le salaire médian est faible. Ces écarts de salaires entre les deux sexes ne sont pas seulement liés au fait que les hommes et les femmes n'exercent pas le même type d'emploi. En effet, si l'on examine les douze fonctions les plus fréquemment occupées par les jeunes ingénieurs (et qui, statistiquement, permettent une comparaison entre les deux sexes), on constate que les salaires féminins dépassent les salaires masculins pour seulement deux d'entre elles. En ce qui concerne les dix autres, les écarts de salaires entre les hommes et les femmes varient de 2 % à 9 %. Si l'on considère ces fonctions selon la spécialité d'origine des diplômés, les écarts persistent dans les mêmes proportions. Pour un même emploi, à spécialité de formation équivalente, la majorité des femmes a donc un salaire inférieur à celui des hommes.

---

<sup>20</sup>Salaire médian net, toutes primes comprises, temps plein.

- Tableau 2 -

Ont une responsabilité hiérarchique	Premier emploi			Dernier emploi		
	Hommes	Femmes	Ecart F/H	Hommes	Femmes	Ecart F/H
Spécialités ou types d'écoles						
mécanique	33%	20%	-13%	44%	37%	-7%
électricité-électronique	24%	19%	-5%	32%	30%	-2%
informatique	15%	23%	8%	24%	39%	15%
BTP, génie civil	51%	50%	-1%	52%	70%	18%
autres sciences exactes	32%	19%	-13%	43%	31%	-12%
sc. nat., sc. terre/espace	26%	32%	6%	42%	32%	-10%
chimie	40%	31%	-9%	49%	38%	-11%
agriculture, biologie	34%	34%	0%	41%	37%	-4%
<b>Total écoles d'ingénieurs</b>	<b>29%</b>	<b>24%</b>	<b>-5%</b>	<b>39%</b>	<b>36%</b>	<b>-3%</b>
HEC, ESSEC, ESC Paris/Lyon	28%	8%	-20%	39%	29%	-10%
Autres écoles recrut. prépa HEC, dip. visé	29%	23%	-6%	45%	42%	-3%
ESCAE	22%	23%	1%	39%	42%	3%
Ecoles recrut. Bac, dip. visé	34%	10%	-24%	56%	29%	-27%
Ecoles recrut. prépa HEC, dip. non visé	34%	34%	0%	47%	47%	0%
Ecoles recrut. bac à bac + 2, dip. non visé	27%	18%	-9%	35%	35%	0%
<b>Total écoles de commerce</b>	<b>29%</b>	<b>21%</b>	<b>-8%</b>	<b>44%</b>	<b>39%</b>	<b>-5%</b>

Source : Céreq-Observatoire EVA

Le salaire mensuel médian des diplômés des écoles de commerce atteint quant à lui 12 400 francs. Il varie de 10 000 francs (écoles délivrant un diplôme non visé et recrutant au niveau du Bac) à 15 000 francs (HEC, ESSEC, ESC Paris, Lyon). Les salaires des hommes sont supérieurs à ceux des femmes chez les anciens étudiants possédant un diplôme non visé par l'État ou issus d'une école recrutant au niveau du Bac. Dans les autres cas, les écarts de salaires entre les deux sexes sont inexistantes (HEC, ESSEC, ESC, ESCAE et autres écoles de même niveau délivrant un diplôme visé). Ces écarts sont relativement faibles entre les hommes et les femmes qui occupent un poste de cadre. Ils ne sont perceptibles que chez les chargés d'études, chargés du recrutement ou les cadres commerciaux. En revanche, les diplômées des écoles de commerce classées en professions intermédiaires sont nettement moins rémunérées que leurs homologues masculins.

- Tableau 3 -

## Salaires nets médians - mars 1991 (temps plein - primes comprises)

Spécialités ou types d'écoles	Ensemble	Hommes	Femmes	Ecart F/H
mécanique	12 350 F	12 350 F	12 000 F	-3%
électricité-électronique	13 000 F	13 000 F	13 550 F	4%
informatique	13 500 F	13 500 F	13 330 F	-1%
BTP, génie civil	12 000 F	12 000 F	11 440 F	-5%
autres sciences exactes	13 000 F	12 900 F	13 080 F	1%
sc. nat., sc. terre/espace	11 550 F	11 550 F	11 000 F	-5%
chimie	12 400 F	12 500 F	12 000 F	-4%
agriculture, biologie	10 500 F	10 900 F	10 000 F	-8%
<b>Total écoles d'ingénieurs</b>	<b>12 600 F</b>	<b>12 650 F</b>	<b>12 000 F</b>	<b>-5%</b>
HEC, ESSEC, ESC Paris/Lyon	15 000 F	15 000 F	15 000 F	0%
Autres écoles recrut. prépa HEC, dip. visé	13 000 F	13 000 F	13 000 F	0%
ESCAE	12 000 F	12 000 F	12 000 F	0%
Ecoles recrut. Bac, dip. visé	11 500 F	12 500 F	9 500 F	-24%
Ecoles recrut. prépa HEC, dip. non visé	12 000 F	12 500 F	11 500 F	-8%
Ecoles recrut. bac à bac + 2, dip. non visé	10 000 F	11 000 F	9 375 F	-15%
<b>Total écoles de commerce</b>	<b>12 400 F</b>	<b>12 770 F</b>	<b>12 000 F</b>	<b>-6%</b>

Source : Céreq-Observatoire EVA

## 6. LES JEUNES DIPLÔMÉES DES ÉCOLES OCCUPENT MASSIVEMENT DES EMPLOIS À TEMPS PLEIN

Respectivement 3 % et 2 % des diplômées des écoles d'ingénieurs et de commerce travaillent à temps partiel, 33 mois après l'obtention de leur diplôme. Ce taux est le plus faible de l'enseignement supérieur où la part des femmes à temps partiel varie de 6 % chez les titulaires d'un BTS ou d'un DUT à 13 % parmi les diplômées de doctorat.

### CONCLUSION

L'étude de l'insertion professionnelle des diplômés des écoles de commerce et d'ingénieurs montre des différences entre les hommes et les femmes aux niveaux de formation les plus élevés de l'enseignement supérieur et les plus cotés sur le marché du travail. A la sortie de ces écoles, et à l'instar de ce que l'on observe d'une manière générale, plus l'insertion est - relativement - difficile (en terme de durée d'accès à l'emploi, de statut de l'emploi obtenu, d'accès à la catégorie cadre), plus les écarts hommes/femmes sont importants. Les disparités observées ne relèvent pas seulement d'un effet de structure (dû à une différence de distribution au sein des spécialités et des types d'écoles), mais d'un effet propre à la variable "sexe".

Ces écarts observés sont toutefois les plus ténus de l'enseignement supérieur et de l'ensemble des niveaux de formation, les disparités hommes-femmes s'accroissant parmi les sortants aux niveaux les plus bas de l'appareil scolaire. En matière d'insertion professionnelle, le diplôme semble donc être un facteur d'égalisation des chances entre les sexes et l'accession des jeunes femmes aux niveaux les plus élevés contribuent à la réduction des différences dans les débuts de vie active.

La comparaison entre deux types de formations, l'une mixte - celle des Écoles de commerce, l'autre "masculine" - celle des ingénieurs, indique que les jeunes filles ingénieurs ne semblent pas "payer le prix" d'une orientation atypique par rapport aux jeunes filles des écoles de commerce. Si elles rencontrent, plus que leurs concœurs, quelques difficultés (relatives) par rapport à leurs homologues masculins en termes de rapidité d'insertion, de chômage..., leur diplôme d'ingénieur leur confère globalement des conditions d'emplois tout aussi favorables que celles des jeunes femmes diplômées des écoles de commerce. A l'instar des BTS/DUT, les jeunes femmes issues de formations "masculines" au niveau ingénieur, ne pâtissent pas d'une orientation non conventionnelle. Au contraire, elles semblent profiter de la reconnaissance de leur formation dans le secteur industriel et ne connaissent pas comme les sortantes des écoles de commerce un "déclassement" dans les grilles professionnelles. Alors qu'à formation égale, les jeunes femmes ingénieurs occupent un niveau d'emploi et des fonctions comparables aux jeunes hommes, les sortantes des écoles de commerce quant à elles se voient plus souvent attribuer, dans les fonctions administratives et commerciales, des postes classés en "professions intermédiaires" tandis que leurs homologues masculins sont sur des postes d'encadrement.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

**Baudelot R., Establet R.** (1991), *Allez les filles*, Edition du Seuil.

**Bourdieu P., Passeron J.C.** (1970), *La reproduction*, Édition de Minuit, Paris.

**Couppié T., Épiphané E., Fournier C.** (1997), «Insertion professionnelle et début de carrière. Les inégalités entre hommes et femmes résistent-elles au diplôme ?», *Céreq Bref* n°135, octobre.

**DEP** (1995), *Repères et références statistiques sur les enseignements et la formation*.

**Duru-Bellat M., Jarousse J.P., Martinelli D.** (1993), «Les processus d'auto-sélection à l'entrée en 1ère», in *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 22, n° 3, p.259-272.

**Duru-Bellat M.** (1995a), «Socialisation scolaire et projets d'avenir chez les lycéens et les lycéennes. La "causalité du probable" et son interprétation sociologique», in *L'orientation scolaire et professionnelle*, 24, n°1, p. 69-86.

**Duru-Bellat M.** (1995b), «Orientation et réussite dans les filières scientifiques», in *La formation scientifique des filles*, UNESCO, Éditions Liris.

**Épiphané D., Martinelli D.** (1993), *Diplômés des écoles d'ingénieurs : les conditions d'insertion restent parmi les meilleures*, Céreq, Collection Documents, n° 90, décembre.

**Lefaucheur N.** (1982), «De la diffusion (et) des (nouveaux) modèles familiaux et sexuels», in *Recherches économiques et sociales*, 2° trimestre, p. 41-60.

**Marry C.** (1989), «Femmes ingénieurs : une (ir)résistible ascension ?», in *Informations en sciences sociales*, 28, n° 2, juin, p. 291-334.

**Marro C.** (1995), «Réussite scolaire en mathématiques et physique, en passage en 1ère S : Quelles relations du point de vue des élèves et des enseignants ?», in *Revue française de pédagogie*, n° 110, janv-fév-mars, p. 27-35.

**Martinelli D.** (1993), *Étudiants à la sortie des écoles de commerce : une entrée aisée dans la vie active*, Céreq, Collection Documents de travail, n° 85, mars.



## L'EUROPE AU FÉMININ : L'UNION DES CONTRASTES

Annie Boudier\*

*Les articles qui précèdent sont consacrés à l'examen de la situation des jeunes filles et des femmes dans le système éducatif et productif en France.*

*Dans quelle mesure rendent-ils compte d'une tendance générale de la transformation du rôle social de la population féminine ? En quoi, à l'inverse, reflètent-ils une spécificité nationale difficilement transposable ? Une première réponse à ce type de questions est présentée ici, à partir d'une comparaison de la situation des femmes dans les différents pays de l'Union européenne<sup>21</sup>.*

Les données 1994 de l'enquête "Forces de travail" que mène l'Office statistique de l'Union européenne (Eurostat) permettent de faire le lien entre formation et situation sur le marché du travail. Il est ainsi possible de dégager les dynamiques communes et les spécificités nationales en matière de formation et d'emploi des jeunes filles et des femmes. A ce titre, cet article doit être rapproché d'autres comparaisons relatives au travail et à l'emploi féminin en Europe, en particulier ceux d'Annie Gauvin (1993), de Margaret Maruani (1995) ainsi que du numéro des *Cahiers de femmes d'Europe* (1992) consacré à la place des femmes sur le marché du travail.

Une première partie sera consacrée aux caractéristiques de formation de la population féminine dans chaque pays. Ces caractéristiques seront ensuite mises en relation avec les données concernant la situation sur le marché du travail et la nature des emplois occupés par les femmes. On comparera ainsi les différents pays en fonction de la situation de leur population féminine d'une part, de la position de cette population par rapport à l'ensemble de la population de l'autre.

---

\* Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq).

<sup>21</sup> L'égalité de traitement des hommes et des femmes est une préoccupation commune à l'ensemble des pays de la Communauté. Voir en particulier *Europe sociale* n°2, 1994 : "Contribution à la préparation du livre blanc sur la politique sociale européenne" et le supplément au n°4 de 1995 de la même revue intitulé : "Stratégie pour une démocratie de participation des deux sexes. Les femmes et le dialogue social européen".

## 1. ÉDUCATION ET FORMATION DES FEMMES

### 1.1. Le niveau monte

Sauf indication contraire, les données statistiques qui suivent concernent les personnes âgées de 25 à 59 ans, de façon à éviter les écarts, quelquefois très importants, induits par les différences des taux de poursuites d'études et d'âge de départ à la retraite selon les pays.

Dans cette population, on observe les tendances suivantes (tableau 1) :

- décroissance progressive de la part des faiblement formées (ISCED 0-2), avec 66 % des femmes de 55-59 ans et 33 % des 25-29 ans ;
- croissance progressive des formées au niveau ISCED 3 (26 % des 55-59 ans, 47 % des 25-29 ans) ;
- progression des formées des niveaux ISCED 5-7 par rapport auxquelles la tranche des 40-44 ans symbolise le début de l'accès important des femmes à l'enseignement supérieur ;
- quasi-égalité de la situation féminine et de l'ensemble de la population au regard des niveaux de formation atteints pour la tranche des 25-29 ans. On observe même une légère supériorité de la population féminine de cette classe d'âge atteignant un niveau ISCED 5-7.

#### Les niveaux d'éducation/formation définis par Eurostat

L'enquête communautaire sur les forces de travail attribue à chaque individu un niveau d'éducation/formation selon une grille quelque peu différente de celle utilisée dans chacun des pays. Dans la suite du texte, on utilisera ce niveau, qu'Eurostat définit ainsi pour la France :

0 - 2 : études primaires ou inférieures, jusqu'à la 1ère de l'enseignement secondaire, études professionnelles sans diplôme,

3 : terminale de l'enseignement secondaire général ou technologique, y compris préparation au brevet de technicien. CAP et BEP obtenus ou non par apprentissage sont dans cette catégorie,

5 - 7 : niveau supérieur (niveau III et au-delà).

Il est important de noter que la notion française de niveau ne correspond pas exactement à celle employée par Eurostat. Ainsi, ceux et celles qui n'ont pas obtenu les diplômes professionnels de niveaux V français sont classés dans ISCED 0-2 alors que ceux qui les ont sont en ISCED 3, avec ceux et celles ayant soit le niveau, soit le diplôme du baccalauréat.

- Tableau 1 -

## Niveaux de formation par classes d'âge de la population féminine et totale en 1994

Niveaux Ages	ISCED 0-2		ISCED 3		ISCED 5-7		TOTAL %	
	Popula- tion totale	Femmes	Popula- tion totale	Femmes	Popula- tion totale	Femmes	Popula- tion totale	Femmes
25-29	32,8	32,9	47,7	46,7	19,5	20,4	100	100
30-34	35,8	37,9	43,5	42,2	20,7	19,9	100	100
35-39	38,8	42,2	40,7	38,8	20,5	18,9	100	100
40-44	42,6	47,2	37,7	35,6	19,6	17,2	100	100
45-49	48,7	54,2	34,1	32,1	17,2	13,7	100	100
50-54	51,9	58,4	33,1	30,6	15,0	11,1	100	100
55-59	58,6	66,1	29,6	26,0	11,8	7,9	100	100
Total	43,3	47,3	38,7	36,7	18,1	16,0	100	100

Source : Eurostat - Enquête Force de travail, 1994.

## 1.2 Des écarts nationaux importants

L'élévation du niveau de formation précédemment mise en évidence n'empêche pas l'existence de spécificités nationales fortes, tant en ce qui concerne la situation des femmes selon les pays que la position de ces dernières par rapport à l'ensemble de la population pour un pays donné.

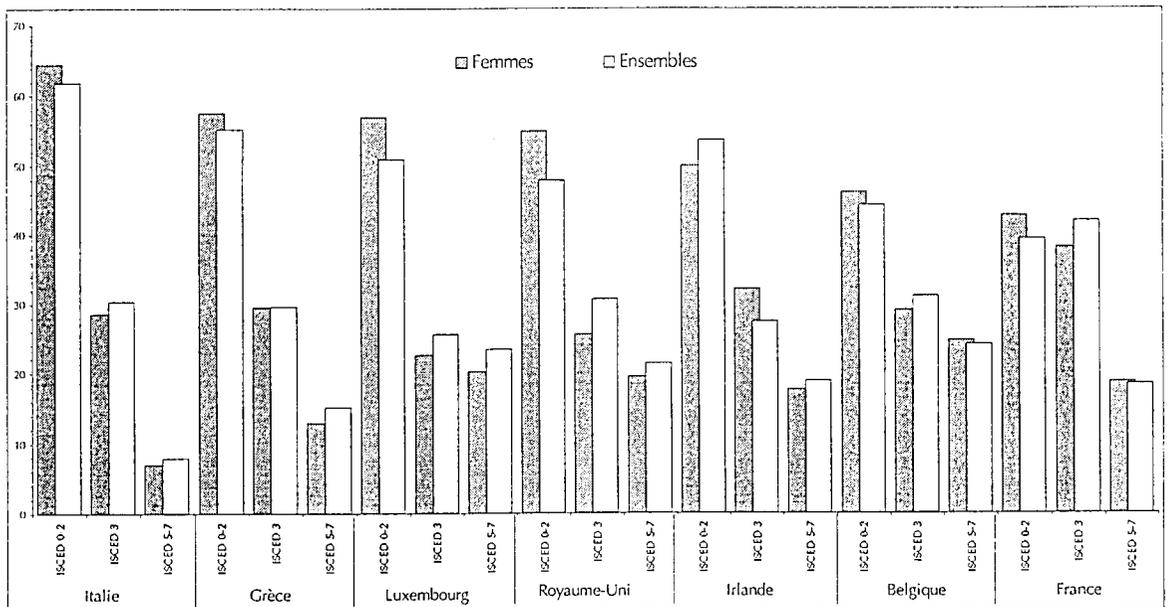
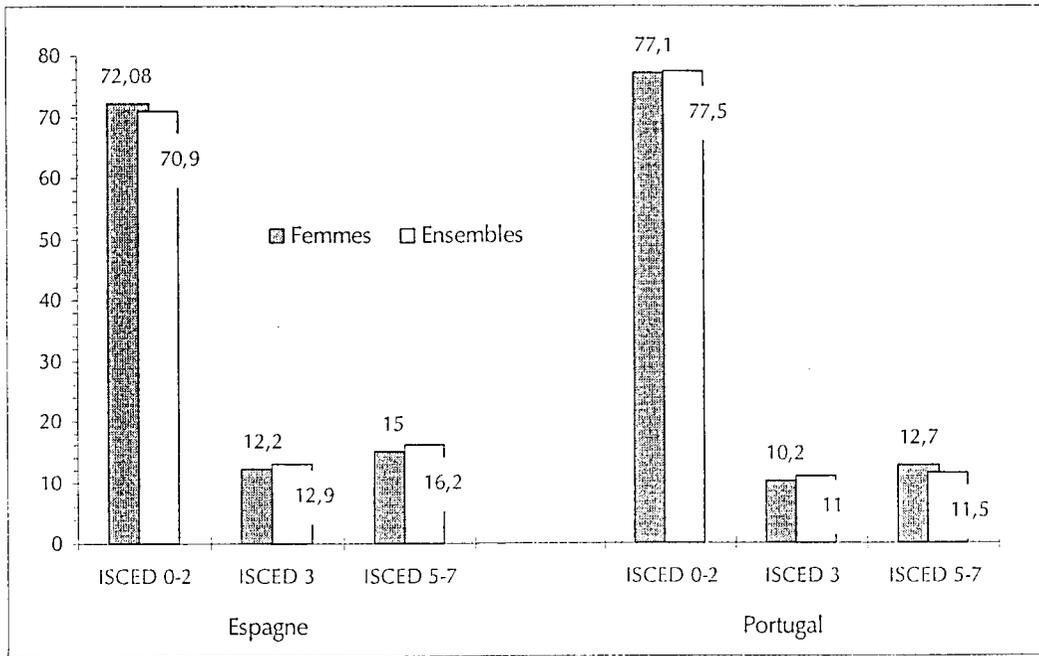
### 1.2.1 Structure de formation de la population féminine selon les pays

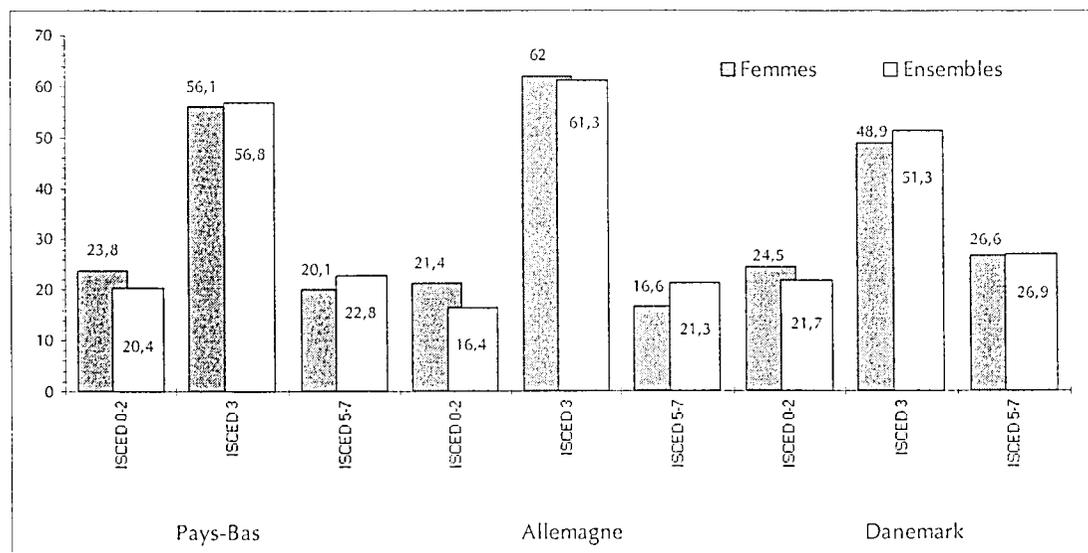
Le graphique 1 visualise la structure des niveaux de formation de la population féminine selon les pays. Il permet de distinguer trois groupes, qui caractérisent l'ensemble de la population aussi bien que la seule population féminine :

- groupe 1 : forte proportion de personnes de niveaux ISCED 0-2 (plus de 70 %), faible proportion du niveau ISCED 3, proportion de diplômées des niveaux ISCED 5 à 7 légèrement supérieure à la précédente, qui caractérise le Portugal et l'Espagne ;
- groupe 2 : forte proportion du niveau ISCED 3 (48 % à 62 %) et proportions assez proches des niveaux ISCED 0-2 et 5-7, qui caractérisent le Danemark, l'Allemagne et les Pays-Bas ;
- groupe 3 : proportion progressivement décroissante du niveau ISCED 0-2 aux niveaux 5-7 pour les autres pays.

- Graphique 1 -

Répartition nationale de la population selon les niveaux ISCED





Sources : Eurostat, Enquête Forces de Travail 1994 - Traitement Céreq

Compte tenu du manque de séries temporelles, il est difficile de dire si ces trois groupes correspondent à des étapes différentes d'un processus commun d'accès à la formation de la population, dont l'Espagne et le Portugal représenteraient la phase amont, alors que le Danemark, l'Allemagne et les Pays-Bas en seraient la phase aval ; ou s'il s'agit de modes de développement correspondant à des cultures spécifiques : le fait que les trois derniers pays cités soient ceux où existe un enseignement par apprentissage en alternance irait plutôt dans ce sens.

En revanche, si l'on tient compte de l'évolution transgénérationnelle, chaque pays connaîtra une évolution plus ou moins rapide en fonction des caractéristiques démographiques de sa population féminine (tableau 2), que l'on peut mettre en relation avec les changements dans les modes de vie (baisse du taux de mariage, accroissement de l'âge moyen au mariage, accroissement du nombre de divorces, diminution du nombre d'enfants par femme...) :

- la part des jeunes femmes (moins de 25 ans) est sensiblement plus forte en Irlande ;
- la France, le Luxembourg, les Pays-Bas et le Royaume Uni ont un taux relativement élevé de (très) jeunes filles (moins de 15 ans) ;
- à l'inverse, l'Allemagne se caractérise par la maturité de sa population féminine (73 % de plus de 25 ans).

- Tableau 2 -

## Structure en classes d'âge de la population féminine dans l'Europe des 12 (en %)

Age	B	DK	D	Ell	Esp	F	Irl	I	L	NL	P	UK	Total
<15	17	16	15	16	16	19	25	15	18	18	16	19	16,7
15-25	14	14	12	15	18	15	18	16	13	15	18	14	14,5
26-35	15	15	16	14	14	15	14	15	17	17	13	16	15,1
36-45	14	14	14	13	12	15	13	13	15	15	15	13	13,6
46-55	11	14	13	12	11	11	10	13	12	12	13	12	12,1
>55	28	26	30	30	29	26	20	29	26	23	26	27	27,9

Source : Eurostat, Enquête Force de travail, 1994

### 1.2.2. Structures de formation de la population féminine par rapport à l'ensemble de la population

Les différentiels de répartition entre les femmes et l'ensemble de la population selon les niveaux ISCED (graphique 2) font apparaître des disparités qui contredisent la représentation traditionnelle d'une réduction des écarts corrélée à une élévation nationale du niveau de formation. Par rapport à leurs structures nationales respectives :

- la proportion des femmes aux niveaux ISCED 0-2 est la plupart du temps plus élevée que celle de l'ensemble de la population, particulièrement pour le Royaume Uni (+ 7 %), le Luxembourg (+ 6,1 %) et l'Allemagne (+ 5 %). L'Irlande (- 3,6 %) et le Portugal (-0,4 %) font exception à ce constat ;

- la population féminine de la Belgique, du Danemark, de la France et de l'Italie est formée aux niveaux ISCED 5-7 dans les mêmes proportions que l'ensemble de la population, en revanche elle est sous-représentée dans les formations de niveau ISCED 3 ;

- la population féminine de l'Allemagne, de l'Espagne, de la Grèce et des Pays-Bas est formée au niveau ISCED 3 dans les mêmes proportions que l'ensemble de la population, en revanche elle est sous-représentée dans les niveaux ISCED 5-7, l'écart étant particulièrement élevé pour l'Allemagne (- 5,7 %) ;

- les populations féminines du Luxembourg et du Royaume-Uni sont sous-représentées tant au niveau ISCED 3 qu'aux niveaux ISCED 5-7 ;

- l'Irlande et le Portugal constituent deux cas particuliers dans la mesure où ils se caractérisent par une sous-représentation de la population féminine aux niveaux ISCED 0-2. L'Irlande est le seul pays où la population féminine est fortement sur-représentée au niveau ISCED 3, le Portugal quant à lui manifestant une légère sur-représentation aux niveaux ISCED 5-7.

Si l'on classe les pays en fonction de la proximité de situation des femmes par rapport à l'ensemble de la population en termes de formation :

- le Portugal et l'Espagne sont les plus proches de l'égalité, les écarts étant inférieurs à 2 %, quel que soit le niveau considéré. Tous deux présentent en outre une légère sur-représentation des femmes aux niveaux ISCED 5-7 ;

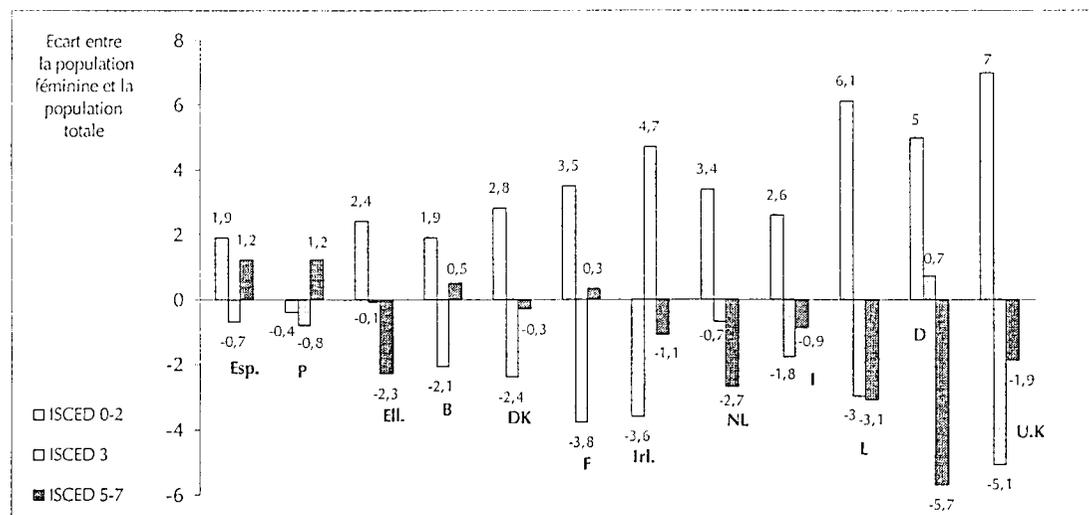
- la Belgique, le Danemark, la Grèce et l'Italie viennent ensuite, avec des écarts n'excédant pas 3 % ;

- la France, l'Irlande et les Pays-Bas constituent un troisième groupe, avec des écarts inférieurs à 5 %, mais, en ce qui concerne l'Irlande, cet écart est "en faveur" de la population féminine (- 3,6 % aux niveaux ISCED 0-2, + 4,7 % au niveau ISCED 3) ;

- enfin l'Allemagne, le Luxembourg et le Royaume-Uni font apparaître les écarts les plus importants, les femmes y sont sous-représentées aux niveaux ISCED 3 et 5-7.

C'est à partir de ces contextes éducatifs nationaux contrastés, tant par leur structure que par leurs tendances, que les femmes se positionnent par rapport au marché du travail.

**- Graphique 2 -  
Différences entre les structures de formation de la population féminine  
et de la population totale par pays**



Source : Eurostat, Enquête Forces de Travail 1994 - Traitement Céreq

## 2. ACTIVITÉ DES FEMMES <sup>22</sup>

La population Eurostat de référence pour l'analyse de l'activité est la **population dite en âge de travailler**. Elle est constituée des personnes âgées de 15 à 64 ans. Hommes et femmes s'y trouvent dans une situation de quasi-parité contrastant quelque peu avec la répartition démographique totale : les deux extrêmes correspondent au Portugal qui

<sup>22</sup> Sauf expressément mentionné, les chiffres suivants ont trait à l'année 1994.

maintient une légère sur-représentation féminine (51,2 %), et aux Pays-Bas, avec une légère sous-représentation féminine (49,2 %).

### 2.1. Part des femmes dans la population active

En regard, la part des femmes dans la **population active** est toujours inférieure à ce qu'elle pourrait être, avec des écarts importants selon les pays :

- en Irlande, au Luxembourg, en Italie, en Grèce et en Espagne la population active compte autour de 37 % de femmes ;

- à l'autre extrême se trouve le Danemark, avec plus de 46 % ;

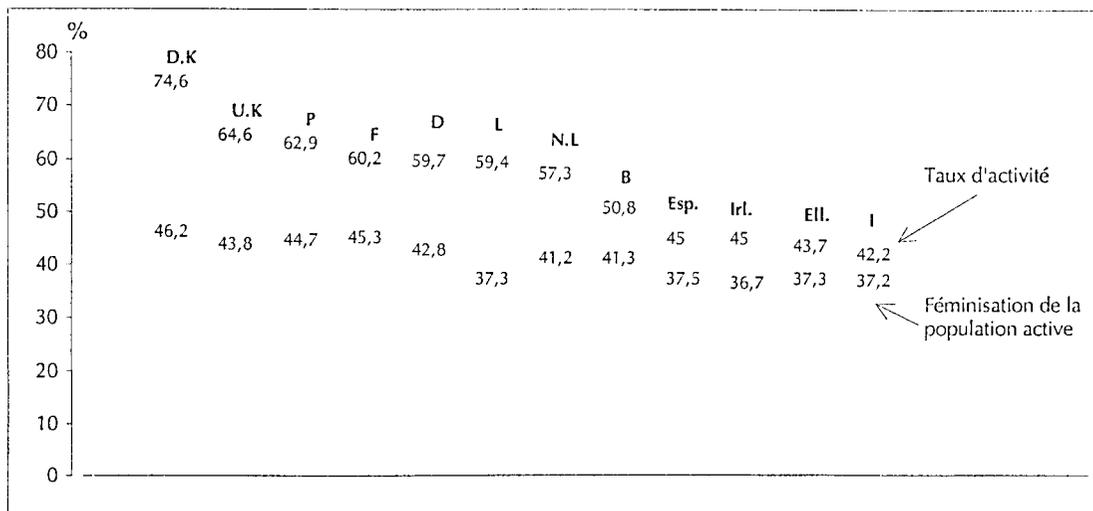
- entre ces deux pôles, se classent par ordre croissant, la Belgique et les Pays-Bas (41 %), l'Allemagne (43 %), le Royaume-Uni (44 %), le Portugal et la France (autour de 45 %).

Entre 1991 et 1994, la part des femmes dans la population active s'accroît sauf en Allemagne et au Danemark où elle reste la même. L'accroissement est de l'ordre de 1 % à 2 %.

### 2.2. Taux d'activité féminine

Comme le montre le graphique 3, la participation féminine à la population active est différente du taux d'activité féminine : à des taux équivalents de féminisation de la population active correspondent des taux d'activité féminine très différents au Danemark, au Royaume-Uni, au Portugal, en France et en Allemagne. A l'opposé, taux d'activité et de féminisation sont proches en Espagne, en Irlande, en Grèce et en Italie.

**- Graphique 3 -  
Taux d'activité féminine et part des femmes dans la population active**



Ces situations soulignent l'intérêt d'une comparaison de la population féminine avec la population totale : un fort taux d'activité des femmes dans certains pays va de pair avec un taux encore plus important chez les hommes, si bien que la parité de situation entre

hommes et femmes n'y est pas meilleure qu'ailleurs. La comparaison de la situation danoise et de la situation française en constituent un bon exemple : pour constituer une part de 45 à 46 % de la population active, les femmes doivent être actives à 74,6 % au Danemark, à 60,2 % en France. A l'inverse, malgré une différence de 7 % de taux d'activité au "bénéfice" des Pays-Bas par rapport à la Belgique, les taux de féminisation de la population active sont égaux dans ces deux pays. La faible activité des femmes belges va quasiment de pair avec celle des hommes alors que l'activité plus conséquente des femmes néerlandaises reste proportionnellement en-dessous de celle des hommes. Ceci est encore plus vrai pour les femmes luxembourgeoises dont l'activité est de 2 % supérieure à celle des néerlandaises mais dont la part de population active est inférieure de 4 %.

### 2.3. Une tendance à la réduction des écarts ?

Les données statistiques disponibles permettent de comparer la position des femmes à l'égard de l'activité entre 1991 et 1994. La pénurie d'emploi qui caractérise la période permet de s'interroger sur un éventuel désinvestissement du marché du travail se traduisant par une croissance de l'inactivité féminine. Elle permet également de vérifier s'il existe un phénomène d'éviction des femmes par les hommes traduisant une forme de concurrence entre les deux populations.

- Tableau 3 -

#### Évolution des taux d'activité des femmes et de la population totale par pays entre 1991 et 1994

Pays	Taux d'activité des femmes		Taux d'activité de l'ensemble de la population	
	1991	1994	1991	1994
Belgique	48,5	50,8	60,4	61,0
Danemark	75,3	74,6	79,6	79,5
Allemagne	60,9	59,7	70,3	68,5
Grèce	40,3	43,7	56,8	58,6
Espagne	42,1	45,0	60,8	61,1
France	58,7	60,2	66,2	72,8
Irlande	41,9	45,0	60,8	61,1
Italie	43,6	42,2	60,4	57,0
Luxembourg	54,2	59,4	74,8	78,7
Pays-Bas	52,7	57,3	65,7	68,4
Portugal	62,6	62,9	73,9	72,0
Royaume-Uni	65,6	64,6	75,7	72,8
Ensemble	55,3	56,0	66,9	64,8

Source Eurostat, Enquête Forces de travail, 1994.

En ce qui concerne le premier point, on constate qu'entre 1991 et 1994, les taux d'activité des femmes connaissent des variations opposées :

- ils ont tendance à diminuer légèrement ou à stagner dans les pays où ils sont les plus élevés (-0,7 % pour le Danemark, -1 % pour le Royaume Uni, -1,2 % pour l'Allemagne, +0,3 % pour le Portugal) ;
- ils augmentent de façon assez forte dans tous les autres pays (entre +1,5 % pour la France et +5,2 % pour le Luxembourg) ;
- l'Italie constitue une exception; avec un recul de -1,4 % alors qu'il s'agit d'un des pays au taux le plus bas.

A cette exception près, on observe donc un resserrement des écarts nationaux sur la période, lié essentiellement à une progression du taux d'activité féminine dans les pays où il était le plus faible. Ce resserrement voit se constituer deux groupes distincts : l'un avec un taux compris entre 42 % et 45 % comprend l'Italie, la Grèce, l'Irlande et l'Espagne, l'autre avec un taux compris entre 57 % et 65 % regroupe les Pays-Bas, le Luxembourg, l'Allemagne, la France, le Portugal et le Royaume-Uni. La Belgique se situe entre ces deux groupes, alors que le Danemark se positionne très « en tête », avec un taux d'activité féminine de 74,6 % en 1994.

En ce qui concerne le second point, la comparaison des évolutions respectives des taux d'activité féminine et des taux d'activité de l'ensemble de la population fait apparaître les relations suivantes :

- un accroissement du taux d'activité des femmes va de pair avec un accroissement du taux d'activité de l'ensemble de la population et l'accroissement du taux d'activité des femmes est toujours supérieur à celui de l'ensemble de la population. Ceci est le cas dans sept des pays étudiés ;
- de même, une baisse du taux d'activité des femmes est toujours moindre que celle du taux d'activité de l'ensemble de la population, comme le montrent l'Italie, le Royaume-Uni et l'Allemagne. Le Portugal en est une illustration extrême, où les femmes accroissent leur taux d'activité alors que le taux national baisse assez fortement. Inversement, le Danemark fait exception à cette seconde règle, dans la mesure où les deux taux d'activité y baissent faiblement mais cependant plus pour la population féminine.

Ainsi, les répercussions d'une pénurie d'emploi affectent davantage l'activité masculine que féminine. Certes, les évolutions nationales sont différenciées, mais marquées par ce que Jean-Pierre Terrail (1995) caractérise comme une "dynamique émancipatoire" des comportements féminins.

#### **2.4. Taux d'activité et niveaux de formation**

A la lumière des développements précédents, il apparaît que la relation entre taux d'activité et niveau de formation est loin d'être linéaire dans la population féminine :

- le Danemark pourrait apparaître comme un exemple remarquable qui combine le taux d'activité féminine le plus élevé avec le plus bas pourcentage de femmes faiblement formées. Mais c'est une exception et, à indicateurs de formation proches, l'Allemagne et les Pays-Bas ont un taux d'activité nettement inférieur ;

- réciproquement, l'Espagne, l'Italie, la Grèce et l'Irlande combinent faible taux d'activité et importance des femmes faiblement formées. Toutefois, à caractéristiques de formation égales, le Portugal, le Luxembourg et le Royaume-Uni présentent pour leur part des taux élevés d'activité féminine.

Les différences nationales sont donc très importantes, et méritent d'être approfondies. Pour ce faire, la situation des 25-59 ans a été prise comme référence, afin de réduire l'effet des situations d'inactivité liées aux poursuites d'études et d'éliminer celles liées aux départs à la retraite. On observe ainsi que (graphique 4) :

- les taux d'activité les plus élevés sont le fait des femmes ayant un niveau ISCED 5-7. 80 % à 95 % de celles qui ont ce niveau sont actives, à l'exception du Luxembourg où elles ne sont que 65 % ;
- le taux d'activité des femmes de niveau ISCED 3 varie de 51 à 82 % selon les pays ;
- de même, celui des femmes de niveau ISCED 0-2 se range entre 34 et 65 %.

Le lien entre niveau de formation et activité des femmes est donc fort pour les niveaux les plus élevés. Dans les autres cas, les variations nationales sont importantes et permettent de distinguer :

- le Portugal, le Danemark, le Royaume-Uni et la France qui présentent les plus forts taux d'activité quel que soit le niveau ;
- la Belgique, l'Allemagne et l'Espagne qui se caractérisent par des taux moyens, assez semblables, aux niveaux 3 et 0-2 ;
- enfin, les cinq pays restants (Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas et Luxembourg) sont ceux aux plus faibles taux d'activité des niveaux 0-2 et 3.

On observe donc une certaine dissociation entre taux d'activité et niveaux ISCED. Ainsi, le couple Espagne-Portugal, à structure de formation égale, se sépare : les femmes portugaises sont toujours beaucoup plus actives (+ 20 % pour les niveaux 0-2 et 3, + 10 % pour les niveau 5-7), elles rejoignent en cela les pays du Nord de l'Europe. A l'inverse, les femmes allemandes et les néerlandaises pourraient être rapprochées des femmes grecques. Dans le même ordre d'idées, les femmes de niveau ISCED 3 présentent des taux d'activité assez distants dans les pays où ce niveau est prépondérant : 82,5 % d'actives au Danemark, 71,4 % en Allemagne et 62,3 % aux Pays-Bas.

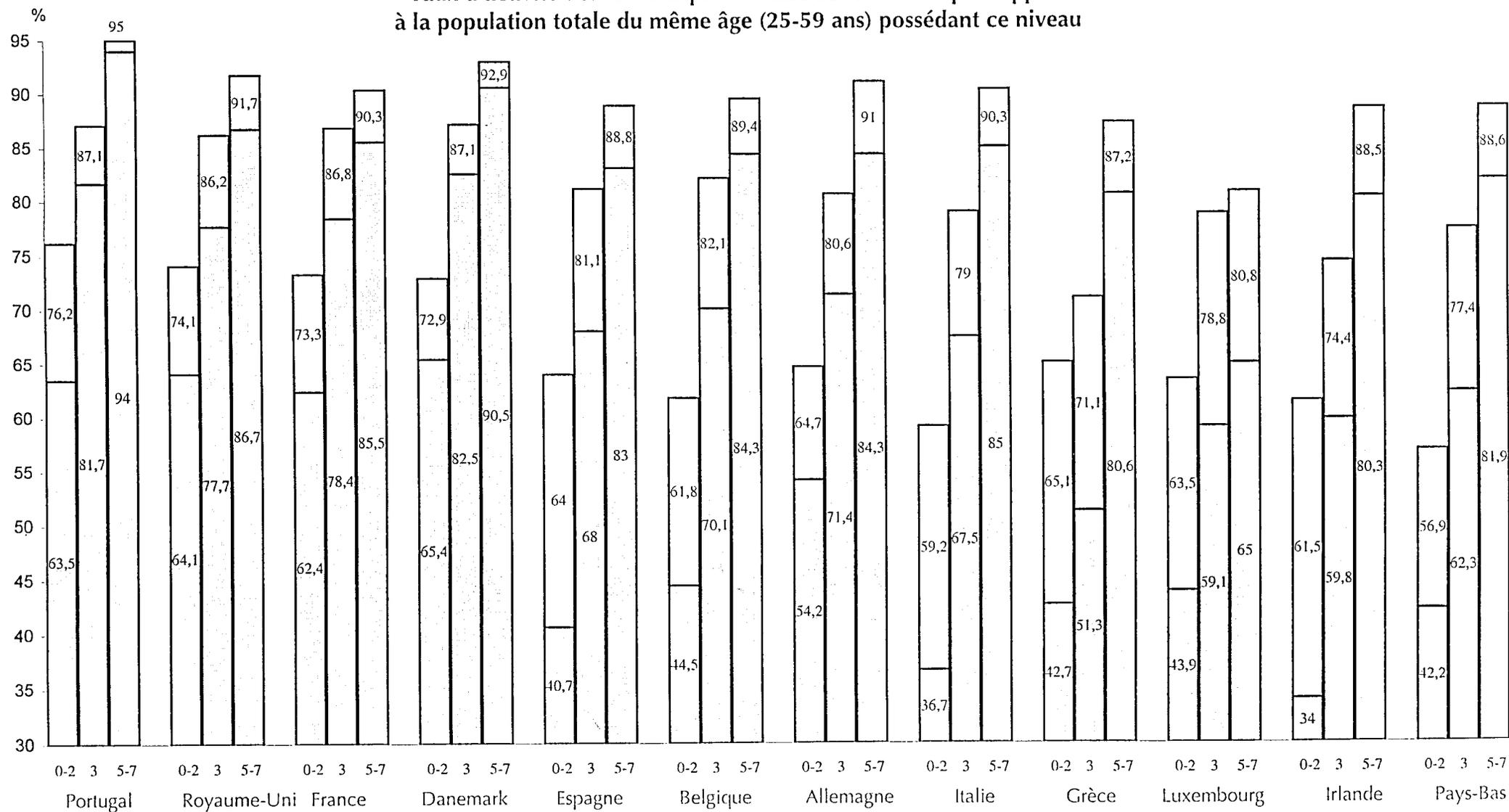
Si l'on regarde les différentiels entre taux d'activité féminin et taux d'activité de l'ensemble de la population par niveaux, cette singularisation des Pays-Bas se renforce. Les femmes de niveau ISCED 3 y ont la même distance par rapport à l'activité totale que celles du niveau ISCED 0-2 (autour de 15 % de différentiel). Avec le Luxembourg, c'est le seul pays à être dans ce cas : dans tous les autres, le différentiel de taux

d'activité est beaucoup plus important au niveau le plus bas, traduisant une inactivité plus forte des femmes à ce niveau. Les femmes néerlandaises, dont la grande majorité sont formées au niveau ISCED 3, font moins usage de cette formation sur le marché du travail.

Ainsi, la force du lien entre niveau de formation et activité varie fortement selon les pays et n'obéit pas à une logique mécaniste. Dans quelle mesure l'analyse du chômage confirme-t-elle cette variété ou opère-t-elle, à l'inverse une forme de réduction des écarts ?

- Graphique 4 -

Taux d'activité des femmes par niveaux de formation par rapport à la population totale du même âge (25-59 ans) possédant ce niveau



Femmes
  population totale
 0-2 : ISCED 0-2
3 : ISCED 3
5-7 : ISCED 5-7

### 3. CHÔMAGE DES FEMMES<sup>23</sup>

#### 3.1. Part des femmes dans le chômage

Si l'on compare la participation féminine à l'activité et au chômage, on constate que les femmes sont, à deux exceptions près, toujours plus touchées par le chômage que ce que leur participation à la population active totale ne le laisserait attendre. Leur désavantage relatif par rapport à l'ensemble de la population active varie de 4 à 8 % dans six pays (Danemark, Allemagne, France, Luxembourg, Pays-Bas et Portugal) et oscille entre 11 et 20 % dans quatre autres (Belgique, Grèce, Espagne et Italie). Les deux exceptions sont constituées par l'Irlande où la participation des femmes à l'activité et au chômage est équilibrée, et le Royaume-Uni où les femmes sont moins touchées par le chômage que l'ensemble de la population.

Entre 1991 et 1994 (tableau 4), la part des femmes dans le chômage est en diminution dans tous les pays sauf en Irlande où elle s'accroît un peu tout en restant bien moindre qu'ailleurs (38,2 %). On assiste sur la période à un regroupement de la plupart des pays autour d'une participation féminine au chômage variant entre 47,6 % et 53,3 % avec des diminutions allant de -9,8 % (Pays-Bas) à -1,7 % (Allemagne). C'est en Grèce que la part des femmes dans le chômage reste la plus élevée (57,5 %).

- Tableau 4 -  
Part des femmes dans le chômage - évolution 1991-1994 (en %)

Pays	1991	1994
Belgique	60,5	53,3
Danemark	52,4	50,4
Allemagne	53,0	51,3
Grèce	60,0	57,5
Espagne	51,6	49,0
France	56,9	53,0
Irlande	37,0	38,2
Italie	55,0	51,4
Luxembourg	50,0	42,3
Pays-Bas	57,4	47,6
Portugal	60,5	51,7
Royaume Uni	36,5	33,7

Source Eurostat, Enquête Forces de travail 1994

#### 3.2. Taux de chômage féminin

Les taux de chômage éloignent fortement les femmes européennes les unes des autres. Les situations les plus contrastées sont celles de l'Espagne (31,4 %) et du Luxembourg (4 %). Dans les autres pays, le taux varie de 7 % à près de 16 %, permettant de

<sup>23</sup> Sauf autrement indiqué, les chiffres suivants concernent l'année 1994.

distinguer l'Irlande, l'Italie et la France (15 à 16 %), le Danemark, l'Allemagne, la Belgique et la Grèce (de 10 à 13 %), le Royaume-Uni, le Portugal et les Pays-Bas (7 à 8 %).

La comparaison de l'évolution des taux entre 1991 et 1994 (tableau 5) indique un accroissement dans la totalité des pays sauf dans trois où il reste constant : l'Irlande, les Pays-Bas et le Royaume-Uni. La situation espagnole est la plus dramatique dans la mesure où un taux de chômage élevé à l'origine s'accroît sur la période. Si l'on met ces variations en regard de l'évolution du taux de chômage total, on constate que :

- dans trois pays (Irlande, Pays-Bas, Royaume-Uni), le taux de chômage féminin varie peu, alors que le taux de chômage de l'ensemble de la population s'accroît. La dégradation du marché du travail ne touche pas les femmes ;
- dans six pays (Belgique, Danemark, Espagne, France, Luxembourg, Portugal) l'accroissement du chômage féminin est inférieur à l'accroissement total, les femmes sont donc proportionnellement moins touchées par la dégradation du marché du travail ;
- en Grèce, les deux taux varient dans la même proportion.
- en Allemagne et en Italie, les femmes sont plus touchées par l'aggravation du chômage.

- Tableau 5 -  
Évolution des taux de chômage des femmes et de la population totale  
par pays entre 1991 et 1994

Pays	Taux de chômage des femmes		Taux de chômage de l'ensemble de la population	
	1991	1994	1991	1994
Belgique	10,0	13,0	6,6	10,1
Danemark	9,5	11,1	8,4	10,3
Allemagne	7,0	10,1	5,6	8,4
Grèce	11,8	13,7	7,0	8,9
Espagne	23,9	31,4	16,4	24,1
France	12,2	14,7	9,5	12,6
Irlande	15,9	15,8	14,2	15,8
Italie	12,6	15,7	8,3	11,3
Luxembourg	2,3	4,0	1,7	3,5
Pays-Bas	8,4	8,2	5,8	7,0
Portugal	5,4	8,1	4,0	7,0
Royaume-Uni	7,4	7,1	8,7	9,3

Source Eurostat, Enquête Forces de travail, 1994.

Si l'on met ces résultats en regard des évolutions constatées dans l'activité féminine, l'assertion selon laquelle la détérioration du marché du travail aurait un effet de découragement sur l'activité féminine ne se vérifie que très partiellement :

- parmi les quatre pays (Italie, Allemagne, Royaume-Uni et Danemark) dont le taux d'activité féminin diminue, trois d'entre eux (Allemagne, Danemark et Italie) connaissent également des accroissements de leur taux de chômage, alors qu'il diminue au Royaume-Uni ;

- malgré une aggravation sévère du chômage féminin en Espagne, le taux d'activité féminine augmente et avec un accroissement du chômage égal à celui de l'Allemagne et de l'Italie, les femmes belges, loin de se retirer de l'activité, y participent de plus en plus.

En revanche, on peut penser que la situation du marché du travail intervient sur la plus ou moins grande propension des femmes à participer à l'activité (le Royaume-Uni faisant toutefois exception) :

- la faible croissance du taux d'activité des femmes en France et au Portugal peut être rapprochée de l'accroissement important de leur taux de chômage ;

- dans l'autre sens, la faible croissance du taux de chômage féminin au Luxembourg et aux Pays-Bas a certainement contribué aux forts accroissements de leur activité, de même que la stabilité du taux de chômage en Irlande peut avoir suscité un tel accroissement.

Vouloir expliquer le comportement des femmes à l'égard de l'activité professionnelle par l'évolution de la situation du marché du travail est donc une tentative vouée à l'échec si l'on se limite à ces seules variables. Dans quelle mesure une différenciation par niveaux de formation permet-elle d'affiner cette constatation ?

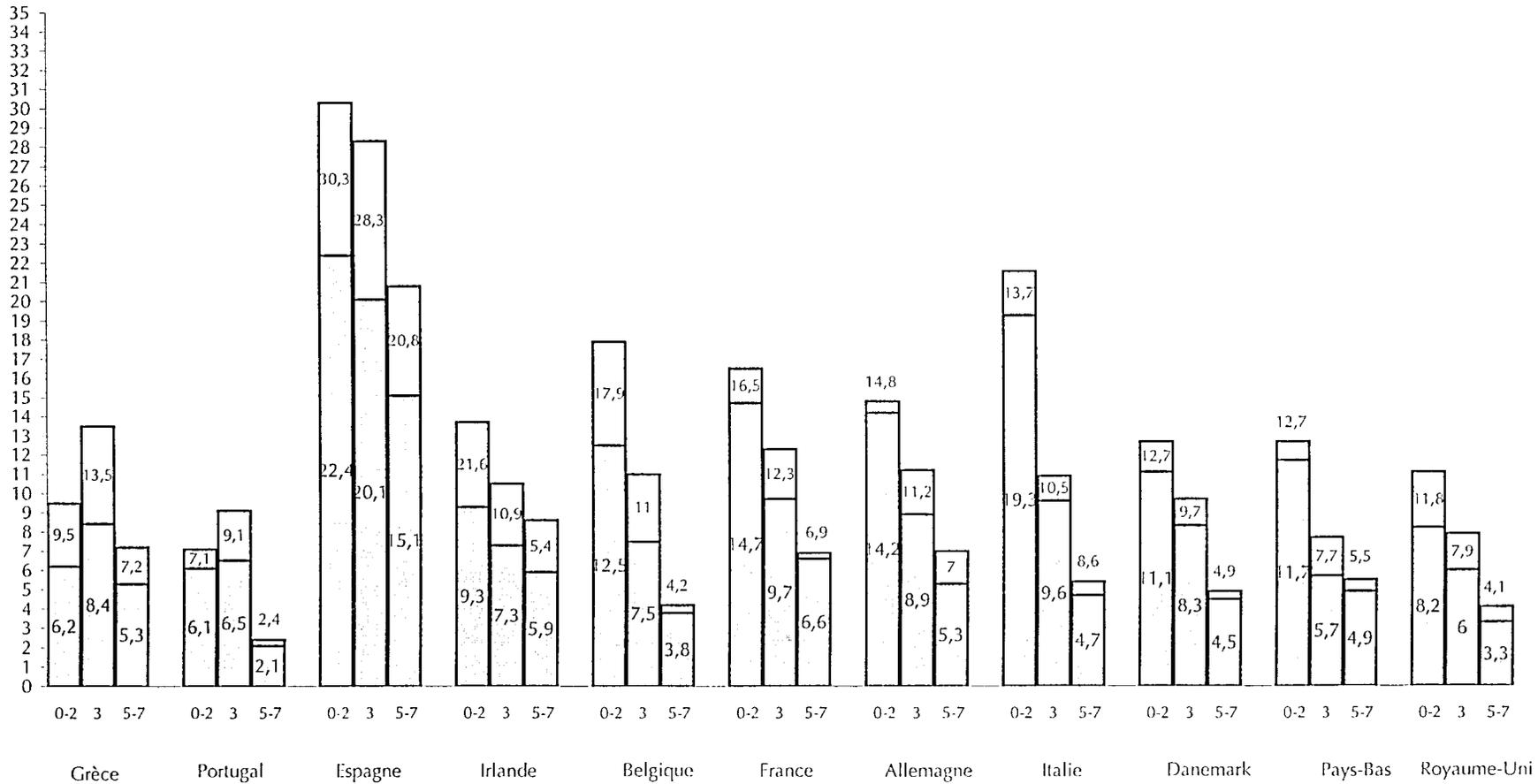
### **3.3. Taux de chômage et niveau de formation<sup>24</sup>**

Le niveau de formation joue dans le positionnement des femmes par rapport au chômage : au plus élevé le premier, au plus bas le taux du second (graphique 5). A cela cependant, deux exceptions, celles de la Grèce et du Portugal où les femmes de niveau ISCED 3 ont des taux de chômage plus élevés que les femmes des deux autres niveaux. Dans ces pays, l'emploi féminin semble plutôt se situer aux deux extrémités, inférieure et supérieure des qualifications.

---

<sup>24</sup> Les statistiques et commentaires qui suivent n'incluent pas le Luxembourg. En raison du peu d'effectifs, les données concernant ce pays ne sont pas significatives.

**- Graphique 5 -**  
**Taux de chômage des femmes par niveau et taux de chômage total (25-59 ans)**



0-2 : ISCED 0-2  
 3 : ISCED 3  
 5-7 : ISCED 5-7

■ Femmes      □ population totale

Source : Eurostat - Enquête Forces de Travail 1994 - Traitement Céreq

### 3.3.1. Effet protecteur de la formation

L'effet de protection du diplôme varie sensiblement. Ainsi le fait de se situer au niveau ISCED 0-2 se traduit à une exception près par un risque accru de chômage, en comparaison avec le taux de chômage féminin national global :

- risque nettement plus élevé pour l'Irlande (+8,5 %), la Belgique (+6,9 %), les Pays-Bas (+4,8 %) la Belgique (+4,1 %), la France et le Danemark (+3,8 %), l'Allemagne (+3,4 %), l'Espagne (+2,7 %) ;

- risque légèrement plus élevé pour l'Italie (+1,9 %), le Royaume-Uni (+1,8 %), le Portugal (+0,6) ;

- risque légèrement moins élevé pour la Grèce (-0,6 %).

Le fait de se situer aux niveaux ISCED 5-7 constitue en revanche une protection contre le chômage, protection plus ou moins forte qui classe les différents pays de la façon suivante : Irlande (-7,7 %), Belgique et Espagne (-6,8 %), France (-5,8 %), Portugal (-4,4 %), Danemark (-4 %), Allemagne (-3,8 %), Italie (-3,2 %), Royaume-Uni (-3,1 %), Grèce (-2,9 %), Pays-Bas (-2,4 %).

Enfin, le fait de se situer au niveau ISCED 3 prend des significations nationales opposées :

- il constitue une protection contre le chômage en Irlande (-2,2 %) et en Italie (-1,3 %) ;

- il expose à un risque proche de la moyenne au Royaume-Uni et en France (-0,4 %), aux Pays-Bas (-0,2 %), en Belgique (égalité parfaite), en Allemagne (+0,4 %) ;

- il accroît le risque de chômage en Espagne (+0,7 %), au Danemark (+0,8 %), au Portugal (+2,6 %) et en Grèce (+3,4 %).

Il est donc possible de distinguer :

- l'Irlande et la Belgique où le lien entre niveau ISCED et exposition au chômage est très fort ;

- la France et l'Espagne où ce lien reste fort ;

- le Danemark, l'Allemagne, les Pays-Bas, le Portugal et la Grèce où ce lien est un peu moins fort ;

- l'Italie et le Royaume-Uni où ce lien est le plus faible.

### 3.3.2. Effet de réduction d'inégalité de la formation

Au regard de l'ensemble de la population active, le taux de chômage des femmes est quasiment toujours plus élevé que le taux de chômage total, quel que soit le niveau. A cela cependant, quelques intéressantes exceptions :

- au Royaume-Uni, le taux de chômage des femmes est toujours inférieur à celui de l'ensemble de la population active, qui diminue avec l'accroissement du niveau de formation. Les femmes ont donc un avantage certain sur le marché du travail ;
- au Portugal, il existe également un certain avantage relatif des femmes - mais dans une bien moindre mesure - pour les niveaux supérieurs ;
- en Allemagne ce sont les femmes des niveaux ISCED 0-2 qui connaissent également un léger avantage.

Les niveaux ISCED 0-2 sont la plupart du temps plus touchés par le chômage, dans la population totale aussi bien que dans la population féminine, mais la Grèce et le Portugal se caractérisent par un chômage plus élevé de la catégorie ISCED 3. Par ailleurs, le différentiel de chômage entre les femmes et la population totale est plus élevé pour ce niveau que pour le niveau 0-2 pour les deux pays précédemment cités, ainsi que pour l'Allemagne, les Pays-Bas et la France.

En revanche, les niveaux ISCED 5-7 interviennent fortement pour rapprocher la situation des femmes de celle de l'ensemble de la population.

## 4. LES ACTIVES OCCUPÉES<sup>25</sup>

Deux aspects de l'emploi des femmes seront abordés dans ce contexte : la durée hebdomadaire et la catégorie des postes occupés.

### 4.1. Le temps partiel

#### 4.1.1. Féminisation du temps partiel

Le temps partiel est féminin. Les femmes représentent entre 63 % et 92 % des actifs occupés ayant un temps de travail réduit. Il est possible de distinguer :

- le Danemark, l'Allemagne, la Belgique, le Luxembourg et le Royaume-Uni où les femmes occupent entre 89 % et 92 % des emplois à temps partiels ;
- l'Italie, l'Irlande, le Portugal, l'Espagne et les Pays-Bas où ce pourcentage est compris entre 75 % et 80 % ;

---

<sup>25</sup> Dans cette section, pour les mêmes raisons que celles nous ayant poussée au choix de la population de femmes âgées de 25 à 59 ans, seule cette classe d'âge sera considérée.

- la France occupe une position intermédiaire par rapport à ces deux groupes avec 86 % de femmes dans le temps partiel total ;

- seule la Grèce se distingue fortement avec seulement 63 % de temps partiel féminin.

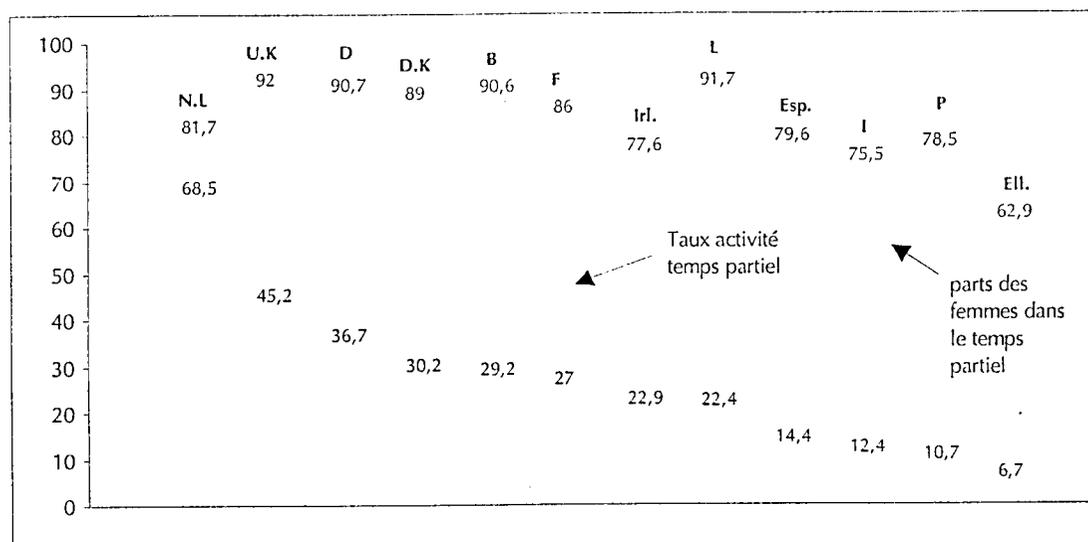
Bien que générale, la tendance à la féminisation du temps partiel n'est donc pas uniforme et interroge sur la signification que prend cette forme d'emploi selon les pays.

#### 4.1.2. Taux de travail à temps partiel<sup>26</sup> parmi les actives occupées

Le développement précédent laisse entendre que le travail à temps partiel est une affaire de femmes, ce sur quoi tout le monde s'accorde. Cette position mérite toutefois d'être tempérée par le taux d'actives occupées ayant un emploi à temps partiel (graphique 6). En effet, ce taux sépare fortement les populations féminines des douze pays concernés et s'échelonne de 6,7 % (Grèce) à 68,5 % (Pays-Bas). Le Royaume-Uni et l'Allemagne suivent les Pays-Bas avec des taux respectifs de 45,2 % et 36,7 %, l'Irlande et le Luxembourg ont des taux compris entre 27 et 30 %, l'Espagne, l'Italie et le Portugal ont les plus bas taux après la Grèce (de 11 % à 14 %).

### - GRAPHIQUE 6 -

#### Emploi à temps partiel : taux d'activité et part des femmes



Source : Eurostat - Enquête Forces de Travail 1994 - Traitement Céreq

<sup>26</sup> Pourcentage de femmes travaillant à temps partiel par rapport au total des femmes actives occupées.

Le temps partiel distingue donc l'Europe du Nord et l'Europe du Sud et cette distinction vaut pour l'ensemble des emplois offerts et non pour les seuls emplois féminins (graphique 6) :

- dans les pays du Sud, les possibilités de temps partiel sont très limitées et concernent une minorité de femmes actives ;
- à l'autre extrême, aux Pays-Bas, la grande majorité de l'emploi féminin est à temps partiel et va de pair avec près de 20 % d'emplois masculins à temps partiel ;
- au Royaume-Uni, en Allemagne, au Danemark, en Belgique, en France et au Luxembourg, le temps partiel est essentiellement féminin (sur dix emplois à temps partiel, neuf sont occupés par des femmes) mais avec des taux d'activité très différents ;
- l'Irlande constitue un cas particulier, avec un taux d'activité féminine à temps partiel proche des pays du groupe précédent, mais un taux de féminisation des emplois partiels se rapprochant de la situation des pays de l'Europe du sud.

#### *4.1.3. Temps partiel et niveau de formation*

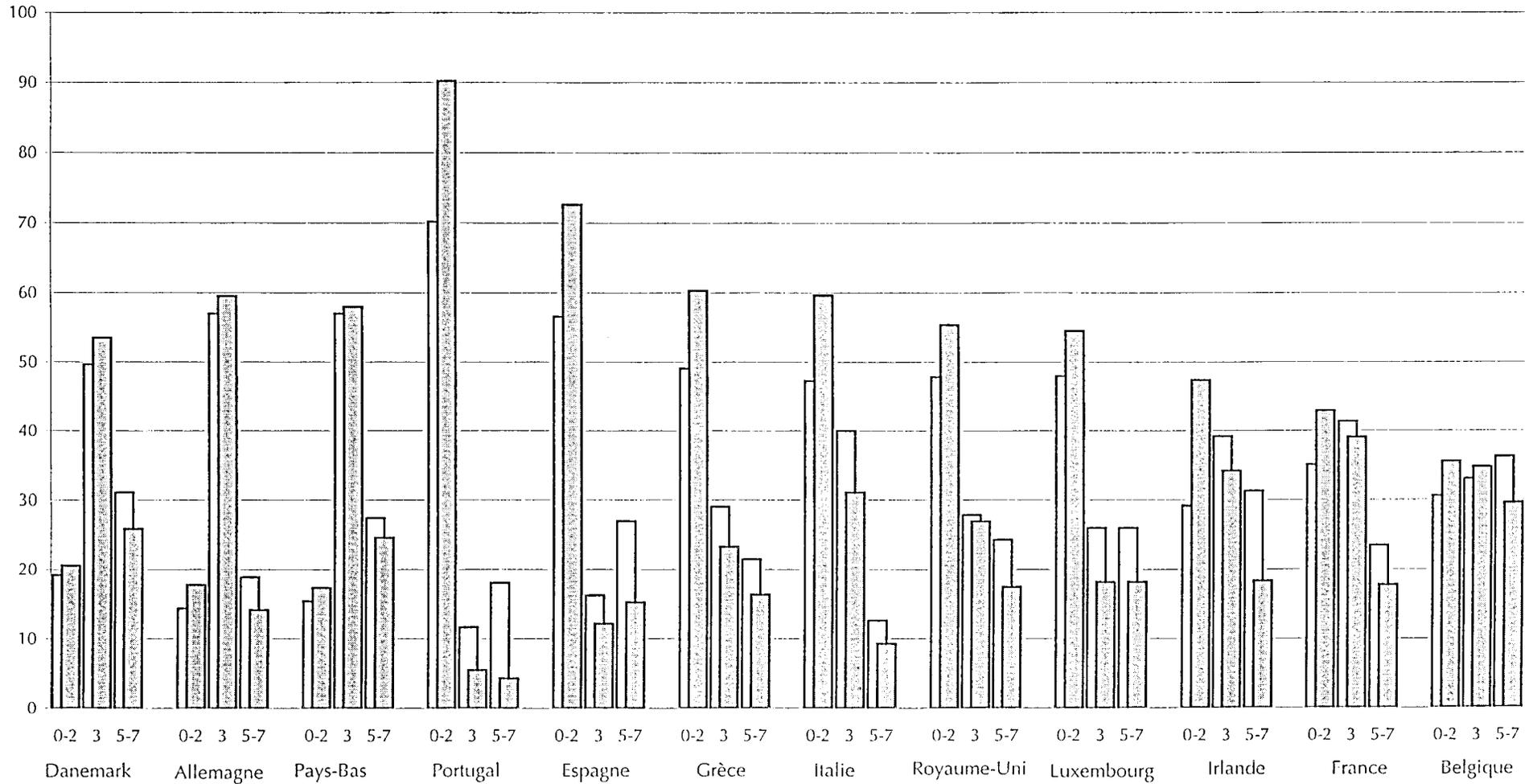
La structure du temps partiel féminin par niveaux de formation reproduit globalement celle de la population active féminine âgée de 25 à 59 ans selon ces mêmes niveaux, mais présente des écarts plus ou moins importants dans les répartitions (graphique 7).

Aux Pays-Bas, en Allemagne et au Danemark, la part des différents niveaux dans le travail à temps partiel est proche de la part que chacun occupe dans la population active sauf pour les niveaux supérieurs qui y participent moins (3 % à 5 % de différence). De ce fait, plus de la moitié (53 % à 59 %) des femmes travaillant à temps partiel sont de niveau ISCED 3. On ne peut donc pas conclure à une propension plus forte d'un niveau ou d'un autre au travail à temps partiel (sauf en négatif, pour les niveaux supérieurs).

A l'inverse, en Espagne et au Portugal, le temps partiel est essentiellement le fait des bas niveaux de formation. Les actives occupées à temps partiel sont très majoritairement (respectivement 73 % et 90 %) de niveau 0-2 et la part de ce niveau dans le temps partiel est bien supérieure (+20 %) à la part qu'il occupe dans la population active féminine. En revanche, la part des niveaux ISCED 5-7 dans le temps partiel est très inférieure à leur part dans la population active féminine : - 14 à 15 %.

Dans les sept autres pays, on constate une sur-représentation des femmes classées aux niveaux ISCED 0-2 dans le temps partiel et une sous-représentation de celles classées au niveau ISCED 3, alors même que dans certains cas (France, Irlande) ce niveau est majoritaire dans la population active et aux niveaux ISCED 5-7. La Belgique s'inscrit dans ce schéma, mais avec des écarts beaucoup plus faibles pour les niveaux ISCED 0-2 et 3.

**- Graphique 7 -  
Structure du temps partiel féminin par niveaux**



□ Total des femmes actives occupées

□ Actives occupées à temps partiel

Source : Eurostat - Enquête Forces de Travail 1994 - Traitement Céreq

Les Pays-Bas, l'Allemagne et le Danemark semblent permettre un accès relativement égalitaire au temps partiel et l'on peut penser que les modes d'organisation du travail féminin ont été aménagés dans ce but. Dans les autres pays, l'occupation d'un emploi à temps partiel concerne sélectivement les moins formées : tout permet alors de supposer qu'il s'agit plus d'une contrainte liée aux emplois que d'un choix des personnes qui occupent ces emplois.

#### 4.2. Les emplois occupés<sup>27</sup>

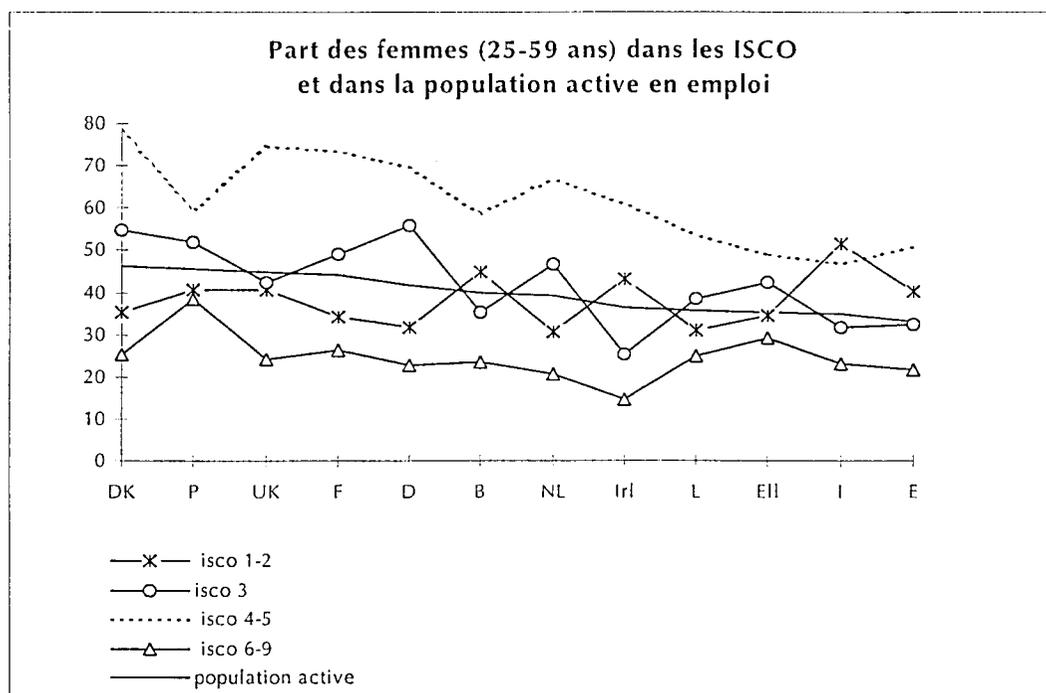
Les emplois ont été identifiés à partir des rubriques à un chiffre de la nomenclature ISCO 88 (International Standard Classification of Occupations) qui distinguent :

ISCO 1-2 = cadres dirigeants, gestionnaires  
 ISCO 3 = indépendants  
 ISCO 4-5 = employés  
 ISCO 6-9 = agriculteurs, ouvriers qualifiés et non qualifiés, conducteurs.

##### 4.2.1. La féminisation des professions

Le graphique 8 met en regard la part des femmes dans la population active occupée et celle de ces mêmes femmes pour chacune des ISCO. Les pays étant classés par ordre décroissant de participation des femmes à la population en emploi, on constate des différences significatives entre pays.

- GRAPHIQUE 8 -



Source : Eurostat - Enquête Forces de Travail 1994 - Traitement Céreq

<sup>27</sup> Dans la suite de ce texte, les données concernent les femmes âgées de 25 à 59 ans.

Ainsi que l'on pouvait s'y attendre, ce sont les *professions d'employés* (ISCO 4-5) qui sont les plus féminisées (entre 47 % et 78 %). Cette féminisation diminue d'ailleurs en progression largement parallèle à la féminisation de la population active occupée, à deux exceptions près :

- le Portugal où l'importance du taux de féminisation des emplois ouvriers (ISCO 6-9) semble «vider» la catégorie employés ;
- la Belgique, où l'on constate un même phénomène avec les emplois de cadres/gestionnaires (ISCO 1-2).

A l'inverse, les *professions d'ouvriers* (ISCO 6-9) sont les moins féminisées quel que soit le pays. Dans la grande majorité des cas, le taux de féminisation oscille entre 20 % et 30 % avec deux extrêmes, le Portugal (38,5 %) et l'Irlande (14,6 %).

L'évolution et la position relative des deux "courbes" tracées sur le graphique pour les ISCO 4-5 et 6-9 renvoient donc à la fois à la structure nationale de l'emploi et à l'existence plus ou moins marquée selon les pays de "fiefs" de l'emploi féminin et masculin.

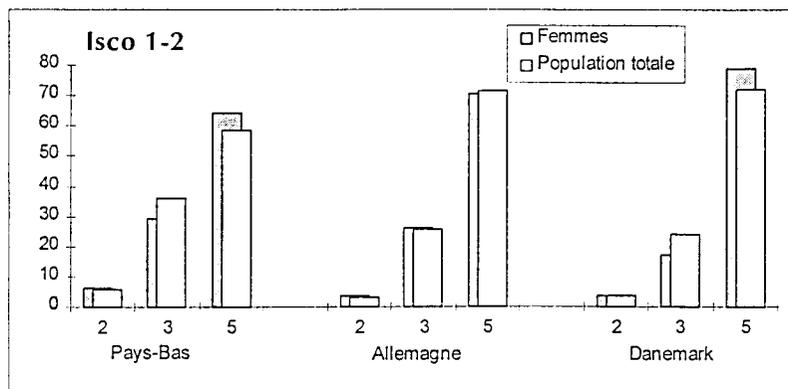
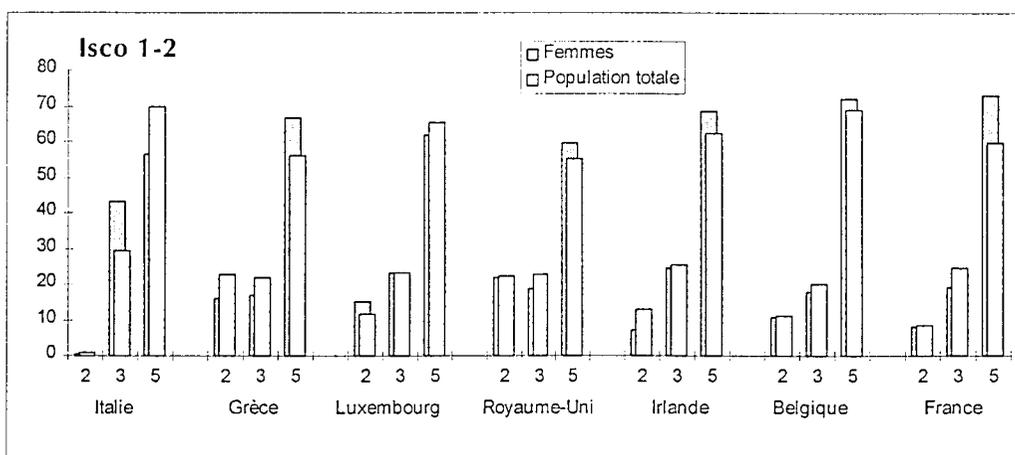
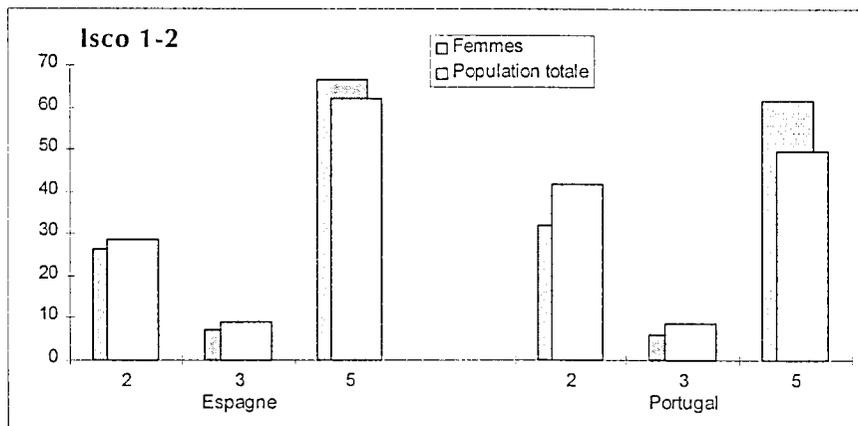
Si l'on s'attache maintenant à mettre en relation les taux de féminisation des *professions indépendantes* (ISCO 3) et des *professions de cadres/dirigeants* (ISCO 1-2), on constate le fort entrelacement des "courbes" qui les représentent sur le graphique. Tout semble se passer comme s'il y avait une substitution des unes aux autres dans l'emploi féminin des pays concernés : là où l'emploi indépendant est plus fortement féminisé, les professions de cadres/dirigeants le sont moins et inversement. Une analyse par niveau de formation permettra d'étudier de plus près cette complémentarité apparente.

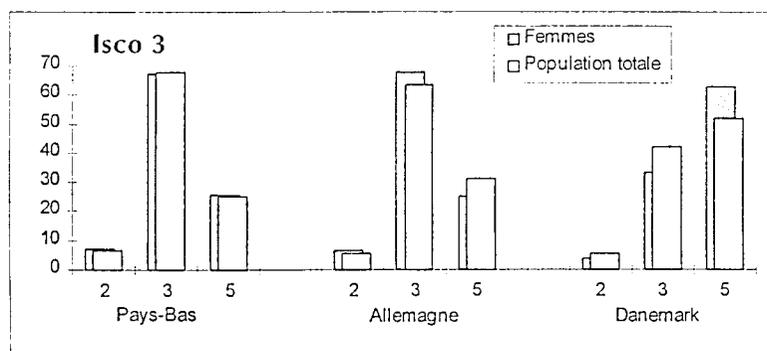
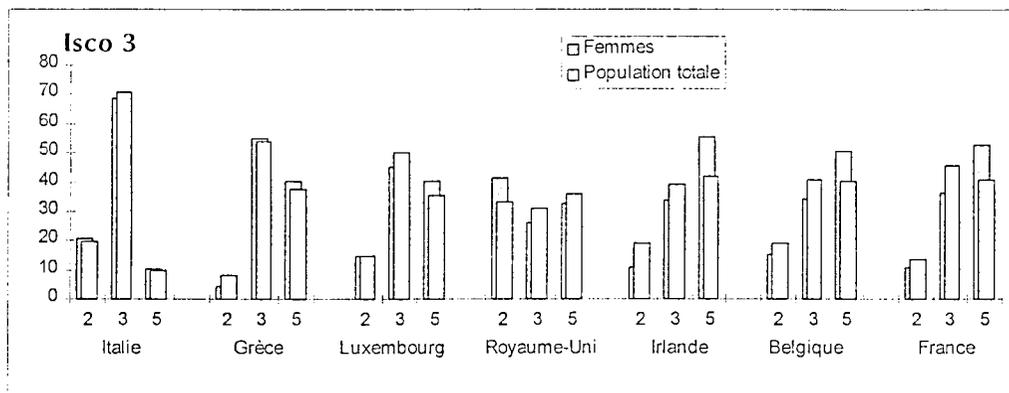
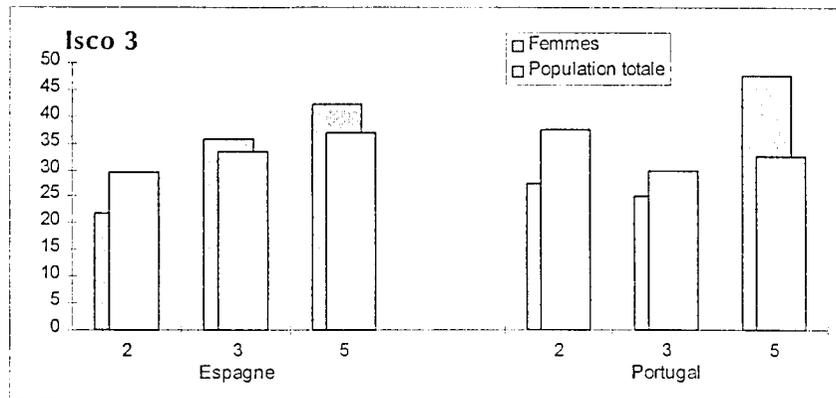
#### 4.2.2. Diffusion des niveaux de formation dans les professions

Les graphiques 9 et 10 représentent les taux de diffusion des différents niveaux de formation dans chacune des ISCO, pour les actives occupées (en hachuré) et pour la population totale en emploi (non hachuré). Les pays sont présentés en trois groupes différents faisant référence aux trois structures dominantes de formation.

- Graphique 9 -

Diffusion des actifs occupés selon leur niveau de formation dans les professions de cadres dirigeants (ISCO 1-2) et d'indépendants (ISCO 3)



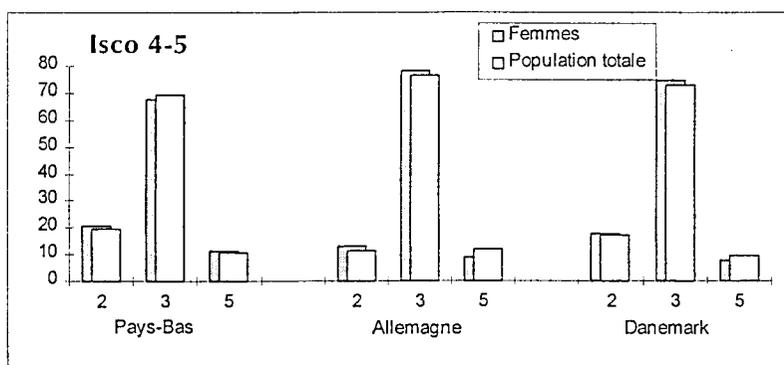
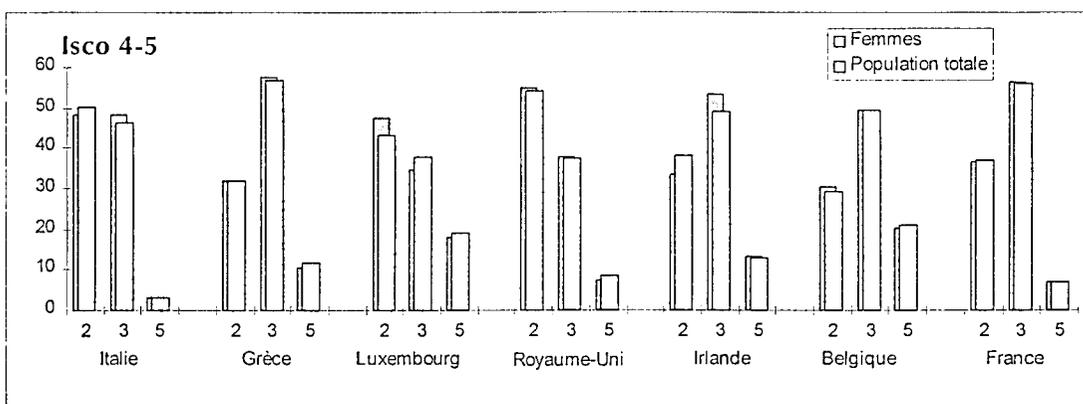
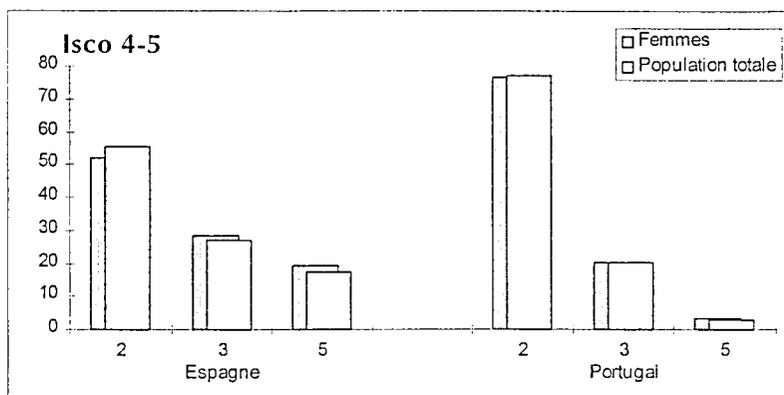


ISCED 0-2 : 2  
 ISCED 3 : 3  
 ISCED 5-7 : 5

Source : Eurostat Enquête Forces de Travail 1994 - Traitement Céréq

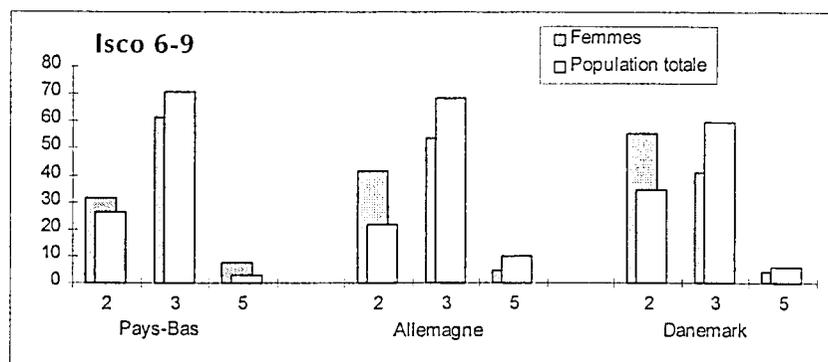
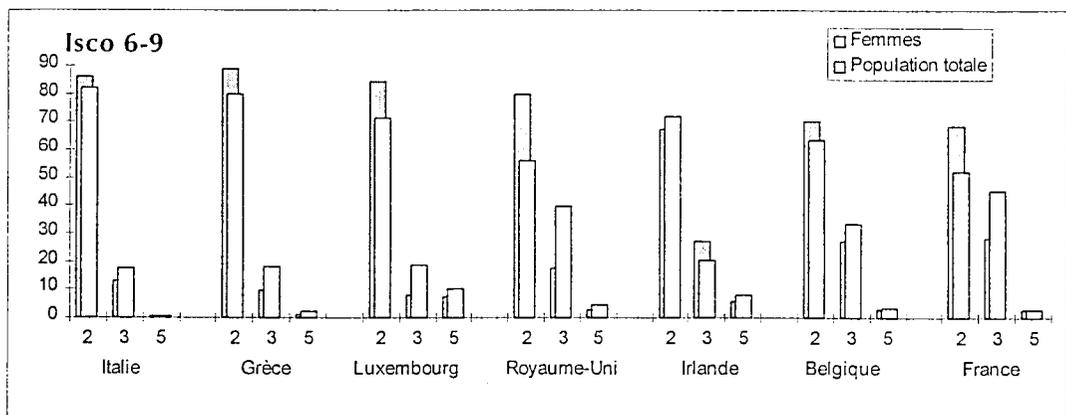
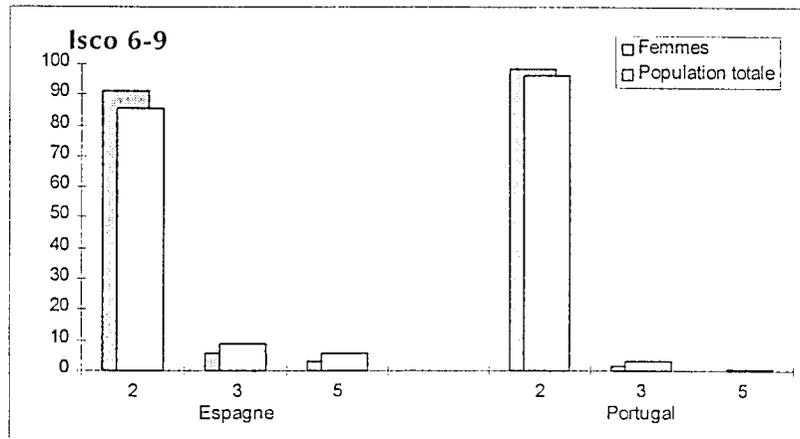
- Graphique 10 -

**Diffusion des actifs occupés selon leur niveau de formation dans les professions d'employés (ISCO 4-5) et d'ouvrier (ISCO 6-9)**



ISCED 0-2 = 2  
 ISCED 3 = 3  
 ISCED 5-7 = 5

Source : Eurostat Enquête Forces de Travail 1994 - Traitement Céreq



### **Les professions de cadres/dirigeants**

La structure des niveaux de formation dans les professions supérieures rapprochent le Portugal et l'Espagne :

- les niveaux ISCED 0-2 y occupent une place non négligeable, bien supérieure à celle des autres pays, mais relativement moins favorable aux femmes ;
- le niveau ISCED 3 est quasiment absent ;
- les niveaux ISCED 5-7 dominent.

Ceci conduit à supposer que la population de "cadres/dirigeants" des niveaux ISCED 0-2 est différente de celle des niveaux ISCED 5-7 et que les ouvertures pour les femmes se situent essentiellement dans cette seconde population.

Dans le groupe aux structures de formation très fortement marquées par le niveau ISCED 3 (Allemagne, Danemark, Pays-Bas), une certaine dissociation apparaît dans la mobilisation des niveaux ISCED 3 et 5-7 :

- au Danemark l'exigence du niveau ISCED 5-7 est la plus forte pour l'accès à des professions supérieures et elle est plus marquée pour les femmes que pour l'ensemble de la population ;
- cette dernière constatation est également vrai pour les Pays-Bas. Dans ces deux pays, cela va de pair avec une part non négligeable de personnes du niveau ISCED 3 occupant ces professions, mais proportionnellement moins souvent pour les femmes. Ces dernières doivent donc plus souvent faire état d'une formation supérieure ;
- en Allemagne, l'exigence de niveau de formation est de même ampleur que dans les deux autres pays, mais elle n'est pas plus forte pour les femmes ;
- de manière plus générale, on peut affirmer qu'il existe une relative sous-représentation du niveau ISCED 3 dans les professions de cadres/dirigeants dans ces trois pays, qui contraste leur importance dans la structure nationale des qualifications et renforce un certain caractère élitiste de ces professions.

Dans les autres pays, la présence des différents niveaux est relativement similaire, indiquant une forte prégnance des niveaux de formation supérieure. Trois cas particuliers cependant :

- la Grèce et le Royaume-Uni où la place des niveaux ISCED 0-2 et 3 est relativement importante, diminuant d'autant et dans une proportion très semblable dans les deux pays, l'exigence de niveaux supérieurs de formation dans l'occupation de ces postes ;

- l'Italie où les femmes de niveau ISCED 3 occupent une place non négligeable dans les professions supérieures, si bien que c'est pour les hommes que l'exigence de poursuite vers des formations supérieures est plus forte.

### **Les professions d'indépendants**

L'occupation des professions d'indépendants fait apparaître des contrastes importants :

- Dans une majorité de cas, le fait de se situer aux niveaux ISCED 0-2 semble un handicap pour les occuper, particulièrement pour les femmes (Belgique, Danemark, France, Grèce, Irlande).

- Ces mêmes pays se caractérisent à l'inverse par le nombre important de personnes situées aux niveaux ISCED 5-7, particulièrement pour les femmes, et sont rejoints sur cette caractéristique par l'Espagne, le Portugal, l'Italie et le Luxembourg.

- Néanmoins, pour l'Espagne, l'Italie, le Portugal et le Royaume-Uni, le fait d'être positionné aux niveaux ISCED 0-2 est relativement indifférent à l'occupation d'un emploi indépendant, et en Italie ainsi qu'au Royaume-Uni les femmes des niveaux ISCED 0-2 ont plus souvent accès à l'emploi indépendant que les hommes.

A la lumière de ces résultats, on peut s'interroger sur la nature précise des emplois concernés et se demander s'il ne convient pas de distinguer un groupe « traditionnel » (petits commerçants indépendants) pour lequel la formation importe peu et un groupe « moderne » (professions libérales) pour lequel une formation supérieure peut être une exigence incontournable pour exercer la profession.

### **Les professions d'employés**

Dans les professions d'employés (ISCO 4-5), la diffusion des niveaux de formation est tout à la fois très contrastée et relativement homogène, selon les groupes de pays retenus.

Le couple Espagne-Portugal se reconstruit autour de la forte dominance des niveaux 0-2 dans ces professions alors que le triptyque Allemagne-Danemark-Pays-Bas le fait autour du niveau 3. Il semblerait que, dans ces pays et pour ces professions, l'offre ait une forte influence sur la demande. En Espagne, cependant, la définition de professions d'employés semble recouvrir une réalité plus diverse car la mobilisation des trois niveaux de formation, bien que déséquilibrée vers les niveaux 0-2, est moins concentrée que dans les quatre autres pays.

De manière assez paradoxale, à partir d'une structure de formation très différente, le Luxembourg présente une occupation des professions d'employés très similaire à celle de l'Espagne. La fonction d'employé y recouvre donc aussi des situations très variées, ouvertes aux différents niveaux de formation.

La situation est plus diversifiée dans les six autres pays :

- en Grèce, en France, en Irlande et en Belgique, c'est le niveau ISCED 3 qui domine, suivi des niveaux 0-2 mais dans une bien moindre proportion. La présence des niveaux 5-7 sépare ces pays, dans la mesure où ils constituent 20 % de la catégorie en Belgique, 10 % en Grèce et en Irlande et 7 % en France ;
- le Royaume-Uni s'inscrit en négatif par rapport à ce premier groupe dans la mesure où ce sont d'abord les niveaux ISCED 0-2 qui dominent, suivis du niveau 3, alors que les niveaux 5-7 sont faiblement représentés. Les professions d'employés y paraissent donc faiblement qualifiées ;
- en Italie, les niveaux ISCED 0-2 et 3 contribuent par des taux très proches à l'occupation de la profession et les niveaux 5-7 en sont quasiment absents.

L'impact des spécificités nationales de la structure de l'emploi se révèle donc fortement autour de l'occupation des professions d'employés par les différents niveaux de formation. Même dans les pays où le taux de féminisation de ces professions est le plus faible (50 % à 60 %), la diffusion des niveaux dans l'ISCO 4-5 ne différencie pas les femmes et la population totale. C'est dans cette catégorie de professions que le niveau de formation est le moins discriminant entre hommes et femmes.

### **Les professions d'ouvriers**

En ce qui concerne les professions d'ouvriers (ISCO 6-9), les femmes qui les occupent sont plus souvent classées aux niveaux ISCED 0-2 que l'ensemble de la population en emploi, ce qui renvoie certainement à des segments d'emploi différents.

Certaines nuances existent selon les structures générales de formation des pays :

- en Espagne et au Portugal, la très forte présence des niveaux 0-2 est de même ampleur pour les femmes et pour l'emploi total, mais les premières sont plus souvent absentes de ces professions aux deux autres niveaux de formation ;
- en Allemagne, au Danemark et aux Pays-Bas, les professions d'ouvriers sont avant tout occupées par le niveau ISCED 3, mais il s'agit le plus souvent d'hommes alors que les femmes dominent dans la part des niveaux ISCED 0-2 au Danemark, la structure est inversée avec une présence dominante des femmes de ces niveaux. L'emploi ouvrier féminin y est résolument peu ou pas qualifiée, ce qui laisse présumer de l'existence de segments particuliers de professions ouvrières ;

en Belgique, en Grèce, en France, en Italie, au Luxembourg et au Royaume-Uni, les professions d'ouvriers sont occupées dans des proportions assez proches par des personnes des niveaux ISCED 0-2 et les femmes sont plus souvent de ces niveaux que l'ensemble des personnes en emploi. Dans le contexte d'une faible féminisation de ces

professions (23 % à 29 %), ceci confirme la nature peu ou pas qualifiée de l'emploi ouvrier féminin.

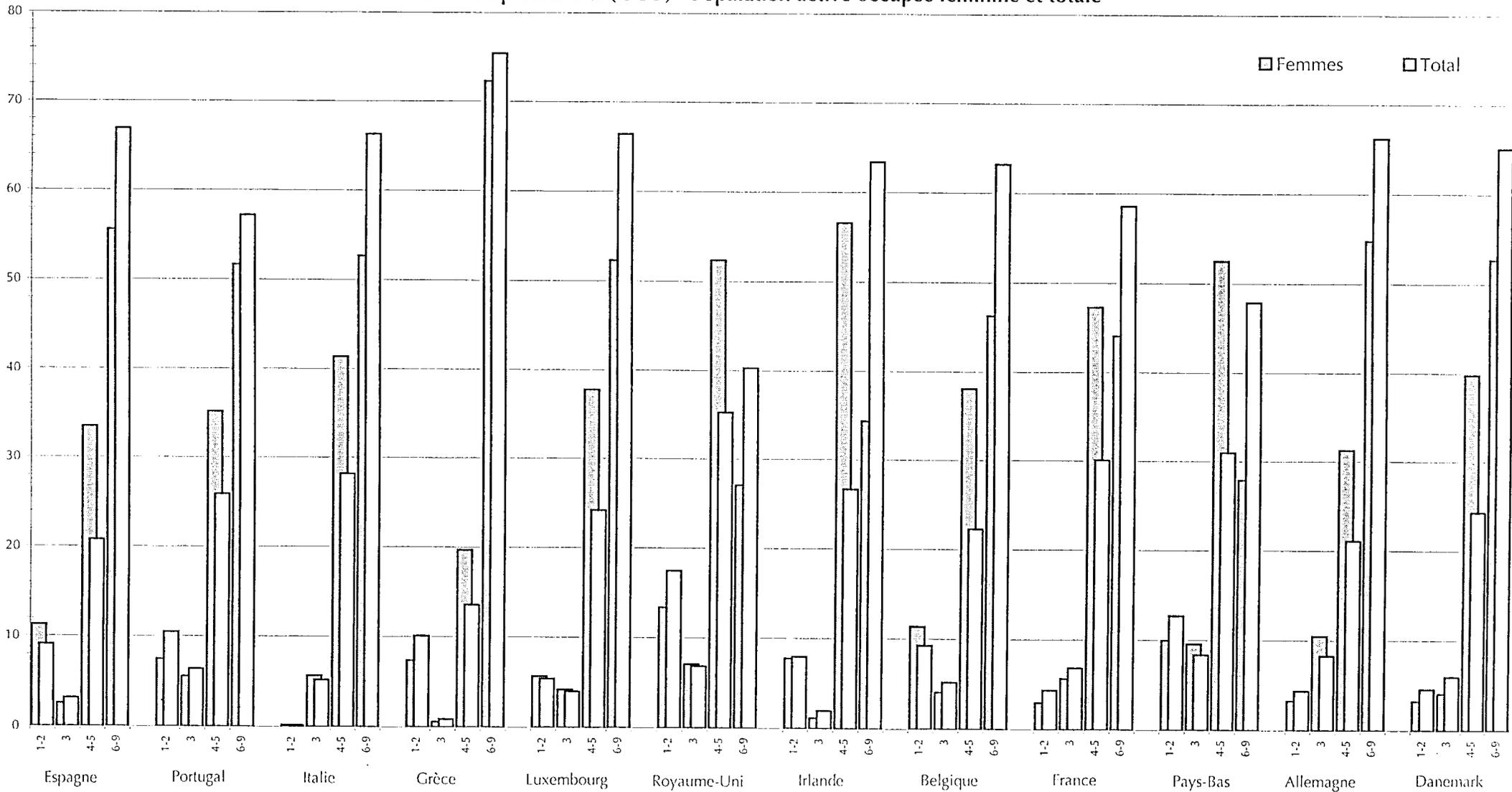
- seule l'Irlande présente un profil particulier avec une proportion de femmes de niveau ISCED 3 plus élevée que celle de l'ensemble des actifs de ces professions. Ce pays étant celui où les professions d'ouvriers sont les moins féminisées (14,6 %), ceci peut signifier que lorsqu'il existe, l'emploi ouvrier féminin est plus qualifié ou que pour occuper ces emplois, on demande aux femmes une formation supérieure à celle des hommes.

#### *4.2.3. Dispersion des niveaux de formation dans les professions*

La façon dont chacun des trois niveaux de formation se disperse dans les quatre professions retenues (graphique 11) caractérise les modes de mobilisation de la qualification dans chaque pays et permet de comparer ces pays entre eux.

ISCED  
0-2

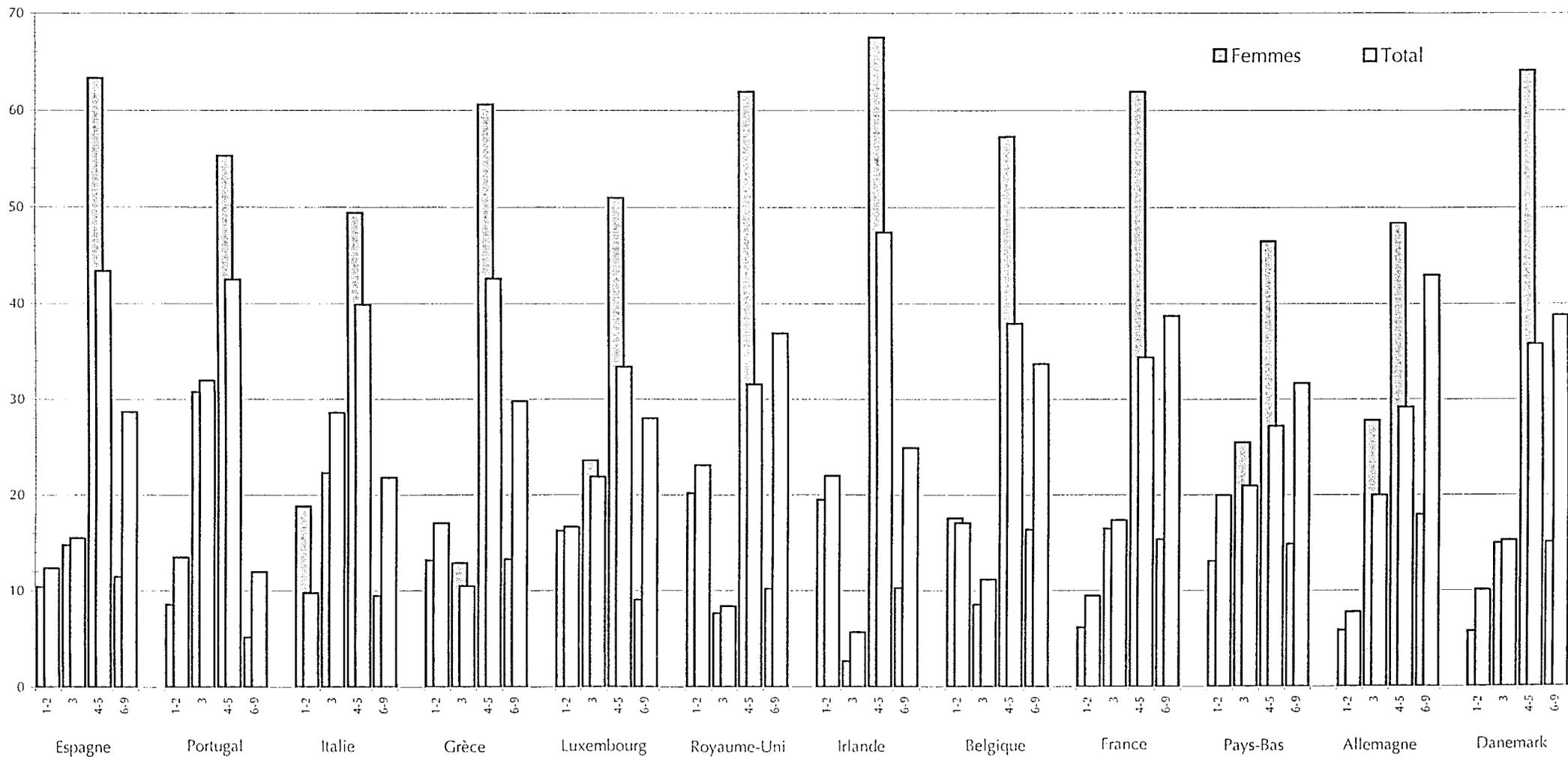
- Graphique 11 -  
Dispersion des actifs occupés par niveaux de formation (ISCED)  
dans les professions (ISCO) - Population active occupée féminine et totale



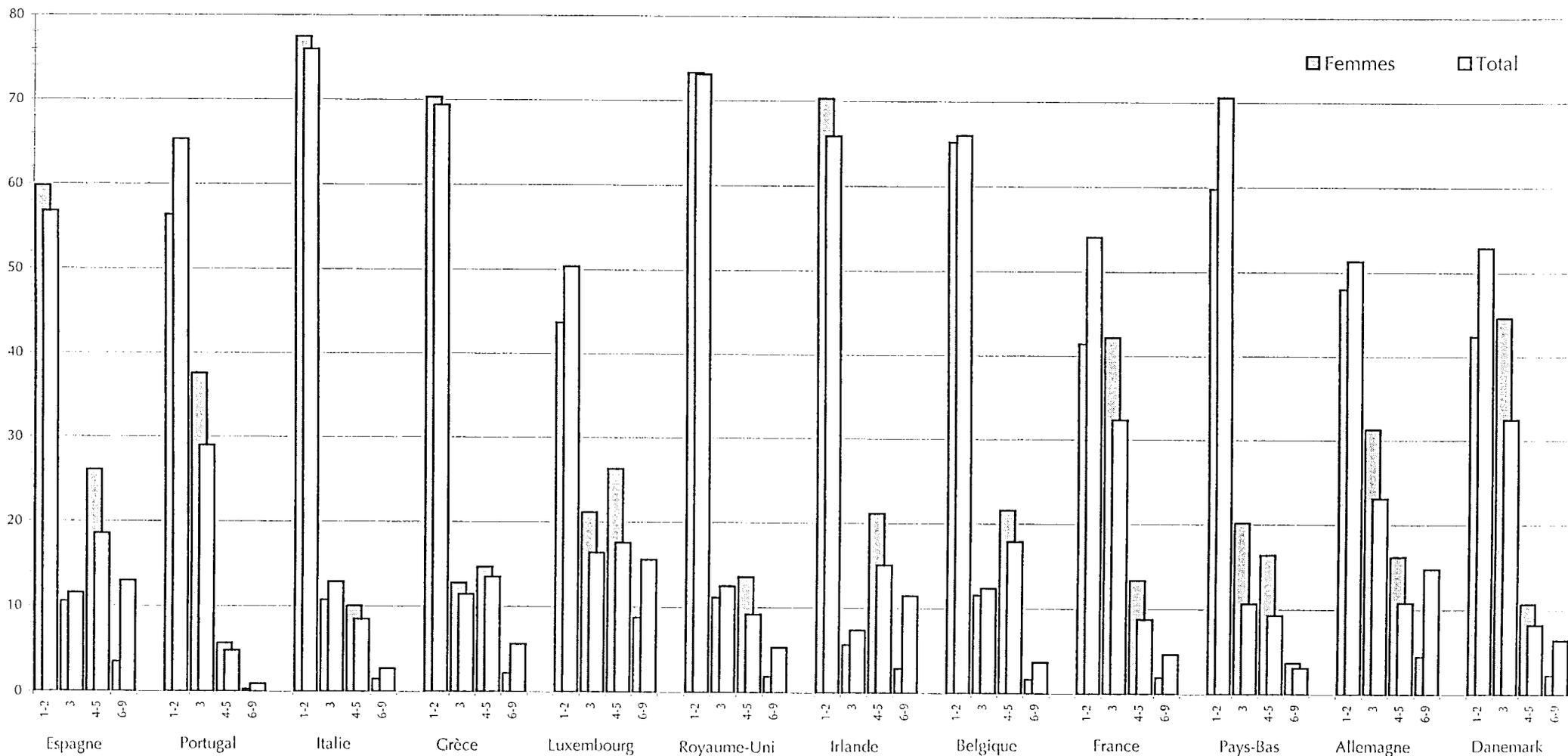
Source : Eurostat - Enquête Forces de Travail 1994 - Traitement Céreq

# ISCED

## 3



ISCED  
5-7



## Niveaux ISCED 0-2

Pour l'ensemble de la population en emploi, les niveaux ISCED 0-2 caractérisent les professions d'ouvriers dans tous les pays. Pour les autres professions, la mobilisation de ces niveaux varie. Deux groupes se constituent qui se distinguent par le degré d'occupation des professions de cadres/dirigeants (ISCO 1-2) par les bas niveaux de qualification :

- dans le premier, constitué de l'Allemagne, du Danemark, de la France, de l'Italie et du Luxembourg, ils en sont quasiment absents ;

- dans le second, leur diffusion varie de 8 % (Irlande) à 17,5 % (Royaume-Uni). Mis à part peut-être pour le tandem Espagne-Portugal, la constitution de ce groupe ne peut pas être ramenée à une structure nationale de formation : les Pays-Bas en font partie qui sont dominés par les niveau ISCED 3. Il existe donc des opportunités d'emploi de bas niveaux de qualification dans des professions à responsabilités mais les femmes y accèdent de manière différente : plus largement en Espagne et en Belgique mais moins au Portugal, en Grèce, au Royaume-Uni et aux Pays-Bas.

Ceci n'est pas la seule occasion où les femmes possédant ce niveau de formation occupent les professions de manière quelque peu différente de la population en emploi :

. en France, elles se répartissent pour part quasiment égale entre les professions d'ouvriers (ISCO 6-9) et d'employés (ISCO 4-5) ;

. en Irlande, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, elles accroissent leur participation aux professions d'employés en diminuant d'autant celle aux professions d'ouvriers, contrastant avec la population totale en emploi. L'importance du taux d'emploi à temps partiel dans les deux derniers de ces pays pourrait ne pas être étrangère à ce profil.

## Niveau ISCED 3

Dans la population en emploi, le profil de dispersion du niveau ISCED 3 par professions est relativement homogène au sein du groupe où ce niveau domine (Allemagne, Danemark, Pays-Bas) : les ouvriers en représentent la plus large part, suivis des employés, des indépendants et des cadres/dirigeants. Ce même profil se retrouve en France, dont la structure des qualifications est pourtant tout à fait différente. Des emplois qualifiés existent donc de manière non négligeable parmi les ouvriers et les employés. Le profil correspondant aux femmes ayant ce niveau contraste avec celui de la population totale : dans les quatre pays, celles-ci sont très majoritairement dans les professions d'employés, très peu présentes parmi les ouvriers et de manière assez inégale dans le groupe des indépendants et des cadres/dirigeants. Les différences de spécialités de formation se reflètent certainement dans cette répartition. Le Royaume-Uni est relativement proche de ces deux profils (total et féminin), sa différence résidant dans le volume des professions d'indépendants qui est bien moindre à ce niveau de formation.

Dans le couple Espagne-Portugal, ce sont avant tout les professions d'employés qui concentrent le niveau ISCED 3 dans l'emploi total et féminin. Au Portugal, ce niveau se trouve dans les professions indépendantes, alors qu'en Espagne il concerne les professions d'ouvriers. Cette dernière tendance est également présente au Luxembourg. Ceci semble confirmer l'importance d'emplois ouvriers relativement qualifiés dans ces deux derniers pays ce qui n'est apparemment pas le cas au Portugal.

En Irlande, en Belgique et en Grèce, le niveau ISCED 3 occupe majoritairement les professions d'employés, que ce soit pour l'emploi total ou l'emploi féminin. Les femmes y sont d'autant plus présentes qu'elles sont sous-représentées parmi les professions d'ouvriers : elles accèdent moins souvent à l'emploi ouvrier qualifié et constituent la plus large part de l'emploi d'employés qualifiés. Ce partage reflète certainement les spécialités de formation. Par ailleurs, dans les trois pays, elles ont la même présence relative dans les professions cadres/dirigeants et indépendants.

### **Niveaux ISCED 5-7**

De manière générale, la dispersion des niveaux supérieurs de formation dans les professions suit la distribution que l'on aurait intuitivement escomptée. Pourtant, le mode d'investissement des professions par ces niveaux dans l'emploi total partage les pays en deux profils distincts, qui ne recouvrent pas les structures nationales de formation.

La distinction entre les deux profils se fait autour de la place des professions d'indépendants dans la répartition des niveaux ISCED 5-7 :

- elles sont en deuxième position, après les professions de cadres/dirigeants, en Allemagne, au Danemark, en France, en Italie, aux Pays-Bas, au Portugal et au Royaume-Uni ;
- elles sont en troisième position dans les autres pays, où les professions d'employés attirent une plus grande part de ces niveaux.

Le mode de répartition des femmes entre les professions différencie les pays du premier groupe :

- au Portugal, elles suivent la distribution totale. La dispersion des niveaux supérieurs de formation correspond donc à la structure des emplois disponibles avec cependant une petite propension à se trouver plus souvent dans une profession d'indépendants que de cadres/dirigeants ;
- en France et au Danemark, les femmes occupent aussi souvent les professions de cadres/dirigeants (ISCO 1-2) que les professions indépendantes (ISCO 3) mais elles sont sous-représentées dans les premières et sur-représentées dans les secondes. Faut-il y voir l'effet d'un moindre recrutement des femmes sur des postes à responsabilités qui

conduit celles-ci à embrasser des professions indépendantes ou est-ce l'influence d'éventuelles facilités d'organisation vie professionnelle/vie privée qui préside à cette orientation ?

- de manière contrastée, l'emploi indépendant n'est pas une alternative aussi présente en Italie et aux Pays-Bas. Les femmes des niveaux ISCED 5-7 y occupent dans leur grande majorité des professions de cadres/dirigeants et se répartissent ensuite de manière à peu près égale entre celles d'indépendants et d'employés.

Parmi les cinq pays qui présentent le deuxième profil de dispersion dans l'emploi total (Espagne, Grèce, Luxembourg, Irlande et Belgique), trois (Espagne, Irlande, Luxembourg) se distinguent par une présence relativement forte des niveaux ISCED 5-7 dans les professions d'ouvriers. Mais ceci n'est pas vrai pour les femmes. Si un emploi ouvrier très qualifié existe, ce ne sont pas les femmes qui y accèdent. Ceci est également vrai en Allemagne qui, pourtant, dans la dispersion du niveau, suit plutôt l'autre profil.

## 5. CONCLUSION

*La structure de formation des femmes dans chaque pays respecte la même forme que la structure de formation de l'ensemble de la population du pays.* De ce fait, l'analyse des écarts n'a sens que par rapport aux contextes nationaux. C'est ainsi qu'une femme portugaise de niveau ISCED 0-2 se trouve dans une situation totalement différente de celle d'une femme néerlandaise de même niveau et la femme européenne n'a aucune réalité statistique (on peut du reste penser qu'il en va de même pour l'homme européen). Dans le même ordre d'idée, le taux d'activité des femmes prend sens s'il est mis en relation avec le taux d'activité de l'ensemble de la population et avec la féminisation de la population active : de ce fait, les analyses ont pris le parti de considérer la formation et l'activité des femmes dans le cadre des relations entre formation et emploi propres à chaque pays plutôt que de verser dans la rituelle opposition entre situation des hommes et situation des femmes.

*Dans la dynamique de participation des femmes à l'activité qui caractérise la période, le niveau de formation intervient comme un élément important,* en particulier pour les niveaux les plus élevés : le lien entre activité et niveaux ISCED 5-7 est fort et il l'est encore plus dans les pays où les femmes situées à ce niveau sont peu représentées. Toutefois, les opportunités des marchés nationaux du travail présentent des formes variées de mobilisation des diplômées. Les femmes ayant un bas niveau de formation sont, dans tous les pays, plus rarement actives que l'ensemble de la population active féminine, mais ceci est tout particulièrement vrai dans certains pays du Nord de l'Europe : Pays-Bas, Belgique, Danemark et Allemagne. En revanche, les femmes possédant un niveau supérieur de formation sont, dans tous les pays, plus souvent actives que la population féminine active totale, ceci est tout particulièrement vrai dans la plupart des pays du Sud de l'Europe : Italie, Espagne, Grèce. Le niveau intermédiaire (ISCED 3) quant à lui, semble s'inscrire dans des modes d'employabilité très variables selon les contextes nationaux.

*L'examen de la situation des femmes dans le système éducatif et productif des différents pays de la Communauté européenne nuance ou contredit des jugements parfois stéréotypés :*

- c'est ainsi qu'il est courant d'affirmer que les femmes sont plus touchées par le chômage, or le Royaume-Uni, et pour des groupes particuliers, le Portugal et l'Allemagne contredisent cette affirmation. Il est cependant également vrai que le taux d'activité des femmes baisse au Royaume-Uni ;

- de la même façon, le lien établi entre temps partiel et emploi féminin connaît des déclinaisons variées. Certes le temps partiel est essentiellement féminin, mais il ne joue certainement pas le même rôle pour les arbitrages que font les femmes en matière de conciliation de vie professionnelle et de vie familiale selon que l'on est au Danemark ou en Grèce ;

- dans le même ordre, la féminisation des employé(e)s ne recouvre pas la même réalité selon qu'elle concerne 47 % ou 78 % de cette population ;

- contrairement à une représentation courante, l'élévation du niveau de formation de la population dans un pays ne se traduit pas automatiquement par une plus grande égalité entre femmes et ensemble de la population. Selon les pays, la politique éducative concernant les jeunes filles peut donc être envisagée dans une optique d'égalité d'accès au système éducatif ou de réduction d'écart par rapport à la population masculine.

Pour revenir à la question de départ de cet article, à savoir celle de la généralité ou de la *spécificité du cas français*, le fait que chaque pays constitue un cas particulier rend la réponse difficile ! Toutefois, un point ressort assez fortement, celui du rôle de la formation dans le choix de l'activité et dans l'affectation à un emploi. Le poids du diplôme est une caractéristique nationale suffisamment connue pour qu'il soit nécessaire d'y insister. Corrélativement, la formation constitue donc en France un levier important pour transformer la condition féminine. Par ailleurs, la comparaison avec l'ensemble des pays européens renforce le scepticisme que l'on peut avoir devant les propositions de diversifier les choix féminins en incitant les filles à suivre des formations destinées aux emplois ouvriers.

A structure de formation semblable, les compétences des femmes sont mobilisées de manière différente selon les pays (activité, temps partiel, professions). Inversement, on trouve des proximités nationales en matière de situation des femmes sur le marché du travail qui correspondent à des caractéristiques variées de formation de ces populations. Il est tentant de vouloir introduire de l'ordre dans cette diversité, de la soumettre à quelque éclairante typologie, mais, compte tenu des données disponibles, n'est-ce pas au risque de tomber dans la banalité plutôt que d'attiser les curiosités ? L'Europe au féminin est bien l'Union des contrastes ! Utilisons-les pour enrichir nos perspectives et approfondir nos connaissances.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

**Les Cahiers de femmes d'Europe** (1992) "La place des femmes sur le marché du travail. Tendances et évolutions dans les douze pays de la Communauté européenne, 1983-1990", n°36.

**Gauvin A.** (1993) "L'emploi des femmes : comparaisons au niveau européen", in *L'emploi des femmes, actes de la journée d'études du 4 mars 1993*, La documentation française.

**Maruani M.** (1995) "La traversée des turbulences. L'emploi féminin dans l'Europe des années quatre-vingt-dix", in *De l'égalité des sexes*, Centre national de documentation pédagogique CNDP.

**Terrail J.-P.** (1995) *La dynamique des générations. Activité individuelle et changement social (1968/1993)*, L'Harmattan.

## CONCLUSION POUR NE PAS FINIR

Dominique Épiphané \*

Christine Fournier\*

Jean-Louis Kirsch\*

Thomas Couppié\*

Les trente dernières années ont consacré la **progression des filles dans le système éducatif français**, si bien que l'on peut actuellement faire état d'une meilleure réussite des filles, au sens où elles se maintiennent plus longtemps dans l'appareil de formation. Cependant, ces filles dont le niveau de formation s'est considérablement élevé restent massivement concentrées dans un nombre réduit de spécialités de formations, tertiaires pour la plupart. Certes, il apparaît à certains moments scolaires de légers écarts de performances entre filles et garçons, mais ces écarts sont trop faibles pour expliquer des différences aussi massives d'orientation : ils servent plus de prétexte à une discrimination sociale qu'elles n'en sont la cause (voir la contribution de N. Dessus).

Cette progression différenciée dans le système de formation retentit à la fois sur les transformations et les constantes de la place des femmes sur le marché du travail.

Au titre des évolutions :

- depuis le milieu des années soixante, le taux d'activité féminine ne cesse d'augmenter. Plus le niveau de diplôme s'élève, plus le taux d'activité féminine augmente ;
- de nouvelles orientations se dessinent dans lesquelles le rôle du diplôme n'est pas négligeable. Le développement des emplois de cadres et de professions intermédiaires, tertiaires notamment, a permis aux femmes les plus diplômées d'intégrer ces catégories grâce à leurs atouts scolaires ;
- le temps partiel se substitue aux successions d'activité et d'inactivité qui caractérisaient les générations précédentes. Il prend toutefois une signification différente selon les niveaux de formation, plus "contraint" pour les moins formées, plus "choisi" pour les autres.

---

\* Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq).

Au titre des constantes :

- l'élévation du niveau de formation des filles n'a pas contrarié la tendance à la concentration des emplois exercés par les femmes, loin s'en faut. Les effectifs par sexe des professions en 1983, 1989 et 1995 témoignent de cette tendance ;
- les femmes sorties aux plus hauts niveaux de l'appareil éducatif sont, tout comme les hommes, fortement préservées du chômage et cette relative protection s'accroît ;
- les femmes sorties aux plus bas niveaux du système scolaire sont confrontées à la précarité, plus que les autres femmes et plus que les hommes de même niveau (voir la contribution de C. Fournier).

On observe un **cloisonnement des univers masculins et féminins qui contribue à expliquer les disparités d'insertion entre sexes** : pour une grande part, garçons et filles ne se destinent pas aux mêmes types d'emplois et cela fait écho aux différences des formations suivies. On peut ainsi relier spécialités de formation et conditions spécifiques d'intégration sur le marché du travail. Plus particulièrement, on relève des mécanismes d'allocation des individus aux emplois plus favorables à l'issue des formations industrielles masculines qu'à l'issue des formations tertiaires féminines ; dans le second cas, les filles ont à faire face à un mécanisme de mise en concurrence des différents niveaux de formation dans les embauches alors que dans le premier cas les garçons bénéficient d'une répartition plus complémentaire des niveaux de formation par rapport aux emplois. Cependant, ces relations entre formations et emplois propres à chaque sexe n'épuisent pas la question des disparités d'insertion entre filles et garçons : à l'issue des spécialités de formation les plus mixtes, les conditions d'insertion entre sexes restent inégales et plus favorables aux garçons (voir la contribution de T. Couppié et D. Épiphanie).

Par ailleurs, la possession du baccalauréat dessine une **bipolarisation de la population féminine**. Les jeunes filles qui ont au moins ce diplôme connaissent à la fois un processus d'insertion dans l'emploi relativement aisé et des conditions de travail voisines de celles des garçons issus des mêmes classes. En revanche, les secondes ont à faire face à des conditions d'entrée dans la vie active beaucoup plus difficiles et très éloignées de celles des garçons de même niveau. Les difficultés s'additionnent pour ces jeunes filles qui affrontent simultanément des problèmes d'accès à l'emploi, de précarité des activités occupées et de contraintes supplémentaires dans les conditions de travail. Les évolutions les plus récentes des systèmes éducatif et productif accentuent les disparités observées entre jeunes filles selon leur niveau d'études. Malgré l'adaptation du système éducatif aux transformations du marché du travail via des politiques volontaristes de flux, la situation des jeunes formés au niveau "de base" dans les spécialités tertiaires se dégrade. Le contraste offert par les évolutions constatées dans les formations industrielles fait ressortir l'importance de la reconnaissance des contenus de formation hors du système éducatif pour l'insertion. Les filles subissent beaucoup

plus que les garçons ces phénomènes de non reconnaissance du fait de leur orientation scolaire (voir la contribution de T. Couppié).

Cet ensemble de constats plaide en faveur d'une **diversification des orientations scolaires** féminines, mais celle-ci joue un rôle très différent selon le niveau auquel elle intervient :

- à la sortie des écoles de commerce et d'ingénieurs, et à l'instar de ce que l'on observe d'une manière générale, plus l'insertion est - relativement - difficile en termes d'exposition au chômage, de précarité, d'accès à la catégorie cadre, plus les écarts hommes/femmes sont importants. Ces écarts sont toutefois les plus ténus de l'enseignement supérieur et de l'ensemble des niveaux de formation. *En matière d'insertion professionnelle, le diplôme fonctionne donc comme un facteur d'égalisation entre les sexes et l'accession des jeunes femmes aux niveaux de formation les plus élevés contribue à la réduction des différences dans les débuts de vie active ;*

- la comparaison entre une formation mixte (écoles de commerce) et une autre "masculine" (écoles d'ingénieurs) indique que les jeunes filles ingénieurs ne "payent pas le prix" d'une orientation atypique par rapport aux jeunes filles des écoles de commerce. Au contraire, elles profitent de la reconnaissance de leur formation dans le secteur industriel et ne connaissent pas comme les sortantes des écoles de commerce un "déclassement" dans les grilles professionnelles. Alors qu'à formation égale les jeunes femmes ingénieurs occupent un niveau d'emploi et des fonctions comparables aux jeunes hommes, les sortantes des écoles de commerce se voient attribuer, dans les fonctions administratives et commerciales, des postes classés en "professions intermédiaires" tandis que leurs homologues masculins sont sur des postes d'encadrement (voir la contribution de D. Épiphanie et D. Martinelli) ;

- *si au sein des formations de haut niveau, les spécialités à prédominance masculine sont plus rentables pour les filles, la proposition s'effrite à mesure que baisse le niveau.* L'insertion professionnelle des jeunes filles qui se sont aventurées dans les formations traditionnellement masculines, au niveau CAP-BEP, révèle de fortes disparités par rapport aux jeunes hommes. Les écarts observés entre les filles et les garçons s'estompent en revanche au niveau du baccalauréat pour devenir non significatifs au niveau du BTS et du DUT ;

- au-delà des écarts entre les deux sexes, lorsque l'on compare les jeunes filles des spécialités masculines et les autres jeunes filles, il s'avère qu'aux niveaux CAP-BEP les premières connaissent une insertion plus précaire - même si plus rapide - que les secondes. A ce niveau de formation, l'orientation vers ces spécialités ne constitue donc pas un choix rentable pour les filles. En revanche, aux niveaux IV et III, les jeunes filles titulaires d'un diplôme « masculin » bénéficient de la reconnaissance du diplôme dans le secteur industriel tandis que les autres pâtissent à moyen terme du lien distendu entre la formation et l'emploi propre au secteur tertiaire. Une orientation moins conventionnelle constitue pour elles - en tout cas dans les premières années de

vie active - un choix raisonnable au niveau professionnel (voir la contribution de T. Couppié et D. Épiphanie).

**En conséquence, la diversification des choix de formation et d'activité est porteuse d'égalité aux niveaux supérieurs ; la lutte contre l'échec scolaire est prioritaire au niveau V et l'on peut se demander si la réduction des spécialités de formation au niveau intermédiaire n'éviterait pas des affectations stéréotypées.**

Quoiqu'il en soit, la relation formation-emploi évolue dans le sens d'une bipolarisation professionnelle qui oppose les plus diplômées aux autres. Difficile face à ce clivage d'avancer quelque comparaison que ce soit, autorisant une caractérisation globale des inégalités entre hommes et femmes. En effet, plus le niveau de formation est élevé, plus les opportunités d'emplois sont nombreuses et variées. Les femmes les mieux dotées scolairement se trouvent donc à une aire d'intégration et de progression professionnelle dont l'étendue permet d'opérer un arbitrage moins contraint. La multiplicité relative des emplois potentiels permet, notamment, d'intégrer plus harmonieusement dans les choix réalisés la dimension familiale. Cette marge d'autonomie dont bénéficient les plus diplômées est inégalement exploitée ; certaines adoptent à l'égard de l'emploi un comportement qui tend vers le modèle masculin traditionnel (fort investissement professionnel), d'autres optent pour un désinvestissement *relatif* du champ professionnel (rééducation du temps de travail, orientation vers des professions offrant davantage de latitude d'organisation personnelle...). La diversité des situations à l'égard de l'emploi de femmes également diplômées et soumises aux mêmes conditions familiales conduit à envisager le diplôme non plus comme un vecteur de réduction des inégalités mais comme un **facteur de desserrement des contraintes qui structurent les arbitrages féminins**. Soulignons toutefois que les arbitrages des plus diplômées, pour moins contraints qu'ils soient relativement à ceux de l'ensemble de la population féminine, ne sont pas neutres au regard des perspectives de carrière comme du développement de la vie familiale (voir la contribution de C. Fournier).

Ces conclusions se rapportent à la situation des femmes en France. Les données relatives à la **Communauté européenne** ne permettent pas de faire des analyses aussi approfondies, mais elles montrent toutefois l'existence de tendances lourdes, communes à tous les pays, telles que le lien entre niveau de formation, propension à l'activité et exposition au chômage. En revanche, les relations entre formation et temps partiel, formation et diffusion de la main d'œuvre féminine dans les professions sont beaucoup plus dépendantes des **spécificités des contextes nationaux** et mériteraient des analyses plus poussées (voir la contribution de A. Boudier).

Cette remarque s'applique également à la **formation continue**. En effet, toutes nos observations à propos de la transformation de la situation des femmes ou de la réduction de la distance qui les sépare des hommes sont liées à leur progression dans le système de formation initiale. Or les débats actuels concernant la formation tout au

long de la vie et les propositions qui en émergent (Livre Blanc de la Communauté européenne : *Enseigner et apprendre, vers la société cognitive*, rapport de M. de Virville : 1996, *donner un nouvel élan à la formation professionnelle...*) posent une série de questions quant à la place que pourraient trouver les femmes dans un nouveau système d'acquisition des compétences et de promotion professionnelle. Un tel système conduirait à développer de multiples retours en formation associés à la reconnaissance d'acquis professionnels de façon à réorganiser la promotion professionnelle et le déroulement des carrières individuelles. Sachant alors l'inégalité actuelle d'accès des hommes et des femmes à la formation continue<sup>28</sup>, *ces dernières risquent de perdre le bénéfice donné par leur investissement en formation initiale, en même temps que le clivage entre les moins bien formées et les autres s'accroît au sein de la population féminine.*

En outre, ces propositions de formation tout au long de la vie se positionnent explicitement dans la perspective de favoriser la mobilité des individus. Cette mobilité prend traditionnellement deux formes, parfois associées : promotionnelle et géographique. Dans la mesure où les mobilités géographiques féminines sont assez souvent liées à des événements familiaux extra professionnels, la formation professionnelle y joue un rôle adaptatif plutôt que moteur en ouvrant un plus large spectre d'emplois accessibles dans un espace donné. En ce qui concerne la mobilité promotionnelle, il faut garder à l'esprit que les femmes exercent majoritairement dans des professions ouvertes sur des aires de mobilité peu étendues : son développement passe autant par une réorganisation de ces professions (aides à domicile, secrétaires, professions sociales et de santé, enseignantes...) que par une transformation des comportements féminins. Par ailleurs, la mobilité prend de plus en plus souvent le sens d'une reconversion correspondant à une réorientation professionnelle contrainte compte tenu de l'évolution économique. De ce point de vue, l'analyse des pratiques de congés individuels de formation, ainsi que celle des plans sociaux et des programmes de reconversion qui leur sont liés constituerait un éclairage très intéressant sur les comportements féminins face à ces questions. *En tout état de cause, le fonctionnement des mobilités professionnelles féminines reste peu connu et les formules de formation tout au long de la vie semble s'inspirer d'un modèle très « masculin » de rapport au marché du travail et de déroulement de carrière.*

Dans le même ordre d'idées, le principe, commun à l'ensemble des propositions, d'une reconnaissance de compétences sous forme d'unités ou de crédits cumulables permettant de définir un projet et un parcours de validation suscite de fortes interrogations et ouvre des pistes de réflexion. Il suppose en effet deux choses : que le cours des destins individuels s'inscrive dans une logique d'accroissement ou d'approfondissement du stock de compétences, et que ces compétences soient suffisamment identifiables pour donner lieu à évaluation. Ce que nous voyons des parcours professionnels féminins en fait plutôt ressortir l'aspect chaotique ; quant aux

<sup>28</sup> Couppié T. et Merle V. (1993) « Formation et insertion professionnelle des femmes » in *L'emploi des femmes. Actes de la journée d'étude du 4 mars 1993*, La Documentation française.

compétences mobilisées, elles relèvent pour bonne partie de la sphère domestique que Geneviève Cresson (1995) caractérise par la force du lien entre tâches et rôles<sup>29</sup> : si les premières sont facilement évaluables, elles ne deviennent qualification qu'à travers les seconds, qui le sont beaucoup moins. La sous estimation de cette qualification serait aggravée par un système qui privilégie les manifestations tangibles et mesurables de l'activité de travail du fait de ses exigences de transparence et d'objectivation.

Enfin, d'un point de vue pratique, le suivi d'une formation continue impose fréquemment une disponibilité temporelle (horaires à respecter) et spatiale (éloignement des lieux de formation) difficile à gérer compte tenu de la densité des emplois du temps féminins. Il est certain que le développement de méthodes d'enseignement à distance, l'intégration d'un temps de formation dans le temps de travail constituent des formules intéressantes pour corriger ce handicap. Toutefois, les expériences en la matière semblent moins prometteuses qu'on ne l'espérait et nécessitent un bilan beaucoup plus complet quant à leur opérationnalité et leurs possibilités de généralisation. Par ailleurs, l'explication d'un moindre accès des femmes à la formation continue du fait de leur contrainte d'emplois du temps ne doit pas faire perdre de vue que ces mêmes femmes se trouvent également dans des secteurs, des entreprises et des emplois où la formation continue est peu mobilisée<sup>30</sup> : des actions d'incitation pourraient donc avoir un impact non négligeable.

On constate ainsi que par rapport à la thématique de la formation tout au long de la vie, que l'on peut considérer comme le levier de transformations fondamentales de la relation entre formation et emploi, la prise en compte de la spécificité de la situation des femmes apporterait de nouveaux éclairages qui semblent avoir été sous estimés.

---

<sup>29</sup> Cresson G. (1995) *Le travail domestique de santé*, L'Harmattan.

<sup>30</sup> Crocquey E. (1995) « La formation professionnelle continue : des inégalités d'accès et des effets sur la carrière peu importants à court terme », *Premières synthèses*, n° 107.

CÉREQ  
Dépôt légal 4<sup>ème</sup> trimestre 1997



Derniers  
ouvrages parus



**n° 60 - Le niveau III de formation (BTS - DUT...)**

**Crise de croissance ?**

*Novembre 1991 (150 F)*

**n° 61 - Le système de formation professionnelle en République  
Fédérale d'Allemagne : résultats de recherches françaises et  
allemandes**

*Février 1992 (150 F)*

**n° 62 - Le crédit agricole acteur de ses mutations :  
contrat d'études prévisionnelles**

*Mai 1992 (180 F)*

**n° 63 - La fonction logistique : une nouvelle fonction  
dans l'entreprise**

*Juillet 1993 (150 F)*

**n° 64 - La décentralisation de la formation :  
marché du travail, institutions, acteurs**

*Novembre 1993 (150 F)*

**n° 65 - Les conventions collectives de branche :  
déclin ou renouveau ?**

*Novembre 1993 (180 F)*

**n° 66 - L'apprentissage coopératif en Rhône-Alpes :  
portée et limites d'une politique novatrice (1988-1993)**

*Décembre 1994 (90 F)*

**n° 67 - Transformation des marchés internes et gestion  
des compétences -**

**Le cas d'une entreprise de chimie fine**

*Juin 1995 (150 F)*

**n° 68 - Réinsertion professionnelle et compétences révélées -  
le cas d'anciens ouvriers des filatures du nord**

*Février 1996 (150 F)*

**n° 69 - Les nouvelles politiques de rémunération  
des entreprises et les réactions des salariés**

*Avril 1996 (150 F)*

---

Pour tout renseignement concernant  
les publications du Céreq s'adresser à la librairie  
04 91 13 28 89 (ligne directe)  
04 91 13 28 28 (standard)

**L**e thème de la formation professionnelle et de l'emploi des jeunes filles et des femmes a souvent été abordé. Toutefois, de nombreuses questions restées en suspens ont conduit le groupe des enseignements technologiques à s'intéresser à ce sujet.

Il est difficile d'échapper aux interprétations en termes de discrimination et aux traditionnelles comparaisons de situations selon le sexe pour trouver d'autres angles d'approches permettant d'enrichir ou de renouveler les analyses antérieures. L'un de nos objectifs est d'essayer de parler des filles sans systématiquement parler des garçons. Cette démarche, inscrite dans l'évolution de la réflexion sur la situation des femmes dans la société engagée dans le cadre des revendications féministes des années soixante-dix, développe actuellement des problématiques mettant en avant les particularités de l'univers féminin.

Cet ouvrage présente les choix professionnels, les phénomènes d'activité et de chômage en interrogeant les différentes formes de valorisation de la formation. Parallèlement, l'examen des situations dans différents pays européens permet de relativiser le cas français.

Ce volume de la collection des études représente donc une sorte de bilan d'étape et esquisse, dans sa conclusion, les problèmes nouveaux que suscitent la perspective de la "formation tout au long de la vie" et la question de la validation des acquis professionnels féminins.

**Céreq**

CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

10, Place de la Joliette - BP 176 - 13474 Marseille Cedex 02  
Tél. 04 91 13 28 28 - Fax. 04 91 13 28 80

Diffusion :

La Documentation française  
29-31 quai Voltaire - 75344 Paris Cedex 07  
Tél. 01 40 15 70 00 - Télécopie. 01 40 15 72 30



**Prix : 150 F**  
**ISSN : 0767 - 616**  
**ISBN : 2 - 11 - 090 301 5**