



# Genre et données longitudinales

XI<sup>es</sup> journées d'analyse longitudinale du marché du travail

éreq

*Alain Degenne  
Jean-François Giret  
Christine Guégnard  
Jean-Jacques Paul  
Patrick Werquin  
(Éditeurs)*



**RELIEF.4**

Échanges du Céreq

mai 2004



# Genre et données longitudinales

**XI<sup>es</sup> journées d'analyse longitudinale du marché du travail**  
**Dijon, 27-28 mai 2004**

*Alain Degenne*  
*Jean-François Giret*  
*Christine Guégnard*  
*Jean-Jacques Paul*  
*Patrick Werquin*  
*(Éditeurs)*

**C**es Journées ont bénéficié du soutien du Céreq, de l'Université de Bourgogne, du Conseil régional de Bourgogne, de la Mairie de Dijon, de l'association Féminin Technique, du Fonds social européen.  
Qu'ils veuillent bien trouver ici l'expression de nos remerciements.



# SOMMAIRE

<b>Avant-propos – Alain Degenne</b>	7
<b>Session 1 – Genre et marché du travail en Europe</b>	
<i>Cécile Bourreau-Dubois, Bruno Jeandidier, Frédéric Berger</i> Dynamique de pauvreté, événements matrimoniaux et événements d’emploi en Europe : y a-t-il une différence entre les hommes et les femmes ?	9
<i>Didier Fouarge, Christine Baaijens</i> Labour supply preferences and job mobility of Dutch employees	21
<i>Claire Gavray</i> Projets, dynamiques et carrières féminines en Belgique. Dynamiques de genre à l’œuvre au démarrage des trajectoires d’emploi	33
<i>Carlo Klein</i> La valorisation du capital humain sous forme de compétences linguistiques : une différenciation en fonction du sexe ou du statut professionnel ?	43
<b>Session 2 – Femmes et entreprise</b>	
<i>Arnaud Dupray, Stéphanie Moullet</i> Disparités de carrières entre hommes et femmes au sein d’un marché interne : mobilités et salaires	55
<i>Virginie Martin, Isabelle Pignatet</i> Pour une approche sociologique des instances de pouvoir. Les femmes face au premier cercle (1998-2003)	73
<i>Nicolas Thibault</i> La destinée des enfants d’indépendantes contre l’approche conventionnelle de la mobilité	85
<i>Armelle Gorgeu, René Mathieu</i> Les ouvrières de production dans la filière automobile : quelle évolution ?	95
<b>Session 3 – Les temps modernes de l’emploi féminin</b>	
<i>Laurence Coutrot, Annick Kieffer</i> Interaction de l’âge et du genre dans le travail peu qualifié	105
<i>Jean Bourdon</i> Les ingénieures des entreprises innovantes : l’ombre froide de la discrimina- tion se réchauffe-t-elle ?	121
<i>Anne-Marie Daune-Richard, Isabelle Recotillet</i> Conditions d’entrée et carrière des femmes dans la recherche publique en France	139
<i>Philippe Coulangeon, Hyacinthe Ravet, Ionela Roharik</i> Le sexe de l’âge – Effets différenciés du vieillissement professionnel chez les artistes	149

#### **Session 4 – L’insertion a-t-elle un genre ?**

<i>Thomas Couppié, Dominique Épiphané</i> Mesurer et décomposer la ségrégation professionnelle : un travail de composition démesuré ?	163
<i>Michèle Bargeot</i> Les emplois des filles et des garçons de l’enseignement agricole : quelles différences quand leur formation est commune ?	179
<i>Liliane Bonnal, Pascal Favard, Sylvie Mendes</i> La qualification des emplois dans les trajectoires d’insertion des jeunes de niveau V	189
<i>Olivier Joseph, Séverine Lemièrre</i> Mesures des phénomènes de discrimination de genre sur différents parcours d’insertion. Analyse au sein de différentes origines nationales	203
<i>Philippe Lemistre</i> Égalité des chances versus égalité des résultats scolaires et genre	215

#### **Session 5 – Les politiques de formation-insertion face à l’égalité**

<i>Nathalie Havet</i> Insertion professionnelle des jeunes et mesures publiques : des trajectoires différenciées entre hommes et femmes	225
<i>Stéphanie Mas</i> Accompagnement et accès à l’emploi des jeunes bénéficiaires du programme TRACE	237
<i>Lucie Davoine, Jean-Paul Zoyem</i> Rapport au travail et sorties du dispositif « Nouveaux services – emplois jeunes » : l’importance du genre	243
<i>Paul Bélanger, Pierre Béret, Pierre Doray, Christine Fournier</i> Entre reproduction et mobilisation : hommes et femmes face à la formation continue en France et au Canada	257

#### **Session 6 – Travail, famille, carrière**

<i>Eric Cahuzac, Vanessa di Paola, Isabelle Recotillet</i> Vie en couple, densité des emplois et insertion professionnelle : quels effets selon les genres ?	271
<i>Sophie Pochic</i> Les carrières des cadres : entre filières d’emploi et configurations familiales	285
<i>Frédérique Houseaux</i> Influence du genre sur les parcours résidentiels et professionnels	299
<i>Françoise Cribier</i> Parisiennes et Parisiens élevés à Paris et en province : éducation et carrières d’une cohorte	307

## Session 7 – Des compromis au féminin (présentation PowerPoint)

<i>Laurence Cocandeau-Bellanger</i> Le développement de carrière des femmes actives mères de famille : articulation et satisfaction des 25-44 ans ?	317
<i>Marc Demeuse, Bernard Delvaux</i> Mobilité des élèves dans le système éducatif belge francophone	329
<i>Jean-Jacques Droesbeke, Pambu Kita-Phambu, Catherine Vermandele</i> La population étudiante de l'enseignement supérieur de la communauté française de Belgique. La question du genre	339
<i>Mohammed Fassi Fihri, Jacques Ledent, Jean Renaud</i> Différences de sexe dans la situation en emploi d'une cohorte d'immigrants établie à Montréal	351
<i>Jacques Trautmann, Michèle Forté, Marie-Claude Rebeuh, Emmanuel Triby</i> Parcours de jeunes filles suivies par des Missions locales	363
<i>Claire Létroublon</i> Rapports à l'emploi des femmes et comportements individuels : le cas des pratiques culturelles	375
<i>Marie-Stéphanie Nneme Abouna, Philippe Lacombe</i> La distribution des genres féminin et masculin dans la pratique du football	387





## Avant-propos

« On ne naît pas femme, on le devient » ; on le devient donc sans doute un peu partout, en particulier à l'école et à l'université mais on peut penser qu'on le devient aussi sur le marché du travail. C'est donc du longitudinal et cela nous concerne. C'est pourquoi il me paraît important de saluer l'initiative prise par l'équipe de Dijon : au vu de la série des actes des journées du longitudinal depuis 10 ans, on ne trouve qu'un petit nombre d'articles qui affichent une problématique en termes de genre, ou qui prennent d'emblée comme objet les couples, même si l'on doit noter plusieurs contributions de Monique Meron.

L'expérience est réussie, la matière existe, le nombre, la richesse et la qualité des communications présentées en témoignent.

Presque toutes mettent en évidence des effets de ségrégation de genre sur les salaires, sur les carrières et avancent des éléments d'explication. Pourtant, dans l'enquête Génération 98, lorsqu'on pose la question : « Estimez-vous avoir, au moins une fois, été victime de discrimination à l'embauche parce que vous étiez une femme (resp. un homme) », 1 520 femmes seulement sur 27 000 (5,6 %) répondent oui (0,8 % des hommes). Il est vrai qu'il s'agit de la phase d'insertion sur le marché du travail et que c'est plutôt dans la durée, tout au long de la carrière, que les écarts entre les hommes et les femmes se creusent.

On peut aussi penser qu'en début de carrière, une certaine proportion des jeunes sont orienté(e)s vers des métiers sexuellement marqués. Il y a des « *blue collars jobs* » et des « *pink collars jobs* » et, à la sortie de l'école on est préparé pour l'un ou pour l'autre. Mais il y a aussi des « *white collars jobs* » et cela vient tout compliquer.

On peut penser aussi que le processus de ségrégation qui prend des formes multiples n'est pas perçu comme tel par les femmes.

Les filles réussissent mieux leurs études que les garçons et, malgré cela, elles sont barrées dans leur carrière quand elles entrent en compétition avec eux : elles ont plus de mal à sortir du travail non qualifié, leur double carrière professionnelle et familiale les pénalise, les avantages de l'origine sociale et du réseau familial servent plus les garçons que les filles, être en couple est favorable pour la carrière des hommes et défavorable pour celle des femmes, la mobilité résidentielle semble plus favorable aux hommes qu'aux femmes, etc. Il existe bien des stratégies de contournement : passer par les petites entreprises, la Fonction publique, mais elles ne permettent pas d'atteindre aisément la sphère du pouvoir ; même l'accès à la formation permanente est plus l'expression de la réussite qu'un véritable moyen de promotion personnelle. Toutes ces discriminations sont mises en évidence dans les communications.

Mais quels sont les modèles explicatifs de cette situation ? Gary Becker déplace le problème vers le couple et nous explique qu'il est rationnel d'aller vers une division du travail qui permet à chacun des conjoints de devenir excellent dans son domaine, ce qui est globalement plus rentable. Puisque la femme doit de toutes façons mettre les enfants au monde, il est naturel pour elle de se spécialiser dans les tâches domestiques. Elle va y exceller et en retirer satisfaction et rétribution de la part de la collectivité. Puisque cette représentation est l'expression du choix rationnel, on va naturellement la retrouver chez les employeurs qui sont des acteurs rationnels et qui vont penser qu'une femme qui veut faire carrière court deux lièvres à la fois. Ils vont donc se montrer prudents dans les responsabilités qu'ils leur confient.

À défaut d'adopter la posture de l'acteur rationnel, est-ce que devenir femme c'est faire contre mauvaise fortune bon cœur ? C'est ce que David Neumark appelle la logique du feedback : elles expérimentent la discrimination sur le marché du travail et répondent par la réduction de leurs ambitions professionnelles et salariales, un moindre investissement, leur report sur la sphère familiale, voire l'abandon de toute activité. C'est peut-être encore un modèle du bien-être, par adaptation ou résignation ; le poids de la routine et des institutions est très important.

Mais toutes ces expériences qui conduisent les femmes à s'adapter n'interviennent pas par hasard. On peut pour en rendre compte adopter l'explication de Françoise Héritier : les hommes dépendent des femmes pour assurer leur descendance. « *Si les femmes sont cette ressource rare qu'il faut utiliser au mieux pour produire des fils, il faut à la fois que les hommes se les approprient et les contiennent dans cette fonction, dans cette tâche particulière.* » En situant dans la dissymétrie des rôles dans la procréation, l'explication de la pression constante à laquelle les hommes soumettent les femmes dans tous les domaines, Françoise Héritier nous invite à abandonner le paradigme utilitariste pour celui de la domination. Devenir femme sur le marché du travail ce serait donc se résigner à un rôle dominé, et c'est bien ce que nos enquêtes et nos travaux montrent.

Or, bien que cette prise de conscience soit importante, ceci me laisse un certain malaise, parce que l'on ne juge les processus que sur leurs résultats, ce qui est le propre de la posture utilitariste et que l'on n'étudie pas, pour elles-mêmes, les actions qui les constituent. N'est-ce pas, quelque part, un abandon inconscient de l'ambition d'analyse longitudinale. Or cet abandon mérite d'être analysé.

Amartya Sen insiste sur le risque « *de prendre la femme pour un patient et non pour un agent* ». Or en général, nous ne savons pas dans quelle mesure elles ont jugé les actions qu'elles ont faites du point de vue de leur résultat ou du point de vue de leur valeur intrinsèque pour elles et de la liberté dont ces actions pouvaient être l'expression. Sen met l'accent sur « *l'importance des relations qui existent entre les perceptions, le bien-être et la qualité d'agent*. » Pour lui « *l'analyse des conflits de coopération dans la division entre les sexes exige une meilleure compréhension de ces relations*. »

Dans quelle mesure ce que nous montrent nos enquêtes est-il, comme dans un miroir, notre propre tendance à prendre les femmes pour des patient(e)s plutôt que pour des agents, c'est-à-dire à leur prêter a priori une rationalité dans laquelle la fin justifie les moyens ?

Si l'on admet que devenir femme sur le marché du travail n'est pas seulement se résoudre à être un patient (une patiente) mais que cela peut être aussi, dans les différents contextes tels qu'ils sont, se comporter en agent, c'est-à-dire exprimer sa liberté, de quels instruments d'observation devons-nous nous doter pour l'étudier ?

Alain Degenne

#### **Précédentes Journées d'études**

- Maurice Ourtau, Patrick Werquin (eds), L'analyse longitudinale du marché du travail. Toulouse, 7-8 mars 1994, *Documents Séminaires Céreq n° 99*.
- Alain Degenne, Michèle Mansuy, Patrick Werquin (eds), Trajectoires et insertions professionnelles. Caen, 28-29 juin 1995, *Documents Séminaires Céreq n° 112*.
- Alain Degenne, Michèle Mansuy, Gérard Podevin, Patrick Werquin (eds), Typologie des marchés du travail. Suivi et parcours. Rennes, 23-24 mai 1996, *Documents Séminaires Céreq n° 115*.
- Alain Degenne, Yvette Grelet, Jean-François Lochet, Michèle Mansuy, Patrick Werquin (eds), L'analyse longitudinale du marché du travail : les politiques de l'emploi. Paris, 22-23 mai 1997, *Documents Séminaires Céreq n° 128*.
- Alain Degenne, Françoise Stoeffler-Kern, Patrick Werquin (eds), Cheminements de formation dans l'enseignement supérieur et parcours d'insertion professionnelle. Strasbourg, 14-15 mai 1998, *Documents Séminaires Céreq n° 141*.
- Alain Degenne, Marc Lecoutre, Pascal Lièvre, Patrick Werquin (eds), Insertion, transition professionnelle et identification de processus. Clermont-Ferrand, 27-28 mai 1999, *Documents Séminaires Céreq n° 142*.
- Hugues Bertrand, Alain Degenne, Olivier Guillot, José Rose, Patrick Werquin (eds), Trajectoires d'emploi et conditions d'existence des individus. Nancy, 25-26 mai 2000, *Documents Séminaires Céreq n° 148*.
- Alain Degenne, Yvette Grelet, Jean-Frédéric Vergnies, Patrick Werquin (eds), Construction et usage des catégories d'analyse. Marseille, 17-18 mai 2001, *Documents Séminaires Céreq n° 156*.
- Maurice Baslé, Alain Degenne, Yvette Grelet, Patrick Werquin (eds), Formation tout au long de la vie et carrières en Europe. Rennes, 15-16 mai 2002, *Documents Séminaires Céreq n° 164*.
- Alain Degenne, Jean-François Giret, Yvette Grelet, Patrick Werquin (eds), Les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Caen, 21, 22 et 23 mai 2003, *Documents Séminaires Céreq n° 171*.

# Dynamique de pauvreté, événements matrimoniaux et d'emploi : y a-t-il une différence de genre ?

*Cécile Bourreau-Dubois, Bruno Jeandidier\*, Frédéric Berger\*\**

## Introduction

La littérature a montré depuis longtemps, grâce à l'exploitation de données de panel, que la pauvreté est un phénomène dynamique. Alors que les études en coupe laissent penser que les pauvres sont un groupe stable et homogène, les approches longitudinales montrent qu'il existe des personnes qui connaissent de longues périodes de pauvreté mais qu'il existe également un fort taux de rotation parmi les personnes pauvres (Duncan *et al.* 1984, Bane & Ellwood 1986, Huff Stevens 1994, 1995 ; Burgess & Propper 1996).

Un tel constat conduit à s'interroger sur les origines de la dynamique de pauvreté. Comment peut-on expliquer que les ménages deviennent pauvres ? Quels sont les mécanismes qui amènent les ménages à sortir de la pauvreté ? Les travaux empiriques sur la pauvreté montrent que les événements d'emploi comme les événements familiaux ont un impact important sur les entrées en pauvreté et sur les sorties hors de celle-ci. On peut résumer le rôle de ces événements de la façon suivante : l'emploi et le mariage constitueraient des événements favorables et, à l'inverse, le chômage et la séparation seraient deux types d'événements défavorables sur le plan économique (Duncan & *al.* 1993, Muffels & *al.* 1999, Oxley & *al.* 2000, Finnie 2000, Dubois & Jeandidier 2000, Jeandidier *et al.* 2002, Fouarge & Layte 2003). Par ailleurs, ces mêmes travaux mettent en évidence le fait que certains événements, comme le divorce, ont un impact plus fort sur le niveau de vie monétaire des femmes que sur celui des hommes (Bartfeld 1998, Di Prete & McManus 1998, Jarvis & Jenkins 1999, Bianchi Lekha & Kahn 1999). S'inscrivant dans la continuité de ce type de travaux, l'objectif de notre recherche est alors double : d'une part, analyser dans quelle mesure il est pertinent de faire une distinction entre les hommes et les femmes pour comprendre le rôle des événements d'emploi et des événements matrimoniaux sur la dynamique de pauvreté et, d'autre part, examiner dans quelle mesure de tels événements sont susceptibles d'être atténués ou accentués en fonction du régime de protection sociale auquel appartient l'individu.

Notre propos est mené en trois temps. Le paragraphe 1 revient plus en détail sur nos deux questions de recherche. Le deuxième paragraphe présente les données et la méthodologie générale. Enfin, le dernier paragraphe est consacré à la présentation des résultats.

## 1. Les deux questions de recherche

La première de nos questions de recherche consiste à se demander dans quelle mesure il est opportun de raisonner en termes de genre pour comprendre le rôle des transitions sur le marché du travail (limitées ici à l'accès à l'emploi et à la perte d'un emploi) et des événements matrimoniaux (union et désunion) sur la dynamique de pauvreté. Au niveau théorique, il peut sembler fondé de considérer que ces événements, selon qu'ils concernent les hommes ou les femmes, n'auront pas le même impact sur la dynamique des revenus ou des niveaux de vie des individus. Ainsi, par exemple, en raison des différences de genre observées sur le marché du travail en matière de rémunération et d'offre de travail, on peut s'attendre à ce que, dans un couple, la perte de (l'accès à) l'emploi du conjoint ait des conséquences négatives (positives) plus importantes sur les revenus du ménage que la perte de (l'accès à) l'emploi de la conjointe. De ce fait, les membres d'un couple biactif auraient plus de risque de devenir pauvres lorsque c'est le conjoint qui devient chômeur que lorsque c'est la conjointe qui perd son emploi. Inversement, les membres d'un couple auraient plus de chance de sortir de la pauvreté lorsque c'est l'époux qui trouve un emploi que lorsque c'est l'épouse. Cela étant, les différences selon le genre ne sont probablement pas aussi mécaniques que le laisse supposer notre propos. En effet, le revenu d'activité de la conjointe peut constituer un revenu additionnel qui permet justement au ménage d'être juste au-dessus du seuil de pauvreté. Dès lors, la perte de ce revenu pourrait, tout autant que celui de l'homme, être de nature à faire basculer le ménage dans la pauvreté (Fouarge et Layte, 2003). Enfin, dans le cas des individus isolés (vivant sans conjoint(e)), pour les mêmes raisons que celles précédemment évoquées, on peut s'attendre à un impact différencié des événements d'emploi : la perte (accès à) d'un emploi pour un homme devrait se traduire par une dégradation (amélioration) de ses revenus plus forte que celle que subirait une femme perdant son (trouvant un) emploi et donc entraîner une transition de pauvreté plus probable.

---

\* ADEPS, Université Nancy 2 et CNRS, Nancy (Cecile.Dubois@univ-nancy2.fr ; Bruno.jeandidier@univ-nancy2.fr)

\*\* CEPS-INSTEAD, Differdange, Luxembourg (Frederic.Berger@ceps.lu)

En ce qui concerne l'impact des événements matrimoniaux, des différences de genre devraient également être observées. Ainsi, le niveau de vie de la femme devrait être plus fréquemment affecté par la désunion que celui de l'homme : d'une part, parce que la femme est, plus souvent, plus dépendante des revenus de son conjoint que n'est celui-ci à l'égard des revenus de sa femme<sup>1</sup> et, d'autre part, parce que, dans la majorité des cas, c'est la femme qui prend en charge les autres individus dépendants du ménage (en particulier les enfants). En conséquence, la séparation devrait constituer un événement plus défavorable économiquement pour la femme que pour l'homme. De nombreuses études empiriques viennent confirmer cette hypothèse (Bartfeld 1998, Di Prete & McManus 1998, Jarvis & Jenkins 1999, Bianchi Lekha & Kahn 1999). Dans le cas particulier de l'analyse de la pauvreté, la séparation devrait donc constituer un facteur augmentant, plus particulièrement pour les femmes, les risques de devenir pauvre, comme le montrent plusieurs travaux (Finnie 2000, Fritzell & Henz 2002). Cependant, si une plus forte interdépendance économique entre les membres du couple (au sens d'une tendance à l'égalisation des contributions de l'homme et de la femme aux revenus du ménage) était observée dans certains pays, il est probable que l'effet différencié selon le genre serait moins net<sup>2</sup>. Quant à la mise en couple (mariage ou vie maritale), elle a souvent été avancée comme étant un événement important de la sortie de pauvreté des femmes (et plus particulièrement des mères) isolées, mais rien n'empêche de penser que l'impact soit identique pour les hommes d'une part, et tout laisse à penser que cet événement dépende du fait que le/la nouveau(elle) conjoint(e) soit ou non apporteur(se) de ressources d'autre part (Sigle-Rushton & McLanahan 2002). L'union n'est donc pas nécessairement une voie permettant d'échapper à la pauvreté, que ce soit pour la femme ou pour l'homme. Sur cette question, la littérature ne fournit pas de résultats tranchés (Fritzell & Henz 2002).

Notre seconde question de recherche vise à examiner dans quelle mesure l'impact des événements, présumé différent selon le genre, est susceptible d'être atténué ou au contraire accentué en fonction du régime d'État-Providence (Esping-Andersen 1990) auquel appartient l'individu. La typologie de Esping Andersen propose une classification des pays qui n'intègre pas spécifiquement la dimension du genre. En effet, sa typologie privilégie une question centrale : la capacité des différents dispositifs de protection sociale d'émanciper le travailleur de sa dépendance au marché du travail (plutôt un homme travaillant à temps plein). Cependant, cette typologie peut être enrichie, sans pour autant être remise en cause, en intégrant le facteur de la famille (et tout particulièrement la question de la participation des femmes au marché du travail). En effet, les différents régimes d'État-providence peuvent également être vus comme étant plus ou moins familialistes selon qu'ils assignent une pleine responsabilité à la famille dans la satisfaction des besoins sociaux de ses membres ou qu'ils cherchent, à l'inverse, à diminuer la dépendance des individus (et en particulier celle des femmes) envers leur famille (Esping-Andersen 1999).

Ainsi, dans le régime libéral, qui privilégie le marché comme institution centrale et donc où l'État n'a qu'un rôle résiduel en matière de protection sociale (en privilégiant des politiques d'assistance distribuant des prestations modestes), c'est le marché qui détermine la position des femmes. Ces dernières ne sont ainsi ni encouragées ni découragées par les pouvoirs publics en matière d'activité professionnelle. À l'opposé du régime libéral, le régime socio-démocrate s'appuie sur un principe d'universalité. Le système de protection sociale vise alors à garantir les droits sociaux à l'ensemble des citoyens en offrant des prestations sociales plutôt généreuses (généralement sans conditions de ressources) et en soutenant une politique de plein emploi. En particulier, des mesures sont prises pour encourager l'accès des femmes au marché du travail. À l'inverse, le régime conservateur-corporatiste, dont les prestations sociales sont également relativement généreuses mais dont le versement est conditionné au fait de participer au marché du travail, cherche plutôt à décourager l'activité féminine. Dans ce type de régime, l'homme est censé être l'unique pourvoyeur de ressources (*male breadwinner model*) tandis que la femme reste à la maison pour s'occuper des membres dépendants du ménage (Letablier & Lurol 2000). Enfin, le régime latin, qui est caractérisé par des politiques publiques peu généreuses, considère, comme le modèle conservateur, que la famille doit constituer le soutien central en cas de difficultés. En conséquence, le marché constitue la source centrale de revenus pour les membres du ménage d'une part, et les femmes sont fortement contraintes de rester en dehors du marché du travail pour prendre en charge les activités domestiques d'autre part.

Une fois intégré le critère du genre, que nous apporte la typologie de Esping-Andersen concernant l'existence d'éventuelles différences dans les effets des événements matrimoniaux et d'emploi sur la dynamique de la pauvreté ? En ce qui concerne les conséquences de la séparation, on peut s'attendre à ce que ce soit dans les régimes socio-démocrates que la différence d'impact soit la plus atténuée (Uunk 2003). En effet, dans ce type de régime, d'une part, les femmes sont relativement indépendantes financièrement et, d'autre part, le système de protection sociale compense largement l'occurrence des risques sociaux (dont l'éventuel risque de pauvreté lié à la séparation).

- 
1. Utilisant la troisième vague de l'ECHP, Maître *et al.* (2003) montrent que, sur les 12 pays observés, la contribution des revenus d'activité de la conjointe représente en moyenne entre 15 et 30 % du revenu total du ménage alors que celle du conjoint représente entre 50 et 70 %.
  2. Mc Manus et Di Prete (2001) montrent que, parce qu'il existe une interdépendance économique de plus en plus grande au sein des couples américains, une proportion croissante d'hommes subissent une dégradation de leur niveau de vie à la suite d'une séparation.

À l'inverse, c'est sans doute dans les régimes latins que les femmes subissent le plus fortement, comparativement aux hommes, les conséquences d'une séparation : d'une part, parce qu'elles sont handicapées économiquement en raison de leur faible participation au marché du travail, d'autre part, parce que les prestations sociales sont peu généreuses. Les femmes vivant dans un régime libéral ou dans un régime conservateur se trouveraient dans une position intermédiaire. On peut cependant penser que dans le régime libéral la vulnérabilité des femmes vis-à-vis de la séparation est un peu moins forte que dans le régime conservateur. En effet, quoique dans ce dernier type de régime les prestations sociales soient plus généreuses que dans le régime libéral, la participation au marché du travail des femmes vivant dans un régime libéral est a priori plus forte que pour celles vivant dans un régime conservateur. En ce qui concerne les conséquences, différenciées selon le genre, de l'accès à l'emploi ou de la perte d'un emploi, les éléments d'analyse fournis par la typologie d'Esping-Andersen permettent également d'avancer quelques hypothèses. On peut penser que dans les pays où le marché joue un rôle central dans la détermination des revenus, les inégalités salariales entre hommes et femmes risquent d'être plus fortes que dans les pays où les interventions de l'État-providence sont gouvernées par des principes d'égalité des droits. Conséquemment, dans les régimes socio-démocrates, les différences d'impact des événements d'emploi selon le genre devraient être plus atténuées que dans des régimes libéraux ou latins. Cela étant, il est fort probable que les différences entre pays sont plus complexes que ce que nous venons de décrire, si bien qu'il est sans doute délicat d'établir a priori un classement entre types de pays. En effet, il faut tenir compte non seulement du taux de salaire, mais également de l'offre de travail des femmes. Ainsi, un taux d'emploi à temps partiel élevé chez les femmes, soit en raison d'une offre abondante d'emplois à temps partiel (régime socio-démocrate), soit en raison d'une faible incitation à augmenter l'offre de travail féminin, du moins pour les femmes en couple (régime conservateur-corporatiste), peut venir réduire l'effet positif d'une relative égalité salariale entre les hommes et les femmes. À l'inverse, une offre de travail élevée de la part des femmes (régime libéral) peut contribuer à ne pas accentuer l'effet des écarts de taux de salaire entre hommes et femmes. En revanche, dans le cas des pays appartenant au régime latin, on peut s'attendre, pour les femmes vivant avec un conjoint, à ce que l'impact différencié des événements d'emploi soit le plus net, d'une part en raison des inégalités salariales (cf. *supra*) et, d'autre part, en raison de l'existence de désincitations au travail pour les femmes en couple.

## 2. Données et méthodologie générale

Pour mener nos analyses, nous utilisons les données des trois premières vagues de l'*European Community Household Panel* (1994-96) qui rassemblent des informations relatives aux douze pays de la Communauté européenne de l'époque<sup>3</sup>. Pour chacune des trois observations annuelles, chaque ménage est diagnostiqué du point de vue de la pauvreté monétaire. Un ménage, et conséquemment chacun de ses membres, est considéré comme pauvre si son niveau de vie (somme de l'ensemble des revenus du ménage rapportée au nombre d'unités de consommation calculé selon l'échelle d'équivalence de l'INSEE) est inférieur à 60 % du niveau de vie médian du pays. La comparaison entre deux vagues d'enquête successives permet de déterminer les transitions de pauvreté. Un individu est considéré comme sortant de la pauvreté si en vague t son niveau de vie est inférieur à 55 % de la médiane et est supérieur à 60 % de la médiane en vague t+1 ; si en vague t son niveau de vie est compris entre 55 % et 60 % de la médiane, l'individu est considéré comme « sortant » si en vague t+1 son niveau de vie est supérieur à 65 %. Un individu est considéré comme entrant dans la pauvreté si en t son niveau de vie est supérieur à 65 % de la médiane et qu'en t+1 ce dernier est inférieur à 60 % de la médiane ; de même, si en t le niveau de vie est compris entre 60 % et 65 % de la médiane, l'individu est considéré comme devenant pauvre dès lors qu'en t+1 son niveau de vie est inférieur à 55 % de la médiane. Ces règles permettent donc de ne pas considérer comme étant des transitions de pauvreté les variations minimales autour du seuil de pauvreté. Les transitions de pauvreté sont déterminées pour chacune des deux paires d'années (1994-95 et 1995-96) ; ainsi nous travaillons sur un échantillon *poolé* de transitions : les individus présents à chacune des trois interrogations apparaissent donc deux fois dans l'échantillon. Les taux de sortie et d'entrée, calculés sur cet échantillon *poolé*, sont indiqués en haut des tableaux 1 et 2 pour chacun des quatre sous-groupes d'individus analysés<sup>4</sup>.

L'analyse ne porte pas sur l'ensemble des individus et ce, de manière à limiter le risque de non-indépendance des observations (les individus d'un même ménage deux années de suite connaissent la même transition de pauvreté et les mêmes événements). En effet, nous avons restreint le champ de l'analyse aux personnes de référence et à leurs conjoints. Et comme l'analyse est menée séparément selon le genre, les deux membres d'un couple de référence appartiennent automatiquement chacun à un sous-groupe différent. Enfin, comme notre analyse s'intéresse plus

3. Dans nos analyses, les Pays-Bas sont exclus faute de données de calendrier relatives à l'activité mensuelle des individus (nos indicateurs de statut annuel d'activité sont en effet définis sur la base du statut occupé le plus longtemps pendant l'année).

4. Les résultats sont pondérés à l'aide de la variable de poids en t+1 (qui doit donc tenir compte de l'attrition entre deux vagues) proposée par Eurostat, à laquelle s'ajoute un correctif de manière à ce que chaque échantillon national soit pris en compte proportionnellement à la taille de population relative que le pays en question représente dans l'ensemble de l'Europe. Sont naturellement exclues les observations pour lesquelles certaines variables sont non renseignées (notamment tous les individus dont on ne peut pas observer de transition parce qu'ils ne sont présents qu'à l'une des deux vagues d'enquête t ou t+1).

spécifiquement aux événements d'emploi et à la formation/dissolution des couples, d'une part, nous avons limité l'échantillon aux individus âgés de moins de 70 ans<sup>5</sup> en t et, d'autre part, nous avons mené l'analyse sur des sous-échantillons séparés selon que les individus vivent ou non en couple en t<sup>6</sup>.

Les événements d'emploi que nous analysons (cf. les variables indépendantes des tableaux 1 et 2) sont distingués selon qu'ils concernent l'homme, la femme (personne de référence ou conjoint) ou un autre membre du ménage. Concernant les autres membres du ménage, les indicateurs retenus sont des *dummies* signifiant « au moins un autre membre du ménage a connu l'événement d'emploi en question ». Il convient également de préciser que pour ces autres membres du ménage, l'événement d'emploi est considéré dans un sens élargi : la perte d'emploi signifie soit que l'individu est présent en t et t+1 et qu'il perd son emploi, soit que l'individu pourvu d'emploi a quitté le ménage entre t et t+1 ; il en est de même pour les autres événements d'activité<sup>7</sup>. Il n'en va en revanche pas de même pour l'homme et la femme car, pour eux, en cas de départ du ménage ou d'arrivée dans le ménage, ce sont les événements d'union et de désunion qui renseignent sur le statut d'activité de l'arrivant ou du partant<sup>8</sup>. Les autres événements familiaux concernent les autres membres du ménage : dans le ménage de l'individu analysé, on observe, entre t et t+1, au moins une naissance, au moins un décès, au moins un autre membre se mettant en couple, l'arrivée d'un nouvel autre membre (ou plusieurs) par cohabitation – c'est-à-dire ni par naissance, ni par union –, le départ d'un autre membre (ou plusieurs) par décohabitation – c'est-à-dire ni par décès, ni par désunion<sup>9</sup>. Enfin, nos régressions économétriques introduisent différentes variables de contrôle observées en t : l'âge de la personne de référence (position du ménage dans le cycle de vie), le nombre d'enfants âgés de moins de 16 ans du ménage (ce qui permet de tenir compte notamment, pour les deux sous-groupes « sans conjoint », de la spécificité des situations de monoparentalité), le nombre de personnes en emploi dans le ménage (pour tenir compte du fait que, par exemple, la perte d'un emploi n'a pas la même portée selon le nombre d'emplois du ménage), un indicateur temporel (transition 1994-95, pour prendre en compte un éventuel effet conjoncturel) et un indicateur de qualité de l'information<sup>10</sup>.

### 3. L'impact, sur la pauvreté monétaire, des événements d'emploi et de choix de vie en couple selon le genre : une analyse européenne

Si l'on s'intéresse aux deux principaux événements d'emploi que sont l'accès à l'emploi et la perte d'emploi, on s'attend naturellement à ce que le premier protège de la pauvreté (augmente la probabilité d'en sortir ou réduise celle d'y entrer) et que le second ait un impact inverse. Par ailleurs, les effets des événements devraient être plus faibles dans le cas des femmes (cf. *supra*). C'est effectivement ce que l'on peut observer au tableau 1 en ce qui concerne l'impact de la perte d'emploi sur la probabilité de devenir pauvre et ce, qu'il s'agisse d'individus vivant avec ou sans conjoint<sup>11</sup>. Il en est un peu de même quant à l'effet de l'accès à l'emploi sur la probabilité de sortir de la pauvreté (tableau 2), mais la différence de genre ne s'observe pas dans le cas des individus vivant en couple : *ceteris paribus*, pour qu'un couple sorte de la pauvreté, peu importe lequel des deux conjoints accède à l'emploi, l'effet attribuable à l'accès à l'emploi sera identique. En revanche, l'hypothèse selon laquelle l'accès à l'emploi réduirait la probabilité de devenir pauvre n'est pas confirmée pour les individus vivant sans conjoint, elle l'est seulement dans le cas où c'est une femme vivant en couple qui accède à l'emploi (tableau 1). On peut éventuellement voir dans ce dernier résultat l'expression d'une stratégie de remplacement de la part de la femme : face à un risque de pauvreté dû à la perte d'emploi de l'homme, le retour sur le marché du travail de la part de la

- 
5. Nous avons retenu cet âge limite de manière à s'assurer de correctement prendre en compte l'événement que constitue le passage de l'activité à la retraite.
  6. Les effectifs des quatre sous-échantillons, par genre et selon que l'individu vit ou non en couple, sont donnés aux tableaux 1 et 2.
  7. Par exemple, l'accès à l'emploi concerne soit un individu présent en t et t+1 et accédant à l'emploi, soit l'arrivée dans le ménage d'un nouvel autre membre pourvu d'emploi.
  8. Par exemple, lorsqu'un homme se met en couple entre t et t+1 avec une femme pourvue d'emploi, il est concerné par l'événement « union avec une conjointe en emploi » et non par l'événement « un autre membre du ménage accède à l'emploi ».
  9. La désunion d'un autre membre du ménage n'est pas prise en compte comme événement familial dans l'analyse du fait d'effectifs extrêmement faibles.
  10. Afin de ne pas réduire inconsidérément la taille de l'échantillon, nous avons en effet décidé de garder certaines observations incomplètes. Lorsque toute l'information est renseignée pour chacun des membres du ménage sauf pour l'un d'entre eux qui, par exemple, n'a pas déclaré son statut d'emploi, le ménage est conservé pour l'analyse, mais l'on sait qu'il y a un risque de n'avoir pas pris en compte (sous-estimation) une éventuelle transition d'emploi de l'individu n'ayant pas répondu complètement ; l'indicateur de qualité permet, d'une certaine manière, de tenir compte de cette éventualité.
  11. Il convient de souligner que les résultats concernant les individus vivant en couple sont très similaires qu'il s'agisse des hommes ou des femmes. Ceci s'explique par le fait que, pour l'essentiel, les deux sous-groupes ont la même constitution, l'un contenant l'homme, l'autre la femme d'un même couple (et donc, le plus souvent, l'homme et la femme connaissent les mêmes événements). Les seules différences proviennent soit d'une différence d'âge entre les conjoints qui fait qu'un des deux membres du couple peut être exclu de l'analyse du fait de son âge, soit du fait que les deux conjoints n'appartiennent plus au même ménage en t+1.

conjointe permettrait de réduire ce risque, mais la nature de nos données (indicateurs annuels non datés mensuellement) ne permet pas de tester la pertinence de ce raisonnement *post hoc ergo propter hoc*. Quant à l'accès à l'emploi des hommes vivant en couple, il montre un effet curieusement positif sur la probabilité de devenir pauvre, mais cet effet n'est pas significatif pour le sous-groupe des femmes vivant en couple (tableau 1). Il faut donc en conclure que l'impact est dû à des hommes dont la conjointe plus âgée est exclue de l'analyse ou à des hommes qui ne connaissent pas la même histoire que leurs conjointes<sup>12</sup>. Enfin, la dernière hypothèse n'est pas non plus systématiquement confirmée. En effet, la perte d'emploi réduit la probabilité de sortir de la pauvreté uniquement pour les femmes sans conjoint et, dans le cas de couples, uniquement si cette perte touche l'homme (tableau 2). Pour les couples, cette différence selon le genre peut s'expliquer : d'abord, s'agissant de ménages pauvres, il est peu probable que les deux membres du couple aient un emploi et il est fortement probable que l'unique emploi (à perdre) est celui de l'homme ; ensuite, si la femme a un emploi, il est probable que sa rémunération soit faible et donc que la perte de cet emploi n'empêche pas une sortie de la pauvreté du fait d'un autre événement d'emploi (la perte d'emploi de la femme ne serait donc pas systématiquement associée au maintien sous le seuil de pauvreté). En revanche, la différence de genre relative aux individus vivant sans conjoint est plus délicate à interpréter.

Concernant les autres événements d'emploi, on peut également noter quelques différences selon le genre (en plus des différences quant à l'ampleur des effets, les effets masculins étant plus forts). Le passage du chômage à l'inactivité (découragement) accroît fortement la probabilité de devenir pauvre des femmes sans conjoint et non celle des hommes sans conjointe ; le passage à la retraite des hommes vivant en couple, et non celui des femmes en couple, accroît significativement la probabilité de devenir pauvre (tableau 1). Le passage à la retraite pour les hommes vivant sans conjointe constitue un événement positivement associé à la sortie de la pauvreté, alors que c'est un événement non significatif dans le cas des femmes sans conjoint ; à l'inverse, dans le cas des couples, c'est le passage à la retraite des conjointes, et non celui des conjoints, qui est associé positivement à cette probabilité (tableau 2).

Venons-en à présent à l'impact des événements matrimoniaux. Comme le montre le tableau 1, la désunion accroît considérablement la probabilité de devenir pauvre des femmes qui se séparent d'un homme pourvu d'emploi et le rapport de probabilité est cinq fois plus élevé (20 *versus* 4) que celui associé à la séparation d'un homme avec une femme en emploi. La désunion constitue également un événement significativement associé à la probabilité d'entrer en pauvreté pour les femmes qui quittent (sont quittées par) un homme sans emploi<sup>13</sup>, alors que l'effet est non significatif pour les hommes. Mais la différence de genre la plus symptomatique concerne l'analyse des sorties de pauvreté (tableau 2). En effet, si la désunion constitue un facteur aggravant pour les femmes (en diminuant sensiblement leur probabilité de sortir de la pauvreté), elle constitue en revanche une aubaine pour les hommes qui trouvent dans le fait de quitter (être quittés par) leurs conjointes un événement matrimonial accroissant leur probabilité de quitter la pauvreté et ce, que leurs épouses ou compagnes aient ou non un emploi. La désunion apparaît donc clairement, du point de vue de son impact sur les transitions de pauvreté, comme un facteur fortement discriminant selon le genre au détriment des femmes.

À l'inverse, l'union avec un(e) conjoint(e) en emploi apparaît comme un événement relié positivement à la probabilité de sortir de la pauvreté (tableau 2) et, cette fois-ci, d'ampleur plus importante pour les femmes comparativement aux hommes (8 *versus* 3,6). On note d'ailleurs que, pour les femmes, s'unir à un conjoint pourvu d'emploi a plus d'impact, pour quitter la pauvreté, que trouver soi-même un emploi (8 *versus* 2,5). Quant à l'alliance avec un(e) partenaire sans emploi, elle est sans impact pour les femmes et négative pour les hommes. Enfin, vis-à-vis des transitions vers la pauvreté (tableau 1), l'union ne représente une protection que pour les femmes trouvant un conjoint en emploi. Tout comme pour la désunion, l'union constitue donc un événement matrimonial dont l'impact sur les transitions de pauvreté diffère selon le genre, plutôt au détriment des hommes cette fois-ci.

Concernant les autres événements familiaux, soulignons brièvement quelques résultats. L'absence d'impact dû aux unions d'autres membres du ménage s'explique par la très faible fréquence de ce type d'événement. Les naissances accroissent la probabilité de devenir pauvre pour les individus vivant en couple (et plus généralement cette probabilité croît avec le nombre d'enfants âgés de moins de 16 ans et, inversement, la probabilité de sortir de la pauvreté décroît avec ce nombre)<sup>14</sup>. Si le décès ne constitue pas un événement significatif dans la grande majorité de

---

12. Par exemple, l'accès à l'emploi pourrait être une réaction d'un homme tentant de réduire le risque de pauvreté que constitue pour lui le fait de quitter – ou être quitté par – une femme active ; réaction cependant insuffisante dans la mesure où cette transition d'activité est significativement associée à l'événement « entrée en pauvreté ».

13. Qu'il s'agisse de la désunion ou de l'union, nous avons testé des spécifications distinguant, pour la modalité « sans emploi », les cas de chômage des cas d'inactivité. Cette distinction ne produisant pas de résultat intéressant, nous n'avons pas cru nécessaire de conserver *in fine* cette distinction.

14. L'absence d'impact des naissances pour les individus vivant sans conjoint s'explique par la rareté de cet événement dans ces ménages. Pour les individus pauvres vivant en couple, le fait que les naissances n'aient pas d'impact sur leur probabilité de sortir de la pauvreté signifierait que c'est moins l'accroissement du nombre d'enfants que le nombre lui-même qui constituerait le facteur associé négativement à la sortie de pauvreté.

Tableau 1

RAPPORTS DE PROBABILITÉS (ODDS RATIOS) RÉSULTANT DE L'ESTIMATION, À L'AIDE DE RÉGRESSIONS LOGIT, DE LA PROBABILITÉ DE DEVENIR PAUVRE EN EUROPE

	Hommes sans conjointe	Femmes sans conjoint	Hommes en couple	Femmes en couple
Variable dépendante : <b>entrées en pauvreté</b>	6,5 %	9,9 %	5,5 %	6,0 %
<b>Variabiles indépendantes :</b>				
Constante	0,16	0,16	0,05	0,05
L'homme perd son emploi	22,52	/////	7,73	7,32
L'homme accède à un emploi	ns	/////	1,30	ns
L'homme passe à la retraite	ns	/////	2,65	2,52
L'homme inactif devient chômeur	2,86	/////	3,21	3,13
L'homme chômeur devient inactif	ns	/////	6,38	5,29
La femme perd son emploi	/////	16,06	2,84	2,88
La femme accède à un emploi	/////	ns	0,54	0,56
La femme passe à la retraite	/////	ns	ns	ns
La femme inactive devient chômeuse	/////	2,20	1,50	1,52
La femme chômeuse devient inactive	/////	4,40	2,70	2,35
Autre(s) perte(s) d'emploi	ns	2,03	1,77	1,69
Autre(s) accès à un emploi	0,44	0,36	0,56	0,64
Autre(s) passage(s) à la retraite	ns	ns	ns	ns
Autre(s) « inactivité → chômage »	ns	3,09	2,06	2,09
Autre(s) « chômage → inactivité »	ns	ns	2,24	1,87
Union avec conjoint(e) en emploi	ns	0,28	/////	/////
Union avec conjoint(e) sans emploi	ns	ns	/////	/////
Désunion avec conjoint(e) en emploi	/////	/////	4,14	20,70
Désunion avec conjoint(e) sans emploi	/////	/////	ns	6,30
Union d'autres membres du ménage	ns	ns	ns	ns
Au moins une naissance	ns	ns	1,28	1,41
Au moins un décès	ns	ns	1,91	4,62
Une cohabitation	ns	ns	ns	ns
Plusieurs cohabitations	ns	4,05	2,52	2,28
Une décohabitation	ns	ns	ns	ns
Plusieurs décohabitations	ns	ns	ns	ns
Personne de référence < 31 ans	1,71	ns	1,36	1,35
Personne de référence > 30 ans et < 51 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Personne de référence > 50 ans et < 66 ans	ns	0,74	ns	1,16
Personne de référence > 65 ans	0,40	0,63	ns	1,33
Pas d'enfants < 16 ans dans le ménage	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Un enfant < 16 ans dans le ménage	2,74	1,83	1,68	1,76
Deux enfants < 16 ans dans le ménage	/////	2,27	1,82	1,92
Au moins 2 enfants < 16 ans	4,72	/////	/////	/////
Au moins 3 enfants < 16 ans	/////	3,42	3,36	3,66
Pas d'individu avec emploi dans le ménage	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Un individu avec emploi dans le ménage	0,13	0,23	0,65	0,66
Au moins deux individus avec emploi	0,12	0,20	0,26	0,26
Transition vague 1 → vague 2	0,81	ns	ns	ns
Au moins une <i>missing</i> sur statut d'emploi	3,93	4,58	2,91	3,05
Effectifs	7.581	9.261	47.490	49.327
Pseudo R <sup>2</sup> de Nagelkerke	0,23	0,18	0,11	0,15

Source : ECHP vagues 1 à 3. Champ : les Douze moins les Pays-Bas.

Seuls sont reportés les rapports de probabilités relatifs à des facteurs explicatifs dont le coefficient de régression estimé est significatif au seuil de 5 % ; ns : non significatif ; ///// : variable indépendante exclue de la spécification.



Tableau 2

RAPPORTS DE PROBABILITÉS (ODDS RATIOS) RÉSULTANT DE L'ESTIMATION, À L'AIDE DE RÉGRESSIONS LOGIT, DE LA PROBABILITÉ DE SORTIR DE LA PAUVRETÉ EN EUROPE

	Hommes sans conjointe	Femmes sans conjoint	Hommes en couple	Femmes en couple
Variable dépendante : sorties en pauvreté	38,8 %	33,8 %	37,0 %	36,1 %
<b>VARIABLES INDÉPENDANTES :</b>				
Constante	0,34	0,39	0,49	0,48
L'homme perd son emploi	ns	/////	0,52	0,57
L'homme accède à un emploi	3,38	/////	2,35	2,36
L'homme passe à la retraite	3,91	/////	ns	ns
L'homme inactif devient chômeur	ns	/////	ns	ns
L'homme chômeur devient inactif	ns	/////	ns	ns
La femme perd son emploi	/////	0,45	ns	ns
La femme accède à un emploi	/////	2,45	2,22	2,20
La femme passe à la retraite	/////	ns	2,16	2,32
La femme inactive devient chômeuse	/////	ns	ns	ns
La femme chômeuse devient inactive	/////	ns	ns	ns
Autre(s) perte(s) d'emploi	ns	0,30	ns	ns
Autre(s) accès à un emploi	3,47	3,19	2,29	2,34
Autre(s) passage(s) à la retraite	ns	ns	2,95	2,86
Autre(s) « inactivité → chômage »	ns	ns	0,62	0,63
Autre(s) « chômage → inactivité »	ns	ns	0,63	0,64
Union avec conjoint(e) en emploi	3,66	8,08	/////	/////
Union avec conjoint(e) sans emploi	0,24	ns	/////	/////
Désunion avec conjoint(e) en emploi	/////	/////	7,13	0,35
Désunion avec conjoint(e) sans emploi	/////	/////	2,65	ns
Union d'autres membres du ménage	/////	/////	ns	ns
Au moins une naissance	/////	ns	ns	ns
Au moins un décès	ns	ns	ns	ns
Une cohabitation	/////	/////	ns	ns
Plusieurs cohabitations <sup>(1)</sup>	2,95	1,92	ns	ns
Une décohabitation	/////	/////	1,65	1,65
Plusieurs décohabitations <sup>(1)</sup>	ns	ns	4,16	2,88
Personne de référence < 31 ans	ns	ns	1,27	1,25
Personne de référence > 30 ans et < 51 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Personne de référence > 50 ans et < 66 ans	ns	0,76	0,86	0,86
Personne de référence > 65 ans	ns	ns	ns	ns
Pas d'enfants < 16 ans dans le ménage	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Un enfant < 16 ans dans le ménage	0,51	0,73	0,78	0,79
Deux enfants < 16 ans dans le ménage	/////	0,72	0,70	0,71
Au moins 2 enfants < 16 ans	ns	/////	/////	/////
Au moins 3 enfants < 16 ans	/////	0,53	0,49	0,48
Pas d'individu avec emploi dans le ménage	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Un individu avec emploi dans le ménage	2,12	1,94	1,36	1,37
Au moins deux individus avec emploi	ns	2,13	1,67	1,69
Transition vague 1 → vague 2	1,34	1,40	ns	ns
Au moins une <i>missing</i> sur statut d'emploi	ns	ns	0,80	0,81
Effectifs	1.507	3.066	8.848	9.401
Pseudo R <sup>2</sup> de Nagelkerke	0,14	0,11	0,08	0,07

Source : ECHP vagues 1 à 3. Champ : les Douze moins les Pays-Bas.

Seuls sont reportés les rapports de probabilités relatifs à des facteurs explicatifs dont le coefficient de régression estimé est significatif au seuil de 5 % ; ns : non significatif ; ///// : variable indépendante exclue de la spécification.

(1) : pour le sous-groupe des « sans conjoint(e) », le terme « plusieurs » doit être entendu comme « une ou plusieurs ».

nos régressions, on peut cependant noter une différence de genre au tableau 1 : le décès accroît plus fortement la probabilité de devenir pauvre des femmes vivant en couple qu'il ne l'accroît pour les hommes<sup>15</sup>. Enfin, les phénomènes de cohabitation et décohabitation d'autres membres dans le ménage nécessiteraient des analyses plus poussées car, si ces événements modifient sans ambiguïté le dénominateur du niveau de vie (nombre d'unités de consommation), leur impact sur le numérateur (apport de ressources monétaires) est plus aléatoire<sup>16</sup>.

Il s'agit à présent d'examiner dans quelle mesure les résultats précédents sont modifiés une fois pris en compte le régime d'État-providence des différents pays<sup>17</sup>. Dans le cas des individus vivant en couple, on observe que c'est au Royaume-Uni et en Irlande (cf. tableau 3) que la différence d'effet selon le genre est la plus importante en ce qui concerne l'impact de la perte d'emploi sur la probabilité de devenir pauvre<sup>18</sup>. Ce type de pays se distingue également du point de vue de l'impact positif de l'accès à l'emploi sur la probabilité de sortir de la pauvreté (cf. tableau 4) : alors que dans les pays relevant du régime conservateur-corporatiste ou du régime latin peu importe lequel des deux conjoints accède à l'emploi, dans les pays du régime libéral il apparaît une nette différence de genre au bénéfice de l'emploi masculin. Ces deux résultats peuvent, dans une certaine mesure, étayer l'hypothèse selon laquelle les écarts entre hommes et femmes seraient plus importants dans les pays où le marché occupe une place centrale dans la détermination des revenus.

Cependant, ces mêmes résultats peuvent sembler contradictoires avec un autre des effets attendus, à savoir le fait que l'impact des événements d'emploi serait probablement le plus discriminant, selon le genre, pour les individus relevant d'un régime latin. Du point de vue de l'effet de la perte d'emploi sur la probabilité d'entrer en pauvreté, si la différence selon le genre est effectivement moindre que dans les pays libéraux elle n'est pas pour autant négligeable (9 *versus* 3). La contradiction porte donc surtout sur l'effet de l'accès à l'emploi sur la probabilité de sortir de la pauvreté. Cela conduit alors à avancer une autre idée : dans ce type de régime, les femmes vivant en couple et travaillant seraient plutôt des femmes ayant choisi, comme les hommes, de s'investir professionnellement (en travaillant à temps plein) plutôt que dans la vie familiale (en travaillant à temps partiel pour concilier vie familiale et vie professionnelle). Et il convient également de souligner que dans ces pays latins, les événements d'emploi touchant les autres membres du ménage produisent des effets sur la dynamique de la pauvreté identiques, voire supérieurs, à ceux relatifs aux femmes, ce qui est beaucoup moins le cas dans les autres pays.

L'examen des individus vivant sans conjoint fait apparaître des résultats plus contrastés. Le tableau 3 met en évidence le fait que la différence, selon le genre, de l'effet dû à la perte d'emploi sur la probabilité de devenir pauvre est la plus marquée dans les pays conservateurs (48 *versus* 17) et la plus faible dans les pays latins (15 *versus* 15). De manière symétrique, l'accès à l'emploi augmente plus les chances des hommes que celles des femmes de sortir de la pauvreté dans les pays conservateurs et n'a pas d'effet clairement discriminant selon le genre dans les pays latins (tableau 4). On retrouve donc ici l'inattendue moindre discrimination selon le genre des pays latins que nous avons évoquée *supra*. En ce qui concerne le Royaume-Uni et l'Irlande, d'une part, il apparaît que, comme dans le cas des individus en couple, la différence de genre est la plus importante (3,8 *versus* 1), comparativement aux autres groupes de pays, quant à l'impact de l'accès à l'emploi sur les chances de sortir de la pauvreté. D'autre part, on observe que du point de vue du risque d'entrer en pauvreté la différence de genre est de sens opposé à celui observé dans les autres pays puisque la perte d'emploi est plus préjudiciable à la femme qu'à l'homme. L'opposition entre les pays conservateurs et les pays libéraux pourrait alors s'expliquer par le fait que les femmes sans conjoint bénéficieraient d'une meilleure protection sociale (ex : allocations familiales, prestations d'isolement) dans le premier groupe de pays que dans le second.

---

15. Ce décès pouvant toucher le conjoint de l'individu en question, si l'on fait l'hypothèse que les ressources des hommes sont supérieures à celles des femmes (revenus du travail ou pensions de retraite), il est compréhensible que l'impact soit plus important lorsque le survivant du couple est la femme.

16. La cohabitation joue positivement sur la probabilité de devenir pauvre (sauf pour les hommes sans conjoint) et sur la probabilité de sortir de la pauvreté (uniquement les individus vivant sans conjoint). La décohabitation ne joue pas sur la probabilité de devenir pauvre, mais joue positivement sur la probabilité de sortir de la pauvreté des seuls individus vivant en couple (et plus fortement pour les hommes que pour les femmes).

17. Plutôt que d'intégrer la variable du régime de protection sociale, en croisant toutes les variables indépendantes avec cette variable catégorielle à quatre modalités (spécification excessivement lourde), dans les huit régressions précédemment présentées, nous avons choisi d'estimer les probabilités de sortie de la pauvreté et d'entrée dans la pauvreté pour chacun des quatre groupes de pays définis selon le régime de protection sociale, ce qui fait au total 32 équations (8\*4), cf. tableaux 3 et 4.

18. Contrairement à ce qui était attendu, les événements d'emploi concernant les femmes vivant en couple n'ont pas, au Danemark, d'effet significatif sur la dynamique de pauvreté. Cela étant, l'échantillon de ce pays étant de taille relativement limitée (un peu moins de 200 observations pour l'estimation des sorties de pauvreté), il nous semble délicat d'interpréter ce résultat. Pour cette même raison, dans la suite du commentaire, nous avons préféré ne pas commenter les résultats de ce pays et ce, bien qu'il soit le seul, dans notre échantillon, à illustrer le régime socio-démocrate.

Tableau 3

RAPPORTS DE PROBABILITÉS (ODDS RATIOS) RÉSULTANT DE L'ESTIMATION, À L'AIDE D'UNE RÉGRESSION LOGIT, DE LA PROBABILITÉ DE DEVENIR PAUVRE

Variables indépendantes	France Allemagne Belgique Lux			Royaume-Uni et Irlande			Espagne, Italie, Portugal, Grèce			Danemark					
	H seul	F seule	H en couple	H seul	F seule	H en couple	H seul	F seule	H en couple	H seul	F seule	H en couple			
L'homme perd son emploi	48,6	//////	6,0	7,3	//////	11,6	10,9	15,2	//////	9,0	8,1	9,7	//////	8,1	6,2
L'homme accède à un emploi	ns	//////	ns	0,2	//////	ns	ns	0,4	//////	ns	ns	ns	//////	ns	//////
La femme perd son emploi	//////	17,3	2,7	//////	17,8	2,9	3,1	//////	15,0	3,2	3,4	//////	22,8	ns	ns
La femme accède à un emploi	//////	ns	0,4	//////	ns	ns	ns	//////	ns	0,6	0,6	//////	ns	0,2	ns
Autre(s) perte(s) d'emploi	ns	ns	1,5	ns	ns	0,4	0,4	ns	3,5	3,1	2,9	//////	7,8	0,3	ns
Autre(s) accès à un emploi	ns	ns	0,5	ns	ns	0,4	ns	0,3	0,4	0,5	0,5	//////	//////	ns	ns
Union avec conjoint(e) en emploi	ns	0,2	//////	ns	ns	//////	//////	ns	ns	//////	//////	//////	ns	ns	//////
Union avec conjoint(e) sans emploi	ns	ns	//////	ns	2,9	//////	//////	ns	ns	//////	//////	ns	ns	ns	//////
Désunion avec conjoint(e) en emploi	//////	//////	5,8	//////	//////	3,3	23,8	//////	//////	ns	10,9	//////	//////	9,0	15,2
Désunion avec conjoint(e) sans emploi	//////	//////	ns	//////	//////	ns	6,2	//////	//////	ns	5,0	//////	//////	3,4	5,0

Tableau 4

RAPPORTS DE PROBABILITÉS (ODDS RATIOS) RÉSULTANT DE L'ESTIMATION, À L'AIDE DE RÉGRESSIONS LOGIT, DE LA PROBABILITÉ DE SORTIR DE LA PAUVRETÉ

Variables indépendantes	France Allemagne Belgique Lux			Royaume-Uni et Irlande			Espagne, Italie, Portugal, Grèce			Danemark					
	H seul	F seule	H en couple	H seul	F seule	H en couple	H seul	F seule	H en couple	H seul	F seule	H en couple			
L'homme perd son emploi	ns	//////	0,6	ns	//////	ns	ns	ns	//////	0,4	0,4	//////	//////	//////	//////
L'homme accède à un emploi	4,3	//////	2,9	3,8	//////	3,1	3,1	2,8	//////	1,8	1,8	8,4	//////	3,6	3,1
La femme perd son emploi	//////	ns	ns	//////	0,1	0,4	0,4	//////	0,4	ns	ns	//////	ns	ns	ns
La femme accède à un emploi	//////	3,0	3,1	//////	ns	1,8	1,8	//////	2,6	1,8	1,7	//////	ns	ns	ns
Autre(s) perte(s) d'emploi	//////	ns	ns	//////	//////	//////	//////	8,4	ns	ns	0,1	//////	//////	//////	//////
Autre(s) accès à un emploi	ns	3,6	1,5	12,4	5,1	2,5	2,5	3,0	3,5	3,4	3,5	//////	ns	ns	ns
Union avec conjoint(e) en emploi	ns	4,5	//////	//////	42,4	//////	//////	ns	56,9	//////	//////	ns	8,1	//////	//////
Union avec conjoint(e) sans emploi	ns	ns	//////	//////	ns	//////	//////	0,2	0,1	//////	//////	ns	ns	//////	//////
Désunion avec conjoint(e) en emploi	//////	//////	ns	//////	//////	//////	0,1	//////	//////	ns	ns	//////	//////	//////	//////
Désunion avec conjoint(e) sans emploi	//////	//////	ns	//////	//////	5,9	ns	//////	//////	ns	ns	//////	//////	ns	ns

Source : ECHP vagues 1 à 3. Champ : les Douze moins les Pays-Bas.

Seuls sont reportés les rapports de probabilité relatifs à des facteurs explicatifs dont le coefficient de régression estimé est significatif au seuil de 10 % ; ns : non significatif ; // : variable indépendante exclue de la spécification.

NB : Ces tableaux ne présentent que les dix variables indépendantes qui sont au centre de nos analyses, mais la spécification intègre généralement l'ensemble des variables explicatives qui apparaissent aux tableaux 1 et 2 ; généralement, et non pas systématiquement, car parfois des effectifs trop faibles amènent à devoir retirer de la spécification certaines variables indépendantes (les résultats complets sont disponibles en s'adressant aux auteurs).

En ce qui concerne l'impact de la séparation, nous avons montré que, au niveau de l'ensemble des onze pays européens, la désunion avec un conjoint ayant un emploi constituait un facteur d'entrée en pauvreté plus important pour les femmes que pour les hommes. Ce caractère discriminant de l'effet de la séparation est fortement accentué dans les pays latins (11 *versus* 1), un peu moins marqué dans les pays libéraux (24 *versus* 3), et plus atténué dans les pays conservateurs (28 *versus* 6) et surtout au Danemark (15 *versus* 9). Ce classement corrobore assez largement l'hypothèse avancée *supra*. On note seulement que l'idée avancée précédemment, selon laquelle, dans les pays de régime libéral, du fait de l'existence d'un marché du travail pouvant réduire la dépendance financière des femmes à l'égard des hommes, la différence de genre serait moindre que dans les pays conservateurs, n'est pas avérée. La nature des emplois féminins dans les pays libéraux, et notamment l'importance du temps partiel, explique probablement ce résultat. Quant à l'estimation de la probabilité de sortie de pauvreté, on observe que l'effet particulièrement discriminant de la désunion avec un conjoint en emploi (accroît la probabilité de l'homme et diminue celle de la femme), repéré au niveau européen, concernerait plus particulièrement les pays de régime libéral où cet événement matrimonial accentue significativement le risque pour les femmes de rester pauvre, alors qu'il constituerait pour les hommes un facteur positif de sortie de pauvreté (du moins si l'on se fie à l'estimation du coefficient relatif à la désunion avec une conjointe sans emploi, car celle concernant la désunion avec une conjointe en emploi n'a pu être réalisée faute d'effectifs suffisants). Dans les pays conservateurs, la différence de genre est également significative, mais probablement relativement moindre, puisque dans ces pays la désunion avec une conjointe en emploi constitue un facteur favorable de sortie de pauvreté pour les hommes, alors qu'elle est sans effet significatif pour les femmes. Enfin, dans les pays latins, la désunion n'a pas non plus d'effet significatif sur la probabilité de sortir de la pauvreté, que ce soit pour les femmes ou pour les hommes.

## BIBLIOGRAPHIE

Bane M. J. & Ellwood D. T. (1986), « Slipping into and out of Poverty: the Dynamics of Spells », *The Journal of Human Resources*, n° 1, vol. XXI, p. 2-23

Bartfeld J. (1998), « Child Support and the Postdivorce Economic Well-being of Mothers, Fathers, and Children », *Institute for Research on Poverty Discussion Paper*, n° 1182-98, 37 p.

Bianchi Lekha S. L. & Kahn J. R. (1999), « The Gender Gap in the Economic Well-Being of Nonresidential Fathers and Custodial Mothers », *Demography*, Vol. 36, n° 2, p.195-203.

Burguess S. & Propper C. (1996), « Poverty Dynamics among Young Americans », *Discussion Paper of Centre for Economic Policy Research*, n° 1362, London.

Di Prete T. & McManus P. (1998), « Family Change, Employment Transitions, and the Welfare State: A Comparison of Household Income Dynamics in the U.S. and Germany », *Mimeo Duke University*, 75 p.

Duncan G. J., Coe R. D., Corcoran M. E., Hill M. S., Hoffman S. D. & Morgan J. N. (1984), *Years of Poverty, Years of Plenty. The Changing Economic Fortunes of American Families*, University of Michigan: Institute for Social Research, Ann Arbor, 184 p.

Duncan G. J., Gustafson B., Hauser R., Schmauss G., Messinger H., Muffels R., Nolan B. & Ray J.-C. (1993), « Poverty Dynamics in Eight Countries », *Journal of Population Economics*, Vol. 6, n° 3, p. 215-234.

Dubois C. & Jeandidier B. (2000), « Dans quelle mesure les événements d'emploi et les événements familiaux peuvent-ils expliquer les transitions individuelles de pauvreté ? », In Bertrand *et al.* (Eds), *Trajectoires d'emploi et conditions d'existence des individus*, Céreq, Séminaires, n° 148, p. 45-59.

Esping-Andersen G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge, Polity Press.

Esping-Andersen G. (1999), *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford University Press.

Finnie R. (2000), « Low Income (Poverty) Dynamics in Canada: Entry, Exit, Spell Durations, and Total Time », *Applied Research Branch Strategic Policy Human Resources Development Canada Working Paper*, n° W-00-7E, 112 p.

Fouarge D. & Layte R. (2003), « Duration of Poverty Spells in Europe », *EPAG Working Paper*, n° 2003-47, Colchester: University of Essex, 22 p.

- Fritzell J. & Henz U. (2002), « Household Income Dynamics: Mobility out of and into Low Income over the Life-Course », In Jonsson J. O., Mills C (Eds), *Cradle to Grave*, Durham, Sociology-Press, p. 184-210.
- Huff Steven A. (1994), « Persistence of Poverty and Welfare: the Dynamics of Poverty Spells: Updating Bane and Ellwood », *American Economic Review*, Papers and Proceedings, vol. 84, p. 34-37.
- Huff Stevens A. (1995), « Climbing out of Poverty, Falling back in: Measuring the Persistence of Poverty over Multiple Spells », *NBER Working Paper*, n° 5390, Cambridge.
- Jarvis S. & Jenkins S. P. (1999), « Marital Splits and Income Changes: Evidence from the British Household Panel Survey », *Population Studies*, vol. 53, p. 237-254.
- Jeandidier B., Bourreau-Dubois C. & Berger F. (2002), « Poverty Dynamics in Europe: An Approach in Terms of Work and/or Family-Related Events », *Working Paper du réseau européen COST A15 « Reforming Social Protection Systems in Europe »*, Urbino, 33 p.
- Letablier M.-T. & Lurol M. (2000), « Les femmes entre travail et famille dans les pays de l'union européenne », *La Lettre du Centre d'Études et de l'Emploi*, n° 63, juillet, 10 p.
- Maître B., Whelan C. T. & Nolan B. (2003), « Female Partner's Income Contribution to the Household Income in the European Union », *EPAG Working Papers*, n° 2003-43, Colchester, University of Essex.
- McManus P. & Di Prete T. (2001), « Losers and Winners: the Financial Consequences of Separation and Divorce for Men », *Mimeo of Duke University*, 38 p.
- Muffels R., Fouarge D. & Dekker R. (1999), « Longitudinal Poverty and Income Inequality: A Comparative Study for the Netherlands, Germany and the UK », *EPAG Working Paper*, n° 1, University of Essex.
- Oxley H., Dang T. T. & Antolin P. (2000), « Dynamique de la pauvreté dans six pays de l'OCDE », *Revue économique de l'OCDE*, n° 30, 2000/I, p. 7-55.
- Sigle-Rushton W. & McLanahan S. (2002), « Pour le meilleur ou pour le pire ? Le mariage comme moyen d'échapper à la pauvreté aux États-Unis », *Population*, 57(3), p. 519-538.
- Uunk W. (2003), « Welfare State Regimes and the Economic Consequences of Separation – Evidence from the European Household Panel Survey, 1994-1998 », *EPAG Working Paper*, n° 2003-40, Colchester, University of Essex, 22 p.



# Labour supply preferences and job mobility of Dutch employees

*Didier Fouarge\**, *Christine Baaijens\*\**

## Introduction

In the Netherlands, annual average working hours per job – incorporating full-time, part-time and flexible jobs, but no overtime – have decreased with 39 percent between 1950 and 2001 (Baaijens & Schippers 2003). This decline can primarily be explained by a shortening of the full-time working week and a rapid growth in the number of part-time jobs. The latter has mainly taken place among women, while most men are still in full-time employment. Even though the working week has become smaller and more diverse over the last decades, still not all employees' preferences with respect to the length of the working week seem to be fulfilled. Our research shows that in the year 2002 about 23 percent of all employees report a desire to change their number of working hours.

The existing discrepancy between preferred and contractual working hours has been deemed undesirable by the Dutch government. In order to facilitate employees' adjustment of working hours, the government has recently introduced the Adjustment of Working Hours Act. The Act states that employers must honour requests for either upward or downward adjustment of working hours, unless precluded by conflicting business interests.

This study investigates the discrepancy between preferred and contractual working hours of Dutch employees and whether they succeed in realising an adjustment of working hours. Adjustment of working hours is often studied in the context of job mobility. In other studies this has been defined as a change of employer. A novelty in this paper is that we make a distinction between job mobility in terms of a change of employer *and* within firm mobility. A second novelty is that we investigate whether or not the introduction of the aforementioned Act has led to behavioural changes among employees.

We find that only a small portion of Dutch employees that are not satisfied with the length of their working week successfully adjust their hours. We further find that changes in working hours often coincide either with a change of employer or within firm mobility. New Dutch legislation in the area has had no effect on these patterns.

## 1. The Dutch labour market in international perspective

Since the beginning of the 1970s, most European Union (EU) countries have seen a marked growth in the proportion of part-timers in the total labour force. Exceptions include the southern European countries, where the incidence of part-time employment has remained low. Figure 1 shows the relative growth in part-time employment in both the Netherlands and the EU. Between the mid-eighties and today part-time employment rose relatively faster among male workers than female workers, both in the Netherlands and the EU. However, since initial levels of male part-time employment were very low, the share of male part-time employment in total part-time employment remains low. Moreover, at least in the Netherlands, male part-time jobs are often held by students. Part-time work remains, therefore, a predominant feature of female employment. The gender imbalance does not only exist in countries where part-time employment is a rare phenomenon, but also in those countries where part-time employment is common, as Figure 2 shows. The 'femaleness' of part-time employment is often associated with women's roles as housewives and mothers. However, the impact of motherhood on women's working patterns is found to differ among countries (Fagan & Rubery 1996: 231–235).

In no other EU country is part-time employment as widespread as it is in the Netherlands. Its unique position is illustrated in Figure 2, showing that, on the basis of harmonized European data, the Dutch incidence of part-time employment is much higher than in any other EU member state. The large share of part-timers in the Netherlands today is the result of a combination of labour demand and supply factors. On the demand side, the advance in part-time employment can be explained by a changing attitude among employers who started to see its advantages in a context of extending operating hours and a growing service sector (Lomwel 2000). On the supply side the entry of married women in the labour force has contributed greatly (Baaijens 1999).

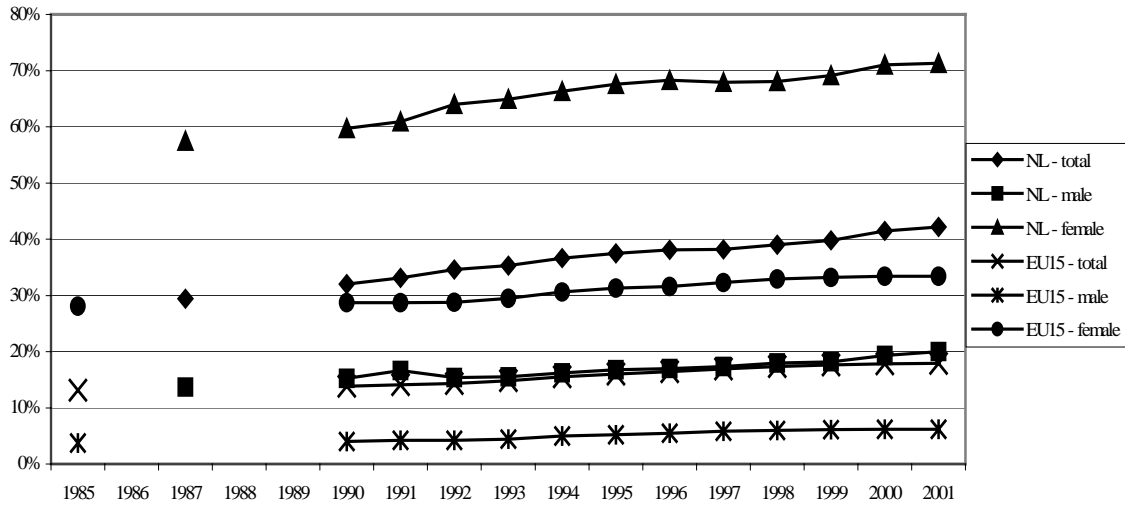
---

\* Institute for Labour Studies (OSA) and Tilburg Institute of Social and Socio-Economic Research (TISSER), Tilburg University (D.J.Fouarge@uvt.nl).

\*\* Utrecht School of Economics, Utrecht University (c.baaijens@eco.uu.nl).

Figure 1

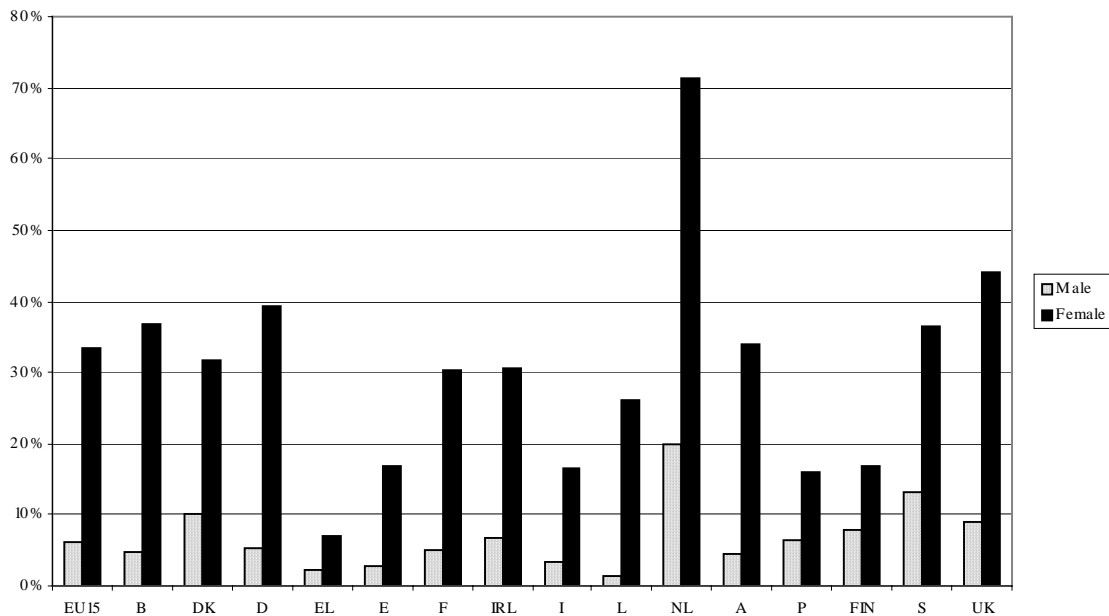
SHARE OF PART-TIMERS IN TOTAL EMPLOYMENT IN THE NETHERLANDS AND THE EUROPEAN UNION, 1985–2001



Eurostat bases the distinction between full-time and part-time work upon a spontaneous response by the respondent. EU15 = 15 member states of the EU (see Figure 2), NL = Netherlands. EU15 data for 1990 and 1991 are excl. the DDR. Source: European Commission (2002: 173–188; 2000: 85, 95; 1996: 147).

Figure 2

THE PROPORTION OF PART-TIME EMPLOYMENT IN TOTAL EMPLOYMENT, EU COUNTRIES, 2001



Eurostat bases the distinction between full-time and part-time work upon a spontaneous response by the respondent. EU15 = 15 member states of the EU, B = Belgium, DK = Denmark, D = Germany, EL = Greece, E = Spain, F = France, IRL = Ireland, I = Italy, NL = Netherlands, A = Austria, P = Portugal, FIN = Finland, S = Sweden and UK = United Kingdom. Source: European Commission (2002: 173–188).



Dutch labour market policy has contributed largely to the normalisation of part-time employment by introducing, in the last decade, various measures to improve the legal position of part-timers. In 1993, existing thresholds that related to the number of hours worked were removed from entitlements to the statutory minimum wage and the minimum holiday allowance. Legislation in 1996 elaborated on the subject, by prohibiting discrimination between employees based upon the number of working hours. The Act awards part-time employees an explicit right to equal treatment – pro rata – in areas negotiated by the social partners, such as wages, holiday pay and entitlements, bonuses and training. As a result, today, part-timers and full-timers enjoy similar conditions of employment in the Netherlands. Moreover, in many branches of industry – such as healthcare, public sector, education and services – and in many organisations part-time work has become a normal and accepted phenomenon. In this respect the Dutch situation sharply contrasts the situation in countries such as the USA, the UK, France and Germany, where part-time employment is often a form of *marginal* employment (Visser 1999). Nevertheless, even in the Netherlands, part-timers seem to have less career perspectives and less chances to enter management jobs than full-timers. In addition, part-time employment seems to be more accepted among women than among men.

## **A right to change the number of working hours**

With the legal position of part-timers being secured, Dutch government turned its attention towards increasing the number of part-time jobs. One of the reasons for this is that part-time employment is seen as a means for both men and women to combine work and caring activities. It is in this context that the Adjustment of Working Hours Act (*Wet Aanpassing Arbeidsduur*) was introduced in July 2000. According to this Act, employees have a right to request an upward or downward adjustment of working hours in their current job. In principle, employers have to honour such requests unless precluded by pressing conflicting business interests. Although this does not imply that all requests have to be honoured, it does imply that employers have to justify refusals. Employees, however, are under no obligation to motivate their request. Especially this different treatment of employers and employees shows that the legislator has taken side with workers in their struggle to realise their desired working hours.

Within the European Union only Germany has a comparable law. This law came January 2001 into force and is called the Act on Part-time Work and Fixed-Term Contracts (*Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge*). Contrary to its name the Act also grants workers the right to extend their working week (Jacobs & Schmidt 2001). The German Act does not apply to workers in organisations with less than fifteen employees, nor does it apply to civil servants. The Dutch Act also excludes organisations of less than ten employees. However, according to the Act these companies have to develop their own arrangement. It is equally applicable to the market sector and the public sector.

We have shown that one key feature of the Dutch labour market is its large part-time segment. On top of that the Adjustment of Working Hours Act was introduced to facilitate the transition from working full-time to working part-time. In the rest of this paper, we turn to the investigation of the processes by which employees adapt their working hours. We examine to what extent changes in working hours are associated with job mobility. Then, we question whether legislation in the area has resulted in behavioural changes.

## **2. Previous research**

The question of working hours preferences has been the subject of several studies over the past decades. These studies, mostly descriptive, reveal that although a majority of Dutch employees are satisfied with their contractual working hours, some groups of employees report a discrepancy between preferred and current working hours (for an overview, Baaijens 2000)<sup>1</sup>. In general women more often than men state a desire to either increase or decrease their working hours. What we see in the Netherlands is that women in general, when staying in the labour market, reduce their working hours after the birth of their first child (Steenhof 2000, Groot & Maassen van den Brink 1997, Kragt 1997). For men there does not seem to exist a connection between having (young) children at home and a desire to work fewer hours.

The fact that employees state that they would like to adjust working hours does not mean that they also make attempts to actually do so. Various Dutch studies reveal that a minority of the employees who would like to adjust working hours actually make such a request to their employer. In addition, these studies show that not every request

---

1. Variations in the results of these studies depend highly upon differences in the phrasing of the relevant questions and by characteristics of the group of employees under investigation.

put forward is honoured. In a study among male workers more than half of the employees with a desire to reduce hours did not follow through (Spaans 1997). Most of the employees did not make attempts because they thought that it would not be possible in their position. Of those who did request a change in working hours, 59 percent were successful.

Research by Statistics Netherlands shows that only 22 percent of men and 37 percent of women undertake action when they desire to work fewer hours. However, these attempts are reasonably successful: of the men and women who did request a reduction of working time to their employer, 60 and 74 percent, respectively, were successful (Boelens 1997). Employees seem to be *less* hesitant to submit requests to *extend* contractual working hours. The same study reveals that 38 percent of men and 51 percent of women with a desire to work more hours undertook steps to increase their working hours, with respectively 61 and 58 percent of the attempts being successful. Since women are less hesitant to undertake steps than men, they more often experience a change in working hours. For example, between 1996 and 1997, 32 percent of women changed working hours as opposed to 10 percent of men (Schobben 1998)<sup>2</sup>.

Using the Dutch Socio-Economic Panel, Euwals (2001) finds that flexibility of working hours within jobs is low among female employees. As a result, women who stay with the same employer have a much smaller chance of adjusting their working hours than women who change jobs. In addition, Baaijens & Schippers (2003) – using the OSA Labour Supply Panel – find that employees who change jobs succeed significantly more often in realising a desired adjustment of the working week.

How do the Dutch findings contrast to other countries? According to a study covering 15 EU member states plus Norway (Bielenski *et al.* 2002: 43) half of the workforce surveyed preferred fewer hours and 11 percent preferred more hours. However, almost two thirds of full-timers assume that their current employer would not agree to let them work part-time (ranging from 71 percent in Austria to 44 percent in Finland), while almost half of them say that working part-time would harm their career prospects (ranging from 55 percent in Germany to 31 percent in Denmark) (Bielenski *et al.* 2002: 57).

In their seminal contributions, Altonji and Paxson (1986, 1988, 1992) have studied adjustment of working hours of married women in the USA. They distinguish between women that stay in their job and women who change employer and conclude – using the US Panel Study of Income Dynamics – that working hours of married women are two to four times more variable when changing employer than when staying in the same job. Based upon the US National Longitudinal Survey of Youth, Martinez-Granado (2003) finds that for prime aged males the variance of the change in hours is more than six times higher across jobs (defined as a change of employer) than within jobs. Both findings suggest that in the USA both male and female employees have difficulties adjusting hours without changing employers. In addition, Böheim and Taylor (2001) find – using the British Household Panel Survey – that job changers in Great Britain are more able to adjust working hours in line with their preferences than those who stay in the same job.

### 3. Model and data

From previous research it seems that restrictions (or perceived restrictions) on the labour demand side play an important role in the adjustment process towards the desired number of hours: when an adjustment is taking place, it will generally involve a job change. The question is whether this relationship between job mobility and changes in working hours also holds in a ‘part-time economy’ such as the Dutch one and, if it does, whether legislation in the area leads to behavioural changes. To provide answers to these questions, longitudinal information is required on actual and preferred working hours of individual employees, as well as on job mobility. Such longitudinal information is available in the OSA Labour Supply Panel, a panel of Dutch persons (aged 16 to 64) that started in 1985. As of 1986, data are collected every other year among some 4,500 persons in more than 2,000 households. In this paper, we use nine waves of the panel covering the period 1986–2002. The data include information on demographic characteristics on the level of the individual (gender, age, marital status) and the household (household composition), socio-economic characteristics (labour market status, income), job characteristics (sector of activity, contract type) and human capital indicators (educational level, health status).

The data also include information on actual and preferred working hours, which is crucial for this research. We use information on contractual working hours, that is the hours that employer and employee have agreed upon. It accounts for arrangements for collective working time reduction, which are common in the Netherlands. Contractual working hours exclude overtime hours. We do this because we want to test the effects of working time legislation,

---

2. A 4-hour cut-off was used in this study to eliminate changes to weekly working hours due to a collective reduction of the workweek.

which only applies to contractual working hours. We have computed contractual working hours in a way that is consistent over the years. Between 1986 and 1998 preferences for the working hours were assessed by asking employees for their preferred number of working hours. Comparison of contractual and preferred working hours revealed whether employees were satisfied with their working week or not. However, in 2000 and 2002 respondents were asked directly whether they wanted to work more or less hours<sup>3</sup>. Although this change in the questionnaire has had no measurable effect on the number of employees that want to work fewer hours, it did result in a reduction of the number of employees who want to work more hours (see Fouarge & Baaijens, 2003: 38, 52–53).

## Model

We measured contractual working hours for  $i = 1, \dots, N$  individuals over  $t = 1, \dots, 9$  time periods. We estimated the probability – using a probit model – that, given a preference for working fewer hours, an employee will indeed reduce his or her working hours between two years (model A). A second model estimated the probability that, given a preference for working more hours, an employee will indeed increase his or her working hours between two years (model B). The models, estimated separately for male and female workers, are specified as follows<sup>4</sup>:

$$y^* = \beta X + \delta M + \gamma t + \tau M * t + \nu,$$

with  $y = 1$  if  $y^* = H_{t+2}^C - H_t^C \leq 4$ , and  $y = 0$  otherwise in model A; and  $y = 1$  if  $y^* = H_{t+2}^C - H_t^C \geq 4$ , and  $y = 0$  otherwise in model B. In both models,  $H_t^C$  represents the number of contractual hours per week,  $X$  is a set of individual, household and job characteristics (such as age, marital status, household composition, sector of activity, etc.),  $M$  indicates whether job mobility has taken place between  $t$  and  $t+2$  and  $t$  is a time dummy indicating the period after the introduction of the Adjustment of Working Hours Act (2000). By comparing the coefficient for job mobility ( $M$ ) and the cross-term ( $M * t$ ) one can see whether there is a change in association between job mobility and the probability of working hours adjustment after the introduction of the Act. We take this as an empirical test for the effect of the Act. Although it is probably true that being unhappy about one's number of working hours is not the only reason why people change jobs<sup>5</sup>, additional analyses on our data do show that individuals who would like to work more or fewer hours are indeed significantly more likely to change jobs<sup>6</sup>.

In both models, we only consider working hours changes of at least 4 hours. Thus, an employee is said to have a preference for working fewer (more) hours when its preferred number of working hours is at least 4 hours less (more) than its contractual working hours. This is not only done in order to account for small measurement errors, but also because it is assumed that small adjustments in the working hours are easily negotiable with the employer.

Selective attrition in the panel is likely to bias the coefficients estimated. In addition, the coefficients will also be biased when the probability of remaining in paid employment is selective. To account for that, we simultaneously estimated the following selection equation (see Heckman 1979):

$$z^s = (\beta^s X^s + u > 0).$$

In other words, we only observe  $y$  when  $z^s > 0$ .  $z^s > 0$  if the respondent is employed in two consecutive years. It is equal to 0 if the respondent has left either the panel or paid employment between two consecutive years. The explanatory variables in the selection equation ( $X^s$ ) include age, household status, time dummies and, in order to identify the model, a dummy variable for new respondents. The idea is that being a new entrant to the panel influences the probability of remaining in the panel, but not the probability of changing working hours. The results from the selection models are not shown, but are available on request.

---

3. It is important to note that, in all years, respondents had to assume that their hourly wage and the labour supply of other household members remained unchanged when reporting their preferred number of working hours. It was made explicit that working fewer (more) hours implied a reduction (increase) in income.

4. We have estimated probit panel models. However, like in Böheim and Taylor (2001) the individual effects turned out to be insignificant. Hence, probit models estimated on the pooled person-year data perform equally well.

5. Career motives or the need to do something new are important factors as well.

6. The analyses are not shown but are available on request.

## 4. Working hours preferences

Are Dutch employees satisfied with the number of hours they work? Not all of them. In 2002, as many as 17 percent of Dutch employees would have preferred to work fewer hours (at least half a day) than negotiated and 6 percent would have liked to extend working hours. These percentages vary strongly between males and females. A fifth of male employees want to work fewer hours and 3 percent want to work more, whereas the respective percentages among females are 14 and 9. Especially higher educated workers wish to reduce their working week. If all Dutch employees were to act upon their preferences, this would potentially result into a sharp reduction of the total labour supply.

Over the years 1986–2002, an increasing number of male workers want to reduce their working hours, but the reverse holds for female workers. Despite this trend, as we saw in Figure 2, the incidence of male part-time employment has remained low. It seems that male workers cannot, do not dare or do not wish to realise their latent preference.

Of course, at the individual level, some employees do succeed in adjusting their working hours in accordance with their preferences. But to what extent is this taking place? Table 1 depicts the changes in contractual working hours between two years in the period 1986–2002. Three main conclusions can be drawn from the table. Firstly, most workers who are dissatisfied with their working hours in one year – they would like to adjust hours either upward or downward – have not changed their hours two years later. Secondly, given employees' preferences, it seems easier to increase working hours than to decrease them. Thirdly, male employees have a more stable employment pattern than female employees. Male employees work full-time and tend to keep on doing so, irrespective of their preference. Female workers, however, tend to be more flexible and adjust their working hours more easily in accordance with their preferences. Presumably, there is a relationship between males' and females' behaviour: because they are flexible in adjusting their working hours, female workers render it possible for males to remain inflexible.

Furthermore, there seems to exist barriers hindering the realisation of one's working hours preferences. Additional analyses have shown that employees – especially male employees – desiring to change their working hours perceive their job or their employer as the main impediment<sup>7</sup>. However it can be questioned whether this perception is correct. As has been elaborated above, previous research has shown that although employees are reluctant to address the issue of adjusting working hours to their employer, those employees who do so are often successful (Boelens, 1997).

*Table 1*

DESIRED WORKING HOURS AND CHANGE OF CONTRACTUAL WORKING HOURS,  
DUTCH EMPLOYEES, 1986–2002 (ROWS ADD UP TO 100 PERCENT)

Desired working hours	Change of working hours between $t$ and $t+2$		
	Fewer hours	No change*	More hours
<b>Male employees (N = 8,107)</b>			
Less hours	10	87	3
No change*	5	92	3
More hours	4	82	14
Total	6	90	4
<b>Female employees (N = 4,785)</b>			
Less hours	33	62	5
No change*	13	73	14
More hours	6	50	44
Total	16	67	17

\* Desired or realised change is less than 4 hours. Source: OSA Labour Supply Panel 1986–2002.

7. When asked for the reason why they did not expect to change their working hours the coming year employees typically answer that the 'job does not allow a change' or the 'employer does not allow a change'. Results available on request.

## 5. Changes in working hours

### 5.1. Decreasing labour supply

Working hours changes are driven by four sets of factors: individual preferences for working hours, individual and household characteristics, job characteristics, and labour demand and institutional factors<sup>8</sup>. It has been shown that a preference for a different number of working hours is a strong determinant for changes in the actual working hours: individuals with a preference for fewer (more) hours are more likely to reduce (extend) their labour supply (Euwals *et al.* 1998, Böheim & Taylor 2001, Baaijens & Schippers 2003, Fouarge & Baaijens 2003). In Table 2, we present model estimates for the probability of reducing the number of hours worked between two years, conditional upon desiring so. It appears that the household context – having a partner, having children – plays a crucial role in the case of female workers. This tends to confirm Becker’s specialisation hypothesis according to which individuals will specialise in activities where they yield the highest return (Becker 1985). Although the household context is of less importance to male workers with a preference for fewer working hours, just as their female counterpart, they tend to reduce their labour supply following the birth of a child. The effect for female workers is, however, much stronger. Given that one has a partner, the longer the working hours of the partner, the lower the likelihood that female workers reduce their labour supply. Hence, there seems to exist some complementarity between female and male labour supply (Killingsworth 1983: 32).

Female managers are less likely to reduce their working hours. Although we found the same sign for this effect for male managers, for them it is insignificant. The fear for negative future career consequences is probably the main reason for this, especially since it is still more difficult to get into higher functions for female workers than it is for male workers. It is, however, also possible that it is the organisational culture that makes it difficult for female managers to reduce their working hours when they prefer to do so.

Changes in labour time are not only driven by individual preferences. Labour demand and institutional constraints also play an important role in shaping working hours. Earlier, we referred to the demand side as a major contributor to the growth of part-time employment in the Netherlands. However, the incidence of part-time employment still varies strongly among firms. Moreover, as previous research has shown, labour demand constraints are in effect (Altonji & Paxson 1992). As a consequence, it is not always possible for employees to freely change their number of working hours in accordance with their preferences. Therefore, changes in the number of hours worked often coincide with job mobility. In the model, labour demand factors are accounted for through the inclusion of a set of sector dummies and firm size dummies (see Table 2). In addition, dummy variables for change of employer and within firm mobility have been introduced. Neither the sector of activity nor the firm size play a role in female working hours change. Male employees in the sector ‘education’ have a higher probability of reducing their number of hours, given such preference. Not surprisingly, the sector offers a large number of part-time jobs. Our analyses confirm that changes in working hours often coincide with job mobility, be it a change of position with the same employer or a change of employer.

As explained above the new Adjustment of Working Hours Act was introduced with the aim to facilitate working hours changes within the present job. This institutional change is captured in the model through the inclusion of three dummy variables: one dummy indicating the period following the introduction of the Act (2000), and two dummies indicating job mobility after the introduction of the Act. The model estimates show that after the introduction of the Act working hours reductions of employees with a preference for fewer hours are no less often associated with job mobility than they were prior to the Act.

---

8. Preferences are influenced by individual and household characteristics, on the one hand, and job characteristics, on the other, but such characteristics also have a direct effect on the probability that an individual will change its labour supply.

Table 2

PARAMETERS FOR THE PROBABILITY OF WORKING LESS HOURS BETWEEN  $T$  AND  $T+2$ ,  
MALE AND FEMALE WORKERS WITH A PREFERENCE FOR FEWER HOURS, 1986–2002

	Males		Females	
	Parameter	abs. t-value	parameter	abs. t-value
<i>Individual and household characteristics</i>				
Age	-0.049	1.14	0.097*	2.15
Age squared (/100)	0.102*	2.01	-0.119*	2.01
Educational level (ref: primary school or lower)				
Lower secondary	-0.104	0.53	0.166	0.62
Higher secondary	-0.026	0.12	0.098	0.36
Higher education	0.063	0.28	0.031	0.11
University	0.103	0.37	0.096	0.25
Household type (ref: single)				
Couple without child	-0.296	1.75	1.110**	5.61
Couple with child	-0.208	1.15	1.068**	4.54
Divorced/widowed	-0.153	0.51	0.565*	2.06
Birth of a child	0.540**	3.40	1.095**	5.23
Number of hours worked by partner	0.005	1.37	-0.010**	2.72
<i>Job characteristics</i>				
Ln (hourly wage)	-0.254	1.30	-0.322	1.78
Permanent contract	-0.247	1.28	0.121	0.75
Manager	-0.127	1.30	-0.327*	2.56
Heavy work	0.130	1.12	0.042	0.33
Dissatisfied with work	0.092	0.71	-0.153	1.06
<i>Labour demand factors</i>				
Firm size: (ref: 1–19 employees)				
20–99 employees	0.058	0.43	0.132	1.01
100 or more employees	0.048	0.37	0.140	1.11
Sector (ref: industry or agriculture)				
Commerce, catering, transport	-0.157	1.04	-0.043	0.24
Financial business services	0.022	0.14	0.102	0.54
Other services	0.061	0.25	0.185	0.75
Public sector	0.089	0.52	0.184	0.87
Education	0.314*	1.98	0.133	0.59
Healthcare	0.251	1.38	0.091	0.52
<i>Job mobility</i>				
Change of employer	0.479**	3.37	0.724**	4.55
Within firm mobility	0.395**	2.92	0.609**	3.94
<i>Time and job mobility</i>				
Change after 2000	-0.069	0.41	0.376	1.95
Change of employer after 2000	0.481	1.58	-0.613	1.58
Within firm mobility after 2000	0.201	0.58	-0.447	1.24
Constant term	-0.543	0.68	-3.075**	3.22
N=	1,190		836	
Pseudo R-square	0.115		0.157	

\* Significant at 5 %; \*\* significant at 1 %; robust estimator of variance for clustered data.

Source: OSA Labour Supply Panel 1986–2002.

Table 3

PARAMETERS FOR THE PROBABILITY OF WORKING MORE HOURS BETWEEN  $T$  AND  $T+2$ ,  
MALE AND FEMALE WORKERS WITH A PREFERENCE FOR MORE HOURS, 1986–2002

	Males		Females	
	parameter	abs. t-value	parameter	abs. t-value
<i>Individual and household characteristics</i>				
Age	-0.018	0.31	0.052	1.13
Age squared (/100)	-0.005	0.07	-0.072	1.18
Educational level (ref: primary school or lower)				
Lower secondary	0.078	0.31	0.101	0.43
Higher secondary	-0.111	0.42	-0.078	0.30
High education	-0.258	0.81	0.120	0.48
University	-0.408	1.01	0.020	0.05
Household type (ref: single)				
Couple without child	-0.415	1.40	-0.064	0.31
Couple with child	-0.527	1.54	0.271	1.27
Divorced/widowed	-0.028	0.06	0.304	1.14
Birth of a child	-0.054	0.26	-0.306	1.37
Number of hours worked by partner	0.003	0.70	0.004	0.81
<i>Job characteristics</i>				
Ln (hourly wage)	0.535*	2.57	0.239*	1.98
Permanent contract	-0.670**	3.04	-0.385	1.57
Manager	-0.262	1.76	-0.254	1.71
Heavy work	0.058	0.40	-0.088	0.70
Dissatisfied with work	-0.055	0.27	0.181	1.04
<i>Labour demand factors</i>				
Firm size: (ref: 1–19 employees)				
20–99 employees	-0.395*	2.23	-0.079	0.58
100 or more employees	-0.119	0.75	-0.234	1.43
Sector (ref: industry or agriculture)				
Commerce, catering, transport	0.011	0.07	0.218	0.99
Financial business services	-0.329	1.18	-0.227	0.89
Other services	0.784**	2.71	-0.013	0.06
Public sector	-0.024	0.10	0.193	0.81
Education	1.389**	4.36	0.034	0.13
Healthcare	0.225	0.69	0.203	1.01
<i>Job mobility</i>				
Within firm or change of employer	0.184	1.43	0.604*	2.21
<i>Time and job mobility</i>				
Change after 2000	0.005	0.02	0.285	1.02
Within firm or change of employer after 2000	Not included		-0.317	0.90
Constant term	-1.271	1.22	-2.244*	1.97
N=	724		557	
Pseudo R-square	0.211		0.136	

\* Significant at 5 %; \*\* significant at 1 %; robust estimator of variance for clustered data.

Source: OSA Labour Supply Panel 1986–2002.

## 5.2. Increasing labour supply

The results of the model estimates for the probability of increasing the labour supply, given a preference to do so, are presented in Table 3. The hourly wage affects the probability of increasing labour supply positively. This means that employees in high positions, and therefore earning a high wage, are better able to increase their labour supply in accordance with their preferences. For male employees, having a permanent contract reduces the probability of increasing labour supply. It must be noted, however, that most male workers on a permanent contract already work full-time and that it is, in that case, almost impossible to increase the number of contractual working hours.

As in the previous model, labour demand factors do affect male labour supply, but have no effect on female labour supply. Males working in non-commercial services and in the sector of education are more likely to increase their labour supply. They are, however, less likely to increase hours when working in firms of average size (20–99 employee).

To what extent are increases in the number of hours worked associated with job mobility? Because of the limited number of cases we made in this model no distinction between the two types of job mobility. Given that, in the case of females, an increase in the labour supply is likely to be associated with a job change, we can deduce that hour restrictions do play a role for female employee, but not for males. Again, from the coefficient for job mobility after 2000, we can conclude that this pattern has not changed after the introduction of the Adjustment of Working Hours Act. Unfortunately, we could not test the hypothesis on males because of the limited number of cases.

## Conclusion

A quarter of Dutch employees are dissatisfied with the number of hours they currently work. They would prefer to work either more or fewer hours. However, from our analyses of the OSA Labour Supply Panel it turns out that even in the Dutch part-time economy, only a small portion of employees that would like to adjust working hours is actually doing so. Between 1986 and 2002, only 15 to 27 percent of employees with a desire to work fewer hours and 22 to 35 percent of employees with a desire to work more hours have adjusted their working hours accordingly two years later. One of the main conclusions of this paper is that it is easier to realize an upward adjustment of working hours than it is to realize a downward adjustment. We also found large differences between male and female workers. Male employees show more stable working hours patterns, whereas women show a more flexible pattern. We deduce that men and women influence each other: because women are flexible in adjusting their working hours, they allow their male partners to remain inflexible.

Our analyses show that changes in working hours often coincide with job mobility, be it changes of position with the same employer or change of employer. Additional analyses have shown that labour demand constraints affect the probability of adapting the number of hours worked. Employees who report that their job or their employer does not allow for changes in working hours are indeed less likely to adapt their working hours in accordance to their preferences (Fouarge & Baaijens 2003: 82–84). With the introduction of the Adjustment of Working Hours Act in 2000 Dutch policy makers were expecting to smooth away such labour demand constraints. We therefore expected adjustment of working hours to be less often realized by means of job mobility after its introduction. However, we found no significant effect.

## Policy implications

What lessons can we learn from the Dutch experience? First of all we need to give a word of caution. In our study, the period following the introduction of the new Adjustment of Working Hours Act is relatively short (two years). It is possible that the positive effects of such policy measures only show in the longer run. For example, it could be the case that this policy measure allows more female workers to remain in the labour market (be it part-time) when they become a mother. It is also possible that the new legislation will induce a further ‘normalisation’ of part-time employment and more transitions between full-time and part-time jobs during the course of life. However, it is difficult to evaluate such long-term effects because they can also flow from all sorts of contextual changes that one cannot control for.

Many employees with a desire to adjust working hours are reluctant to put forward such requests. Our results show that especially male employees think that their employer or their job are important obstacles in realizing a preference for working fewer hours. They seem to fear that their employer does not approve or to think that it is not possible in their job, although this may objectively not be the case. For employees in management positions it is often the norm to work full time. Being employed in a full-time job is also often seen as an indication of loyalty to the firm. It is possible that employees and employers live with such perceptions. Nevertheless, we doubt whether it is a task for policy makers to change such perceptions.

Over the years employers in the Netherlands have realized the advantages of part-time employment as a form of flexible labour and as a way of increasing labour supply in a situation of shortages in the labour market. After all, part-time employment makes it possible to combine paid employment with care. From this perspective it is plausible that employers will grant changes in working hours if requested by employees. Previous research has indeed shown that although employees are reluctant to request adjustment of working hours, their attempts are reasonably successful. Nevertheless, both employer and employee behaviour is likely to be different in the various phases of the business cycle. When the labour market is tight, an employer will be more willing to grant an employee’s request for working hours change rather than see him or her leave the firm for another job with the preferred number of hours.



Under these conditions employers and employees will work out a solution that benefits both and there is no need for legislation. In economic downturn, however, employees can be expected to be reluctant addressing issues of working hours changes: on the one hand, there is little scope for increases in working hours and, on the other hand, requesting a reduction in working hours would be issuing a wrong signal to one's employer. From that perspective also, whether or not employees have legal back up does not make much difference.

## REFERENCES

- Altonji J.G. & Paxson C.H. (1986), « Job characteristics and hours of work », In Ehrenberg R.G. (red.), *Research in labor economics* (1–55), Greenwich, Westview Press.
- Altonji J.G. & Paxson C.H. (1988), « Labor supply preferences, hours constraints and hours-wage trade-offs », *Journal of Labor Economics*, 6 (2), p. 254–276.
- Altonji J.G. & Paxson C.H. (1992), « Labor supply, hours constraints and job mobility », *The Journal of Human Resources*, 27 (2), p. 256–278.
- Baaijens C. (1999), Deeltijdarbeid in Nederland, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 15 (1), 6–18.
- Baaijens C. (2000), « Werkgevers en de wensen rond arbeidstijden bij werknemers in Nederland », *Sociale Wetenschappen*, 43 (1), p. 73–96.
- Baaijens C. & Schippers J.J. (2003), The unfulfilled preference for working fewer hours in the Netherlands, paper presented at the ESPE conference, June 13-15, 2003, New York City (USA).
- Becker G. (1985), « Human capital, effort and the sexual division of labour », *Journal of Labour Economics*, 3 (1), p. s33–s58.
- Bielenski H., Bosch G. & Wagner A. (2002), *Working time preferences in sixteen European countries*, Dublin, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions.
- Boelens A.M.S. (1997), « Meer en minder willen werken », *Sociaal Economisch Maandstatistiek*, 14 (5), p. 26–28.
- Böheim R. & Taylor M. (2001), *Actual and preferred working hours*, University of Essex, ISER Working Paper 2001–06.
- European Commission (1996), *Employment in Europe 1996*, Luxemburg, Office for official publications of the European Communities.
- European Commission (2000), *Employment in Europe 2000*, Luxemburg, Office for official publications of the European Communities.
- European Commission (2002), *Employment in Europe 2002: Recent trends and prospects*, Luxemburg, Office for official publications of the European Communities.
- Euwals R. (2001), « Female labour supply, flexibility of working hours, and job mobility », *The Economic Journal*, 111 (May), p. c120–c134.
- Euwals R., Melenberg B. & van Soest A. (1998), « Testing the predictive value of subjective labour supply data », *Journal of Applied Econometrics*, 13 (5), p. 567–585.
- Fagan C. & Rubery J. (1996), « The salience of the part-time divide in the European Union », *European Sociological Review*, 12 (3), p. 227–250.
- Fouarge D. & Baaijens C. (2003), *Veranderende arbeidstijden. Slagen werknemers er in hun voorkeuren te realiseren?* Tilburg: OSA-publicatie A199.
- Groot W. & Maassen van den Brink H. (1997), *Verlate uittreding: oorzaken van uittreding uit het arbeidsproces ruim na de geboorte van het eerste kind*, Den Haag, VUGA.

- Heckman J. (1979), « Sample selection bias as a specification error », *Econometrica*, 47 (1), p. 153–161.
- Jacobs A. & Schmidt M. (2001), « The right to part-time work: The Netherlands and Germany compared », *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 17 (3), p. 371–384.
- Killingsworth M. (1983), *Labor Supply*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Kragt C.M. (1997), « Arbeidsdeelname van jonge ouders », In CBS, *Sociaal-economische dynamiek 1997*, Den Haag, Sdu.
- Van Lomwel G. (2000), *Essays on labour economics*, Amsterdam, Thela Thesis.
- Martinez-Granado M. (2003), *Testing labour supply and hours constraints*, University of Madrid, CEMFI, October 2003.
- Schobben C.L.E. (1998), « Meer of minder uren werken », In CBS, *Sociaal-Economische Dynamiek 1998*, p. 29–33, Den Haag, Sdu.
- Spaans J. (1997), *Tussen wens en realiteit: onderzoek naar de wijze waarop mannelijke werknemers hun deeltijdwens en/of wens tot calamiteitenverlof realiseren en de belemmeringen daarbij*, Den Haag, VUGA.
- Steenhof L. (2000), « Werkende moeders », *Maandstatistiek van de Bevolking*, 48 (4), p. 17–23.
- Visser J. (1999), *De sociologie van het halve werk*, Oratie uitgesproken ter gelegenheid van de aanvaarding van de benoeming tot hoogleraar empirische sociologie aan de Universiteit van Amsterdam op 20 mei 1999.

# Projets, dynamiques et carrières féminines en Belgique

## Dynamiques de genre à l'œuvre au démarrage des trajectoires d'emploi

Claire Gavray\*

### Cadrage de la problématique

Depuis les années 1980, bon nombre d'études ont confirmé les difficultés grandissantes d'insertion professionnelle que connaissent les jeunes (Bellens 1996, Rose 1998). Au-delà, c'est la notion même d'insertion qui a été remise en question devant la flexibilité croissante des trajectoires salariées et la fragilisation des emplois offerts. À ce niveau, la théorie de la segmentation du travail en économie a émis l'hypothèse du développement d'un marché secondaire de travail concentrant les emplois et les statuts les moins favorables dans les groupes de population disposant du pouvoir de négociation le plus faible, dont les jeunes et les femmes (Piore 1978, Favereau 1989). Cette position se distingue de celle des économistes classiques qui se polarisent sur l'offre de travail. La théorie du capital humain défendue dans ce cadre a postulé que le rattrapage féminin en matière de certification amènerait de manière assez automatique un rééquilibrage des positions et des carrières professionnelles entre les sexes. À une époque où le niveau d'études et les performances scolaires des femmes ont rattrapé voire dépassé celles des hommes, on voit se maintenir, voire se creuser des inégalités en matière d'accès à l'emploi, de qualité de ce dernier (Maruani 1996), de mobilité professionnelle (Chapoulie 2000), et cela au fur et à mesure que les femmes avancent dans leur cursus professionnel (Magnac 1997). Des recherches récentes mettent pourtant en avant la diversification et la personnalisation des modèles tant professionnels que démographiques, conduisant à une plus grande liberté de la jeune génération des deux sexes à opérer des choix de vie et des réorientations successives (Wijn & Pruyer 2000). Mais d'autres observateurs pensent que cette liberté reste largement sous condition et qu'elle s'impose même comme un modèle peu contestable (Kaufmann 2001). D'autres insistent encore sur les tensions et des contradictions qui subsistent dans la concrétisation de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes au sein du groupe jeune, du décalage entre le principe d'égalité et son application (Gadrey 2001).

Selon la théorie du genre, le déséquilibre sexué des ressources, statuts et trajectoires se nourrirait de la résistance collective comme individuelle à dépasser une vision hiérarchique du monde profitant surtout aux hommes. Cette dernière englobe l'organisation sociale, économique et financière, le fonctionnement du marché du travail ou encore celui de la famille ou du couple (Gavray 2003). D'un côté, on peut vérifier que les femmes s'avèrent toujours jusqu'à un certain point actrices de leur propre domination, l'avenir et les aspirations restant quelque part dominés par ce que le passé augure (Duru-Bellat 1990). Mais on ne peut nier par ailleurs le développement de stratégies alternatives, rationnelles et de projets novateurs autour duquel se développent de nouvelles attitudes (Geminel 1988) et qui, en s'additionnant, permettent de faire évoluer le contexte et les règles de référence (Commaille 1992).

On reconnaît aujourd'hui que les femmes, pas plus que les hommes, ne forment un groupe homogène et qu'il est plus que jamais pertinent de croiser les variables de sexe et de classe sociale pour comprendre les dynamiques inégalitaires et discriminantes à l'œuvre (Perrot 1998). Il est reconnu actuellement que le rôle du diplôme est encore plus crucial pour les jeunes femmes, cela non seulement pour l'influence qu'il exerce dans l'adoption de comportements et de stratégies payantes, tant en matière professionnelle (Marry 1996) que démographique (Blöss *et al.* 1994, Terrail 1992). Il intervient également dans la construction de l'offre d'emploi – ou de sous-emploi via le travail à temps partiel notamment – faite aux femmes (Kergoat 1984) mais également pour étendre la concurrence entre l'ensemble des travailleurs (Baudelot & Glaude 1989). L'organisation du travail des femmes, loin d'être une tradition en voie de perte, semble désormais se situer plus au niveau de la production que du système d'emploi (rentabilité et flexibilité), ayant pour but de dynamiser les mutations structurelles dont celles relatives à la dualisation des modalités d'emploi (Hirata & Humphrey 1984).

Dans les faits, le partage de l'emploi tient peu compte des besoins et des rythmes des familles, du travail social qui s'y déroule (Fobre 1995). Par contre, il tire profit du désir des femmes contemporaines d'exercer une activité professionnelle ainsi que du rôle à la fois essentiel (au niveau financier) et secondaire (complémentaire au masculin mais en retrait par rapport à celui-ci) que continuent de revêtir l'emploi et le revenu féminins. La polarisation sur le court-terme permet peu de prendre en compte les enjeux liés aux inégalités sexuées en matière de travail rémunéré et non rémunéré. Le démarrage et la stabilisation des trajectoires d'emploi des femmes peu diplômées s'avèrent aujourd'hui particulièrement difficiles (Rougerie & Courtois 1997), creusant l'écart entre les couples les moins qualifiés et les plus qualifiés. Mais les jeunes femmes les plus qualifiées, et surtout les jeunes mères, ne sont pas

---

\* Université de Liège, Belgique (cgavray@ulg.ac.be)

épargnées pour autant, du fait du phénomène d'homogamie sociale et de l'action du genre, par une distanciation progressive de leur trajectoire professionnelle avec celle de leurs conjoint et collègues masculins. La relation réciproque travail-famille a aujourd'hui reçu un statut sociologique (Barrere-Maurisson 1992). Ainsi, les évolutions de l'emploi qui se matérialisent dans les positions professionnelles des jeunes des deux sexes est aujourd'hui reconnue comme intervenant sur les choix opérés dans la sphère privée et notamment en matière d'engagements familiaux (Meron 1997). Elles agissent dans la durée pour discriminer les trajectoires personnelles dans leurs différentes dimensions. Les recherches récentes insistent particulièrement sur la responsabilité de la succession des premières séquences et des statuts d'emploi initiaux (notamment relatifs au temps de travail) dans la construction des opportunités de carrière (Le Goff 1997). L'insertion à court terme explique ainsi celle à long terme (Balsan, Hanchane & Werquin 1996). Selon Gauvin (1998), un raisonnement en termes de genre reste indispensable pour mesurer l'ampleur et la teneur de flexibilisation des statuts et des mouvements en emploi.

## Hypothèses à tester dans nos analyses

Nos analyses devraient confirmer des difficultés d'accès à l'emploi et spécialement à l'emploi typique parmi les jeunes fraîchement arrivés sur le marché du travail. Nous observerons la façon dont se profilent dès le départ des trajectoires professionnelles plus ou moins favorables, stables et rémunératrices. Nous testerons dans quelle mesure on assiste à une égalisation des positions et des cursus d'insertion professionnelle des hommes et femmes de la jeune génération dont le niveau de diplôme s'est rapproché et qui ont été baignés dans un discours égalitaire entre les sexes. Nous faisons l'hypothèse que le temps passant pourrait recréer de la distance et de l'inégalité professionnelle au détriment des femmes, cela du fait du maintien d'une répartition sexuée du travail non rémunéré au sein des couples mais également du fait des spécificités sexuées concernant le statut des premiers emplois obtenus et la qualité de leur enchaînement. Nous devrions trouver des traces selon lesquelles le genre agit sur la dynamique entre offre et demande de travail mais concerne au-delà l'ensemble des sphères d'insertion en interaction (emploi, famille, sécurité d'existence). Il est probable que le couple mais surtout la parenté continuent à ne pas représenter les mêmes enjeux, ressources et responsabilités pour les jeunes hommes et les jeunes femmes, et cela au fur et à mesure que les pressions professionnelles et temporelles se font plus pressantes (en rapport aux évolutions structurelles des entreprises comme à l'avancement dans la trajectoire de vie). Dans ce cadre et au vu de la proximité du profil des partenaires en couple, un haut niveau de diplôme féminin ne semble pas pouvoir suffire à garantir à terme une égalisation des positions professionnelles entre les sexes, même s'il protège du non-emploi. L'emploi et les carrières des femmes, surtout celle des mères, restent sous condition, et cela notamment de la responsabilité des mesures politiques concrètes présentées comme facilitant « la conciliation » pour les seules femmes (comme la promotion de l'emploi à temps partiel).

## Données et méthodes

Les données utilisées dans le cadre de ce travail sont celles des neuf premières vagues du Panel Study on Belgian households, banque de données initiée dès 1992 par la politique scientifique fédérale belge et réintégré deux ans plus tard dans le cadre de l'Europanel.

La plupart des statistiques d'emploi offrent des comparaisons sexuées ainsi qu'entre différentes tranches d'âge. Les données du PSBH permettent quant à elles de suivre la trajectoire professionnelle des mêmes individus dans la durée et notamment celle de prime insertion de jeunes gens sortis à la même période du système scolaire. De plus, elles permettent de comprendre l'articulation entre les engagements et les temporalités concernant les différentes sphères d'insertion. Dans le cadre des résultats présentés dans ces pages, nous avons procédé à la construction d'un sous-échantillon de sujets ayant terminé leurs études secondaires ou supérieures de plein exercice<sup>1</sup> en 1993, 1994 ou 1995. Nous rendons compte des positions occupées respectivement en avril 1995, 1996, 1997, soit près de 20 mois après l'arrêt de la scolarité (référence ultérieure au temps 1). Au temps 2, c'est la situation d'avril 1998, 1999 et 2000 qui est prise en compte, soit trois ans après le premier bilan et au total un peu moins de 5 ans après la fin de la scolarité (diplôme ou certificat en main ou non). Au total, le sous-échantillon comprend 127 sujets, l'âge moyen de fins d'études étant de 23 ans et trois mois et 55 % de ce groupe étant composé de jeunes hommes. La taille limitée de ce sous-échantillon nous impose d'emblée certaines limites et précautions au niveau des analyses à mener.

---

1. Y compris dans des formations où les dernières années ou derniers mois sont principalement consacrés à un stage ou un apprentissage en entreprise.

## Résultats

Aujourd'hui se confirme une meilleure réussite scolaire des filles qui se traduit dans des niveaux de formation supérieurs.

Sous-échantillon total	Niveau du dernier enseignement fréquenté			Niveau du plus haut diplôme atteint		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Enseignement secondaire	20,5 %	30,2 %	24,6 %	69,2 %	51,0 %	60,5 %
Enseignement supérieur type court	45,7 %	30,3 %	39,1 %	14,4 %	28,6 %	21,2 %
Enseignement supérieur type long + univ	33,8 %	39,5 %	36,3 %	16,4 %	20,4 %	18,3 %
Signif. de la différence sexuée	N.S.			P=0.001		

Les données confirment des différences significatives au niveau du positionnement socioprofessionnel, même au premier temps d'observation, cela même si c'est à ce moment-là que la position des jeunes hommes et celle des jeunes femmes s'avèrent les plus proches l'une de l'autre.

### Positionnement du sous-échantillon au temps 1

Au temps 1 tel que défini plus haut, les données confirment un accès majoritaire mais pas massif du sous-échantillon étudié au travail rémunéré, 3/4 des sujets se retrouvent en emploi. Se confirme conjointement une certaine fragilité des emplois occupés puisqu'un travailleur sur deux est concerné par un contrat à durée déterminée. À ce premier moment de mesure, on ne vérifie pas de probabilité significativement différente d'accès à l'emploi pour les jeunes hommes et les jeunes femmes ; pas de différence non plus en matière de détention d'un emploi à durée indéterminée. De plus, on peut dire que chaque jeune hors emploi, de sexe masculin ou féminin, est à la recherche active d'un travail rémunéré et remplit les conditions pour être classé comme chômeur selon les critères restrictifs adoptés par le Bureau International du Travail. Enfin, autant de filles que de garçons affirment avoir déjà exercé à ce moment une activité rémunérée de plus de 15 h/semaine (près de 25 %). Tout cela peut amener à conclure à une proximité des opportunités professionnelles des jeunes gens des deux sexes.

Néanmoins, ces premières constatations ne suffisent pas à conclure à une égalisation des positions entre les deux groupes. Une différence significative se marque ici au niveau de la qualité de l'emploi et du statut salarié décroché. 85,7 % des salariés masculins et 60,8 % des salariées occupent au temps 1 un emploi à temps plein, cela sans qu'on puisse expliquer ce statut comme un choix personnel des jeunes femmes ou des jeunes hommes concernés. Au total, 27,2 % du groupe féminin détient un emploi classiquement décrit comme typique (à temps plein et à durée indéterminée) contre 60,6 % des sujets masculins.

### Positionnement au temps 2

Trois ans plus tard, 3/4 des sujets tant masculins que féminins, y compris ceux hors emploi au temps 2, ont désormais connu au moins une expérience professionnelle de plus de 15 heures par semaine. Le pourcentage des jeunes effectivement en emploi a augmenté pour concerner près de neuf sujets sur dix. Désormais, 3/4 des sujets salariés détiennent un contrat à durée indéterminée (contre un peu plus de la moitié trois ans plus tôt). Ce résultat confirme une transformation structurale du type d'emplois offerts aux jeunes entrant sur le marché du travail, une période d'insertion professionnelle déjà assez longue ne débouchant pas automatiquement sur un emploi typique et stable. À ce deuxième moment d'observation, on voit apparaître des inégalités sexuées précédemment inexistantes. Désormais, plus de 4 salariés masculins sur 5 détiennent un contrat à durée indéterminée contre moins de deux salariées sur 3. Le pourcentage de travailleurs en emploi typique a bien augmenté entre les deux moments de mesure mais il concerne désormais 78,1 % des travailleurs masculins contre 45,8 % des travailleuses. Plus, des différences significatives se sont creusées en matière de détention d'un emploi et cela toujours au désavantage des femmes. Presque tous les jeunes hommes détiennent à ce moment un travail rémunéré<sup>2</sup> contre désormais 3/4 des femmes. À

2. Indépendamment des interruptions temporaires, notamment pour maladie, congé de maternité...

l'inverse, le pourcentage de femmes hors emploi ou chômeuses, y compris selon les critères exigeants du BIT, se retrouve significativement supérieur à celui des hommes.

Au total, le niveau de diplôme se révèle jouer un rôle beaucoup plus important dans le groupe féminin que masculin au niveau du démarrage de la trajectoire professionnelle. Le diplôme représente en Belgique et pour la période étudiée un laisser-passer indispensable pour les femmes voulant s'inscrire durablement dans l'emploi, 50 % des jeunes femmes diplômées au maximum de l'enseignement secondaire se retrouvant hors emploi au temps 2 pour 13 % des diplômées de l'enseignement supérieur. On remarquera néanmoins avec intérêt que ces dernières n'ont pas en soi de risque supérieur à celui de leurs consœurs moins diplômées de détenir un emploi à temps partiel ou atypique au temps 2, ce qui illustre quelque part le pouvoir relatif du diplôme dans l'autonomisation des femmes et dans la promotion de leur carrière professionnelle.

Plus en détail, les différences en matière de temps et d'horaires de travail hebdomadaire se sont maintenues, voire accrues entre les sexes. Alors que l'on ne trouve par exemple aucun homme concerné par un contrat de 19 heures par semaine au temps 2, une femme sur dix est alors dans cette situation. Un cinquième des salariés masculins a un contrat prévoyant moins de 35 h/semaine, le double chez les femmes. Entre les deux temps d'observation, le temps de travail moyen effectivement presté sur une semaine par les sujets travailleurs n'a pas beaucoup bougé. Il approche les 41 heures aux deux moments pour les hommes tandis qu'il passe de 35 à 33 heures pour les femmes. On remarque une proportion supérieure d'indépendants masculins dès le temps 1, cette proportion s'élargissant par la suite. Il est intéressant de signaler que les indépendants masculins (à titre principal) évaluent en moyenne leurs prestations à près de 56 heures par semaine et les femmes dans ce statut à près de 35 heures, cela quel que soit le moment envisagé, indication que les types d'activité et de secteur de travail indépendant ne sont pas neutres d'un point de vue sexué.

Si on affine l'analyse, on voit alors que le nombre moyen hebdomadaire d'heures prestées dans un cadre professionnel a augmenté entre les deux moments de mesure pour les sujets en couple masculins et féminins, même si l'augmentation est la plus forte dans le premier groupe, passant de 40 à plus de 44 heures par semaine. En fait, la distribution des heures travaillées est dès le départ plus serrée dans le groupe des travailleuses que des travailleurs mais les enjeux de l'organisation du temps se précisent pour les femmes au fur et à mesure que les autres engagements se précisent. Ainsi, à profil comparable, plus d'hommes en couple que de femmes ont suivi de leur initiative une formation sur les 12 derniers mois précédant le temps 2 (20 % contre 12 %). Le pourcentage de travailleurs masculins concernés par un horaire où ni le nombre d'heures de travail ni les moments de prestation ne sont prévisibles, concerne à ce moment plus d'un tiers de l'échantillon masculin alors qu'il ne vaut plus que pour une travailleuse sur dix, proportionnellement deux fois moins qu'au temps 1. Le type d'horaire et les prestations de WE ou de nuit dépendent largement du secteur d'activité, celui-ci restant toujours typé du point de vue sexué. De manière générale, hommes et femmes partagent l'expérience du travail de WE (surtout en début de carrière) tandis que celle de travail de nuit reste majoritairement masculine aux deux moments de référence et concerne une palette plus large de secteurs d'activité au masculin qu'au féminin. Les jeunes salariés masculins travaillent proportionnellement plus souvent dans le secteur privé et dans des entreprises de plus grande taille leur facilitant l'accès à des avantages financiers et non financiers moins généralisés dans les entreprises où se concentrent une majorité de salariées. On retrouve toujours plus de techniciens ou d'ouvriers spécialisés dans le groupe masculin, et plus d'employées, de vendeuses et de professionnels de l'enseignement et des soins dans le groupe féminin. Parallèlement, dès la première vague, trois fois plus de jeunes gens que de jeunes femmes se sont classés parmi les employés qualifiés ou cadres, ces dernières se concentrant majoritairement dans la catégorie des simples employées, même à diplôme égal. Au total, elles se retrouvent ayant moins intériorisé les opportunités de carrière et de promotion auxquelles elles pourraient prétendre.

Au total, si le temps d'accès au premier emploi ne semble pas désavantager les jeunes femmes, le début de trajectoire professionnelle se trouve dès le début plus souvent interrompu tandis que les sujets du groupe masculin s'installent plus rapidement dans un emploi de plus longue durée. Parmi les travailleurs au temps 2, 30 % des femmes pour 20 % des hommes ont connu une période de chômage avant d'accéder à l'emploi exercé. Par ailleurs, sur les 48 mois précédant ce moment d'observation, 10,7 % des hommes mais 20,5 % des femmes comptent un nombre supérieur de mois hors emploi qu'en emploi. Au total, le nombre moyen de mois en emploi est de 36,6 (39,3 % pour les hommes et 32,8 % pour les jeunes femmes). À l'inverse, le nombre moyen de mois hors emploi est de 11,3 (8,7 % pour les jeunes gens et 15,2 % pour les jeunes femmes).

Nous avons pu vérifier lors d'une autre recherche portant sur un public plus âgé de femmes pour lesquelles nous avons accès à des données portant que l'ensemble de leur trajectoire de vie, que le chômage et le travail atypique forment un système augmentant significativement les risques de sortie d'activité (Gavray 2003). Les résultats obtenus sur base de notre sous-échantillon, en tenant compte des précautions d'usage dues à la petite taille de l'échantillon et d'une durée d'observation assez courte vont également dans ce sens ; une telle dynamique fragilisante se confirme également dans le cas des hommes, même s'ils sont nettement moins concernés par les deux phénomènes en interaction. Au total des deux sexes, la moitié des travailleurs en emploi atypique au temps 1 s'y

trouvent toujours quand ils occupent un emploi au temps 2. Par ailleurs, 30 % des travailleurs initialement en emploi atypique se retrouvent dans un emploi à temps partiel trois ans plus tard alors que ce n'est pas le cas d'un seul sujet dans le groupe initialement en emploi typique ( $p=0.009$ ). L'expérience de non-emploi au temps 1 augmente de son côté la probabilité de ne pas déboucher ultérieurement sur un emploi à temps plein et à durée indéterminée. Les difficultés d'accès à l'emploi mais aussi le type d'emploi obtenu au départ vont ainsi déteindre objectivement sur la suite de la trajectoire. Elles peuvent diminuer les niveaux d'attente et d'exigence, déstabiliser le niveau de confiance en soi nécessaire pour gérer conjointement les impératifs personnels et familiaux qui se précisent. Les jeunes travailleuses sont tout spécialement fragilisées par ce processus et cela d'autant plus que la carrière du conjoint décolle simultanément. L'enjeu pour les jeunes femmes les plus diplômées s'avère à ce niveau particulièrement saillant. Nous y reviendrons. De manière générale, les ambitions carriéristes se confirment toujours quelque peu différentes entre les sexes, ce qui peut expliquer que les jeunes femmes peuvent se contenter plus vite et plus facilement d'un emploi offrant moins de garanties, de perspectives et moins rémunérateur. Le genre agit de manière peu consciente chez les individus, même au sein de la population jeune et des deux sexes, de manière à ce que les niveaux de satisfaction et d'attente s'adaptent jusqu'à un certain point au contexte d'offre d'emploi mais également aux attentes culturelles et sociales normées et contradictoires à la fois adressées à chacun des deux groupes. Dans le processus historique qui les concerne, les femmes intériorisent l'emploi pour lui-même (indépendamment de sa rentabilité maximale) comme l'instrument de leur autonomie. Ainsi peut s'expliquer la proximité des taux de satisfaction de l'emploi occupé manifestée par les hommes et les femmes et qui contraste avec les inégalités objectives de positionnement mises en regard. En amont, il semble que les attentes, attitudes et projets professionnels des jeunes étudiants des deux sexes sont plus proches que ne l'étaient ceux de la génération précédente mais conjointement entre les deux groupes persistent des différences en matière de valeurs ou quant aux attentes ou aux conceptions de couple (Gavray 2003). Les jeunes femmes continuent par exemple à accorder une importance supérieure au dialogue et au consensus entre partenaires comme au fait de provenir d'un milieu social proche. L'ensemble de ces différences forge une dynamique individuelle et collective pouvant retarder ou entraver jusqu'à un certain point le processus d'égalisation sexuée et pouvant expliquer à un niveau individuel que les stratégies de défense de l'autonomie féminine s'affinent ultérieurement dans la trajectoire de vie, notamment au gré des désenchantements ultérieurs de couple.

## Les impacts financiers des inégalités de mise en place de la trajectoire

Les inégalités de démarrage de la trajectoire professionnelle se traduisent en matière de catégorie de revenus professionnel. Alors qu'au temps 1, on ne remarquait pas de différence significative entre les sexes au niveau du revenu moyen, l'écart est devenu significatif au temps 2 ( $P=0.002$ ), y compris quand on restreint la comparaison aux seuls travailleurs à temps plein ( $P=0.02$ ). Les jeunes femmes se retrouvent dès le départ majoritaires dans la catégorie des bas revenus de travail mais surtout elles s'y enlisent à terme plus que les jeunes hommes.

## Différences de temporalités démographiques

Il se confirme dans nos analyses que la trajectoire de vie adulte se construit dans l'articulation entre décisions et temporalités professionnelles et familiales. On remarque des comportements d'autonomisation par rapport aux parents déjà distincts dans les deux groupes sexués au départ de l'observation. Se vérifie ainsi une propension féminine à s'installer plus tôt en couple et à officialiser plus rapidement cette situation. Cela reste vrai à chaque niveau de diplôme. Par ailleurs, alors que l'expérience de maternité reste rare au temps 1, elle concerne plus d'un quart des sujets et significativement plus de jeunes femmes que de jeunes hommes au temps 2 (38,5 % contre 13,2 %). Le tableau dressé en fin de période d'observation est le suivant.

Sous-échantillon	Situation de vie au temps 2		
	Hommes	Femmes	Total
En couple avec enfant	20,0 %	33,3 %	25,5 %
En couple sans enfant	29,1 %	33,3 %	30,8 %
Pas en couple avec enfant	0,0 %	7,7 %	3,2 %
Pas en couple et sans enfant	50,9 %	25,7 %	40,5 %
Signif. de la différence sexuée	P=0.02		

L'engagement de couple ne s'articule pas de la même manière à l'engagement professionnel chez les jeunes hommes et chez les jeunes femmes, sans qu'on puisse déduire nécessairement un effet unilatéral du familial sur le professionnel. Des difficultés d'insertion professionnelle peuvent ainsi hypothéquer au masculin la mise en couple. À l'opposé, les non-travailleuses en vague 1 se retrouvent trois ans plus tard à près de 85 % dans une vie de couple,

contre moins de 50 % dans le groupe initialement en emploi. On trouve dans ces résultats une réminiscence du genre et de la complémentarité des rôles associée à chacun des groupes sexuels. De son côté, une installation précoce en couple n'influence pas le rapport à l'emploi ultérieur des hommes. Par contre, elle va augmenter pour la jeune femme la propension à se retrouver salariée à temps partiel, sans que l'accès à l'emploi s'en trouve pour autant affecté ici. L'impact du fait d'avoir été mère rapidement après la sortie des études (et en tout cas au temps 1) affecte négativement et les chances de maintien en emploi au temps 2 (47 % contre 92 % de l'autre groupe sont dans ce cas) et les chances d'aboutir dans un emploi à temps plein et en CDI (seules 29 % des mères au temps 1 se retrouvent dans ce cas). Du côté du groupe masculin, si paternité précoce rime peu avec risque d'inactivité quel que soit le moment étudié, il s'accompagne également d'une probabilité supérieure à la moyenne de prester un travail à temps partiel ou en CDD au temps 2. Néanmoins, ces cas restent rares. En fait au masculin comme au féminin, les étapes tant professionnelles que familiales ne s'inscrivent pas au hasard dans l'univers social tandis que les capacités d'autonomie varient selon la catégorie sexuée. Ainsi, de manière générale, les jeunes hommes se confirment moins dépendants de leur environnement immédiat et des sollicitations de ce dernier pour construire leur trajectoire professionnelle et de vie. Notre analyse confirme que l'organisation de l'intendance du ménage reste marquée par une persistance des rôles ménagers attachés à chaque sexe. Une telle réalité va influencer la façon dont se profile ultérieurement le partage du travail et des responsabilités au sein des couples. À ce niveau, Daune-Richard (1993) ajoute avec justesse que ce n'est pas tant la charge concrète ponctuelle et mesurable de travail domestique qui discrimine mais la question de savoir qui a la famille dans la tête, y compris de manière proactive. Nous avons pu vérifier la validité d'une telle remarque. Le démarrage d'une vie de famille s'accompagne assez rapidement d'un emballement du décalage sexué en matière professionnelle comme en matière de prise en charge des responsabilités parentales et domestiques dans leurs aspects les plus traditionnellement sexués. Cela reste vrai au sein des couples les plus diplômés, ceux-là même où les deux partenaires affirment le plus souvent accorder une grande importance au partage du travail familial dans la réussite de leur couple. Au temps 2, un quart de l'échantillon se dit concerné par la garde régulière d'enfants dans un cadre non rémunéré : 14,5 % des hommes mais 42 % des filles ( $p=0.003$ ). L'impact d'une telle pratique se traduit déjà dans la réponse donnée par les personnes en couple à la question de savoir s'ils ressentent que les soins et l'attention portés à d'autres personnes ont pesé sur leur carrière professionnelle. Aucun homme mais déjà 38,4 % des femmes répondent par l'affirmative au temps 2. On arrive au résultat intéressant selon lequel ce sont en fait les hommes en couple les moins diplômés – les plus déstabilisés dans leur perspective de carrière – et les femmes les plus diplômées – mesurant le décalage entre le principe d'égalité des chances et la réalité – qui se retrouvent dans les faits les moins satisfaits, les plus frustrés de leur situation et opportunités professionnelles.

## **Approche de l'articulation des positions professionnelles au sein des couples**

Le PSBH nous donne l'occasion de vérifier que le travailleur en couple ne peut être considéré comme un isolé au travail. L'articulation des heures travaillées au sein du couple évolue, le temps passant. De manière globale, au moment 1, on remarque une corrélation entre le nombre d'heures de travail effectivement prestées par les deux partenaires, la proximité des opportunités professionnelles de conjoints reflétant la persistance d'une certaine homogamie éducative. Trois ans plus tard, plus les prestations professionnelles de l'homme sont importantes, plus on assiste à une diminution des heures prestées par la femme au travail (corr. de -0.03), celle-ci se trouvant de manière concomitante confrontée à l'apparition ou la rigidification des rôles sexués. Les enjeux du temps nécessaire à l'organisation familiale apparaissent. À y regarder de plus près, un niveau de diplôme masculin haut ou bas creuse l'écart sexué en matière de durée de travail au sein du couple, de probabilité d'emploi à temps partiel, de prestations gratuites effectuées au bénéfice du ménage et de personnes extérieures à ce dernier. Les femmes les moins qualifiées se retrouvent comme attendu les plus soumises aux difficultés d'emploi et aux attentes sexuées traditionnelles, les plus qualifiées décrivent des stratégies d'organisation du ménage, affirment une volonté d'épanouissement pluridimensionnel ainsi que de promotion des enfants requérant de leur part des compétences ciblées et spécialisées (Gerris 1995).

Quant à la détention d'un diplôme de niveau supérieur non universitaire, et cela encore plus si elle concerne les deux partenaires, situation qui s'accompagne par ailleurs d'une parenté plus précoce que dans le groupe de certification supérieure, elle débouche au temps 2 sur un rapprochement maximal de la durée de travail des deux membres du couple en emploi (durée moyenne estimée égale à 38 heures 30' pour les pères et à 34 heures 30' pour les mères dans ce cas). Une position professionnelle moyenne des deux partenaires qui s'accompagne d'une durée travail proche de la moyenne générale semble alors favoriser à son tour un partage le plus équilibré des tâches familiales et éducatives que dans les autres groupes.

Au total, ce sont bien les sujets non parents masculins et féminins qui, au temps 2, voient exploser leur temps de travail (durée moyenne respective de 41 heures 50' et 41 heures 20') et démarrer une carrière et cela assez indépendamment du niveau de diplôme. La maternité et les responsabilités qui vont de pair et qui incombent toujours majoritairement aux femmes, surtout dans le cas d'un développement de carrière rapide du partenaire masculin, apparaissent comme desservant les carrières féminines. Le niveau de diplôme de chacun des jeunes



parents se révèle à ce niveau jouer un rôle essentiel dans la distribution des positions professionnelles, un haut niveau de diplôme féminin n'arrivant pas pour autant à rééquilibrer les ressources et les différents investissements au sein du couple, et cela du fait de l'homogamie sociale persistante, de l'importance de prestations et des responsabilités qui caractérisent les sujets très qualifiés et surtout masculins. L'offre d'emploi faite aux jeunes femmes tient compte de cette réalité ou mise sur elle, tout en la renforçant.

## **Articulation des positions socioprofessionnelles successives**

Au total, ce n'est pas tant le niveau de diplôme que la rentabilisation précoce de ce dernier dans un emploi de qualité qui donne un envol à la trajectoire d'emploi féminine, évitant plus facilement la remise en cause ultérieure de cette dernière quand les pressions extérieures et familiales se précisent.

Des analyses « stepdisc » débouchent sur le résultat intéressant selon lequel, au temps 2, *le positionnement professionnel atypique* de la femme en couple très diplômée dépend en fin de course et dans un sens positif de deux facteurs articulés : le temps passé par le partenaire en emploi et le déficit de qualité de l'emploi antérieur. Quant à la durée habituelle de travail féminin, on la retrouve reliée négativement et conjointement à l'expérience de maternité (moyenne de 36 heures de travail chez les femmes non concernées et de 31 heures pour les mères) mais aussi à la détention préalable d'un emploi atypique au premier moment d'observation (écart de 4 heures de travail entre les deux situations) (modèle significatif :  $p=0.004$ ). Le type d'emploi décroché au début de la trajectoire d'emploi ainsi que le nombre et la temporalité des passages entre emploi et non-emploi ne sont donc pas sans effet sur la suite du processus d'insertion professionnelle féminin.

De son côté, la durée de travail masculine, si elle est reliée à l'expérience de paternité, va augmenter entre les moments d'observation sans qu'entrent en ligne de compte les enchaînements successifs de statuts d'emploi. Ce qui dope le temps de travail ici, ce sont les opportunités de décollage de carrière dans ses aspects financiers et promotionnels ; entre par exemple en jeu le fait que le travailleur a obtenu un poste de supervision ( $p=0.03$ ). Se profile ici une différence déjà mise en avant par certaines théoriciennes du genre selon laquelle, toujours de nos jours et dans l'ensemble, les femmes ont un emploi tandis que les hommes font carrière. Nos données confirment une présence des rapports sociaux de sexe dans l'ensemble des dimensions étudiées, ce qui invite à ne pas introduire le sexe comme une variable parmi les autres dans les modèles explicatifs testés (Broze *et al.* 2002).

**La probabilité d'un membre du couple de se retrouver hors emploi en fin de période d'observation** ne dépend pas quant à elle du niveau de revenu du partenaire selon une hypothèse soulevée classiquement. Elle est avant tout reliée ici au niveau de diplôme atteint. Ce dernier détermine fortement le risque de discontinuité des débuts de carrière et ultérieurement les risques de décrochage professionnel de longue durée. Dans le groupe de femmes ne disposant pas d'un diplôme supérieur au niveau secondaire, les quatre dernières années précédant le temps 2 sont caractérisées par un nombre supérieur de mois hors emploi que dans l'emploi. Ces femmes ont également plus connu que la moyenne de l'échantillon des périodes d'emploi sous contrat atypique ou à temps partiel. Au temps 1, 66 % de celles de ce groupe qui travaillaient affirmaient déjà être très insatisfaites de leur situation professionnelle. On remarquera parallèlement que près de 3/4 des femmes sans emploi au temps 2 contre près d'un quart des femmes en emploi ont à ce moment des responsabilités parentales à assumer. Ainsi, le niveau de diplôme intervient sur les risques d'inactivité, directement et via le parcours d'insertion chaotique et les investissements alternatifs.

## **Conclusion**

Au total, les données confirment un début de trajectoire professionnelle marqué sexuellement et cela sous l'action du genre. Se vérifie une articulation des dimensions socio-culturelles, familiales, professionnelles et de capital humain. Cette dynamique, loin d'être statique, se construit dans la durée et vaut pour les hommes et pour les femmes. Elle s'avère différente entre les deux groupes et reste tributaire de la force des rapports sociaux de sexe. Les transformations de l'offre de travail à destination du public jeune (en termes de temps de travail et de sécurité d'emploi) ne sont pas indifférentes à ce niveau. Au total et sur la durée, des écarts de positionnement et de ressources se creusent entre les sexes, entre les femmes mais également entre les groupes sociaux, cela notamment du fait de la persistance du phénomène d'homogamie sociale au sein des couples. À ce niveau, l'organisation du temps et son partage ressortent comme des enjeux de taille, que ce soit dans les couples ou sur le marché du travail. Le diplôme, s'il joue un rôle crucial en matière d'accès à l'emploi, ne remplit pas pleinement son rôle émancipateur au sein du groupe des travailleuses. Les jeunes femmes les mieux positionnées dans la durée, et surtout les jeunes mères, expriment des difficultés et certaines frustrations au vu de la non-reconnaissance de la nécessité d'égaliser pour les deux sexes les modalités d'articulation entre les différents engagements. Il en résulte une mise en concurrence des différentes sphères.

- Maruani M. (1996), « L'emploi féminin à l'ombre du chômage », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 115, p.48-57.
- Meron M. (1997), « Les trajectoires des jeunes : distances et dépendances entre générations », *Économie et Statistique*, n° 304-305,4/5, p. 3-13.
- Perrot M. (1998), *Les femmes ou les silences de l'histoire*, Éditions Flammarion.
- Piore M.J. (1978), « Dualism in the labor market: a response to uncertain and flux, the case of France », *Revue Économique*, 19(1), p.26-48.
- Rose J. (1998), *Les jeunes face à l'emploi*, Éditions Desclée de Brouwer, Collection Sociologie Économique.
- Rougerie C. & Courtois J. (1997), « Une étape du passage à l'âge adulte : l'emploi qui compte », *Population*, 6, p. 1297-1328.
- Terrail J.-P. (1992), « Destins scolaires de sexe : une perspective historique et quelques arguments », *Population*, 3, p. 645-676.
- Wijn J. & Pruyer P. (2000), « Les jeunes et l'éducation : les nouveaux profils de transition », *Revue Internationale de Sciences Sociales*, juin, 164, p. 169-182.

## BIBLIOGRAPHIE

- Balsan D., Hanchane S. & Werquin P. (1996), « Mobilité professionnelles initiale : éducation et expérience sur le marché du travail : un modèle probit à effet aléatoire », *Économie et Statistique*, n° 299, p. 91-106.
- Barrere-Maurisson M-A. (1992), *La division sociale du travail : la vie en double*, Éditions Presses Universitaires de France.
- Baudelot C. & Glaude M. (1989), « Les diplômés se dévaluent-ils en se multipliant ? », *Économie et Statistique*, 225, p. 3-16.
- Bellens W. (1996), « Le marché du travail des jeunes », *Revue du travail*, n° 24, p. 18-26.
- Blöss T., Fickey A. & Novi M. (1994), « Modes d'entrée dans la vie adulte et trajectoires sociales des femmes mariées », *Population*, 3, p. 637-656.
- Broze L., Gavray C. & Ruyters C. (2002), « Dualisme, mobilité et déterminants familiaux : une analyse des transitions sur le marché du travail », In De la Croix D., Docquier F., Minguet C., Perelman S., Wasmer E. (Eds), *Capital humain et dualisme sur le marché du travail*, Éditions De Boeck Université, Coll. Économie-Société-Région, p. 51-67.
- Chapoulie S. (2000), « Une nouvelle carte de mobilité professionnelle », *Économie et Statistique*, n° 331, p. 25-45.
- Commaille J. (1992), *Les stratégies des femmes : Travail, Famille et Politique*, Éditions La Découverte.
- Daune-Richard A-M (1993), « Activité et emploi des femmes : des constructions sociétales différentes en France, au Royaume-Uni et en Suède », *Sociétés contemporaines*, 16, p. 125-145.
- Duru-Bellat M. (1990), *L'École des filles : Quelle formation pour quels rôles sociaux ?* Éditions L'Harmattan.
- Favereau O. (1989), « Marchés internes, marchés externes », *Revue économique*, 40/2, p. 273-328.
- Fobre N. (1995), « Holding hands at midnight: the paradox of the caring labor », *Feminist Economics*, 1(1), p. 73-92.
- Gadrey N. (2001), *Travail et genre : approches croisées*, Éditions L'Harmattan.
- Gauvin A. (1998), « Le sur-chômage féminin à la lumière des comparaisons européennes », In Maruani M. (éd), *Les nouvelles frontières de l'inégalité : hommes et femmes sur le marché du travail*, La découverte & Mage, p. 201-212.
- Gavray C. (2003), *Trajectoires professionnelles féminines : flexibilités et enjeux de genre*, Université de Liège, Faculté d'économie, de gestion et de sciences sociales, thèse en deux tomes.
- Geminel P. (1988), « Les jeunes en stage 16-18 : une approche des attitudes en termes de projet », *Revue Française de Sociologie*, XXIX, p. 143-170.
- Gerris, J. (1995), *Gezin: ondezoek en diagnostic*, Éditions Van Gorcum.
- Hirata H. & Humphrey J. (1984), « Crise économique et emploi des femmes : Une étude de cas de l'industrie brésilienne », *Sociologie du travail*, 3, p. 178-208.
- Kaufmann J.-C. (2001), *Ego, pour une sociologie de l'individu*, Éditions Nathan.
- Kergoat D. (1984), « Les femmes et le temps partiel : une relation complexe et multiforme au temps travaillé », *Travail et Emploi*, 21, novembre.
- Le Goff J.-M. (1997), « Mobilité des jeunes à l'issue de leur premier emploi stable », *Population*, 3, p. 545-570.
- Marry C. (1996), « À quoi sert le diplôme ? », *Les cahiers du Mage*, 1, p. 49-56.
- Magnac T. (1997), « Les stages et l'insertion professionnelle des jeunes : une évaluation statistique », *Économie et Statistique*, 304-305, p. 75-93.



# La valorisation des compétences linguistiques : importance du sexe et/ou du statut professionnel ?

Carlo Klein\*

## Introduction<sup>1</sup>

La société contemporaine se caractérise par une évolution vers une société de la connaissance décrite comme une société où la part du capital intangible devient supérieure à la part du capital tangible (Foray 2000).

Notre intérêt se porte sur ce stock de capital intangible ou capital immatériel. Il s'agit, au sens large, des connaissances, c'est-à-dire du savoir, et des informations utilisées dans le processus productif, connaissances et informations qui deviennent de plus en plus abondantes suite aux deux facteurs explicatifs suivants : l'affectation croissante de ressources à la « production et à la transmission des connaissances » et le développement des nouvelles technologies de communication (Foray 2000).

Au niveau des systèmes éducatifs et des systèmes productifs, ce constat exige une adaptation des savoirs : les individus ne doivent pas seulement disposer d'un savoir, mais ils doivent être capables de se servir de leurs connaissances et d'agir en fonction de celles-ci, c'est-à-dire qu'ils doivent acquérir des compétences. Cette notion de compétence a de plus en plus tendance à remplacer la notion de qualification dans la littérature des sciences sociales (Foray 2000, Paul 2002 par exemple).

Nous proposons d'étudier la valorisation du capital humain sous forme de compétences linguistiques en fonction du sexe des individus. Les questions à traiter seront alors : le capital humain est-il valorisé de façon différente en fonction du sexe et y a-t-il d'autres facteurs de différenciation qui viennent s'ajouter ou qui viennent éventuellement remplacer ce premier critère ?

Du point de vue théorique, nous partons du modèle proposé par Green et Riddell (2001) pour adapter les fonctions de gains à la notion de compétence. Ainsi nous proposons d'inclure dans les variables explicatives de nos fonctions de gains non pas seulement la variable classique des années de formation, mais également des indices de compétences linguistiques des individus. La prise en compte de ces variables explicatives supplémentaires est justifiée par deux arguments :

- Notre analyse empirique concerne le marché du travail luxembourgeois qui se caractérise officiellement par un plurilinguisme et notre intérêt se porte alors sur la valorisation économique des compétences dans les principales langues enseignées dans le système scolaire luxembourgeois.
- De façon plus générale, dans un monde où les notions de mondialisation et de globalisation prennent de plus en plus d'importance, les compétences linguistiques semblent devenir indispensables sur le marché du travail. Ainsi notre analyse du marché du travail luxembourgeois pourrait être considérée comme une première approximation d'une analyse de la valorisation des compétences linguistiques sur un marché (européen) globalisé.

Les données empiriques disponibles ne nous permettent pas d'intégrer d'autres compétences dans nos fonctions de gains et nous devons maintenir les années de formation comme une variable représentant les autres compétences transmises par le système scolaire aux individus.

Dans une première phase, nous allons estimer une fonction de gains générale pour étudier l'impact des compétences linguistiques sur les gains. Ensuite, nous allons estimer des fonctions de gains séparées pour les deux sexes pour voir si cette valorisation des compétences linguistiques est différenciée en fonction de ce critère. Pour cette raison, nous allons introduire une fonction de sélection étant donné que les taux d'activité des hommes et des femmes s'expliquent par des logiques différentes. Après cette analyse, nous allons introduire un deuxième critère de différenciation, à savoir le fait d'être ouvrier/ouvrière ou d'être employé/employée.

---

\* CEPS/INSTEAD, Differdange (Luxembourg), (carlo.klein@ceps.lu).

1. L'auteur remercie P. Hausman et V. Hildebrand pour leurs remarques et suggestions stimulantes. L'auteur désire toutefois souligner que l'interprétation des données et les conclusions générales exposées dans ce document sont propres à lui et ne reflètent pas nécessairement celles du CEPS/INSTEAD.

Notre analyse empirique est menée à partir de données de panel luxembourgeois (Programme PSELL II) sur la période 1998-2000. La décision d'utiliser un panel court nous est imposée par les données disponibles ; en effet, les informations concernant les compétences linguistiques n'existent que pour ces trois années-là. Néanmoins, l'utilisation d'un panel court nous permet d'appliquer les modèles linéaires adaptés aux données de panel et donc de tenir compte de l'hétérogénéité de la population à travers les effets individuels.

## 1. Le modèle théorique

Nous nous basons sur la fonction de gains (Mincer 1974) pour mesurer le rendement du capital humain sous forme de compétences linguistiques. Par rapport à la spécification initiale (Mincer 1974), notre mesure du capital humain ne se limitera pas aux variables usuelles du nombre d'années de formation et de l'expérience professionnelle potentielle, mais nous proposons, à la suite des travaux de Green & Riddell (2001) et de Paul (2002), d'intégrer des variables mesurant les compétences linguistiques acquises par les salariés. Ceci permet de répondre aux critiques relevées par de nombreuses études à savoir l'inadaptation des variables « années de formation » et « expérience professionnelle potentielle » pour mesurer l'impact du capital humain sur les gains.

Notre hypothèse de base sera alors que les compétences (observables et inobservables), plutôt que les simples années de formation, ont une valeur potentielle sur le marché du travail et permettent donc de générer un rendement économique pour leurs détenteurs. Cette hypothèse nous amène à formuler la nouvelle relation générale entre les gains et leurs facteurs explicatifs de la manière suivante : les gains individuels sont déterminés par les variables du capital humain (y compris les variables des compétences linguistiques), par d'autres variables caractérisant l'offre de travail (l'origine sociale par exemple) et par des variables caractérisant la demande de travail (caractéristiques des emplois offerts par exemple).

La formulation générale de notre fonction de gains se présente alors de la façon suivante :

$$\text{Log } y_{it} = C_i p + Z_{it} \delta + e_{it} \quad (1)$$

où  $y_{it}$  représente le gain de l'individu  $i$  à la date  $t$  ;  $C_i$  représente le vecteur des compétences acquises par l'individu  $i$  et constantes dans le temps ;  $Z_{it}$  représente l'ensemble des autres variables observables ayant un effet sur le gain de l'individu  $i$  à la date  $t$  et  $e_{it}$  représente une erreur aléatoire.

$p$  et  $\delta$  sont les paramètres à estimer. Soulignons encore que le vecteur  $p$  représente les prix implicites des compétences, c'est-à-dire leurs rendements économiques sur le marché du travail (Green & Riddell 2001).

Étant donné que nous sommes confrontés à un problème de variables inobservables et/ou inobservées, il faut être prudent lors de l'interprétation des coefficients estimés de l'équation (1). Cette difficulté existe pour les variables  $C_i$ , étant donné que nous nous limitons volontairement aux compétences linguistiques, alors qu'il existe encore d'autres compétences ayant une influence sur les gains (Paul 2002, par exemple). Nous rencontrons ce phénomène également pour les variables  $Z$  étant donné que nous n'observons pas toutes les variables ayant une influence sur les gains (les capacités innées, par exemple).

Montrons d'abord le problème qui se pose dans le cas des compétences (linguistiques), c'est-à-dire les variables  $C$  (Green & Riddell 2001).

Nous supposons que chaque compétence est le résultat d'une fonction de production des compétences qui relie le niveau de compétence individuel  $C_i$  à un certain nombre de facteurs de production  $X_i$  (la scolarité, l'expérience professionnelle, la langue maternelle, l'origine sociale, par exemple),  $v_i$  étant le terme d'erreur :

$$C_i = X_i B + v_i \quad (2)$$

En substituant (2) dans (1), nous obtenons :

$$\text{Log } y_{it} = (X_i B + v_i) p + Z_{it} \delta + e_{it} = X_i B p + Z_{it} \delta + e_{it} + v_i p = X_i B p + Z_{it} \delta + \mu_{it} \quad (3)$$

Ainsi, nous voyons qu'un problème d'interprétation des coefficients  $Bp$  apparaît. Ces coefficients sont des combinaisons des prix implicites des compétences  $p$  et de l'effet des facteurs de production de ces compétences  $B$  sur les gains.

La solution de ce problème d'interprétation est de mesurer directement le niveau des compétences. Ainsi il est possible de distinguer les compétences individuelles observées  $C_1^o$  (linguistiques dans notre cas) et les compétences individuelles inobservées  $C_1^u$  (autres compétences ayant une influence directe sur les gains) :

$$\text{Log } y_{it} = C_1^o p^o + X_1^u B p^u + Z_{it} \delta + \mu_{it} = C_1^o p + X_1^u \beta + Z_{it} \delta + \mu_{it} \quad (4)$$

$X_1^u$  étant le vecteur des facteurs de production des compétences inobservées.

La fonction de gains comprend maintenant les compétences observées  $C_1^o$ , les facteurs de production des compétences inobservées  $X_1^u$  ainsi que d'autres variables  $Z_{it}$  ayant une influence sur le niveau individuel des gains.

Ainsi, des variables comme les années de formation et l'expérience professionnelle potentielle représentent les facteurs de production des compétences inobservées et leurs coefficients mesurent l'effet de ces variables aussi bien sur les prix implicites des compétences inobservées que sur le niveau de ces compétences (Green & Riddell 2001, p. 11).

Étant donné que  $Z_{it}$  ne permet pas de tenir compte de toutes les autres variables explicatives (hors capital humain) ayant une influence sur les gains, nous supposons que l'effet de ces autres variables inobservables sur les gains se manifeste à travers un effet individuel  $\alpha_i$ , constant dans le temps. Ainsi, nous décomposons le terme d'erreur  $\mu_{it}$  de l'équation (4) en une composante individuelle  $\alpha_i$ , par hypothèse constante dans le temps, et une composante générale  $\varepsilon_{it}$ , variable dans le temps :

$$\mu_i = \alpha_i + \varepsilon_{it} \quad (5)$$

La fonction de gains (4) se présente alors de la façon suivante :

$$\text{Log } y_{it} = C_1^o p + X_1^u B p + Z_{it} \delta + \alpha_i + \varepsilon_{it} = C_1^o p + X_1^u \beta + Z_{it} \delta + \alpha_i + \varepsilon_{it} \quad (6)$$

Ainsi apparaissent les problèmes liés à la corrélation de ces effets individuels avec les variables explicatives (Griliches 1977, Lang 1993, Card 1999 et 2001). Les coefficients estimés pour les variables du capital humain, par les méthodes usuelles (MCO et MCQG), risquent d'être biaisés sans qu'on puisse dire a priori quel sera le sens de ce biais. L'existence de capacités innées individuelles différentes entraîne une surestimation des coefficients estimés, alors que l'existence de taux d'escompte subjectifs entraîne une sous-estimation de ces mêmes coefficients (Lang 1993). La solution serait alors d'utiliser une méthode des variables instrumentales (VI) à condition de disposer d'instruments valables et en nombre suffisant.

## 2. Les données utilisées

Les données empiriques utilisées sont issues du programme PSELL II du CEPS/INSTEAD. En 1998, les individus enquêtés ont été interrogés au sujet de leurs compétences linguistiques. Ces réponses ont ensuite été reprises pour les années 1999 et 2000 ce qui nous permet de construire un fichier longitudinal sur trois ans : 1998-2000.

Le questionnaire 1998 du programme PSELL II comprenait les questions suivantes : « M. éprouve-t-il des difficultés à parler/comprendre/écrire... » et suivaient les six langues les plus fréquentes au Luxembourg, à savoir le luxembourgeois, le français, l'allemand, l'anglais, le portugais et l'italien. La question prévoyait encore une rubrique « autre » où la personne enquêtée pouvait ajouter une autre langue. Pour chaque langue l'enquêté pouvait choisir entre quatre modalités : « aucune difficulté », « quelques difficultés », « beaucoup de difficultés » et « pas de notion ». Nous avons retenu les réponses de tous les individus de vingt à soixante-cinq ans.

Cette forme de mesure des niveaux de compétence fait partie des mesures indirectes du capital humain qu'on retrouve dans d'autres études au niveau international et elle peut être utilisée lorsqu'on ne dispose pas de mesure directe de ce même capital humain (Giddings & Barr-Telford 2000). Soulignons immédiatement que cette mesure n'est qu'une mesure imparfaite et que nous risquons d'être confrontés à un problème de surestimation du niveau des compétences de la population. Il serait donc préférable que le Luxembourg dispose d'une mesure directe du niveau du capital humain de la population résidant au Luxembourg.

Tableau 1

DÉFINITIONS DES VARIABLES DES FONCTIONS DE GAINS

Variables	Définitions
Lgtravhact	Variable dépendante ; logarithme naturel du revenu du travail horaire actualisé (francs constants 2000) après déduction des cotisations sociales et des impôts sur les salaires
Luxcomp	Indice de compétence par langue variant de 0 à 9 où 9 représente le niveau de compétence le plus élevé
Fracomp	
Allcomp	
Angcomp	
Sexe	Hommes : 0 ; femmes : 1
Nat	Nationalité luxembourgeoise : 0 ; autres nationalités : 1
Nationalite	Luxembourgeoise : 0 ; portugaise et capverdienne : 1 ; autres : 2
Banques	Secteur banques, assurances et services financiers : 1 ; autres secteurs : 0
Famstat	Mariés : 0 ; pas mariés : 1
Scocoh	Variable d'interaction entre formation initiale et cohorte : années de formation*(année de naissance : 1958)
Af	Années de formation initiale : 5 à 18 ans de formation initiale
Cddid	Contrat à durée indéterminée : 0 ; contrat à durée déterminée : 1
Fsize	Entreprises < 50 salariés : 0 ; entreprises >= 50 salariés : 1
Pubpri	Secteur public : 0, secteur privé : 1
Expro	Expérience professionnelle potentielle: différence entre l'âge courant et l'âge au début de l'activité professionnelle
Expro2	Carré de Expro
Scocon	Variable d'interaction entre formation initiale et conjoncture : années de formation*(année d'observation : 1998)
Âge	Âge courant
Chomage	Pas d'indemnité de chômage : 0 ; indemnité de chômage au cours d'une année d'observation : 1
Maladie	Pas d'indemnité de maladie : 0 ; indemnité de maladie au cours d'une année d'observation : 1
T	Nombre d'années de présence dans le panel
Profp	Profession du père selon la classification du BIT 6 catégories (1 à 6) : cadres supérieurs privés et publics ; professions intellectuelles et scientifiques ; professions intermédiaires ; employés privés et personnel de service ; ouvriers ; employés non qualifiés ; sans profession
Profm	Profession de la mère selon la classification du BIT 6 catégories (1 à 6) : cadres supérieurs privés et publics ; professions intellectuelles et scientifiques ; professions intermédiaires ; employées privées et personnel de service ; ouvrières ; employées non qualifiées ; sans profession
Enfants	Pas d'enfants : 0 ; au moins un enfant : 1
Handicap	Pas de handicap : 0 ; souffre d'un handicap : 1
Millstimeh..	Ratio de Mills (hommes) pour chaque année (1998, 1999, 2000)
Millstimef..	Ratio de Mills (femmes) pour chaque année (1998, 1999, 2000)

### 3 Les résultats

#### 31. Estimation du modèle réduit avec regroupement des compétences par langue

Pour estimer le modèle réduit [l'équation (6)] dans le cas luxembourgeois, nous supposons que les individus peuvent valoriser sur le marché du travail douze compétences linguistiques attachées aux langues enseignées dans l'enseignement luxembourgeois. Il s'agit des quatre langues suivantes : le luxembourgeois, le français, l'allemand et l'anglais. Pour chacune d'elles, nous observons trois compétences : les niveaux d'expression, de compréhension et d'écriture, ce qui nous donne le vecteur des variables  $C_1^0$  dans notre fonction de gains.

Nous formulons ensuite l'hypothèse que les différentes compétences par langue sont corrélées. Ainsi nous supposons qu'un individu qui a un niveau élevé dans la compréhension d'une langue possède également un niveau élevé en écriture et en expression et vice versa.



Cette hypothèse nous permet de construire un indice simple de compétences par langue : nous avons additionné les modalités déclarées et la somme ainsi obtenue constitue alors un indicateur de compétence générale dans la langue concernée. Plus l'indice pour une langue est élevé, plus l'individu est supposé avoir un niveau élevé en compétence linguistique<sup>2</sup> dans la langue concernée.

Ensuite, nous avons ajouté les quatre indices créés comme variables explicatives à nos fonctions de gains et nous avons estimé ces dernières sur notre échantillon longitudinal (tableau 2) par la méthode des MCQG pour les individus ayant entre vingt et soixante-quatre ans.

Tableau 2

ESTIMATION MCQG DE LA FONCTION DE GAINS À PARTIR DU FICHER LONGITUDINAL 1998-2000

Random-effects GLS regression

Number of obs = 6092

Number of groups = 2389

R-Sq = 0.5719

lgtravhact	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
luxcomp	-.0095521	.0045441	-2.10	0.036	-.0184584	-.0006458
fracomp	.0175108	.0037387	4.68	0.000	.010183	.0248386
allcomp	.0010873	.0039024	0.28	0.781	-.0065612	.0087358
angcomp	.0316477	.0025475	12.42	0.000	.0266547	.0366407
af	.0516707	.0028362	18.22	0.000	.0461118	.0572296
scocoh	-.0013723	.0001328	-10.33	0.000	-.0016325	-.001112
expro	.0122592	.0028484	4.30	0.000	.0066765	.0178419
expro2	-.0002848	.0000531	-5.36	0.000	-.0003889	-.0001808
sexe	-.1653658	.0138971	-11.90	0.000	-.1926036	-.138128
nat	-.0841296	.0211409	-3.98	0.000	-.125565	-.0426941
banques	.1769849	.0184416	9.60	0.000	.1408401	.2131298
famstat	-.1231849	.0127853	-9.63	0.000	-.1482435	-.0981262
fsize	.0844234	.0101817	8.29	0.000	.0644676	.1043792
pubpri	-.1481894	.0145928	-10.15	0.000	-.1767909	-.119588
cddid	-.157706	.020272	-7.78	0.000	-.1974383	-.1179737
chomage	-.1693453	.0390293	-4.34	0.000	-.2458413	-.0928492
maladie	-.2245008	.0183992	-12.20	0.000	-.2605625	-.188439
T	.0325429	.0099689	3.26	0.001	.0130042	.0520815
_cons	5.407178	.0676546	79.92	0.000	5.274578	5.539779

Source : Programme PSELL II ; années 1998-2000-CEPS/INSTEAD.

En limitant nos commentaires aux effets des compétences linguistiques sur les gains<sup>3</sup>, nous pouvons affirmer que les résultats obtenus soulignent le rôle important de la langue anglaise sur le marché du travail luxembourgeois : nous observons un coefficient positif pour un niveau de compétences élevé en anglais. Nous obtenons un résultat similaire pour la langue française, mais avec un coefficient plus faible que dans le cas anglais. Par contre, un effet négatif sur les gains d'un niveau de compétences élevé en luxembourgeois apparaît dans ces estimations !

Remarquons encore que, dans notre analyse, le test de Hausman ( $\chi^2(10) : 170,44$ ) nous indique un biais dans nos estimations dû à la corrélation entre les effets individuels et le terme d'erreur de l'équation.

Étant donné que les compétences linguistiques sont considérées comme une caractéristique importante des travailleurs sur le marché du travail luxembourgeois, nous sommes surpris de constater cet effet faible sur les gains des compétences linguistiques en général. Une autre hypothèse à tester serait alors de considérer les compétences linguistiques non pas comme des variables explicatives des gains, mais plutôt comme des variables expliquant l'accès au marché du travail. Cette hypothèse nous amène à estimer un modèle de sélection pour données de panel qui en même temps tient compte de la corrélation entre certaines variables explicatives et les effets individuels (Wooldridge 1995 et 2002)<sup>4</sup>.

2. Cette hypothèse est corroborée par les coefficients de corrélation entre les différentes compétences par langue : 0,77-0,93 pour la langue luxembourgeoise ; 0,76-0,89 pour la langue française ; 0,93-0,97 pour la langue allemande et 0,92-0,96 pour la langue anglaise.

3. Pour une analyse des autres variables explicatives de la fonction de gains dans le cas luxembourgeois, voir Klein (2002).

4. L'estimation d'un tel modèle devrait également résoudre le problème de biais dû à la corrélation des variables explicatives et des effets individuels.

### 3.2. Estimation d'un modèle avec équation de sélection pour données de panel

De façon générale, un tel modèle prévoit d'estimer d'abord une équation de sélection, lorsque les individus observés ne sont pas sélectionnés au hasard, pour ensuite estimer la fonction d'intérêt, à savoir la fonction de gains avec un terme de correction. Dans la littérature, on considère que les individus qui participent au marché du travail ont des caractéristiques statistiquement différentes de celles de la population entière. Pour cette raison, les salariés ne représentent pas un échantillon aléatoire de la population totale et il faut donc en tenir compte dans les applications empiriques. Dans notre cas, la fonction de sélection, estimée par la méthode probit, permettra d'indiquer les variables expliquant le fait d'être actif sur le marché du travail luxembourgeois.

Tableau 3

LA FONCTION DE GAINS SELON LE SEXE (MÉTHODE DE WOOLDRIDGE) ; VARIABLE DÉPENDANTE LGTRAVHACT<sup>5</sup>

Variables	Hommes		Femmes	
	Coefficients	T de Student	Coefficients	T de Student
Luxcomp	-0,0035	-0,68	-0,0005	-0,07
Fracomp	0,0044	1,12	0,0135	2,32
Allcomp	0,0084	1,93	-0,0127	-2,07
Angcomp	0,0205	6,60	0,0277	5,84
Af	0,0435	13,45	0,0425	8,07
Scocoh	-0,0009	-4,54	-0,0003	-0,79
Exppro	0,0055	2,40	0,0155	5,52
Exppro2	-0,0001	-2,47	-0,0001	-2,25
Âge	0,0128	3,34	0,0097	1,96
Scocon	-0,0002	-0,14	-0,0052	-2,92
Nationalité 1	-0,0783	-2,36	-0,1449	-2,68
Nationalité 2	-0,4162	-1,59	-0,0753	-2,20
Banques	0,2340	10,07	0,2046	6,52
Famstat	-0,1529	-7,60	-0,1506	-3,81
Fsize	0,1019	7,05	0,1408	6,43
Pubpri	-0,1506	-8,87	-0,3259	-13,36
Cddid	-0,5798	-21,92	-0,4790	-13,76
Chomage	-0,5878	-8,73	-0,3258	-3,19
Maladie	-0,2985	-6,87	-0,4873	-12,06
T	-0,0402	-2,75	-0,0183	-0,85
Millstime98	-0,3638	-3,56	-0,2661	-2,91
Millstime99	-0,3177	-3,27	-0,3412	-3,58
Millstime00	-0,3258	-3,19	-0,3294	-3,21
Profp 2	0,0368	0,73	0,1718	2,18
Profp 3			0,0099	0,16
Profp 5	-0,0169	-0,53	0,0472	1,00
Profp 6	-0,0599	-1,08		
Profm 3	-0,1060	-1,32		
Profm 4			0,0207	0,26
Profm 5	-0,0319	-0,61		
Profm 6	-0,0244	-0,55	0,0479	0,84
Enfants	0,0206	0,93	-0,0294	-0,89
Handicap	-0,0398	-0,77	-0,0060	-0,09
Constante	6,9065	51,09	6,6857	32,49
Nombre d'observations		4 093		2 506
R2 ajusté		0,5196		0,4160

Source : Programme PSELL II ; années 1998-2000-CEPS/INSTEAD.

Nous estimons d'abord une équation de sélection pour chaque vague d'observation par la méthode probit, ensuite nous déterminons les inverses des ratios de Mills pour chaque vague d'observation et nous estimons finalement les fonctions de gains par la méthode des MCO en utilisant toutes les variables explicatives (y compris celles de

5. Les modalités manquantes pour les variables « profp » et « profm » n'ont pas été retenues pour cause de colinéarité.

l'équation de sélection) ainsi que les termes de corrections obtenus<sup>6</sup> (Wooldridge 2002, p. 583). Dans notre cas cela signifie qu'il faut estimer trois équations de sélection (pour 1998, 1999 et 2000) et ensuite intégrer les trois inverses des ratios de Mills obtenus dans nos fonctions de gains par sexe<sup>7</sup>.

La variable dépendante de nos équations de sélection (variable « actif ») prend la valeur 1 si un individu déclare un salaire et 0 dans le cas contraire, ce qui veut dire qu'il n'a pas exercé d'activité salariée au cours de l'année d'observation. Ensuite, nous formulons l'hypothèse que de hauts niveaux en compétences linguistiques devraient indiquer une forte probabilité d'être actif sur le marché du travail. À côté de ces variables, nous ajoutons d'autres variables explicatives dans notre équation de sélection : les années de formation (af), le fait d'être luxembourgeois, d'être portugais/capverdien ou d'être d'une autre nationalité (nationalite), les professions des parents (profp et profm), le fait d'être marié (famstat), le fait d'avoir au moins un enfant (enfants), le fait de souffrir d'un handicap (handicap) et l'âge (age).

Les équations de sélection ainsi que les fonctions de gains sont estimées à partir de notre fichier longitudinal 1998-2000 en ne retenant que les individus ayant entre vingt et soixante-quatre ans.

Tableau 4

LE CAS DES FEMMES OUVRIÈRES/EMPLOYÉES – VARIABLE DÉPENDANTE LGTRAVHACT<sup>8</sup>

Variables	Ouvrières		Employées	
	Coefficients	T de Student	Coefficients	T de Student
Luxcomp	-0,0007	-0,05	0,0148	1,92
Fracomp	0,0070	0,85	0,0226	2,47
llcomp	-0,0196	-1,66	-0,0053	-0,79
Angcomp	0,0228	2,62	0,0081	1,46
Af	0,0038	0,38	0,0525	8,71
Scocoh	0,0006	0,99	0,0003	0,62
Exppro	0,0178	3,66	0,0146	4,55
Exppro2	-0,0001	-0,99	-0,0001	-2,54
Âge	0,0010	0,12	0,0291	4,14
Scocon	-0,0100	-2,38	-0,0042	-2,16
Nationalité 1	-0,1393	-1,48	-0,2076	-3,25
Nationalité 2	-0,1125	-1,74	0,0353	0,92
Banques	0,1542	1,03	0,1767	6,03
Famstat	-0,0438	-0,59	-0,2162	-4,83
Fsize	0,0706	1,62	0,1291	5,61
Pubpri	-0,3304	-6,42	-0,3104	-12,14
Cddid	-0,6395	-9,09	-0,3092	-7,73
Chomage	-0,2286	-1,44	-0,5028	-4,12
Maladie	-0,5345	-6,85	-0,4861	-11,35
T	-0,0335	-0,88	0,0019	0,08
Millstime98	0,0708	0,48	-0,6243	-5,40
Millstime99	-0,0760	-0,50	-0,6834	-5,64
Millstime00	-0,0478	-0,30	-0,6623	-5,00
Profp 2	-0,4896	-1,76	0,2338	3,13
Profp 3	-0,1218	-0,83	0,0351	0,56
Profp 5	-0,1191	-1,28	0,1327	2,63
Profm 4	0,3435	1,98	-0,0274	-0,33
Profm 6	0,2215	2,05	-0,0359	-0,57
Enfants	-0,1147	-1,96	0,0852	2,17
Handicap	0,0371	0,35	-0,0959	-1,21
Constante	7,1394	20,09	5,9764	21,40
Nombre d'observations		866		1 598
R2 ajusté		0,2394		0,4239

Source : Programme PSELL II ; années 1998-2000-CEPS/INSTEAD.

6. Ces derniers sont multipliés par une variable indicatrice annuelle (year dummy) ce qui nous permet d'obtenir les termes de correction suivants : millstimeh98, millstimeh99, millstimeh00 (pour les hommes) et millstimef98, millstimef99 et millstimef00 (pour les femmes).

7. Nous ne présentons que les fonctions de gains et non pas les équations de sélection.

8. Les modalités manquantes pour les variables « profp » et « profm » n'ont pas été retenues pour cause de colinéarité.

Les résultats obtenus suite à l'introduction des fonctions de sélection et de fonctions de gains par sexe nous indiquent une valorisation différenciée selon le sexe : nous retrouvons le rôle important de la langue anglaise sur le marché du travail luxembourgeois, par contre, pour les trois autres langues nous observons des différences par rapport à notre estimation initiale. Les compétences linguistiques en luxembourgeois ne sont plus statistiquement significatives pour les deux sexes, alors que les compétences en français ne le sont pas pour les hommes mais gardent un impact positif sur les gains des femmes. Le cas des compétences en allemand est plus particulier vu que de bonnes compétences en allemand ont un effet positif pour les hommes (au seuil de 10 %) mais un effet négatif pour les femmes !

Les effets des variables caractérisant le côté demande du marché du travail sont renforcés par cette méthode d'estimation.

### **3.3. La valorisation des compétences linguistiques selon le statut professionnel**

Ayant constaté au paragraphe précédent que les variables du côté demande du marché du travail ont une influence directe sur les gains, nous allons formuler l'hypothèse que les compétences (linguistiques) ne sont pas valorisées de la même façon selon les types d'emplois. Pour notre analyse nous allons maintenant distinguer les salariés ouvriers, ayant des tâches essentiellement manuelles à effectuer, et les salariés employés, ayant essentiellement des tâches intellectuelles à réaliser. Nous maintenons également la distinction entre les deux sexes.

La comparaison des estimations des fonctions de gains pour les deux cas retenus nous permet d'observer une meilleure valorisation du capital humain pour les employées que pour les ouvrières.

En effet, pour les ouvrières, seul un niveau élevé de compétences en anglais a un effet positif sur les gains, les autres compétences linguistiques ainsi que les années de formation n'ayant pas d'effet statistiquement significatif sur les gains<sup>9</sup>.

Dans le cas des employées, nous observons une valorisation positive des compétences linguistiques en luxembourgeois (au seuil de 10 %) et en français. De même, les années de formation gardent un impact positif sur les gains des employées.

Dans les deux cas, les variables de l'expérience professionnelle potentielle sont significatives : l'effet marginal de cette expérience a un effet positif constant avec l'augmentation de l'expérience dans le cas des ouvrières, alors que ce même effet positif est décroissant avec le niveau d'expérience pour les employées.

La comparaison des effets des variables du capital humain sur les gains nous suggère que, d'un côté pour les ouvrières, le capital humain nécessaire semble se limiter essentiellement au « learning by doing » et d'un autre côté pour les employées, les autres compétences développées par la formation initiale (mesurées par les années de formation), à côté des compétences linguistiques en luxembourgeois et français, ont un impact positif sur leurs gains. En ce qui concerne la dépréciation dans le temps du capital humain initial (variable « scocoh »), nous observons qu'il n'y pas de dépréciation dans le temps des diplômés ni pour les ouvrières, ni pour les employées.

Passons maintenant à la même analyse pour les hommes ouvriers et employés (tableau 5 ci-contre).

Comme dans le cas des femmes, nous observons une valorisation différente du capital humain selon le statut du salarié.

En ce qui concerne les ouvriers, nous observons une valorisation des compétences en français et en luxembourgeois (au seuil de 10 %) ainsi qu'une faible valorisation des autres compétences mesurées par les années de formation (variable « af »). Comme pour les ouvrières, les ouvriers valorisent leur capital humain sous forme d'expérience professionnelle potentielle. Les ouvriers subissent un effet de cohorte négatif : nous observons une baisse de 0,8 points tous les dix ans (variable « scocoh ») pour les ouvriers diplômés entrant sur le marché du travail.

Dans le cas des employés, nous retrouvons l'effet positif de la maîtrise de l'anglais et de l'allemand (au seuil de 10 %) et des années de formation, par contre, pour ce type d'emploi, la maîtrise du français devient pénalisante, alors que l'effet de la maîtrise du luxembourgeois n'est pas statistiquement significatif. L'expérience professionnelle potentielle sur le marché du travail a également un effet positif sur les gains des employés.

---

9. Sauf pour les compétences en allemand qui ont un effet négatif au seuil de 10 %.

Tableau 5

LE CAS DES HOMMES OUVRIERS/EMPLOYÉS – VARIABLE DÉPENDANTE LGTRAVHACT<sup>10</sup>

Variables	Ouvriers		Employés	
	Coefficients	T de Student	Coefficients	T de Student
Luxcomp	0,0124	1,80	0,0024	0,37
Fracomp	0,0140	3,19	-0,0250	-3,85
Allcomp	-0,0045	-0,77	0,0070	1,31
Angcomp	0,0011	0,28	0,0077	1,77
Af	0,0115	2,44	0,0526	13,69
Scocoh	-0,0008	-2,21	0,0004	1,45
Exppro	0,0063	1,79	0,0106	4,12
Exppro2	-0,0001	-1,46	-0,0002	-4,52
Âge	0,0021	0,40	0,0419	7,49
Scocon	0,0003	0,16	-0,0029	-2,12
Nationalité 1	-0,0624	-1,63	-0,1610	-2,60
Nationalité 2	-0,0490	-1,44	-0,0201	-0,60
Banques	0,0211	0,12	0,1413	6,64
Famstat	-0,1707	-6,13	-0,1205	-5,21
Fsize	0,1238	6,37	0,0372	2,20
Pubpri	-0,1821	-6,59	-0,1050	-5,81
Cddid	-0,4785	-11,41	-0,4182	-10,69
Chomage	-0,5349	-7,24	-0,7587	-7,44
Maladie	-0,2714	-5,75	-0,3910	-5,73
T	-0,0092	-0,49	-0,0472	-2,55
Millstime98	-0,0412	-0,33	-0,9707	-7,07
Millstime99	-0,1304	-1,01	-0,6215	-5,22
Millstime00	-0,1026	-0,78	-0,6116	-4,62
Profp 2	-0,0585	-0,43	0,0147	0,30
Profp 5	0,0215	0,47	0,0180	0,49
Profp 6	-0,0366	-0,45	-0,0026	-0,04
Profm 3	0,0456	0,28	-0,1366	-1,70
Profm 5	-0,0514	-0,77	0,0389	0,55
Profm 6	-0,0182	-0,29	-0,0430	-0,83
Enfants	0,0191	0,64	0,0060	0,23
Handicap	0,0831	1,26	-0,1969	-3,11
Constante	7,1880	40,07	6,2891	29,57
Nombre d'observations		1.763		2.197
R2 ajusté		0,3384		0,5022

Source : Programme PSELL II ; années 1998-2000-CEPS/INSTEAD.

## Conclusions

Cette analyse du rendement du capital humain en fonction du statut professionnel nous montre qu'il faut être prudent lors de l'interprétation des résultats moyens obtenus étant donné que nous observons une certaine hétérogénéité de la population non seulement en fonction du sexe, mais également en fonction de ce statut professionnel.

La conclusion qui découle de notre première estimation (MCQG sur fichier 1998-2000) doit être prudente vu les quelques risques de biais soulignés précédemment. Néanmoins, nous pouvons noter quelques généralités<sup>11</sup> :

- les compétences linguistiques expliquent à peu près un quart du rendement de l'éducation mesuré par le coefficient de la variable « nombre d'années de formation initiale »,
- les compétences linguistiques les plus valorisées sur le marché du travail sont liées aux langues anglaise et française,
- en ce qui concerne la langue luxembourgeoise, nous n'en observons aucune valorisation directe sur le marché du travail luxembourgeois ; bien au contraire, la maîtrise du luxembourgeois semble être plutôt pénalisante.

10. Les modalités manquantes pour les variables « profp » et « profm » n'ont pas été retenues pour cause de colinéarité.

11. Ces résultats sont corroborés par d'autres méthodes d'estimation (Klein 2003).

La prise en compte du sexe, dans notre analyse, confirme le rôle important de l'anglais et l'effet non significatif du luxembourgeois sur les gains. Par contre, pour le français, son effet semble se limiter sur les gains des femmes. Le cas de l'allemand est plus particulier vu que les compétences dans cette langue ont un impact positif sur les gains des hommes, mais un impact négatif sur celui des femmes.

Lorsque notre analyse tient ensuite compte non seulement du sexe, mais également du statut professionnel des salariés, ces premières conclusions doivent être nuancées :

- nous observons toujours un effet positif de l'anglais sur les gains, mais ceci essentiellement pour les employés et, paradoxalement, pour les ouvrières,
- l'effet positif des compétences en français se limite au cas des ouvriers et des employées, mais il apparaît maintenant un effet négatif sur les gains des employés,
- l'effet significatif de l'allemand disparaît, sauf pour les ouvrières pour lesquelles il reste négatif,
- dans le cas du luxembourgeois, nous observons cette fois-ci un effet positif sur les gains des ouvriers et des employées.

Nous observons ainsi une certaine hétérogénéité de la valorisation des compétences linguistiques sur le marché du travail, hétérogénéité qui n'est pas seulement due au sexe, mais également due au statut professionnel des salariés.

Il faut alors se poser la question de savoir si, sur un marché du travail globalisé, le multilinguisme est une nécessité du point de vue économique, ou si au contraire les salariés ont intérêt à se spécialiser dans certaines langues en fonction de leur secteur d'activité.

Ainsi, ces conclusions jettent-elles un certain doute sur l'idée que, d'un point de vue économique, un niveau élevé de compétences linguistiques dans les quatre langues est nécessaire sur le marché du travail luxembourgeois<sup>12</sup>.

---

12. Des estimations retenant une variable explicative indiquant un niveau élevé de compétences dans les quatre langues retenues ont montré que cette variable n'est pas statistiquement significative.

## Bibliographie

- Baltagi B. H. (2001), *Econometric Analysis of Panel Data*, 2<sup>nd</sup> Edition, Chichester, John Wiley & Sons.
- Becker G. S. (1993), *Human Capital*, 3<sup>rd</sup> Edition, Chicago, University of Chicago Press.
- Card D. (1999), « The Causal Effect of Education on Earnings », In Ashenfelter O. & Card D. (Eds), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3, Elsevier Science, p. 1801-1863.
- Card D. (2001), « Estimating the Return to Schooling: Progress on some Persistent Econometric Problems », *Econometrica*, n° 5, p. 1127-1160.
- Foray D. (2000), *L'économie de la connaissance*, Paris, Éditions La Découverte.
- Giddings D. & Barr-Telford L. (2000), *Skill Development and Public Policy*, Statistics Canada, National Center for Educational Statistics, OECD.
- Green A. D. & Riddell W. G. (2001), *Les capacités de lecture et de calcul et la situation sur le marché du travail au Canada*, Statistique Canada n° 89-552-MIE, n° 8.
- Griliches Z. (1977), « Estimating the Returns to Schooling: Some Econometric Problems », *Econometrica*, Vol. 45, n° 1, p. 1- 22.
- Guastalli E. (2001), *Documentation du fichier final ; PSELL II*, Document interne CEPS/INSTEAD.
- Hausman J. A. (1978), « Specification Tests in Econometrics », *Econometrica*, Vol. 46, n° 6, p. 1251-1271.
- Klein C. (2002), *Rendement moyen de l'éducation et l'effet des interruptions involontaires des carrières professionnelles sur le rendement de l'éducation*, Document PSELL n° 131, CEPS/INSTEAD.
- Klein C. (2003), *La valorisation des compétences linguistiques sur le marché du travail luxembourgeois*, Document Psell n° 139, CEPS/INSTEAD.
- Lang K. (1993), *Ability Bias, Discount rate bias and the Return to Education*, Boston, Boston University Department of Economics, Unpublished Discussion Paper.
- Mincer J. (1974), *Schooling, Experience and Earnings*, Aldershot, Gregg Revivals, réédité en 1993, première publication 1974, NBER.
- Paul J.-J. (2002), *De quelques interrogations sur nos approches traditionnelles en économie de l'éducation, surgies de l'analyse du comportement des étudiants européens*, IREDU.
- Wooldridge J. M. (1995), « Selection corrections for panel data models under conditional mean independence assumptions », *Journal of Econometrics*, 68, p. 115-132.
- Wooldridge J. M. (2002), *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, MIT Press.





# Disparités de carrières entre hommes et femmes au sein d'un marché interne : mobilités et salaires

Arnaud Dupray, Stéphanie Moullet<sup>\*1</sup>

## Introduction

Si l'on dispose désormais d'un certain nombre de résultats concernant la mobilité professionnelle en France (Simonnet 1996, Chapoulie 2000, Dupray 1998, 2000, 2002, Mathieu 2002, Amossé 2002), ceux-ci portent principalement sur l'analyse des mobilités externes (entre entreprises) ou entre grandes PCS, la plupart à partir de données d'enquêtes représentatives au niveau national – Enquêtes Emploi et Formation et Qualification Professionnelle notamment. La mobilité interne, qui constitue l'autre volet important des modes de progression des salariés dans leur carrière, a reçu quant à elle beaucoup moins d'échos dans la littérature empirique. Ce constat est d'autant plus dommageable que, comme le rappellent Baker et Holmstrom (1995), les modèles explicatifs des marchés internes se sont multipliés depuis le début des années 80, sans que les travaux appliqués en vue de les tester se soient intensifiés. Sans doute doit-on invoquer la difficulté à réunir des données de personnel d'entreprise, sur plusieurs années, mais peut-être également la réticence de l'économiste à mettre de côté l'ambition de généralité qui oriente sa pratique, pour traiter un cas particulier.

Or, il nous semble que l'étude de la mobilité des salariés d'une entreprise particulière est le seul moyen permettant d'approfondir véritablement notre connaissance, à la fois d'un pan important du développement de carrière des individus (Lemistre 2002) – dans les années quatre-vingt dix, l'ancienneté moyenne des salariés en France s'échelonnait entre onze et douze ans – et à la fois des conditions et déterminants de la mobilité interne.

Parmi les formes de mobilité interne, nous allons étudier en particulier la mobilité fonctionnelle, dont on peut penser que, dans une économie soumise à une concurrence exacerbée et confrontée à une exigence de progrès technique et d'innovation de plus en plus soutenue, elle constitue un moyen pour les entreprises de développer la polyvalence des salariés et d'accroître leur compétence collective. En outre, la mobilité hiérarchique, compte tenu de son impact sur le salaire maintes fois mis en évidence (Baker, Gibbs & Holmstrom 1993, 1994a, McCue 1996, Pergamit & Veum 1999), bénéficiera également d'une attention particulière dans cette étude.

Enfin, considérer la dimension sexuée du marché interne est aussi un aspect central de l'analyse dans la mesure où nombre de travaux récents montrent que les femmes sont pénalisées en termes de salaire, et ce, même une fois contrôlées un certain nombre de caractéristiques d'emploi qui les désavantagent (Meurs & Ponthieux 2000). L'étude d'un marché interne d'entreprise permet d'aller plus loin à cet égard en réduisant encore les paramètres d'hétérogénéité qui entachent la mesure des disparités de salaire, effectuée à partir de données nationales. Ainsi, nous affinerons la connaissance des conditions à l'origine de ces disparités, notamment en reliant les types de mobilité évoqués et la rémunération. On peut ainsi se demander si les femmes ont moins d'opportunités de promotion, ou se voient proposer des mobilités moins significatives d'un point de vue hiérarchique, ou si encore, elles enregistrent des évolutions de salaire légèrement plus faibles que pour les hommes, à mobilités égales. D'autre part, les femmes sont-elles davantage affectées à des positions professionnelles plus ouvertes au marché externe si bien qu'elles seraient confrontées à une concurrence plus forte que les hommes ?

La contribution s'organise comme suit : dans un premier temps, nous montrons en quoi une approche sexuée des conditions de mobilité et de carrière au sein d'une entreprise présente un intérêt particulier au regard des points aveugles quant aux conditions internes de développement des disparités à statut et qualification égaux. On en dégagera quelques hypothèses sur les rapports entre mobilité et progression de carrière selon le sexe. Nous présenterons les données et les caractéristiques des salariés de l'entreprise étudiée dans un troisième point. Enfin, nous consacrerons les deux points suivants, respectivement, à l'analyse des rapports entre formes de mobilité et à l'examen des liens entre mobilité de grade et salaire, ce, avant de conclure par la synthèse des principaux résultats.

---

\* Céreq, Marseille (dupray@cereq.fr, moulet@cereq.fr)

1. Cette étude prend appui sur les résultats d'un contrat de recherche commandité par la Darès sur le thème « Les disparités de carrières salariales des hommes et des femmes : accès à l'emploi, mobilités et salaires ». Outre les auteurs, l'équipe de recherche, sous la direction d'A.-M. Daune-Richard (LEST-CNRS), était composée de P. Béret (LEST-CNRS) et C. Fournier (Céreq).

## 1. Les enseignements des travaux récents sur la dimension sexuée du marché du travail

Pour rendre compte des disparités de carrière selon le sexe, de nombreux travaux montrent que des différences de revenu apparaissent au travers des écarts de valorisation de l'expérience sur le marché du travail ou de l'ancienneté dans l'entreprise. Les écarts de gains, toujours à l'avantage des hommes, se creusent avec l'expérience professionnelle (Meurs & Ponthieux 1999). Ces écarts s'accroissent même davantage pour les générations récentes que pour les plus anciennes sur la décennie 80 alors qu'ils seraient plus faibles en début de vie active (Le Minez & Roux 2002). Ce résultat tient au rôle majeur, parce que persistant, des caractéristiques du premier emploi durable dans la détermination des évolutions de carrière salariale et, en particulier, au fait que les femmes occupent plus souvent des premiers emplois durables à temps partiel et moins qualifiés que les hommes. Les changements de situation professionnelle – de temps de travail, de position professionnelle, ... – accroissent les écarts de rémunération dans la mesure où les changements les plus rémunérateurs sont plus probables chez les hommes que chez les femmes (Le Minez & Roux 2002).

Pour leur part, Dupray et Moullet (2002) mettent plus largement en évidence le rôle de l'entreprise où le premier emploi s'exerce : à caractéristiques égales, sur un échantillon des salariés à temps complet et travaillant dans le secteur privé en 1992 et en 1998, les évolutions de salaire moyennes des hommes et des femmes sont peu significativement différentes, sauf lorsque l'entreprise de 1992 est celle du premier emploi. Dans ce dernier cas, les hommes s'avèrent privilégiés. Plus largement, les auteurs montrent que les progressions de salaire en début de vie active, c'est-à-dire en deçà de trente ans avantagent fortement les hommes par rapport aux femmes, mais qu'à partir de là, celles-ci tendent à progresser plus vite sans toutefois pouvoir rattraper leur retard initial en niveau.

Dès les débuts de vie active, si la croissance salariale des hommes dépasse celle des femmes, c'est aussi parce que le gain salarial à l'issue des mobilités externes est deux fois moindre pour les jeunes femmes que pour les jeunes hommes, cet écart n'étant que peu lié aux différences de caractéristiques des emplois occupés par chacun des deux sexes (Loprest 1992). L'auteur montre aussi qu'hommes et femmes connaissent des évolutions de salaire équivalentes en l'absence de changements d'emploi.

Ces résultats convergents indiquent que la mobilité professionnelle externe est plus « risquée » pour les femmes que pour les hommes dans les débuts de carrière.

À côté d'analyses portant sur les évolutions salariales, d'autres travaux, nombreux aussi, ayant trait aux disparités de carrières entre hommes et femmes relèvent l'existence d'une discrimination salariale à l'égard de ces dernières sur l'ensemble de l'économie. L'écart de gains des salariés à temps complet s'explique pour près de la moitié en termes de discrimination salariale (Meurs & Ponthieux 2000). En amont des écarts de rémunération qui ne seraient pas expliqués par des caractéristiques individuelles différentes, la discrimination entre sexes peut aussi renvoyer à un accès aux emplois ou aux postes les plus rémunérateurs plus difficile pour les femmes que pour les hommes. Des effets de ségrégation par sexe des emplois pourraient ainsi s'ajouter aux écarts de gains au sein des mêmes catégories d'emploi. Toutefois, Meng et Meurs (2001) montrent qu'en France, le différentiel de salaire entre hommes et femmes est justifié pour l'essentiel par des différences de salaires moyens au sein de catégories d'emploi. En contrôlant l'accès différencié aux catégories d'emploi et donc la structure des emplois occupés, les écarts de rémunération entre hommes et femmes sont inchangés. Autrement dit, les différentiels sexués de salaire existent bien au sein même des catégories d'emplois, une fois prises en compte les différences dans les modes d'accès à ces catégories. En outre, pour des catégories d'emploi semblables, les deux tiers du différentiel de gains ne sont pas justifiés par les caractéristiques individuelles et restent donc inexpliqués.

Une des voies d'approfondissement de la connaissance de la formation des disparités salariales entre hommes et femmes, consiste donc à rentrer dans la boîte noire de ces emplois « équivalents » et d'analyser en dynamique comment cheminent les individus entre des postes appartenant à un même marché interne, c'est-à-dire *a priori* sujets aux mêmes règles d'occupation et de mobilité.

De l'approche de Doeringer et Piore (1971) sur les marchés internes, nous pouvons dégager quelques implications empiriques sur les caractéristiques que devrait afficher un marché interne :

- des entrées limitées à certains postes de la hiérarchie,
- des itinéraires de promotion bien délimités entre certains postes,
- peu de sorties en cours de carrière compte tenu des conditions de travail et de carrière favorables aux salariés, conditions ayant pu favoriser l'accumulation de capital humain spécifique renforçant l'attachement à l'entreprise. En lien avec cette conséquence, on devrait constater, un taux de turn-over plutôt faible et une forte ancienneté moyenne des salariés.

C'est donc au regard de la proximité des caractéristiques de l'entreprise avec ces dimensions, que l'on pourra justifier la désignation de marché interne.

## 2. Les données et statistiques descriptives

Les données disponibles sont extraites d'un fichier anonyme du personnel d'une grande entreprise et concernent les années 1996 à 2001. Elles fournissent des informations sur les caractéristiques individuelles des salariés – professionnelles et familiales – quel que soit leur statut professionnel, au 1<sup>er</sup> janvier et au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année.

L'entreprise étudiée compte plus de cent cinquante mille salariés en 1996 dont 60,2 % d'hommes au 1<sup>er</sup> janvier 1996 et 59,6 %, 5 ans plus tard. De 1996 à 2001, entre 96,3 % et 97,3 % des hommes travaillent à temps plein. Quant à la part des femmes à temps plein, elle s'accroît de près de 10 points sur la période pour atteindre 79,8 % en 2001.

Les variables individuelles disponibles fournissent des informations sur les caractéristiques individuelles et familiales et regroupent des données individuelles longitudinales relatives à l'emploi occupé au sein de l'entreprise. Elles se rapportent notamment aux événements professionnels (mobilités professionnelles de fonction, de grade, et géographique) et familiaux (naissance, modification de la situation maritale) survenus entre le 1<sup>er</sup> janvier 1996 et le 1<sup>er</sup> juillet 2001.

On peut répartir en trois grandes catégories les caractéristiques susceptibles d'influencer le fonctionnement d'un marché interne et plus précisément les opportunités de promotion et d'évolution de carrière des individus :

- des caractéristiques individuelles et biographiques non directement liées à l'activité professionnelle mais que l'employeur est susceptible d'utiliser pour anticiper la compétence ou l'implication au travail ou encore l'intensité de l'effort des salariés : l'âge, le diplôme, le nombre d'enfants, le statut matrimonial, sont des exemples de caractéristiques de cette nature ;
- des dimensions renvoyant à la position du salarié dans l'entreprise qui informent sur sa capacité productive mise en œuvre : fonction ou département, qualification, ancienneté ...
- enfin, des caractéristiques structurelles tenant à l'organisation de la firme : la structure de la hiérarchie des postes, les modalités d'approvisionnement des postes selon les différents grades, les positionnements stratégiques de l'entreprise vis-à-vis de son marché, lesquels peuvent commander un redéploiement des postes avec une réorganisation interne favorisant l'essor de certaines fonctions et qualifications.

Cet ensemble nous fournit un guide pour sélectionner les variables supposées pertinentes pour étudier les conditions de mobilité interne.

Les variables biographiques et familiales retenues sont :

- le sexe,
- la date de naissance,
- la situation matrimoniale,
- le nombre d'enfants et la date de naissance de chacun d'eux.

Pour les variables relatives à l'emploi, il s'agit de :

- La date d'entrée dans l'entreprise, elle permet de calculer l'ancienneté.
- L'entité géographique de gestion : les établissements d'appartenance ainsi que les résidences géographiques de ces établissements, complétés par le code postal et la localité du lieu de travail. Cette variable permet d'établir l'existence de mobilités géographiques au sein d'un même département ou entre départements.
- Le temps de travail (temps plein / temps partiel).
- La fonction occupée est décrite, de façon la plus détaillée, au travers de 392 modalités, regroupées selon des sous-domaines de fonction (42 sous-domaines), eux-mêmes appartenant à des domaines de fonction, au nombre de six : Commercial, Ressources humaines (RH) – Audit – Conseil – Communication, Logistique, Technique - Production - Informatique (TPI), Recherche et Autres.
- La grille de classification a été redéfinie au milieu des années 90. Plus de 80 % des salariés ont ainsi accepté ce reclassement dans la nouvelle grille. Reste donc un reliquat de salariés qui sont comptabilisés dans les statistiques descriptives mais exclus des analyses sur la mobilité de grade et les salaires. Les grades, au nombre de 12, gèrent la rémunération. Ils sont regroupés en 4 classes, A, B, C et D, la catégorie A étant celle des non-gradés, A et B rassemblant les employés, techniciens et agents de maîtrise, la classe C les cadres et la D, celle des cadres supérieurs. Ces quatre classes se subdivisent elles-mêmes chacune en trois échelons, de 1 à 3 suivant un ordre hiérarchique. Attribué à l'entrée dans l'entreprise, il dépend du plus haut diplôme de formation initiale possédé par l'individu ainsi que de l'expérience professionnelle antérieure. Toutefois, l'information sur le niveau de formation initiale tout comme l'ancienneté dans le grade ne sont pas renseignés.

- Les salaires sont renseignés pour les premiers janvier et juillet de chaque année. Il s'agit de rémunérations brut annuelles en francs courant. Cette rémunération globale est la somme du salaire de base, d'avantages monétaires et d'un complément salarial. Les avantages monétaires sont composés essentiellement d'une prime fonction du résultat d'exploitation. Le complément salarial est attribué selon la contribution personnelle de chaque salarié aux tâches, missions et responsabilités qui lui sont confiées. Nous nous intéresserons ici exclusivement aux rémunérations globales car certaines composantes de celles-ci sont imparfaitement renseignées.

L'ensemble de ces informations permet potentiellement d'analyser les changements de situation et les évolutions professionnelles en termes de fonction, de grade et de rémunération des salariés de cette entreprise<sup>2</sup>.

### 3. Caractéristiques de la population étudiée

La comparaison des carrières individuelles internes des hommes et des femmes nécessite de travailler sur deux populations supposées comparables du point de vue de la continuité de leurs carrières, dans la mesure où l'on souhaite écarter les disparités qui seraient relatives à des caractéristiques individuelles ou de parcours nettement différenciées selon le genre (plus forte propension à l'interruption d'activité des femmes). D'autre part, compte tenu de la faiblesse des changements de situation inter-annuels, nous avons pris le parti de mesurer les flux de mobilité sur l'ensemble de la période observée, c'est-à-dire sur 5,5 ans, entre le premier janvier 1996 et le premier juillet 2001.

La population de travail est donc constituée par un échantillon cylindré dans lequel les individus ont des carrières sans interruption – d'au moins six mois – sur toute la période considérée.

Ce cylindrage de la population revient à ne retenir que 63 % des individus parmi tous ceux qui ont été salariés (quelle que soit la nature du contrat de travail) au cours de la période observée.

Les salariés exclus de la sélection sont pour 54 % des femmes - alors qu'elles représentent 39 % de l'effectif des salariés du panel cylindré. Cette observation est le signe d'une mobilité plus grande de la main-d'œuvre féminine relativement à celle des hommes, observation largement confirmée par ailleurs (Le Roux & Tomasini 2002).

Parmi les exclus, près de 33 % quittent l'entreprise sans réembauche observée au cours de la période (population dont l'âge médian et l'ancienneté médiane sont respectivement de 56 et 29 ans et comptant 44 % de femmes). Près d'un quart des salariés exclus de notre sélection entrent dans l'entreprise entre 1996 et 2001 et sont toujours salariés à la dernière date d'observation. Il s'agit de salariés jeunes avec un âge et une ancienneté médiane, respectivement de 28 et 3 ans en juillet 2001 et d'une population féminisée à 59 %. Enfin, 43 % de l'échantillon non retenu sont composés d'individus qui entrent et quittent l'entreprise dans la période et sont éventuellement réembauchés. Il s'agit d'individus encore plus jeunes que les précédents avec un âge médian de 21 ans en 1996, et pour lesquels les durées d'emploi sont courtes : 50 % d'entre eux passent moins de 6 mois dans l'entreprise. Au final, on constate que les sorties de l'entreprise ont été plus fréquentes sur la période que les entrées, aboutissant à une légère baisse de l'effectif de l'entreprise.

Même si cet échantillon n'est pas retenu pour analyser la mobilité interne, il est utile d'examiner à la fois les postes sur lesquels entrent les nouveaux embauchés destinés à rester durablement dans l'entreprise, et quels postes sont abandonnés par les sortants. Ceci s'impose à double titre, d'une part pour valider le fait que les entrées se concentrent principalement sur un petit nombre de postes (en accord avec une caractéristique emblématique du modèle canonique de marché interne rappelé plus haut) et d'autre part, afin d'esquisser la structure des opportunités de promotion, selon les modalités d'approvisionnement des qualifications dans l'entreprise.

Sur le premier point, l'analyse montre que plus de 47 % des entrants, encore en poste en 2001 et donc destinés à l'occupation d'emplois durables, se concentrent dans deux niveaux hiérarchiques sur les douze recensés. Il s'agit du grade B-1, premier niveau des salariés gradés et du grade D-1, premier niveau alimentant l'encadrement supérieur. Ces deux grades constituent donc les deux ports d'entrée principaux d'accès à l'emploi dans cette entreprise, et en cela désignent un premier élément de correspondance avec un trait de fonctionnement distinctif des marchés internes.

---

2. Les changements, quels qu'ils soient, ne sont observables, compte tenu des données disponibles, que tous les 6 mois (les dates précises des changements sont inconnues).

Les caractéristiques du personnel de cette entreprise montrent à la fois un faible taux annuel de rotation de la main-d'œuvre<sup>3</sup> (6,2 %, soit un taux bien inférieur au taux de rotation moyen constaté sur la période 1996-2001 (Richet-Mastain, Vazeille 2000) et des situations d'emploi durables, puisque 25 % des salariés ont plus de 23 ans d'ancienneté tandis que les trois quarts comptent au moins 15 années passées dans l'entreprise. À cet égard, hommes et femmes ne se distinguent pas, même si ces dernières sont en moyenne un peu plus âgées – âge médian de deux ans supérieur à celui des hommes (Tableau 1). Cet écart tient au fait que les femmes de l'échantillon ont en moyenne été recrutées à des âges plus élevés que ceux des hommes.

Ces éléments soulignent un peu plus la proximité de ces conditions avec une gestion de la main-d'œuvre organisée en marché interne.

Tableau 1

ÂGE, ANCIENNETÉ ET TEMPS PARTIEL PAR SEXE ET SELON LE DOMAINE DE FONCTION AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 1996

Domaine de fonction	Hommes					Femmes				
	%	% dans le domaine	Âge médian	Ancienneté médiane	% de temps partiel	%	% dans le domaine	Âge médian	Ancienneté médiane	% de temps partiel
Commercial	9,8	32,4	40	18	2,2	32,2	67,6	42	18	28,0
RH*, audit, conseil, communic.	6,3	35,4	42	19	2,2	18,1	64,6	44	19	27,6
Logistique	8,6	39,8	43	19	2,2	20,3	60,2	44	19	28,8
Technique - production - informatique	67,1	82,5	41	19	1,8	22,4	17,5	42	19	28,8
Recherche	1,9	80,9	40	18	2,5	0,7	19,1	37	12	28,3
Autres	6,2	60,7	45	20	0,8	6,2	39,3	42	18	10,9
<b>Ensemble</b>	100 %		41	19	1,8	100 %		43	19	27,2

(\*) RH : Ressources Humaines.

Selon le sexe, les salariés occupent des domaines de fonction différents en 1996 (Tableau 1). Les hommes sont pour plus des deux tiers concentrés dans le domaine Technique-production-informatique (TPI) tandis que les femmes sont plus équi-réparties avec un pic de concentration, près d'un tiers d'entre elles, dans le domaine commercial. En comparant, au sein des domaines, la part des femmes à celle des hommes, on constate que dans les domaines Commercial et RH-audit-conseil-communication, les femmes occupent plus de 60 % des postes. À l'inverse, les autres domaines de fonction (Technique-production-informatique, Recherche) sont masculins à plus de 80 %. Sur la période, on assiste à un redéploiement des domaines en faveur du commercial et au détriment de la fonction TPI (Tableau 2). Mais cette réorientation s'effectue de manière différente pour les hommes et les femmes, les premiers diminuent fortement leur présence dans la fonction TPI, alors que c'est la fonction logistique qui fait principalement l'objet d'une désaffectation chez les femmes (11,4 contre plus de 20 % en début de période). En fin de période, les femmes se retrouvent ainsi pour près de 45 % salariées dans la fonction commerciale alors que la fonction TPI continue de concentrer environ 59 % de la main-d'œuvre masculine.

Les anciennetés des hommes et des femmes selon les domaines de fonction sont comparables, excepté dans le domaine de la recherche où l'ancienneté médiane des hommes dépasse celle des femmes de 5 ans environ en 2001. Les femmes travaillent moins souvent à temps partiel à la fin de la période qu'en 1996, 22 % contre 27 %. C'est au sein du domaine recherche que la part du temps partiel féminin est la plus élevée (36 %). Le temps partiel s'est par contre légèrement accru chez les hommes même s'ils ne sont qu'environ 3 % à être concernés en 2001.

Si les hommes et les femmes ne se répartissent pas également entre les domaines de fonction, il en est de même de leur distribution dans les grades (Tableau 3). La catégorie B rassemble les effectifs les plus importants, avec 81 % des salariés de sexe féminin et 62 % des salariés masculins, en 2001 comme en 1996. La catégorie D (celle des cadres supérieurs) est celle où les femmes sont le moins représentées, entre 17 et 23 % selon le grade occupé dans cette catégorie, alors qu'elles sont majoritaires dans le grade B-2 et qu'elles représentent presque 40 % de l'effectif de l'entreprise.

3. Calculé comme la demi-somme des taux d'entrées et de sorties. Les entrées et sorties sont calculées sur cinq ans et rapportées au stock de janvier 1996, après quoi les taux obtenus sont ramenés à des taux annuels.

Tableau 2

ÂGE, ANCIENNETÉ ET TEMPS PARTIEL PAR SEXE ET SELON LE DOMAINE DE FONCTION AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2001

Domaine de fonction	Hommes					Femmes				
	%	% dans le domaine	Âge médian	Ancienneté médiane	% de temps partiel	%	% dans le domaine	Âge médian	Ancienneté médiane	% de temps partiel
Commercial	19,3	40,5	45	23	3,9	44,6	59,5	47	23	23,6
RH*, audit, conseil, communic.	7,4	37,3	49	25	2,6	19,5	62,7	49	24	20,2
Logistique	5,6	43,8	50	25	2,9	11,4	56,2	51	24	21,4
Technique - production - informatique	58,7	82,7	46	24	2,6	19,2	17,3	47	24	23,3
Recherche	1,6	81,8	45	23	4,2	0,5	18,1	43	18	36,1
Autres	7,3	70,5	49	24	1,0	4,7	29,5	46	23	14,1
<b>Ensemble</b>	<b>100 %</b>		<b>46</b>	<b>24</b>	<b>2,7</b>	<b>100 %</b>		<b>48</b>	<b>24</b>	<b>21,9</b>

Tableau 3

ÉVOLUTION DE LA STRUCTURE PAR GRADE SELON LE SEXE ENTRE 1996 ET 2001

Grade occupé *	Part des Femmes		Hommes			Femmes		
	1996	2001	Âge médian	% en 1996	% en 2001	Âge médian	% en 1996	% en 2001
A-2	52,8	53,3	42	0,8	0,5	45	1,2	0,7
A-3	16,8	20,0	41	7,3	4,5	44	2,2	1,9
B-1	55,9	47,5	41	18,8	17,7	43	35,4	25,8
B-2	50,2	53,8	40	25,7	23,5	42	38,4	42,2
B-3	24,7	28,8	41	18,0	20,9	43	8,8	13,1
C-1	33,8	33,0	43	3,3	2,5	46	2,6	1,8
C-2	25,9	28,5	42	5,2	7,6	44	2,7	4,6
C-3	23,8	24,2	43	9,8	10,1	42	4,6	4,8
D-1	23,0	21,5	43	4,1	4,2	40	1,8	1,8
D-2	23,1	23,1	44	4,0	4,9	40	1,8	2,2
D-3	13,5	16,9	46	3,0	3,5	43	0,7	1,0
<b>Ensemble</b>		<b>38,9</b>		<b>100</b>	<b>100</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

(\*) Le grade A-1 est omis du fait du très faible effectif concerné sur notre échantillon, 40 femmes et moins de 10 hommes.

De manière générale, plus on s'élève dans la hiérarchie des grades, plus l'écart entre les parts relatives au sein de chacun des sexes s'accroît. Ainsi, plus de 10 % des hommes occupent le grade C-3 contre 4,8 % des femmes. Au niveau de la catégorie D, 12,5 % des hommes sont cadres supérieurs en 2001 contre 5 % des femmes.

En ce qui concerne les âges médians par catégorie de qualification, les femmes sont plus âgées que les hommes jusqu'au grade C-2, au-delà, elles sont plus jeunes que leurs homologues masculins.

Au total, il apparaît qu'hommes et femmes se distribuent différemment entre domaines de fonction et grades. Compte tenu de leur positionnement dans la distribution des grades, on s'attend à ce que les femmes, très fortement concentrées dans la catégorie B, aient des taux de promotion supérieurs à ceux des hommes. On anticipe en effet qu'une promotion est d'autant plus probable que le salarié se situe au bas de la hiérarchie des qualifications en début de période. Un autre facteur est cependant susceptible de jouer un rôle sur les taux de promotion. Il s'agit du stock de postes au grade supérieur défalqué de l'écart entre les entrées et les sorties, rapporté au nombre de salariés dans le grade de départ. Le calcul d'un tel indicateur pour chaque grade et pour les domaines commercial d'une part (féminisé à 60 %) et TPI d'autre part (masculinisé à plus de 82 %), montre que la fonction commerciale dans les grades des catégories A, B et C est plus ouverte au marché externe que la fonction TPI. Par ailleurs, au regard des

entrées, les femmes entrent en plus forte proportion que les hommes à des niveaux de qualification inférieurs alors même que les âges moyens d'entrée (entre 22 et 28 ans) selon les grades laissent peu suspecter un écart notable de niveau de diplôme entre candidats et candidates<sup>4</sup>. Toutefois, les écarts de recrutement entre hommes et femmes dans l'encadrement supérieur sont négligeables dans le domaine TPI, alors que 11 % des hommes sont recrutés dans l'encadrement supérieur contre seulement 5 % des femmes dans le domaine commercial. Tout se passe comme si la forte masculinité du domaine TPI favorisait une certaine parité des recrutements dans l'encadrement, à l'inverse du commercial restant majoritairement féminisé.

## 4. Analyse des liens entre formes de mobilité

Il s'agit dans cette section de s'interroger sur les relations observées entre les mobilités de fonction et les mobilités de grade, compte tenu des répartitions entre domaines de fonction et niveau hiérarchique des hommes et des femmes, exposées précédemment, et sur la nature différenciée de ces liens selon le sexe.

### 4.1. Mobilités de fonction : quelles évolutions d'ensemble ?

Les mobilités professionnelles sont analysées selon plusieurs critères, le premier étant celui des mobilités de fonction, le second renvoyant aux changements de position hiérarchique des salariés (mobilité de grade). Pour le premier, trois définitions sont retenues : il s'agit soit de mobilité de domaine de fonction (6 modalités), soit de sous-domaine de fonction (42 modalités) ou encore de fonctions (392 modalités).

Tableau 4

PART DES DIFFÉRENTS TYPES DE MOBILITÉ SELON LE SEXE ENTRE 1996 ET 2001

	Hommes	Femmes	Ensemble
Mobilité de domaines	28,5	38,3	32,4
Mobilité de sous-domaines	20,1	14,2	18,1
Mobilité de fonctions	12,3	12,9	12,5
Mobilité (ensemble)	60,9	65,4	63,0

Les pourcentages sont calculés pour les individus non mobiles dans la catégorie précédente, ainsi 12,3 % des hommes ont changé de fonction mais à l'intérieur du même sous-domaine et du même domaine.

Pour l'ensemble des salariés, le taux de mobilité de fonction de 1996 à 2001 est de 63 % (tableau 4). Seules les mobilités se réalisant entre domaines ou sous-domaines de fonction font apparaître des différences selon le sexe. Rappelons que l'entreprise a connu sur la période un redéploiement de ses effectifs entre domaines de fonction avec un allègement des domaines Logistique d'une part et TPI, d'autre part, au profit du domaine Commercial. Ce dernier a ainsi vu sa part croître d'environ 12 points de % entre 1996 et 2001. Compte tenu du caractère féminisé des domaines Commercial et Logistique, il suit que la mobilité entre domaines est plus importante pour les femmes que pour les hommes : près de 71,5 % des hommes ne connaissent aucune mobilité de domaine sur la période alors que dans le même temps, seules 62 % des femmes sont dans cette situation.

Parmi les mobiles en matière de domaine de fonction, 80 % des hommes ne connaissent qu'une seule mobilité sur la période, contre 77 % des femmes. La différence ne joue donc pas sur la fréquence des mobilités.

Environ 54 % des mobilités de domaine de fonction pour les hommes se font aux dépens de l'ensemble TPI, contre 24 % pour les femmes, pour lesquelles le premier domaine de départ (32 % des cas) est celui de la Logistique. Ce constat est évidemment à rapporter à l'importance de ces domaines en 1996, en termes d'effectif employé, notamment pour les hommes, puisque le domaine TPI regroupe à cette date près des deux tiers du salariat masculin.

En ajoutant aux changements de domaine de fonction, les mouvements au sein de chacun d'eux (mobilités entre sous-domaines), 48,6 % des hommes et 52,5 % des femmes connaissent alors au moins une mobilité. S'agissant des seules mobilités au sein de chaque domaine de fonction, et à l'inverse des mobilités de domaines, les femmes sont moins mobiles que les hommes avec des taux respectifs de 14 et 20 %.

4. Dans le commercial pour les hommes, 85,5 % des entrées s'opèrent au grade C2 ou en deçà contre 93,8 % des recrutements féminins. Dans le domaine TPI, 54 % des hommes entrent au plus avec le grade B2 contre 64 % des femmes.

Enfin, du point de vue de leur mobilité de fonction (sans mobilité de domaine ni de sous-domaine) – le niveau le plus fin –, les hommes et les femmes sont semblables puisque plus de 12 % des uns et des autres changent de fonction au moins une fois de 1996 à 2001 (Tableau 4).

## 4.2. Mobilités de grade

De 1996 à 2001, les mobilités de grade (nomenclature à 11 positions) se produisent en proportions à peu près égales chez les hommes comme chez les femmes : le taux de mobilité est de 22,7 % pour les femmes et de 23,9 % pour les hommes. Seulement 7 % des salariés connaissent au moins une mobilité entre catégories de grade (4 catégories), 9 % des hommes contre 4 % pour les femmes.

Sous l'hypothèse que ces dernières mobilités sont plus rémunératrices que les mobilités intra-catégorielles, on peut supposer que pour une part, les mobilités de grade des hommes sont mieux valorisées que celles des femmes, du fait de ces sauts de promotion.

Pour les hommes, les mobilités de grade les plus fréquentes s'effectuent à partir du grade A-3 où 41,6 % des salariés masculins de ce grade connaissent une promotion et au départ du grade D-1 avec un taux de promotion de plus de 41 % (tableau 5). Ce dernier taux est encore légèrement supérieur pour les femmes. Pour ces dernières, le taux de promotion est aussi élevé en partance du grade A-2 (42,8 %). Pour les deux sexes, les salariés du grade C-3 sont les moins mobiles : la promotion pour un grade supérieur s'effectue dans moins de 15 % des cas. La différence la plus marquée entre hommes et femmes s'observe pour les mobilités qui font sortir de la catégorie A (départs de A-3) où la promotion est 1,5 fois plus fréquente pour les premiers que pour les secondes. En cohérence avec la plus forte mobilité inter-catégorielle des hommes soulignée plus haut, on note que dans l'ensemble, l'amplitude des promotions est un peu plus haute pour ces derniers ; plus précisément, une plus forte proportion d'entre eux enregistrent une promotion avec un saut d'amplitude supérieur ou égal à deux.

Tableau 5

PARTS DE PROMUS AU GRADE IMMÉDIATEMENT SUPÉRIEUR ET AUX GRADES SUIVANTS SELON LE GRADE DE 1996

Grades en 1996	Femmes		Hommes	
	Grade +1	Grade + 2 et au-delà	Grade +1	Grade + 2 et au-delà
A-2	28,2*	14,6*	29,3	9,1
A-3	26,1	1,8	38,5	3,1
B-1	27,6	1,7	18,5	3,2
B-2	14,6	1,0	20,8	2,0
B-3	0,1	20,9	0,1	17,4
C-1	26,5	2,0	24,7	2,0
C-2	27,1	4,3	28,6	4,8
C-3	12,7	0,9	13,8	0,8
D-1	42,4	0,9	40,0	1,5
D-2	24,6		22,0	
Ensemble	<b>19,5</b>	<b>3,2</b>	<b>18,6</b>	<b>5,3</b>

(\*) Lecture : Parmi les femmes du grade A-2, 28,2 % passent au grade A-3 et 14,6 % au grade B-1 ou au-delà.

## 4.3. Quels déterminants individuels de la promotion sur la période 1996 – 2001 ?

L'objet est ici d'identifier le rôle des variables individuelles et familiales ainsi que celles relatives aux domaines de fonction et catégories de grade occupé à la première date de la période d'observation sur la probabilité de changement de grade de 1996 à 2001.

Des régressions logistiques relient la probabilité d'une telle promotion aux facteurs susceptibles de l'influencer. Il s'agit des variables socio-démographiques – sexe, âge, statut marital, nombre d'enfants, naissance d'enfants sur la période observée – et des variables relatives à l'emploi – les mobilités de fonction selon le degré de finesse de la définition, la catégorie de grade initiale, le temps de travail, le domaine de fonction, l'ancienneté dans l'entreprise et les mobilités professionnelles géographiques, intra et inter-départements (l'annexe présente un tableau descriptif de ces variables). Le tableau 6 ci-dessous fournit les contributions relatives de ces différents facteurs.



La mobilité de fonction s'avère être le facteur déterminant majeur de la mobilité de grade. Être un homme explique en moyenne une probabilité de changer de grade inférieure, toutes choses égales par ailleurs. Travailler à temps plein plutôt qu'à temps partiel agit positivement sur les chances de mobilité de grade. L'âge réduit en moyenne la probabilité de changement de grade et ces changements interviennent de manière prépondérante au cours des premières années d'ancienneté : entre 0 et 3 ans d'ancienneté, + 8 points de probabilité par rapport à 15 ans et + d'ancienneté toutes choses égales d'ailleurs. Considérant le domaine de fonction de départ, les salariés appartenant à la fonction Recherche sont les plus favorisés, suivis de ceux du domaine Commercial. En revanche, les plus pénalisés appartiennent au domaine de la Logistique.

Selon le grade détenu en 1996, les mobilités ultérieures sont inégalement possibles par définition. Ainsi, être de catégorie A augmente les chances de mobilité, être de catégorie D les réduit par rapport aux salariés de catégorie B (les C n'étant pas significativement différents de ces derniers). La mobilité géographique entre départements agit positivement sur la probabilité de changement de grade, au contraire de la mobilité d'établissement intra-département. Du point de vue des variables biographiques, les célibataires relativement aux salariés en couple connaissent moins de mobilité de grade. C'est également le cas, mais avec un effet moindre, pour ceux qui ont eu un enfant entre 1996 et 2001.

Tableau 6

**LES FACTEURS EXPLICATIFS DE LA MOBILITÉ DE GRADE DE 1996 À 2001**

Variabiles	Paramètres	P-value	Probabilité en %
Constante	-2,974	0.0001	4,9*
Homme	-0,062	0.0024	4,6
Âge en 1996	-0,009	0.0001	4,8
Mobilité de dom. de fonction	1,915	0.0001	25,8
Mobilité de sous-dom.	2,271	0.0001	33,1
Mobilité de fonction	3,089	0.0001	52,9
Ancienneté 0-3 ans en 1996	1,055	0.0001	12,8
Ancienneté 4-9 ans	0,106	0.0038	5,4
Ancienneté 10-15 ans	0,028	0.2646	5,0
Grade A en 1996	1,029	0.0001	12,5
Grade C	-0,022	0.3635	4,8
Grade D	-0,423	0.0001	3,2
Temps plein en 1996	0,387	0.0001	7,0
<i>Dom. de fonction</i> : commercial	0,195	0.0001	5,8
RH, audit,...	0,069	0.0137	5,2
Logistique	-0,068	0.0112	4,6
Recherche	0,579	0.0001	8,4
Autres	-0,220	0.0001	3,9
Mobilité d'établissement	-0,044	0.0222	4,7
Mobilité de département d'emploi	0,084	0.0003	5,3
Veuf, divorcé	-0,049	0.0587	4,6
Célibataire	-0,333	0.0001	3,5
Avoir un enfant entre 1996 et 2001	-0,058	0.0491	4,6
Nombre d'enfants en 1996	-0,012	0.1811	4,8
-2 log L	95 307,2		

Individu de référence : femme dont l'ancienneté dépasse 15 ans, salariée à temps partiel, du domaine TPI, de catégorie B en 1996, sans mobilité de fonction ni mobilité géographique sur la période, mariée et qui n'a pas d'enfant depuis 1996.

(\*) probabilité associée à la situation de référence.

La mobilité de fonction sans mobilité de domaine ni de sous-domaine est la plus rentable parmi les différents changements, le changement de domaine étant à l'inverse le moins payant en termes d'évolution dans la hiérarchie des grades. Les effets des variables de mobilité de fonction jouent inégalement selon le sexe (tableaux 7, 8 et 9).

Les femmes tirent davantage profit de la mobilité de fonction (mobilité au niveau le plus détaillé) que les hommes. Ces derniers sont, en revanche, favorisés dès lors qu'il s'agit de mobilité de domaine ou de sous-domaine (Tableau 8). Parmi les salariés qui ne changent pas de fonction, l'immobilité des hommes est plus pénalisée que celle des femmes, d'autant plus que l'absence de mobilité concerne un niveau de définition plus agrégé. S'agissant de fonctions détaillées, la probabilité de changement de grade des hommes immobiles est de 0,3 point inférieure à celle des femmes immobiles, de 1 point inférieure dans le cas de l'immobilité de domaine de fonction. C'est comme si

l'entreprise attendait une plus forte propension à la mobilité fonctionnelle de ses salariés masculins et en conséquence évaluait plus sévèrement du point de vue promotionnel leur absence de mobilité fonctionnelle.

*Tableau 7*

EFFETS D'INTERACTION DE LA MOBILITÉ DE FONCTION ET DU SEXE

Variables*	Paramètres	Probabilité en %
Constante	- 2,969	4,8
Mobilité de domaine de fonction	1,915	25,8
Mobilité de sous-domaine	2,272	33,2
Homme et mobilité de fonction	3,036	51,7
Femme et mobilité de fonction	3,065	52,4
Homme sans mobilité de fonction	-0,070	4,6
Ref : femme sans mobilité de fonction	-	-
-2 log L	95 306,2	

(\*) L'ensemble des autres variables explicatives sont également prises en compte. Tous les coefficients sont significatifs au seuil de 1 % sauf ceux suivis de \* (au seuil de 5 %) ou de \*\* (au seuil de 10 %).

*Tableau 8*

EFFETS D'INTERACTION DE LA MOBILITÉ DE SOUS-DOMAINES DE FONCTION ET DU SEXE

Variables	Paramètres	Probabilité en %
Constante	-2,947	4,98
Mobilité de domaine de fonction	1,912	26,2
Mobilité de fonction	3,086	53,4
Homme et mobilité	2,226	32,7
Femme et mobilité	2,147	31,0
Homme sans mobilité	-0,106	4,5
Ref : femme sans mobilité	-	-
-2 log L	95 284,5	

*Tableau 9*

EFFETS D'INTERACTION DE LA MOBILITÉ DE DOMAINE DE FONCTION ET DU SEXE

Variables	Paramètres	Probabilité en %
Constante	-2,846	5,48
Mobilité de sous-domaine	2,281	36,2
Mobilité de fonction	3,087	56,0
Homme et mobilité de dom.	1,839	26,8
Femme et mobilité de dom.	1,707	24,3
Homme sans mobilité de dom.	-0,222	4,4
Ref : femme sans mobilité de domicile	-	-
-2 log L	95 199,1	

Parmi les différentes mobilités entre domaines les plus fréquentes, la plus payante est celle entre le domaine TPI et le Commercial.

S'agissant de l'effet croisé du sexe et du domaine de fonction de départ (tableau 10) et par rapport aux femmes appartenant au domaine TPI (référence), les femmes sont plus avantagées que les hommes dans les domaines commercial, recherche et logistique. À l'inverse, les hommes ont davantage de mobilité de grade que les femmes quand ils se trouvent dans les domaines TPI et RH-audit-conseil-communication en 1996.

Au regard de l'ancienneté (tableau 10) et par rapport aux femmes les plus anciennes (référence), les hommes ont plus de chance que les femmes de connaître un changement de grade dans les premières années d'ancienneté. Cet écart positif persiste au cours de quinze premières années d'ancienneté, après quoi les femmes bénéficient d'un léger avantage relativement aux hommes de même ancienneté. Ainsi, pour les femmes, les anciennetés situées entre les deux classes extrêmes freinent le changement de grade.

Tableau 10

FACTEURS EXPLICATIFS DE LA MOBILITÉ DE GRADE DE 1996 À 2001,  
INTERACTIONS ENTRE LE DOMAINE DE FONCTION, L'ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE ET LE SEXE

Variabiles	Paramètres	P-value	Probabilité en %
Constante	-3,160	0.0001	4,1*
Âge en 1996	-0,007	0.0001	4,0
Mobilité de dom. de fonction	1,927	0.0001	22,6
Mobilité de sous-domaine	2,277	0.0001	29,2
Mobilité de fonction	3,093	0.0001	48,3
Femme + Ancienneté 0-3 ans	0,951	0.0001	5,8
Femme + Ancienneté 4-9 ans	-0,253	0.0001	-0,9
Femme + Ancienneté 10-15 ans	-0,186	0.0001	-0,7
Homme + Ancienneté 0-3 ans	1,010	0.0001	6,4
Homme + Ancienneté 4-9 ans	0,144	0.0080	0,6
Homme + Ancienneté 10-15 ans	0,063	0.2082	0,3
Homme + Ancienneté >15 ans	-0,196	0.0001	-0,7
Grade A en 1996	1,063	0.0001	6,9
Grade C	0,000	0.9939	0,0
Grade D	-0,388	0.0001	-1,3
Temps plein en 1996	0,395	0.0001	5,92
Femme + Commercial	0,373	0.0001	5,8
Femme + RH, audit, ...	0,138	0.0006	4,6
Femme + Logistique	0,168	0.0001	4,8
Femme + Recherche	1,077	0.0001	11,1
Femmes + Autres	-0,046	0.5746	3,9
Homme + Commercial	0,241	0.0001	5,1
Homme + RH, audit, ...	0,294	0.0001	5,4
Homme + Logistique	-0,124	0.0514	3,6
Homme + Recherche	0,645	0.0001	7,5
Hommes + Autres	-0,108	0.1627	3,7
Hommes + TPI	0,168	0.0018	4,8
Mobilité de département d'emploi	-0,043	0.0263	3,9
Veuf, divorcé	0,076	0.0012	4,4
Célibataire	-0,053	0.0425	3,9
Avoir un enfant entre 96 et 2001	-0,333	0.0001	2,9
Nb d'enfants en 96	-0,065	0.0285	3,8
-2 log L	95 452		

Individu de référence : femme dont l'ancienneté dépasse 15 ans, salariée à temps partiel, du domaine TPI, de catégorie B en 1996, sans mobilité de fonction ni mobilité géographique sur la période, mariée et qui n'a pas d'enfant depuis 1996.

(\*) Probabilité de la situation de référence.

Dans les estimations de la probabilité de promotion du tableau 11, on teste l'impact d'un indicateur représentatif de la structure des opportunités de promotion à laquelle est confronté chaque salarié selon son grade d'appartenance. On fait l'hypothèse que cette structure d'opportunités, qui tient compte des modalités d'approvisionnement (interne ou externe de chaque grade – cf. tableau 11), joue différemment pour les hommes et les femmes si les employeurs ne conditionnent pas la promotion à des niveaux de performance similaires pour les deux sexes. Les résultats montrent que les femmes sont plus dépendantes de cette structure d'opportunités que les hommes dans la mesure où l'impact positif de l'indicateur est de plus forte ampleur pour celles-ci.

L'autre intérêt du tableau 11 est de présenter une estimation stratifiée par sexe, ce qui autorise des effets différents des autres variables introduites dans le modèle, même si les effets ne valent qu'au sein de chacune des strates : les hommes d'un côté, les femmes de l'autre.

Du point de vue des singularités propres à chaque sexe, on remarque que l'âge n'est un handicap que pour les hommes, de même que l'appartenance au domaine logistique en 1996, par rapport au domaine TPI en référence. Les variables de mobilité fonctionnelle, conformément aux précédents constats, ont un impact plus fort pour les hommes que pour les femmes. Enfin, c'est pour les variables familiales que les situations des hommes et des femmes s'écartent aussi sensiblement : être célibataire ou séparé est bien plus pénalisant pour les hommes que pour les femmes, par rapport à l'individu de même sexe marié en référence. En revanche, avoir eu un enfant entre 1996 et 2001 réduit la probabilité de promotion des femmes et demeure sans effet pour les hommes sur la période observée.

En outre, le nombre d'enfants en 1996 agit négativement pour les femmes et positivement pour les hommes, résultat qui suggère que les employeurs évaluent différemment l'impact de la charge familiale sur la contribution productive des hommes et des femmes ou que les femmes privilégient à un moment donné leur vie familiale plutôt que leur carrière.

Tableau 11

FACTEURS EXPLICATIFS DE LA MOBILITÉ DE GRADE DE 1996 À 2001 POUR LES HOMMES ET LES FEMMES

Variables	Hommes		Femmes	
	Paramètres	Probabilité en %	Paramètres	Probabilité en %
Constante	-2,490	7,7£	-4,421	1,2£
Âge en 1996	-0,042	7,4	0,023	1,2
Mobilité de dom. de fonction	2,487	49,9	1,380	4,6
Mobilité de sous-dom.	2,788	57,4	1,807	6,8
Mobilité de fonction	3,594	75,1	2,644	14,5
Ancienneté 0-3 ans	0,539	12,4	1,266	4,1
Ancienneté 4-9 ans	-0,068 ns	7,2	0,187	1,4
Ancienneté 10-15 ans	0,016 ns	7,8	0,070**	1,3
Grade A en 1996	-0,449	5,0	-1,502	0,3
Grade C	-0,095	7,0	-0,233	0,9
Grade D	-0,371	5,4	-0,351	0,8
Temps plein en 1996	0,331	10,3	0,311	1,6
Dom. de fonction : commercial	0,060**	8,1	0,282	1,6
RH, audit, ...	0,125	8,6	0,075**	1,3
Logistique	-0,366	5,4	0,074**	1,3
Recherche	0,423	11,2	0,993	3,1
Autres	-0,047 ns	7,3	-0,042 ns	1,1
Mobilité d'établissement	-0,018 ns	7,5	-0,036 ns	1,1
Mobilité de département d'emploi	0,108	8,5	0,162	1,4
Veuf, divorcé	-0,148	6,7	-0,034 ns	1,1
Célibataire	-0,414	5,2	-0,0263	0,9
Avoir un enfant entre 96 et 2001	-0,013 ns	7,6	-0,257	1,1
Nombre d'enfants en 96	0,02 **	7,8	-0,029 *	0,9
Struct. d'opportunité de mob. (£)	0,460	11,6	0,571	2,1
-2 log L	53 206		39 621,3	

Individu de référence : homme ou femme dont l'ancienneté dépasse 15 ans, salarié à temps partiel, du domaine TPI, de catégorie B en 1996, sans mobilité de fonction ni mobilité géographique sur la période, marié et qui n'a pas d'enfant depuis 1996.

(£) probabilité de la situation de référence.

Tous les coefficients sont significatifs au seuil de 1 % sauf ceux suivis de ns (non significatif), de \* (au seuil de 5 %) ou de \*\* (au seuil de 10 %).

(£) Pour le salarié de grade n en 1996, il s'agit du rapport entre le stock de salariés de grade n+1 (moyenne du stock en 1996 et en 2001), augmenté de l'écart entre les sortants et les entrants de grade n+1 sur la période, et le stock de salariés du grade n en 1996.

Au total, ces modèles montrent que les femmes sont plutôt plus avantagées en matière de promotion que les hommes même si la mobilité fonctionnelle revêt plus d'importance pour la promotion des hommes que pour celle des femmes. Les salariés de sexe masculin ne sont pas privilégiés par cette entreprise, même s'ils sont en proportion plus nombreux que les femmes à connaître des mouvements ascendants significatifs – inter-catégoriels ou dans un grade au-delà de celui immédiatement supérieur à celui qu'ils occupent.

Reste maintenant à explorer si en termes d'évolution de salaire, notamment du fait des promotions, les femmes bénéficient de progressions proches de celles des hommes.

## 5. Analyse des liens entre mobilité de grade et salaire

Dans un premier temps, il s'agit d'examiner comment s'expriment les distributions de salaire des hommes et des femmes selon le grade. On sait que les salaires masculins sont en moyenne plutôt plus dispersés que les salaires féminins. Dans la population étudiée, à qualification hiérarchique donnée et jusqu'au grade D2, on observe que les distributions sont à peu près également étendues pour les hommes et les femmes, même si en moyenne les salaires masculins demeurent un peu plus élevés. On note que cet écart est surtout sensible dans la catégorie A et à partir du grade C-2, où il s'accroît avec la montée dans la hiérarchie des grades. L'écart atteint ainsi environ 4 600 euros dans le grade D-3.

Les salaires moyens ont progressé sur la période, et là aussi, avec une ampleur croissante avec la qualification. Cela étant, ces progressions ont eu plutôt tendance à rapprocher la rémunération moyenne des femmes de celle des hommes et ce, pour l'ensemble des grades. Les dispersions sont également sensiblement du même ordre en 2001, sauf parmi les cadres supérieurs où les hommes sont avantagés (amplitude plus grande de la dispersion).

Les évolutions de salaire entre 1996 et 2001 sont globalement assez comparables entre hommes et femmes (tableau 12). On remarque toutefois que dans les grades du bas de la hiérarchie (catégories A et B), les évolutions salariales ont été légèrement plus favorables aux hommes tandis que les femmes ont été avantagées dans les catégories d'encadrement et notamment en tant que cadre supérieur occupant le grade D-1 ou D-2. Dans ces derniers, les taux de progression de salaire, 17 et 20 %, sont les plus élevés, de même que ceux des hommes et des femmes dans le grade supérieur D-3, respectivement 19 et 17 %.

Cet écart en progression favorisant ces femmes cadres pourrait s'expliquer par la conjonction de deux facteurs :  
 – le fait qu'elles soient un peu plus jeunes que les hommes appartenant à ces grades (on connaît la forme concave de la courbe de progression des gains en fonction de l'âge sur la carrière (Guillot, 1989)), et  
 – le fait que les femmes ont des taux de promotion particulièrement élevés dans ces grades, résultat mis en évidence plus haut.

Plusieurs études en effet, et notamment celle de Baker, Gibbs et Holmstrom (1994b) et McCue (1996), Lemistre et Plassard (2002) pour la France, montrent que les promotions sont un déterminant important des progressions salariales.

Le tableau 13 présente l'importance des évolutions de salaire par grade et selon le sexe relativement à la progression de salaire moyenne de l'ensemble des salariés restés dans le même grade, et ce, respectivement pour les promus et les non-promus sur la période.

Il apparaît que dans tous les cas, les salariés promus sont très clairement avantagés, allant jusqu'à enregistrer des augmentations quatre fois supérieures à celles éprouvées par les salariés non mobiles.

Tableau 12

RAPPORT MOYEN DU SALAIRE 2001 AU SALAIRE 1996 POUR LES SALARIÉS À TEMPS COMPLET  
 AUX DEUX DATES SELON LE GRADE ET LE SEXE (FRANCS CONSTANTS 96)

Grade de 1996	Femmes	Hommes	Ensemble
<b>A-2</b>	1,11	1,12	1,12
<b>A-3</b>	1,08	1,13	1,12
<b>B-1</b>	1,08	1,11	1,10
<b>B-2</b>	1,06	1,08	1,07
<b>B-3</b>	1,07	1,08	1,08
<b>C-1</b>	1,09	1,10	1,10
<b>C-2</b>	1,16	1,10	1,11
<b>C-3</b>	1,11	1,11	1,11
<b>D-1</b>	1,17	1,14	1,15
<b>D-2</b>	1,20	1,10	1,12
<b>D-3</b>	1,17	1,19	1,19
<b>Ensemble</b>	1,08	1,10	1,10

Tableau 13

VARIATION RELATIVE DE SALAIRE LIÉE À DES MOBILITÉS DE GRADE SELON LE SEXE  
(POPULATION À TEMPS PLEIN EN 1996 ET EN 2001)

Grade en 1996 (£)	Avec promotion		Sans promotion	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A-2	1,86*	1,37	0,70**	0,66
A-3	1,71	1,14	1,02	0,62
B-1	1,51	1,16	1,06	0,65
B-2	1,35	1,16	0,82	0,44
B-3	2,10	2,07	0,79	0,54
C-1	2,25	2,14	1	0,75
C-2	2,31	2,54	1,03	1,32
C-3	2,66	2,77	1,45	1,53
D-1	3,68	3,98	1,75	1,95
D-2	3,96	4,11	1,50	1,76
D-3	-	-	3,73	4,29
Ensemble	1,99	1,57	1,13	0,71

(£) Rapport de la différence moyenne de salaire entre 1996 et 2001 (francs constants 1996) à la différence de salaire pour l'ensemble de la population des non-mobiles à temps plein aux 2 dates.

(\*) Lecture : Les hommes promus au départ du grade A-2 ont une progression moyenne de salaire de 86 % supérieure à l'ensemble des hommes et des femmes non promus de la population entre 1996 et 2001.

(\*\*) Les hommes non promus appartenant au grade A-2 en 1996 ont une progression moyenne de salaire de 30 % inférieure à celle de l'ensemble des hommes et des femmes non promus de la population.

À partir du grade C-2, les femmes salariées connaissent des augmentations plus sensibles que leurs homologues masculins, parmi les promus comme parmi les non-promus. Une lecture en ligne du tableau 13 montre également que les promus sont en moyenne d'autant plus avantagés par rapport aux non-promus du même grade que celui-ci se situe à un niveau élevé de la hiérarchie, même si au grade B-3 et au grade C-1, les écarts de progression sont particulièrement élevés.

Les progressions de salaire plus fortes des femmes appartenant à une qualification élevée rejoignent des résultats dégagés dans une étude récente en fonction de l'âge (Dupray & Moullet 2002). Cela étant, dans les niveaux de qualification inférieurs, les femmes sont très nettement désavantagées par rapport aux hommes et en particulier, parmi les non-promus. Au total, du fait de la concentration relative des femmes dans les postes du bas de la hiérarchie, les femmes sont pénalisées par rapport aux hommes et ce handicap est particulièrement prononcé au sein des immobiles de grade (dernière ligne du tableau 13).

On assiste donc à un régime de valorisation salariale à deux vitesses pour les femmes selon qu'elles sont simples employées ou appartiennent à l'encadrement. De ce fait, les augmentations de salaire des femmes font partie d'un éventail plus large que celles des hommes.

Après avoir raisonné sur les progressions de salaire, une perspective complémentaire impose de procéder à une lecture comparée en niveaux. Pour ce faire, on a construit les tableaux 14 et 15 qui présentent les rapports des salaires moyens des hommes à ceux des femmes, occupant le même grade et le même domaine de fonction en 2001, et ce, pour les non-promus d'un côté et les promus de l'autre.

Étant donné les taux de féminisation différenciés des fonctions, il nous a semblé intéressant de voir si les disparités au sein d'un même grade variaient avec le domaine de fonction.

Parmi les non-promus (tableau 14), les rapports sont tous égaux ou supérieurs à 1 à l'exception de trois cellules. En d'autres termes, même si les écarts sont assez faibles, 9 % au maximum pour le grade A-3 en TPI, les rémunérations moyennes sont en niveau quasiment toutes légèrement plus élevées pour les hommes que pour les femmes. À grade identique et selon le domaine, les variations sont de faible ampleur ; il semble toutefois que les rapports soient un peu plus élevés dans le domaine TPI, fortement masculinisé. Les valeurs plus élevées obtenues par domaine de fonction et indépendamment du grade (dernière ligne du tableau) traduisent la répartition différente des hommes et des femmes dans les grades. Cet effet est particulièrement sensible dans la fonction RH-audit-conseil-communication, où le bonus de 16 % des hommes dissimule en fait que les postes les plus qualifiés de ce domaine de fonction, sont très majoritairement trustés par les hommes.

Parmi les salariés promus (tableau 15), les salaires moyens des femmes dépassent plus souvent ceux des hommes que pour les non-promus, et dans huit cas sur trente-six, leur niveau moyen de rémunération est supérieur à celui des hommes. C'est le cas notamment dans le domaine RH-audit-conseil-communication au grade B-3, et à un degré moindre en B-2 et C-3, et encore davantage dans le domaine de la Logistique aux niveaux C-3 et D-1.

Dans les différents domaines de fonction, exception faite du domaine de la Logistique, les écarts de salaires entre sexes, toujours à l'avantage des hommes, se réduisent en présence de mobilité de grade.

Ces tableaux montrent, comme les précédents, une disparité des situations des femmes relativement à leurs homologues masculins, selon le grade mais aussi selon le domaine de fonction d'appartenance.

*Tableau 14*

RAPPORT DES SALAIRES MOYENS DES HOMMES À CEUX DES FEMMES  
SELON LE GRADE ET LE DOMAINE DE FONCTION DE 2001  
POUR LES SALARIÉS NON PROMUS SUR LA PÉRIODE

Grade 2001 Domaine 2001	Commercial	RH, audit,...	Logistique	T-P-I	Recherche	Autres	Ensemble
<b>A-2</b>	0,00 (£)	0,00	1,05	0,00	0,00	0,00	1,05
<b>A-3</b>	1,06	1,08	1,06	1,09	0,00	0,00	1,09
<b>B-1</b>	1,00	1,00	1,02	1,06	0,00	1,00	1,04
<b>B-2</b>	1,01	0,99	1,02	1,05	0,00	0,99	1,03
<b>B-3</b>	1,02	1,00	1,01	1,03	0,00	0,98	1,03
<b>C-1</b>	1,02	1,00	1,00	1,01	0,00	0,00	1,02
<b>C-2</b>	1,00	1,00	0,00	1,03	0,00	0,00	1,01
<b>C-3</b>	1,00	1,01	1,04	1,01	0,00	0,00	1,01
<b>D-1</b>	1,04	1,02	0,00	1,06	0,00	0,00	1,03
<b>D-2</b>	1,05	1,03	0,00	1,02	0,00	1,03	1,04
<b>D-3</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,05	1,05
<b>Ensemble</b>	1,11	1,16	1,11	1,10	1,02	1,31	1,14

(£) : Les cases à 0 sont celles pour lesquelles l'une au moins des moyennes (pour les hommes ou pour les femmes) a été calculée sur un effectif trop faible (en pratique inférieur à 30) pour présenter un niveau de fiabilité suffisant.

*Tableau 15*

RAPPORT DES SALAIRES MOYENS DES HOMMES À CEUX DES FEMMES  
SELON LE GRADE ET LE DOMAINE DE FONCTION DE 2001  
POUR LES SALARIÉS PROMUS SUR LA PÉRIODE

Grade 2001 Domaine 2001	Commercial	RH, audit,...	Logistique	T-P-I	Recherche	Autres	Ensemble
<b>A-2</b>	0,00 (£)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>A-3</b>	0,00	0,00	1,05	0,00	0,00	0,00	1,06
<b>B-1</b>	1,09	0,00	1,19	1,13	0,00	0,00	1,13
<b>B-2</b>	0,98	0,98	1,02	1,03	0,00	0,00	1,01
<b>B-3</b>	1,00	0,96	0,99	1,03	0,00	0,96	1,01
<b>C-1</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,07
<b>C-2</b>	1,01	1,00	1,00	1,03	0,00	0,00	1,02
<b>C-3</b>	1,01	0,98	0,97	1,03	0,00	0,00	1,01
<b>D-1</b>	1,02	1,01	0,93	1,01	0,00	0,00	1,00
<b>D-2</b>	1,02	1,01	1,06	1,01	0,00	0,00	1,01
<b>D-3</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,01	1,01
<b>Ensemble</b>	1,07	1,11	1,12	1,06	1,02	1,06	1,09

(£) : Voir note du tableau précédent.

## Synthèse des résultats et conclusion

Cet article avait pour objet d'analyser les conditions de mobilité de fonction et de grade et leur lien avec les évolutions de salaire, au sein d'un marché interne du travail, et selon une approche sexuée des carrières.

Dans un premier temps, le rapprochement de nos données avec les propriétés d'un marché interne telles qu'on peut les répertorier dans la littérature montre que l'entreprise étudiée rassemble un certain nombre de caractéristiques justifiant cette appellation. Les caractéristiques relevées sont une forte ancienneté médiane, à la fois la concentration et la limitation des postes ouverts aux recrutements externes, un faible turn-over accréditant l'idée de conditions de travail et d'emploi avantageuses ainsi que des écarts de salaire moyen croissants avec la montée dans la hiérarchie des grades.

L'analyse des mobilités de grade et de fonction a mis en évidence que les promotions sont plus fréquentes chez les femmes que chez les hommes, toutefois les mouvements ascendants de grande ampleur – inter-catégoriels en particulier – concernent moins les premières que ces derniers.

Par ailleurs, les femmes bénéficient d'une plus forte mobilité fonctionnelle que les hommes, favorisée sans doute par le redéploiement sur la période observée de la distribution des fonctions dans l'entreprise vers l'aval, en particulier vers le domaine commercial.

Cependant, par rapport au changement de grade, l'effet de la mobilité de fonction pour l'accès à la promotion est de plus forte ampleur pour les hommes que pour les femmes.

Enfin, on a mis en évidence que les probabilités de promotion variaient considérablement selon le grade et le domaine de fonction de départ. Les femmes connaissent une probabilité de promotion plus grande que les hommes dans les domaines commercial, recherche et logistique, à l'inverse des domaines TPI et RH-audit-conseil-communication, où ces derniers sont favorisés. En matière de promotion par rapport au grade initial, les promotions sont une fois et demie plus fréquentes pour les hommes au départ du grade A-3 alors que les femmes enregistrent un léger avantage au départ des premiers grades de l'encadrement supérieur.

Concernant l'examen des relations entre progression de salaire et promotion selon le sexe, il apparaît que l'écart des rémunérations entre hommes et femmes se réduit sur la période. Ce rapprochement tient notamment aux promotions qui favorisent l'égalité des évolutions de gains entre hommes et femmes.

En outre, la situation salariale des femmes varie fortement selon le grade d'appartenance. C'est au sein de la catégorie cadre qu'elles enregistrent les plus fortes progressions de gain. Plus largement, il semble qu'il existe une segmentation de la progression salariale des femmes dans l'entreprise : jusqu'au grade C-1, que l'on considère les promus ou les non-promus, les femmes sont en moyenne pénalisées par rapport aux hommes. En revanche, à partir du grade C-2 de l'encadrement, les femmes bénéficient de progressions salariales, tant au sein des promus que parmi les non-promus, significativement plus fortes que les hommes.

## BIBLIOGRAPHIE

Amossé, T. (2002), « Vingt-cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail », *Données Sociales*, INSEE, p. 235-242.

Baker G., Gibbs M. & Holmstrom B. (1993), « Hierarchies and compensation », *European Economic Review*, 37, p. 366-378.

Baker G., Gibbs M. & Holmstrom B. (1994a), « The internal economics of the firm: evidence from personnel data », *Quarterly Journal of Economics*, vol.109, 4, p. 881-919.

Baker G., Gibbs M. & Holmstrom B. (1994b), « The wage policy of a firm », *Quarterly Journal of Economics*, vol.109, 4, p. 921-955.

Baker G. & Holmstrom B (1995), « Internal labor markets: too many theories, too few facts », *American Economic Review*, vol. 85, n° 2, p. 255-259.

Bayet A. (1996), « Carrières continues, carrières incomplètes et salaires », *Économie et Statistique*, n° 299, p. 21-36.

Chapoulie S. (2000), « Une nouvelle carte de la mobilité professionnelle », *Économie et Statistique*, n° 331, p. 25-45.



- Daune-Richard A.-M, Béret P., Dupray A., Fournier C. & Moullet S. (2001), « Les disparités de carrières des hommes et des femmes : accès à l'emploi, mobilités et salaires », *Second rapport intermédiaire pour la Darès*, novembre.
- Doeringer P.B. & Piore M.J. (1971), *Internal labor markets and manpower analysis*, Lexington, Massachussets. DC Heath and Co.
- Dupray A. (1998), *Investissement en capital humain, information et mobilité sur le marché du travail : contribution à l'analyse de la mobilité professionnelle en France*, Thèse pour le doctorat en Sciences économiques, Université de la Méditerranée, Aix-Marseille II.
- Dupray A. (2000), « Permanence et évolution de la mobilité professionnelle en France : de la fin des années 60 aux années 90 », Communication aux ateliers de l'INED, Paris, INED, le 28 mars 2000.
- Dupray A. (2002), « Mobilités et construction des compétences individuelles : exploration méthodologique et essai de repérage statistique », Rapport Final pour le CGP, en réponse à l'appel à Études Coordonnées, *les mobilités professionnelles, entreprises, marché du travail et transformation des mobilités* de Septembre 2000.
- Dupray A. & Moullet S. (2002), « Aperçu sur les facteurs de disparité salariale entre hommes et femmes : une exploitation du fichier panel des DADS sur la période 1992-1998 », communication à la journée Séminaire CVAS, Céreq, le 21 juin.
- Guillot Y. (1989), *Les carrières salariales en France de 1967 à 1982*, Thèse pour le doctorat de Sciences économiques, Université Paris X-Nanterre.
- Le Minez S. & Roux S. (2002), « Les différences de carrières salariales à partir du premier emploi », *Économie et Statistique*, 351, p. 31-63.
- Le Roux C. & Tomasini M. (2002), « Les mouvements de main-d'œuvre au deuxième trimestre 2001 : le marché du travail reste dynamique », *Darès Premières Synthèses*, n° 28.1.
- Lemistre P. (2002), « Transformation des marchés internes et emplois en France », *Note du Livre*, 360 (02-4), mars.
- Lemistre P. & Plassard J-M. (2002), « Stratégies de mobilité et rendements de l'ancienneté en France », *Économie et Prévision*, n° 155, p. 45-60.
- Loprest P. (1992), « Gender Differences in Wages Growth and Job Mobility », *American Economic Review*, may, p. 526-532.
- Mathieu F. (2002), « Concurrence à l'embauche et signalement des promotions internes : estimations microéconométriques de carrières salariales », Communication aux XIX<sup>es</sup> Journées de Microéconomie Appliquée, Rennes, les 6 et 7 juin.
- McCue K. (1996), « Promotions and wage growth », *Journal of Labor Economics*, vol. 4, n° 2, p. 175-209.
- Meng X. & Meurs D. (2001), « Différences de structure des emplois et écart salarial entre hommes et femmes en France », *Économie et Prévision*, 148, p. 113-126.
- Meurs D. & Ponthieux S. (1999), « Les inégalités salariales entre hommes et femmes dans les années 90 », *Document d'Études de la Darès*, n°28, juin.
- Meurs D. & Ponthieux S. (2000), « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes », *Économie et statistique*, 337-338, p. 135-158.
- Pergamit M.R. & Veum J.R. (1999), « What is a promotion? », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 52, n° 4, p. 581-601.
- Piore M.-J. (1978), « Dualism in the labor market: a response to uncertainty and Flux, the case of France », *Revue Économique*, vol. 29, n° 2, janvier, p. 26-48.
- Richet-Mastain L. & Vazeille O. (2000), « Dans tous les secteurs d'activité, les mouvements de personnel se sont intensifiés entre 1996 et 1998 », *Darès, Premières Synthèses*, n° 07.1.
- Rosen S. (1986), « Prizes and incentives in elimination tournaments », *American Economic Review*, vol. 76, n° 3, p. 701-715.
- Simonnet V. (1996), « Mobilité professionnelle et salaire : des différences entre hommes et femmes », *Économie et Statistique*, n° 299, p. 59-71.

## ANNEXE

Variables	Moyennes
Homme	59,7
Femmes	40,3
Âge en 1996	41,8
Ancienneté 0-3 ans en 1996	1,7
Ancienneté 4-9 ans	6,5
Ancienneté 10-15 ans	13,9
Ancienneté > 15 ans	78,0
Grade A en 1996	6,2
Grade B	70,6
Grade C	14,9
Grade D	8,3
Temps plein en 1996	88,2
Dom. de fonction : commercial	20,3
RH, audit, ...	12,0
Logistique	13,7
TPI	49,3
Recherche	1,0
Autres	3,7
Mobilité d'établissement	43,3
Mobilité de département d'emploi	21,0
Veuf, divorcé	11,5
Célibataire	12,9
Marié	75,6
Avoir un enfant entre 1996 et 2001	10,1
Nombre d'enfants en 1996	1,62

## **Pour une approche sociologique des instances de pouvoir Les femmes face au premier cercle (1998-2003)**

*Virginie Martin, Isabelle Pignatel\**

L'étude des instances de pouvoir s'appréhende aujourd'hui communément aux travers de problématiques interrogeant les théories de la gouvernance. On doit d'ailleurs à de nombreux auteurs des travaux sur la nature des interactions entre dirigeants et actionnaires (Charreaux & Pitol-Belin 1990, Charreaux 1997) ainsi que des éclairages sur les liens à établir entre performance économique et conseil d'administration (Charreaux 1997). Dans ce dernier cas, les réflexions conduisent à s'intéresser aux conseils à travers le paradigme de l'efficacité de l'entreprise et à le considérer comme créateur de valeur et de profit. Par ailleurs, d'autres types de travaux conduisent à s'interroger tant sur les questions liées à la responsabilité juridique des dirigeants (Lenglart 2001), que sur la dimension éthique que revêtent leurs rôles et fonctions (Pesqueux 2000).

Quelques approches enfin proposent d'analyser le conseil d'administration moins comme une rente organisationnelle mais comme une entité sociologique et politique. Le conseil est alors désigné comme outil de pouvoir et vecteur de normes sociales (Morin, Charreaux & Pitol-Belin 1990).

Pour notre part, nous appréhenderons les instances de pouvoir<sup>1</sup> à travers ce prisme sociologique. Nous nous intéresserons à ce premier cercle – ou dernier c'est selon (Meynaud 1988)<sup>2</sup> – du pouvoir économique. Nous nous proposons d'observer ce cercle très privé que constitue celui des mandataires des instances de pouvoir en France. Nous analyserons cette entité au regard d'une variable sociologique dite « lourde », celle du sexe. Ce travail se propose de repérer la présence de femmes dans les instances de pouvoir et d'avancer sur les pistes d'une réflexion autour de la représentation que les femmes se font du pouvoir économique, voire politique, mais aussi – sur les traces des travaux américains – sur l'intérêt de la mixité des gouvernements d'entreprise.

Notre étude est longitudinale et tente de repérer les évolutions de la place des femmes dans le dernier cercle entre 1998 et 2003. Les bases de données que nous utilisons offrent la composition des conseils d'administration, conseils de surveillance et diverses structures de pouvoir des entreprises liées aux 500 premiers groupes français. Ces deux bases de données permettent d'évaluer la présence des femmes dans les instances de pouvoir à deux instants et donc de mesurer l'évolution de leur place.

### **Précisions méthodologiques**

Les données à partir desquelles nous travaillons nous informent sur les instances de pouvoir des 500<sup>3</sup> premiers groupes en France ; elles nous renseignent aussi sur toutes les entreprises rattachées à ces groupes, soit pour 1998, 115 585 sociétés et pour 2003, 154 664. Nous disposons de ces renseignements sur deux bases de données Dafsaliens pour 1998 et 2003.

Nous nous sommes centrés sur l'étude des mandataires personnes physiques. Nous avons en effet exclu de notre étude les mandataires personnes morales et ce pour plusieurs raisons : d'une part, la représentation de la personne morale est aléatoire et non pérenne, d'autre part le représentant n'a aucune marge de manœuvre et se contente d'appliquer les directives de l'entreprise représentée ; partant, nous avons considéré que ces personnes morales ne détenaient pas en leurs mains le cœur du pouvoir des entreprises.

En 1998, notre étude nous renseigne sur 21 968 mandataires personnes physiques et en 2003, sur 31 138. Ces individus ont eu, depuis 1992<sup>4</sup>, au moins un mandat dans des instances de pouvoir.

Cependant, cette base contenant des données cumulées sur une période de 12 ans nous avons dû les épurer afin de ne retenir que celles qui étaient actives. Autrement dit, seules les personnes dont les mandats étaient actifs sur les deux

---

\* EUROMED Marseille (virginie.martin@euromed-marseille.com ; isabelle.pignatel@euromed-marseille.com)

1. Par instances de pouvoir nous comprenons non seulement les conseils d'administration – instance la plus répandue et la plus souvent étudiée –, mais aussi les conseils de surveillance, les conseils d'orientation et autres comités de direction.
2. Selon que l'on considère le dernier cercle comme l'étape ultime d'une ascension sociale ou le premier cercle comme le point d'entrée le plus élevé dans le cadre du pantouflage.
3. Exactement 496 groupes en 1998 et 486 en 2003.
4. Date de création de la base de données Dafsaliens.

années 1998 et 2003 ont été conservées dans la mesure où ce sont elles qui détiennent de fait les pouvoirs de décision dans les entreprises. Par conséquent, nous avons travaillé à partir d'une base constituée de 13 863 personnes physiques en 1998, et 16 636 personnes en 2003.

Sur ces données, nous avons opéré des tris à plat sur chacune des variables nous intéressant, ainsi que des tris croisés entre des variables telles que les chiffres d'affaires, les effectifs, la nature des mandats, les secteurs d'activité et la variable du sexe. Nous avons sur ce dernier point, évalué le niveau de dépendance entre ces variables ; autrement dit nous avons cherché à établir si la présence des femmes fluctuait selon la nature des mandats, les chiffres d'affaires des sociétés ou encore la taille des entreprises<sup>5</sup>.

Nous allons présenter dans cette étude un état des lieux de la place des femmes dans les instances de pouvoir, pour nous intéresser ensuite à la dynamique longitudinale de cette problématique entre 1998 et 2003. Enfin, nous avancerons des pistes d'explication de la présence féminine dans les instances de pouvoir.

## 1. Les instances de pouvoir : un monde androcentrique

Les instances de pouvoir des entreprises représentent le premier cercle du pouvoir du champ économique. Les femmes, et c'est ce que montre cette étude, sont peu présentes dans ces sphères laissant largement la place aux hommes qui, à eux seuls, détiennent la quasi-totalité des mandats en vigueur dans les conseils d'administration et autres conseils de direction.

À l'instar de ce que d'aucuns ont montré à propos de la sphère du politique ((Mossuz-Lavau & Sineau 1983, Sineau 1997, Martin 1997, Génisson 2003), le pouvoir économique est profondément androcentrique.

Une première tendance globale se dégage, tant en 1998 qu'en 2003 : en 1998 sur 13 863 personnes physiques ayant des mandats actifs dans des instances de pouvoir, seulement 904 sont des femmes, soit 6,5 %. Cette tendance est confirmée en 2003. La proportion de femmes ayant des mandats actifs a certes progressé mais ces chiffres ne remettent pas en cause la tendance générale en 2003. À cette date, sur 16 636 personnes physiques ayant des mandats actifs dans des instances de pouvoir, 1 339 sont des femmes, soit 8 %.

Avant de s'attarder aux raisons et aux explications d'une telle situation, nous allons regarder de plus près la nature des mandats détenus par les femmes, voir dans quels secteurs d'activités elles sont les plus nombreuses et nous intéresser à savoir s'il y a des liens existant entre le chiffre d'affaires de l'entreprise, la taille et la présence des femmes. Ces différentes données seront systématiquement regardées de manière chronologique puisque nous travaillons sur deux bases de données s'intéressant aux instances de pouvoir et à leur composition, l'une en 1998, l'autre en 2003.

### 1.1. Répartition et nature des mandats détenus par des femmes

Avant de nous intéresser à la présence des femmes dans les instances de pouvoir des entreprises selon la nature de leurs mandats, nous présentons la répartition des mandats entre hommes et femmes sur les deux années 1998 et 2003 ; ces chiffres constitueront notre référent concernant la représentativité des femmes. Nous considérerons que, lorsque les femmes sont au-dessous ou au-dessus de ces chiffres étalons, elles seront, pour une catégorie donnée, sous ou sur-représentées.

*Tableau 1*

RÉPARTITION DES MANDATS ACTIFS ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES EN 1998 ET EN 2003

1998		2003	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
95,8 %	4,2 %	94,2 %	5,8 %

Source : Dafsaliens.

5. Cependant, nous devons signaler que toutes nos requêtes ne sont pas renseignées de manière équivalente. En effet, tous les chiffres d'affaires ne sont pas disponibles ; de même, certains effectifs d'entreprise ne sont pas communiqués, tout comme certains secteurs d'activité (pour exemple, la nomenclature NAF ne s'applique qu'aux sociétés françaises). Dans ces cas-là, nous n'avons évidemment travaillé que sur la base des mandats renseignés.

Nous avons étudié la répartition des mandats détenus par les hommes et les femmes. Ces mandats sont de nature différente : certains sont directement liés à des postes décisionnaires et directoriaux – tels les mandats de présidents et de directeurs – d’autres concernent des mandats moins rares et moins liés à l’extrême sommet du pouvoir dans les instances de direction ; il s’agit des mandats d’administrateurs ou de simples membres.

Cette étude sur la nature des mandats nous amène à reprendre une typologie relativement classique en cinq groupes. Le groupe 01 recouvre tous les mandats de présidents, le groupe 02 les mandats de directeurs, le groupe 03 les mandats d’administrateurs<sup>6</sup>, le groupe 04 les mandats de membres<sup>7</sup> et enfin le groupe 05 recouvre tous les mandats de diverses natures comme ceux des censeurs, des gérants, ou encore des secrétaires.

### **1.1.1. Femmes et présidence**

En 1998, parmi les mandats de présidents, 98 % sont entre les mains des hommes, et 2 % détenus par des femmes. En 2003, ce chiffre se modifie légèrement en faveur d’une plus grande présence féminine sur les mandats de présidence ; à cette date, 96,4 % des mandats sont détenus par des hommes et 3,6 % assurés par des femmes. Il n’en reste pas moins que, sur les deux dates, les femmes sont en nette sous-représentation : de plus de 50 % en 1998 et de 38 % en 2003<sup>8</sup>. Il est toutefois à noter que cette sous-représentation des femmes sur les mandats de présidents a largement diminué entre les deux dates, en l’occurrence de 14 points.

Si l’on regarde les données en composition, un tiers des mandats détenus par les hommes, en 1998 et en 2003, sont des mandats de présidence (respectivement 29,9 % et 32,3 %). Autrement dit, quand un homme détient un mandat dans des instances de pouvoir il a une possibilité sur 3 que ce mandat soit un mandat de président et ce sur les deux années qui nous occupent.

Face à cela en 1998, 14,25 % des mandats détenus par des femmes sont des mandats de présidence et en 2003, 19,3 %. Autrement dit, 1 mandat féminin sur 7 a une chance d’être un mandat de président en 1998 et un mandat sur 5 en 2003.

Même si la sous-représentation féminine continue de s’avérer, l’évolution des femmes dans les instances de pouvoir et notamment dans la sphère très restreinte des mandats de présidents (groupe 01) est réelle : entre les deux dates de notre étude le nombre de présidences féminines augmente de 35,4 %.

### **1.1.2. Mandats de directeurs et présence des femmes**

En 1998, les mandats de directeurs (groupe 02) sont à 96 % détenus par des hommes et à 4 % par des femmes. Sur cette année, les femmes sont sous-représentées par rapport aux mandats qu’elles détiennent en général<sup>9</sup>. En revanche, l’évolution en 2003 est très symbolique puisqu’elles sont dès lors sur-représentées sur ce type de mandats ; en effet, en 2003, 93,6 % des mandats de directeurs sont détenus par des hommes et 6,4 % par des femmes alors qu’en général elles détiennent 5,8 % des mandats.

L’évolution de leur place dans ce groupe est relativement remarquable : entre 1998 et 2003 le nombre de directrices a en effet augmenté de 60 %.

Cette tendance doit cependant être nuancée dans la mesure où les mandats de directeurs sont peu nombreux. En effet, fonction facultative, ces mandats ne représentent pas tout à fait 10 % de la totalité de la base de données.

Il est néanmoins à noter que, si les femmes avaient moins de chances que les hommes d’être directrices en 1998, ce n’est plus le cas en 2003. En effet, tout comme leurs confrères masculins elles ont à peu près les mêmes possibilités d’être directeurs, possibilité de l’ordre de 8 %.

---

6. Hors groupe 01.

7. Hors groupe 01.

8. Par rapport au chiffre référent concernant le pourcentage des femmes ayant des mandats en général, soit 4,2 en 1998 et 5,8 en 2003.

9. Soit 4,2.

### 1.1.3. Femmes et mandats d'administrateurs

À 94,9 % les mandats d'administrateurs (groupe 03) sont détenus par des hommes et à 5,1 % par des femmes. Si ce chiffre reste très bas, il dépasse le pourcentage de référence des femmes détenant des mandats en 1998 qui est de 4,2 %. Partant, dès que nous quittons la sphère des mandats directoriaux, les femmes sont systématiquement surreprésentées.

Nous constatons le même phénomène en 2003. En effet, les mandats d'administrateurs sont à 93,2 % détenus par des hommes et à 6,8 % par des femmes. Au contraire des postes de direction, nous constatons que la représentativité des femmes dans les postes d'administrateurs est supérieure à leur représentativité générale : 6,8 % des mandats d'administrateurs sont détenus par des femmes, alors qu'elles représentent 5,8 % des mandats en général.

Une autre lecture permet de savoir que, parmi les mandats détenus par les hommes, 48,3 % sont, en 1998, des mandats d'administrateurs et 43,2 % en 2003. Par ailleurs, parmi les mandats détenus par les femmes, 59,6 % en 1998 et 51,2 % en 2003 sont des mandats de ce même type. Les femmes sont donc largement dominantes sur ce type de mandat et ce sur les deux dates ; tendance contraire à celle des deux précédents groupes.

### 1.1.4. Femmes et mandats de membres

En 1998 les mandats de membres sont à 93,8 % détenus par des hommes et à 6,2 % par des femmes. Les femmes sont donc sur-représentées sur ce type de mandat ; tendance largement confirmée en 2003, année où les mandats de membres sont à 91,6 % détenus par des hommes et à 8,4% par des femmes. Cette sur-représentation a cependant tendance à se faire moins importante en 2003, elle est en effet de plus de 58 % en 1998 et diminue en 2003 pour atteindre 25 %.

Parmi les mandats détenus par les hommes en 1998, 9,3 % sont des mandats de membres et parmi ce type de mandats 14,1 % sont détenus par des femmes. En 2003, parmi les mandats détenus par les hommes 8,4 % sont des mandats de membres, et parmi ceux détenus par les femmes 12,5 % appartiennent au groupe 04 de notre typologie. Les femmes ici encore sont en surreprésentation sur ces mandats simples et peu liés aux sommets des instances de pouvoir.

### 1.1.5. Mandats détenus par les femmes : le groupe 05

Enfin, les mandats regroupés sous la dénomination « divers » (groupe 05) sont, en 1998, à 93,8 % détenus par des hommes et à 6,2 % par des femmes ; en 2003, 94,1 % détenus par des hommes et à 5,9 % par des femmes. Les femmes sont sur-représentées sur ces mandats en 1998 ; en 2003 leur présence est identique au taux global.

Ci-après, nous livrons une photographie de la répartition générale des mandats selon leur nature.

Tableau 2

COMPOSITION DES MANDATS ACTIFS SELON LEUR NATURE EN 1998 ET 2003

	<b>Mandats 1998</b>	<b>Mandats 2003</b>
Groupe 01	29,2 %	31,6 %
Groupe 02	6,7 %	7,8 %
Groupe 03	48,8 %	43,7 %
Groupe 04	9,5 %	8,7 %
Groupe 05	5,8 %	8,3 %
Total	100 %	100 %

Source : Dafsaliens.

### 1.1.6. Mandats de direction versus simples mandats

En fait, plus on monte dans la hiérarchie des mandats, plus – relativement – les hommes sont nombreux ; en revanche, leur présence décline quand on ne s'intéresse qu'aux simples mandats, aux fonctions marginales ou un peu atypiques comme celles du groupe 05.

Autrement dit, en 1998, parmi les mandats détenus par les hommes, 36,6 % sont liés aux mandats décisionnaires et 63,4 % à de simples mandats ; en 2003, parmi les mandats détenus par les hommes, 40 % sont des mandats de direction et 60 % des mandats simples. Parallèlement à cela, parmi les mandats détenus par des femmes en 1998, 20 % sont des mandats de direction et 80 % de simples responsabilités ; en 2003, 27,7 % sont des mandats de direction, et 72,3 % des mandats non liés au sommet des instances de pouvoir.

*Tableau 3*

RÉPARTITION DES MANDATS PAR NATURE ET PAR GENRE

	<b>Général 1998</b>	<b>Mandats hommes</b>	<b>Mandats femmes</b>
Présidents et Dirigeants (01 + 02)	35,9 %	36,6 %	20,7 %
Administrateurs + Membres + Divers (03 + 04 + 05)	64,1 %	63,4 %	79,3 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
	<b>Général 2003</b>	<b>Mandats hommes</b>	<b>Mandats femmes</b>
Présidents + Dirigeants (01 + 02)	39,3 %	40 %	27,7 %
Administrateurs + Membres + Divers (03 + 04 + 05)	60,7 %	60 %	72,3 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Plus on descend dans l'échelle du pouvoir, plus les femmes sont nombreuses relativement et mieux elles sont représentées. En d'autres termes, la présence féminine dans les instances de pouvoir est inversement proportionnelle à la concentration du pouvoir.

Il reste cependant avéré qu'entre 1998 et 2003, la place des femmes dans le premier cercle du pouvoir des entreprises a évolué dans le sens d'une plus grande présence sur des mandats clefs des instances de direction.

Le tableau ci-dessous montre une tendance assez nette : l'évolution des femmes entre 1998 et 2003 s'est précisée qualitativement, en effet, en proportion elles ont gagné du terrain sur les mandats stratégiques et décisionnels (+ 14 points sur les mandats de présidents et + 12,5 sur ceux de directeurs), pour – un peu comme un mouvement de vases communicants – en perdre sur les mandats moins prestigieux (pour exemple, elles perdent 4 points de représentation sur les mandats d'administrateurs).

*Tableau 4*

MESURE DE L'ÉVOLUTION DE LA REPRÉSENTATION DES FEMMES  
SELON LA NATURE DES MANDATS DÉTENUS

<b>Mesure de la représentation des femmes selon le type de mandats</b>	<b>1998</b>	<b>2003</b>	<b>Différentiel en points</b>
Mandats de présidents – 01 –	- 52 %	- 38 %	+ 14
Mandats de directeurs – 02 –	- 2,5 %	+ 10 %	+ 12,5
Mandats d'administrateurs – 03 –	+ 21 %	+ 17 %	- 4
Mandats de membres – 04 –	+ 48 %	+ 45 %	- 3
Mandats dits « divers » – 05 –	- 4,75 %	+ 1,75 %	+ 6,5

Au total, si les femmes ont peu gagné de place d'un point de vue quantitatif entre les deux dates, d'un point de vue qualitatif, leur situation s'est véritablement améliorée.

## 1.2. Envergure, activité de l'entreprise et présence des femmes

### 1.2.1. Chiffre d'affaires<sup>10</sup> de l'entreprise et du groupe et présence des femmes dans les instances de pouvoir

Nous avons émis l'hypothèse suivante : les hommes sont de préférence dans les entreprises réalisant les plus gros chiffres d'affaires, alors que les femmes se contenteraient d'être dans des entreprises de plus petite envergure financière. Nous vérifions cette hypothèse tant en 1998 qu'en 2003.

En 1998, c'est en effet dans les plus petites entités financières que se trouvent les femmes. Elles sont sur-représentées dans les entreprises dont les chiffres d'affaires sont inférieurs à 100 000 KE et sous-représentées dès que l'on s'intéresse aux sociétés de plus de 100 000 KE de CA. Pour être, *in fine*, sous-représentées dans des proportions de 30 % si l'on regarde les sociétés dont les chiffres d'affaires sont compris entre un million de KE et 10 millions de KE<sup>11</sup>.

En 2003, le lien de dépendance entre la taille financière de l'entreprise et la présence des femmes dans les instances de pouvoir s'amenuise légèrement mais reste pertinent comme le montre d'ailleurs le test du Chi 2.

Ceci nous permet de valider l'hypothèse selon laquelle plus la surface financière d'une entreprise est importante, moins les femmes détiennent de mandats.

La tendance est encore plus nette lorsque l'on s'intéresse aux groupes. En effet, si l'on regarde les chiffres d'affaires des groupes, soit les chiffres d'affaires consolidés, on constate une sur-représentation des femmes dans les plus petits groupes français.

En 1998, alors que les femmes détiennent 6,1 %<sup>12</sup> des mandats en général, elles n'en détiennent plus que 3,9 % quand on ne regarde plus que les groupes ayant un chiffre d'affaires de plus de 1 000 000 KE, on constate une sous-représentation des femmes qui va en s'accroissant si l'on ne s'intéresse qu'aux groupes ayant une envergure financière de plus de 10 millions de KE. En revanche et conséquemment, elles sont sur-représentées (7,7 % par exemple dans les groupes compris entre 1001 à 10 000 KE) dans les groupes aux chiffres d'affaires plus modestes, notamment ceux dont l'activité n'excède pas 1 million de KE.

En 2003 la tendance est la même. En effet, alors que 8,3 %<sup>13</sup> des mandats en général sont détenus par des femmes, ce taux s'élève à plus de 10 % quand on ne s'intéresse qu'aux groupes ayant les surfaces financières les plus petites. Autrement dit, les femmes détiennent 10 % des mandats des groupes ayant un chiffre d'affaires consolidé inférieur ou égal à 10 000 KE ; elles possèdent 11,9 % des mandats des groupes dont le chiffre d'affaires consolidé est compris entre 10 001 KE à 100 000 KE. Les femmes sont plus représentées dans les groupes ayant les surfaces financières les plus petites<sup>14</sup>.

Les tests de Chi 2 appliqués sur ces variables montrent en effet une très forte dépendance entre surface financière et présence féminine et ce sur les deux années étudiées.

En revanche, l'évolution entre 1998 et 2003 se fait en défaveur des femmes ; en effet, la dépendance entre surface financière de l'entreprise ou du groupe est plus forte en 2003 qu'en 1998. Autrement dit, la représentativité des femmes dans les instances de pouvoir accuse une baisse de 17 % dans les sociétés de plus de 100 000 KE et de 10 % dans les groupes pesant plus d'un million de KE.

L'hypothèse selon laquelle la présence des femmes était moindre dans les très grosses structures se vérifie et va même jusqu'à s'accroître et se renforcer entre les deux dates de notre étude, soit sur une période de 5 ans.

---

10. Nous avons déterminé 7 tranches de chiffres d'affaires en KE ; tranche 1 : de 0 à 99, tranche 2 : de 100 à 1 000, tranche 3 : de 1 001 à 10 000, tranche 4 : de 10 001 à 100 000, tranche 5 : de 100 001 à 1 million, tranche 6 : de 1 000 001 à 10 millions, tranche 7 : plus de 10 millions.

11. Compte tenu du faible nombre d'entreprises ayant un chiffre d'affaires supérieur à 10 millions de KE, nous ne sommes pas en mesure de proposer une analyse.

12. Ce chiffre correspond aux mandats renseignés.

13. Ce chiffre correspond aux mandats renseignés.

14. Dont les chiffres d'affaires sont inférieurs à 1 million de KE.



Tableau 5

VARIATION DE LA STRUCTURE DES MANDATS FÉMININS  
EN FONCTION DE LA TAILLE FINANCIÈRE DE L'ORGANISATION

Chiffres d'affaires sociétés en KE	1998	2003	Variation	Chiffres d'affaires groupes en KE	1998	2003	Variation
De 0 à 100 000	75 %	79,3 %	+ 5,7 %	De 0 à 1 000 000	77 %	79 %	+ 2,6 %
Plus de 100 000	25 %	20,7 %	- 17 %	Plus de 1 000 000	23 %	21 %	- 10 %

### 1.2.2. Effectifs et présence des femmes

Nous avons posé l'hypothèse suivant laquelle plus la taille de l'entreprise ou du groupe est importante, plus la présence des femmes se fait rare.

Nous avons établi une typologie selon les effectifs des entreprises et des groupes en 4 tranches ; les TPE de 0 à 9 personnes, les petites entreprises de 10 à 49, les moyennes entreprises 50 à 499 personnes, et enfin les grandes et très grandes entreprises de plus de 500 personnes.

L'hypothèse est largement confirmée et les tests du Chi2 le prouvent. Autrement dit, en 1998 comme en 2003, les femmes sont sous-représentées dans les moyennes et dans les grandes et très grandes entreprises ; parallèlement, elles sont sur-représentées dans les petites et très petites entreprises.

Par ailleurs, la situation de la représentation des femmes dans les instances de pouvoir se dégrade entre 1998 et 2003. En effet la tendance selon laquelle plus la taille de l'entreprise est petite, plus la présence des femmes est forte, s'accroît entre 1998 et 2003.

Cette évolution se confirme pour les groupes. En effet, entre 1998 et 2003 les femmes perdent du terrain dans les grands groupes ; d'ailleurs, le lien de dépendance entre les mandats détenus par les femmes et les hommes et la taille en effectifs du groupe est plus forte en 2003 qu'en 1998. Ceci est avéré tant par le Chi2 que par les tris croisés.

Tableau 6

VARIATION DE LA STRUCTURE DES MANDATS FÉMININS  
EN FONCTION DES EFFECTIFS DE L'ORGANISATION

Effectifs sociétés	1998	2003	Variation	Effectifs groupes	1998	2003	Variation
Moins de 50 salariés	42,6 %	50 %	+17 %	Moins de 500 salariés	28 %	34 %	21,5 %
Plus de 50 salariés	57,4 %	50 %	- 13 %	Plus de 500 salariés	72 %	66 %	- 8 %

Les femmes en 2003 se font nettement plus rares – relativement – dans les grandes structures ; l'hypothèse que nous avons posée au départ est confirmée et la tendance renforcée.

### 1.2.3. Les limites de la diversification des activités

L'évolution de l'activité des femmes a surtout alimenté les secteurs d'emplois déjà féminisés (Daune-Richard 1998, Marchand 1993). « La hausse de l'activité féminine s'est réalisée principalement vers les espaces déjà très féminisés de l'emploi, écrasant les effets de diversification pourtant non négligeables. Or, [...] ces espaces offrent moins d'opportunités tant sur le plan des carrières que des salaires. » (Daune-Richard 1998)<sup>15</sup>

Si l'on mène un travail sur la présence des femmes par secteur d'activité dans les instances de pouvoir des entreprises et des groupes, nous retrouvons cette tendance classique et sociologiquement marquée.

En 1998, nous constatons une sur-représentation des femmes dans certains secteurs plutôt habituellement féminisés. En effet, les secteurs concernés sont au premier chef celui de l'habillement (10,7 % des mandats sont entre les mains des femmes, soit + 6 points par rapport à la représentation des femmes en général)<sup>16</sup>, les activités récréatives

15. Page 49

16. Le référent est ici de 4,7 %, chiffre établi à partir des mandats renseignés.

(9,3 %), le secteur du textile (7,75 %), l'industrie médicale de précision (6,7 %) et enfin, les industries du cuir et de la chaussure (6,25 %).

Cette tendance se confirme nettement en 2003. Si l'on ne s'intéresse qu'aux groupes et entreprises dans lesquelles les femmes sont particulièrement sur-représentées, nous retrouvons les entreprises de l'habillement, du textile, de l'ameublement, de l'hôtellerie et de la restauration. Ces secteurs sont au premier chef concernés (respectivement 15,6 %, 15 %, 14,8 %, 12 % soit au minimum le double de la représentation des femmes en général<sup>17</sup>).

En revanche, des secteurs sont totalement inoccupés par les femmes. En 1998, elles sont totalement absentes<sup>18</sup> de l'industrie automobile (100 % des mandats y sont détenus par des hommes), de l'assurance et de l'industrie du carton. En 2003, les femmes sont totalement absentes des activités de captage, de traitement et de distribution d'eau.

Toutefois, on note une percée importante des femmes dans certains secteurs dont elles étaient absentes en 1998. À savoir, le secteur des assurances et celui de l'automobile dans lesquels elles détiennent respectivement 3,4 % et + 7,1 % des mandats en 2003.

Il reste malgré tout que les domaines dans lesquels les femmes détiennent proportionnellement le plus de mandats sont très liés à des activités relevant de la sphère du privé, tels l'habillement, les activités récréatives, le textile ou encore l'ameublement. Ces métiers découlent directement de compétences ou qualités liées au domaine de l'*oika* et semblent être le prolongement professionnalisé d'aptitudes domestiques.

### 1.3. La concentration pyramidale du pouvoir chez les femmes

Enfin, nous allons nous interroger sur la répartition du pouvoir dans le groupe des femmes elles-mêmes. Cette approche endogène nous informe sur le degré de concentration du pouvoir chez les femmes et nous renseigne sur l'éventuelle existence d'une élite de l'élite dans ce groupe.

En 1998, nous travaillons sur 1 466 mandats actifs détenus par des femmes, en 2003 sur 2 584. Nous constatons une concentration du pouvoir au sein du groupe des femmes. En effet, globalement le nombre moyen de mandats en 1998 est de 1,62 ; il est de 1,93 en 2003. Évolution correspondant à un renforcement de la concentration du pouvoir entre les deux dates.

Par ailleurs, en 1998 comme cinq ans plus tard, les femmes détenant 3 mandats et plus ont à elles seules quasiment 40 % des mandats actifs (39,6 %) alors qu'elles ne représentent que 12 % de la population féminine de notre base de données. En 2003 la tendance s'avère identique. En effet, ces femmes-là détiennent à elles seules quasiment 50 % des mandats actifs (48,2 %) alors qu'elles ne représentent que 20 % (19,3 %) de la population féminine de notre base de données.

Il en va de même si l'on ne s'intéresse qu'aux femmes détenant 5 mandats et plus ou encore 10 mandats et plus. En effet, pour exemple en 1998, les femmes ayant 10 mandats et plus sont au nombre de 9. Ces dernières détiennent 8,2 % des mandats actifs alors qu'elles ne représentent que 1 % de la population féminine : leur pouvoir est huit fois plus important que leur poids numérique. De même en 2003, elles détiennent 12,6 % des mandats actifs et représentent 1,7 % de la population féminine, leur représentation en mandats est 7,4 fois plus importante que leur poids numérique.

Dans le tableau suivant, nous voyons combien, plus l'on monte dans la pyramide de la possession des mandats, plus le pouvoir se concentre sur un nombre de plus en plus réduit de femmes.

Il existe de toute évidence une élite de l'élite et un nombre minimum de femmes détenant un maximum de mandats. La concentration du pouvoir économique est avérée au sein du groupe des femmes. Quelle que soit l'année concernée, la concentration du pouvoir se fait de plus en plus grande au fur et à mesure que l'on se concentre sur les femmes détenant le plus de mandats.

---

17. Le référent est ici de 6,6 %, chiffre établi à partir des mandats renseignés.

18. On ne prend pas en compte, – même si les femmes y sont absentes – du fait de la faiblesse du nombre de mandats, les secteurs de l'industrie du tabac, celui de l'extraction de minerai d'aluminium, de la pêche et de l'aquaculture pour exemples. Nous n'avons retenu que les secteurs recouvrant 50 mandats au minimum.

Tableau 7

MANDATS DÉTENUS PAR LES FEMMES ET CONCENTRATION DU POUVOIR

Nombre de mandats détenus par les femmes	1998 en % de la population féminine	1998 en % de mandats détenus par des femmes	Mesure de la concentration des mandats <sup>19</sup>	2003 en % de la population féminine	2003 en % de mandats détenus par des femmes	Mesure de la concentration
3 mandats et +	12 %	40 %	3,3	19,3 %	48,2 %	2,5
5 mandats et +	5,5 %	26 %	5,2	7,0 %	30,0 %	4,28
10 mandats et +	1 %	8,2 %	8	1,7 %	12,6 %	7,4

Lorsqu'on s'intéresse aux 10 premières femmes détenant le plus de mandats, cette tendance est encore plus marquée.

D'un point de vue quantitatif, ce top 10 des femmes représente en 1998 1,1 % de la population féminine et couvre 8,8 % des mandats, en 2003, ces femmes représentent 0,75 % de la population et ont 7 % des mandats entre leurs mains.

D'un point de vue qualitatif, ces 10 femmes détiennent en 1998 29 mandats de direction (présidents et dirigeants), ce qui représente 9,5 % des mandats de direction, soit près de 9 fois plus que leur poids numérique dans la base. La tendance est identique en 2003 : les 10 premières femmes détiennent à elles seules 48 mandats de dirigeants ce qui représente plus de 10 % des mandats de direction, soit 9,5 fois plus que leur poids numérique.

Nous sommes au cœur d'un schéma parfaitement pyramidal avec un sommet intéressant très peu de femmes et une base évidemment bien plus large.

Cette structure pyramidale se confirme entre les deux périodes. Cependant, elle change légèrement d'apparence : en 2003, la base est plus large et le sommet encore plus étroit qu'en 1998. Autrement dit, plus de femmes détiennent des mandats mais une minorité d'entre elles en détiennent un maximum, ce quantitativement et qualitativement.

## Discussions et conclusion

Au total, entre 1998 et 2003, les femmes ont gagné du terrain dans les instances de pouvoir des sociétés et des groupes. Elles sont proportionnellement plus nombreuses et leur présence s'est faite plus forte sur les cinq ans.

Si quantitativement, leur présence s'est améliorée entre les deux dates, il en va de même qualitativement. En effet, l'évolution de la nature de leurs mandats est relativement positive ; elles détiennent aujourd'hui, plus qu'en 1998, plus de mandats clefs soit notamment des mandats de présidence.

Ces évolutions tant qualitatives que quantitatives sont même importantes ; en effet, nous avons vu que les proportions de cette amélioration s'élèvent parfois jusqu'à plus de 30 %<sup>20</sup>. Ces chiffres et évolutions restent importants dans l'absolu mais doivent être regardés avec prudence dans la mesure où les pourcentages de départ étaient extrêmement faibles. Si amélioration il y a, elle est – bien que réelle – évidemment toute relative.

En revanche, la percée des femmes dans les instances de pouvoir des entreprises et des groupes s'est faite principalement dans les petites et moyennes entreprises et dans des sociétés aux chiffres d'affaires les plus modestes. Finalement, les femmes sont rentrées dans les instances de pouvoir par les petites portes des petites entreprises. C'est dans ces sociétés-là que leur présence est la plus visible.

De même, elles restent peu ou prou cantonnées dans des secteurs classiquement féminins, même si leur percée existe dans des secteurs où elles étaient totalement absentes en 1998.

Au total, les femmes restent encore très en retrait du pouvoir économique. Cette radiographie de la composition des conseils au regard du genre, nous amène inexorablement sur les chemins d'un pouvoir androcentrique. De par leur absence de socialisation au pouvoir et à la domination sociale (Bourdieu 1998), les femmes semblent éprouver aujourd'hui encore de grandes difficultés à entrer de plein fouet et par les grandes portes dans les sphères prestigieuses des instances du pouvoir économique.

19. Pourcentage de mandats détenus divisé par le pourcentage de la population de la tranche.

20. Croissance sur les mandats de présidents et dirigeants entre 98 et 03.

Exclues de longue date des jeux de pouvoir, elles ne bénéficient pas de modèles féminins de réussite (Schwartz, 1980) les aidant à pénétrer les hautes sphères des pouvoirs tout comme certains secteurs habituellement réservés aux hommes.

Il semblerait *in fine* que les femmes aient dressé un mur d'incompétences imaginaires face à des ambitions et des carrières prestigieuses ; jusqu'à intérioriser une norme, parfois mettre en place de véritables stratégies d'échec (Meynaud 1988) laissant à penser que leur place dans les sphères de pouvoir est illégitime.

Au total, « women are newcomers to the male world of business. Their socialization does not prepare them for this new world. Some men view them as temporary, uninvited guests whom they treat insensitively and accept grudgingly, if at all » (Schwartz 1992).

Pourtant, certaines thèses peuvent nous faire entrevoir une évolution plus importante de la présence des femmes dans les instances de pouvoir dans les années à venir. En effet, les femmes constitueraient un avantage non négligeable pour les entreprises ; représentant un segment de la population à fort potentiel économique, les entreprises commencent à reconsidérer l'apport des femmes en leur sein et notamment au plus haut de leurs décisions stratégiques (Rosener 2003, Arcier 2002).

Par ailleurs, les femmes n'ayant pas intériorisé les normes masculines du pouvoir telles l'agressivité, la prise de risque, la compétitivité (Schwartz 1992) elles ont aujourd'hui à proposer d'autres voies ; le modèle féminin de l'entreprise se propose d'être plus humaniste, mettant en valeur développement personnel et coopération. Aux yeux de certains auteurs, ces caractéristiques portées par les femmes correspondent à ce que demande notre époque (Chinchilla 2002).

Cette lecture pose quelques problèmes fondamentaux. D'une part, il n'est pas possible d'octroyer aux femmes des caractéristiques dans lesquelles toutes ne se retrouvent pas. D'autre part, cette posture exclut le fait que les femmes veuillent du pouvoir en tant que tel (Pisier 1997). Enfin, ceci indique en creux que les hommes détruisent tandis que les femmes construisent. En fait, « valoriser des qualités spécifiquement féminines pour faire reconnaître que les femmes exerceraient leur autorité ou leur pouvoir autrement, c'est-à-dire mieux, plus consensuellement, plus humainement... etc., paraît relever de la stratégie de l'autruche. » (Pisier 1997)

Les instances de pouvoir des entreprises et des groupes continuent d'être des révélateurs de la place des femmes dans nos sociétés modernes et occidentales ; une place marginale face à un pouvoir fondamentalement androcentrique, un modèle général enlevant aux femmes tout appétit pour le pouvoir en tant que tel.

## BIBLIOGRAPHIE

- Arcier A. (dir.) (2002), *Le quotient féminin de l'entreprise*, Pearson Education.
- Bancel F. (1997), *La gouvernance des entreprises*, Paris, Economica, 111 p.
- Bauer M. & Cohen E. (1981), *Qui gouverne les groupes industriels ? Essai sur l'exercice du pouvoir du et dans les groupes industriels*, Paris, Le Seuil, 284 p.
- Bauer M. & Bertin-Mouroit B. (1997), *Radiographie des grands patrons français. Les conditions d'accès au pouvoir*, Paris, L'Harmattan, 155 p.
- Bauer M. & Bertin-Mouroit B. (1997), *L'ÉNA : est-elle une business school ?*, Paris, L'Harmattan.
- Birnbaum P. (1994), *Les sommets de l'état. Essai sur l'élite du pouvoir en France*, Paris, Le Seuil, coll. Points, 210 p.
- Bourdieu P. (1998), *La domination masculine*, Paris, Le Seuil.
- Bertin-Mouroit B. (1997), « La participation des femmes à l'exercice du pouvoir dans les grandes entreprises : 4 études de cas », *Les cahiers du Mage*, n° 1.
- Charreaux G. & Pitol-Belin J.-P. (1990), *Le conseil d'administration*, Paris Vuibert, 220 p.
- Charreaux G. & Pitol-Belin J.-P. (1997), *Le gouvernement des entreprises, Corporate Governance. Théorie et faits*, Paris, Gérard Charreaux Ed.
- Charreaux G. (2000), *Le conseil d'administration dans les théories de la gouvernance*, WP, Université de Bourgogne.
- Chinchilla N. (2002), *Women in business in the new century: 7 key questions*, note technique IESE.
- Crozier M. (1971), *La société bloquée*, Paris, Le Seuil.
- Daune-Richard A.-M. (1998), « Qualifications et représentations sociales », In Maruani M., *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris, La Découverte, p. 47-58.
- Daune-Richard A.-M. (2003), « La qualification dans la sociologie française : en quête des femmes », In Laufer J. et al., *Le travail du genre*, Paris, La Découverte. Mage, chap. 10.
- Gaxie D. (1978), *Le cens caché, Inégalités culturelles et ségrégation politique*, Paris, Le Seuil, coll. Sociologie politique, 269 p.
- Génisson C. (2003), *La parité entre les femmes et les hommes : une avancée décisive pour la démocratie*, La Documentation française.
- Huppert-Laufer J. (1982), *La féminité neutralisée ?* Paris, Flammarion.
- Laufer J. & Fouquet A. (2001), « À l'épreuve de la féminisation », In Bouffartigue P., *Cadres : la grande rupture*, Paris, La Découverte.
- Laufer J. & Fouquet A. (1998), « Les femmes dans l'entreprise : le plafond de verre est toujours là », *Revue française de gestion*, n° 119.
- Laufer R. (1996), « Quand diriger c'est légitimer », *Revue française de gestion*, n° 111.
- Lenglart F. (2001), « La responsabilité juridique des dirigeants d'entreprises », In Le Joly K. & Moingeon B. (dir.), *Gouvernement d'entreprise : débats théoriques et pratiques*, Paris, Éditions Ellipses.
- Marchand O. (1993), « L'emploi féminin reste très concentré », *Données Sociales*, 1993, INSEE.

- Martin V. (1997), « Les premiers votes des femmes. Vécus et schèmes de représentations, 1944-1946 », In Mossuz-Lavau J. & Le Bras-Chopard, A., *Les femmes et la politique*, Paris, L'Harmattan.
- Meynaud H. Y. (1988), « L'accès au dernier cercle. À propos de la participation des femmes aux instances de pouvoir dans les entreprises », *Revue française des affaires sociales*, 42<sup>e</sup> année, n° 1, janvier-mars, p. 67 à 87.
- Morin F. (1998), *Le modèle français de détention et de gestion du capital*, Paris, Éditions de Bercy.
- Mossuz-Lavau J. & Sineau M. (1983), *Enquête sur les femmes et la politique en France*, Paris, PUF.
- Pesqueux Y. (2000), *Le gouvernement d'entreprise comme idéologie*, Paris, Éditions Ellipses.
- Pigeyre F. (2001), « Femmes dirigeantes : les chemins du pouvoir », In Bouffartigue P., *Cadres : la grande rupture*, Paris, La Découverte.
- Pitol-Belin J.-P. (1984), *Un type d'interface dans la stratégie de l'entreprise : le conseil d'administration*, Thèse pour le doctorat de 3<sup>e</sup> cycle en sciences de gestion, Université de droit, d'économie et des sciences d'Aix-Marseille.
- Pisier E. (1997), « Les femmes peuvent-elles exercer le pouvoir ? », *Les Cahiers du Mage*, n° 1.
- Rocco A.-M. (2003), « Où sont les femmes » in *Challenges*, n° 203.
- Rosener J. B. (2003), « Women on corporate boards make good business sense », *Directorship*, may, p. 7-24.
- Sainsaulieu R. (1993), *L'identité au travail*, Paris, Presses de sciences po.
- Schwartz F. N. (1980), « Invisible resource: women for boards », *Harvard Business Review*, mars-avril.
- Schwartz F. N. (1989), « Management Women and the New facts of Life », *Harvard Business Review*, janvier-février, p. 65-76.
- Schwartz F. N. (1992), « Women as a business imperative », *Harvard Business Review*, mars- avril.
- Sineau M. (1997), « Quel pouvoir politique pour les femmes. État des lieux et comparaisons européennes », In Gaspard F. (dir.), *Les femmes dans la prise de décision en France et en Europe*, Paris, L'Harmattan.
- Sturdivant F. & Adler, R. (1976), « Executive origins: Still a gray flannel world? », *Business Harvard Review*, nov-dec, vol. 54.
- Suleiman E. N. (1976), *Les hauts fonctionnaires et la politique*, Paris, Le Seuil, Coll. Sociologie politique, 238 p.
- Suleiman E. N. (1979), *Les élites en France. Grands corps et grandes écoles*. Paris, Le Seuil, Coll. Sociologie politique, 282 p.
- Tancred P. (1997), « Les femmes dans l'organisation : rapports au pouvoir et à l'autorité », *Les Cahiers du Mage*, n° 1, 1997.
- Weber M. (1995), *Économie et société*, Paris, Pocket.

# La destinée des enfants d'indépendantes contre l'approche conventionnelle de la mobilité

Nicolas Thibault\*

Le problème de l'invisibilité des femmes dans les statistiques de la mobilité sociale a toujours été traité sous l'angle des rapports sociaux de sexe, du « sexisme intellectuel » (Acker, 1973). Les fondements théoriques de l'approche conventionnelle de la mobilité ont été critiqués par les auteurs féministes dans les années 1970, ils reposent sur deux postulats :

- le statut social est une propriété familiale,
- les femmes ont une influence mineure sur ce statut.

La critique du second postulat a amené ces auteurs à critiquer le premier et à proposer une approche individuelle. La controverse de 1983 dans *Sociology* restaure l'approche conventionnelle. Mais, en réaffirmant que le statut social est bien une propriété familiale, J. Goldthorpe (1983) restaure aussi en partie le second postulat, malgré sa faiblesse évidente.

Notre idée est qu'une réelle prise en compte des femmes dans les statistiques de la mobilité ne passe pas seulement par le problème du genre mais pose un problème lié à la construction des statistiques. Nous voulons montrer que la faible influence statistique de la mère apparaît comme un effet en trompe-l'œil dû au caractère transversal des enquêtes qui capte mal les états courts. Or, l'activité des femmes est marquée par de nombreuses interruptions.

## 1. Femmes et mobilité sociale intergénérationnelle

« Étudier la mobilité sociale dans une société, c'est décrire et analyser les relations qui unissent la position des personnes ou des familles dans la structure sociale à celle de leurs parents ou aïeux ». (Thélot 1982) Une telle définition laisse planer l'ambiguïté quant à l'éventuelle prise en compte des femmes dans la reproduction sociale : la mobilité peut se mesurer au niveau de la famille, comprenez du « chef de famille », ou de l'individu. Nous pouvons donc distinguer deux grandes approches de la mobilité : conventionnelle et individuelle.

La grande majorité des études privilégie l'approche conventionnelle centrée sur la transmission des propriétés sociales de la famille parentale vers celle du fils. « Toutes les théories classiques de la stratification et des classes sociales ont en commun le postulat fondamental que la famille forme l'unité sociale de base de la stratification et considèrent ainsi que les membres d'une même famille nucléaire partagent une même position sociale, c'est-à-dire appartiennent à la même classe, ont des intérêts et des destins sociaux identiques et un même niveau de vie. Un autre point de convergence de ces théories réside dans le fait qu'elles situent les familles dans le système de stratification ou la structure de classe à partir de la position professionnelle qu'occupe, sur le marché du travail, l'homme chef de famille ». (Vallet 2001)

L'approche conventionnelle suppose donc que la division du travail détermine un statut familial et non un statut individuel. L'unité que relève L.-A. Vallet a été dénoncée par J. Acker (1973) comme la conséquence de deux postulats. Remarquons qu'il ne s'agit pas de remettre en cause le postulat selon lequel le premier facteur de la place dans la structure sociale est la position socioprofessionnelle. Ces postulats supposent :

- que la position dans la structure sociale est celle d'une famille et non celle d'un individu et,
- que cette position est déterminée par celle du mari.

Ils transcendent l'opposition traditionnelle entre les théories marxistes et les théories wébériennes de la stratification puisque la grande majorité des études se retrouve dans une approche conventionnelle. L'étude statistique de la mobilité se résume à la comparaison de la position du père et de celle du fils, le statut des femmes étant considéré comme un statut dérivé de leur père puis de celui de leur mari.

Le manque de prise en compte des femmes est devenu patent avec leur entrée massive dans le salariat, ce qui a donné lieu à une controverse célèbre en 1983. La visibilité sociale nouvelle des femmes salariées a mis en lumière leur invisibilité antérieure. Les femmes indépendantes apparaissent à cet égard doublement occultées par les

---

\* INED, Paris (nicolas.thibault@club-internet.fr).

statistiques de la mobilité sociale. D'une part, l'approche conventionnelle continue à régner. D'autre part, leurs entreprises sont rarement à leur nom et le plus souvent dirigées par leurs maris. Leur travail continue à être ignoré malgré les efforts récents de l'INSEE pour faire apparaître le travail des « aides familiaux ».

Des solutions au problème de la prise en compte des femmes au sein de l'approche conventionnelle ont été proposées pendant la controverse de 1983. Si on dépasse la technique bivariée des tables de mobilité, on peut montrer à l'aide d'analyses multivariées que la position de la femme a une influence sur le statut de la famille. Une contribution nous intéresse particulièrement. Elle s'appuie sur l'homogamie : elle repose sur l'idée que la position professionnelle d'un individu et la position d'une famille dans la stratification sociale sont liées mais ne sont pas identiques.

La contribution d'A. Heath et N. Britten (1983) a cette originalité de prendre en compte systématiquement la position de la femme au sein d'une approche conventionnelle. Ils proposent une classification croisée des familles selon qu'un ou deux membres occupent un emploi, puis selon que le couple est homogame ou non. La typologie des couples que nous utilisons est directement inspirée de ces travaux.

Nous avons travaillé à partir de l'enquête « Biographies et entourage » (2000-2001) réalisée à l'INED. Il s'agit d'un ensemble de presque 3000 entretiens biographiques réalisés en Île-de-France sur des personnes de 50 à 70 ans au printemps 2000 et à l'automne 2001. Les entretiens ont duré entre une heure et deux heures et demi selon une grille unique. Il s'agit d'un matériau utilisable tant sur un plan quantitatif que qualitatif. L'échantillon est représentatif de la population francilienne des générations concernées. Toutefois, le relevé est rétrospectif ce qui induit que les données ne sont pas représentatives à tout moment, du fait des différentiels de mortalités et des migrations. Seules les données de l'année d'enquête le sont. L'enquête « Biographies et Entourage » a cette particularité de relever systématiquement le travail des aides familiaux pour les générations 1930 à 1950 et leurs parents.

Dans une société d'ordres, l'accès aux différentes positions sociales est garanti par des règles. Au contraire, les classes sont en droit ouvertes à tous : le statut social est acquis et non assigné. Les tables de mobilité ont été utiles pour mettre en évidence le phénomène de reproduction contre l'illusion que l'ouverture de tous les statuts à tous engendre mécaniquement la mobilité sociale parfaite. Toutefois, elles ne constituent en aucun cas une explication de la reproduction puisque la position des enfants n'est pas assignée par celle des parents. Comprendre la reproduction sociale c'est étudier le processus par lequel le statut socioprofessionnel est acquis. « *La reproduction n'a rien de mécanique, c'est un processus dynamique, (...) pour devenir sujet de l'héritage, l'héritier doit agir sur lui en lui imprimant sa propre marque* », écrivent D. Bertaux et I. Bertaux-Wiame (1988). La perspective qui leur paraît la plus appropriée pour l'étude la mobilité sociale est celle des histoires de familles. Les parents ne font que transmettre un certain nombre de ressources et de croyances à partir desquelles l'enfant construit son propre statut. C'est pourquoi nous proposons d'étudier la mobilité sociale dans une perspective longitudinale.

## 2. La mobilité des enfants d'indépendantes

La méthode des tables suppose de ne comparer qu'une profession d'*ego* avec une profession de ses parents. Nous devons donc « écraser » la richesse de l'information historique de l'enquête pour ne retenir qu'un statut par individu. Pour ce qui est des parents, la grille d'entretien prévoyait un récapitulatif où *ego* devait donner ce qui a selon lui constitué la « profession de représentation » de son père et de sa mère. Il s'agissait d'une sollicitation explicite sur « ce qui pour vous a été son activité principale ». Pour ce qui est la carrière professionnelle d'*ego*, nous avons déterminés deux sous-populations : ceux qui ont été indépendants au cours de leur carrière professionnelle et ceux qui ne l'ont jamais été. Nous avons choisi de prendre en compte les conjoints qui aident dans l'entreprise comme indépendants. Seules 44 personnes sur les 2830 que compte l'enquête n'ont jamais travaillé. Sur une population de 2 786 personnes ayant été actives, 384 ont été au moins une fois indépendantes.

Nous avons mené une analyse par le couple, qui sur les indépendants met en évidence des résultats surprenants. Nous avons commencé par construire une typologie des couples en prenant comme critère leur fréquence parmi les parents d'indépendants. Nous appelons « configuration du couple » le croisement de la profession du père avec celle de la mère, indépendamment du temps que ceux-ci ont passé ensemble en tant que couple. Nous sommes partis du principe que la profession des deux parents pouvait a priori influencer la position sociale de l'enfant, même si ses parents sont séparés.

Nous avons procédé à un tri croisé de la profession du père par celle de la mère pour les seuls indépendants<sup>1</sup>. Les effectifs par cellule sont évidemment très faibles ; l'objectif est de regrouper ceux-ci en fonction du sens que le couple peut avoir pour la socialisation et le soutien économique de l'enfant. Nous remarquons que certains couples sont très peu fréquents. Ceci est dû à deux effets. D'une part, une certaine homogamie règne entre les conjoints.

---

1. Reproduit en annexe.



D'autre part, la destinée des enfants varie avec la profession des parents. Nous avons donc créé une catégorie « autre ou non-réponse » qui regroupe les réponses manquantes sur un ou deux des parents et les configurations du couple parental très peu fréquentes. Deux configurations ont des effectifs très faibles : (i) toutes celles où le père est inactif, parce que ce cas est assez rare, (ii) les couples composés d'un père indépendant et d'une mère salariée. Cette dernière configuration correspond à 5,5 % des couples. Certaines des configurations que nous avons retenues ont des effectifs à peine supérieurs, mais nous avons choisi de ne pas la conserver parce qu'elle aurait regroupé des situations trop hétérogènes : un couple formé d'un père profession libérale et une mère cadre peut difficilement être considéré comme comparable à un autre composé d'un agriculteur et d'une ouvrière.

Nous avons défini sept autres configurations possibles. Remarquons tout d'abord que nous avons préféré agréger les professions libérales avec les artisans, commerçants et chefs d'entreprise, plutôt qu'avec les cadres. La portée de cette remarque est limitée par le fait que les couples comportant un père profession libérale ne sont que 13 dont 4 pour la catégorie « autre ou non-réponse ». Nous avons retenu, parmi les différents couples comportant au moins un indépendant en son sein, cinq configurations possibles :

1. les couples où les parents sont agriculteurs exploitants ;
2. ceux où le père est agriculteur et la mère inactive ;
3. ceux où les deux parents sont artisans, commerçants et chefs d'entreprise ou profession libérale ;
4. ceux où le père est artisan, commerçant et chef d'entreprise ou profession libérale et la mère inactive ;
5. ceux où la mère est indépendante et le père salarié<sup>2</sup>.

Deux configurations sans indépendants ont été créées à titre de comparaison ; elles agrègent tous les salariés malgré les différences de statut social : il s'agit des couples où les deux parents sont salariés et de ceux où le père est salarié et la mère inactive.

Nous avons reporté en annexe le tableau des effectifs et les intervalles de confiance correspondant à notre table de destinée selon la configuration parentale. La corrélation apparaît plus clairement sur la table de destinée. En moyenne 13,8 % de notre population active a été à son compte ou conjoint-aide. Les cinq configurations correspondant à des parents indépendants donnent des proportions d'enfants qui deviennent indépendants bien supérieures à cette moyenne. Au contraire, les deux configurations qui ne comprennent aucun parent indépendant donnent une proportion bien en dessous de la moyenne. L'effet de reproduction sociale est donc confirmé par cette approche par le couple.

*Tableau 1*

TABLE DE DESTINÉE SELON LA CONFIGURATION DU COUPLE PARENTAL

Pourcentage en ligne Configuration du couple parental	Statut de l'enfant		
	Salarié	Indépendant	
Couple d'agriculteurs	80,3	19,7	100
Père agriculteur et mère inactive	79,2	20,8	100
Couple d'indépendants	82,1	17,9	100
Père indépendant et mère inactive	72,5	27,5	100
Père salarié et mère indépendante ou agricultrice	73,1	26,9	100
Couple de salariés	90	10	100
Père salarié et mère inactive	89,6	10,4	100
Autre ou NR	86,1	13,9	100
Total	86,2	13,8	100

Toutefois, les cinq configurations comprenant un ou deux indépendants parviennent à des destinées hétérogènes. Les proportions les plus fortes d'indépendants parmi les enfants correspondent aux configurations « père artisan, commerçant, chef d'entreprise ou profession libérale et mère inactive » et « père salarié et mère indépendante ». L'immobilité sociale est la plus forte lorsque un seul des parents est indépendant. L'effet de reproduction est au contraire le plus ténu pour les configurations « couple d'agriculteurs » et surtout « couples d'indépendants » c'est-à-dire lorsque les deux parents sont indépendants. Ceci démontre la nécessité de la prise en compte du statut de la femme au sein des tables de mobilité. En effet, une table traditionnelle, ne prenant en compte que la PCS du père aurait agrégé les couples d'indépendants et les couples dans lesquels seul le père est indépendant et la mère inactive. Nous montrons au contraire que ces deux types de configurations du couple parental entraînent des comportements en termes de destinée des enfants tout à fait dissemblables.

2. Le problème d'hétérogénéité soulevé pour la configuration « père indépendant et mère salariée » ne se pose pas puisque aucune mère n'est chef d'entreprise ou profession libérale.

Une autre conséquence aurait été d'occulter l'existence de femmes indépendantes mariées à des salariés. Or, dans ce cas la proportion d'enfants indépendants est très forte<sup>3</sup>. L'effet semble assez fort pour mériter qu'on s'arrête sur lui. La différence est de 9 points avec la modalité « couple d'indépendants ». La proportion est de 13 points au dessus de la moyenne contre seulement 4 points lorsque les deux parents sont indépendants. Avant de commenter ce résultat, il est nécessaire de montrer qu'il n'est pas dû à un effet de structure par âge ou par sexe. Pour cela, il faut recourir à une analyse toutes choses égales par ailleurs.

La régression logistique permet de mettre en évidence les effets purs d'une variable en raisonnant *ceteris paribus*. Le tableau 2 présente les résultats d'une régression logistique sur la probabilité d'avoir été indépendant au cours de sa vie. Le modèle calcule une probabilité théorique différente des proportions empiriques ; ce calcul s'effectue par rapport à l'écart qui existe avec une probabilité de référence c'est-à-dire pour un groupe fixé par l'analyste. Pour la qualité de la procédure logistique nous avons pris comme modalités de référence la sous-population dont les effectifs sont les plus importants. L'individu de référence est un homme né entre 1944 et 1950 dont le père est ouvrier et la mère inactive. La probabilité de devenir indépendant associée aux individus de référence est de 0,116. Selon les conventions habituelles, nos tableaux présentent l'écart à la probabilité de référence en centième et le rapport des risques relatifs (« *odd-ratio* »).

Si la régression logistique permet de discriminer les effets de variables qui ne sont pas totalement indépendantes, comme ici l'âge et la profession du père, l'obtention d'un modèle de qualité nécessite que les variables ne soient pas trop fortement corrélées. Or, on pourrait se demander si tel n'est pas le cas de la PCS du père et de la configuration du couple parental. Nous avons pour cela comparé l'augmentation du nombre de degrés de liberté et de la valeur des statistiques du  $\chi^2$  entre ce modèle et des modèles où on introduit une seule des variables dépendantes.

Tableau 2

RÉGRESSION LOGISTIQUE SUR LA PROBABILITÉ DE DEVENIR INDÉPENDANT

	Écart à la probabilité de référence	Rapport des risques
<b>PCS du père</b>		
Agriculteur	+23,5*	3,019
Artisan, commerçant ou chef d'entreprise	+16,7*	2,436
Profession libérale	+17,3*	2,491
Cadre	+6**	1,512
Profession intermédiaire	+0,9	1,081
Employé	-1,9	0,834
Ouvrier	référence	référence
Inactif	+30,6	3,630
NR	+8,6	1,744
<b>Configuration du couple parental</b>		
Couple d'agriculteurs	-1,7	0,852
Père agriculteur et mère inactive	-3,1	0,734
Couple d'indépendants hors agriculteurs	-1,8	0,848
Père indépendant (hors agriculteur) et mère inactive	+5,4	1,467
Père salarié et mère indépendante ou agricultrice	+30,3***	3,606
Couple de salariés	+0,4	1,036
Père salarié et mère inactive	référence	référence
Autre ou NR	-2,9	0,748
<b>Genre d'ego</b>		
Homme	référence	référence
Femme	-6,1***	0,477
<b>Date de naissance d'ego</b>		
Entre 1930 et 1936	+4,6**	1,392
Entre 1937 et 1943	+1	1,089
Entre 1944 et 1950	référence	référence

\* Significatif au seuil de 10 % ; \*\* significatif au seuil de 5 % ; \*\*\* significatif au seuil de 1 %.

Si ego est du genre féminin, la probabilité *ceteris paribus* qu'elle dirige une entreprise au cours de sa carrière est de moins de 0,06 contre 0,12 si ego est un homme. La probabilité varie donc du simple au double selon le genre. Nous pouvons expliquer cet état de fait par les normes de la division du travail, défavorables aux femmes.

3. La seconde après celle des couples formés d'un indépendant et d'une inactive.

Des intervalles d'âge septennaux nous sont apparus suffisants pour neutraliser les effets dus à l'âge<sup>4</sup>. Il apparaît nettement que les générations les plus anciennes ont une probabilité d'avoir dirigé une entreprise plus importante que les générations les plus jeunes. Le comportement des générations intermédiaires tend à confirmer cette tendance générale même si l'écart à la référence est trop peu conséquent pour être significatif. Cette tendance est due à deux effets. D'une part, les générations les plus jeunes n'ont pas encore atteint l'âge de la retraite au moment de l'enquête<sup>5</sup>, ce qui revient à sous-estimer le nombre de personnes qui ont dirigé une entreprise par rapport à des générations qui ont achevé leur carrière professionnelle. D'autre part, du fait des mutations de la structure de la population active, les générations les plus anciennes ont entamé leur carrière professionnelle à un moment où le statut d'indépendant était plus répandu que lorsque les générations les plus jeunes ont entamé la leur. Cela a eu un impact double sur les générations les plus jeunes : (i) les parents indépendants étaient moins nombreux et (ii) les possibilités de reprendre ou fonder une entreprise plus faible. Le premier effet est neutralisé par la régression logistique. Le second entraîne une mobilité sociale structurelle. C'est donc cet effet que représente la variable générationnelle.

Le modèle logistique nous a permis de neutraliser l'effet de la structure par âge et par sexe. L'effet de reproduction de la position sociale des parents vers celle des enfants apparaît donc de manière pure. Les probabilités théoriques vont dans le sens des effets mis en évidence par la table de destinée. Pour ce qui est de la PCS du père, nous constatons en effet que, toutes choses égales par ailleurs, les enfants d'indépendants ont au moins deux fois plus de chances de devenir eux-mêmes indépendants. Les enfants de cadres ont quant à eux une fois et demi plus de chance de devenir indépendants que les enfants d'ouvriers<sup>6</sup>.

Hors agriculteurs, la probabilité de devenir indépendant est plus forte lorsqu'un seul des parents est indépendant que lorsque les deux sont indépendants. Cet effet déjà mis en évidence est donc validé par une étude toutes choses égales par ailleurs. Les effets purs de la PCS du père et de la configuration du couple familial sont discriminés. Une grande partie de l'effet apparent de la configuration parentale est en fait due à la PCS du père. L'influence n'est significative que lorsque la PCS de la mère vient apporter une nuance importante par rapport à celle du père. Nous remarquons que lorsque le père est salarié et la mère indépendante, la probabilité de devenir indépendant est 3,6 fois supérieure à la référence.

Ce résultat montre bien que le statut de la mère ne doit pas être négligé. Au contraire, il apparaît comme très important lorsqu'il est différent de celui du père. Cela nous amène à confirmer la thèse d'A. Britten et N. Heath (1983) qui font de l'homogamie une variable fondamentale de la configuration du couple. Nous avons décelé un type de couple hétérogame pour lequel l'effet de cette hétérogamie est un facteur fondamental de la destinée des enfants.

### **3. Comment interpréter les différences entre approche longitudinale et approche transversale ?**

Nous pouvons résumer l'effet qui nous intéresse le plus : les enfants dont la mère est indépendante et le père salarié, que nous appellerons désormais le « *groupe M* », ont une probabilité très élevée de devenir indépendants. Notre premier réflexe doit être de nous interroger sur la validité de résultats si paradoxaux.

La comparaison de nos résultats n'est pas aisée. Nous n'avons en tout et pour tout trouvé dans la littérature française qu'un article portant sur un objet suffisamment proche du nôtre pour en comparer les résultats. Il reconstruit une typologie des couples parentaux<sup>7</sup>. B. Zarca (1993) pose comme question liminaire : « Hérite-t-on, et comment, de l'indépendance professionnelle de son père, de sa mère, ou de ses parents ? » Le problème est donc identique, de même que la méthode, puisque B. Zarca recourt à un modèle logistique pour calculer l'influence des différents statuts des parents sur celui des enfants. Sa réponse à la question ne nous surprendra pas : « La statistique des tables de mobilité intergénérationnelle apporte une réponse positive, mais simple, à la sous-question de savoir si un tel héritage existe : pour les individus de même sexe, les chances d'occuper le statut d'indépendant à une date donnée

---

4. Remarquons qu'il n'était pas nécessaire de construire des intervalles égaux mais que rien ne nous incitait à ne pas le faire. Avec cette contrainte, nous avons le choix entre des intervalles triennaux et septennaux puisque les dates de naissance s'étalent sur 21 ans.

5. Qui est en général plus élevé pour les indépendants que pour les salariés.

6. Un effet apparaissait beaucoup moins clairement : un effet positif assez fort du fait que le père est inactif sur la probabilité de devenir indépendant. Nous n'accorderons pas d'importance à cet effet, cette catégorie comprend beaucoup de rentiers, car les pères inactifs sont très peu nombreux à cause du choix de la « profession de représentation » : l'effet assez fort est sans doute dû à l'influence du capital économique des parents qui ne rentre pas dans le modèle.

7. Remarquons que B. Zarca cite les travaux d'A. Heath mais pas l'article de 1983.

sont significativement plus élevées dans les sous-groupes de ceux dont le père, la mère ou les deux parents occupaient ce statut au moment où eux-mêmes terminaient leurs études. » (Zarca, 1993)

Cet article repose sur une exploitation secondaire de trois sources de données : l'enquête « Formation et Qualification Professionnelle » (FQP) de l'INSEE effectuée en 1985 pour les données de mobilité, l'enquête « Réseaux familiaux » réalisée par l'INED en 1976 pour la configuration du réseau familial et une enquête plus qualitative du CREDOC, « Artisans et commerçants », notamment réalisée par B. Zarca et qui porte sur les aspirations sociales. Remarquons que B. Zarca est obligé de recourir à trois sources hétérogènes là où nous pouvons nous reposer sur une seule grâce à « Biographies et entourage » qui contient des informations sur ces trois dimensions et qui permet éventuellement d'obtenir certaines données plus qualitatives. Toutefois, trois différences importantes apparaissent. D'une part, les trois enquêtes dont se sert l'auteur sont des sources transversales. D'autre part, du fait des effectifs de l'enquête FQP, B. Zarca a pu concentrer sa recherche sur les seuls artisans et commerçants. Enfin, il a laissé de côté les aides familiaux dont il reconnaît pourtant le statut d'« indépendants informels ».

Au sein de sa population, il construit des configurations du couple parental très proches des nôtres. La procédure logistique lui permet de démontrer sans ambiguïté deux propositions. (P1) La détermination du statut par la mère est plus forte pour les filles que pour les fils. (P2) Quel que soit le genre de l'enfant, l'influence du fait que la mère est indépendante (lorsque le père ne l'est pas) est significativement inférieure à l'influence du fait que le père est indépendant. B. Zarca obtient donc les résultats attendus, conformes aux présupposés traditionnels, et se concentre ensuite sur la fratrie dont les effets lui semblent plus intéressants.

Les résultats de B. Zarca semblent totalement opposés aux nôtres : l'effet de la configuration « père salarié et mère indépendante » ne semble pas équivalente à l'effet de la configuration « père indépendant et mère inactive ». L'influence d'une mère seule indépendante est même inférieure à celle des couples d'indépendants.

La contradiction n'est qu'apparente. En effet, nos résultats ont été obtenus sur des données longitudinales et non des données transversales. L'analyse transversale a une probabilité de capter un événement d'autant plus faible que cet événement est court. Nous avons construit une probabilité portant sur les personnes qui ont été indépendantes au cours de leur vie, fût-ce de manière très brève, et qui déclarent comme profession principale de leur mère une profession indépendante. La méthode est très différente de celle qui consiste à regarder pour ceux qui sont indépendants à l'instant  $t$ , la profession de la mère au moment de l'arrêt des études. L'effet de la mère seule indépendante est très fort sur des données longitudinales et peu élevé en transversal. Nous faisons l'hypothèse que ceci vient du fait qu'un des événements pris en compte n'a pas la même durée dans différentes configurations parentales. Nous devons alors tester deux hypothèses, H1 et H2 :

- Soit le séjour des enfants du groupe M à l'état indépendant est inférieur à celui des autres. À durée de séjour de la mère équivalente à celle du père, l'analyse transversale a donc moins de chance de faire apparaître cet état pour le groupe M que pour les autres.
- Soit la durée de séjour des mères à l'état indépendant est inférieure à celle des pères. À durée de séjour des enfants à l'état indépendant équivalent, l'analyse transversale a, par conséquent, moins de chance de faire apparaître cet état pour les mères que pour les pères.

Pour tester H1, nous avons recours à un calcul de fonctions de séjour (« survival function ») à l'état d'indépendant pour les différents groupes d'enfants. La variable de durée a été définie comme le temps qui sépare la première fois qu'*ego* devient indépendant du changement de statut suivant<sup>8</sup>. Nous avons effectué une régression non paramétrique, ce qui évite de présupposer une loi à ajuster aux données. Nous avons utilisé la méthode actuarielle puisque nos données sont annuelles, ce qui revient à supposer que la probabilité de sortie de l'état indépendant est constante sur l'année. Pour 97 personnes, les données sont tronquées à droite car ils sont toujours indépendants au moment de l'enquête<sup>9</sup>. Aucune donnée n'est tronquée à gauche puisque les relevés ont été suffisamment exhaustifs.

Pour avoir des effectifs suffisants, nous avons distingué deux groupes : ceux dont au moins un des parents a comme profession principale une profession indépendante et les autres. La comparaison des courbes de séjour laisse à penser qu'il y a peu de différences dans la durée des étapes d'indépendants, ce que vient confirmer le test du  $\chi^2$ . Nous reproduisons ici les tests de rang classiques : le test de Mantel-Haenszel, le test de Wilcoxon et un test de rapport de vraisemblance calculé sous l'hypothèse que les échéances sont distribuées de façon exponentielle. Selon le test utilisé, les résultats sont très contrastés ; on ne peut donc rejeter l'hypothèse d'indépendance. Les différentes analyses non paramétriques et semi paramétriques que nous avons effectuées, confirment que la durée des étapes en tant que dirigeant d'entreprise ne dépend pas ou peu du statut des parents. Celui-ci a une influence forte sur la

---

8. C'est-à-dire de la première fois où *ego* devient indépendant au moment où il devient salarié ou prend sa retraite.

9. Ces individus n'ont pas été retirés, ce qui aurait été équivalent à une perte d'information. Les personnes qui partent à la retraite ont été considérées comme des sorties de l'état et non comme des données tronquées et ce, même si un membre de l'entourage a repris l'activité, puisque nous nous intéressons aux carrières des individus et non à la survie des entreprises.

probabilité de devenir indépendant mais une fois la décision de le devenir prise, les durées sont comparables quelle que soit l'origine sociale. Nous pouvons rejeter H1, les différences de durée dans les étapes des carrières, si elles existent, sont insuffisantes pour expliquer l'écart entre les résultats transversaux et longitudinaux.

Tableau 3

TEST D'ÉGALITÉ DES FONCTIONS DE SÉJOUR  
À L'ÉTAT INDÉPENDANT SELON LE COUPLE PARENTAL

Test	Test d'égalité		
	$\chi^2$	DF	Pr > $\chi^2$
Log Rang	2.0035	1	0.1569
Wilcoxon	2.9598	1	0.0854
-2Log(LR)	1.0511	1	0.3052

Pour tester H2, la même procédure serait nécessaire. Toutefois, les dates de la carrière professionnelle des parents, ne sont pas disponibles pour le moment<sup>10</sup>. Il est donc impossible de recourir à une analyse de séjour. Pour pallier ce manque, nous avons utilisé les résultats d'une enquête biographique antérieure, « Biographie familiale, Professionnelle et Migratoire », dite « Triple biographie » (3B), réalisée par l'INED en 1981 sur un échantillon représentatif national de personnes nées entre 1911 et 1935. Il s'agit de personnes de générations proches des parents des enquêtés de 2000 et 2001. 3B est la première enquête biographique réalisée à l'INED, il n'a pas été possible de remonter aux générations antérieures. La comparabilité des données n'est pas parfaite.

L'analyse des carrières professionnelles de ces femmes montre, quelque soit la profession, une tendance importante à la discontinuité des carrières professionnelles<sup>11</sup> : le cycle d'activité est marqué par une série d'interruptions et de reprises. Les analyses ont été effectuées pour l'ensemble des femmes actives, aucune ne porte spécifiquement sur les femmes indépendantes. Nous disposons cependant du cycle d'activité pour les femmes dont le premier emploi a été un emploi d'agricultrice ou de cadre et profession libérale.

Les interruptions apparaissent très liées aux naissances et à l'éducation des enfants, rôle typiquement féminin. On peut raisonnablement penser que le comportement des mères de nos enquêtés a été similaire et que leur séjour à l'état indépendant se trouve donc en moyenne plus court que celui des pères. H2 peut être considérée comme très largement plausible.

Tableau 4

TYPES DE CARRIÈRE SELON L'ACTIVITÉ AU PREMIER EMPLOI DANS 3B

Profession	Toujours actives	Autres types de carrières	Total
Agricultrice	59,4	40,6	100
Cadres et professions libérales	51,8	48,2	100

Source : INED.

## Conclusion

Une analyse longitudinale à partir des données de l'enquête « Biographies et entourage » permet d'établir des résultats en contradiction flagrante avec le second postulat de l'approche conventionnelle. Une analyse toutes choses égales par ailleurs montre que les enfants d'une indépendante et d'un salarié ont une probabilité de devenir eux-mêmes indépendants beaucoup plus forte que les enfants de deux indépendants. Nous montrons qu'il existe au moins un cas, le groupe M, où le statut de la mère a une influence déterminante sur celui des enfants. Dans le cadre de l'approche par la CSP du père, ces personnes auraient été classées comme des enfants de salariés alors que leur probabilité de devenir indépendant est trois fois supérieure. Si le statut social est bien une propriété familiale, il ne doit pas se résumer à la PCS du père. La faible influence statistique de la mère apparaît comme un effet en trompe-l'œil dû au caractère transversal des enquêtes qui capte mal les états courts.

10. Elles sont actuellement en cours de codage à l'INED.

11. Les interruptions prises en compte ont une durée d'au moins six mois.

## BIBLIOGRAPHIE

Acker J. (1973), « Woman and social stratification: A case of intellectual sexism », *American Journal of Sociology*, 78 (4), p. 936-945.

Bertaux D. & Bertaux-Wiame I. (1988), « Le patrimoine et sa lignée : transmissions et mobilité sociale sur cinq générations », *Récits de Vie*, n° 4, p. 8-25.

Goldthrope J.H. (1983), « Women and class analysis: In defence of the conventional view », *Sociology*, 17(4), p. 465-488.

Heath A. & Britten N. (1983), « Women's job do make a difference: A reply to Golthrope », *Sociology*, 18(4), p. 475-490

Thélot C. (1982), *Tel Père, Tel Fils ?*, Dunod, Paris.

Vallet L.-A. (2001), « Stratification et mobilités sociales : la place des femmes », In Laufer J., Marry C. & Maruani M., *Masculin-Féminin : questions pour les sciences de l'homme*, PUF, p. 81-97.

Zarca B. (1993), « L'héritage de l'indépendance professionnelle selon les lignées, le sexe et le rang dans la fratrie », *Population*, 2, p. 275-306.

## ANNEXES

TRI CROISÉ DE LA PROFESSION DU PÈRE ET DE CELLE DE LA MÈRE DES PERSONNES INDÉPENDANTES

Effectifs	PCS du père				
	PCS de la mère	Agriculteur	Artisan	Commerçant	Chef d'entreprise
Agricultrice	26	0	0	0	0
Artisane	0	6	0	0	0
Commerçante	2	3	9	1	1
Cadre	0	0	1	0	1
Profession intermédiaire	1	3	1	0	1
Employée	0	1	2	2	3
Ouvrière	2	3	0	0	0
Inactive	20	20	26	10	7
NR	0	0	0	0	0
Total	51	36	39	13	13

Effectifs	PCS du père						Total	
	PCS de la mère	Cadre	Profession intermédiaire	Employé	Ouvrier	Inactif		NR
Agricultrice	0	0	0	0	3	0	1	30
Artisane	3	4	2	2	6	0	0	21
Commerçante	1	1	2	3	3	0	0	23
Cadre	7	0	0	0	0	0	0	9
Profession intermédiaire	7	8	3	3	3	0	1	28
Employée	3	2	8	8	16	1	2	40
Ouvrière	0	1	1	1	12	1	1	21
Inactive	31	19	20	20	42	2	5	202
NR	3	1	0	0	1	0	5	10
Total	55	36	36	36	86	4	15	384

TABLEAU DES EFFECTIFS DU TABLEAU 1

Effectifs	Statut de l'enfant		Total	
	Type de couple	N'a jamais été indépendant		A été indépendant
Couple d'agriculteurs		106	26	132
Père agriculteur et mère inactive		76	20	96
Couple d'indépendants		92	20	112
Père indépendant et mère inactive		166	63	229
Père salarié et mère indépendante ou agricultrice		68	25	93
Couple de salariés		642	71	713
Père salarié et mère inactive		960	112	1 072
Autres ou NR		292	47	339
Total		2 402	384	2 786

INTERVALLE DE CONFIANCE À 5 % POUR LES STATISTIQUES DU TABLEAU 1

Type de couple	Borne inférieure	Borne supérieure
Couple d'agriculteurs	12,9	26,5
Père agriculteur et mère inactive	12,7	28,9
Couple d'indépendants	10,8	25,0
Père indépendant et mère inactive	21,7	33,3
Père salarié et mère indépendante ou agricultrice	17,9	35,9
Couple de salariés	7,8	12,2
Père salarié et mère inactive	8,6	12,2
Autres ou NR	10,2	17,6





## Les ouvrières de production dans la filière automobile : quelle évolution ?

*Armelle Gorgeu, René Mathieu\**

Les femmes travaillent principalement dans le secteur tertiaire qui regroupe 85 % de la population féminine ayant un emploi en 2002, d'après l'Enquête Emploi, alors que la part des ouvrières dans cette population n'est que de 13 %, et décline (Marchand, Thelot 1997). La progression des taux d'activité féminine qui s'est poursuivie à un rythme soutenu depuis le début de la décennie 1990 (en 2002 la part des femmes dans la population active est de 46 %), imputable en partie à la très grande mobilisation des femmes vis-à-vis de la formation et de l'école, a été rendue possible par la tertiarisation de la société française, comme le montrent Margaret Maruani (2003) et Philippe Alonzo (2003). Mais, dans le tertiaire, les femmes sont cantonnées dans un petit nombre d'emplois. Une femme active sur deux occupe une profession d'employée, et à l'intérieur de cette catégorie « les emplois féminins et les métiers masculins se côtoient sans se mêler » (Alonzo 2003), les femmes se retrouvant principalement dans des emplois exigeant de fortes qualités, mais dont la qualification est peu reconnue.

Il nous semble intéressant de se poser aussi les questions de discrimination pour les emplois d'ouvriers<sup>1</sup>. Notre communication porte sur l'insertion professionnelle des jeunes femmes dans des emplois de production dans l'industrie, en prenant l'exemple de la filière automobile, que nous étudions depuis longtemps à partir d'enquêtes monographiques (cf encadré), et qui joue un rôle important dans l'industrie française<sup>2</sup>. Dans les usines de cette filière, des emplois ouvriers autrefois réservés aux hommes peuvent leur être proposés, mais ce sont généralement des emplois peu qualifiés et peu rémunérés, pénibles physiquement et nerveusement. Les femmes les occupent souvent comme intérimaires car l'automobile (constructeurs et équipementiers) est le secteur qui emploie le plus d'intérimaires : le taux de recours au 4<sup>ème</sup> trimestre 2002 est de 13,6 %<sup>3</sup>. Par ailleurs, les tendances qui se dessinent dans l'organisation de la production et du travail rendent plus difficiles aux femmes l'accès aux emplois ouvriers dans cette filière.

### Sources d'information

Nous étudions, depuis une quinzaine d'années, l'organisation du travail et la gestion de la main-d'œuvre dans la filière automobile en France (constructeurs et fournisseurs) à partir d'entretiens auprès de directions d'usines (suivis de visites des ateliers), de responsables syndicaux, de salariés, de conseillers d'ANPE et d'agences d'intérim en relation avec les usines enquêtées. Nos recherches sont principalement axées sur le recrutement et la qualification des ouvriers de production (Gorgeu, Mathieu 1995, 1998, 2000, 2002 ; Gorgeu, Mathieu, Pialoux 1998 ; Gorgeu, Mathieu, Pialoux, Blum 2002). Elles portent en priorité, d'une part, sur les usines d'implantation récente chez les constructeurs (Sevelnord créée en 1992 dans le Nord, Smart France créée en 1997 en Lorraine, Toyota créée en 2000 dans le Nord), comme chez leurs fournisseurs, et, d'autre part, sur des usines plus anciennes dont plusieurs ont été enquêtées à plusieurs reprises depuis le début de la décennie 1990, ce qui nous permet d'analyser leur évolution. Nous nous efforçons ainsi à partir de recherches de terrain et de méthodes d'enquêtes monographiques de faire un suivi de type longitudinal des transformations de l'organisation du travail et du mode de gestion de la main-d'œuvre dans la filière automobile, notamment des méthodes de sélection de la main-d'œuvre ouvrière et des conditions de travail en production.

Nos recherches n'ont pas porté de façon spécifique sur les emplois ouvriers occupés par des femmes dans les usines de la filière automobile. Mais nous avons été amenés à réfléchir sur ce sujet, surtout dans nos recherches les plus récentes réalisées depuis le début 2000 dans le cadre de conventions avec le ministère de l'Éducation Nationale et le PUCA (Plan Urbanisme, Construction et Architecture, au Ministère de l'Équipement), sur la polyvalence, l'utilisation de bacheliers sur des postes de production et de logistique (recherche en cours), les incidences sur l'emploi et le développement local de l'internationalisation des capitaux dans les usines de la filière automobile.

\* Centre d'Études de l'Emploi (CEE), Noisy le Grand (Armelle.Gorgeu@mail.enpc.fr ; Rene.Mathieu@mail.enpc.fr)

1. D'après l'Enquête Emploi, en 2002, la catégorie des ouvriers regroupait près de 7 millions de personnes, soit 27 % de la population active, dont environ 1 million 500 de femmes, soit 12 % de la population active féminine, et 5 millions 500 d'hommes, soit 39 % de la population active masculine.
2. L'industrie automobile, au sens de l'INSEE, qui regroupe l'assemblage des véhicules, la fabrication des carrosseries et remorques et en amont la production d'équipements, contribue fortement au PIB et à l'emploi. Elle constitue le premier secteur industriel de l'économie française, s'est notamment renforcée au cours des dernières années, et employait directement en l'an 2000 près de 270 000 personnes (Barmeyer, Hertrich 2003). La filière automobile a un sens plus large. Elle inclut en effet les fournisseurs automobiles autres que les équipementiers, qui appartiennent aux secteurs de la plasturgie, du caoutchouc industriel, de la fonderie, des pneumatiques, du verre, du travail des métaux ou de l'électronique. Globalement, en 2000, l'ensemble des fournisseurs automobiles (équipementiers et autres fournisseurs) occuperaient 260 000 personnes (Brocard, Donada 2003), et la filière automobile (constructeurs et ensemble des fournisseurs) 435 000 personnes environ.
3. DARÈS Premières Informations, N° 20.2, mai 2003.

Après avoir montré que, dans les usines étudiées, l'insertion des femmes sur des postes d'ouvriers de production a connu des évolutions différenciées sur la période 1990-2003, nous essaierons d'expliquer ces fluctuations par les exigences changeantes et contradictoires des recruteurs, et nous montrerons que les tendances qui se dessinent dans les transformations de la filière automobile ne jouent pas en faveur de l'emploi féminin.

## **1. Des évolutions différenciées sur la période 1990-2003**

La période 1990-2003 peut être subdivisée en trois sous-périodes. De 1990 à 1998, la situation économique a été peu favorable pour l'industrie automobile, malgré une amélioration en fin de période, et les constructeurs ont beaucoup diminué leurs effectifs parce qu'ils se sont engagés dans une politique de recentrage sur leur métier (assemblage final, fabrication des moteurs et boîtes de vitesses), en confiant une part importante de leur production à leurs fournisseurs. Ceux-ci ont contribué au renouvellement de la main-d'œuvre dans la filière automobile, et à son rajeunissement, en implantant de nouvelles unités de production à proximité des usines de montage des constructeurs automobiles pour les livrer en juste à temps (Gorgeu, Mathieu 1995 et 1998 ; Gorgeu, Mathieu, Pialoux 1998). À partir de 1998, et surtout de 1999, jusqu'à la mi-2001, l'industrie automobile a connu une expansion sans précédent, et les constructeurs comme leurs fournisseurs ont eu des besoins accrus de personnel, notamment de personnel de production, mais ces emplois supplémentaires ont été en grande partie pourvus par le recours à l'intérim (Gorgeu, Mathieu, Pialoux, Blum 2002). Depuis la mi-2001, fin de l'embellie, la situation de l'emploi s'est dégradée dans la filière automobile. Une grande partie des intérimaires ont été renvoyés, les recrutements en CDI d'ouvriers de production ont cessé dans beaucoup d'usines constructeurs et fournisseurs, et il y a eu des licenciements. L'emploi féminin a été marqué par ces fluctuations, comme nous allons le montrer, en analysant brièvement ces trois sous-périodes.

### **1.1. De 1990 à 1998 : des embauches de femmes dans les nouvelles usines d'équipement automobile créées à proximité des usines de montage des constructeurs**

Globalement, sur cette période, les femmes sont principalement embauchées sur des postes traditionnellement féminins, dans des ateliers de couture dans les usines de fabrication de sièges, dans les usines de montage câblage, où elles sont cantonnées sur les postes d'assemblage des faisceaux électriques, alors que les postes de coupe, moins pénibles, sont occupés par des hommes (Gorgeu, Mathieu 2001). Elles peuvent occuper aussi des postes « mixtes », avec souvent plus de femmes que d'hommes, comme en plasturgie et en découpage-emboutissage. Ces emplois cumulent pénibilités, faible qualification, rémunérations au Smic et forte précarité. Sur cette période, les usines nouvellement créées ont en effet, à leur démarrage, embauché du personnel en CDI pour se constituer un noyau réduit de personnel permanent, et ont recruté ensuite du personnel temporaire (intérimaires et CDD), si bien que dans de nombreux établissements, il y a, à certains moments, davantage de personnel sous contrats précaires que de personnel permanent.

C'est dans les bassins d'emplois industriels où les emplois tertiaires font défaut que les usines d'équipement automobile nouvellement créées ont embauché le plus de femmes. Par exemple, dans la zone de Technoland à quelques kilomètres de l'usine Peugeot de Sochaux, la plupart des usines qui se sont implantées en 1994 et 1995 pour reprendre des activités auparavant réalisées chez le constructeur, occupent plus de 50 % de femmes. Les femmes prennent ces emplois faute de trouver mieux. L'usine la plus féminine de Technoland connaît un turn over important qui est dû à la fois aux conditions de travail très pénibles (de nombreux cas de syndrome du canal carpien sont survenus dès le démarrage de l'usine), et à l'utilisation massive de CDD.

Les embauches de femmes en production sont rares sur cette période dans les usines plus anciennes des équipementiers et sont quasiment inexistantes chez les constructeurs. Une exception : l'usine nouvelle Sevelnord, implantée en 1992 par PSA et Fiat dans la région Nord, à proximité de Valenciennes, dans une zone où le taux de chômage est très important, qui, en contrepartie des aides importantes qu'elle a reçues en provenance de l'État et de la région, a embauché des femmes dans ses ateliers, notamment sur des postes de caristes.

### **1.2. De 1998 à 2001 : l'ouverture aux femmes d'emplois ouvriers traditionnellement masculins**

L'embellie à la fin de la décennie 1990 a concerné surtout des régions, comme la Franche-Comté ou la Bretagne, qui ont bénéficié de la sortie de nouveaux modèles de voitures, ce qui a entraîné une forte diminution du taux de chômage, notamment de celui des hommes. Pour la première fois, depuis de longues années, les usines des constructeurs ont opéré en production des recrutements en CDI, parce que les prévisions étaient favorables, et qu'ils

anticipaient sur les départs en retraite car leur personnel de production est relativement âgé. Ces recrutements ont été néanmoins limités et ont concerné, en priorité, des postes qualifiés de conducteurs d'installation, qui sont des emplois valorisés essentiellement masculins. Il y a eu aussi des recrutements d'opérateurs de montage, et des jeunes femmes ont pu être embauchées en CDI, après une période d'intérim, y compris sur des postes traditionnellement masculins qui ont été aménagés sur le plan ergonomique à cet effet. Mais les constructeurs ont développé fortement le recours à l'intérim (qui est passé en quelques années de 15 % à 30 %). Dans la plupart de leurs usines de montage, ils ont constitué une équipe de nuit ou du soir, en faisant appel à de très nombreux intérimaires, dont une proportion relativement importante de femmes.

Dans le bassin de Montbéliard, où le chômage s'est fortement résorbé, les femmes ont été très recherchées à la fois par Peugeot et par les fournisseurs, comme le montrent ces propos du directeur de l'ANPE de Montbéliard interrogé en août 2000 : « *Le pays de Montbéliard est entré de plain-pied dans une situation de plein emploi. Plusieurs indices le démontrent, qu'il s'agisse des chiffres du chômage en baisse spectaculaire, du recours par Peugeot à de la main-d'œuvre étrangère au bassin d'emploi, ou de la nécessité vitale de former des femmes à des tâches qui ne leur sont pas, par culture et/ou par habitude, dévolues dans l'industrie... Aujourd'hui dans aucune branche, on ne trouve plus, inscrits à l'ANPE, d'hommes de moins de 30 ans immédiatement opérationnels.* » Des femmes en CDI dans des usines d'équipement automobile ont démissionné pour devenir intérimaires chez Peugeot. Des actions ont été entreprises au niveau régional pour former rapidement les femmes aux métiers de l'industrie, afin qu'elles puissent entrer en intérim chez Peugeot ou chez les fournisseurs. En avril 2001, il y avait plus de 10 000 intérimaires dans le bassin de Montbéliard. Stéphane Beaud et Michel Pialoux (2003) décrivent l'ambiance qui régnait dans les agences d'intérim qui n'avaient plus le temps de trier le personnel et acceptaient « tout le monde », y compris des enfants d'immigrés jugés auparavant inemployables. Les femmes, notamment les jeunes filles issues de l'immigration, étaient particulièrement courtisées. Plusieurs DRH chez les fournisseurs nous ont précisé qu'ils avaient été obligés de réduire leurs exigences, de proposer rapidement un CDI aux intérimaires. « *En pratique, pour les intérimaires, on donne un coup de fil à l'agence qui envoie un CV. On l'accepte car il ne faut pas être trop difficile. J'hésite à être très rigoureux au niveau disciplinaire pour ne pas faire partir les gens car on aura du mal à les remplacer. J'ai fait une vague de CDD en juillet pour pouvoir les garder à la rentrée.* » (DRH plasturgie). « *On accélère le passage en CDI des intérimaires pour qu'on ne nous les pique pas.* » (DRH travail des métaux).

Dans une autre région automobile, le Nord-Pas-de-Calais, où nous avons fait des enquêtes au même moment, le taux de chômage était nettement plus élevé, bien qu'il ait diminué. Néanmoins une certaine ouverture aux femmes d'emplois traditionnellement masculins était en cours, toujours par le biais de l'intérim, chez les constructeurs comme chez leurs fournisseurs. Ainsi, Renault-Douai qui avait décidé de constituer, depuis décembre 1997, au moment du démarrage de nouveaux véhicules ou en cas de forte augmentation de production, des équipes du soir à temps partiel composé d'intérimaires, utilisait une proportion relativement importante de femmes dans celles qui ont été mises en place de janvier à fin juillet 2000 et de février à la fin mai 2001. Cette présence féminine sur des postes traditionnellement masculins peut s'expliquer par le fait que ces équipes du soir soit à temps partiel. Mais nous avons remarqué, en visitant les ateliers de montage, que dans les équipes de jour, il y avait un certain nombre de femmes intérimaires sur des postes aménagés.

Dans la région Nord, comme en Franche-Comté, pendant cette période d'embellie, des jeunes femmes ont intégré des formations exclusivement masculines préparant aux métiers de l'automobile. Ainsi le CAP « exploitation d'installation industrielle », créé en 1994, à la demande de Renault, et préparé à la fois sous statut scolaire, en apprentissage et en formation continue, notamment par des intérimaires en contrats de qualification, était jusqu'à la fin des années 1990 un diplôme détenu quasi exclusivement par des hommes. Il reste masculin lorsqu'il est préparé sous statut scolaire et en apprentissage, mais il s'est ouvert aux femmes en formation continue. Des femmes demandeurs d'emploi ayant une expérience professionnelle dans le textile l'ont obtenu après un stage de formation organisé à leur intention en 2000. Par ailleurs, il est préparé depuis plusieurs années par des intérimaires en contrats de qualification, et d'après un conseiller ANPE, interrogé en 2001, « *il y avait très peu de femmes avant, mais il y en a de plus en plus dans les dernières promotions* ». Un responsable d'une agence d'intérim a confirmé ces propos en précisant qu'il y en avait 4 ou 5 seulement en 1996, et 50 % en 2001. Cette entrée massive des femmes dans des formations industrielles montrent que les femmes ne sont pas allergiques à ces formations lorsqu'elles y sont incitées, mais les perspectives d'emploi à la sortie ne sont pas toujours à la hauteur de leurs espoirs (Gorgeu, Mathieu, 2002).

### **1.3. De la mi-2001 à la fin 2003, un certain retour en arrière pour l'emploi féminin**

La fin de l'expansion a été brutale, mais elle ne s'est pas fait sentir au même moment partout. À titre d'exemple, le ralentissement a été plus précoce dans la région Nord, notamment autour de Douai, où Renault a renvoyé 800 intérimaires dès juin 2001, que dans le bassin de Montbéliard où les intérimaires ne se sont retrouvés sur le marché du travail qu'à la fin de l'année 2001. Le succès des nouveaux modèles de voiture Peugeot montés à Sochaux a,

dans un premier temps, évité une baisse d'activité chez le constructeur et ses fournisseurs. Le renvoi d'un nombre très important d'intérimaires dans tous les bassins d'emploi automobiles a accru le chômage, et tout particulièrement celui des femmes.

Nos enquêtes les plus récentes montrent qu'on assiste à une diminution de la présence féminine même dans des usines d'équipement automobile à majorité féminine, comme celles de plasturgie ou de découpage emboutissage. Par ailleurs, au cours de ces enquêtes, nous avons appris la fermeture d'usines et d'ateliers occupant des femmes, en garnissage de sièges et en montage câblage, parce que les activités de main-d'œuvre que sont la couture et l'assemblage des faisceaux électriques ont été délocalisées dans des pays à bas salaires de l'Europe ou du Maghreb. Les constructeurs sont en train de fermer les derniers ateliers dans ces activités, et les équipementiers font de même parce qu'ils ouvrent une filiale en Tchéquie, en Pologne, etc. Il n'existe plus actuellement en France d'ateliers de couture dans les usines de fabrication de sièges, et il ne reste qu'une seule usine de montage-câblage des faisceaux électriques pour l'automobile, et son effectif est en forte diminution. Nous avons revu en 2002 et 2003 une usine d'électronique automobile que nous avons visitée au début de la décennie 1990, et qui, à cette époque, occupait une majorité de femmes. Cette usine, progressivement, devient une usine masculine : les femmes qui y travaillent ont au moins 45 ans et occupent des postes considérés comme peu qualifiés qui vont disparaître ; ce sont des hommes jeunes qui ont été embauchés ces dernières années sur des postes qualifiés de conducteurs d'installation. Cet exemple montre que la disparition d'emplois traditionnellement féminins n'est pas toujours compensée par la création d'emplois plus valorisés ouverts aux femmes. Dans le cas de cette usine, les recrutements ces dernières années en production n'ont concerné que des hommes. Cette usine n'est pas une exception, car beaucoup d'emplois classés non qualifiés occupés par des femmes disparaissent dans la filière automobile, suite à des délocalisations dans les pays à bas salaires ou à des investissements en équipements automatisés ou robotisés. De même, certaines usines peuvent embaucher des femmes parce qu'elles y sont contraintes en raison des aides qu'elles ont reçues, mais cesser dès que le seuil fixé est atteint. C'est le cas de cette usine constructeur que nous avons visitée en 2003 qui n'embauche plus de femmes en production et ne prend que des hommes en intérim.

L'ouverture aux femmes d'emplois ouvriers traditionnellement masculins qui a été effective au cours des années d'expansion est-elle une parenthèse, un phénomène qui s'explique uniquement par la diminution du chômage masculin ? On peut se le demander avec le retour en arrière qui s'amorce, et qu'il faut essayer maintenant d'expliquer en analysant à la fois les exigences des recruteurs et les transformations en cours dans la filière automobile. Mais auparavant, notons que chez les constructeurs, le retour en arrière n'est pas total, puisqu'à été signé le 4 novembre 2003 un accord, conclu pour une durée de trois ans, sur l'égalité professionnelle hommes/femmes par le groupe PSA Peugeot Citroën et toutes les organisations syndicales représentatives<sup>4</sup>. Dans cet accord<sup>5</sup>, le constructeur s'engage contre les discriminations hommes-femmes, notamment en matière de rémunérations, vise une proportion d'embauche de femmes équivalente au taux de féminisation des candidatures, et propose des actions nécessaires à la féminisation de postes et métiers ouvriers mal adaptés au personnel féminin. Est abordé également dans cet accord le problème du reclassement des femmes en cas de restructuration importante ou d'arrêt d'activité dans un secteur très féminisé (par exemple la câblerie), et il est prévu des formations et aides à la mobilité professionnelle, pour permettre la reconversion. Dans le préambule, « Peugeot Citroën Automobiles reconnaît dans la mixité professionnelle une source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité » et fait état d'une amélioration récente de la féminisation de l'emploi.

## 2. Les exigences changeantes et contradictoires des recruteurs

Les emplois d'ouvriers occupés par des femmes dans les usines de la filière automobile sont de trois sortes. Les premiers ont toujours été attribués aux femmes parce qu'ils demandent de la dextérité manuelle, de la minutie, et qu'ils sont répétitifs. Ce sont des emplois de couture, du montage câblage et de finition-contrôle, les pratiques des employeurs s'appuyant depuis le début de l'industrialisation sur des arguments relevant de la nature féminine pour élaborer une division sexuelle du travail (Battagliola 2000). Les seconds sont des emplois occupés indifféremment par des hommes et par des femmes. Les troisièmes sont à dominante masculine parce qu'ils requièrent de la force physique ou des connaissances techniques, mais ils peuvent être ouverts aux femmes en raison de l'automatisation, de la robotisation, d'aménagements spécifiques et d'actions de formation. Comme une partie des emplois de la première catégorie disparaissent progressivement pour être délocalisés dans les pays à bas salaires, la progression, voire même le maintien de l'emploi ouvrier féminin dans les usines de la filière automobile supposent que les emplois mixtes soient effectivement occupés par des femmes, ce qui n'est pas toujours le cas, et que des emplois masculins soient ouverts aux femmes.

---

4. La loi Génisson de mai 2001 oblige les entreprises de plus de 50 salariés à négocier chaque année sur l'égalité professionnelle, mais cette loi n'étant assortie d'aucune sanction pour les entreprises ne la respectant pas, il y a eu très peu d'accords d'entreprises sur l'égalité professionnelle.

5. Cf *Liaisons sociales* (quotidien) du mardi 23 décembre 2003, n° 279.

La période d'expansion a favorisé l'insertion des femmes sur les emplois mixtes et sur des emplois masculins, mais souvent, comme nous l'avons montré, à titre temporaire, puisque c'étaient des missions d'intérim, ou plus rarement des CDD, qui leur étaient proposés. Néanmoins, si l'on gomme l'aspect conjoncture, nos entretiens montrent une grande diversité de situations. La sélectivité à l'embauche, très importante pour les postes de production même en intérim, peut inciter les recruteurs à sélectionner des femmes comme elle peut les en dissuader. Selon l'activité des usines, la nationalité des groupes qui contrôlent les usines, la région, mais aussi les profils des recruteurs, certains critères seront privilégiés au détriment d'autres. Pour les mêmes postes de production, par exemple en assemblage de sous-ensembles, des femmes seront plus facilement sélectionnées si ce sont des critères de comportement ou de niveau d'études qui sont mis en avant. Par contre si pour ces mêmes postes, une formation technique ou une expérience industrielle est recherchée en priorité, les femmes risquent d'être évincées. Le processus de recrutement joue également un rôle important. Une première sélection faite sur CV peut exclure a priori les femmes. Dans la filière automobile, aucun opérateur n'est recruté directement en CDI. Le passage par l'intérim est devenu obligatoire. La première sélection sur CV est, presque toujours, du ressort des agences d'intérim, qui choisissent en fonction des demandes des usines, mais qui peuvent aussi renforcer les exigences de celles-ci, exclure a priori les femmes, exiger des diplômes techniques alors que ces demandes ne sont pas explicites.

*« Sur 100 personnes qui se présentent à l'agence, on n'en fera travailler que 5 ou 6 sur l'automobile. Il y a 80 % d'hommes parmi les intérimaires qu'on envoie dans les usines de la filière automobile ; il y a des usines qui ne veulent pas de femmes. La taille de la personne peut jouer sur certains postes. En général, les usines précisent poste homme ou poste femme. »* (Responsable d'une agence d'intérim en Lorraine 2003)

*« Pour les équipementiers automobiles, on prend des hommes ou des femmes. Cela dépend des postes. On visite et on voit les postes où l'on peut mettre des femmes. Notre but est que les gens restent pendant le temps de la mission. »* (Responsable d'une agence d'intérim dans le Nord 2003)

Même pour une mission d'intérim, les candidats après avoir passé des tests et avoir eu un entretien dans l'agence, peuvent avoir une nouvelle sélection dans l'usine utilisatrice. En tous cas, pour un recrutement éventuel en CDI, les intérimaires qui ont donné satisfaction sont soumis à une procédure de recrutement avec à nouveau des tests, et un ou plusieurs entretiens, et celle-ci peut aboutir à une éviction des femmes. Les propos acerbes de cette DRH à l'égard des responsables d'usines automobiles environnantes montrent que les femmes font souvent l'objet de discrimination dans la filière automobile. *« On a 63 % de femmes en production, des gens de 19 à 55 ans, et pourtant on travaille en 3 postes, matin, après-midi, nuit, avec alternance à la semaine. Les femmes, personne n'en voulait, ou ils en veulent seulement en intérim. Ici, ils me font rigoler. Ils se plaignent de pénurie. Ils veulent toujours recruter les mêmes. Nous, le sexe, l'âge, le poids, la taille, la couleur, on s'en fout. »* (DRH d'une usine de plasturgie implantée en 2000 en Franche-Comté) Des propos de même type ont été tenus en 2003 par un conseiller d'ANPE concernant une usine d'équipement automobile, implantée en 2000, qui a la réputation d'avoir des conditions de travail très pénibles, ce que nous avons pu constater en la visitant, mais qui est néanmoins très « difficile ». *« Ils ne veulent pas de femmes, pas de jeunes habitant la Ville haute du Havre. Ils veulent des hommes habitant la campagne et mariés. Ils ont eu du mal à recruter et ils en ont encore aujourd'hui. »* La présence ou l'absence de femmes dans les ateliers des usines visitées peuvent s'expliquer par des discriminations a priori à leur égard mais aussi par les exigences contradictoires des recruteurs, comme nous allons le montrer en analysant les emplois de production susceptibles d'être occupés par des femmes et ceux qui ne le sont pas.

## **2.1. Les emplois susceptibles d'être occupés par des femmes**

Dans les usines d'équipement automobile, les emplois d'assemblage manuel sont nombreux, et les recruteurs peuvent préférer recruter des femmes sur ces emplois n'exigeant pas de compétences techniques particulières, considérés comme peu qualifiés, rémunérés sur la base du Smic, et qui offrent peu de perspectives d'évolution. Pour des opérations de moussage en plasturgie, ou de peinture, les qualités « naturelles » des femmes sont également appréciées : *« Pour nous, les femmes travaillent mieux en laquage et en montage »*, nous a précisé cette DRH, qui a ajouté que les titulaires de diplômes de couture étaient performantes dans ces emplois. Il en est de même pour tout ce qui est contrôle finition et pour certaines opérations de soudure. *« Les hommes ont plus de mal pour la soudure car ils ont de grosses mains. »* (Directeur d'une usine de découpage emboutissage) Les femmes sont souvent considérées comme plus calmes et plus prudentes que les hommes. De ce fait, elles peuvent être caristes, ou opératrices dans des usines soumises à de fortes contraintes de temps, notamment dans certaines usines de Parcs Industriels Fournisseurs (PIF), comme le montrent les propos du responsable d'une petite usine, créée en 2000, qui est la seule dans ce PIF à utiliser une majorité de jeunes femmes comme opératrices mais aussi caristes : *« Moi, j'ai l'opportunité d'avoir des femmes, elles sont plus calmes. Ici c'est très manuel, ce n'est pas bruyant, c'est propre, le pavillon qu'on assemble n'est pas trop lourd, de 1 kg, 500 à 4 ou 5 kg selon les modèles de voiture et on peut le porter à deux personnes. Il n'y a pas de perspective d'évolution, mais il y a du respect mutuel, un esprit de famille. »* Ce responsable comme beaucoup d'autres a une représentation du travail féminin très traditionnelle, et apprécie chez

les femmes leurs qualités morales, ce qui est également le cas lorsque des usines constructeurs emploient des femmes en montage des voitures, notamment des jeunes femmes d'origine maghrébine à Peugeot Sochaux (Beaud, Pialoux 2003). Elles peuvent être aussi considérées comme plus travailleuses : « *Dans la population masculine, les gens n'ont pas un bon comportement. Les femmes sont plus participatives, ont plus envie de travailler.* » (directeur d'une usine de découpage emboutissage)

Outre leurs qualités morales, les jeunes femmes sont également appréciées en production parce qu'elles ont souvent un niveau d'études supérieur aux garçons<sup>6</sup>. La détention d'un baccalauréat, même général ou tertiaire, voire de diplômes supérieurs, est un signal indiquant que la personne a un potentiel, est capable d'évoluer rapidement, de s'adapter à des emplois différents, d'être polyvalent, et polycompétent, nous ont précisé plusieurs responsables. L'avantage des femmes, pour des emplois de production ne demandant pas de connaissances techniques, c'est que leurs diplômes plus souvent généraux ou tertiaires ne sont pas reconnus par les conventions collectives, ce qui permet de les classer aux coefficients de qualification les plus bas, même si elles sont susceptibles d'occuper des emplois beaucoup plus qualifiés, notamment pour remplacer des personnes absentes. Les propos de cette DRH dans une usine de plasturgie à majorité féminine sont éclairants sur le peu de valeur accordée aux diplômes non techniques : « *En opérateurs, on a de tout. On a des gens qui n'ont aucun diplôme jusqu'à des titulaires de maîtrise de lettres modernes ou de géographie. On leur dit à l'entretien d'entrée qu'elles vont perdre le diplôme et pas forcément progresser plus vite que les autres. Cela ne nous gêne pas si on les prévient qu'elles resteront opératrices. Tout ce qui est diplômes généraux, ça équivaut pour nous à 'sans diplômes'* ». Le rôle « protecteur » du diplôme contre la déqualification est ainsi faible chez les ouvrières, et ce constat est à rapprocher des résultats de l'enquête Génération 92 du Céreq (Arliaud, Eckert 2002). Dans des ateliers à dominante masculine, la présence de femmes sur des postes exigeant des efforts physiques peut aussi servir d'émulation, car des ouvriers plus âgés peuvent être humiliés de voir des jeunes femmes tenir les mêmes postes qu'eux avec de meilleures performances et sans rechigner.

Les qualités naturelles des femmes, leur niveau d'études supérieur, la mise en concurrence avec les hommes, sont des arguments en faveur de l'emploi féminin, et ils sont notamment avancés lorsque les taux de chômage des hommes se réduisent. Mais les arguments à l'encontre de l'emploi féminin sont nombreux également, surtout depuis le ralentissement de 2001. Les congés maternité et l'absentéisme sont les premiers évoqués, notamment dans des usines à majorité féminine, comme le montrent ces propos : « *On a 82 % de femmes et la moyenne d'âge est de 29 ans. Donc on a beaucoup de maternités et d'absentéisme. On est à la période du deuxième bébé. Sur 287 inscrits, on a 35 congés maternité, parental ou longue maladie. L'idéal serait des personnes ayant l'expérience de l'industrie et des hommes, mais les hommes ne se présentent pas sauf s'ils sont en attente d'autre chose. Je préférerais avoir une population mixée au niveau sexe et âge.* » Le manque de formation technique et l'absence d'expérience industrielle sont également mis en avant. Après une période où importait davantage le niveau de diplôme, qui jouait un rôle de signal, que son contenu, la possession d'un diplôme technique précis peut faire partie des nouveaux critères de sélection, ce qui pénalise les jeunes femmes, davantage orientées vers l'enseignement général ou le secteur tertiaire. Une responsable d'agences d'interim rencontrée en 2003 dans le Nord a intégré ce nouvel impératif : « *Pour l'automobile, on exige un diplôme technique qui va du BEP MSMA ou électrotechnique jusqu'au bac dans les mêmes spécialités. Les équipementiers souhaitent que les opérateurs fassent de la maintenance de premier niveau, et, si on a le choix, on va privilégier le bac pro, mais un BEP avec au moins un an d'expérience peut nous intéresser autant.* » En 2003, une expérience professionnelle dans l'industrie est demandée par quasiment toutes les entreprises enquêtées, et les DRH mettent à égalité la possession d'un diplôme précis avec un niveau de diplôme inférieur auquel s'ajoute une expérience professionnelle d'au moins un an dans l'industrie.

Des exigences de flexibilité de l'emploi et du travail peuvent inciter à prendre des femmes, comme nous l'avons montré précédemment, mais aussi à ne pas les utiliser. L'interim, la polyvalence et la polycompétence peuvent avoir pour but de développer la rotation sur tous les postes « au pied levé », y compris ceux qui demandent de la force physique, ce qui peut conduire à exclure les femmes. Les usines de fabrication de sièges sont un bon exemple. Dans les années 1990, les femmes étaient dans les ateliers de couture et sur des postes mixtes de picking<sup>7</sup> avant garnissage, cette dernière activité étant par contre réalisée par des hommes. Aujourd'hui, il y a très peu de femmes dans ces usines car la couture est sous-traitée à l'étranger, et l'organisation du travail a changé : les postes de picking ont disparu, et les opérateurs doivent généralement occuper tous les postes, y compris ceux qui, en garnissage, demandent des efforts physiques très importants. Ainsi, au fil des années, le recrutement d'opérateurs de production s'est durci avec l'accumulation de critères sélectifs et avec l'évolution de l'organisation du travail.

---

6. L'enquête Génération 92 du Céreq montre que les jeunes filles sont plus de 60 % à sortir de formation initiale avec un niveau égal ou supérieur au baccalauréat contre 53 % des jeunes gens (Arliaud, Eckert 2002).

7. Le picking, « c'est le dépôt de tous les éléments constitutifs d'un siège (armature, mousse, coiffe, pièces diverses) sur un plateau qui se déplace à travers toutes les phases du montage » (Gorgeu, Mathieu 1995).

## 2.2. Les emplois qui ne sont pas occupés par des femmes

Structurellement, un certain nombre d'emplois de production ne sont pas occupés par des femmes. Ce sont soit des emplois qui demandent des efforts physiques importants, ce qui est le cas du garnissage en fabrication de sièges, de l'emboutissage chez les constructeurs, de la fonderie, soit des emplois qui exigent des compétences techniques spécifiques. Alors que les premiers sont pénibles et plutôt considérés comme peu qualifiés, les seconds sont généralement qualifiés et valorisés et il peut paraître dommageable qu'ils ne soient pas ouverts aux femmes ayant acquis ces compétences en formation initiale ou en formation continue. Avec l'automatisation et la robotisation, se développent chez les constructeurs et leurs fournisseurs des emplois de conducteurs d'installation, qui tendent à devenir de plus en plus complexes, et qui sont occupés par des jeunes hommes titulaires au moins de diplômes de niveau IV en électrotechnique, installation d'équipements électriques (IEI), ou maintenance de systèmes mécaniques automatisés (MSMA). À la fin de la décennie 1990, nous avons vu pourtant chez les fournisseurs des jeunes femmes « conducteurs de presses » qui avaient été formées à ces postes. Dans les mêmes usines, ces emplois tendent à disparaître au profit de ceux de conducteurs d'installation, plus valorisés et qui ne leur sont pas proposés ; ils donnent lieu généralement à des recrutements extérieurs de jeunes hommes diplômés et expérimentés. Dans une usine de découpage-emboutissage à majorité féminine (60 % de femmes en production), que nous avons revue à plusieurs reprises, il existe actuellement trois sortes de conducteurs : les conducteurs de presses automatiques, ceux d'îlots d'assemblage robotisés, et, tout nouveau, des conducteurs d'installation de lignes de presses automatisées. Les femmes peuvent occuper les emplois de conducteurs de presses et de conducteurs d'îlots, mais il n'est pas prévu qu'elles puissent accéder aux nouveaux emplois de conducteurs d'installation. Pourtant cette usine cherche à développer la formation interne, et va avoir à reclasser des femmes peu qualifiées qui faisaient de la reprise soudure. *« On va les former pour évoluer. Les motivées vont aller comme conducteurs sur les presses automatiques. »*

Les emplois dont la technicité est reconnue et valorisée, comme ceux de conducteurs d'installation, mais aussi ceux de maintenance, sont généralement dans la filière automobile réservés aux hommes. Pourtant des femmes sont formées dans ces métiers. *« Les bacs pro industriels se féminisent dans la région »,* nous a précisé en 2003 une DRH d'une usine fournisseur de Lorraine où il y a 30 % de femmes, mais elle a ajouté *« maintenant on a plus de choix qu'en 2000-2001, et j'ai embauché depuis mon arrivée surtout des hommes. »* Dans une usine de plasturgie, implantée en 1996 dans le Nord, qui occupe une majorité de femmes, le directeur rencontré en 2003, nouvellement embauché, s'est aperçu que parmi les opératrices il y avait des titulaires de bacs MSMA, et il pensait utiliser leurs compétences : *« C'est une usine de femmes pour les opérateurs. On a des filles ayant des bacs pro mécanique maintenance. On va leur faire faire des essais vers la maintenance car on a des besoins. Personne ne s'était préoccupé de leurs diplômes. On n'embauche pas officiellement d'opérateurs. On a des gens ayant des missions d'intérim qui se renouvellent, ils passent ensuite en CDD puis en CDI. Le gars qui recrute en intérim ne dit rien. Quand je suis arrivé, on a regardé les diplômes et on va essayer de les faire évoluer. On a des potentiels qui dorment. »* Ces propos montrent que des situations de déqualification peuvent être dues à l'ignorance et aussi aux stéréotypes de type « les femmes ne peuvent pas avoir de compétences techniques », mais que les choses ne sont pas immuables puisque l'arrivée d'un nouveau directeur peut entraîner des changements.

## 3. Les transformations en cours dans la filière automobile

Le retour en arrière ainsi constaté dans nos enquêtes peut s'expliquer par le ralentissement conjoncturel, mais aussi par l'accélération de la concurrence dans l'industrie automobile au début de la décennie 2000. La mondialisation des marchés, l'implantation de nombreuses usines automobiles dans les pays à l'Est de l'Europe, l'internationalisation des capitaux dans la filière automobile en France, ont entraîné des disparitions d'emplois, une intensification du travail et des changements dans l'organisation du temps de travail qui ne facilitent pas l'insertion des femmes sur les postes de production.

### 3.1. Pression sur les coûts et internationalisation des marchés et des capitaux

La filière automobile en France est en évolution permanente depuis la moitié des années 1980, mais les transformations sont particulièrement importantes et rapides depuis la fin des années 1990 et le début du troisième millénaire. La filière s'est internationalisée avec le marché européen. La pression sur les coûts qui s'exerce en chaîne sur la filière s'explique par une concurrence exacerbée entre les constructeurs mondiaux qui cherchent à pénétrer le marché européen et les marchés émergents, entraînant dans leur sillage les fournisseurs. La concentration des groupes s'est beaucoup accélérée depuis 1999, et aboutit à de nombreux changements dans la nationalité des capitaux. Les fournisseurs qui travaillent directement pour les constructeurs sont de plus en plus contrôlés par des groupes étrangers : européens, japonais, et surtout américains, car les équipementiers américains rachètent des fournisseurs pour pénétrer le marché européen. Ils doivent travailler pour tous les constructeurs présents en Europe et ne pas hésiter à délocaliser leurs activités pour gagner sur les coûts ou suivre les constructeurs.

Ces transformations ont des conséquences en matière d'emploi, et notamment d'emploi féminin. La politique d'externalisation des constructeurs, qui ne réalisent plus que 20 % du prix de revient d'un véhicule, se traduit par des fermetures d'ateliers dans leurs usines, et une réduction de leurs effectifs : entre 1996 et 1999, malgré un contexte de croissance, les constructeurs ont réduit leurs effectifs de 12 %. La concentration des groupes équipementiers fait apparaître des doublons, et entraîne souvent des réductions d'effectifs, voire des fermetures d'usines car celles qui ne sont pas considérées comme rentables peuvent être remises en cause. La pérennité des emplois est encore plus incertaine lorsque le groupe acquisateur est coté en bourse, surtout si les capitaux sont détenus par des fonds de pension, ce qui est fréquent dans le cas de groupes américains ou anglais. L'internationalisation des capitaux peut être ainsi source de fragilité pour les emplois. Mais dans les transformations actuelles de la filière, ce sont les risques de délocalisation dans les pays à bas salaires qui sont les plus inquiétants, surtout pour les emplois les plus manuels et ceux considérés comme les moins qualifiés, qui sont traditionnellement dans la filière automobile occupés par des femmes. Depuis la fin des années 1990, quasiment tous les groupes fournisseurs ont investi dans les pays de l'Est de l'Europe, pour réduire leurs coûts et pour se rapprocher de leurs clients. La mise en concurrence des usines françaises avec ces filiales qui ont des coûts de production bien inférieurs a entraîné beaucoup de suppressions d'emplois féminins dues à des transferts de production, des fermetures d'ateliers ou d'usines, comme nous l'avons déjà mentionné à propos de la couture et du montage-câblage. D'autres activités occupant beaucoup de femmes sont également fragilisées. Les ateliers peu automatisés utilisant une main-d'œuvre féminine sont les premiers menacés. Nous entendons fréquemment au cours de nos enquêtes des propos de ce type émanant de directeurs de sites ou de responsable locaux des ressources humaines : « *On risque de ne garder chez nous que ce qui est automatisé* », « *Aujourd'hui, notre souci, c'est le coût de la main-d'œuvre en France* », « *La main-d'œuvre la moins qualifiée a du souci à se faire, surtout si elle est intérimaire* ». Nos entretiens les plus récents (2003) montrent que l'inquiétude gagne les dirigeants de sites très automatisés, notamment en plasturgie, activité où la part des femmes est relativement importante, car, selon les propos d'un de nos interlocuteurs, « *on a vu partir des machines à la pointe de la technologie dans les filiales du groupe à l'Est de l'Europe. je m'inquiète, avec la mondialisation, de la disparité des salaires dans les pays d'Europe. Le groupe allemand qui nous a rachetés a des usines en Allemagne, en Espagne, en Tchéquie et en France. Or le coût horaire moyen de production est de 30 euros en Allemagne, de 17 euros en France, de 14 euros en Espagne, et seulement de 2,7 euros en Tchéquie. Aujourd'hui on serait très concurrentiel par rapport à l'Espagne sans les 35 heures, mais avec les 45 jours de congé, on ne l'est plus. Même si on a du matériel de très haute technologie, on risque avec la mondialisation, car dans ces pays de l'Est de l'Europe, les gens font de la qualité. En plus avec la mondialisation le transport est très peu cher.* » Le jour de notre visite dans cette usine il y avait davantage d'opérateurs intérimaires que d'opérateurs en CDI, et il y avait un atelier entièrement féminin en finition composé exclusivement d'intérimaires. La solution adoptée par ce directeur de site face aux menaces qui pesaient sur l'usine était de ne plus embaucher en CDI d'opérateurs, mais de développer encore l'intérim, jugé moins onéreux : « *dans l'avenir les opérateurs purs, cela sera de l'intérim.* »

Un autre obstacle au recrutement en CDI de femmes en production est l'internationalisation des capitaux. Les habitudes culturelles sont différentes d'un pays à l'autre, et les groupes étrangers qui implantent ou rachètent une usine en France peuvent être réticents à toute embauche de femmes sur des postes de production, y compris dans des activités comme la plasturgie ou le travail des métaux, où il est en France d'usage d'occuper des femmes. Cela nous a semblé être le cas dans certaines usines allemandes ou japonaises où peu de femmes étaient employées dans les ateliers.

### **3.2. Intensification du travail et changements dans l'organisation du temps de travail**

La pression sur les coûts et l'application de la loi sur les 35 heures ont entraîné une intensification du travail pour les opérateurs, liée à la fois au développement de la polyvalence et de la polycompétence déjà évoqué, et aux changements dans l'organisation du temps de travail, avec fréquemment l'introduction du travail en trois postes (matin, après-midi, nuit) avec alternance à la semaine. Ces innovations vont à l'encontre de l'emploi féminin car elles rendent le travail des ouvrières plus pénible et plus difficilement compatible avec la vie familiale. Dans de nombreuses usines visitées en 2002 et 2003, la proportion de femmes dans la main-d'œuvre de production s'est réduite, parce que le travail est trop physique ou trop pénible, nous ont précisé nos interlocuteurs. « *J'ai 50 % de femmes dans mon équipe, mais cela pose problème car les postes ne sont pas adaptés aux femmes. Certains postes sont trop durs pour les femmes.* » (chef d'équipe) « *Sur 14 caristes on a 5 femmes. Les femmes caristes sont plus minutieuses que les hommes qui essaient d'aller plus vite. Mais il faut que les femmes puissent aller partout. Toutes les charges sont en dessous de 25 kilos. On essaie d'éviter de mettre des femmes là où il faut porter des charges lourdes, mais il faut qu'elles puissent le faire en cas d'absences d'hommes et il faut qu'elles puissent l'intégrer. Ils font tout ici les caristes, ils sont aussi manutentionnaires.* »

Dans les usines des PIF où la pression temporelle est particulièrement forte, il y a généralement très peu de femmes, même en assemblage, en raison du cumul de pénibilités physique et nerveuse. Dans une usine implantée en 2000, la proportion de femmes s'est déjà réduite : « *Le travail est manuel et fatigant. Au départ, on avait 23 % de femmes.*



*Aujourd'hui, il y en a moins car les postes sont trop physiques.* » (DRH en 2003) Dans une autre de taille importante, les seules femmes en production sont des personnes volontaires pour être reclassées dans cette usine, suite au plan social ayant affecté en 2000 un établissement voisin appartenant au même groupe : « *Il y a très peu d'emplois féminins ici. On n'en a embauché aucune en CDI et on a pris seulement 50 femmes volontaires dans le cadre du plan social suite à la fermeture de l'atelier de couture à côté. Il faut que les femmes soient costauds. Les femmes se fatiguent plus vite. On n'a pas beaucoup de femmes en intérim non plus.* » (DRH en 2003)

Les conditions de travail, le respect des termes de la convention collective sont des raisons qui nous ont été données pour expliquer l'absence ou la faible présence de femmes dans certains ateliers, comme le montrent ces propos d'un chef d'atelier qui nous a fait visiter une usine de plasturgie en 2003 : « *Les femmes enceintes ne doivent pas travailler dans ce secteur à cause des vibrations. On demande à l'intérimaire si elle est enceinte. La convention de la plasturgie interdit aux femmes de travailler la nuit, et ici on la suit, il n'y a que des hommes la nuit. Les femmes n'ont pas le droit non plus de porter plus de 12 kg.* »

Les changements récents dans l'organisation du temps de travail qui sont en lien avec les transformations en cours dans la filière automobile, notamment la pression sur les coûts, et aussi avec l'application de la loi sur les 35 heures, rendent très difficile l'insertion de jeunes femmes en production dans la filière automobile. Dans les années 1980 et 1990, chez les constructeurs comme chez la plupart de leurs fournisseurs, le travail de production était en deux postes avec alternance à la semaine. Dans certaines usines fournisseurs le travail pouvait être à 3 postes, mais dans ce cas, il y avait une équipe permanente de nuit. Depuis la fin des années 90, les constructeurs français constituent, lors de démarrage de nouveaux véhicules ou lorsque les ventes augmentent fortement, des équipes permanentes de nuit (ou du soir à temps partiel), et des femmes volontaires pour travailler de nuit sont alors utilisées dans ces équipes, notamment en intérim. Par contre, chez les fournisseurs, l'organisation du temps de travail est souvent différente : il n'y a pas d'équipe permanente de nuit mais alternance à la semaine entre matin, après-midi et nuit, ce qui est très néfaste pour la santé, et ce qui rend très difficile la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Dans les usines fournisseurs de création récente, cette organisation en trois postes est fréquente, ainsi que dans des usines qui ont été rachetées par des groupes étrangers. Cette innovation qui se propage rapidement dans les usines d'équipement automobile rend très difficile le recrutement en production de femmes avec des enfants, le DRH de cette usine de plasturgie le reconnaît : « *Ici on tourne à trois postes avec alternance, et le seul atelier où j'ai des femmes, ce sont d'ailleurs toutes des intérimaires, c'est sur les nouvelles lignes de production, car on tourne à deux postes sur celles-ci. Par contre, dans l'autre usine dont je m'occupe, il y a beaucoup de dames, car on travaille en fixe, soit le matin, soit l'après-midi, soit la nuit.* » Même dans des usines où il n'y a pas actuellement de travail de nuit, les candidats à un poste de production peuvent être contraints à s'engager à accepter, si le cas se présente, de travailler en trois postes, avec alternance à la semaine, ce qui aboutit en fin de compte à évincer les jeunes femmes. Ces engagements contractuels peuvent être très prégnants, même à terme : dans le cadre de restructurations, des femmes, auparavant ouvrières, travaillant en journée dans des bureaux peuvent être amenées à retourner en production en travail posté parce que leur contrat initial était en production et comportait un engagement à accepter ce type d'horaires. Dans nos enquêtes les plus récentes les mutations de main-d'œuvre indirecte (MOI) en main-d'œuvre directe (MOD), c'est-à-dire de production, sont relativement fréquentes, pour améliorer la productivité et éviter des licenciements. Les femmes en sont les premières victimes, car les ouvrières aspirent pour la plupart à quitter la production pour un travail de bureau si l'opportunité se présente, surtout si elles ont une formation tertiaire.

Malgré l'embellie des années 1998-2001, l'évolution des exigences des recruteurs et les transformations en cours dans la filière automobile rendent plus difficile l'intégration à titre permanent des femmes sur des emplois de production. Avec la disparition d'activités traditionnellement féminines chez les constructeurs comme chez leurs fournisseurs, les femmes sont contraintes d'occuper des emplois mixtes ou à dominante masculine, ce qui peut créer des tensions, comme le montrent Stéphane Beaud et Michel Pialoux (2002 et 2003). La pression sur les coûts, les exigences de polyvalence et de polycompétence, le développement du travail en trois postes avec alternance à la semaine, l'annualisation, fortement développée dans cette filière, qui pénalise plus encore les femmes que les hommes (Lurol, Pelisse 2002) accroissent l'intensification du travail, rendent plus difficile la conciliation entre vie de travail et vie familiale, et en définitive incitent les recruteurs à ne pas embaucher d'ouvrières en CDI. Par ailleurs, l'utilisation en permanence, et à titre structurel, d'intérimaires sur les emplois de production tend à cantonner les femmes sous ce statut précaire.

Ces évolutions si elles se poursuivent risquent d'entraîner une augmentation du chômage féminin dans des bassins d'emplois fortement automobiles, où le déficit d'emplois tertiaires est flagrant, et où les jeunes femmes, quel que soit leur niveau d'études, sont incitées, après des recherches infructueuses, et parfois contre leur gré, à occuper des emplois de production dans la filière automobile avec l'espoir qu'un reclassement éventuel, en qualité ou dans les bureaux, leur permettra d'améliorer leurs conditions de travail et d'évoluer. Le travail de production à plein temps, malgré sa pénibilité, peut aussi être préféré à des emplois tertiaires à temps partiel, parce qu'il est plus rémunérateur,

même si les salaires sont de l'ordre du Smic. Dans des bassins d'emplois comme ceux de Montbéliard, de Rennes ou du Havre, les usines de montage des constructeurs sont devenues très attractives pour les hommes, mais aussi pour les femmes, depuis l'embellie de la fin des années 1990. Celle-ci a montré aux jeunes femmes que ces usines ne leur étaient pas fermées et que le vieillissement de la population ouvrière leur ouvrait des perspectives à moyen terme. Qu'en sera-t-il dans la pratique ? Il est trop tôt pour le dire. En attendant, certaines d'entre-elles sont prêtes à accepter des emplois plus pénibles et moins rémunérateurs dans les usines fournisseurs, avec l'espoir d'intégrer plus tard l'usine de montage. Rappelons qu'en Franche-Comté, pendant la période d'expansion, des jeunes femmes ont démissionné d'emplois en CDI pour devenir opératrices de montage en intérim chez Peugeot, parce qu'elles pensaient y être embauchées ensuite. Ouvrière, « ce n'est pas la classe »<sup>8</sup>, mais des jeunes femmes sont prêtes à se former, à supporter des conditions de travail difficilement compatibles avec leur vie familiale, pour avoir un emploi. Encore faut-il qu'elles ne fassent pas l'objet de discrimination ?

## BIBLIOGRAPHIE

Alonzo P. (2003), *Femmes et salariat, l'inégalité dans l'indifférence*, Éditions L'Harmattan.

Arliaud M. & Eckert H. (2002), *Quand les jeunes entrent dans l'emploi*, Éditions La Dispute.

Barmeyer C. & Hertrich S. (2003), « Marchés automobiles et stratégies des constructeurs français et allemands », *Regards sur l'économie allemande*, n°63, repris dans *Problèmes économiques*, 17 décembre 2003, p.1-6.

Battagliola F. (2000), *Histoire du travail des femmes*, Éditions La Découverte, coll. « Repères ».

Beaud S. & Pialoux M. (2002), « Jeunes ouvrier(e)s à l'usine », *Travail, Genre et Sociétés*, n°8, novembre, p.73-103.

Beaud S. & Pialoux M. (2003), *Violences urbaines, violences sociales : l'émergence des nouvelles classes dangereuses*, Éditions Fayard.

Brocard P. & Donada C. (2003), *La chaîne de l'équipement automobile, édition 2003*, Direction générale de l'Industrie, des Technologies, de l'Information et des Postes, SESSI (Service des études et des statistiques industrielles), Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, Analyse chiffres clés, n° 222.

Gorgeu A. & Mathieu R. (1995), *Recrutement et production au plus juste : les nouvelles usines d'équipement automobile en France*, Noisy-le-Grand, CEE, (Dossier du CEE n° 7).

Gorgeu A. & Mathieu R. (1998), « L'emploi dans la filière automobile », *La Lettre du CEE*, n° 55, décembre, p. 1-10.

Gorgeu A. & Mathieu R. (2000), « Compétence et sélectivité du recrutement : l'exemple des usines de la filière automobile », *Travail et Emploi*, n° 84, octobre, p. 75-92.

Gorgeu A. & Mathieu R. (2001), « Les exigences de qualité et de juste à temps : quels effets sur la santé ? L'exemple de la filière automobile », In *Intensité du travail et santé : quelles recherches, quelles actions ?* L'Harmattan, p. 107-118.

Gorgeu A. & Mathieu R. (2002), « Le CAP 'Exploitation d'installations industrielles' : une seconde chance pour les non diplômés ? », *Formation Emploi*, n° 80, octobre-décembre. p. 53-69.

Gorgeu A., Mathieu R. & Pialoux M. (1998), *Organisation du travail et gestion de la main-d'oeuvre dans la filière automobile*, Éditions La Documentation française (Dossier du CEE n° 14).

Gorgeu A., Mathieu R., Pialoux M. & Blum O. (2002), *La polyvalence ouvrière dans la filière automobile : exigences et pratiques*, Ministère de l'Éducation Nationale, CPC/Documents 2002/3.

Lurol M. & Pelisse J. (2002), « Les 35 heures des hommes et des femmes », *Travail, Genre et sociétés*, n° 8, novembre, p. 167-192.

Marchand O. & Thélot C. (1997), *Le travail en France 1800-2000*, Éditions Nathan.

Maruani M. (2003), *Travail et emploi des femmes*, Éditions La Découverte, coll. Repères.

---

8. Nous reprenons ce terme tiré du titre « Ouvrier, ce n'est pas la classe » d'un film documentaire de Patrick Jan tourné dans le bassin de Montbéliard (INA TV5, 2002).

# Interaction de l'âge et du genre dans le travail peu qualifié

Laurence Coutrot\*, Annick Kieffer\*\*

Cette contribution est un pan d'un travail plus large, macro-sociologique et quantitatif, entrepris il y a deux ans<sup>1</sup>. Cette recherche vise à dresser un tableau de l'évolution sur 40 ans du travail non qualifié à partir d'une analyse secondaire des grandes enquêtes Insee : FQP et Emploi.

Nous nous limiterons ici à une moitié de la population : nous examinerons quelques aspects de la relation entre genre, âge et diplômes pour les femmes françaises peu qualifiées depuis 1960 jusqu'à aujourd'hui<sup>2</sup>. Nous nous centrerons sur la population des ouvrières et des employées en examinant, au sein de cette population quels facteurs pèsent sur la probabilité de tenir un emploi non qualifié plutôt qu'un emploi qualifié. Nous mesurerons l'écart relatif entre hommes et femmes concernant l'accès à l'emploi non qualifié en étudiant comment évolue la relation entre genre, âge et diplôme aux différentes époques, par rapport au fait de tenir un emploi peu qualifié.

## 1. Montée de l'activité féminine et impact sur le travail peu qualifié (1964-2001)

Au cours des quarante dernières années, les femmes ont connu une très forte hausse du niveau éducatif et une montée sans précédent des taux d'activité. Néanmoins, elles apportent une contribution à l'emploi peu qualifié plus forte que les hommes.

Depuis le début des années 60, les taux d'activité des femmes n'ont cessé de progresser, passant de 46,8 % en 1962 à 61,7 % en 2000. La part de la population active employée dans l'agriculture a été divisée par 10 pour les femmes et par 6 pour les hommes depuis 1930. Plus souvent occupées hier comme indépendantes ou aides-familiales les femmes sont aujourd'hui massivement salariées, pour l'essentiel dans le secteur tertiaire : les emplois tertiaires occupent 85,1 % des actives en 2000 et 60,8 % des actifs. La durée de la vie active s'est raccourcie sur la période du fait de l'allongement des études et de l'abaissement de l'âge de départ à la retraite. Néanmoins, le taux d'activité des femmes de 25-54 ans grimpe de 41 % en 1931 à 78 % en 2000<sup>3</sup>. L'écart des taux d'activité masculins et féminins se resserre fortement, passant de 51 points en 1931 à 12 points en 2000 parmi les 15-64 ans.

Entre 1962 et 1968, la population active s'est accrue de 400 000 femmes. Alors peu formées, elles acceptent des emplois de manœuvres dans l'industrie ou des emplois peu qualifiés du tertiaire. À partir de 1970, la montée de l'activité féminine est extrêmement forte et se poursuit à un rythme rapide jusqu'au milieu des années 80 pour se ralentir ensuite. Les emplois féminins accusent une forte progression parmi les employés (graphique 1), plus marquée dans un premier temps parmi les employées non qualifiées puis parmi les employées qualifiées à la fin de la décennie. Entre 1970 et 2001, les effectifs d'ouvriers et d'employés perdent plus de 800 000 hommes<sup>4</sup> tandis qu'ils s'accroissent de 1,788 millions de femmes.

Femmes et hommes ne sont pas sur les mêmes segments du marché du travail. La division du travail entre les sexes est d'une grande force d'inertie. Les catégories d'employés et celle d'ouvriers non qualifiés se sont féminisées (graphique 3), mais ce mouvement s'est stabilisé à partir de 1985. L'écart entre la catégorie la moins féminisée (les ouvriers qualifiés) et la plus féminisée (employés qualifiés ou non) s'est accru, passant de 54 points à 69 points : il s'agit d'une **féminisation sans mixité**<sup>5</sup>. La tradition de travail continu et à temps plein des mères de famille se renforce jusqu'aux années récentes. Cependant, le **temps partiel** concerne avant tout les femmes (81 % des travailleurs à temps partiel) et les mères ; il se conjugue avec précarité, horaires atypiques, faible qualification des emplois et pauvreté<sup>6</sup>. Chez les jeunes 35 % des femmes et 13,8 % des hommes de 15 à 24 ans travaillent à temps partiel en 2000.

---

\* Lamas Institut du Longitudinal, CNRS, Céreq, Marseille (coutrot@cereq.fr)

\*\* Lamas Institut du Longitudinal, CNRS, Paris (kieffer@iresco.fr)

1. Cette recherche a fait l'objet d'un contrat avec la Darès.

2. Nous ne traiterons pas ici de la définition du travail peu qualifié. Voir Coutrot, Kieffer, Silberman (2003)

3. Le phénomène est plus marqué encore chez les mères de deux enfants (25 à 49 ans) dont le taux d'activité passe de 26 % en 1962 à 76 % en 2000.

4. Cette réduction résulte des effets conjoints de l'allongement de la scolarité, de la montée du chômage particulièrement sensible dans le secteur industriel, de la multiplication des pré-retraites liés aux plans sociaux et aux promotions.

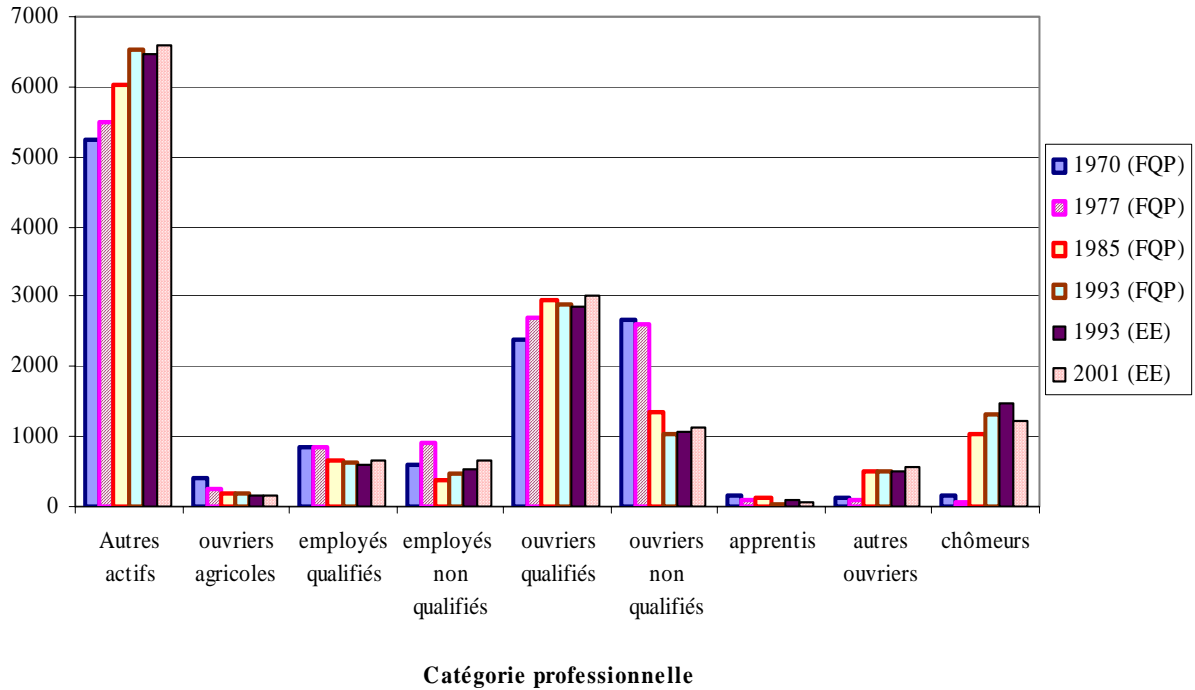
5. Voir Coutrot, Kieffer, Silberman (2003), tableau 4.1.1.

6. Voir Angeloff (2000).

### Graphique 1

ÉVOLUTION DES DIFFÉRENTES CATÉGORIES D'ACTIFS (HOMME, 1970-2001)

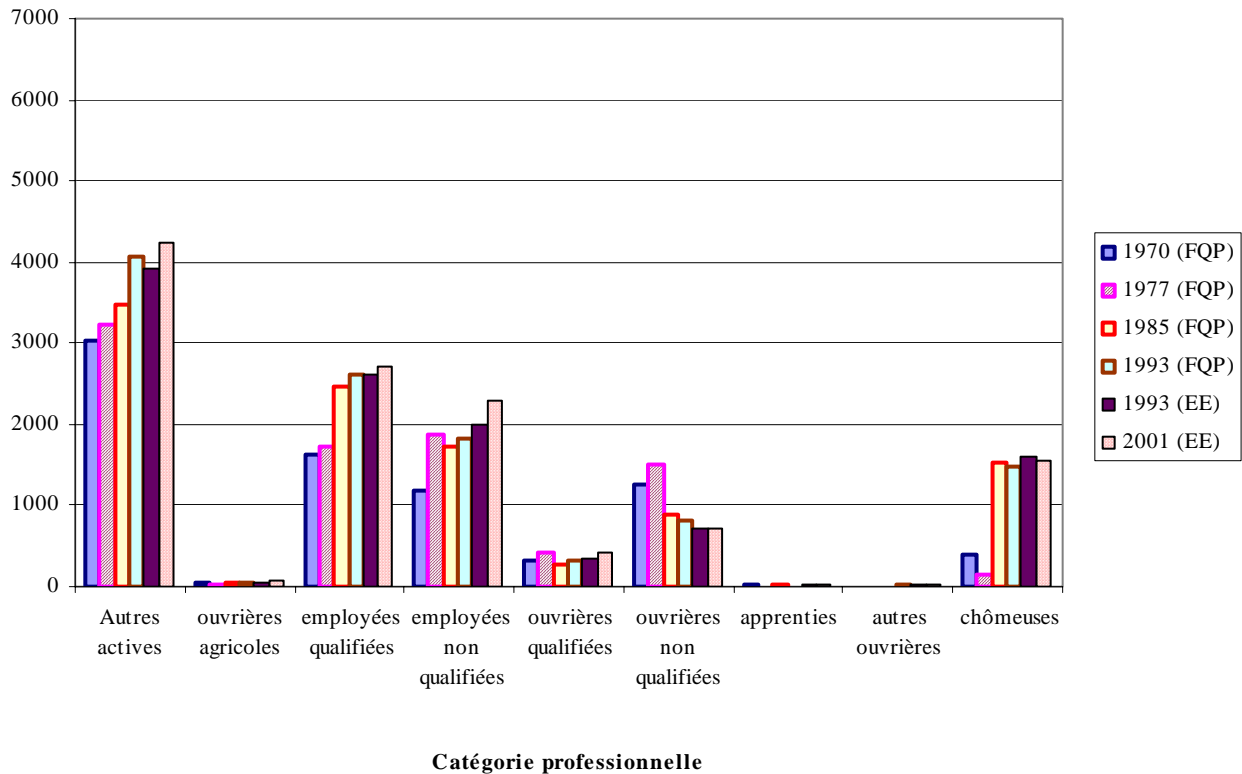
Effectifs (en milliers)



### Graphique 2

ÉVOLUTION DES DIFFÉRENTES CATÉGORIES D'ACTIFS (FEMME, 1970-2001)

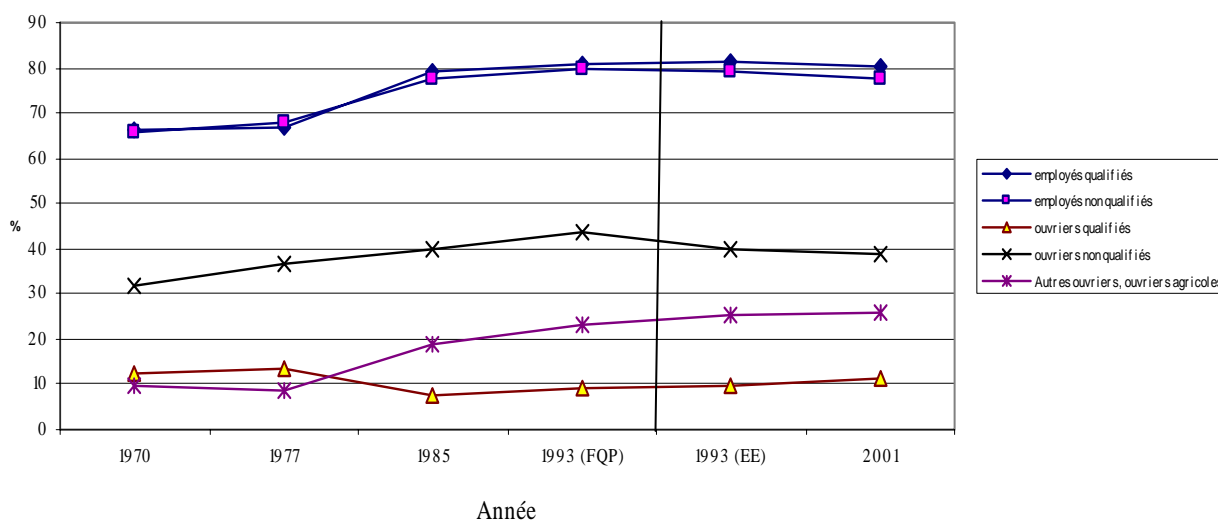
Effectifs (en milliers)



Le **taux de chômage** des femmes, très faible en début de période (2,8 %) s'envole entre 1977 et 1985 où il frise les 10 % comme aujourd'hui.

Graphique 3

ÉVOLUTION DE LA PART DES FEMMES PARMI LES EMPLOYÉS ET LES OUVRIERS, 1970-2001



En 1970, cinq métiers concentrent près de 60 % des emplois non qualifiés d'ouvrières et d'employées : les femmes de ménage (services aux particuliers, 12,3 %), les vendeuses (11,8 %), les femmes de ménage aux collectivités, (11 %), les manœuvres (7,6 %) et les employées de maison (6 %). En 1985, la dispersion est plus élevée, 10 métiers regroupent la même part du travail non qualifié féminin : les agents de service de l'enseignement (9,1 %), des hôpitaux (7,5 %) et des autres services publics (4,5 %), suivies des assistantes maternelles (8,8 %), des employées de maison (8,8 %), des nettoyeuses (6,3 %), des caissières (4,6 %), des ouvrières de la confection (5,3 %), des serveuses (4 %) et des vendeuses en alimentation (4,4 %). La dispersion est toutefois en partie un effet en trompe-l'œil dû aux modifications des nomenclatures : les trois premiers métiers étaient sans doute en partie classés dans la catégorie femmes de ménage dans les collectivités, le poste intitulé « vendeurs et camelots » en 1970 est éclaté ensuite en plusieurs catégories de vendeurs selon la nature du produit vendu. En 2001 on assiste à une forte augmentation des emplois d'assistantes maternelles (20,4 % des ouvrières et employées non qualifiées) qui précèdent les nettoyeuses (8,2 %), les employées de maison (8,7 %), les vendeuses en alimentation (7,4 %), les agents de service hospitaliers (6,6 %), de l'enseignement (6,3 %) ou des autres services publics (4,3 %), les caissières (4,8 %), ainsi que les serveuses (4,4 %). Les ouvrières de la confection ont presque disparu, les rares OS sont des ouvrières du tri, de l'emballage et de l'expédition. Une partie de l'activité féminine se nourrit de celle d'autres femmes : les effectifs des employées de maison se sont accrus de 30.000 femmes entre 1985 et 2001, ceux des assistantes maternelles de 230.000 femmes. Le développement du commerce, notamment des grandes surfaces sur tout le territoire, et des activités de service aux entreprises a également permis l'expansion des emplois féminins non qualifiés. Enfin l'amélioration de la prise en charge des soins par le service public et la croissance de la scolarisation sur tout cette période ont contribué à créer des emplois d'agents de service ouverts aux femmes.

## 2. Expansion éducative et travail non qualifié des femmes

Sur le plan *éducatif*, les filles ont désormais rattrapé leur handicap par rapport aux garçons<sup>7</sup>. Elles prennent même l'avantage dans les générations d'avant-guerre (1929-38) pour le premier cycle du secondaire, dans celles de la guerre et de l'immédiat après-guerre pour le second cycle. Elles dépassent les garçons pour l'accès au Baccalauréat dans les générations 1949-53. À tous les niveaux, cette avance des filles est particulièrement marquée pour les générations 1959-63 et tend à s'estomper dans la décennie suivante (1964-74). Il faut constater l'amélioration, absolue et relative, des certifications des filles tant pour les formations générales que professionnelles. La ségrégation entre les sexes reste forte pendant toute la période dans les filières techniques et professionnelles : les filles sont concentrées dans les formations tertiaires, tandis que les voies industrielles attirent la majorité des garçons.

7. Voir Duru-Bellat, Kieffer, Marry (2001) et Coutrot, Kieffer, Silberman (2003) : tableau 4.1.1.

L'accès à la qualification dépend étroitement de l'existence d'une formation professionnelle initiale et de l'obtention ou non d'un diplôme (tableau 1). En 1970, plus de 60 % des ouvrières et employées qualifiées avaient bénéficié d'une formation professionnelle, certifiée ou non, scolaire ou sur le tas ; ce taux chute à 40 % pour les femmes des catégories non qualifiées. La catégorie des employés de bureau fait appel aux femmes bien formées dans l'enseignement technique, exigeant des savoirs dans la comptabilité, la gestion, les méthodes de classement et la prise de notes rapide : plus d'une employée qualifiée (de bureau, du commerce ou des services) sur trois a obtenu un diplôme de l'enseignement technique court, et une employée de bureau sur dix possède un diplôme de l'enseignement technique long. À l'inverse, la formation non certifiée domine parmi les ouvrières (une ouvrière sur trois environ) et seulement une ouvrière qualifiée sur six (essentiellement dans le secteur de l'habillement où des formations sont ouvertes aux filles) possède un diplôme du technique court ou de l'apprentissage. À partir des générations nées pendant la seconde guerre mondiale (1941-1945), les études techniques sont plus fréquentes parmi les femmes que parmi les hommes : 36,7 % parmi les femmes âgées de 25-29 ans en 1970 à 40,7 % parmi les moins de 20 ans, ces taux sont respectivement de 32,9 % et de 36,6 % parmi les hommes<sup>8</sup>. En revanche la formation professionnelle sur le tas domine chez les hommes les plus âgés (un sur trois sur toute la période environ) mais ne concerne que 10 à 16 % des femmes selon le groupe d'âge.

En 1985, la part des titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique s'est renforcée au sein de toutes les catégories d'ouvrières et d'employées, notamment parmi les employées non qualifiées du commerce et les ouvrières qualifiées. L'obtention d'un diplôme de l'enseignement technique devient une condition nécessaire pour accéder à l'emploi qualifié, sans préserver son détenteur de la déqualification. La part de la formation sur le tas régresse et est davantage associée à un passage par le premier cycle du secondaire. Relevons une nouvelle élévation des niveaux de diplômes techniques parmi les employées qualifiées, souvent titulaires d'un BEP ou d'un diplôme de l'enseignement technique long, tandis que la part de l'apprentissage et du CAP domine parmi les ouvrières qualifiées. L'écart entre les premières et les secondes s'est accru : plus de 70 % des premières ont suivi une formation certifiée ou non, contre seulement la moitié des ouvrières, et 40 % des catégories non qualifiées. Si l'on compare ces pourcentages avec ceux des hommes, l'on constate le rôle très sélectif joué par le diplôme de l'enseignement technique parmi les femmes : son obtention leur est davantage nécessaire qu'aux hommes pour l'accès aux emplois qualifiés de bureau et du commerce, mais moins souvent pour l'accès aux qualifications ouvrières.

En 2001, les caractéristiques éducatives des femmes sont proches de celles de l'ensemble des actifs : on note une diffusion des diplômes de l'enseignement technique parmi toutes les catégories ouvrières et employées, les employées qualifiées étant les plus nombreuses à posséder ces diplômes, à un niveau en moyenne élevé. Les employées de service et les ouvrières non qualifiées n'ont souvent pas dépassé le niveau de l'enseignement obligatoire, ceci est sans doute lié à la structure d'âge, fort élevé, des femmes de ces catégories. Le taux assez élevé d'ouvrières qualifiées ne possédant pas de diplôme professionnel est sans doute à mettre en relation d'une part avec les promotions internes aux catégories ouvrières, dont ont bénéficié une partie des ouvrières non qualifiées dont l'effet est accru par la rareté de l'orientation des filles vers l'enseignement technique industriel. Ce phénomène s'est amplifié avec la chute des emplois de l'habillement. La formation sur le tas, acquise en cours de vie active, tend à devenir l'unique mode d'acquisition des savoirs professionnels. Les catégories qualifiées sont dès lors essentiellement alimentées par les promotions.

### **3. Hommes et femmes, jeunes et vieux, face aux emplois non qualifiés**

On aurait pu s'attendre à ce que, pour un type d'emploi donné, les moyennes d'âge soient semblables entre hommes et femmes aux différentes époques. Nous allons voir qu'il n'en est rien : pour une catégorie d'emploi donnée, les âges moyens sont sensiblement différents chez les hommes et les femmes et l'ampleur de l'écart n'est pas monotone dans le temps. Dans les années 70 (tableau 2), époque de forte expansion de l'activité féminine, les courbes d'activité des femmes ont un aspect bi-modal : les mouvements d'entrée et de sortie d'activité diffèrent selon les catégories des ouvrières et employées qualifiées et non qualifiées (Thévenot, 1977). « Les profils des cessations d'activité sont proches d'une profession à l'autre, avec un maximum entre 20 et 30 ans lors des naissances, un minimum entre 30 et 40 ans et une lente progression au-delà » constate-t-il<sup>9</sup>. Les pics sont particulièrement nets parmi les ouvrières non qualifiées (42 % des sorties avant 20 ans), les entrées se produisent à un rythme soutenu jusqu'à 29 ans, diminuent puis un second pic correspondant à des reprises d'activité se produit entre 40 et 49 ans, les sorties d'activité progressent régulièrement ensuite. Le graphique des entrées en activité montre un seul pic très marqué parmi les employés avant 30 ans ; celui des cessations se situe à un niveau très inférieur (autour de 20 %) au même âge, elles reprennent régulièrement à un niveau plus élevé que pour les ouvrières non qualifiées à partir de

---

8. Salais (1973). Cela est dû à l'effet de sélection opéré par les diplômes parmi les femmes : les titulaires de diplômes ont une propension plus grande à travailler que celles qui n'en possèdent pas.

9. Thévenot (1977), p. 35.

39 ans. Le graphique des entrées en activité des employées non qualifiées prend la forme d'une cloche, avec un maximum se situant avant 40 ans, les cessations d'activité sont à un niveau proche entre 20 et 29 ans (autour de 20 %), puis diminuent pour reprendre progressivement à partir de 39 ans.

Tableau 1

ÉVOLUTION DES NIVEAUX D'ÉDUCATION DES FEMMES (1970-2001)

**En 1970**

	Employées de bureau qualifiées	Employées qualifiées du commerce et des services	Employées non qualifiées du commerce et des services	Ouvrières qualifiées	Ouvrières non qualifiées
Jamais scolarisées	<b>0,05</b>	<b>0,0</b>	<b>0,5</b>	<b>0,2</b>	<b>1,8</b>
Primaire seul, dont	<b>25,0</b>	<b>49,3</b>	<b>76,6</b>	<b>68,7</b>	<b>83,2</b>
– sans CEP	2,5	16,6	31,8	17,0	28,4
– avec CEP	7,6	14,5	18,7	14,2	22,5
– FP sans CEP	0,9	6,3	9,8	17,5	15,8
– FP et CEP	14,0	11,9	<b>16,3</b>	<b>20,0</b>	<b>16,6</b>
Secondaire 1 <sup>er</sup> cycle	<b>29,2</b>	<b>12,6</b>	<b>11,6</b>	<b>8,5</b>	<b>7,7</b>
– sans diplôme	1,5	1,0	1,4	0,0	0,8
– avec CEP	5,6	2,1	4,5	1,5	2,7
– BEPC	15,5	4,0	2,4	3,5	2,0
– avec FP	<b>6,6</b>	<b>5,5</b>	<b>3,3</b>	<b>3,4</b>	<b>2,2</b>
CAP ou EFAA	<b>33,0</b>	<b>35,3</b>	<b>8,2</b>	<b>16,2</b>	<b>6,1</b>
– Apprentissage	1,2	10,2	2,3	3,8	1,2
– CET	22,0	21,7	4,7	11,7	4,6
– et BEPC	9,8	<b>3,4</b>	<b>1,1</b>	<b>0,6</b>	<b>0,2</b>
Diplôme technique .> CAP	10,5	<b>2,1</b>	<b>2,4</b>	<b>4,5</b>	<b>1,1</b>
Enseig. général > BEPC	<b>1,1</b>	<b>0,6</b>	<b>0,3</b>	<b>0,0</b>	<b>0,2</b>
Sup. non tech.	<b>1,2</b>	<b>0,1</b>	<b>0,5</b>	<b>1,9</b>	<b>0,0</b>
	100	100	100	100	100

**En 1985**

	Employées de bureau et de commerce qualifiées	Employées non qualifiées du commerce	Employées de service non qualifiées	Ouvrières qualifiées	Ouvrières non qualifiées
Jamais scolarisées	/	/	<b>1,3</b>	/	<b>1,2</b>
Primaire seul, dont	<b>14,4</b>	<b>28,7</b>	<b>59,7</b>	<b>57,1</b>	<b>57,8</b>
– sans CEP	1,9	5,1	25,4	15,1	23,5
– avec CEP	5,5	10,9	17,7	21,2	15,8
– FP sans CEP	1,7	5,7	7,0	10,6	9,0
– FP et CEP	5,3	6,9	<b>9,6</b>	<b>10,3</b>	<b>9,5</b>
Secondaire 1er cycle	<b>27,2</b>	<b>29,5</b>	<b>19,4</b>	<b>18,0</b>	<b>24,6</b>
– sans diplôme	1,2	4,4	3,3	2,8	5,5
– avec CEP	2,1	4,0	3,0	3,8	4,0
– BEPC	11,1	5,5	2,9	2,7	3,1
– avec FP	12,9	<b>15,7</b>	<b>10,2</b>	<b>8,7</b>	<b>12,0</b>
CAP, BEP	<b>36,0</b>	<b>35,3</b>	<b>17,6</b>	<b>20,9</b>	<b>14,5</b>
– Sans BEPC – Apprent.	1,9	8,8	2,5	3,4	1,6
– CET	17,9	17,6	11,4	13,7	10,6
– et BEPC	16,2	<b>8,9</b>	<b>3,8</b>	<b>3,8</b>	<b>2,4</b>
Diplôme technique .> CAP	<b>11,8</b>	<b>2,6</b>	<b>0,7</b>	<b>1,9</b>	<b>0,9</b>
Enseig. général > BEPC	<b>9,0</b>	<b>3,5</b>	<b>1,2</b>	<b>1,9</b>	<b>1,0</b>
Sup. non tech.	<b>1,7</b>	<b>0,5</b>	<b>0,2</b>	<b>0,6</b>	/
	100	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

(Suite tableau 1)

<b>En 2001 (Enquête Emploi)</b>					
	Employées de bureau et de commerce qualifiées	Employées non qualifiées du commerce	Employées de service non qualifiées	Ouvrières qualifiées	Ouvrières non qualifiées
Jamais scolarisées, NR	1,6	1,8	1,4	0,3	0,3
Sans diplôme	6,0	15,3	30,7	24,7	41,2
CEP	4,5	7,8	18,3	17,0	16,4
BEPC	9,9	10,5	9,6	9,1	8,5
CAP ou EFAA	15,5	20,1	19,4	22,3	16,3
BEP	23,0	17,3	12,2	13,8	10,2
Diplôme technique > CAP	21,5	15,6	4,1	8,1	4,2
Bac général	11,8	8,6	3,4	3,0	2,5
Diplôme du supérieur	6,1	3,0	0,9	1,7	0,5
	100	100	100	100	100

Sources : FQP 1970, FQP 1977, FQP 1985, FQP 1993, EE 1993, EE 2001.

Ces enquêtes produites par l'Insee ont été obtenues grâce au Lasmus, CNRS.

Tableau 2

ÉVOLUTION DE LA MOYENNE D'ÂGE DES DIFFÉRENTES CATÉGORIES D'EMPLOYÉS ET D'OUVRIERS SELON LE SEXE

	1970	1977	1985	1993(FQP)	1993(EE)	2001(EE)
<b>Hommes</b>						
Employés qualifiés	36,8	35,6	35,7	37,9	38,4	39,5
Employés non qualifiés	37,9	37,5	36,9	37,4	36,5	37,2
Ouvriers qualifiés	35,9	36,1	36,4	37,9	37,8	39,3
Ouvriers non qualifiés	36,5	35,7	34,5	35,5	36,1	36,1
<b>Femmes</b>						
Employées qualifiées	32,1	32,4	34,3	37,1	36,9	39,2
Employées non qualifiées	39,4	37,1	37,9	38,7	39,3	40,5
Ouvrières qualifiées	36,2	35,3	38,5	38,6	39,2	40,3
Ouvrières non qualifiées	37,2	36,0	35,4	39,5	38,4	39,9

Sources : FQP 1970, FQP 1977, FQP 1985, FQP 1993, EE 1993, EE 2001.

Ces enquêtes produites par l'Insee ont été obtenues grâce au Lasmus, CNRS.

Ces mouvements doivent être mis en rapport avec les écarts d'âges moyens entre hommes et femmes, au sein de chaque catégorie d'ouvriers et d'employés. Ils n'expliquent cependant pas à eux seuls les différences constatées tant entre les hommes et les femmes qu'au sein des femmes. Ainsi, en début de période, la moyenne d'âge des employées de bureau est faible, tandis que celle des hommes employés de bureau est très élevée. Ces écarts reflètent les modifications structurelles de cette catégorie. Les hommes occupent encore des emplois traditionnels, ceux d'employés aux écritures, qui exigent la maîtrise de la langue, de l'orthographe et de l'art de la graphie. L'arrivée puis la diffusion des machines à écrire accompagne l'expansion de l'activité des jeunes femmes. Des cours privés se sont ouverts partout aux titulaires du certificat d'études puis du BEPC. Les écarts d'âge diffèrent au sein des catégories féminines. Ténus entre ouvrières qualifiées et non qualifiées (OQ et ONQ), catégories dont l'expansion est ancienne parmi les femmes, ils sont nets entre les femmes employées qualifiées (catégorie en forte croissance) et les employées non qualifiées (plus de 7 ans) qui concentrent des métiers occupés par des femmes peu formées (sur le plan scolaire), mais ayant acquis une solide maîtrise des travaux domestique ou d'éducation des enfants, qui reprennent tardivement une activité. En fin de période en revanche, les écarts sont plus importants entre les différentes catégories masculines qu'entre les catégories féminines et les femmes sont plus âgées que les hommes dans toutes les catégories. On peut penser que cela est dû à la conjonction de plusieurs mouvements, d'une part la scolarité plus longue des femmes (qui réussissent mieux) pour les mêmes emplois qui se combine à des âges de départ à la retraite en moyenne plus élevés que pour les hommes, de l'autre des effets de structure, les hommes employés de commerce sont jeunes, enfin les mobilités professionnelles sont plus élevées parmi les hommes ouvriers non qualifiés que parmi les femmes. L'activité féminine continue est désormais ancienne, elle est devenue stable. Les catégories qu'elles occupent connaissent un changement de régime, proche de celui des hommes des mêmes catégories.

Les risques pour chaque sexe d'occuper un emploi non qualifié varient sensiblement selon l'âge. Les inégalités de sexe dans l'accès aux emplois non qualifiés sont-elles de même amplitude pour tous les âges et comment évoluent-elles sur la période considérée ?



Au début des années 70, les femmes qui entrent jeunes au travail ont un risque relatif moins élevé que les hommes d'occuper plutôt un emploi non qualifié qu'un emploi qualifié (d'ouvrier ou d'employé) : le *odds ratio* entre les femmes et les hommes de moins de 25 ans est de 0,69. À l'inverse il est plus élevé parmi les ouvriers et les employés de plus de 50 ans avec un *odds ratio* de 1,8. Les jeunes femmes qui entrent au travail dans cette période ont bénéficié de l'expansion scolaire, sont donc en moyenne mieux formées et obtiennent sur le marché du travail, plus souvent que les hommes, des emplois qualifiés des bureaux, alors en expansion. Les femmes les plus âgées sont des femmes de ménage, ou des ouvrières agricoles, moins formées, qui ont repris tardivement une activité professionnelle. Celles qui se sont maintenues en activité ont moins souvent que les hommes bénéficié d'une promotion vers des emplois qualifiés. En 1985, l'égalité est atteinte entre les jeunes ouvriers et employés : le *odds ratio* est de 1,1 parmi les moins de 25 ans. La situation relative des femmes s'est cependant dégradée au regard de celle des hommes ouvriers ou employés parmi les plus de 50 ans avec un *odds ratio* de 2,3. En 2001 ce risque relatif est resté stable parmi les jeunes, proche de l'égalité (*odds ratio* de 1,2), mais le surcroît de risque s'est détérioré pour les femmes âgées, avec un *odds ratio* qui s'élève à 3,5. L'évolution structurelle des emplois non qualifiés est ici en cause avec l'essor des emplois non qualifiés qui s'adressent aux femmes : femmes de ménage, agents de service assistantes maternelles, emplois rarement occupés par des jeunes femmes.

#### 4. Les inégalités sexuées au travail : emploi non qualifié, genre et diplôme

À diplôme égal, comment les écarts entre hommes et femmes pour l'accès aux emplois non qualifiés ont-ils évolué ? Une première approche consiste à regarder les *écarts relatifs* pour un même niveau de diplôme. Prenons l'exemple du CAP : en 1970, le *risque relatif d'occuper un emploi non qualifié plutôt qu'un emploi qualifié d'ouvrier ou d'employé* est plus faible pour une femme titulaire du CAP que pour un homme (*odds ratio* = 0,6)<sup>10</sup> Les emplois qualifiés de bureau sont alors en essor rapide. En 1985, la situation relative des femmes ayant un CAP s'est dégradée (*odds ratio* = 1,6). En 2001, ce risque relatif s'élève à 3,7 : la possession du CAP préserve moins les femmes que les hommes de la déqualification<sup>11</sup>.

Nous avons ensuite cherché à estimer globalement, dans des modèles logits<sup>12</sup> le supplément d'information apporté par la prise en compte des interactions entre le sexe et le diplôme (par différence de  $\chi^2$  entre le modèle sans interaction et le modèle avec interaction). Les effets d'interaction apparaissent importants à toutes les dates et sont toujours significatifs (à .001). Ils sont de plus significatifs à partir des scolarités secondaires en 1977, pour tous les niveaux éducatifs à partir de 1985. Il est donc probable que le sexe joue différemment selon le diplôme, venant tantôt creuser un désavantage, tantôt l'atténuer ou au contraire permettre un avantage. Pour approfondir cette question, nous avons construit une seconde série de modèles permettant d'estimer l'effet du sexe (son ampleur et sa significativité) au sein de chacune des catégories de diplôme. Nous les présenterons ici sous forme de graphique.

Le graphique 4 illustre l'existence d'interactions entre sexe et diplôme : les courbes exprimant l'évolution de l'avantage ou du handicap des femmes pour l'accès aux emplois non qualifiés en fonction de chaque niveau éducatif sont clairement distinctes. Le coefficient exprimant l'influence du diplôme sur la probabilité d'occuper un emploi non qualifié plutôt que qualifié est, en 1970, de 0,65 pour les hommes qui n'ont pas fréquenté l'école au-delà du primaire. Le fait d'être une femme accroît cette valeur de 0,26 chez les personnes de ce niveau d'éducation (ce coefficient exprime donc la différence logistique entre sexes à l'intérieur du niveau d'éducation considéré). Les femmes titulaires d'un CAP ou d'un niveau supérieur à ce diplôme bénéficient à cette date d'un avantage sur les hommes, elles risquent moins souvent qu'eux d'occuper un emploi non qualifié (elles accèdent aux emplois qualifiés de bureau comme nous l'avons vu plus haut). Par contre ce risque relatif est significativement accru dès lors qu'elles n'ont pas accédé au niveau du BEPC ou ne possèdent aucun diplôme professionnel. À cette date, nous l'avons vu, l'expansion des emplois de bureau attire les femmes diplômées de l'enseignement technique ou général, tandis que celles qui occupent des emplois non qualifiés, OS, manœuvres, employées de service sont issues des couches rurales agricoles ou ouvrières les moins formées. À partir du milieu des années 80, le désavantage des femmes s'étend à celles qui sont titulaires du CAP. Leur probabilité d'occuper un emploi non qualifié est plus élevée que pour les hommes. Ceux-ci ont mieux bénéficié qu'elles des mouvements de qualification des emplois, elles ne sont pas non plus sur les mêmes segments de formation professionnelle, les formations CAP tendant pour les femmes à se concentrer sur les emplois de service. En fin de période, seule la possession d'un diplôme technique supérieur au CAP procure un avantage des femmes. Les coefficients attachés au diplôme sont toujours supérieurs à ceux attachés au sexe. Le diplôme joue, cela a été amplement montré, un rôle déterminant dans la distribution des

10. Rappelons que la situation d'égalité relative correspond à une valeur de l'*odds ratio* de 1.

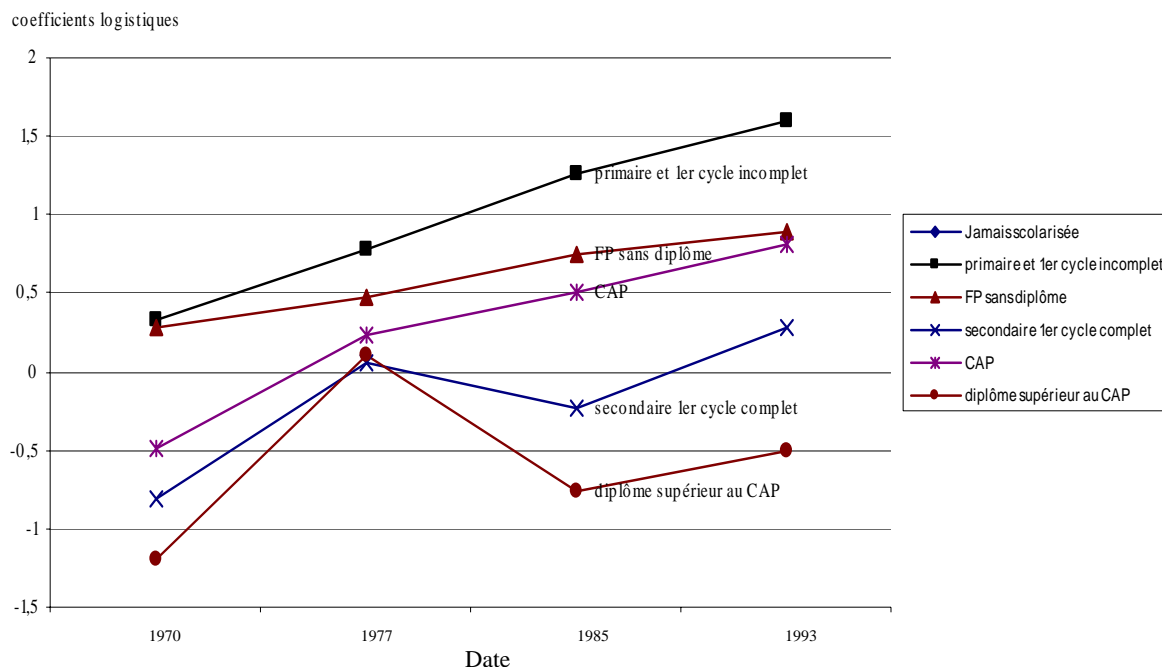
11. Il s'agit bien d'une valeur relative. Le tableau 4 montre bien que le fait de posséder le CAP (plutôt que d'appartenir au groupe le plus faiblement doté du point de vue éducatif) reste sur toute la période un élément de protection contre la non qualification.

12. Nous ne montrons pas ici tous ces modèles pour ne pas alourdir le texte.

emplois selon la qualification. Le handicap du sexe aggrave celui induit par un faible niveau éducatif. L'expansion scolaire et l'évolution des filières de scolarisation affectent donc bien de manière différente les hommes et les femmes dans le risque d'occuper un emploi non qualifié.

Graphique 4

DIFFÉRENCE HOMMES/FEMMES DE LA PROBABILITÉ D'OCCUPER UN EMPLOI NON QUALIFIÉ D'OUVRIER OU D'EMPLOYÉ SELON LE DIPLÔME (1970-1993)



Note de lecture : Ces graphiques sont tirés de modèles Logit avec effet d'interaction entre sexe et diplôme et suppression de la constante. Ils permettent d'estimer directement les différences logistiques entre femmes et hommes et leur significativité au sein de chaque niveau d'éducation dans le risque d'occuper un emploi non qualifié plutôt que qualifié. Les chiffres sont les logarithmes des odds ratios exprimant les inégalités au sein de chaque niveau éducatif entre les hommes et les femmes, 0 exprimant l'égalité entre les sexes, un risque diminué des femmes dans un niveau éducatif donné s'exprime par une valeur négative, une surexposition au risque par une valeur positive.

Ces résultats combinent cependant des générations de femmes qui ont des rapports plus ou moins lâches ou à l'inverse plus ou moins étroits avec l'activité. De plus la forme des courbes d'activité des femmes aux différents âges diffère fortement selon leur niveau de diplôme. Les mères les moins diplômées ont tendance à cesser leur activité aux âges de la maternité ou à différer le moment d'entrée sur le marché du travail. Beaucoup d'entre elles entrent tardivement en activité et s'y maintiennent à des âges élevés (souvent au-delà de 60 ans). D'où l'importance de prendre en compte les rapports entre le sexe et l'âge.

## 5. Les effets d'interaction entre le genre et l'âge

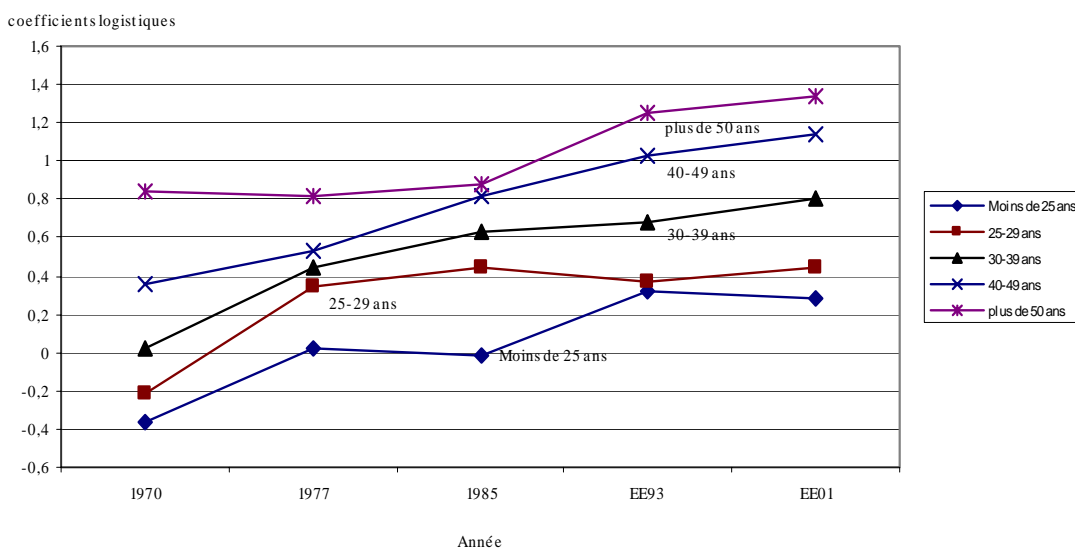
Si les effets du sexe ne font que s'ajouter ou se cumuler aux effets d'âge, il n'y a pas d'interaction, l'ampleur du handicap de sexe est invariable selon le type d'attribut considéré (et réciproquement). En revanche, s'il apparaît que des effets d'interaction se produisent, on peut s'intéresser à l'amplitude de celle-ci.

Nous avons estimé ensuite les mêmes groupes de modèles Logits présentés plus haut qui permettent de calculer le supplément d'information apporté par la prise en compte des interactions entre le sexe et l'âge. L'écart entre les G2 des modèles sans interaction et avec interaction est toujours très significatif. En outre, chaque coefficient d'interaction est significatif sur toute la période (au seuil .001). Le second type de modèles estime la surexposition relative éventuelle des femmes selon les âges. Les courbes des écarts logistiques entre H et F par groupes d'âge se détachent nettement les unes des autres : il existe bien des interactions entre le genre et l'âge qui jouent de manière

différente selon chaque groupe d'âge. On relève un léger avantage des jeunes femmes de moins de trente ans mais un net handicap des femmes âgées en début de période. En fin de période la surexposition des femmes au risque d'occuper un emploi non qualifié s'étend à tous les âges, tenu pour les plus jeunes et s'ordonnant selon l'âge. L'effet de sexe renforce celui de l'âge au fur et à mesure de l'extension de l'activité des femmes. Nous avons vu qu'elles subissaient un risque accru d'occuper un emploi non qualifié. Les écarts entre les hommes et les femmes croissent avec l'âge. On notera toutefois que les valeurs des coefficients sont toujours plus faibles que ceux qui sont attachés au diplôme (graphique 5). Les écarts de sexe sont donc plus importants à niveau de diplôme donné qu'à âge donné.

Graphique 5

DIFFÉRENCES LOGISTIQUES HOMMES/FEMMES DE LA PROBABILITÉ D'OCCUPER UN EMPLOI NON QUALIFIÉ D'OUVRIER OU D'EMPLOYÉ (1970-2001)



Note de lecture : Ces graphiques sont tirés de modèles Logit avec effet d'interaction entre sexe et âge et suppression de la constante. Ils permettent d'estimer directement les différences logistiques entre femmes et hommes et leur significativité au sein de chaque groupe d'âge dans le risque d'occuper un emploi non qualifié plutôt que qualifié. Les chiffres sont les logarithmes des odds ratios exprimant les inégalités au sein de chaque groupe d'âge entre les hommes et les femmes, 0 exprimant l'égalité entre les sexes, un risque diminué des femmes pour un âge donné s'exprime par une valeur négative, une surexposition au risque par une valeur positive.

La discontinuité de l'activité des femmes, notamment parmi les moins diplômées, ne leur permet pas d'acquérir une expérience professionnelle reconnue qu'elles pourraient valider sur le marché du travail tandis que les hommes en fin de carrière occupent rarement un emploi non qualifié (26 % d'entre eux seulement), la plupart ayant obtenu une promotion dans des emplois qualifiés, voire très qualifiés. Ce n'est pas le cas des femmes peu diplômées aux carrières discontinues, qui ont eu au long de leur vie des rapports lâches avec l'activité et souvent effectué des horaires faibles. Le confinement des femmes dans des emplois peu qualifiés est aussi le produit d'une convention sociale : les savoirs et compétences acquises dans la sphère domestique et dans l'éducation des enfants sont considérés comme des savoirs « naturels », communs à toutes les femmes, peu rares donc difficiles à valoriser comme qualification instituée dans les conventions collectives. Ces emplois sont « spontanément » classés dans la catégorie non qualifié<sup>13</sup>.

Des résultats sur la mobilité en cours de carrière que nous ne développerons pas ici montrent que non seulement les femmes tendent à être plus souvent recrutées que les hommes dans des emplois non qualifiés, mais aussi que le mouvement de sortie vers des emplois plus qualifiés est plus problématique pour elles. Nous limitant à étudier les mobilités féminines à deux points sur la période qui va de 1977 à 1993 et ayant restreint la population aux femmes âgées de 30 ans et plus à la date de l'enquête, nous avons considéré quatre situations : chômage, inactivité, emploi qualifié d'ouvrière et d'employée, emploi non qualifié d'ouvrière et d'employée, autre active. Les étudiantes et les retraitées ont été exclues.

13. La mise en place au sein de l'enseignement professionnel de formations à ces emplois devrait amener une révision de leur classement.

En 1977, les mouvements entre inactivité et activité étaient importants, une ouvrière ou employée sur 10 qui occupait un emploi qualifié à cette date et une sur 5 occupant un emploi non qualifié étaient inactives 5 ans auparavant. Les taux diminuent de moitié pour les premières mais restent à un niveau assez élevé parmi les secondes vingt ans plus tard. La mobilité ascendante était rare pour les femmes, la mobilité descendante plus encore. En 1985 les promotions entre catégories non qualifiées et qualifiées ne s'ouvrent guère malgré la montée de l'activité, la très grande majorité des femmes ne changent pas de catégorie. Le chômage s'est développé dans cette période et les femmes peu qualifiées étaient nombreuses à avoir subi le chômage. C'est également le cas en 1993. L'absence de promotion est bien la règle pour les femmes. La discontinuité de l'activité ne suffit pas à expliquer l'absence de carrière des femmes. Parmi celles qui sont actives aux deux moments pris en compte, la stabilité dans le niveau de qualification est de règle : en 1977, 94,2 % des femmes peu qualifiées l'étaient déjà cinq ans avant (90 % des hommes), en 1985 cette proportion change peu (95 %, mais 87 % des hommes), elle ne baisse que très légèrement en 1993, avec 90 % (82 % des hommes).

## **6. Une vue d'ensemble de l'impact du genre et de l'âge sur le travail peu qualifié**

Sur toute la période le niveau d'éducation reste le facteur déterminant qui pèse sur la probabilité qu'une femme occupe un emploi peu qualifié d'ouvrière ou d'employée (plutôt qu'un emploi qualifié). Les niveaux des coefficients de la régression logistique (tableau 3) sont très élevés. La formation professionnelle non certifiée joue toutefois un rôle plus faible que pour les hommes, la barrière passe entre une scolarité complète au collège ou l'obtention du CAP en début de période. Ces deux niveaux de formation s'affaiblissent en fin de période au bénéfice des diplômes techniques du secondaire long, le BEP et le baccalauréat technique. En début de période, l'âge joue un rôle assez faible pour les femmes (en raison sans doute des mouvements de et vers l'inactivité qui se produisent à différents âges). En fin de période, on note une surexposition des jeunes femmes (comme des jeunes hommes) au risque d'occuper un emploi non qualifié. L'origine sociale joue un rôle significatif, mais à un niveau moindre que l'âge ou le niveau éducatif. Être fille d'ouvrier non qualifié augmente le risque d'occuper un emploi non qualifié. Enfin, en début de période, la résidence dans une commune rurale est fortement corrélée avec l'emploi non qualifié des femmes. En fin de période, la migration vers les villes est achevée, les emplois deviennent peu nombreux dans les zones rurales, seule l'agglomération parisienne maintient une probabilité significative d'échapper à l'emploi peu qualifié.

Ces modèles peuvent être comparés à ceux que nous avons produits pour l'ensemble des ouvriers et employés (tableau 4). Le diplôme joue un rôle essentiel dès 1970 et ce rôle se maintient sur toute la période. L'expansion éducative n'a pas affaibli globalement le rôle protecteur du diplôme contre la non-qualification. Seuls le CAP et le BEPC voient leur rôle s'estomper quelque peu au profit de diplômes techniques supérieurs. L'âge est avec le diplôme le facteur qui a constamment les coefficients les plus élevés. Ce facteur est très important, la probabilité d'être non qualifié étant particulièrement forte chez les plus jeunes sur toute la période (Voir § 4). Cet effet de la jeunesse apparaît comme sensiblement plus fort par rapport aux autres facteurs aujourd'hui qu'il y a trente ans. Dans la période récente, le fait d'avoir moins de vingt-cinq ans ou, à moindre degré, d'avoir entre 25 et 29 ans augmente la probabilité d'occuper un emploi non qualifié. Le fait d'être une femme est un facteur qui, toutes choses égales d'ailleurs (niveau éducatif, origine sociale, âge, etc.), augmente la probabilité d'occuper un emploi d'ouvrier ou d'employé non qualifié. Ce rôle, manifeste dès 1970, se renforce considérablement au cours de la période. Les résultats exposés au paragraphe 4 permettent de mettre en évidence des effets spécifiques liés au sexe. Le poids du diplôme joue différemment chez les hommes et chez les femmes. À diplôme et âge égal, hommes et femmes ne sont pas également protégés contre la non-qualification<sup>14</sup>. Il est vrai qu'ils n'occupent pas les mêmes positions sur le marché du travail.

Le destin différent des emplois non qualifiés chez les hommes et les femmes mérite réflexion. Le déclin des emplois masculins peu qualifiés résulte de plusieurs mouvements qui affectent le secteur industriel où les hommes sont majoritaires. D'une part, les métiers et les compétences nécessaires à leur exercice sont définies depuis longtemps, négociées au niveau de la branche industrielle, les salariés y sont organisés et les négociations anciennes. Les ouvriers sont parvenus à faire reconnaître des qualifications de manière collective. À la suite de 1968, de nombreuses catégories d'OS ont obtenu collectivement des promotions vers les niveaux qualifiés. D'autre part, les réorganisations et les restructurations industrielles ont abouti à une diminution des tâches non qualifiées dans l'industrie et à une recomposition en emplois polyvalents d'agents techniques. À l'inverse, les emplois des femmes sont éclatés entre deux types de secteurs, d'un côté les organisations larges du secteur public ou privé, notamment dans les activités administratives. Les qualifications féminines sont alors définies dans des grilles collectives et leur progression de carrière institutionnalisée. En revanche, dans les emplois des services aux particuliers, les contrats sont moins formalisés, souvent soumis au gré à gré (femmes de ménage, nourrices, etc.). La création des chèques emploi-service a provoqué une évolution de la nature juridique du lien entre employeur et employé dans le sens d'un rapport plus institutionnalisé. Tâches et compétences ont fait l'objet d'une définition plus serrée. Par ailleurs les

---

14. Voir aussi Coutrot (2002).

politiques d'externalisation des activités non directement productives dans les entreprises industrielles ont conduit à la constitution d'entreprises spécialisées (nettoyage, restauration, transports). De nouveaux liens, plus professionnels, se sont créés mais, dans l'ensemble, le travail non qualifié des femmes se confine à des pans du marché du travail où les rapports de force ne favorisent guère des négociations sur le niveau de qualification des emplois.

Tableau 3

MODÈLES LOGITS BINOMIAUX DES FACTEURS FAVORISANT L'ACCÈS DES FEMMES AUX CATÉGORIES D'OUVRIERS ET EMPLOYÉS NON QUALIFIÉS (PLUTÔT QUE QUALIFIÉES)

	FQP70	FQP85	EE2001
Intercept	2,225***	1,707***	
<b>Niveau d'éducation</b> (réf. Primaire sans FP)			(réf nodip)
Jamais scolarisé	1,607***	12,442ns	(cap)-0,894***
Primaire et FP non certifiée	-0,716***	-0,835***	(bepc)-1,027***
Collège	-1,945***	-2,292***	(bep)-1,629***
CAP EFAA	-2,297***	-1,786***	(>bep)-2,300***
Dip. Sup. au CAP et BEPC	-2,967***	-3,239***	(bac et sup)-2,104***
<b>Groupe d'âge</b> (réf. 50 et plus)			
<25 ans	-0,418**	0,671***	0,794ns
25-29 ans	-0,457**	0,096	0,632ns
30-39 ans	-0,525**	-0,331**	0,334ns
40-49 ans	-0,094 ns	-0,220ns	0,047ns
<b>Origine sociale</b> (réf. Père OENQ)			
Indépendant, agriculteur	-0,253**	-0,222*	-0,179**
Employé	-0,501***	-0,709***	-0,392***
Ouvrier qualifié	-0,415***	-0,4045***	-0,228***
Cadre intermédiaire ou supérieur	-0,828***	-0,725***	0,131ns
Autre, inactif	-0,194	-0,357**	
<b>Type commune</b> (réf. Rurale)			
Petite	-0,477***	0,039ns	0,250ns
Moyenne	-0,588***	-0,256**	-0,309ns
Grande	-0,334***	-0,277**	-0,072ns
Agglomération parisienne	-1,114***	-0,961***	-0,375***
<b>Migration</b> (référence français)			
Entrés en France adultes avant 1955	0,569*	0,684**	
Entrés en France adultes après 1955	1,626**	0,954*	
<b>Étrangers nés en France ou entrés jeunes</b>	0,821***	-0,124***	
G2 df=22	6122	6915	24053

Toutefois, d'autres mouvements sont perceptibles : d'une part la création par l'Éducation nationale de diplômes préparant aux emplois qui relevaient jusqu'alors des savoirs « communs » aux femmes qui conduisent à la formalisation des savoirs et à la définition de normes de qualifications ; de l'autre la prise en charge de ces activités par des entreprises sous-traitantes amène la professionnalisation de ces métiers, parce que les liens qui unissent ces salariés se constituent désormais sur une base professionnelle. On peut donc espérer à l'avenir un rééquilibrage entre emplois féminins et masculins au regard de la qualification des emplois.

Tableau 4

MODÈLES LOGITS BINOMIAUX DES CARACTÉRISTIQUES FAVORISANT L'ACCÈS AUX CATÉGORIES D'OUVRIERS ET EMPLOYÉS NON QUALIFIÉS (OENQ VS OEQ). LES OUVRIERS AGRICOLES SONT INCLUS

	FQP70	FQP77	FQP85	FQP93	
Intercept	1,472***	1,099***	0,533***	0,075***	
<b>Niveau d'éducation</b> (réf. Primaire sans FP)					
Jamais scolarisé	1,047***	0,727***	0,415*	0,033**	
Primaire et FP non certifiée	-0,656***	-0,716***	-0,648***	-0,360***	
Collège	-1,320***	-0,757***	-1,774***	-1,024***	
CAP EFAA	-1,879***	-1,619***	-1,490***	-1,153***	
Dipl. sup. au CAP et BEPC	-2,048***	-2,003***	-2,594***	-1,891***	
<b>Sexe</b> (réf. Homme)					
Femme	0,476***	0,518***	0,829***	1,010***	
<b>Groupe d'âge</b> (réf 50 et plus)					
< 25 ans	0,167ns	0,498***	0,877***	0,586***	
25-29 ans	-0,211*	-0,104ns	0,228**	0,370***	
30-39 ans	-0,241**	-0,146**	-0,242***	-0,040***	
40-49 ans	-0,012ns	-0,169**	-0,224**	-0,378***	
<b>Origine sociale</b> (réf. Père OENQ )					
Indépendant, agriculteur	0,330***	0,001ns	-0,120*	-0,266***	
Employé	-0,273***	-0,168*	-0,432***	-0,213***	
Ouvrier qualifié	-0,298***	-0,206***	-0,310***	-0,290***	
Cadre intermédiaire ou supérieur	-0,507***	-0,388***	-0,403***	-0,269***	
Autre, inactif	0,214**	-0,056ns	-0,179**	-0,051***	
<b>Type commune</b> (réf. Rurale)					
Petite	-0,825***	-0,340***	-0,130*	-0,104***	
Moyenne	-1,093***	-0,451***	-0,368***	-0,162***	
Grande	-1,074***	-0,317***	-0,383***	-0,345***	
Agglomération parisienne	-1,385***	-0,582***	-0,770***	-0,713***	
<b>Migration</b> (référence français)					
Entrés en France adultes av 1955	-0,046ns		0,394*	0,568***	avant 64
Entrés en France adultes après 1955	0,825**		-0,541ns	1,537***	entre 64 et 73
Étrangers nés en France ou entrés jeunes	0,330***		0,525***	0,579***	après 73
G2 df=20	19 672	23 126	15 040	3 327 154	

	EE93	EE2001
Intercept	-0,066	-0,558***
<b>Niveau d'éducation</b> (réf. Sans dipl.)		
CAP	-0,997***	-0,795***
BEPC	-1,015***	-0,650***
BEP	-1,533***	-1,234***
Dipl. Tech. > BEP	-2,278***	-1,724***
BAC et sup.	-1,775***	-1,546***
<b>Sexe</b> (réf. Homme)		
Femme	1,166***	1,138***
<b>Groupe d'âge</b> (réf 50 et plus)		
<25 ans	0,806***	1,126***
25-29 ans	0,373***	0,694***
30-39 ans	0,015ns	0,319***
40-49 ans	-0,246***	0,026ns
<b>Origine sociale</b> (réf. Père OENQ)		
Indépendant, agriculteur	-0,141***	-0,158**
Employé	-0,334***	-0,194***
Ouvrier qualifié	-0,264***	-0,173***
Cadre intermédiaire ou supérieur	-0,383***	-0,257***
Autre, inactif	0,070ns	0,167*
<b>Type commune</b> (réf. Rurale)		
Petite	0,005ns	-0,082*
Moyenne	-0,147***	-0,085**
Grande	-0,233***	-0,090**
Agglomération parisienne	-0,546***	-0,181***
<b>Migration</b> (réf. Français de naissance)		
Entrés adultes avant 1974	0,535***	0,667***
Entrés adultes après 1974	0,891***	0,908***
Autre ou NR date entrée en France	0,606***	0,187**
G2 df=19	43 795	46 462

Sources : Enquêtes FQP 70, 77, 85, et enquêtes Emploi 93 et 2001 de l'INSEE obtenues par l'intermédiaire du Lasmas, CNRS.

## Conclusion

Notre exposé a permis de pointer trois grands résultats :

1. La contribution des femmes à l'emploi non qualifié n'est pas uniforme dans le temps.
2. Cette contribution varie selon leur âge, mais elle est toujours plus élevée chez les femmes les plus âgées, contrairement aux hommes.
3. La possibilité pour les femmes et notamment les jeunes de sortir de l'emploi peu qualifié évolue faiblement par rapport à leurs homologues masculins.
4. Le sur-risque des femmes par rapport aux hommes de tenir un emploi peu qualifié n'est pas constant dans le temps, il croît pour tous les diplômés et pour tous les l'âges des salariés concernés (effets d'interaction).

Ces résultats sont importants de plusieurs points de vue. Tout d'abord, ils montrent la nécessité de prendre en compte les évolutions temporelles sur une longue période, pour saisir les modifications majeures qui affectent la structure des emplois. L'expansion de l'activité des femmes ne s'est pas accompagnée d'une véritable mixité : les emplois restent sur toute la période fortement segmentés selon le genre. Certes, les emplois non qualifiés ont régressé sur la période considérée, mais à caractéristique égale, une femme a une probabilité plus élevée d'occuper un emploi non qualifié qu'un homme. Pour comprendre cette constance du rapport entre genre et qualification, il faut s'attarder sur le processus social de construction de la qualification. La grande industrie a fourni un cadre propice à l'organisation des ouvriers de l'industrie, dont les ouvriers qualifiés ont constitué les éléments les plus dynamiques. La qualification ouvrière est le fruit d'une longue confrontation entre le patronat et les syndicats d'industrie, qui a institué des critères d'accès à la qualification et défini des niveaux de progression des compétences. Les emplois tertiaires, dont le développement est plus récent, sont de ce point de vue plus hétérogènes. Ceux des secteurs industriels, des transports ou plus généralement de secteurs comportant un grand nombre d'ouvriers, ont été définis par référence à ces derniers. Il n'en est pas de même dans le secteur du commerce et des services. Le premier est marqué par la lente asphyxie du petit commerce avec l'essor des chaînes à succursale multiples plus des grandes surfaces. Dans ces derniers, les postes de travail sont certes très standardisés et le contenu des emplois normé, mais la capacité des salariés à élaborer une grille de qualification originale, avec des définitions et des critères clairement définis est faible. Cet essor se produit notamment à un moment où le diplôme est devenu la référence universelle, l'étalon de la qualification et où le niveau général de diplôme s'est considérablement élevé. Le CAP notamment n'a plus la force qu'il avait dans les années 70. Les nouvelles formations tertiaires ouvertes à ce niveau pour répondre à l'expansion de ce type d'emploi ne permettent plus d'accéder à la qualification : elles deviennent simplement des protections contre le chômage. Ceci est renforcé encore par les modifications profondes qui affectent les mécanismes de recrutement des CAP : des meilleurs élèves des classes de fin d'études ou de 5<sup>ème</sup>, d'origine populaire, d'artisans ou de commerçants, avec la prolongation de la scolarité à 16 ans et le collège unique, ils ne recrutent plus que par éviction de la filière générale. Ne soyons pas prisonniers des intitulés, lorsque l'on parle des diplômés dans les années 60 ou dans les années 2000, on ne parle pas de la même chose, ni en termes de savoirs délivrés, ni en termes des populations qui en sont titulaires.

Ces constats sont plus vrais encore pour les emplois de service. De nombreux auteurs ont montré comment l'emploi féminin était à l'origine d'autres emplois féminins, notamment d'aides ménagères et d'assistantes maternelles. Ces nouveaux emplois ont donné lieu à la création de nouvelles formations, de niveau CAP ou BEP, destinées aux élèves souvent en difficulté scolaire. Ces formations formalisent des savoirs qui relevaient jusqu'alors de la sphère domestique, sphère de la femme. Ces savoirs, considérés comme « naturels » parce que transmis de mères en filles n'ont jamais fait l'objet de formalisation, ils n'ont donc pas de référents universels. Ils continuent par là même à être peu valorisés car ils s'opposent à la référence traditionnelle du métier, objet d'un long apprentissage avec des progressions définies. En voie de professionnalisation, ils ne bénéficient pas non plus, de par leur condition d'exercice, individuelle, d'une élaboration collective nécessaire à la négociation de la qualification. Cette élaboration reste pour l'essentiel entre les mains de l'Éducation nationale qui définit les diplômes et en élabore les contenus, et non entre celles des salariées et de leurs employeurs.

Nos résultats permettent donc de nuancer la thèse de la dévaluation des diplômes. Le rôle protecteur du diplôme contre la non-qualification reste manifeste, même s'il s'affaiblit à diplôme donné, pour les femmes comme pour les hommes pendant toute la période et ce en dépit de l'expansion éducative générale. Il y a moins d'inflation des diplômes que de recul de l'intensité protectrice de ceux-ci pour certaines catégories. Ce recul n'est ni général ni linéaire. Le diplôme protège moins les femmes que les hommes et la dégradation est plus manifeste pour les premières.

La vulnérabilité croissante des jeunes femmes, en particulier au regard de l'emploi non qualifié, est bien mise en évidence par nos résultats. Le fait de prendre en compte les données sur une durée relativement longue nous permet d'analyser comment le double mouvement d'expansion éducative et de changement structurel du marché du travail opère de façon différente selon les genres et les classes d'âge. À l'intérieur d'un groupe social relativement homogène (les ouvriers et employés) les effets de concurrence opèrent à la fois entre jeunes et vieux, entre hommes et femmes et entre individus de niveaux de diplôme voisins. Étudier séparément l'une de ces dimensions sans prendre en compte les autres conduit à déformer gravement l'objet observé.

## BIBLIOGRAPHIE

- Angeloff T. (2000), *Le temps partiel, un marché de dupes ?* Paris, Syros, La Découverte.
- Audric-Lerenard A. & Tanay A. (2000), « Ouvrières et employés non qualifiés : disparités et similitudes sur le marché du travail », *Premières Synthèses*, 47.1, Darès.
- Chenu A. (1990), *L'archipel des employés*, Paris, Insee.
- Coutrot L. (2002), « Ouvriers et employés, les frontières de la qualification », In Arliaud M. & Eckert H. (Ed.), *Quand les jeunes entrent dans l'emploi*, Paris, La Dispute, p. 171-188.
- Coutrot L., Kieffer A. & Silberman R. (2003), *Emergence et devenir du travail peu qualifié : 1964-2001*, L'Aspas et Dares, 277 p.
- Dressen M. & Roux-Rossi D. (1996), *Restructuration des banques et devenir des salariés*, Cahiers Travail et Emploi, p. 104.
- Dubernet M. (2003), « Des métiers traditionnels aux vrais métiers », In Piotet F., *La révolution des métiers*, PUF, p. 28.
- Duru-Bellat M. & Kieffer A. (1999), « La démocratisation de l'enseignement « revisitée » : une mise en perspective historique et internationale des inégalités des chances scolaires en France », *Cahiers de l'Iredu*, n° 60, mai 1999, 313 p.
- Duru-Bellat M., Kieffer A. & Marry C., (2001), « La dynamique des scolarités des filles : le double handicap questionné », *Revue Française de Sociologie*, n° 42-2, p. 251-277.
- Gollac M. & Seys B. (1984), « 1954-1982 : les bouleversements du paysage social », *Économie et Statistique*, n° 171-172, p. 153-158.
- Jobert A. & Tallard M. (2000), *Les conventions collectives*, Paris.
- Kempeneers M. & Lelièvre É. (1991), « Analyse biographique du travail féminin », *European Journal of Population*, 7, p. 377-400.
- Letablier M.-T. & Lurol M. (2000), « Les femmes entre travail et famille dans les pays de l'Union Européenne », *La Lettre du Centre d'Études de l'Emploi*, n° 63, juillet.
- Maruani M. (1996), « L'emploi féminin à l'ombre du chômage », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n° 15, décembre, p. 48-57.
- Maruani M. (dir.) (1998), *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris, La Découverte-Mage.
- Marchand O. & Thélot C. (1991), *Deux siècles de travail en France*, Insee, Paris.
- Marchand O. & Thélot C. (1997), *Le travail en France, 1800-2000*, Paris, Nathan.
- Marry C., Fournier-Mearelli I. & Kieffer A. (1995), « Activité des jeunes femmes : héritages et transmissions », *Économie et Statistique*, n° 283-284, 3/4, p. 67-79.
- Nétumières (Hay des) F. (1994), *L'arrêt de travail des femmes. Mariage et maternité*, Mémoire de DEA de sociologie, Université René Descartes, Paris-Sorbonne.
- Piotet F. (2003), *La révolution des métiers*, PUF.
- Salais R. (1970), « Les niveaux de diplôme dans chaque catégorie socioprofessionnelle », *Économie et Statistique*, n° 9, février 1970.
- Salais R. (1973), « Qualification individuelle et qualification de l'emploi. Quelques définitions et interrogations », *Économie et Statistique*, n° 81-82, sept.-oct. 1973, p. 3-11.



Seys B. (1987), « Les groupes socioprofessionnels de 1962 à 1985 », *Données sociales*, p. 37-75.

Schweitzer S. (1998), « Chercher les femmes au travail », In Maruani M. (ed.), *Les nouvelles frontières de l'inégalité, Hommes et femmes sur le marché du travail*, La Découverte-Mage, p. 39-46.

Thévenot L. (1977), « Les catégories sociales en 1975 : extension du salariat », *Économie et Statistique*, n° 91, juin-août, p. 3-31.

Thévenot L. (1973), « Les disponibilités de main-d'œuvre par profession », *Économie et Statistique*, n° 81-82, sept.-oct., p. 27-43.



# Les ingénieures des entreprises innovantes : l'ombre froide de la discrimination se réchauffe-t-elle ?

Jean Bourdon\*

Sur les cas français et allemand, les analyses (Marry 1992, Hedwig 1992) soulignent la concomitance pour la féminisation de l'emploi des ingénieurs entre les relations sociales du travail et les représentations, en termes de signaux, des modèles de formation. Appleyard et Brown (2001) montrent que les périodes de fortes tensions innovatrices sur les produits peuvent correspondre à des changements de recrutement drastiques en termes de profils et de formation initiale des nouveaux entrants. Lassibille (2001) forme des conclusions identiques en analysant la forte demande des ingénieurs de développement dans le cas espagnol. Bubidge (2002) montre, sur l'Amérique du Nord, que les entreprises tentent de minimiser la prime salariale relative pour ceux qui disposent du plus haut niveau de formation, en orientant leur recrutement plus vers les nouvelles filières de diplômés. Ceci avait été validé pour la main-d'œuvre immigrée (Espenshade *et al.* 2001). Dans ce texte, nous souhaiterions montrer qu'un besoin de main-d'œuvre spécifique lié à l'émergence de la « nouvelle économie » depuis une douzaine d'années a fortement contribué à faire reculer la discrimination qui était une caractéristique des métiers d'ingénieurs. Ceci validerait l'idée de chocs, sur le marché du travail, à des moments assez précis, chocs qui ne feraient que témoigner du réajustement de la mutation économique d'une part, et de la mutation sociale d'autre part. Toute proportion gardée, ce mouvement serait dans la logique de ceux de la *mobilisation générale* de la révolution industrielle, de l'arrivée des femmes comme ouvriers de production durant et au terme du conflit de 1914-1918 et aux mouvements d'extension du salariat ouvrier féminin qui a accompagné l'exode rural, il y a plus de quarante ans<sup>1</sup>.

Ainsi, l'adéquation de la représentation sociale des métiers et celle des formations initiales peuvent faire évoluer les niveaux de discrimination du fait de la demande de certaines compétences. Cette double évolution rend d'autant plus délicate la représentation de la discrimination qui est elle-même la résultante de paramètres multiples (Groshen 1991). De manière générale, l'approche économique justifie la discrimination par une supposée moindre disponibilité productive de l'emploi ; moindre disponibilité essentiellement construite à partir de représentations sociales (Waldfogel 1998). Ici, nous rechercherons à montrer, sur le cas français, en prenant appui sur le segment de main d'œuvre des ingénieurs diplômés, issus des écoles scientifiques, que le passage à une économie de la connaissance a modifié le niveau de discrimination sexuée. Ceci conduit à aborder le rôle de la formation initiale, le matériel statistique utilisé et un chiffrage de l'évolution de cette discrimination à partir d'une modélisation d'une relation de gains salariaux.

## 1. De l'impact de la formation sur la discrimination

L'enquête structure des emplois INSEE montre qu'une approche sectorielle souligne la variété, puisque le taux de féminisation des emplois d'ingénieur s'échelonne de 34 % pour le secteur de l'agroalimentaire à moins de 2 % pour celui du BTP. Compte tenu des effets de structure, l'appellation d'ingénieur recouvre en France deux réalités, qui ne se recouvrent que partiellement :

- l'exercice d'une activité professionnelle technique de conception qui est reconnue dans les conventions liées au travail, ainsi on compte près de 900 000 emplois d'ingénieurs, en France, selon les statistiques de l'INSEE,
- la détention d'un titre témoignant le succès à un cycle de formation habilité, type bac+5, selon un programme habilité respectant un équilibre entre disciplines scientifiques, techniques et de gestion, avec expérience pratique par stage. Il y a, suivant les statistiques du CEFI<sup>2</sup>, 400 000 ingénieurs diplômés relevant de cette définition.

L'habilitation de la formation vient d'une instance placée auprès du ministère de l'Enseignement supérieur : la Commission des titres d'ingénieur, créée par la loi du 10 juillet 1934 et confirmée par la loi de 1984 sur l'enseignement supérieur. La Commission des titres d'ingénieur, ou CTI a pour mission, selon la Loi, en particulier d'intervenir, si nécessaire, pour sauvegarder la qualité des formations, il s'agit donc de plus en plus d'une agence d'accréditation et d'évaluation. La référence à la CTI permet de mentionner la définition que cette entité donne du métier d'ingénieur : « Le métier de base de l'ingénieur consiste à résoudre des problèmes de nature technologique, concrets et souvent complexes, liés à la conception, à la réalisation et à la mise en œuvre de produits, de systèmes ou

\* IREDU-CNRS, Dijon (Jean.bourdon@u-bourgogne.fr)

1. Voir Marchand et Thélot (1991), « Deux siècles de travail en France », Hachette, Paris.

2. Centre d'études sur les formations d'ingénieurs

de services. Cette aptitude résulte d'un ensemble de connaissances techniques d'une part, économiques, sociales et humaines d'autre part, reposant sur une solide culture scientifique. » Ingénieurs de tous les pays, unissez-vous pourrait-on avancer puisque l'ABET, agence d'accréditation, pour les États-Unis, des formations d'ingénieurs adopte la définition suivante « ...profession dans laquelle une connaissance des sciences mathématiques et naturelles acquises par les études, l'expérience et la pratique est appliquée avec jugement pour développer de manière efficace les matériaux et les forces de la nature au profit de l'humanité. » Cette conjonction pour définir l'ingénieur comme la conjonction d'aptitudes venant de savoirs scientifiques et pratiques nous conduit à examiner l'offre de formation de ces écoles, par rapport au genre.

La question des filles et de la science est largement appréciée au travers d'éléments subjectifs. Dans le cas de la France, la loi Sée de 1879 avait privilégié une duplication des systèmes de formation<sup>3</sup>. La place des filles dans les écoles scientifiques a certainement été un point très illustratif de l'expression des préjugés, ici nous en illustrerons uniquement l'aspect quantitatif.

## 1.1. Formation initiale

Cette évolution de la place des filles dans l'enseignement scientifique est liée à la question des débats sur la parité bien sûr, mais aussi à la chute globale des effectifs dans les formations scientifiques et technologiques universitaires. La justice et l'efficacité s'allient-elles ainsi pour amener davantage de jeunes filles dans ces formations ? Si, dans les classes de seconde générales, on note une légère sur féminisation, on se rend vite compte que dans les classes de première et de terminale scientifiques le nombre relatif de filles diminue, avec des taux actuellement constants, sur le moyen terme, autour de 46 %. Suivant les statistiques de la DPD, en prenant les options du Bac S, on remarque une baisse sensible de ce taux pour les spécialisations mathématiques et physiques avec des taux de féminisation, pour ces voies de formation vers les sciences et techniques, tout juste supérieurs à 40 %.

Une évolution importante a été celle de la transition entre ce début d'orientation en filières scientifiques et l'orientation vers les écoles d'ingénieurs. Si l'on suit les statistiques d'orientation, 15,5 % des bacheliers S continuaient en CPGE en 1975, ils sont 17,2 % en 2003. Pour les seules filles, les données respectives étaient de 6,1 % en 1975 pour se situer actuellement à 14 %. Dans les classes préparatoires, si depuis 1998 les effectifs masculins stagnent, ceux des filles ne cessent de progresser. Autre phénomène non négligeable : les filles contribuent plus que les garçons proportionnellement à leur poids à la croissance des effectifs en CPGE, de 1975 à 2003 les effectifs de filles en CPGE scientifiques ont augmenté de 168 % alors que ceux des garçons n'augmentaient que de 57 %. Récemment, de 2000 à 2003, les effectifs de garçons baissent de 1 % alors que les effectifs de filles augmentent toujours de 6 %. Ici, comme pour le baccalauréat, l'évolution doit être appréciée compte tenu des spécialités. Si le rythme de croissance des années récentes se maintient, la parité sera enfin réalisée (Baudelot *et al.* 2003) vers 2009 ou 2010 dans les CPGE de manière générale<sup>4</sup>. Pour ces auteurs, il reste une petite ombre au tableau, toutes les filières ne sont pas également féminisées. Si les préparations du secteur des sciences de la vie ont toujours été caractérisées par une forte féminisation, les classes préparatoires plus orientées vers les sciences et techniques restent en deçà.

Le tableau suivant donne le taux de féminisation pour les classes préparatoires de biologie ; celles-ci témoignent d'un taux élevé de féminisation conséquence certes d'une rapide féminisation, mais aussi de valeurs initiales élevées.

Tableau 1

TAUX DE FÉMINITÉ DES CPGE BIO

	1980/1981	2001/2002
1 <sup>ère</sup> année	36,3 %	62,2 %
2 <sup>e</sup> année	31,8 %	57,6 %
Ensemble	34,5 %	60,0 %

Si l'on établit le même calcul pour les préparations plus sciences et techniques, les données sont bien différentes (Baudelot *et al.* 2003). Et une analyse plus fine des prépas scientifiques montre que la poussée des filles est forte dans les classes bio, et plus faible, beaucoup plus faible, dans les prépas Maths et Physique. En 1980 les CPGE scientifiques, options M et P, comptaient un taux de féminisation de 16,3 %, en 2002 les classes d'options presque

3. Camille See proposa alors en 1881 de créer, à Sèvres, l'École Normale Supérieure de jeunes filles, afin de former des enseignantes, symbole de ce système de développement séparée, alors qu'il écrivait « Les filles, quoiqu'on fasse, dirigent les mœurs et c'est par les mœurs que se font les peuples. »

4. Assertion contestable en fonction des derniers chiffres disponibles, cf infra.

identiques MSI, PCSI, MP et PC comptaient 26,5 % de filles. Une petite nuance doit toutefois être abordée lorsque l'on sépare les deux années. Le rendement interne apparaît plus faible pour les filles qu'il ne l'est pour les garçons ; mais l'interprétation en est complexe. Ceci témoignerait d'un décrochage spécifique des filles en fin de première année qui est possible ; mais sont tout autant possibles des stratégies différentes par rapport à la filière de concours tentée qui peuvent créer des « bourrelets » d'effectifs en seconde année. Le fait que le taux de féminisation de la seconde année se situe, pour les mêmes filières, de 4 à 6 points sous celui de seconde année peut avoir diverses sources. En suivant les statistiques détaillées du MEN/DPD au niveau des établissements, on se rend vite compte de l'existence d'un phénomène d'offre de formation. Cet effet est d'abord celui de la carte des CPGE, l'ouverture des sections de mathématiques et physique a initié l'enseignement supérieur dans des zones géographiques où il n'était pas (Baudelot *et al.* 2003) ; à la rentrée 2002, on observe une forte hausse des nouveaux entrants en CPGE scientifique, 3,5 %, alors que les nouveaux entrants baissent en IUT de -1,5 % et en STS de -2,5 %. Si l'on prend une dimension locale, pour l'année 2002-03, l'Académie de Paris comptait 11 128 élèves en CPGE scientifique PSI, MP, PC, le rapport sexué (F/H) est de 0,90, étant en première année de CPGE de 0,99 et de 0,81 en seconde année. Celle de Versailles comptait 4 735 élèves de CPGE, le rapport sexué est de 0,81, il est de 0,95 en première année et seulement de 0,67 en seconde année. Du côté de l'Académie de Créteil, pour 2 325 élèves en CPGE scientifique, le rapport F/H est de 0,67 en première année puis de 0,50, soit 1 fille pour deux garçons en seconde année. Certains départements ou régions, dans leur ensemble, à structure économique et sociale peu favorisée, comme le Pas-de-Calais, la Lorraine, la Picardie, possèdent une structure sexuée des GPGE scientifiques assez typique, avec un plus fort renforcement de la discrimination en seconde année. Ce mouvement pourrait à l'évidence cacher des flux assez délicats à synthétiser, parmi les établissements, entre la première année et la seconde année de CPGE. Ces mouvements apparaissent extrêmement délicats à prendre en compte essentiellement par le fait qu'il existe des stratégies d'établissement qui font que l'offre de certains lycées revient à « écrémer » d'autres établissements, de leurs meilleurs éléments, pour alimenter leur seconde année de CPGE et ainsi augmenter leur signalement en termes de réussites aux concours. Une analyse a été tenté pour mesurer sur le long terme cette évolution en prenant comme référence la situation de la carte des établissements de 1973 (MEN/ Dipre, 1973), et les états statistiques comparables les plus récents (MEN/DPD, 2003). Sur la base d'une comparaison des options sciences et techniques A et A' en 1973, PSI, MP, PC en 2003 on peut avancer les conclusions suivantes en tentant par ailleurs de les affiner sur des années intermédiaires :

- les taux de féminisation des prépas ne peuvent être étudiés de manière indépendante de la « carte scolaire », même s'il est certain, du moins pour la première année, que l'évolution du taux de féminisation a été assez homogène dans sa progression ;
- il est indéniable qu'il existe un certain « décrochage » des filles en seconde année ; mais les statistiques au niveau des classes ne permettent en aucun cas d'apprécier des mouvements en partie antagonistes et liés à des « filières » de passage entre établissements. La non-présence en seconde année peut être un signe d'échec, tout autant qu'un départ vers un établissement plus prestigieux en seconde année ;
- des stratégies de redoublement de seconde année existent, mais ceci est lié à la préparation à certains concours pour des écoles dont le profil de recrutement est lui-même sexué et ces stratégies ont largement évolué durant la période<sup>5</sup> ;
- dans ce lot d'incertitudes, un élément d'évolution reste significatif toutefois ; il s'agit de l'effet de concurrence d'offre introduit depuis moins de dix ans par rapport aux autres filières comme les IUT ou les DEUG universitaires scientifiques ; plus que pour les garçons, avec l'ouverture des sections dans de nouveaux établissements<sup>6</sup>, les filles ont réorienté leurs choix plus vers la filière des grandes écoles scientifiques.

## 1.2. Une expansion des écoles et filières

L'évolution du nombre de diplômés d'ingénieur peut être reliée pour plus de 60 % de sa variation, depuis 1950, à l'ouverture de nouvelles écoles, pour 25 % à l'ouverture de filières dans une école existante, la croissance des effectifs de promotion ne comptant que pour une faible part. La féminisation du diplôme est en pure logique liée à la mixité des écoles, si l'École Polytechnique a attendu 180 ans, celles des Mines de Paris quelques années de plus. L'ouverture à la mixité des écoles d'ingénieurs reste un fait très illustratif de l'évolution du système de formation

---

5. Ceci conduit à renvoyer au sempiternel problème des filles et des mathématiques avec ses préjugés et pesanteurs dont une analyse détaillée est donnée, dans ce cas des CPGE scientifiques, par Fontanini (1999).

6. On peut mettre assez facilement en évidence qu'une section de CPGE sciences et techniques nouvellement ouverte possède un taux de féminisation significativement plus élevé qu'une section ouverte depuis plusieurs décennies ; il est évident que la justification de ceci dépend plus d'une explication monographique tant les causes peuvent en être diffuses.

supérieure, en France (Marry 1992). Certains mouvements ne se sont réalisés qu'en fonction d'un contexte sociétal profond<sup>7</sup>, toutefois il est exact que la mixité dans les écoles d'ingénieurs est devenue un fait par la multiplication des offres de formation.

L'école mixte dépend surtout de l'évolution de la société, ainsi il a fallu attendre la fin du premier conflit mondial pour que l'École Centrale des Arts et Manufactures, ouverte depuis presque un siècle, devienne mixte et que les premières ENS techniques de statut privé ouvrent directement en situation de mixité autour de 1920 (ENS Chimie de Marseille, ENS Chimie de Rennes, ENS Chimie de Strasbourg). Par ailleurs, la féminisation des écoles s'est accrue dans les grandes phases d'ouvertures des formations autour de 1960, les INP, de 1970, les INSA, puis les écoles intégrés dans les universités après 1985.

### **La structure d'offre correspond à quatre grands groupes de filières : A, B, C et D**

Écoles A recrutant en préparatoires MP-PC-PSI (A1) 103 entités, Écoles recrutant en préparatoires PT, PSI A2 (5 entités), Écoles recrutant en préparatoires « agronomie » A3 (14 entités), Écoles recrutant au niveau bac+1: A4 (6 entités).

Ces écoles qui recrutent principalement sur concours à l'issue des classes préparatoires s'ouvrent aux admissions parallèles, en 1993, les entrées parallèles à bac+4 représentaient 8 % des nouveaux entrants dans ces formations A1 directement en seconde année du cycle d'ingénieur. Aujourd'hui sur l'ensemble du groupe A1 près de 12 % proviennent d'admissions parallèles et spécifiquement les nouveaux entrants par ces voies parallèles sont admis dans les écoles dites « Grands concours » (X, Mines/Ponts, Centrale/Supélec) ; puisque ces écoles les plus prestigieuses recrutent plus de 20 % de l'ensemble, des titulaires d'une maîtrise, admis en formation d'ingénieurs alors qu'en effectifs d'ingénieurs diplômés, elles ne comptent que pour 15 % de ce groupe. Ces écoles toutefois enregistrent une croissance de leurs diplômés relativement inférieure à celle de l'ensemble des formations, la progression des diplômés entre 1981 et 2001 est de 58 % contre 121 % pour l'ensemble. De manière générale, il n'existe pas de tendances très nettes dans la différence des modes de recrutement par sexe dans ce groupe. Si l'on réalise des calculs sur le moyen terme<sup>8</sup>, les ratios H/F dans les modes d'entrées ne sont pas significativement différents. Ces écoles se caractérisent par des taux de féminisation à l'intégration non significativement différents des taux des CPGE qui y conduisent, mais avec un petit décalage vers le bas. Sur les dernières années le taux de féminisation de ces entrées féminines par la voie concours ressort à 14 % ce qui paraît 2 à 3 points inférieurs à celui des CPGE qui y conduisent. La féminisation des entrées parallèles devient un sujet plus aléatoire encore, car ici les résultats de la féminisation des intégrations, en voie parallèle, sont assez influencés par la pratique de l'école. En total, le taux de féminisation de ces entrées reste dans l'ensemble proche de la féminisation moyenne de ces écoles. Au-delà de ce constat deux éléments peuvent être précisés :

- les admissions parallèles, voie A1 essentiellement, paraissent jouer une forme de vivier pour recruter d'excellents candidats au terme d'un début de cursus universitaire et on note que ceci joue un peu comme un rattrapage des CPGE pour les filles, la féminisation de ces entrées parallèles apparaît plus forte ;
- a contrario, il semble qu'un mouvement de plafonnement des entrées parallèles féminines est enregistré de manière récente, un peu comme s'il avait existé une stratégie implicite d'accélérer la féminisation du recrutement par ces entrées parallèles, et maintenant avec la montée du taux de féminisation des CPGE de moins jouer de cet effet.

Voie B : écoles recrutant principalement au niveau du DEUG (52 entités), Les formations universitaires d'ingénieurs sont des Unités de formation et de recherche des universités, dédiées à la formation des ingénieurs. Conçues au départ pour accueillir essentiellement des DEUG (diplômés du premier cycle universitaire), elles ont progressivement évolué vers un recrutement panaché, qui associe des DEUG (40 % en moyenne), des DUT et des BTS (30 % en moyenne) et des élèves de préparatoires (30 % en moyenne). Ici la croissance est très rapide, mais s'explique surtout par la mise en place des nouvelles entités ces dix dernières années. La féminisation de ces filières majore celle des DEUG qui y conduisent, avec une progression des taux de féminisation actuellement proche de 5 % en annuel ; on remarque ainsi que ces écoles sont une voie privilégiée pour la poursuite, pour les filles, des études longues scientifiques. Les autres tendances ne sont pas significatives, même s'il existe des différences entre établissements ou spécialisations, il s'agit de choix par trop spécifiques pour en tirer une conclusion générale.

---

7. L'importance initiale de la technostructure militaire dans les métiers d'ingénieurs en France explique en partie cela. On comparera l'ouverture à la mixité de l'École Polytechnique en 1972, en particulier expliquée par les possibilités permises par la délocalisation vers de nouveaux bâtiments, à celle de l'ouverture dès 1891 de l'École Centrale initiatrice, sous l'impulsion de grands entrepreneurs, d'une formation civile des ingénieurs au XIX<sup>e</sup>.

8. Compte tenu des faibles effectifs concernés les références d'une année sur l'autre seraient illusoire et trompeuses puisque non significatives.

Voie C : C1-Écoles à classes préparatoires intégrées (18 écoles), C2- les 4 INSA et 4 ENI et enfin C3-18 écoles recrutant directement sur dossier au niveau bac. Dégageant, au niveau du groupe C, une croissance inférieure à l'ensemble des écoles, l'hétérogénéité par sous-voies empêche tout commentaire au niveau de la voie C pour les effectifs globaux. D'autant plus alors pour la féminisation, il est difficile de tirer des conclusions ; actuellement on compte 22 % de filles dans les INSA avec une progression identique sur le moyen terme, mais plus heurtée en court terme que pour les écoles universitaires.

Enfin la voie D comportant les formations initiales NFI, diplômant en 2001 environ 1200 ingénieurs, et se décomposant elle-même en deux voies :

- i) Une voie D1 avec recrutement à Bac+2 scientifique sur dossier comprenant 39 entités ou établissements assez proche en organisation de la voie B, avec pour les taux de féminisation des valeurs légèrement inférieures.
- ii) Une voie D2, appelée aussi NFI initiale par apprentissage, recrute sur dossier au niveau bac comprenant 11 entités et une organisation sur 5 ans alternant cours et stages. De fait, ce groupe est assez hétérogène dans ses recrutements, puisqu'on estime que 35 % des élèves rejoignent le cursus après un DEUG, une CPGE ou dans certains cas en troisième année sur titre ou dossier après une maîtrise. Ce groupe, à croissance rapide des diplômés, marque toutefois une forte hétérogénéité entre les établissements. Il est donc tout à fait logique que l'on retrouve cette même hétérogénéité pour le taux de féminisation, même si en moyenne ce taux montre une orientation légèrement plus prononcée des filles vers ces filières.

Depuis 1993 apparaissent les diplômés des filières de formation en partenariat initiale (ex-NFI), ces dernières représentent 1060 diplômés en 2002. Ces formations en Partenariat Filières d'Ingénieurs (ex-NFI ou filière Decomps) sont généralement ouvertes aux Bac +2 ayant au minimum cinq années d'expérience. Il existe aussi les formations type Fontanet qui correspondent à des validations de pratiques professionnelles pour les techniciens<sup>9</sup>. De ce fait, ce décompte conduit à près de 245 établissements en formation initiale tous ouverts aux filles, avec des taux de féminisation s'échelonnant de 7 % à 64 %.

### 1.3. La croissance du flux de diplômés

D'un point de vue global, l'évolution des diplômés d'ingénieur a été remarquable sur le long terme dans le cas français<sup>10</sup>. Le test de la relation exponentielle d'ajustement témoigne de la régularité du mouvement, tant pour l'ensemble que le sexe féminin<sup>11</sup>. Il y a soixante ans 3000 ingénieurs étaient diplômés par an, dont juste 100 de sexe féminin, aujourd'hui plus de 26 000 le sont avec plus de 6 700 filles<sup>12</sup>. Le test de la relation exponentielle

---

9. Au milieu des années soixante-dix sont apparues les filières « Fontanet » l'arrêté du 31 janvier 1974. Ces filières à l'origine essentiellement présentes dans les INSA, elles permettent aux diplômés d'un IUT ou d'une section de BTS possédant au moins 3 années d'expérience professionnelle d'accéder, sur sélection, à un cycle d'études d'ingénieur. Ainsi on note 65 entités « Fontanet » en insertion dans une formation traditionnelle, se décomposant en :

– 29 entités dans les écoles A1 (26 établissements et les 3 instituts nationaux polytechnique – Grenoble, Nancy et Toulouse). Ce groupe des entités de type A1 a ainsi peu développé les filières de formation continue, puisque seuls 26 établissements sur 100 sont concernés,

– 2 entités dans les écoles A2,

– 9 entités dans les écoles de concours A3, auxquelles se rajoutent les 4 filières des écoles des Mines,

– 5 filières « Fontanet » sont actives dans les écoles B ou Écoles universitaires (DEUG, DUT, Spéciales), On note treize filières dans les écoles de type C, plus une filière dans chaque INSA et chacune des 3 universités technologiques.

À ces filières « Fontanet » se rajoutent 58 autres entités, au premier rang desquelles se trouvent le CNAM<sup>9</sup>, les CESI<sup>9</sup> et 50 cycles de formation continue dans les écoles universitaires, filières appelées aussi NFI continues. Ces dernières filières après un démarrage rapide lors de la mise en place des filières « NFI-Decomps » plafonnent en terme d'effectif, actuellement 450 diplômés par an, pour un maximum de 518 en 1995. Enfin dernière filière inclassable, la filière DPE (Diplômé par l'État) a la particularité de ne pas comporter d'enseignement à proprement parler. Il s'agissait, depuis 1934, surtout de valider par un diplôme technique, délivré au début par le CNAM mais depuis 20 ans par diverses écoles habilitées, reconnaissant l'expérience professionnelle « maison » de certains cadres techniques des entreprises et de faire jouer la promotion professionnelle dans le respect des conventions<sup>9</sup>. Ceci pouvait s'entendre comme une voie professionnelle puisque les candidats doivent justifier d'un âge de 35 ans et de 5 années d'expérience. Ces dernières années, la CTI et le MEN tentent d'harmoniser les pratiques autour d'un mémoire personnel encadré dans une école et par ailleurs une limitation des spécialités est décidée avec un resserrement des écoles.

10. Ici est pris en compte le nombre de diplômés sur les soixante dernières années ; on peut mentionner qu'il ne nous a pas été possible d'obtenir avant 1955 le partage par sexe des diplômés ; la convention a été prise de conserver, en rétropolation, une évolution du taux de féminité identique à celle des classes préparatoires scientifiques.

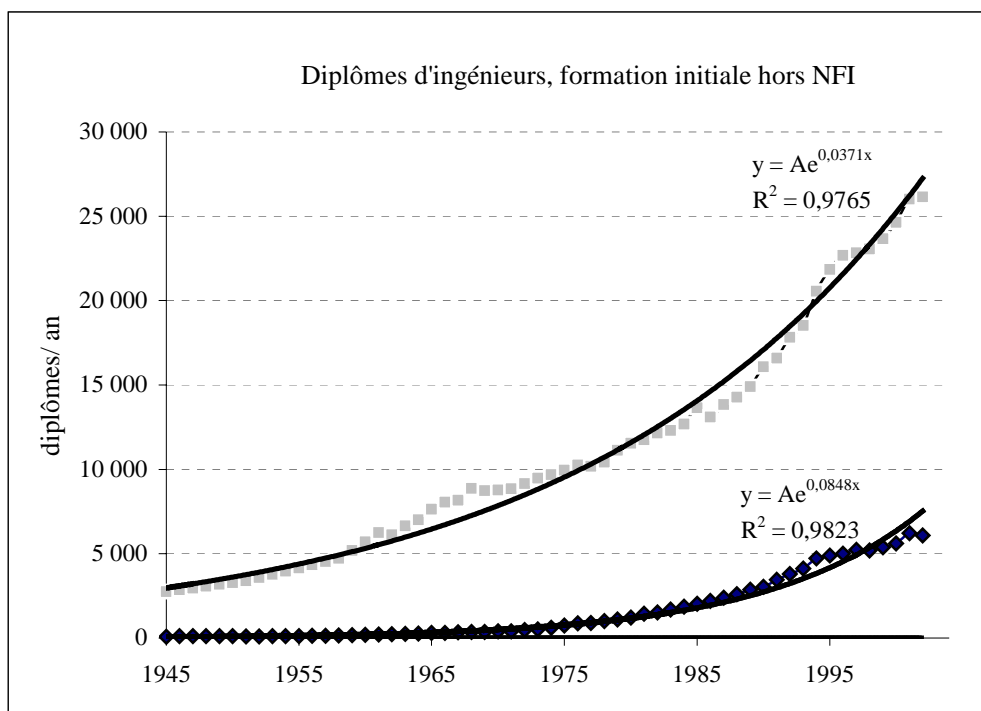
11. La prévision est un art délicat, toutefois si on considère un ajustement de type logistique il paraît vraisemblable que le nombre de diplômés d'ingénieurs plafonnerait autour de 34 000 par ans d'ici une petite décennie. Il semble par contre plus douteux d'envisager une totale parité, mais 35 % de filles seront certainement enregistrées d'ici le terme de l'actuelle décennie.

12. En comptant les filières de « partenariat » ex-NFI et la formation continue, le nombre d'ingénieurs diplômés dépasse 29 000 soit environ 5 % de la génération, contre 0,3 % de la génération il y a soixante ans.

d'ajustement témoigne de la régularité du mouvement. Comparé à ces chiffres les autres diplômes universitaires, sciences et techniques, de niveau Bac+5 ont représenté un nombre de diplômes équivalents, autour de 16 000, au début des années quatre-vingt. Aujourd'hui, le produit correspondant, c'est-à-dire le total des DEA et DESS sciences et techniques délivrés font pâle figure en représentant le tiers des diplômes d'ingénieurs en flux annuel<sup>13</sup>.

Figure 1

COURBE SUPÉRIEURE LES DEUX SEXES, COURBE FONCÉE SEXE FÉMININ



## 2. Sources exploitées

### 2.1 Les informations de l'enquête socio-économique du CNISF

Le CNISF, conseil national des ingénieurs et scientifiques de France (ex FASFID), réalise une enquête depuis 30 ans sur les conditions de rémunération et d'insertion professionnelle des ingénieurs diplômés. Cette enquête, de fait, constitue un audit régulier des rémunérations, mobilités et aussi opinions des ingénieurs. L'enquête du CNISF a été réalisée sur quinze vagues, nous ne traiterons pas les 3 premières pour des raisons de non-homogénéité de l'information. Tout en assurant une certaine cohérence par rapport aux vagues antérieures, l'enquête est parfois simplifiée ou non sur certains thèmes<sup>14</sup>. La quinzième et dernière enquête de 2003, traitait la situation vécue et perçue par les ingénieurs diplômés en 2002. Lors de la quatorzième vague de cette enquête, réalisée et traitée en 2001<sup>15</sup>, la situation professionnelle de fin 2000 était observée alors que les premiers doutes pointaient sur l'expansion sans fin du phénomène « dot com ». Le CNISF répondant donc à une préoccupation d'actualité a demandé aux ingénieurs d'indiquer s'ils estimaient travailler dans le secteur de la nouvelle économie et si oui de préciser une spécialité d'activité (réseaux informatiques, e-commerce,...)<sup>16</sup>. Des questions thématiques sont propres aux préoccupations du moment ; ainsi d'autres vagues ont accentué la question de l'expatriation et des langues, ou la condition de conjoint d'ingénieur. La 15<sup>e</sup> se focalise sur la question du financement des retraites et de la durée de travail effective. Dans ces enquêtes, le CNISF fournit des clés de redressement sur l'ensemble des ingénieurs diplômés en activité, d'une part, et vivant d'autre part. Pour notre part, à partir de l'information de l'enquête 27 du MEN-DPD nous avons recalculé ces coefficients de pondération au niveau de chaque cohorte et chaque école pour

13. Ceci d'autant plus que l'on estime que près de 2000 élèves ingénieurs valident un DEA lors de leur troisième année d'école du fait de DEA à double sceaux (écoles et universités).

14. Ainsi par exemple l'obtention d'une thèse par les ingénieurs n'a pas été renseignée dans la 14<sup>e</sup> enquête.

15. Cette vague a fait l'objet de redressements et pondérations qui tendent à mieux assurer la représentativité de l'enquête sur l'ensemble des ingénieurs diplômés œuvrant sur le marché du travail.

16. On remarque donc que la notion d'implication dominante dans la nouvelle économie reste un jugement lié à la seule appréciation de l'ingénieur sur son métier.



être plus représentatif de la population féminine des ingénieurs diplômés<sup>17</sup>. Réalisées sous la responsabilité des associations d'écoles, ces enquêtes sont en effet biaisées par l'intensité d'activité de cette association.

Dans les tests qui suivent seuls ont été pris en compte les ingénieurs salariés âgés de moins de 65 ans ; suivant les vagues de l'enquête, le nombre d'ingénieurs pris en compte va de 6 000 à 24 000 ingénieurs diplômés, avec l'évolution des effectifs ceci conduit à un taux d'échantillonnage entre 1/35<sup>e</sup> et 1/25<sup>e</sup> de la population salariée active des ingénieurs.

## 2.2. La base sur les écoles

Le signal offert par une école dépend à l'évidence de sa reconnaissance par le milieu professionnel. Quels sont les facteurs qui peuvent influencer le signal émis par l'offre d'une école ? Ici cette question est déterminée en termes de facteur de réputation. Une école est positionnée par rapport à plusieurs caractéristiques :

- l'une, souvent facteur de réputation, est l'ancienneté de l'école en rapport de sa date de création ;
- une deuxième provient de l'effet de groupement (groupe 1 à 4), mais surtout des filières de recrutement (CPGE, directement au niveau Bac,...) ;
- ses liens avec les milieux professionnels et/ou son dynamisme comme organisme de recherche, etc.

Une première tâche revient donc à recenser les éléments qui peuvent contribuer à la réputation. La DPD du MEN réalise à chaque rentrée une enquête (dite enquête 27) qui est principalement basée sur les effectifs (élèves en cours de scolarité, diplômés, sexe et nationalité des élèves) et les modes d'entrée dans l'école (cycle préparatoire, Bac + 2, Bac + 3 et plus donc entrée parallèle, etc.). Par ailleurs, des renseignements plus qualitatifs peuvent être obtenus du dépouillement de ces enquêtes (tutelle de l'école, ouverture d'une spécialité, nouvelle localisation de l'école, fusion ou scission, ...).

Ces renseignements peuvent être complétés par les bases de données propres au CNISF et au CEFI. Ces bases de données permettent de renseigner sur la date de création, les spécialités, l'estimation des anciens élèves vivants, l'activité de l'association des élèves,... Ont aussi été prises en compte les informations sur la variation de l'offre de formation (effectif des promotions, taux de féminisation, répartition des voies d'accès entre les élèves, ...). Enfin, des informations ponctuelles et non normalisées ont été tirées de la vitrine présentée par chaque école sur la toile électronique ; faute de renseignement par ailleurs cette source a surtout été utilisée pour évaluer les activités de type recherche, conseil et études réalisés dans l'école. De manière pratique cette phase a consisté à établir des chronogrammes propres à chaque école où ont été placés ces divers types d'information une fois que l'ensemble des informations ont été collectées.

## 3. Tests

### 3.1. Choix d'activité dans la nouvelle économie (NE)

Un premier degré de l'analyse va consister à déterminer les prédispositions d'un ingénieur à travailler dans la NE. Suivant certaines théories du rendement éducatif (Card, Ashenfelter), la prise de risque sur le marché du travail apparaît liée à la dotation en capital humain. Un capital humain généraliste élevé initialement, ce qui correspond à la situation des ingénieurs diplômés en début de carrière, pourrait alors entraîner une plus importante prise de risque dans l'offre de travail. Dans ce contexte, à caractéristiques des emplois offerts données, les agents répondraient à certaines demandes de travail en fonction de cette moindre appréhension au risque.

Une question préalable est celle de la nouvelle économie par rapport au statut de l'ingénieur. On peut en effet de manière rationnelle supposer que le choix d'une activité dans la NE influencerait le statut de l'emploi. Les divers tests réalisés soulignent un rejet de cette supposition. Si en termes d'impact marginal, on peut montrer que le statut de non-salarié<sup>18</sup> majore quelque peu la probabilité marginale, à autres caractéristiques données, de travailler dans la nouvelle économie, cet impact est très peu significatif.

Une seconde question est celle des caractéristiques de l'emploi, du moins dans le sens où elles s'opposent à celles de l'individu. La transition, vers la NE, a pu se réaliser dans l'accompagnement de formes d'emplois dans des entités plus petites ou faisant appel à une horizontalité des compétences, donc plus de flexibilité en organisation et emploi

---

17. Un problème de disponibilité de l'information ne nous permet pas en l'état d'achever totalement ce redressement au niveau de la 15<sup>e</sup> enquête.

18. Par non-salarié on entend ici les travailleurs indépendants mais aussi les gérants d'entreprise et les autres formes de métiers indépendants (consultants, experts inscrits au registre du commerce...).

des compétences (Greenan 1994). Ce constat est assez largement validé dans notre analyse. Dans un premier temps, on remarque, tous secteurs confondus, une surreprésentation des activités de la nouvelle économie dans les niveaux extrêmes de la répartition par taille des entreprises ; donc à l'inverse une sous-implantation spécifique des activités de la nouvelle économie dans les entreprises de taille moyenne de 10 à 250 salariés. Les femmes paraissent s'insérer particulièrement vers les entreprises de plus grande taille.

Tableau 2

PROBABILITÉ DE TRAVAILLER DANS LA NE, SUIVANT LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

	Total	Dont femmes
Moins de 10 salariés	16,6 %	12,3 %
de 10 à 50 salariés	11,5 %	10,3 %
de 50 à 250 salariés	11,3 %	9,3 %
de 250 à 2000 salariés	13,2 %	14,2 %
+ 2 000 salariés	17,9 %	18,3 %

Dans un second temps, en introduisant la variable du secteur d'activité cette analyse ne tient plus et l'on constate que ceci provient, essentiellement, de la structure de répartition par taille des entreprises suivant les secteurs, et de la propension des grandes entreprises à engager plus d'ingénieurs femmes en relatif. Une autre question revient à s'interroger sur l'impact des profils professionnels quant à la spécialisation dans les métiers de la nouvelle économie. Ceci peut être appréhendé de plusieurs manières ; nous disposons dans le fichier d'informations sur la mobilité de postes et d'entreprises. En pondérant ces variables de mobilités en rapport avec l'ancienneté dans la carrière, il est possible d'approcher l'impact de cette mobilité sur la probabilité d'œuvrer dans des activités de NE.

Dans le domaine actuel de nos analyses, les résultats sont relativement ambigus. Une analyse plus fine serait certainement nécessaire pour conclure définitivement, puisque évidemment, compte tenu des mobilités qui ont eu lieu, une partie est liée à des mobilités vers la nouvelle économie créatrice d'emplois. Aussi comme bien souvent dans ce type d'analyse, on se retrouverait dans la question effet de structure. Il apparaît y avoir deux mouvements assez différents. Le premier serait lié à un mouvement propre à la forte recomposition sectorielle de la NE. L'emploi dans ce secteur est par essence mobile compte tenu de la dynamique des créations d'emploi, d'éléments structurels comme le rôle des SSII à fortes mobilités dans l'emploi. Cette mobilité serait, en un sens, assez positive et correspondrait à un apprentissage pour un métier où la formation doit être un complément de l'école. La période d'insertion serait alors, dans la NE, une formation complément où la création de compétences ne pourrait venir que de l'expérience : « c'est le souvenir des leçons qu'on a soi-même tirées des faits » (Fayol 1916). L'autre vision, très liée à la conjoncture précise des années 1996-2000, correspondrait à un secteur de la NE « attrape tout » au niveau de l'emploi. Attirés par des gains plus élevés, des ingénieurs dont le début de carrière n'a pas été des plus satisfaisants se sont certainement réorientés, un peu par dépit, vers la NE et ceci jouerait en particulier pour les femmes. Pour valider ce constat, on teste un impact positif de l'entrée, dans la NE, à la fois des ingénieurs diplômés des écoles des groupes III et IV répondant à des profils industriels ciblés<sup>19</sup>, mais aussi des ingénieurs qui ont connu des périodes significatives de chômage en début de carrière. Toutefois, il n'est pas possible de mettre en évidence une relation entre des périodes passées de chômage et une propension à occuper un poste dans la NE, ceci tout autant pour les hommes et les femmes.

## Le profil individuel de l'ingénieur de la NE

Les éléments précédents nous conduisent à connaître l'éventualité d'une prédestination à œuvrer dans un secteur de la NE. Un ingénieur pourrait-il posséder une plus forte probabilité d'être employé dans la NE à partir de ses seules caractéristiques individuelles ? Pour ceci nous avons testé un modèle probabiliste. En testant ce modèle sur l'ensemble des ingénieurs salariés, les résultats se sont avérés instables. Dans un second temps, nous avons repris l'analyse en construisant des sous-échantillons correspondant à des dates significatives d'une carrière d'ingénieur. Les dates sont 2 ans de carrière, 5 ans, 10 ans et 15 ans, pour garantir une taille des échantillons acceptable ont été pris en compte les individus à t-1, t et t+1 de la date concernée<sup>20</sup>. Les résultats présentés dans le tableau suivant situent le choix de la NE, en partie, comme une prise de risque. Les ingénieurs débutants les mieux dotés (Groupe A des écoles de prestige) ou bénéficiant d'un capital social favorable, père CS supérieure, paraissent plus prompts à

19. Ces écoles avec souvent des classes préparatoires intégrées se caractérisent par des niveaux de salaire assez faibles, en relatif, pour leurs anciens élèves.

20. Ceci conduit à des échantillons d'au moins 2 000 ingénieurs dans chaque strate.

s'orienter vers la NE. La féminité serait un frein assez sensible à cet engagement et ceci irait très rapidement à la hausse suivant les générations. Le fait d'avoir charge d'enfant en début de carrière freine aussi largement l'engagement vers les activités de NE. L'idée centrale de ces tests reste ainsi celle d'une prise de risque où les ingénieurs dotés du meilleur potentiel et possédant le moins de contraintes seraient les plus prompts à rejoindre les activités de NE.

Tableau 3

IMPACT MARGINAL DE L'ÉVÉNEMENT SUR LE TRAVAIL DANS LA NOUVELLE ÉCONOMIE

Années de carrière	2	5	10	15
École groupe A	7,9 %	11,6 %	13,5 %	8,2 %
École « classes prépas »	2,0 %	-1,4 %	n.s.	ns.
Père CS supérieure	3,9 %	3,6 %	n.s.	ns.
Sexe (femmes)	-9,5 %	-6,2 %	-11,9 %	-15,2 %
Nombre enfants	-10,9 %	-5,7 %	n.s.	ns.
Tx concordance	73 %	67 %	64 %	60 %
Wald test	9,9	9,4	9,3	8,3*

Signification générale au seuil de 1 % de risque sauf mention \* seuil de 5 %.

Le croisement de critères tels que femmes et « groupe A », ne montre pas que la prise de risque par la NE dépendrait du prestige de l'école. Seul lien relativement assuré, la propension entre la formation d'une école de type B (universitaire) et l'engagement des ingénieures vers la nouvelle économie ; il est plausible ici qu'il s'agisse d'un simple effet de structure, l'arrivée d'un grand nombre d'ingénieures de ces formations qui montent en puissance, les conduit à s'orienter là où se créent les emplois.

### Rendement salarial de la nouvelle économie

Attendant une rentabilité plus forte lors de la phase de rendements croissants, les entrepreneurs, suivant la logique de Rostow, possèdent un grand intérêt à raccourcir la phase initiale de développement. Aussi, l'appel vers la nouvelle économie peut être bien sûr quantitatif (appel de main-d'œuvre), mais peut être tout autant qualitatif : s'attacher les plus qualifiés afin de parvenir à ce but. Dans la logique économique, ceci s'apparente à la théorie du *Job Shopping*. Ainsi, la productivité individuelle escomptée ne dépendrait pas du signal diplôme<sup>21</sup>, mais de la productivité individuelle révélée au cours de l'emploi. Le « shopping » peut toutefois se réaliser de deux manières :

- (i) Dans le contexte d'incertitude, le signal du diplôme peut être relativisé. C'est la « *thèse du retard croissant de l'école par rapport à l'évolution des emplois* » pour reprendre les propos de Monaco qui montre qu'elle est au fondement de l'intérêt accordé aux formations en alternance (1993, p. 27)<sup>22</sup>. Cette thèse postule l'existence d'une inadéquation des formations aux emplois résultant de l'incapacité du système éducatif, victime du poids de ses inerties, à s'adapter rapidement à l'environnement de l'entreprise et aux mutations organisationnelles et technologiques. Elle postule également que cette inadéquation va en s'amplifiant en raison de la coupure existant entre ces deux mondes qui fonctionnent de manière étanche selon une logique distincte et opposée.
- (ii) Au contraire dans le flou des processus d'acquisition de la compétence au travail, lié à l'évolution des NE, l'aspect filtre du diplôme peut jouer à plein ; celui-ci plus que jamais devient une productivité escomptée. La stratégie sera alors de donner une prime à ceux qui intrinsèquement possèdent les meilleures facilités d'adaptation aux changements par la qualité de la formation<sup>23</sup>.

Si la productivité se révèle en cours d'emploi, selon les critères de Mc Call (1991), il faut se demander si particulièrement dans la NE, il est possible « d'apprendre à acquérir de l'expérience ». Puisque l'expérience est le fruit du comportement de l'ingénieur face à des observations d'essais ou d'expériences, on en déduit que l'individu qui a réfléchi sur ses erreurs et sur leurs causes, sera préparé à s'adapter. Sans empiéter sur le domaine des spécialistes de la psycho-pédagogie, il est indispensable de se demander quelles sont les conditions et les limites de cet apprentissage de la capacité d'acquérir de l'expérience. On peut souligner que celui qui maîtrise pratiquement un processus d'ingénierie pourra acquérir plus d'expérience que celui qui

21. Transféré dans notre contexte, le signal reviendrait à sélectionner les diplômés des écoles les plus actives dans l'innovation, c'est-à-dire l'apprentissage des techniques dans leur programme, mais aussi des signaux indirects comme le signalement en fonction des collaborations de recherche entreprises dans l'école.

22. À ce propos on peut mentionner que l'enquête CNIST a abandonné dans cette quatorzième enquête l'essentiel des questions portant sur la formation continue.

23. Ce qui justifierait la plus forte probabilité des sortants des écoles de Groupe A à être employés par la NE.

effectuera le même travail en connaissant seulement les modes opératoires venant des apprentissages à l'école. La capacité de faire face à l'imprévu revient à dire que le coût du développement sera plus faible. Ceci touche à un point important de la dynamique de l'acquisition des compétences. Si le changement laisse subsister les repères, sur lesquels se fondait la compétence acquise par l'ancienneté, il est probable que la capacité d'adaptation sera élevée grâce à l'expérience. Si, au contraire, le changement transforme totalement le processus de production de compétences pour l'ingénieur, l'expérience ne sera plus aussi efficace comme moyen d'adaptation et ce qui prendra l'avantage sera la capacité d'apprendre des modes opératoires complètement nouveaux. On peut en tirer des conclusions assez diverses quant aux stratégies d'appariement. Si la productivité ne peut être révélée qu'au cours de l'emploi, le « job shopping » reviendra à débaucher les compétences dans les secteurs amont : ainsi, un ingénieur de R&D peut devenir un ingénieur de production, un ingénieur d'un secteur plus fondamental<sup>24</sup> peut entamer une mobilité vers une firme ou un secteur plus en aval. D'où l'intérêt de mesurer la mobilité et de mettre en rapport cette mobilité passée avec la présence nouvelle dans une activité relevant de la NE.

<b>Ensemble de la population ingénieurs</b>		<u>Coefficient</u>	<u>T</u>
Variable			
Constante		5,18426	799,64
Nombre de postes occupés dans la carrière	NBPST	0,02185	21,4
Années d'ancienneté dans la carrière si NE et Groupe A	anc1	0,07736	31,3
Années d'ancienneté dans la carrière si NE, mais hors Groupe A	anc2	0,06819	51,8
Carré de anc1	anc12	-0,00145	-16,0
Carré de anc2	anc22	-0,00107	-25,5
Années d'ancienneté dans la carrière si hors NE, mais Groupe A	anc3	0,07563	43,0
Années d'ancienneté dans la carrière si hors NE, et hors Groupe A	anc4	0,04985	55,3
Carré de anc3	anc32	-0,00113	-20,1
Carré de anc4	anc42	-0,00070	-27,9
Ancienneté dans le poste présent	ANCP_N	-0,00025	-0,7
Dummy = 1, si firme supérieure à 2000	Gtaille	0,00984	2,0
Dummy = 1, si emploi en Île-de-France	Rif	0,16106	36,6
Dummy =1, si femme	Sexe	-0,1559	-27,1
École sur concours après classes préparatoires	École prepa	0,05155	11,54
R2aj=0,58 Régression pondérée N=20 559			
<b>Test sur les seules ingénieurs</b>		<u>Coefficient</u>	<u>T</u>
Constante		4,8432	799,64
Nombre de postes occupés dans la carrière	NBPST	-0,0291	10,4
Années d'ancienneté dans la carrière si NE et Groupe A	anc1	0,0634	18,3
Années d'ancienneté dans la carrière si NE, mais hors Groupe A	anc2	0,0485	14,2
Carré de anc1	anc12	-0,0013	5,5
Carré de anc2	anc22	0,00189	4,8
Années d'ancienneté dans la carrière si hors NE, mais Groupe A	anc3	0,0545	21,0
Années d'ancienneté dans la carrière si hors NE, et hors Groupe A	anc4	0,0383	35,3
Carré de anc3	anc32	-0,0010	-12,1
Carré de anc4	anc42	-0,0006	-6,9
Ancienneté dans le poste présent	ANCP_N	0,0050	5,2
Dummy = 1, si firme supérieure à 2000	Gtaille	0,0327	3,13
Dummy = 1, si emploi en Île-de-France	Rif	0,1702	18,9
École sur concours après classes préparatoires	École prepa	0,0221	2,5
R2aj=0,51 Régression pondérée N=3 869			

24. Par exemple la microélectronique des composants par rapport à la conception des matériels assemblés.

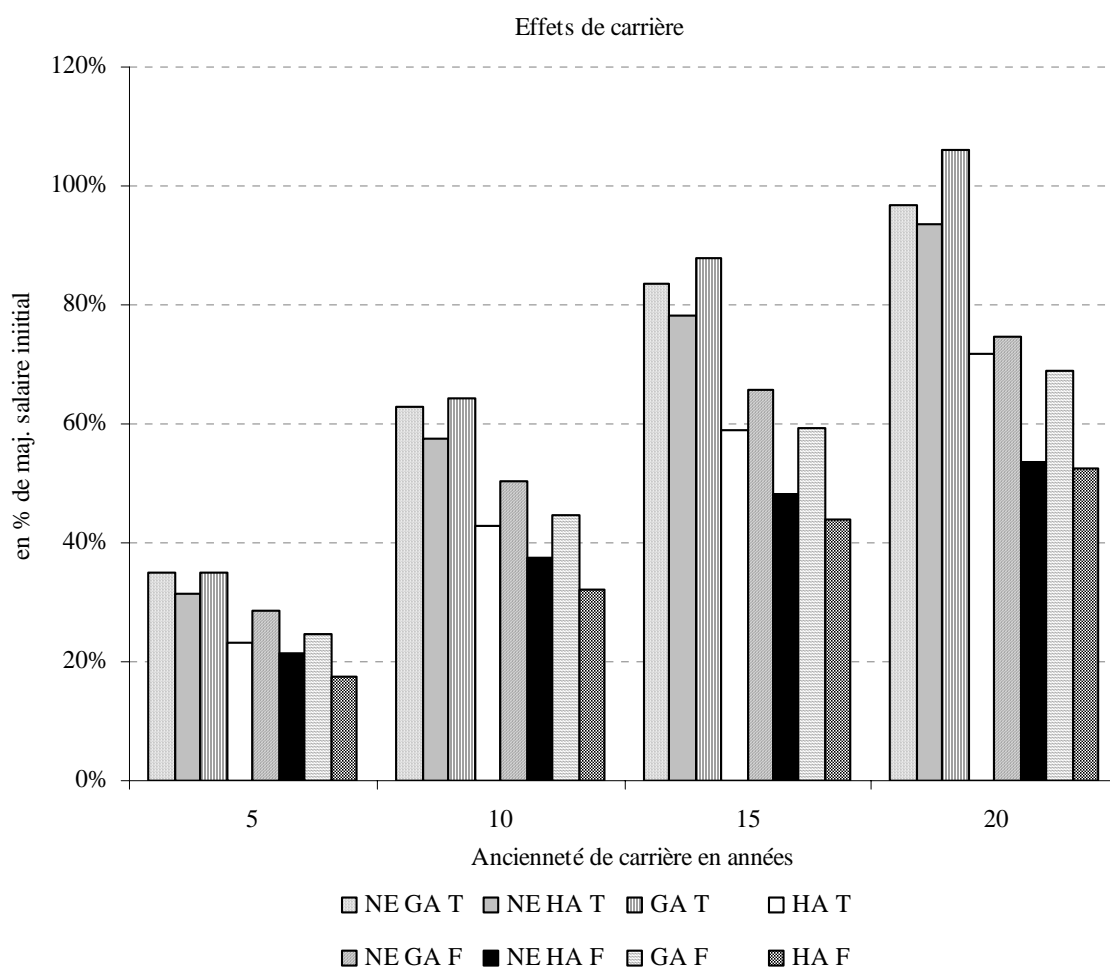
Un moyen de tester ces hypothèses revient à établir une relation de gains<sup>25</sup>, mais en différenciant les effets d'ancienneté, sur les gains, acquis dans la NE et hors NE. Par rapport à la formulation de Mincer, notre échantillon pose problème quant à la mesure de l'hétérogénéité du capital humain. Ici par construction, notre échantillon est de niveau quantitatif Bac+5. Comme par ailleurs le fait d'avoir entrepris un second diplôme, en complément de la formation de l'école initiale, ne paraît nullement impacter le choix vers la NE, la différenciation, au niveau du capital humain, sera axée sur des éléments qualitatifs comme les groupes d'écoles et leur classement implicite. Les résultats de cette estimation sont donnés dans le tableau ci-dessus.

Cette forme de relation a donc été dans un second temps appliquée aux seules ingénieures. De sensibles différences apparaissent sur les effets d'ancienneté. Tout en montrant une moindre progression de l'ancienneté pour les femmes, le diplôme « prestigieux » permet de préserver l'essentiel des effets de carrière des ingénieurs. Il n'en est pas de même pour les autres écoles.

Les résultats de gains de l'ancienneté simulés à 5, 10 et 15 et 20 ans, venant de cette relation, sont repris dans le graphique suivant (NE nouvelle économie, GA groupe A versus HA, F femmes versus T ensemble ingénieurs), l'idée d'un effet accélérateur de carrière en termes de gain de la nouvelle économie pour les ingénieurs est relativement validée. Quant à l'impact du groupe des écoles de prestige, il valide, dans un autre sens, le résultat (Ferrand *et al.* 1996) qui montrait qu'il n'existait pas d'écart significatif dans ces résultats, au niveau de l'excellence entre filles et garçons.

Figure 2

PROFILS D'ANCIENNETÉ



25. Ici l'estimation est relative aux seuls ingénieurs salariés de moins de 65 ans à temps plein, l'idée retenue est celle d'un salaire global, toutefois les mode de rémunérations de type « stock-options » ne sont pas pris en compte dans ces analyses.

### 3.2. Impact de discrimination sur les gains en long terme

Le second axe des tests porte sur une vision à long terme de l'effet de discrimination au travers de la relation de gains. On peut estimer que le marché du travail n'est pas resté neutre par rapport à la forte progression, en absolu et en relatif par genre, des ingénieures diplômées. Pour tester ceci nous prenons en compte une relation de gains, testée de manière longitudinale sur 11 vagues de l'enquête CNISF et dont les résultats sont dans le tableau de la page suivante, avec signification des sigles dans le second tableau<sup>26</sup>. L'effet de la constante, soit ici le salaire brut annuel, à ancienneté nulle et sans effet des variables de caractéristique, a été ramené en euros à la valeur de 2002. La variable qui mesure la discrimination dans cette relation multivariée revient donc à prendre en compte l'évolution dans le temps du coefficient de la variable binaire H, mesure directe de la discrimination salariale. Ceci est donné de manière synthétique par le premier graphique de synthèse. On y remarque une valeur de la discrimination de 12-14 % du salaire pour les ingénieures, toute autre variable inchangée, puis une progression de cette discrimination à 18 % autour de 1985 et une légère réduction de cette discrimination dans les vagues récentes de l'enquête. Ici aussi les effets de structure sont importants et de fait on peut noter qu'une part significative de la baisse tendancielle de la discrimination apparente, surtout dans les récentes années, est uniquement un biais apporté par la part grandissante des femmes dans le métier d'ingénieur. La hausse de la discrimination à la fin des années quatre-vingt correspond aussi à un effet de structure, cette période voit s'élargir la distribution salariale des cadres avec des effets de « superstars » pour les cadres dirigeants<sup>27</sup> ; la hausse de la discrimination sexuée en moyenne traduit simplement la faible féminisation de ces sphères dirigeantes.

Pour tenter de contourner ce biais, une seconde vague d'analyse a été tentée en ne travaillant plus sur l'ensemble des salariés ingénieurs, mais en testant le mécanisme de l'insertion professionnelle. Aussi tout en conservant la même structure de modèle, nous l'avons appliqué sur la seule population des ingénieurs comptant entre 2 et 6 ans d'ancienneté professionnelle, pour essayer de donner une coupe transversale à « quatre années d'ancienneté »<sup>28</sup>. Ce résultat sur la mesure de la discrimination est donné dans le second graphique, synthétisant les diverses vagues d'enquête. Deux conclusions sont immédiates : i) comme cette structure de discrimination est entre 3 et 5 %, il est net que la discrimination des ingénieures est faible à l'embauche<sup>29</sup> et s'assimile à une accumulation de décalages de carrière ; ii) la relative résistance de cette discrimination faible, compte tenu de l'effet de structure causé par la plus grande féminisation des emplois.

Pour affiner encore cette conclusion et par rapport aux constats basés sur la nouvelle économie, nous avons limité l'analyse aux seuls ingénieurs œuvrant dans les fonctions de R&D ; la structure du modèle restant par ailleurs inchangée<sup>30</sup>. Ici aussi les résultats entre les vagues sont uniquement donnés sous la forme du graphique des coefficients en chronologie. L'impact de la discrimination dans cette fonction est moins prononcé que sur l'ensemble de la population des ingénieurs, mais avec un profil d'évolution assez particulier, renforcement, plafonnement puis baisse. Une analyse fine de ce changement conduit à l'explication suivante : i) la phase ascendante correspond à une période de croissance et de reconnaissance des fonctions de R&D dans les firmes ; ii) fin 1989, le « crédit impôt recherche » est mis en place, ceci est considéré par beaucoup d'entreprises comme une « niche fiscale » et les services de la R&D gonflent un peu de manière non rationnelle, il est logique de voir ici se répliquer les composantes de discrimination en parallèle de l'ensemble de la population, avec toutefois un degré inférieur.

Dans une certaine mesure, ces résultats montrent un impact minorant de l'économie de l'innovation sur la discrimination. Toutefois, ils débouchent sur une autre question : le lien entre le genre et la promotion professionnelle. Des éléments présents nous permettent d'avancer que la discrimination est inversement proportionnelle au prestige de l'école, éléments cohérents avec la conclusion de Koubi et Mazars (2003) obtenue sur l'enquête de 2003. Ceci nous renvoie à deux analyses nécessaires :

- i) Mesurer plus finement les relations entre le taux de mixité des écoles et leur signal en termes de marché du travail et en particulier ce second élément est-il un élément indépendant de la régulation qui oriente par les CPGE les filles dans ces écoles.
- ii) Approcher la constance dans le temps des réseaux entre écoles et entreprises, à la Granovetter, afin de voir s'ils peuvent être remis en cause, dans le contexte de forte mutation des structures d'entreprises, quant à leur impact sur les formes de discrimination.

---

26. Un problème d'information sur l'école s'est posé pour la 15<sup>e</sup> vague.

27. À titre d'exemple, l'écart entre le centre de modalité entre les déciles extrêmes des rémunérations à augmenter de 45 % à € constants entre la huitième et la onzième vague d'enquête.

28. Ce choix est uniquement dicté pour conserver un sous-échantillon de taille acceptable.

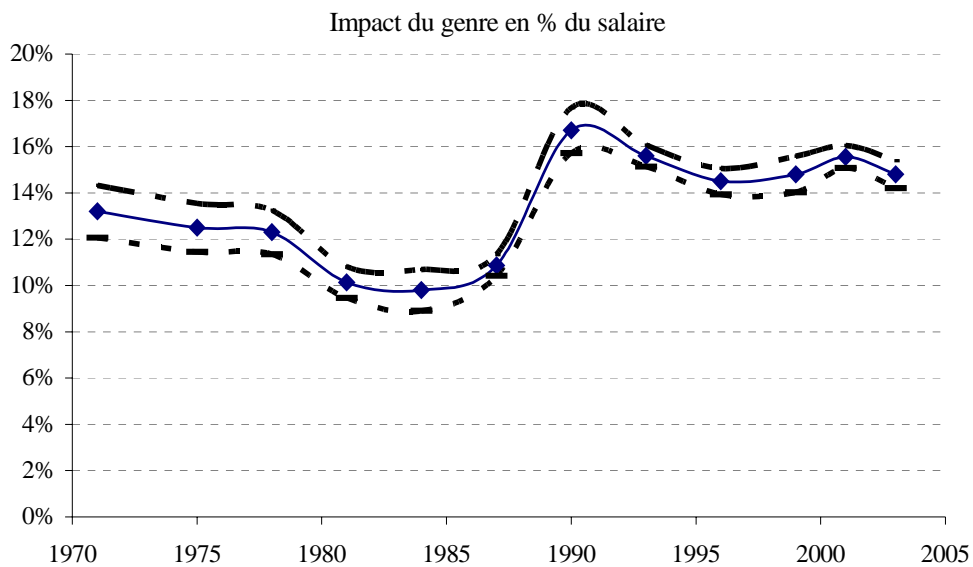
29. Ce que confirment d'autres sources comme « Génération 98 ».

30. Ceci nous conduit à des effectifs, suivant les vagues d'enquêtes, de 480 à 2 150 ingénieurs ; bien sûr il existe une plus grande part du secteur public ici, mais cet effet est pris en compte dans le modèle multivarié (variable Foncpub).

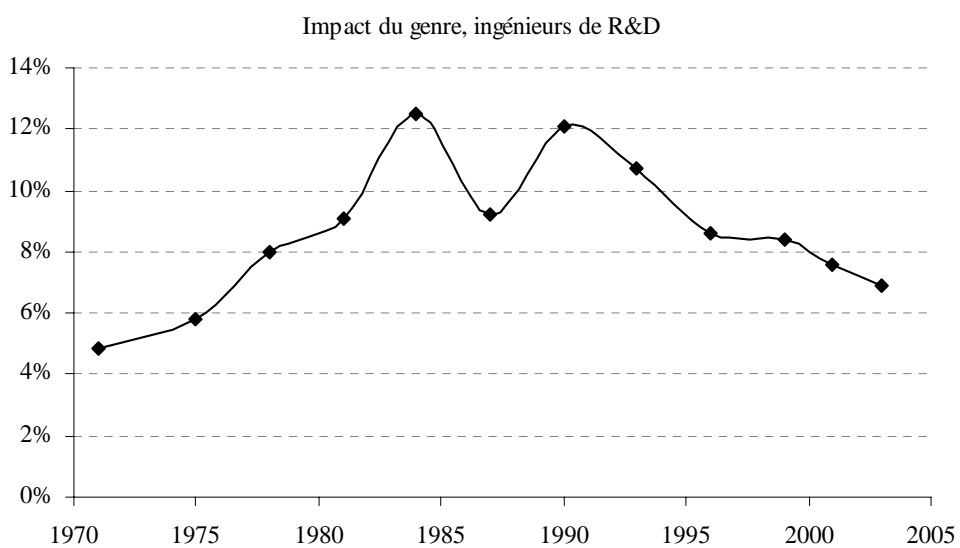
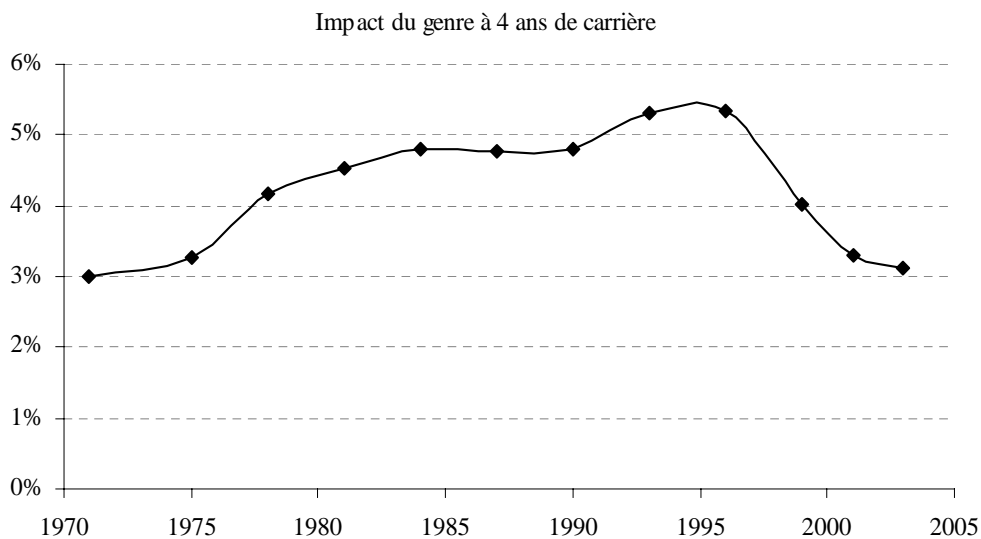
Vague enquête	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15*
Date	1971	1975	1978	1981	1984	1987	1990	1993	1996	1999	2001	2003
	euros de 2003 pour cte, autres coefficients en impacts marginaux											
Cte	18 675	19 050	21 118	22 911	22 905	23 560	25 236	26 864	24 485	25 231	22 134	21 073
RIF	4,30 %	4,50 %	5,40 %	5,30 %	6,50 %	6,70 %	7,80 %	9,90 %	11,67 %	10,50 %	11,30 %	10,10 %
INDU	8,90 %	11,20 %	12,30 %	13,40 %	13,70 %	13,50 %	13,20 %	12,10 %	13,75 %	12,89 %	11,90 %	12,56 %
FAMI	-4,21 %	-4,12 %	-4,43 %	-3,45 %	-4,52 %	-4,01 %	-4,32 %	-4,34 %	-5,84 %	-5,44 %	-5,18 %	-5,03 %
FONCPUB	-10,32 %	-11,23 %	-14,34 %	-15,64 %	-16,56 %	-16,40 %	-16,50 %	-18,30 %	-18,40 %	-19,50 %	-18,30 %	-16,30 %
H	13,20 %	12,50 %	12,30 %	10,13 %	9,80 %	10,87 %	16,70 %	15,60 %	14,50 %	14,80 %	15,56 %	16,90 %
DIP2	9,65 %	9,87 %	11,09 %	11,67 %	11,54 %	11,34 %	10,32 %	11,23 %	11,41 %	10,30 %	9,40 %	8,50 %
GROUPE A	19,87 %	20,12 %	20,12 %	20,32 %	20,54 %	20,78 %	21,56 %	21,34 %	22,94 %	22,12 %	23,21 %	non obs
REVUNI	4,03 %	4,53 %	5,46 %	7,95 %	7,54 %	7,65 %	7,86 %	8,97 %	8,52 %	7,32 %	6,43 %	7,43 %
ANC	4,36 %	4,43 %	4,63 %	4,58 %	4,98 %	5,12 %	5,32 %	5,46 %	6,12 %	6,34 %	6,55 %	6,41 %
ANCIEN2	-0,06 %	-0,06 %	-0,07 %	-0,07 %	-0,08 %	-0,08 %	-0,09 %	-0,09 %	-0,10 %	-0,14 %	-0,12 %	-0,11 %
NBPATRO	-0,90 %	-1,20 %	-1,10 %	-1,10 %	-1,20 %	-3,40 %	-2,30 %	-3,50 %	-0,46 %	-0,12 %	-0,32 %	-0,44 %
Doctorat	non obs	-0,78 %	-0,06 %	-0,72 %	-0,67 %	-1,23 %	-1,18 %	-1,34 %	-1,20 %	-1,43 %	non obs	-1,73 %
TAILLE	4,43 %	4,67 %	5,67 %	5,12 %	6,45 %	7,12 %	7,34 %	8,43 %	9,45 %	9,23 %	9,65 %	9,88 %
QPIBinsert	64,32 %	55,76 %	57,78 %	59,34 %	64,00 %	56,30 %	55,20 %	60,40 %	57,90 %	63,23 %	66,45 %	78,43 %
R2adj	0,453	0,448	0,421	0,423	0,434	0,456	0,472	0,465	0,48	0,46	0,43	0,38
Nomb. Observ	6423	7908	8345	8909	9123	9890	10323	12343	14650	21340	20216	18413

Case grisée : coefficient non significatif au seuil de 5 %, régression pondérée, pour les pondération se reporter à l'annexe.

Mnémonique	Variable correspondante	Suite...
<b>cte</b>	Constante (salaire annuel brut si les caractères explicatifs sont nuls)	<b>REVUNI</b> Revenu unique du ménage
<b>RIF</b>	Exercice en Île-de-France	<b>ANC</b> Ancienneté professionnelle
<b>INDU</b>	Secteur industriel	<b>ANCIEN2</b> Carré de l'ancienneté
<b>FAMI</b>	Emploi dans une entreprise de structure familiale	<b>NBPATRO</b> Nombre d'employeurs différents dans la carrière
<b>FONCPUB</b>	Emploi de la fonction publique (État, territoriale ou hospitalière)	<b>Doctorat</b> Doctorat comme second diplôme
<b>H</b>	Homme	<b>TAILLE</b> Emploi dans une entreprise de plus de 2000 salariés
<b>DIP2</b>	Second diplôme d'ingénieurs ou autre formation supérieure	<b>QPIBinsert</b> Niveau de la croissance économique lors de l'insertion professionnelle
<b>GROUPE A</b>	École du groupe A (X, Mines, Ponts, ENST, Centale, Sup aéro...)	



\* Les courbes encadrantes permettent de définir la plage d'incertitude du coefficient au seuil de 5 %.





## BIBLIOGRAPHIE

Appleyard M. M. & Brown C. (2001), « Employment Practices and Semiconductor Manufacturing Performance », *Industrial Relations*, 40(3), p. 436-471.

Belhoste B. (2003), Historique des classes préparatoires, intervention au colloque de l'UPS colloque de l'UPS, « démocratie, classes préparatoires et grandes Écoles », du 23 mai 2003, sur le site [http://www.cefi.org/CEFISITE/CE\\_DATA.HTM](http://www.cefi.org/CEFISITE/CE_DATA.HTM)

Burbidge J. B., Magee L. *et al.* (2002), « The Education Premium in Canada and the United States », *Canadian Public Policy* 28(2) p. 203-217.

Baudelot C., Dethare B., Lemaire S. & Rosenwald F. (2003), Les CPGE au fil du temps, intervention au colloque de l'UPS, « démocratie, classes préparatoires et grandes écoles », du 23 mai 2003, sur le site [http://www.cefi.org/CEFISITE/CE\\_DATA.HTM](http://www.cefi.org/CEFISITE/CE_DATA.HTM)

Cézard M., Dussert F. & Gollac M. (1992), « Taylor va au marché : organisation du travail et informatique », *Travail et emploi*, 54, p. 4-19.

Couppié T. & Épiphanie D. (2001), « Que sont les filles et les garçons devenus ? Orientation scolaire atypique et entrée dans la vie active », *Bref Céreq*, septembre.

Épiphanie D. & Martinelli D. (1993), « Une filière masculine », In *Diplômés des Écoles d'Ingénieurs – Les conditions d'insertion restent parmi les meilleurs*, Céreq, Document, n° 90, décembre.

Espenshade T. J., Usdansky M. L. *et al.* (2001), « Employment and Earnings of Foreign-Born Scientists and Engineers ». *Population Research and Policy Review*, 20(1-2), p. 81-105.

Fayol H. (1916), *Administration industrielle et générale*, Paris, Éditions Dunod.

Ferrand M., Imbert F., Marry C. (1996), « Femmes et sciences : une équation improbable ? L'exemple des normales scientifiques et des polytechniciennes », *Formation-Emploi*, n° 55, p. 3-18.

Fontanini C. (1999), *Les filles face aux classes de mathématiques supérieures et spéciales : Analyse des déterminants des choix d'une filière considérée comme atypique à leur sexe*, Thèse de doctorat Sciences de l'Éducation, Université de Bourgogne, février.

Gadrey J. (2000), *Nouvelle économie, nouveau mythe*, Paris, Flammarion.

Gordon R. (2000), « Does the New Economy Measure up to the Great Inventions of the past », *Journal of Economic Prospective*, 14(4), p. 49-74

Greenan N. (1994), « L'organisation du travail dans les PMI se distingue-t-elle de celle des grandes entreprises ? », *Économie et statistique*, n° 271-272, 1994, p. 87-103.

Groshen E. (1991), « The Structure of the Female/Male Wage Differential: Is It Who You Are, What You Do, or Where You Work? », *Journal of Human Resources*, 26(3), p. 457-472.

Hedwig R. (1992), « Les femmes ingénieurs et l'évolution de la profession en Allemagne », *Sociétés Contemporaines*, n° 6, p. 107-118.

Jorgenson Dale W. & Kevin J. Stiroh (2000), « Raising the Speed Limit: U.S. Economic Growth in the Information Age », *Brookings Papers on Economic Activity* 1, p. 125-235.

Lassibille G. (2001), « Earnings Distribution among Spanish Engineers: Research vs. Non-research Occupations », *Research Policy* 30(4), p. 673-680.

Le Pellec L. & Roux S. (2001), « Les salaires des ingénieurs diplômés en 2000 », *INSEE première*, n° 812, novembre.

Koubi M. & Mazars M. (2003), « Les salaires des ingénieurs diplômés », *INSEE première*, n° 929, novembre.

Mac Call B.P. (1991), « A dynamic model of occupation Choice », *Journal of economics dynamics and Control*, 15, p. 387-408.

Marry C. (1992), « Femme et ingénieur: la fin d'une incompatibilité ? », *La Recherche*, n° 241, mars, p. 362-363.

MEN/DIPRE (1973), *Classes préparatoires aux grandes écoles 1972-1973*, document 4363F, Dipre11, Ministère de l'Éducation nationale, avril 1973, spé A, A' et B.

MEN-DEP (2003), *Classes préparatoires aux grandes écoles, Tableau statistique*, n° 6882, miméo.

Monaco A. (1993), *L'alternance école-production : entreprises et formations des jeunes en 1959*, Paris, PUF.

Waldfogel J. (1998), « Understanding the 'Family Gap' in Pay for Women with Children », *Journal of Economic Perspectives*, 12(1), p. 137-156.

## Annexe

### Traitement des enquêtes CNISF

Les enquêtes du CNISF posent un problème par rapport à leurs dissimilarités. Ceci touche bien sûr des aspects thématiques liés à certaines vagues de l'enquête ; mais aussi à un contexte global qui montre l'impact de tendances lourdes dans la vision du statut<sup>31</sup>. Toutefois, la principale dimension de biais est liée aux établissements de formation et prend un relief particulier en rapport de notre sujet. Les enquêtes du CNISF sont des enquêtes dont la réponse est basée, comme beaucoup d'autres, sur la volonté de réponse de ceux qui ont reçu le questionnaire. Un problème plus complexe est posé par la méthodologie de l'enquête puisque la chaîne de traitement fait jouer un rôle important aux associations d'anciens élèves. Ces dernières sont responsables de la diffusion des questionnaires auprès de leurs membres et de la réception des questionnaires complétés avant centralisation auprès du niveau de la fédération (CNISF). Il est évident que cette démarche est génératrice de biais statistiques par rapport à une représentation fidèle de la population des ingénieurs. Le CNISF corrige ceci en effectuant des corrections par pondération qui tendent à redresser l'effet génération, les classes d'âge possèdent des taux différents de réponses et l'effet de représentation de l'école dans la population d'ingénieurs. Les sources de biais sont en effet multiples et touchent la vitalité de l'association d'écoles, ses conventions internes quant au statut d'anciens élèves, d'éventuels recouvrements sur plusieurs écoles. Il est donc crucial de redresser les réponses concernant une école en fonction de la part exacte de cette école dans la population des ingénieurs diplômés. Comme ce biais peut être affecté par le paramètre âge, cette correction est ainsi réalisée en corrigeant par pondération les réponses des élèves de l'école  $i$  diplômés en l'année  $j$  en fonction des diplômes délivrés par l'école  $i$  en relatif du total de diplômes d'ingénieurs délivrés en  $j$ . Ici compte tenu de notre sujet, les redressements ont été scindés entre hommes et femmes. Ainsi, nous partons d'une donnée brute fournie par l'enquête CNISF observée à la vague  $t$ , quels sont les ingénieurs de la promotion  $i$  dans l'école  $j$  soit  $x^{i,j,t}$ .

Par rapport à ceci, le CNISF et le CEFI estiment un stock d'ingénieurs vivants issus de chaque école  $j$ . Celui-ci est estimé classiquement à partir d'une loi de survie où :

$y_{i,j,t} = d_{i,j} \cdot (1 - \delta)^{t-j}$  représente le nombre d'ingénieurs de la promotion  $j$  de l'école  $i$  survivant en  $t$ , si on applique un taux de mortalité  $\delta$ <sup>32</sup>. Le nombre  $d$  de diplômés est obtenu des résultats de l'enquête de la DPD auprès des établissements. Ainsi,  $y_{i,\bullet,t} = \sum_{j=1}^p y_{i,j,t}$  va représenter le nombre d'ingénieurs vivants diplômés de l'école  $i$  et

$y_{\bullet,j,t} = \sum_{i=1}^n y_{i,j,t}$  le nombre d'ingénieurs vivants de la promotion de l'année  $j$  sur toutes les écoles. Aussi peut-on

définir le taux  $\theta_{i,j,t} = y_{i,j,t} / \sum_{i=1}^n y_{i,j,t}$  qui précise la part de l'école  $i$  dans le total des ingénieurs de la promotion de

l'année  $j$  sur toutes les écoles survivant en  $t$ . De plus les données obtenues de l'enquête CNISF permettent de

calculer  $\rho_{i,j,t} = x_{i,j,t} / \sum_{i=1}^n x_{i,j,t}$ . Il sera donc nécessaire d'effectuer un redressement des données de l'enquête CNISF

par un coefficient de pondération tel que  $F_{i,j,t} = \theta_{i,j,t} / \rho_{i,j,t}$ . Cette technique vaut pour les écoles associations d'écoles répondant à l'enquête CNISF et où le nombre de réponses par école reste significatif. Il resterait à redresser l'enquête de ces écoles non représentées. Dans cette étape le redressement est passé sur le profil type. Les cohortes sont reconstituées à partir des statistiques de la DPD, et pour chaque cohorte de diplômés et chaque école concernées. Ici on retient une notion d'école « proche » (en fonction de la spécialité, de la voie de recrutement et du groupe), l'idée sera alors de sur-pondérer les individus de la même cohorte de diplômés des écoles proches afin qu'ils puissent représenter le poids des effectifs non pris en compte dans les enquêtes CNISF.

---

31. Ainsi diverses questions sur le partage des rôles dans le couple montrent au fil des enquêtes que le statut d'ingénieur peut correspondre aussi au genre féminin, il en est de même de la référence à la chose militaire qui concernait près de dix questions autour des années soixante pour disparaître dans les dernières vagues.

32. Ce taux a été pris de manière globale dans les tables de survie de l'INSEE et concerne la population cadre.



# Conditions d'entrée et carrière des femmes dans la recherche publique en France

Anne-Marie Daune-Richard, Isabelle Recotillet\*

## Introduction

Les emplois de chercheurs dans l'enseignement supérieur et dans les établissements publics de recherche sont majoritairement occupés par des hommes. Un chercheur sur trois est une femme dans l'enseignement supérieur et cette proportion est sensiblement la même au CNRS. En revanche, la parité hommes-femmes semble être atteinte dans des institutions comme l'Inserm ou l'Ined, domaines de spécialité dans lesquelles les femmes sont traditionnellement plus représentées (Bonneau 2000, Esterlé, Barré & Crance 2000, Laafia & Larsson 2001). À un niveau international, la part des femmes dans les emplois hautement qualifiés de la science et de la technologie est de 46,5 % en France (OCDE, 2003), une proportion inférieure à celle observée aux États-Unis (57 %), au Canada (53 %) ou encore en Allemagne (50 %). Elle reste en revanche sensiblement égale aux autres pays du Sud de l'Europe (Espagne, 46 % ; Italie, 45 %) et au Royaume-Uni (45 %).

S'il semble que la recherche publique soit plus féminisée que la recherche en entreprise en France (Ministère de la Recherche 2002), comme dans l'ensemble de l'Europe (Commission Européenne 2003), la question des inégalités entre hommes et femmes sur les emplois de chercheurs reste posée pour la recherche publique. Pour l'ensemble de l'Europe, on estime que le taux de féminisation des personnels académiques avoisine les 20 % (Commission Européenne 2003). On peut donc se poser deux types de questions : les différences entre hommes et femmes sont-elles déjà présentes dans l'accès aux postes de chercheurs ou enseignant-chercheur, c'est-à-dire en début de vie active ? Et comment ces différences se propagent-elles dans le déroulement de la carrière ?

Cette communication propose de comparer les conditions d'entrée et les carrières des femmes dans la recherche publique. Les rapports existant sur la disparité des carrières entre hommes et femmes dans la recherche publique indiquent que les différences se jouent dans les promotions et le déroulement des carrières, mais certainement aussi dans la place des femmes dans les instances scientifiques. Des premières investigations empiriques à l'aide des données *Génération 98* du Céreq ont montré que les différences résident moins dans l'accès lui-même aux postes de recherche que dans les types d'emplois de recherche que les femmes occupent (statut, salaire ...).

Dans une première section, nous portons notre attention sur les disparités entre hommes et femmes, diplômés de thèse, dans l'accès aux emplois. Pour cela, nous utilisons les données de l'enquête *Génération 98*, dans laquelle une extension sur les docteurs diplômés a été réalisée (Béret & al. 2003). Ces données permettent une analyse très globale des conditions d'entrée sur le marché du travail, sur une période de trois ans. Dans une seconde section, nous étendons notre analyse à celle des carrières. L'absence de données globales sur les carrières des chercheurs en France limite les analyses qui peuvent être conduites. De ce fait, nous restreignons notre champ à celui des carrières des hommes et des femmes au CNRS, pour lequel les données dont nous disposons comportent également de sérieuses limites. Des résultats issus de sources variées nourriront une partie des analyses de la seconde section, de même que des données disponibles dans les Bilans sociaux du CNRS nous permettront de comparer les hommes et les femmes dans les catégories et les flux promotionnels de chercheurs.

## 1. Jeunes hommes et femmes face à l'accès aux emplois de la recherche publique : éclairage à partir de données d'insertion

### 1.1. Situation professionnelle des jeunes femmes docteurs 3 ans après l'obtention du diplôme

L'enquête Génération 98 réalisée par le Céreq en 2001 a interrogé un échantillon représentatif de jeunes ayant quitté le système éducatif – pour la première fois – à tous les niveaux de formation en 1998. Grâce à la participation du Ministère de la Recherche, un échantillon grossi de docteurs a été interrogé, représentatif des docteurs français âgés de moins de 35 ans ayant soutenu leur thèse au cours de l'année 1998. Cette enquête permet ainsi de suivre les premières expériences professionnelles des docteurs sur le marché du travail (le bilan d'une étude sur la mobilité des docteurs peut être trouvée dans Béret *et al.* 2003).

---

\* Lest-CNRS, Aix-en-Provence (daune@univ-aix.fr ; recotill@univ-aix.fr)

Dans l'échantillon ainsi constitué, 70 % environ des diplômés sont issus de disciplines relevant des sciences exactes et 30 % de sciences humaines et sociales (SHS). La répartition hommes-femmes est évidemment fortement liée au champ disciplinaire, les jeunes femmes étant plus souvent diplômées de thèse en SHS qu'en sciences exactes. Pour autant, alors qu'elles sont nettement minoritaires en mathématiques, physique, chimie, sciences de l'ingénieur ou informatique, elles sont légèrement plus nombreuses en sciences de la nature et de la vie. À l'inverse, au sein des diplômés de SHS, les femmes sont beaucoup plus représentées en lettres et sciences humaines qu'elles ne le sont en droit, économie ou gestion, disciplines pour lesquelles les hommes sont sensiblement plus nombreux.

Les conditions d'insertion des jeunes docteurs sont plutôt favorables et en nette amélioration depuis le milieu des années 90 (Béret *et al.* 2003). Pourtant, des différences substantielles demeurent entre hommes et femmes dans l'accès aux emplois, que ce soit dans les conditions du premier emploi ou de l'emploi occupé trois années après l'obtention de la thèse. Bien évidemment, le premier emploi occupé par les docteurs après la thèse est le plus souvent transitoire, et de manière plus générale, la période qui s'étend entre la soutenance de thèse et l'obtention d'un emploi stable tend à s'étirer et se diversifier (tableau 1). La part de contrats à durée déterminée en est le témoin le plus significatif (un emploi sur deux pour l'ensemble des docteurs) et les jeunes femmes sont d'ailleurs sensiblement plus sur des emplois de durée fixe quel que soit le champ disciplinaire (55 % de femmes sont en emploi à durée limitée contre 43 % pour les hommes).

Elles sont aussi plus fréquemment recrutées dans le secteur public (60 % pour les femmes, 55 % pour les hommes), mais de manière égale sur des emplois de chercheurs (43 % pour les femmes contre 41 % pour les hommes). C'est un premier point qu'il semble intéressant de retenir : l'accès aux emplois de chercheur dans le secteur public n'est pas différencié selon le sexe. En revanche, les femmes sont peu à devenir chercheur dans la recherche industrielle (13 % contre 17 % pour l'ensemble et 20 % pour les hommes), cela tenant pour partie à la structuration par spécialités de formation. Ce sont en effet les spécialités de thèse dans lesquelles les femmes sont diplômées qui ont le moins de débouchés professionnels dans la R-D privée (Béret *et al.* 2003).

Si l'on porte enfin un regard sur les conditions de salaire des femmes dans leur premier emploi après la thèse, il apparaît que les femmes ont généralement des salaires inférieurs aux hommes, leur salaire médian étant inférieur pour l'ensemble des secteurs public et privé et pour le seul secteur privé. On peut remarquer par ailleurs que le temps partiel touche plus massivement les docteurs en sciences humaines et sociales mais que les écarts entre hommes et femmes ne sont pas significatifs.

Tableau 1

CONDITIONS DU PREMIER EMPLOI APRÈS L'OBTENTION DU DOCTORAT EN 1998

	% docteurs en emploi à durée limitée	% docteurs en emploi secteur public	% docteurs chercheurs dans le secteur public <sup>1</sup>	% docteurs chercheurs dans le secteur privé	% docteurs à temps partiel	Salaire médian (€)	Salaire médian (€) dans le secteur privé
<b>Sciences exactes</b>							
Femmes	56 %	60 %	41 %	20 %	11 %	1677	1829
Hommes	44 %	50 %	40 %	25 %	12 %	1908	2147
Total	49 %	54 %	40 %	23 %	12 %	1829	1982
<b>SHS</b>							
Femmes	54 %	62 %	42 %	-	39 %	1433	1372
Hommes	38 %	72 %	54 %	-	32 %	1662	1990
Total	47 %	66 %	47 %	-	36 %	1569	1524
<b>Total</b>							
Femmes	55 %	60 %	41 %	13 %	21 %	1639	1692
Hommes	43 %	55 %	43 %	20 %	16 %	1891	2134

Source : Génération 98, Céreq, traitement LEST.

La situation des jeunes femmes trois ans après l'obtention du doctorat suit l'évolution générale observée pour l'ensemble des docteurs. Au bout de trois ans, environ 60 % des femmes sont dans le secteur public, près de 40 % des femmes diplômées sont dans la recherche publique et un peu plus de 10 % sont chercheurs dans la R-D, des

1. La définition de chercheurs dans la recherche publique s'appuie sur la nomenclature de chercheurs établie par la Darès, elle comprend les enseignants-chercheurs des universités ainsi que les chercheurs des EPST.

proportions semblables à celles observées au premier emploi. Les différences sont visibles à l'échelle de la discipline. En SHS, la part des femmes dans la recherche publique se maintient à un niveau identique, alors qu'en sciences exactes, cette part diminue, témoignant de parcours de jeunes femmes ayant probablement eu une première expérience dans la recherche publique (taux élevé de CDD, 27 % pour les femmes contre 16 % pour les hommes quel que soit le secteur, public ou privé) mais qui n'ont pas pu obtenir un emploi plus stable par la suite.

Globalement, les jeunes femmes en sciences exactes connaissent des situations moins favorables, comparativement à celle des hommes, qu'en SHS, bien que leurs niveaux de salaire soient plus élevés en sciences exactes. Elles sont plus souvent que les hommes en emploi à durée limitée et un peu plus fréquemment sur des emplois hors de la recherche (colonne part des docteurs dans le secteur public). Les différences de salaire sont par ailleurs fortement présentes entre hommes et femmes en SHS : 50 % des femmes en SHS ont un salaire inférieur à 1 400 € environ alors que 50 % des hommes en SHS ont un salaire de plus de 2 200 €. Une tendance générale se confirme : hommes et femmes se détournent du secteur public lorsqu'ils sont diplômés en sciences exactes, alors que l'orientation professionnelle traditionnelle vers le secteur public reste forte après une thèse en SHS.

Tableau 2

CONDITIONS D'EMPLOI TROIS ANNÉES APRÈS L'OBTENTION DU DOCTORAT EN 1998

	% docteurs en emploi à durée limitée	% docteurs en emploi secteur public	% docteurs chercheurs dans le secteur public	% docteurs chercheurs dans le secteur privé	% docteurs à temps partiel	Salaire médian (€)	Salaire médian (€) dans le secteur privé
<b>Sciences exactes</b>							
femmes	27 %	52 %	34 %	20 %	-	1829	2007
hommes	16 %	45 %	36 %	26 %		2028	2287
total	20 %	47 %	35 %	24 %	7 %	1982	2134
<b>SHS</b>							
femmes	-	67 %	44 %	-	-	1829	1372
hommes	-	75 %	63 %	-	-	1982	2211
total	17 %	71 %	53 %	-	-	1912	1829
<b>Total</b>	<b>19 %</b>	<b>53 %</b>	<b>40 %</b>	<b>18 %</b>	<b>10 %</b>	<b>1964</b>	<b>2134</b>
femmes	26 %	57 %	37 %	13 %	15 %	1829	1908
hommes	14 %	51 %	41 %	21 %	6 %	1994	2287

Source : Génération 98, Céreq, traitement LEST.

## 1.2. Les hommes ont plus de chances que les femmes d'obtenir un emploi dans la recherche publique au cours des trois premières années de vie active

Les disciplines de thèse sont fortement sexuées, aussi, est-il nécessaire d'avoir recours à une approche « toutes choses égales » par ailleurs afin de contrôler cet effet. Nous proposons d'estimer un modèle dans lequel la variable dépendante est l'accès à un emploi de chercheur ou enseignant-chercheur sur un poste stable, c'est-à-dire en contrat à durée indéterminée ou fonctionnaire. Nous écartons de fait les emplois temporaires, dont le recours est fréquent après la thèse (cf. 1.1), et cela, notamment pour les jeunes femmes. En ne s'intéressant qu'aux emplois stables, on évite ainsi de créer un effet sexe à travers les emplois à durée déterminée. Une fois contrôlée la discipline, reste-t-il un effet du sexe ? Autrement dit, hommes et femmes sont-ils inégaux face au recrutement des emplois de chercheurs et enseignant-chercheurs ?

À nouveau, les données de l'enquête Génération 98 sont mobilisées pour estimer la probabilité d'accès à un emploi dans la recherche publique. Plusieurs dimensions individuelles sont supposées influencer sur cette probabilité, outre le sexe. Notamment, les conditions de réalisation de la thèse sont un facteur important dans le type de trajectoire professionnelles des docteurs (Beltramo *et al.* 2001, Mangematin 2001, Cahuzac et Robin 2003). Ainsi, l'implication des entreprises dans le financement des travaux de recherche est un facteur d'attractivité des jeunes docteurs vers la recherche industrielle. De même, les financements de thèse les plus académiques (allocation de recherche, monitorat, poste d'attaché d'enseignement et de recherche) sont à l'œuvre dans les choix de carrière opérés par les docteurs (Hanchane et Recotillet 2003).

Malheureusement, l'enquête Génération 98 ne permet pas de repérer le type de financement reçu pendant la thèse. Tout au plus peut-on inférer que les doctorats les plus financés sont ceux en sciences exactes (implication des entreprises plus forte qu'en SHS) et que les thèses en sciences humaines et sociales ne sont qu'une sur deux à être financée (Boulard et Méla 2002). La discipline pourrait capter un effet du financement des thèses, bien que très partiellement. La discipline est dichotomisée en six modalités : mathématiques-physique, mécanique-sciences de l'ingénieur-informatique, chimie, sciences de la nature et de la vie, droit-économie-gestion, lettres-langues-sciences humaines. En revanche, nous disposons d'une information clivante pour les docteurs dans les orientations professionnelles, à savoir si le docteur provient d'une école d'ingénieur. Les docteurs ingénieurs s'avèrent être relativement bien armés pour concurrencer les ingénieurs diplômés des grandes écoles (Giret *et al.* 2003) et on pourra supposer que leur pension à poursuivre une carrière académique est moindre.

Tableau 3

ESTIMATION DE LA PROBABILITÉ D'ACCÈS À UN EMPLOI DANS LA RECHERCHE PUBLIQUE (CDI OU FONCTIONNAIRE)

	Coefficient estimé	Écart-type	Effets marginaux
Constante	5.765	6.167	
Hommes (ref. femme)	0.188**	0.0874	0.054**
Discipline (ref. Snv)			
Mathématiques-physique	-0.0621	0.133	-0.018
Mécanique, sciences de l'ingénieur, informatique	-0.128	0.134	-0.037
Chimie	-0.073	0.142	-0.021
Droit, économie, gestion	0.726***	0.133	0.244***
Lettres, langue, sciences humaines	0.463***	0.148	0.149***
Docteur-ingénieur	-0.026	0.109	-0.008
Temps d'accès au premier emploi (nombre de mois)	-0.052***	0.010	-0.015***
Âge à la fin des études	-0.376	0.417	-0.110
Âge au carré	0.0055	0.007	0.002
Pas de retard scolaire en 6 <sup>e</sup>	0.102	0.103	0.030
Vit dans un pôle urbain ou périurbain à la fin des études	-0.268	0.169	-0.084
Jeune né à l'étranger	-0.111	0.227	-0.031
Père né à l'étranger	0.038	0.139	0.011
Situation professionnelle du père (ref père cadre dans le public)			
Père cadre dans le privé	-0.166	0.139	-0.047
Père non cadre dans le public	0.197	0.169	0.061
Père non cadre dans le privé	-0.499***	0.141	-0.132***
Père sans emploi	-0.067	0.114	-0.019
Log-vraisemblance		-652.226	
Pseudo R <sup>2</sup>		0.0840	
Nombre d'observations		1257	

Note : seuils de significativité, \* = 10 %, \*\* = 5 %, \*\*\* = 1 %

L'ensemble des autres dimensions introduites dans la modélisation relèvent davantage des caractéristiques socio-démographiques individuelles. La situation professionnelle du père, dans sa dimension cadre-secteur public, cadre-secteur privé, non cadre-secteur public, non cadre-secteur privé, sans emploi-retraité, s'est avérée être une dimension significative dans les orientations professionnelles des docteurs. Ainsi, Giret, Perret et Recotillet (2003) montrent le rôle du père dans les stratégies de carrière, en particulier, avoir un père cadre dans le secteur public ou privé favorise les chances d'obtenir un emploi dans la recherche, qu'elle soit publique ou privée. Quelques autres variables de contrôle sont prises en compte dans l'analyse : l'âge, le retard en classe de 6<sup>e</sup>, le pays de naissance du jeune et de son père ainsi que la localisation géographique à la fin des études dans une agglomération urbain/rural. Les résultats sont présentés dans le tableau 3.

Le principal constat que l'on peut établir à partir du modèle du tableau 3 est le suivant : les hommes ont plus de chances que les femmes d'accéder à un emploi stable dans la recherche publique, toutes choses égales par ailleurs. On estime le surcroît de chances à environ 5 %, ce qui reste somme toute relativement faible. Ainsi, si les hommes



bénéficient d'un bonus de chances à l'entrée de la recherche publique, la différence hommes femmes demeure faible. On verra par la suite que les différences se creusent au cours de la carrière, à partir de l'étude des carrières au CNRS.

Trois types de caractéristiques individuelles outre le sexe semblent jouer sur la probabilité estimée. Elles relèvent de trois champs distincts : la famille (rôle du père dans la reproduction sociale), la discipline du doctorat, le parcours professionnel avant l'accès à l'emploi stable de la recherche publique. Ainsi, plus le temps passé à la recherche d'un premier emploi a été long, plus les chances de trouver un emploi stable dans la recherche publique s'amenuisent. Ce constat témoigne sans doute de l'importance de l'activation des réseaux pour l'accès à l'emploi, l'éloignement des milieux de la recherche (sous la forme de durée de chômage) jouant négativement sur l'accès à l'emploi scientifique public. On voit bien ici que les traditionnelles théories de la recherche d'emploi ont peu de portée pour expliquer le lien entre durée de chômage et prise d'un emploi, dans la mesure où l'ajustement par le salaire de réserve ne fonctionne pas pour ce qui est de l'accès au secteur public.

La discipline reste un élément fort dans le début de trajectoire. On observe un découpage net entre sciences exactes et SHS, les docteurs diplômés en droit, économie, gestion, lettres ou sciences humaines ont une plus grande probabilité d'être recrutés dans le secteur public de recherche. Les docteurs en SHS s'orientent traditionnellement vers le secteur public (recherche et hors recherche, voir Béret *et al.* 2004) alors que depuis une décennie environ les docteurs en sciences exactes se tournent plus fréquemment vers le secteur privé, et hors de la recherche industrielle. De plus, les recrutements de chercheurs et enseignants-chercheurs ont été plus nombreux dans les SHS comparativement aux sciences exactes depuis le milieu des années quatre-vingt-dix. On note par ailleurs que le double diplôme doctorat et école d'ingénieur n'a pas d'effet significativement différent, ceux-ci s'orientant vraisemblablement peu vers les carrières académiques (Bourdon 2002).

Enfin, comme nous le supposons, le rôle de la position professionnelle du père sur les orientations professionnelles du jeune est significatif. Ainsi, que le père soit cadre (dans le public ou non) est un facteur qui joue positivement sur l'accès à l'emploi dans la recherche publique, de même si le père est dans le secteur public mais non cadre. À l'inverse, un père qui est cadre dans le secteur privé ou qui n'a pas d'emploi (chômage, retraite..) diminue la probabilité d'accès.

## 2. Hommes et femmes chercheurs au CNRS

Le CNRS est un organisme public de recherche fondamentale. C'est un Établissement Public à caractère Scientifique et Technologique (EPST) placé sous la tutelle du ministre chargé de la recherche. En 2002, il regroupait 26 550 personnes sur postes statutaires (11 789 chercheurs et 14 461 ITA – Ingénieurs, Techniciens et Administratifs –)<sup>2</sup>.

### 2.1. Évolution des effectifs<sup>3</sup> depuis les années 70

Depuis les années 70, toutes catégories confondues, la proportion de femmes dans le personnel CNRS apparaît remarquablement stable. Une légère diminution néanmoins : 45 % en 1968 et en 1973 ; 42-43 % dans les années 90, 42,6 % en 2002.

Le pourcentage de femmes dans le corps des chercheurs semble quant à lui immuable : 30 % en 1946, en 1975, à la fin des années 80 et tout au long des années 90, 31 % en 2002. Cependant, la répartition des femmes entre les différents grades de chercheurs évolue : elles sont aujourd'hui plus représentées dans les grades inférieurs et moins représentées dans les grades supérieurs que dans les années 70. Si l'on regroupe en effet, à fins de comparaison, les

---

2. En outre, on compte 10 038 contrats signés cette année-là dans le cadre de divers statuts précaires ; malheureusement la répartition hommes-femmes n'est disponible que pour certains d'entre eux.

3. Documents utilisés :

– « Étude sur le personnel scientifique, technique et administratif du groupe CNRS-INAG-IN2P3 au 31/12/1973 », Division de l'informatique et du contrôle de gestion, N° 74.09 ; même étude au 31/12/1975, Direction de l'informatique et du contrôle de gestion N° 76.16; même étude au 31/12/78, Direction de l'informatique et de la gestion (sans numéro). « Pyramide des âges du personnel scientifique, technique et administratif du groupe CNRS-INAG-IN2P3 », Direction de l'informatique et de la gestion n° 79.07.

– *Bilan social*, CNRS, 1989 à 2002. Ces bilans, publiés par le CNRS depuis 1989 et élaborés à année échue, paraissent dans la deuxième moitié de l'année suivante.

– Bataillon A.-M. *et al.* (1991).

– Cachelou J. (1979).

– SNCS (1981).

grades supérieurs des années 70 (« directeurs » et « maîtres » de recherche) et ceux instaurés dans les années 90 (toutes les classes des « directeurs de recherche »), la proportion de femmes est passée de 23 % en 1973 à 21,4 % en 2002. D'autre part, en regroupant d'un côté les grades inférieurs de 1973 (stagiaires, attachés et chargés de recherche), et de l'autre ceux d'aujourd'hui (chargés de recherche 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> classes) l'évolution est inverse : 33 % de femmes en 1973, 37,3 % en 2002<sup>4</sup>.

Tableau 4

ÉVOLUTION DU POURCENTAGE DE FEMMES DANS LES CORPS DE CHERCHEURS AU CNRS

	Directeurs de Recherche*	Chargés de Recherche*
1973	23,1 %	33,2 %
1978	22,4 %	31,6 %
1989	20,8 %	34,1 %
1993	21,1 %	35,8 %
1999	20,4 %	36,2 %
2000	20,6 %	36,6 %
2001	20,7 %	37,0 %
2002	21,4 %	37,3 %

\* Selon la dénomination actuelle, source : cf. note 3

## 2.2. Les promotions de chercheurs en 1999, 2000 et 2001

Les carrières des agents CNRS se font soit par concours soit par des promotions de « grades » ou de « classes », chaque corps étant constitué de plusieurs grades ou classes. On examinera ici les promotions de chercheurs en 1999, 2000 et 2001, à partir des données descriptives disponibles dans les *Bilans sociaux*.

La catégorie des chercheurs se divise en deux corps : Chargés et Directeurs de recherche. Celui des Chargés de recherche comprend deux grades : 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> classe (CR1 et CR2). Le corps des Directeurs en comprend quatre : DR 2<sup>e</sup> classe (DR2), DR 1<sup>re</sup> classe (DR1) et DR Classe Exceptionnelle 1 et 2 (DRCE1 et DRCE2).

L'entrée dans chacun de ces deux corps se fait par voie de concours. Ainsi le concours DR2 est-il administrativement un concours de recrutement. Cependant, dans la réalité, il constitue la seule voie de promotion pour les chargés de recherche, qui s'y présentent en tant que candidats « internes ». Les candidats « externes », venant de l'extérieur de l'organisme, sont en fait largement minoritaires.

Nous considérerons ici la fonction de promotion de ce concours, en ne prenant en compte que les lauréats internes. Cela nous permet d'étudier les flux promotionnels chez les chercheurs, à partir des "coupes" annuelles fournies par les Bilans sociaux. Malheureusement, les données disponibles dans ces Bilans ne permettent en aucun cas de suivre les carrières : l'ancienneté dans le grade n'étant pas renseignée, le temps que mettent les un(e)s et les autres pour franchir les étapes promotionnelles ne peut être analysé ni comparé.

Le tableau 5 montre que sur les trois années observées :

- Le pourcentage de femmes parmi les Chargés de recherche de 2<sup>e</sup> classe promu à la 1<sup>e</sup> classe est légèrement inférieur à leur part dans la catégorie de départ et aussi à leur part dans la catégorie d'arrivée.
- Le concours d'entrée dans le corps des Directeurs de recherche (DR2) constitue un vrai verrou pour elles : aux trois dates considérées, environ 37 % des CR1 étaient des femmes, et malgré une réelle progression sur la période, elles ne représentaient que 28 % des lauréats au concours DR2 de 2001. En revanche, si on se place du point de vue de la féminisation des DR2, on constate un déblocage de ce verrou puisqu'en 2001 la part des femmes parmi les lauréats (28 %) est supérieure à leur part dans la catégorie (23,8 %).
- Enfin, dans les promotions aux grades supérieurs des Directeurs de recherche, les femmes se comptent plutôt en unités qu'en pourcentages... En 2000, on constate un vrai mieux dans la promotion des femmes DR, surtout parmi les DR1. Mais ce mieux ne s'est pas du tout confirmé en 2001, alors même que le nombre de possibilités de promotions était plus élevé, aussi bien pour le passage en CR1 que pour celui en DR1.

4. En 1984, les personnels CNRS ont eu accès au statut de fonctionnaire et les recrutements sont devenus des concours de la fonction publique. Nous avons tenté d'approcher un éventuel effet de ce changement de règles sur cette répartition en comparant les mêmes regroupements aux dates les plus proches de 1984 pour lesquelles nous avons des renseignements : 1978 et 1989. L'évolution constatée sur longue durée semble avoir commencé avant 1984 : la féminisation du groupe supérieur avait déjà baissé en 1978 (22,4 %) par rapport à 1973 et le sens de cette évolution s'est maintenu de 1989 jusqu'en 2001 ; parallèlement la féminisation du groupe inférieur avait déjà progressé en 1978 (31,6 %), le mouvement se poursuivant de 1989 jusqu'à aujourd'hui.

Un rapport récent établi par la *Direction des Études et Programmes* dans le cadre de la *Mission pour la place des femmes*<sup>5</sup> dresse un bilan peu encourageant du point de vue de l'égalité hommes-femmes dans les promotions de chercheurs depuis 15 ans. Il apparaît en effet que, entre 1987 et 2002 :

- Moins de 25 % des 3 474 nominations au grade de Directeur de recherche de 2<sup>e</sup> classe ont concerné des femmes.
- Même quand le nombre de postes DR2 ouverts au concours est moins faible – et que la concurrence est donc moins rude – la répartition des nominations ne se fait pas au *pro rata* du pourcentage de femmes parmi les chercheurs (30 %).
- Au passage CR → DR2, dans tous les départements scientifiques, le pourcentage de femmes est plus faible parmi les promus que parmi les promouvables.

Tableau 5

POURCENTAGES DE FEMMES DANS LES PROMOTIONS DE CHERCHEURS AU CNRS EN 1999, 2000 ET 2001

	1999	2000	2001
DRCE1--> DRCE2	0	0	8,3 % (1 femme)
DR1-->DRCE1	6,2 % (1 femme)	20,8 % (5 femmes)	4 % (1 femme)
<i>% de femmes parmi les DR1</i>	13,3 %	13,0 %	12,4 %
DR2-->DR1	11 % (7 femmes)	18 % (14 femmes)	11,1 % (12 femmes)
<i>% de femmes parmi les DR2</i>	23,0 %	23,0 %	23,8 %
CR1—DR2 <sup>6</sup>	20,4 %	26,5 %	28,6 %
<i>% de femmes parmi les CR1</i>	36,8 %	37,0 %	37,2 %
CR2-->CR1	34,9 %	30,3 %	31,3 %
<i>% de femmes parmi les CR2</i>	33,4 %	34,3 %	38,0 %

Source : Bilan social du CNRS, 2000, 2001 et 2002 : bilans définitifs des sessions 1999, 2000 et 2001.

Ce rapport note enfin que, pendant la période considérée, la place des femmes dans les promotions de chercheurs a progressé... mais celle des hommes encore plus ! Pour l'ensemble du CNRS, la proportion de Directrices de recherche parmi les femmes est passée de 21 % en 1987 à 26 % en 2002 ; dans le même temps, les Directeurs ont progressé de 34 % à 45 % des hommes. Dans ce rapport de la DEP, un indice d' « avantage masculin » est défini par le rapport « proportion de DR parmi les hommes sur proportion de DR parmi les femmes » : cet indice est passé de 1,6 en 1987 à 1,7 en 2002.

### 2.3. Les rémunérations

Comme on vient de le voir, lorsqu'on parcourt les échelles des corps et des grades, les femmes « disparaissent » progressivement. Dans l'ensemble du CNRS, à catégorie professionnelle égale, les hommes reçoivent généralement une rémunération supérieure aux femmes. Le graphique présenté ci dessous montre que, parmi les chercheurs, 25 % des femmes et 20 % des hommes reçoivent une rémunération mensuelle inférieure à 3000 € ; 37 % des hommes et 21 % des femmes reçoivent une rémunération égale ou supérieure à 4000 €

Ces inégalités, pour une large part, reflètent les différences de positions professionnelles des hommes et des femmes.

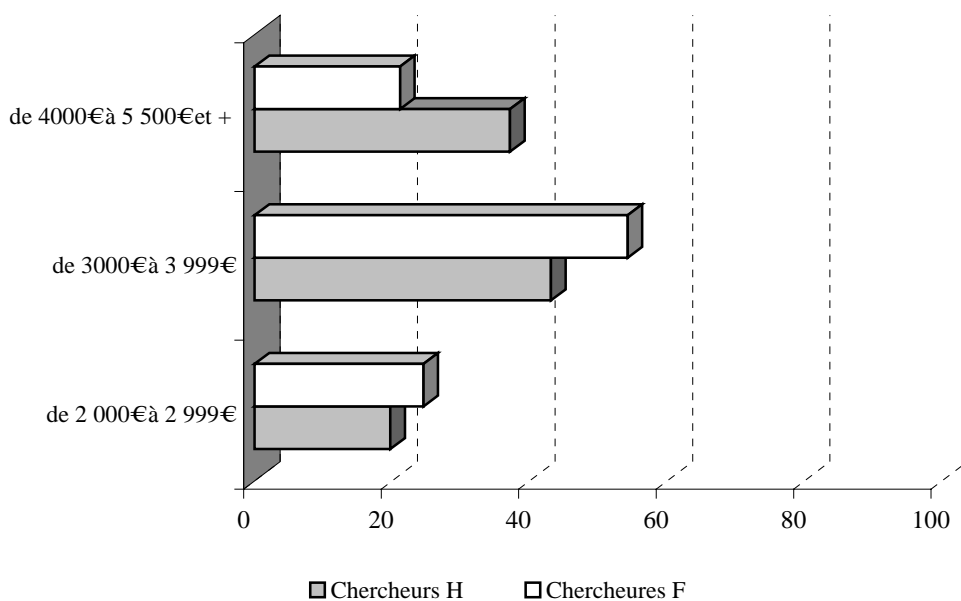
Les exceptions sont d'ailleurs intéressantes : en observant de façon fine les échelles de rémunération on remarque par exemple que nettement plus de femmes que d'hommes sont bloquées dans les grades supérieurs de la catégorie « Chargé de recherche 1<sup>e</sup> classe », faute de pouvoir accéder au corps des Directeurs.

5. « La place des femmes au CNRS : ce qui a changé depuis 15 ans », CNRS, DEP, UIPS. Rapport élaboré par Michèle Crance, décembre 2002.

6. Rappel : le concours DR2 étant administrativement un concours de recrutement, pour analyser la promotion nous ne prenons ici en considération que les seuls lauréats « internes », à l'exclusion des lauréats « externes ».

### Graphique 1

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES CHERCHEURS AU CNRS EN 2002  
PAR TRANCHES DE RÉMUNÉRATION (BRUTE, PRIMES COMPRIS), EN %



Source : Bilan social du CNRS, 2002 (p. 44-46).

## 2.4. La féminisation des instances au CNRS

La féminisation des instances est aujourd'hui analysée comme une des composantes des inégalités de carrière entre hommes et femmes. Au CNRS, comme dans tout organisme ou entreprise de grande taille, les lieux de pouvoir sont multiples et, du bas au haut de la hiérarchie, la part des femmes tend à diminuer. Un rapport de l'Observatoire des Sciences et des Techniques (2002) analyse la féminisation des instances au CNRS. Il en mesure ainsi l'évolution : de 19 % dans la période 1984-88, elle passe à 22 % dans les années 1994-98 et 26 % pour les années les plus récentes (1999-2001).

On peut examiner plus précisément la composition du Comité national qui traite du recrutement et de la carrière des chercheurs et fait l'évaluation des laboratoires. Une annexe du rapport cité ci-dessus (p. 31 et sq) étudie la féminisation du Comité national qui progresse de 23 % en 1992 à 28 % en 2001. Il est souligné que tout au long de cette période, la part des femmes est toujours plus importante parmi les membres élus que parmi les nommés. Enfin on remarque que, dans les rangs du Comité national, les femmes sont moins nombreuses, proportionnellement, parmi les Directeurs de recherche et les Professeurs que parmi les Chargés de recherche et les Maîtres de Conférence ; c'est chez les Ingénieurs, Techniciens et Administratifs qu'elles sont le mieux représentées.

Les femmes sont donc sous-représentées au Comité national. Ce qui veut dire aussi que les hommes y sont sur-représentés. On peut alors légitimement se poser la question, comme l'ont fait différents rapports sur la place des femmes dans la recherche et à l'Université, des effets de ces sous-représentation et sur-représentation sur les évaluations formulées par le Comité National, que ce soit en termes de promotions de chercheurs ou de résultats aux concours chercheurs. On notera cependant qu'en 2000, les 28 % d'élues et 72 % d'élus l'ont été par 37 % d'électrices et 63 % d'électeurs, tous collèges confondus : le rapport entre femmes, parité et égalité n'apparaît pas immédiat.

## Conclusion

La question de la place des femmes dans la recherche s'inscrit dans une réflexion plus vaste autour de l'organisation des systèmes de recherche nationaux. Arrivant sur le marché du travail de plus en plus diplômées, les jeunes femmes demeurent peu présentes dans la recherche industrielle mais accèdent quasiment à parité avec les hommes aux postes de chercheurs et d'enseignants-chercheurs de la recherche publique. Les différences se creusent au sein même des carrières académiques, comme on a pu le voir à travers l'analyse de données portant sur le CNRS. Que ce soit du point de vue des avancements de carrière, des rémunérations ou de la participation des femmes aux instances scientifiques, les différences entre hommes et femmes demeurent. Très certainement ces trois aspects de l'emploi des femmes sont liés, dans la mesure où l'avancement des carrières est associé à des niveaux de salaires plus élevés, et, de façon moins directe à la participation aux instances scientifiques. Ces premières investigations, rendues, rappelons-le, difficiles en raison de la rareté des données disponibles, indiquent globalement que l'accès à la recherche publique chez les plus jeunes ne laisse pas apparaître de disparité importante entre hommes et femmes, tandis que, au sein du CNRS, des différences se créent et se propagent. De façon assez naturelle, il aurait été souhaitable de disposer de données longitudinales sur ces carrières et de pouvoir étendre l'analyse à l'ensemble des organismes publics de recherche. Notamment, nous avons pu montrer que la proportion de femmes chercheurs au CNRS reste stable dans le temps. Il serait intéressant de pouvoir identifier un peu plus en profondeur l'origine de la persistance de ces différences, notamment dans un contexte où d'une part, les niveaux d'éducation n'ont cessé d'augmenter au sein de la population, et, d'autre part que les jeunes femmes sont plus nombreuses dans les études supérieures scientifiques, dans des disciplines traditionnellement masculines.

## BIBLIOGRAPHIE

Bataillon A.-M., Blanchard R., Hochet S., Peyre M.-P., Pouey N. & Roy A. (1991), Présence des femmes au CNRS, *L'Homme et la société*, n° 99-100, 1991.

Beltramo J.-P., Paul J.-J. & Perret C. (2001), « The recruitment of researchers and the organization of scientific activity in industry », *International Journal of Technology Management*, 22, 7/8.

Béret P., Giret J.-F. & Recotillet I. (2004), « L'évolution des débouchés professionnels des docteurs : les enseignements de trois enquêtes du Céreq », *Éducation et Formation*, à paraître.

Béret P., Giret J.-F., Mogueurou P., Murdoch J., Paul J.-J., Perret C. & Recotillet I., (2003), « La mobilité professionnelle des jeunes docteurs », *Relief*, Céreq, numéro 2, décembre.

Bonneau M. (2000), « La place des femmes dans la recherche », *Note d'Information*, 00.31, Ministère de l'Éducation Nationale et Ministère de la Recherche.

Boulard A.S. & Méla J.-F. (2002), « Les études doctorales – Évolution de 1991 à 2000 », *Note d'Information*, 02-44, Ministère de l'Éducation Nationale.

Bourdon J. (2002), « Bilan de la diversification, en France, de l'accès aux études d'ingénieurs : une lecture en termes de rendement individuel », Communication aux Journées d'Étude du GDR RAPPE « Le développement de l'éducation et de la formation (1980-2000) : quels effets pour quelles efficacités ? », Aix-en-Provence, les 21 et 22 novembre 2002, LEST-IDEP.

Cachelou J. (1979), « Les femmes chercheurs au CNRS », *Le courrier du CNRS*, 32.

Cahuzac E. & Robin S. (2003), « Knocking on Academia's Doors: An Inquiry into the Early Careers of Doctors in Life Sciences », *Labour*, 17(1).

CNRS, *Bilan social*, 1989 à 2002.

Esterlé L., Barré R. & Crance M. (2000), « Les femmes dans la recherche française », *La Recherche*, numéro 334, septembre.

European Commission (2003), *Women and Science, Statistics and Indicators, She Figures 2003*.

Giret J.-F., Perret C. & Recotillet I. (2003), « Les jeunes scientifiques dans le secteur privé : quel rendement de la formation doctorale », In *Mondialisation et régulation sociale*, L'Harmattan.

Hanchane S. & Recotillet I. (2003), « Academic Careers: the effect of participation to post-doctoral program », 15th SASE Conference, Aix-en-Provence, 26<sup>th</sup>-28<sup>th</sup> June.

Laafia I. & Larsson A. (2001), « Les femmes dans la recherche publique et l'enseignement supérieur en Europe », *Statistiques en Bref*, Eurostat.

Mangematin V. (2000), « PhD job Market: Professional Trajectories and Incentives during the PhD », *Research Policy*, 29, p. 741-756.

Ministère de la Recherche, Observatoire des Sciences et des Techniques :  
- *Démographie de la recherche scientifique française*, rapport, 2000.  
- *Analyse de la participation des femmes aux instances scientifiques*, rapport, 2002.  
- *Les femmes dans la recherche française*, Livre Blanc, mars, 2002.

OECD (2003), *OECD Science, Technology and Industry Scoreboard*.

SNCS (commission femmes) (1981), *La recherche des femmes*, Édition Syndicat National des Chercheurs Scientifiques.

# Le sexe de l'âge – Effets différenciés du vieillissement professionnel chez les artistes

Philippe Coulangeon<sup>\*</sup>, Hyacinthe Ravet<sup>\*\*</sup>, Ionela Roharik<sup>\*\*\*</sup>

## Introduction

Les carrières artistiques ne sont pas épargnées par la persistance de fortes inégalités entre hommes et femmes. Dans cette communication, nous nous intéressons plus particulièrement aux écarts qui affectent les trajectoires d'insertion des hommes et des femmes dans trois groupes professionnels : les musiciens (instrumentistes, chanteurs et chefs d'orchestre), les comédiens (y compris les metteurs en scène) et les danseurs (y compris les chorégraphes).

Ces professions sont, comme l'ensemble des métiers du spectacle, majoritairement exercées en France dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée, sous le régime très spécifique de l'intermittence (Menger 1997a, 2002), dans lequel l'alternance répétée d'épisodes de travail et d'épisodes de chômage constitue la norme et non l'exception, ce qui confère aux carrières individuelles un caractère particulièrement instable et incertain. Cependant, l'incertitude caractéristique de ces métiers porte moins sur la perte d'emploi, qui revêt ici une signification très équivoque, puisque c'est même bien souvent le nombre et la diversité des emplois occupés qui conditionnent l'insertion professionnelle, que sur le maintien sur le marché du travail. Pour chacun des trois métiers désignés, nous nous intéressons donc ici aux facteurs qui conditionnent les risques de sortie du marché du travail.

Par « sortie du marché du travail », nous entendons la sortie du fichier de la Caisse des congés spectacles, organisme en charge du recouvrement des cotisations et du versement des prestations de congés payés aux professionnels du spectacle à employeurs multiples<sup>1</sup>. Dans la mesure où tout emploi pour une durée déterminée d'un artiste ou d'un technicien du spectacle donne normalement lieu à enregistrement auprès de cet organisme, la sortie de ce fichier constitue un assez bon indicateur de présence ou d'absence sur le marché du travail. En effet, si un seul cachet dans l'année suffit pour être présent dans ce fichier pour l'année considérée, ne pas y être signifie qu'aucun cachet n'a été déclaré au cours de cette même année. Même en tenant compte de la fréquence du travail non déclaré dans ces métiers, on peut donc raisonnablement assimiler les sorties du fichier à des sorties du marché du travail.

Après avoir présenté la diversité des formes qu'emprunte l'inégalité entre hommes et femmes dans chacun des trois métiers retenus (I), nous centrerons l'analyse sur la différenciation du risque de sortie du marché du travail qu'affrontent les hommes et les femmes. Dans un premier temps, nous estimons les fonctions de séjours des hommes et des femmes dans chacun des trois métiers (II), avant de tenter de spécifier l'impact de la variable du genre, à travers une analyse multivariée fondée sur le modèle de Cox (III) (voir Allison 2001, Blossfeld & Rohwer 1995). Dans cette dernière partie, nous nous intéressons plus particulièrement à l'interaction entre l'âge et le sexe, l'hypothèse sous-jacente étant que l'avancée en âge produit des effets différenciés chez les hommes et les femmes et variables d'un métier à l'autre.

## I. L'inégalité des conditions d'emploi des hommes et des femmes dans les métiers de l'interprétation artistique

Commentant la situation des artistes plasticiens, Raymonde Moulin note que l'identité féminine constitue en général un handicap dans le monde des créateurs (Moulin 1992, p. 279 et sq.). Étayé par d'autres travaux prenant en compte la dimension du genre<sup>2</sup>, ce constat vaut aussi chez les artistes interprètes, où il se décline, pour les arts du spectacle, dans deux registres complémentaires : celui de la *discrimination*, perceptible notamment en matière d'écarts de rémunération ; celui de la *ségrégation*, qui se traduit dans la spécialisation et la hiérarchisation sexuelle de l'organisation du travail artistique. La force de ces mécanismes varie toutefois selon le niveau du sex ratio :

---

\* LSQ-CREST (INSEE), CESTA-EHESS, Paris (coulange@ehess.fr)

\*\* Université Paris IV, Paris (Hyacinthe.Ravet@paris4.sorbonne.fr)

\*\*\* CESTA-EHESS, Paris (roharik@ehess.fr)

1. Les données utilisées dans les développements statistiques présentés dans ce texte sont issues des fichiers annuels de la Caisse des congés spectacles, mis à la disposition du Centre de sociologie du travail et des arts (EHESS/CNRS), sous couvert d'anonymat des participants, à partir de l'année 1986.
2. En France, relativement peu de travaux se sont penchés spécifiquement sur la différenciation selon le genre des carrières artistiques ; on peut citer notamment pour les artistes plasticiens (Pasquier 1983, Dumas 2000) ; pour les auteurs littéraires, (Naudier 2000) ; pour les musiciens, (Escal & Rousseau-Dujardin 1999, Ravet 2000, Roster 1998) ; pour les comédiens, (Évain 2001).

particulièrement prononcée dans les métiers où les femmes sont nettement minoritaires, elle tend à s'atténuer lorsque la proportion d'hommes et de femmes est plus équilibrée.

### 1.1. Trois professions inégalement féminisées

Les trois professions d'interprètes étudiées offrent un visage contrasté quant à leur composition selon le genre, ce qui renforce l'intérêt de cette triple comparaison : si la profession de danseur se compose majoritairement de femmes, celle de musicien est avant tout masculine, alors que comédiens et comédiennes se trouvent à part plus égale dans le métier. Pour les danseurs et les comédiens, cette répartition découle directement d'une distribution couramment sexuée des rôles artistiques. En revanche, la profession de musicien interprète ne différencie pas *a priori* les tâches et les fonctions musicales, tout comme pour les artistes plasticiens. Ceci laisserait à penser que le handicap féminin s'avère plus fort pour les métiers artistiques non fonctionnellement sexués.

Tableau 1

DISTRIBUTION PAR SEXE DES CATÉGORIES D'ARTISTES EN 2001

	Hommes	Femmes
Danseurs	32 %	68 %
Musiciens	76 %	24 %
Comédiens	54 %	46 %

Source : Caisse des congés spectacles.

Cependant, chez les musiciens, la sous-représentation des femmes est nettement moins prononcée chez les interprètes de musique savante, où le sex ratio est proche de l'équilibre, que chez les interprètes de musiques populaires (où les femmes sont largement sous-représentées puisqu'elles représentent 17 % des musiciens) (Ravet, Coulangeon, 2003)<sup>3</sup>.

D'une manière générale, la situation des femmes dans ces métiers est aussi fortement dépendante de l'articulation entre sphère professionnelle et sphère domestique. Comme dans le monde du travail dans son ensemble<sup>4</sup>, la conciliation difficile entre engagements professionnels et engagements familiaux affecte les modalités de l'activité professionnelle des femmes. À l'inverse de ce qui se passe pour les hommes, la vie de couple et la présence d'enfants tendent à la freiner. L'articulation de contraintes opposées réduit notamment les possibilités de cumul d'activités, qui constituent pourtant dans ces métiers une modalité particulièrement prisée d'accomplissement personnel et professionnel (comme le montre Bernard Lehmann (2002) à propos des musiciens d'orchestre).

### 1.2. La discrimination sexuée des conditions d'emploi et des rémunérations

Selon des modalités propres à l'activité artistique, les métiers de l'interprétation ne font pas exception aux caractéristiques générales de l'emploi féminin : un emploi « a-normal », davantage marqué par le temps partiel et le chômage, moins stable et moins rémunérateur que l'emploi masculin (Maruani 2000, p. 94 notamment). Le trait le plus saillant et le plus révélateur d'une discrimination à l'œuvre chez les artistes interprètes apparaît précisément lors de l'analyse des différences de rémunération entre hommes et femmes.

Chez les musiciens, les écarts sont marqués. En 2001, 52 % des musiciennes interprètes déclaraient un revenu annuel inférieur à 15 000 euros, contre 37 % des musiciens (Ravet, Coulangeon 2003). Cet écart est toutefois plus faible chez les interprètes de musique populaires, où les femmes sont pourtant beaucoup plus nettement minoritaires, que chez les interprètes de musique savante ; ceci est particulièrement perceptible dans les tranches de revenu supérieur : en 2001, 23 % d'hommes et 9 % de femmes avançaient un revenu supérieur à 30 000 euros chez les interprètes de musique savante, contre, respectivement, 5 et 7 % chez les interprètes de musiques populaires. Autrement dit, l'importance des discriminations observées n'apparaît pas ici vraiment liée aux caractéristiques du sex ratio, puisque c'est là où les femmes sont le moins nombreuses que les écarts de rémunérations sont les plus faibles. En tout état de cause, cet écart résiste, dans une analyse de régression logistique, au contrôle de

3. On entend ici par « musique savante » la musique de tradition écrite occidentale (musique dite classique, opéra, musique contemporaine) et par « musiques populaires » l'essentiel des musiques de tradition orale du vingtième siècle dont l'histoire est indissociable de l'essor de l'industrie du disque et de la radio : jazz, rock, variété, etc.

4. Ce qui engage à ne pas séparer les deux sphères d'activité – professionnelle et familiale – dans l'analyse du travail des hommes et des femmes, et de leurs évolutions (Daune-Richard 2001, notamment).



caractéristiques telles que le volume d'emploi, la formation, le domaine musical de spécialisation, l'âge et l'ancienneté (Coulangeon 2004).

On retrouve, chez les comédiens, des différences de rémunérations importantes entre les hommes et les femmes. En 1994, 61 % des comédiennes déclaraient un revenu annuel inférieur à 100 000 francs, contre 48 % des comédiens. Une partie de cet écart est liée aux différences dans le déroulement des carrières : d'une part, les comédiennes sont sur-représentées dans les classes d'âge jeunes, où les revenus moyens sont moins élevés, puisqu'un quart des comédiennes a moins de trente ans, contre un sixième des comédiens ; d'autre part, les écarts, peu importants avant 30 ans, se creusent avec l'âge (Menger 1997b). Il semble ainsi que le rendement de l'expérience professionnelle ne soit pas le même pour les hommes et pour les femmes. De même, les femmes sont moins souvent autodidactes que les hommes (*ibid.*) : elles rentabilisent donc moins leur formation et leur familiarisation plus poussée avec les arts<sup>5</sup>. En outre, une fois contrôlées l'influence de l'âge et celle des principaux autres facteurs pouvant agir sur la rémunération (ancienneté dans le métier, formation, secteur d'activité dominant, durée de travail, multiactivité), le handicap salarial demeure : toutes choses égales par ailleurs un comédien a 12 % de chances supplémentaires de dépasser les 150 000 francs de revenu annuel. Ici aussi, comédiens et comédiennes se trouvent en situation inégale devant la carrière (Menger 1997b, p. 35).

Quant aux danseurs, on observe des écarts entre hommes et femmes, imputables aux écarts de volume annuel de travail : plus nombreuses sur le marché que les hommes, elles sont confrontées à une concurrence interindividuelle plus forte et rencontrent plus de difficultés à obtenir des contrats (Blondel, Rannou, Roharik 2003). De ce fait, les femmes sont plus dépendantes des allocations-chômage que les hommes. Si plus de la moitié des hommes déclarent un revenu supérieur à 15 000 euros en 2002, seules 43 % des femmes sont dans cette situation (*ibid.*). De plus, moins souvent pluriactives que leurs homologues masculins, elles tirent aussi moins de bénéfices financiers de cette pluriactivité (*ibid.*). Enfin, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à dépendre, pour leur activité d'interprète, d'employeurs dont l'activité ne relève pas du spectacle (cafés, restaurants, animation, etc.), ce qui témoigne d'un degré de professionnalisation moins élevé.

Pour les trois professions considérées, on constate ainsi un handicap féminin marqué face aux conditions d'emploi et de rémunération. Ces métiers ne font ainsi pas exception au monde du travail dans son ensemble, où l'on constate, en particulier, l'existence d'un écart de salaires incompressible entre hommes et femmes (Silvera, 1998).

### 1.3. Une double ségrégation

Au-delà des phénomènes de discrimination, la division sexuelle du travail artistique fait apparaître une double ségrégation : d'une part, une ségrégation verticale se manifeste dans la limitation des possibilités d'accès des femmes aux fonctions d'autorité et de prestige, à l'égal des femmes diplômées dans les sphères du savoir, de l'autorité et du pouvoir politique (Schweitzer 2002) ; d'autre part, une ségrégation horizontale témoigne de la forte spécialisation des rôles masculins et féminins, à rapporter à la concentration sectorielle de l'emploi féminin pour l'ensemble du marché du travail (Maruani 2000).

Chez les musiciens, on constate un phénomène de ségrégation verticale et horizontale caractérisé (Ravet, Coulangeon 2003). Particulièrement marquée dans le domaine de la musique savante, une division verticale des rôles éloigne les musiciennes des postes les plus élevés, associés en particulier à la prise de décisions artistiques. Très peu de femmes réussissent à exercer une activité de direction, en particulier celle de chef d'orchestre. En outre, elles exercent plus souvent des fonctions d'accompagnement qu'elles ne se font entendre comme solistes. Dans les orchestres français, les femmes deviennent fréquemment tuitistes (c'est-à-dire ne jouant jamais une seule note en solo mais intervenant toujours au sein d'un groupe d'instrumentistes). Ainsi, plus de huit solistes d'orchestre sur dix sont des hommes (Ravet 2003).

Par ailleurs, une division horizontale des rôles tend à spécialiser les musiciennes dans des fonctions dites féminines. Elles sont bien plus souvent présentes parmi les chanteurs que chez les instrumentistes, tout particulièrement dans l'univers des musiques populaires où seulement 8 % d'entre elles s'illustrent comme instrumentistes (Ravet, Coulangeon 2003). De plus, certains instruments conservent une identité sexuelle très forte : dans les orchestres symphoniques, 90 % des harpistes sont des femmes, alors que ces dernières sont quasi absentes des pupitres de cuivres (Ravet 2003).

Le caractère masculin des fonctions de direction et d'autorité se retrouve chez les comédiens. Les hommes – qui représentent 57 % de l'ensemble de la population des artistes dramatiques, toutes fonctions confondues – constituent près des trois-quarts des metteurs en scène (Menger 1997b). Par ailleurs, dans la distribution des rôles, la jeunesse

---

5. Comme pour les musiciennes d'orchestre, il semble qu'il leur faille être davantage dotées que les hommes pour accéder au métier d'interprète (Ravet 2003).

féminine est particulièrement valorisée. Ceci a comme corollaire des difficultés plus importantes à trouver des engagements pour les comédiennes âgées que pour leurs homologues masculins de même âge. La population des comédiennes est ainsi plus jeune, puisque l'âge moyen y est de 37 ans contre 40 ans pour les hommes (Menger 1997b). Cet écart est particulièrement élevé pour les artistes travaillant principalement dans l'audiovisuel et le cinéma, qui emploient une proportion de moins de 30 ans beaucoup plus élevée chez les femmes que chez les hommes (*ibid.*).

La danse fait exception à la règle commune qui veut que les hommes occupent majoritairement les fonctions de direction artistique. Monde fortement féminisé, il le demeure au sein des fonctions d'encadrement. Les chorégraphes constituent 20 % de la population masculine des artistes de la danse et 17 % de la population féminine. Deux tiers des chorégraphes sont des femmes. Les femmes constituent même les trois quarts de la population des danseurs-chorégraphes (Blondel, Rannou, Roharik 2003). Cependant, les activités de chorégraphes, auxquelles sont attachées – au moins dans l'univers le plus visible de la danse contemporaine – des gratifications symboliques importantes, sont plutôt associées à des gratifications matérielles modestes (*ibid.*). En outre, les danseurs interprètes participent plus massivement que les femmes aux activités d'enseignement et sont proportionnellement plus nombreux à enseigner que les femmes : respectivement 53 % et 48 % (*ibid.*) Ceci étant, comme on l'a vu, cette moindre spécialisation sexuelle des rôles n'atténue que faiblement les inégalités dont les femmes font ici aussi les frais, en particulier en matière de rémunération.

Au terme de la comparaison de la situation d'activité des hommes et des femmes dans les métiers de l'interprétation artistique, nous constatons donc un double phénomène de différenciation se traduisant, à la fois, en termes de discrimination (notamment à l'égard des revenus) et de ségrégation (dans les possibilités d'accès aux multiples facettes des métiers concernés), ceci plus particulièrement lorsque la profession est faiblement féminisée.

## 2. Ruptures de continuité et sorties du marché du travail. Estimation des fonctions de séjour des hommes et des femmes

Les données utilisées dans cette section proviennent d'un fichier rétrospectif constitué pour la période 1987-2000 à partir des données de la Caisse des congés spectacles. Dans ce fichier, on retient chaque individu présent au moins une année durant la période considérée, soit, au total, 83 000 observations, dont 39 817 musiciens, 33 946 comédiens et 9 237 danseurs. On estime dans un premier temps les fonctions de séjour de chacune des trois catégories d'artistes interprètes. Puis, la même analyse est répliquée en distinguant les hommes et les femmes. La notion de fonction de séjour, notée  $S(t)$ , suggère que l'ensemble des individus présent dans la base des données de la Caisse des congés spectacles sont exposés à un risque pour lequel on cherche à estimer, pour chaque intervalle de temps  $t$  (ici, l'année) et pour l'ensemble des participants la probabilité de ne pas avoir encore connu la réalisation du risque considéré. Le risque en question concerne en l'espèce la disparition du marché du travail, *i.e.* la sortie de la base de données de la Caisse des congés spectacles à la fin de l'une des quatorze années que compte la période d'observation.

### 2.1. Définitions et formalisation

$T$  représentant une variable aléatoire mesurant la durée écoulée jusqu'à la réalisation du risque,

$F(t)$ , la loi de probabilité de cette variable aléatoire, soit  $F(t) = P(T < t)$ , on a :

$$S(t) = P(T \geq t) = 1 - P(T < t) = 1 - F(t),$$

dont la représentation graphique peut s'interpréter comme une courbe de survie qui donne, à la fin de chaque intervalle, l'estimation de la proportion d'individus exposés au risque n'ayant pas encore connu sa réalisation.

À partir des données rétrospectives de la Caisse des congés spectacles pour la période 1987-2000, on détermine l'année d'entrée de chaque individu et, lorsqu'elle intervient avant l'année 2000, leur année de sortie<sup>6</sup>. Lorsque les individus sont encore présents en 2000, il est par définition impossible de déterminer si cette année est ou non la dernière année de présence. Dans ce cas, les données sont donc censurées à droite, et  $T$  correspond alors soit à la durée écoulée jusqu'à la réalisation du risque, si celle-ci intervient avant l'interruption de la période d'observation, soit à la durée écoulée jusqu'à la fin de l'observation. Dans la mesure où la censure à droite n'a ni caractère

---

6. À l'origine, les données disponibles couvraient la période 1986-2000. Étant entendu que les individus entrants de l'année 1986 ne peuvent être distingués de ceux déjà présents avant l'année 1986, date en deçà de laquelle l'information n'est pas disponible, on a choisi d'entrée de restreindre l'analyse aux individus qui apparaissaient dans la base au plus tôt en 1987.

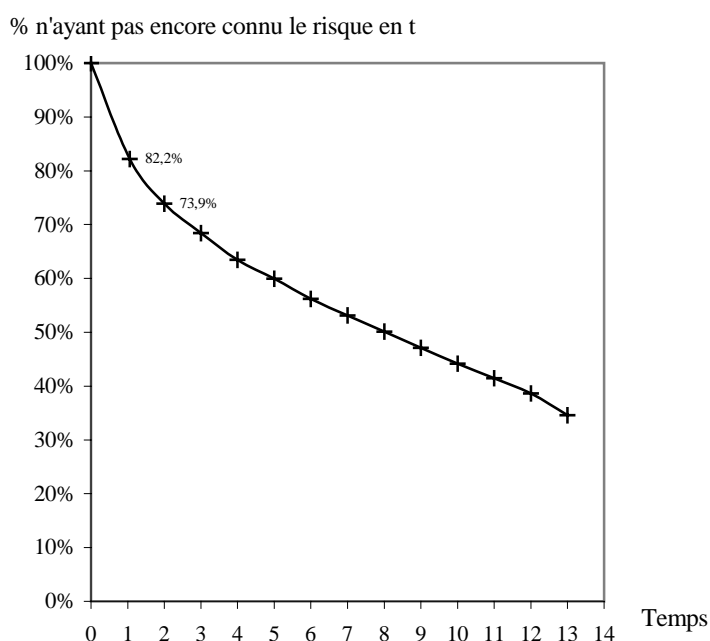
aléatoire, ni contenu informatif (elle résulte des contraintes imposées par le calendrier de l'observation, et non du comportement des individus observés), la fonction de séjour  $S(t)$  peut être estimée. Les résultats des estimations, qui figurent dans les graphiques 1 à 5, font ressortir trois séries de résultats.

## 2.2. Résultats

L'estimation de la fonction de séjour de l'ensemble des artistes interprètes fait tout d'abord ressortir une zone de vulnérabilité maximale au cours des deux années qui suivent l'entrée sur le marché du travail (graphique 1). Le complément à 100 des valeurs de  $S(t)$  pour les deux premiers intervalles de la fonction indique en effet que 17,8% des entrants disparaissent en moyenne au cours de la première année, auxquels s'ajoutent 8,3 % au cours de l'année suivante, soit 26,1 % au cours des deux premières années. Au cours de la troisième année et des années suivantes, la probabilité de réalisation du risque apparaît nettement plus faible : la lecture de la courbe suggère qu'il disparaît à peu près autant d'artistes entre la troisième et la huitième année qu'au cours des deux premières années.

Graphique 1

FONCTION DE SÉJOUR DES ARTISTES INTERPRÈTES DU SPECTACLE (1987-2000)



Source : Caisse des congés spectacles.

Le deuxième point, mis en évidence par le graphique 2, concerne les écarts entre les fonctions de séjour des trois catégories d'artistes interprètes retenues dans l'analyse. La comparaison des courbes de survie montre en particulier que la probabilité de disparaître au cours des deux premières années est nettement moins prononcée chez les musiciens qu'elle ne l'est chez les comédiens et les danseurs. On peut associer cette moindre vulnérabilité des musiciens à l'importance de la sélection qui s'opère en amont de l'entrée sur le marché du travail, ce qui est particulièrement évident pour les interprètes de musique savante mais qui, à un degré moindre et selon des modalités beaucoup plus informelles, joue aussi vraisemblablement pour les interprètes de musiques populaires, à rebours de la valorisation de l'autodidaxie, très présent dans la mythologie de la vie d'artiste (Kris & Kurz 1979).

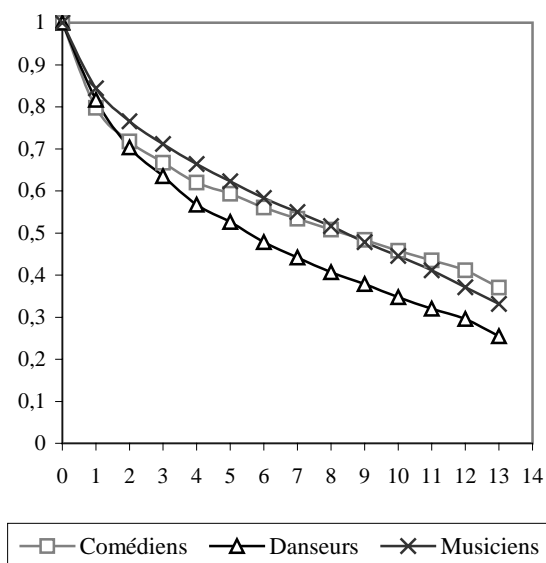
A contrario, la plus forte vulnérabilité des comédiens au cours de la période critique des deux premières années peut s'interpréter comme le signe d'une relative faiblesse des barrières à l'entrée sur le marché du travail, qui peut même aboutir à une certaine inversion de la séquence formation-emploi. Cette tendance est notamment renforcée par le développement du secteur audiovisuel, où des comédiens sans compétence particulière, repérés au cinéma ou à la télévision, vont ensuite consolider au théâtre la maîtrise de leur métier (Menger 1997b). On observe du reste un rapprochement des courbes de survie des musiciens et des comédiens à partir de la troisième année, ce qui semble compatible avec l'idée qu'une part de la sélection qui s'effectue pour les comédiens sur le marché du travail lui-même au cours des premières années de présence s'effectue en amont pour les musiciens.

La « surmortalité » des danseurs, qui ne s'atténue pas avec le temps, n'est sans doute pas en revanche de même nature. La nature et le niveau de l'engagement physique que requiert le maintien sur le marché du travail, dont l'entrée demeure protégé par des barrières à l'entrée similaires à celles qui filtrent l'entrée sur le marché du travail

des musiciens, engendrent très vraisemblablement une vulnérabilité spécifique, liée aux aléas des blessures et de l'usure corporelle, que ne connaissent pas – du moins pas au même degré – les autres métiers d'artiste interprète.

Graphique 2

FONCTION DE SÉJOUR DES ARTISTES INTERPRÈTES DU SPECTACLE SELON LE MÉTIER (1987-2000)



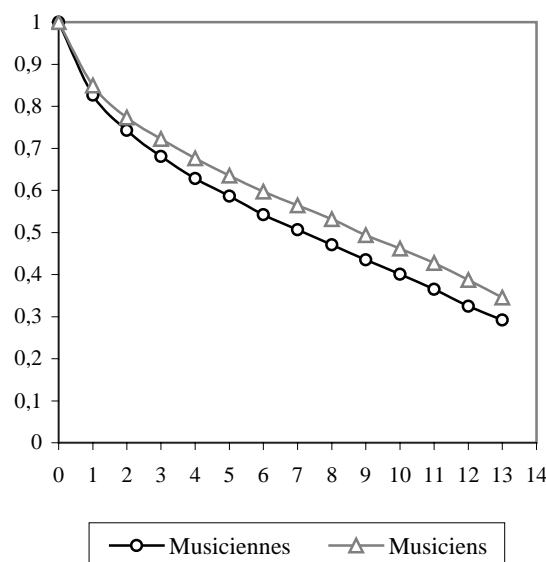
Test de Wilcoxon	
Comédiens	46706371
Danseurs	42921163
Musiciens	-89630000
Chi2	316
ddl	2
p	<,0001

Source : Caisse des congés spectacles.

La troisième série de résultats concerne enfin la différenciation des fonctions de séjour selon le sexe des participants. Observons tout d'abord le cas des musiciens (graphique 3), pour lesquels l'écart entre les courbes de survie des hommes et des femmes est particulièrement prononcé et constitue une dimension supplémentaire de l'inégalité des sexes : moins bien rémunérées, cantonnées dans certaines activités et occupant le plus souvent des positions subordonnées dans la hiérarchie des emplois musicaux, les femmes connaissent aussi une insertion plus précaire sur le marché du travail.

Graphique 3

FONCTION DE SÉJOUR DES MUSICIENNES ET DES MUSICIENS (1987-2000)



Test de Wilcoxon	
Musiciennes	13073690
Musiciens	-13073690
Chi2	73,682
ddl	1
p	<,0001

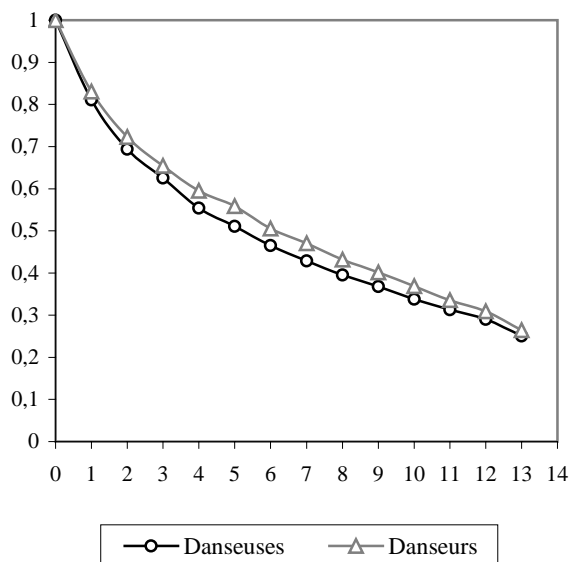
Source : Caisse des congés spectacles.

Chez les danseurs, la différenciation des fonctions de séjour est moins prononcée, et moins significative (graphique 4). Comme chez les musiciens, les femmes apparaissent relativement plus exposées au risque d'exclusion du marché du travail que leurs homologues masculins, alors même que les caractéristiques morphologiques des deux populations sont assez différentes. Les femmes étant ici nettement majoritaires, il est en

effet assez peu vraisemblable que cette plus grande vulnérabilité procède d'une logique de discrimination. Assez limité au cours des deux premiers intervalles, l'écart entre les courbes de survie des hommes et des femmes s'accroît au fil du temps, au détriment des femmes, ce qui semble indiquer que le vieillissement affecterait plus rapidement et plus fortement les chances de maintien sur le marché du travail des danseuses. Néanmoins, sur la fin de l'intervalle, les courbes se rapprochent de nouveau, en sorte qu'il n'est pas certain que ce handicap féminin se maintienne sur la longue durée. C'est sans doute moins ici l'usure corporelle elle-même que la moindre tolérance au vieillissement de l'image du corps des danseuses qui est ici en cause.

Graphique 4

FONCTION DE SÉJOUR DES DANSEUSES ET DES DANSEURS (1987-2000)



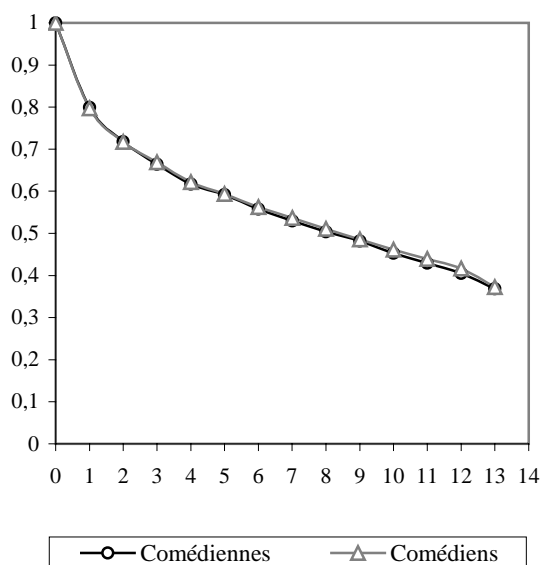
	Test de Wilcoxon
Danseuses	643235
Danseurs	-643235
Chi2	10,29
ddl	1
<i>p</i>	0,0013

Source : Caisse des congés spectacles.

Pour ce qui est des comédiens, la superposition graphique des courbes de survie (graphique 5) et le test de Wilcoxon indiquent l'absence de différence significative entre les fonctions de séjour des hommes et des femmes. L'analyse des données suggère ainsi l'absence, chez les comédiens, de forme spécifique de discrimination professionnelle à l'égard des femmes en ce qui concerne le risque de sortie du marché de l'emploi, à l'inverse de ce que l'on pouvait observer chez les musiciens.

Graphique 5

FONCTION DE SÉJOUR DES COMÉDIENNES ET DES COMÉDIENS (1987-2000)



	Test de Wilcoxon
Comédiennes	36089
Comédiens	-36089
Chi2	0,0006
ddl	1
<i>p</i>	0,98

Source : Caisse des congés spectacles.

### 3. L'effet spécifique du sexe et de l'âge sur le risque de sortie du marché du travail. Analyse semi-paramétrique au moyen du modèle de Cox

Les écarts entre hommes et femmes mesurés dans les fonctions de séjours présentées au point précédent peuvent être diversement interprétées. Il convient en particulier de déterminer si les différences observées relèvent de phénomènes de discrimination sexuelle dans le fonctionnement du marché du travail des artistes interprètes ou si elles s'expliquent par la différenciation des conditions de travail et des conditions de vie des hommes et des femmes. On pense notamment aux contraintes relevant de la vie domestique et familiale, dont l'inégale répartition entre hommes et femmes peut affecter indirectement les chances de survie sur le marché du travail en fonction du sexe. De même, la spécialisation sexuelle des rôles sur chacun de ces marchés peut être à l'origine des différences observées, à travers la segmentation du marché du travail en fonction du sexe.

A contrario, si, à conditions de travail et contraintes extra-professionnelles équivalentes, il subsiste une différence de vulnérabilité au risque de sortie prématurée du marché du travail entre hommes et femmes, l'hypothèse de la discrimination peut être retenue.

#### 3.1. Méthode et hypothèses

Dans cette section, nous cherchons à mesurer l'effet spécifique du sexe sur le risque de sortie du marché du travail à travers une série de modèles de durées.

##### Modélisation du risque instantané au moyen de la régression de Cox

Les modèles de durée consistent à modéliser la transition d'un état à un autre – ici, la sortie du marché du travail – sous la forme d'équations de régression dans lesquelles cette transition constitue la variable dépendante. Plus précisément, ce qui est modélisé, c'est le quotient (ou risque) instantané  $h(t)$ , c'est-à-dire la probabilité pour un individu au temps  $t$  de connaître l'événement au temps  $t+n$ . Lorsque l'on fait tendre la durée  $n$  vers zéro, on définit le quotient instantané en  $t$  comme la limite du rapport du quotient à la durée, soit, en reprenant les notations de la section précédente,

$$h(t) = \lim_{dt \rightarrow 0} \frac{P(T < t+dt / T \geq t)}{dt} = \frac{f(t)}{S(t)},$$

avec  $f(t) = -\frac{dS(t)}{d(t)} = -S'(t)$ .

Dans la suite du raisonnement, la modélisation de  $h(t)$  s'effectue selon le modèle de Cox, que l'on peut écrire

$$h(t; z) = h_0(t) \exp(\beta z),$$

où  $\beta$  représente l'effet estimé des diverses caractéristiques introduites en variables indépendantes, où  $z$  traduit la proportionnalité des effets,

et où  $h_0(t)$ , appelé quotient sous-jacent, représente le quotient instantané de connaître l'événement pour l'individu de référence, dont toutes les caractéristiques sont nulles ( $z = 0$ ).

Le modèle de Cox possède deux propriétés essentielles. D'une part,  $h_0$  est non paramétré, ce qui signifie qu'aucune distribution statistique ne lui est imposée. Pour autant, le modèle contient aussi une composante paramétrique,  $\exp(z\beta)$ , et c'est pourquoi le modèle de Cox appartient à la catégorie des modèles semi-paramétriques. D'autre part, l'effet des variables que l'on cherche à estimer est proportionnel au risque de connaître l'événement. Le modèle de Cox appartient donc aussi à la catégorie des modèles à risque proportionnels (*proportional hazard models*)<sup>7</sup>.

L'estimation du modèle porte donc sur les quotients instantanés sous-jacents et sur l'effet des caractéristiques introduites en variables indépendantes selon la méthode du maximum de vraisemblance.

Pour chacune des trois populations, traitées séparément (musiciens, comédiens, danseurs), on teste successivement quatre modèles. Dans le **premier modèle**, on introduit seulement le sexe, traité comme une variable indicatrice qui prend la valeur 1 pour les individus de sexe féminin, et l'âge, traité comme une suite de variables indicatrices

7. Dans la suite du raisonnement, cette hypothèse de proportionnalité ne sera pas complètement vérifiée : d'une part, la lecture du graphique 4 montre que les courbes de survie des danseurs et des danseuses ne sont pas parfaitement parallèles, ce qui sous-entend une non-proportionnalité de l'effet associé au sexe. D'autre part, l'introduction de variables dépendant du temps viole nécessairement l'hypothèse de proportionnalité.

dépendantes du temps, qui prennent la valeur 1 lorsque le 25<sup>e</sup>, le 35<sup>e</sup>, le 45<sup>e</sup> ou le 55<sup>e</sup> anniversaires sont atteints au cours de la période d'exposition au risque, la valeur 0 sinon.

Le **deuxième modèle** ajoute la branche d'activité dominante de chaque individu, mesurée par le nombre de jours de travail effectués dans cette branche en proportion du nombre total de jours effectués au cours de la période de présence sur le marché du travail. La nomenclature des branches, qui correspondent aux branches d'activité des employeurs, varie d'un métier à l'autre, étant donné que les clivages pertinents ne sont pas les mêmes pour les musiciens, les comédiens et les danseurs. Pour les musiciens, on ajoute en outre dans ce modèle la variable du métier, la catégorie des artistes interprètes de la musique et du chant apparaissant plus hétérogène que les deux autres. Cette variable distingue les chanteurs lyriques, les chanteurs de variétés, les instrumentistes et une catégorie résiduelle, d'effectif très faible, qui comprend notamment les chefs d'orchestre.

Le **troisième modèle** ajoute au précédent la variable du nombre de personnes à charge dans le ménage de l'individu. Cette caractéristique, renseignée dans les fichiers annuels de la Caisse des congés spectacles pour les besoins du calcul des indemnités versés aux ayants-droits, permet de construire une variable indicatrice dépendante du temps, qui prend la valeur 1 lorsque l'individu connaît, au cours de la période d'exposition au risque, une variation positive du nombre de personnes à charge, et la valeur 0 sinon.

Le **quatrième modèle** ajoute enfin aux précédents un terme d'interaction entre le sexe et chacune des variables indicatrices d'anniversaire. On cherche par ce moyen à tester l'hypothèse selon laquelle l'avancée en âge exercerait des effets différenciés en fonction du sexe.

### 3.2. Résultats

La lecture des estimations des quatre modèles relatifs aux **musiciens** fait apparaître deux résultats saillants (tableau 2). En premier lieu, l'effet du sexe résiste au contrôle des effets des variables introduites dans les modèles successifs. On remarque, dans le modèle II et les suivants, que le risque de sortie du marché du travail est significativement augmenté pour les chanteurs et pour les musiciens travaillant essentiellement dans d'autres branches que le spectacle vivant, singulièrement lorsqu'ils travaillent surtout dans l'audiovisuel, et, inversement, que ce risque est diminué pour les musiciens qui se produisent plutôt sur les scènes lyriques et dans le réseau des salles de concert<sup>8</sup>. On peut aussi relever un handicap spécifique aux chanteurs de variétés, mais la significativité du coefficient estimé est faible. En tout état de cause, l'effet du sexe n'est pas absorbé par celui de la division du travail et de la spécialisation sexuelle des rôles dont rendent compte ces variables. De même, l'effet du sexe n'est pas absorbé par la prise en compte de la variation du nombre de personnes à charge, dont l'effet est pourtant très prononcé et hautement significatif, ce dernier résultat valant du reste aussi pour les comédiens et les danseurs.

En second lieu, on remarque, toujours chez les musiciens, que l'avancée en âge accroît le risque de sortie du marché du travail, et ce, dès le premier seuil (25<sup>e</sup> anniversaire). Aussi, et contrairement à ce que l'on observe fréquemment dans d'autres marchés du travail, on n'observe pas ici de vulnérabilité particulière des actifs les plus jeunes, qui ne semblent pas connaître de précarité d'insertion. Cette particularité peut être rapprochée d'un mode de sélection qui s'effectue largement en amont du marché du travail. Par ailleurs, on ne relève pas d'interaction significative entre l'effet de l'âge et celui du sexe.

La situation des **comédiens** apparaît par comparaison bien différente (tableau 3). On note sans surprise, dans les trois premiers modèles, que l'effet du sexe n'est pas significatif, ce qui confirme les résultats qui ressortaient de la lecture des fonctions de séjour des comédiens et des comédiennes. En revanche, l'effet de la spécialisation de l'activité, qui oppose de manière très tranchée les comédiens spécialisés dans l'audiovisuel, dont les carrières sont entachées d'un risque accru de sortie du marché du travail, aux comédiens de théâtre, dont le risque est nettement diminué, apparaît très sensible. Ce point confirme que l'audiovisuel, en particulier le cinéma, est un univers de plus grande incertitude et de plus grande volatilité des carrières que le domaine du spectacle vivant (Menger 1997b).

Le point le plus remarquable concerne l'effet de l'avancée en âge qui, contrairement à ce que l'on observait précédemment chez les musiciens, n'accroît le risque de sortie du marché du travail qu'au-delà du 45<sup>e</sup> anniversaire. Auparavant, au contraire, les comédiens qui atteignent leur 25<sup>e</sup> ou leur 35<sup>e</sup> anniversaire durant la période d'exposition au risque connaissent un risque diminué par rapport à ceux qui ne franchissent pas ces seuils. La situation des jeunes comédiens apparaît à cet égard beaucoup plus conforme à ce que l'on observe sur d'autres marchés du travail. Les jeunes entrant sur le marché du travail font face à une instabilité plus grande que leurs aînés, conséquence possible d'un système de formation beaucoup moins sélectif que celui des musiciens et d'une imbrication plus étroite de l'apprentissage et de l'exercice du métier. En outre, l'effet de l'avancée en âge entre ici

---

8. L'indication de la branche de spécialisation fournit en l'occurrence une indication indirecte sur la spécialisation musicale au sens large, les musiciens spécialisés dans cette branche étant pour l'essentiel des interprètes de musique savante.

en interaction avec celui du sexe. On note en particulier, dans les paramètres estimés du quatrième modèle, que la diminution du risque associée au franchissement du 25<sup>e</sup> anniversaire est significativement atténuée pour les femmes, ce qui suggère qu'en vieillissant, celles-ci gagnent moins en stabilité que les hommes, et que l'introduction du terme d'interaction rend l'effet global du sexe significatif. Autrement dit, l'âge et les autres variables étant contrôlées, les femmes connaissent un risque significativement accru de sortir du marché du travail qui, étant donné l'effet de l'interaction du sexe et de l'âge, peut s'interpréter comme un moindre rendement de l'expérience, souligné par des travaux antérieurs au sujet des comédiens (Menger 1997b).

Chez les **danseurs**, en effet (tableau 4), le terme d'interaction entre l'âge et le sexe introduit dans le 4<sup>e</sup> modèle suggère seulement une atténuation, pour les femmes, de l'effet global d'accroissement du risque associé au dépassement de l'âge de 35 ans. En d'autres termes, les danseuses pâtiraient moins de l'avancée en âge que leurs homologues masculins, ce que l'analyse des opportunités de reconversion des hommes et des femmes, dans un métier où, rappelons-le, celles-ci sont nettement majoritaires, à la différence des deux précédents, permet peut-être d'éclairer. Il semble en effet que les femmes disposent, dans la direction chorégraphique, d'opportunités de reconversion « interne » plus nombreuses que les hommes (Blondel, Rannou, Roharik 2003). Au demeurant, la lecture des estimations contenues dans les modèles précédents fait apparaître que l'effet global du sexe ne résiste pas au contrôle de l'effet de la spécialisation par branches d'activité, qui constitue une source d'hétérogénéité importante des conditions d'exercice du métier. D'une manière générale, les danseurs qui n'exercent pas prioritairement dans le domaine des spectacles chorégraphiques connaissent ainsi un risque accru de sortie du marché du travail.

## Conclusion

La comparaison de trois professions d'artistes interprètes – musiciens, comédiens, danseurs – montre qu'hommes et femmes ne connaissent ni les mêmes conditions d'emploi, ni les mêmes carrières. Cependant, les différences en termes « d'espérance de vie professionnelle » n'apparaissent jamais aussi marquées que chez les musiciens, comparativement aux danseurs et comédiens. En outre, pour la profession de musicien, la moins féminisée des trois, un effet de discrimination pure lié au genre demeure, effet que l'on ne retrouve pas dans les autres professions. Car lorsque sont contrôlées les conditions d'exercice du métier, notamment la spécialisation par branche d'activité, et les modalités de la vie domestique, il n'existe d'effet propre du sexe ni chez les comédiens, où la proportion d'hommes et de femmes est la plus équilibrée, ni chez les danseurs, métier à dominante féminine.

Cependant, l'effet positif de l'expérience accumulée sur le marché du travail, que traduit, chez les comédiens, la réduction de la précarité de l'insertion au-delà du 25<sup>e</sup> et du 35<sup>e</sup> anniversaire, joue moins fortement pour les comédiennes. Ce moindre rendement de l'expérience n'est en revanche pas avéré chez les danseuses, en comparaison des danseurs.

Au total, c'est bien là où la distribution des situations n'est pas fonctionnellement sexuée – chez les musiciens – que l'inégalité entre hommes et femmes prend le plus clairement la forme d'une discrimination, tandis qu'ailleurs elle s'affirme surtout – chez les comédiens – par une pénalisation spécifique du vieillissement féminin. La profession de danseur, qui est aussi la seule dans laquelle les femmes sont majoritaires, semble en revanche échapper aussi bien à la discrimination qu'à cette pénalisation du vieillissement. L'ensemble de ces résultats confirme la sensibilité des inégalités sociales de genre à la morphologie des groupes professionnels.



## BIBLIOGRAPHIE

- Allison P. D. (2001), *Survival analysis Using the SAS System*, SAS Publishing.
- Blondel A., Rannou J. & Roharik I. (2003), *Artistes de la danse : « des métiers de travail » – Étude sur la profession de danseur*, Rapport final, Centre de Sociologie du travail – CNRS – EHESS, DEP – Ministère de la culture.
- Blossfeld H.-P. & Rohwer G. (1995), *Techniques of Event History Modeling*, Mahwah, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Coulangeon P. (2004), *Les musiciens*, Paris, La Documentation française (à paraître).
- Daune-Richard A.-M. (2001), « Hommes et femmes devant le travail et l'emploi », In Blöss T., (dir.), *La dialectique des rapports hommes-femmes*, Paris, PUF, p. 127-150.
- Dumas M.-H. (dir.) 2000, *Femmes et arts au XX<sup>e</sup> siècle, le temps des défis*, Paris, Éditions L'Arbre.
- Escal F. & Rousseau-Dujardin J. (1999), *Musique et différence des sexes*, Paris, L'Harmattan.
- Évain A. (2001), *L'apparition des actrices professionnelles en Europe*, Paris, L'Harmattan.
- Kris E. & Kurz O. (1979) (traduction française, 1987), *L'image de l'artiste, mythe et magie*, Marseille, Rivages.
- Lehmann B. (2002), *L'orchestre dans tous ses éclats. Ethnographie des formations symphoniques*, Paris, La Découverte.
- Maruani M. (2000), *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte.
- Menger P.-M. (1997a), « Les intermittents du spectacle. Croissance de l'emploi et du chômage indemnisé », *INSEE Première*, n° 510, février.
- Menger P.-M. (1997b), *La profession de comédien. Formations, activités et carrières dans la démultiplication de soi*, Paris, La Documentation Française.
- Menger P.-M. (2002), *Portrait de l'artiste en travailleur. Les métamorphoses du capitalisme*, Paris, Le Seuil.
- Moulin R. (1992), *L'artiste, l'institution et le marché*, Paris, Flammarion.
- Naudier D. (2000), *La cause littéraire des femmes. Modes d'accès et modalités de consécration des femmes dans le champ littéraire (1970-1998)*, Thèse de Doctorat, EHESS.
- Pasquier D. (1983), « Carrières de femmes : l'art et la manière », *Sociologie du travail*, n° 4, p. 418-431.
- Ravet H. (2000), *Les musiciennes d'orchestre. Interactions entre représentations sociales et itinéraires*, Thèse de Doctorat, Université Paris-X-Nanterre.
- Ravet H. (2003), « Professionnalisation féminine et féminisation d'une profession », *Travail, Genre et Sociétés*, L'Harmattan, n° 9, avril, p. 173-195.
- Ravet H. & Coulangeon P. (2003), « La division sexuelle du travail chez les musiciens français », *Sociologie du travail*, n° 3, p. 361-384.
- Roster D. (1998), *Les femmes et la création musicale. Les compositrices européennes du Moyen Âge au milieu du XX<sup>e</sup> siècle*, Paris, L'Harmattan.
- Schweitzer S. (2002), *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIX<sup>e</sup> et XX<sup>e</sup> siècles*, Paris, Odile Jacob.
- Silvera R. (1998), « Les salaires : toutes choses inégales par ailleurs ? », In Maruani M. (dir.), *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail ?*, Paris, La Découverte, p. 127-138.

Tableau 2

MODÈLES DE DURÉE MUSICIENS

Variable	I		II		III		IV	
	coefficient	p	coefficient	p	coefficient	p	coefficient	p
Sexe	0,190	<,0001	0,178	<,0001	0,177	<,0001	0,117	0,0135
Franchissement du 25° anniversaire	0,134	<,0001	0,120	<,0001	0,118	<,0001	0,099	0,0023
Franchissement du 35° anniversaire	0,133	<,0001	0,130	<,0001	0,126	<,0001	0,108	<,0001
Franchissement du 45° anniversaire	0,185	<,0001	0,181	<,0001	0,182	<,0001	0,190	<,0001
Franchissement du 55° anniversaire	0,546	<,0001	0,533	<,0001	0,533	<,0001	0,550	<,0001
Franchissement du 25° anniversaire (femme)							0,048	0,3737
Franchissement du 35° anniversaire (femme)							0,071	0,1052
Franchissement du 45° anniversaire (femme)							-0,036	0,5809
Franchissement du 55° anniversaire (femme)							-0,074	0,3868
Métier (réf = instrumentiste)								
Chanteur			0,122	<,0001	0,121	<,0001	0,119	<,0001
Chanteur de variétés			-0,061	0,053	-0,064	0,0438	-0,065	0,0394
Chefs d'orchestre et autres			0,026	0,6401	0,024	0,6624	0,023	0,6804
Branche dominante (réf = spectacle vivant hors concert et lyrique)								
Audiovisuel			0,217	<,0001	0,215	<,0001	0,215	<,0001
Concert, lyrique			-0,072	0,0004	-0,072	0,0004	-0,071	0,0004
Autre			0,073	0,001	0,070	0,0015	0,071	0,0013
Augmentation du nombre de personnes à charge dans le ménage			1,066	<,0001	1,066	<,0001	1,067	<,0001
-2 LOG L	328988,54		328851,1		328364,54		328359,08	
Ddl	5		11		12		16	
Variation ddl			6		1		4	
Différence des log vraisemblance des modèles successifs			137,44		486,56		5,46	
P	<,0001		<,0001		<,0001		0,24327	

Tableau 3

MODÈLES DE DURÉE COMÉDIENS

Variable	I		II		III		IV					
	coefficient	p	hazard ratio	coefficient	p	hazard ratio	coefficient	p				
Sexe	-0,008	0,6074	0,992	-0,007	0,6483	0,99	-0,011	0,5123	0,99	-0,168	<,0001	0,85
Franchissement du 25° anniversaire	-0,373	<,0001	0,689	-0,324	<,0001	0,72	-0,310	<,0001	0,73	-0,415	<,0001	0,66
Franchissement du 35° anniversaire	-0,045	0,0478	0,956	-0,069	0,0027	0,93	-0,052	0,0216	0,95	-0,049	0,0983	0,95
Franchissement du 45° anniversaire	0,063	0,0499	1,065	0,012	0,7056	1,01	0,001	0,9633	1,00	0,021	0,6079	1,02
Franchissement du 55° anniversaire	0,394	<,0001	1,483	0,336	<,0001	1,40	0,351	<,0001	1,42	0,327	<,0001	1,39
Franchissement du 25° anniversaire (femme)										0,215	<,0001	1,24
Franchissement du 35° anniversaire (femme)										0,002	0,9683	1,00
Franchissement du 45° anniversaire (femme)										-0,048	0,4598	0,95
Franchissement du 55° anniversaire (femme)										0,068	0,3626	1,07
Branche dominante (réf = autre)												
Audiovisuel				0,107	<,0001	1,11	0,122	<,0001	1,13	0,121	<,0001	1,13
Théâtre				-0,526	<,0001	0,59	-0,507	<,0001	0,60	-0,509	<,0001	0,60
Augmentation du nombre de personnes à charge dans le ménage							1,072	<,0001	2,92	1,072	<,0001	2,92
-2 LOG L	318846,03			317452,73			316815,17			316780,26		
Ddl	5			7			8			12		
Variation ddl				2			1			4		
Différence des log vraisemblance des modèles successifs				1393,3			637,56			34,91		
P	<,0001			<,0001			<,0001			<,0001		

Tableau 4

MODÈLES DE DURÉE DANSEURS

Variable	I		II		III		IV					
	coefficient	p hazard ratio	coefficient	p hazard ratio	coefficient	p hazard ratio	coefficient	p hazard ratio				
Sexe	0,083	0,0072	1,09	0,036	0,2445	1,04	0,035	0,2645	1,04	0,070	0,2286	1,07
Franchissement du 25° anniversaire	-0,047	0,1653	0,95	-0,039	0,2524	0,96	-0,031	0,3675	0,97	-0,075	0,2387	0,93
Franchissement du 35° anniversaire	0,040	0,346	1,04	0,065	0,1285	1,07	0,073	0,0909	1,08	0,286	<0,0001	1,33
Franchissement du 45° anniversaire	0,186	0,0168	1,20	0,166	0,0328	1,18	0,159	0,0414	1,17	0,149	0,2367	1,16
Franchissement du 55° anniversaire	0,385	0,0026	1,47	0,385	0,0027	1,47	0,404	0,0016	1,50	0,565	0,0036	1,76
Franchissement du 25° anniversaire (femme)										0,067	0,36	1,07
Franchissement du 35° anniversaire (femme)										-0,328	0,0002	0,72
Franchissement du 45° anniversaire (femme)										0,017	0,9157	1,02
Franchissement du 55° anniversaire (femme)										-0,287	0,268	0,75
Branche dominante (réf = spectacles chorégraphiques)												
Activités culturelles, théâtrales et lyriques												
Cabarets				0,320	<0,0001	1,38	0,316	<0,0001	1,37	0,315	<0,0001	1,37
Audiovisuel				0,560	<0,0001	1,75	0,570	<0,0001	1,77	0,569	<0,0001	1,77
Variétés				0,544	<0,0001	1,72	0,532	<0,0001	1,70	0,527	<0,0001	1,69
Autre				0,615	<0,0001	1,85	0,609	<0,0001	1,84	0,603	<0,0001	1,83
Augmentation du nombre de personnes à charge dans le ménage				0,405	<0,0001	1,50	0,397	<0,0001	1,49	0,403	<0,0001	1,50
-2 LOG L	84693,713			84438,669			84307,385			84285,645		
Ddl	5			10			11			15		
Variation ddl				5			1			4		
Différence des log vraisemblance des modèles successifs				255,044			131,284			21,74		
P	<0,0001			<0,0001			<0,0001			0,00023		

## Mesurer et décomposer la ségrégation professionnelle : un travail de composition démesuré ?

Thomas Couppié, Dominique Épiphané\*

Si l'approche longitudinale apparaît de plus en plus incontournable pour tenter d'appréhender la complexité des processus d'insertion professionnelle des jeunes générations, elle est d'autant plus légitime quand il s'agit d'étudier ces processus en termes de genre. Les jeunes hommes et les jeunes femmes n'accèdent en effet pas aux mêmes « espaces d'éducation »<sup>1</sup> et leur arrivée sur le marché du travail, leur positionnement dans les différents segments professionnels se dessinent déjà en partie en amont, sur les bancs de l'école... C'est donc bien dans le temps que s'élaborent les différences de parcours masculins et féminins et l'étude comparative de l'entrée dans la vie active des jeunes hommes et des jeunes femmes suppose bel et bien d'appréhender les différents moments où se jouent les « destins sexués » des uns et des autres.

La ségrégation que l'on observe entre les hommes et les femmes sur le marché du travail est l'aboutissement d'un processus long, qui commence dès la petite enfance, s'enracine sur les bancs de l'école, du lycée et de l'université pour se cristalliser à l'arrivée sur le marché du travail, moment où les individus choisissent et sont choisis par les employeurs. La ségrégation professionnelle est donc le fruit, longuement mûri, d'une construction sociale qui inclut mais dépasse largement le phénomène, plus ponctuel, de discrimination sur le marché du travail au sens où l'entendent les juristes (inégalité de traitement de personnes égales (Kessler 1997)) et les économistes (résidu inexplicé par les caractéristiques individuelles (Silvera 1996)). Sans nier l'existence de pratiques discriminatoires du côté de la « demande de travail », c'est-à-dire des employeurs, la ségrégation professionnelle s'élabore plus profondément, plus insidieusement et d'abord, du côté de « l'offre de travail ». Puis, prenant appui sur la ségrégation éducative, la ségrégation professionnelle se construit aussi en aval sur le marché du travail<sup>2</sup>.

### Le poids du passé en question

La progression spectaculaire des scolarités féminines n'a pas vraiment ébranlé les lois de la reproduction sociale, puisque les filles continuent peu ou prou à s'orienter vers les mêmes filières que les générations précédentes. L'expansion de ces scolarités s'est accomplie dans le « strict respect de l'ordre scolaire établi : aucun bouleversement ni dans le régime de la méritocratie, ni dans le mécanisme de l'hérité sociale, ni même enfin dans les ségrégations sexuelles des différentes filières. » (Establet 1988). Depuis les années 1990, les sociologues de l'éducation n'ont cessé de souligner ce double phénomène d'augmentation du capital scolaire des jeunes filles et de maintien d'une forte ségrégation au sein des filières du système scolaire, à tous les niveaux de formation (Duru-Bellat 1990, Duru-Bellat *et al.* 2001, Baudelot & Establet 1992). Quel que soit le poids que les uns et les autres accordent au déterminisme de l'habitus et la manière dont ils expliquent les comportements et les choix scolaires sexuellement différenciés, tous s'accordent sur le fait que la progression extraordinaire des jeunes filles dans l'institution scolaire au cours du siècle dernier ne s'est pas traduite par une généralisation de la mixité des filières ne facilitant ainsi guère l'accession des femmes aux mêmes espaces professionnels que les hommes.

Dans le champ de l'insertion professionnelle des jeunes, ce phénomène de maintien des jeunes filles dans des segments particuliers du système scolaire va apparaître, peu ou prou, comme un facteur central, explicatif d'une (bonne) part des différences observées sur le marché du travail entre les jeunes hommes et les jeunes femmes (Couppié, Épiphané & Fournier 1997 et Couppié & Épiphané 2001). Les explications traditionnellement avancées pour interpréter les disparités professionnelles des jeunes hommes et femmes vont reposer alors essentiellement sur une hypothèse implicite de reproduction dans le système productif de la ségrégation opérée en amont, dans le système scolaire. Ne suivant pas les mêmes formations, les jeunes femmes occuperaient logiquement des professions différentes. Les mécanismes d'allocation des individus dans les différents groupes professionnels prolongeraient donc, mécaniquement, la ségrégation éducative induite par les orientations sexuellement clivées. Ce relatif consensus autour de la conversion de la ségrégation éducative en ségrégation professionnelle déborde

---

\* Céreq, Marseille (couppie@cereq.fr ; epiphane@cereq.fr)

1. Pour reprendre les termes des organisateurs de ce colloque.

2. Nous parlerons ici de « ségrégation » comme une « séparation de fait » sans nous prononcer a priori sur ce qui relève des contraintes et déterminismes sociaux (les « structures structurées ») qui pèsent sur les agents et qui placent les filles et les garçons, les hommes et les femmes à des positions particulières de l'espace social... et sur ce qui relève des stratégies que déploient les acteurs pour se placer au mieux sur le marché du travail en fonction des possibilités et des contraintes objectives qui les attendent.

largement le cadre scientifique et le milieu de la recherche. Il va aussi imprégner les principales politiques publiques en faveur de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes élaborées au cours des vingt dernières années (Torsat 1999).

L'ambition de notre travail est d'aller un peu plus loin dans la compréhension des positions professionnelles occupées par les jeunes hommes et les jeunes femmes et de vérifier si la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes observée sur le marché du travail est un simple héritage de la ségrégation à l'école ou si, au contraire, les mécanismes de distinction conduisant à séparer les filles des garçons dans les emplois empruntent des chemins plus complexes – et plus longs – que les seuls chemins que dessinent les parcours scolaires. Il s'agira aussi d'élaborer des indicateurs capables de caractériser l'éventuelle hétérogénéité rencontrée entre les groupes professionnels.

## Un passé (dé)composé au présent

Notre objectif est d'analyser le processus qui conduit à la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes et de mettre en évidence dans quelle mesure, après la sortie du système scolaire, un nouveau processus sur le marché du travail de ségrégation dans l'allocation des jeunes aux emplois relaie plus ou moins fidèlement la ségrégation éducative opérée sur les bancs de l'école. Nous postulons donc que ce processus se construit en deux étapes distinctes, articulées autour de la sortie de formation initiale. Dans la première, des disparités d'orientations naissent entre les filles et les garçons dans les formations (ségrégation éducative). Mais, dans la seconde, naissent des répartitions différenciées des filles et des garçons dans les professions : pour partie initiées par les orientations scolaires antérieures, ces répartitions sont aussi infléchies par des mécanismes d'appariement – entre individus et emplois – sexuellement différenciés et prenant corps sur le marché du travail (ségrégation professionnelle).

La décomposition de cette seconde étape va alors permettre de distinguer les différentes sources de la ségrégation professionnelle. En effet, au-delà de la ségrégation éducative, c'est-à-dire celle qui œuvre dans le champ scolaire, la ségrégation professionnelle se construit à partir de deux sources distinctes. La première s'alimente, plus ou moins parfaitement, des disparités d'orientations entre les filles et les garçons dans les formations et contribue ainsi à la répartition différenciée des jeunes hommes et des jeunes femmes dans les professions. Cette ségrégation « professionnelle d'origine éducative » (de valeur  $SP^{educ}$ ) est l'héritière directe de la ségrégation éducative (de valeur SE). Elle mesure la part de la ségrégation professionnelle qui est la conséquence des orientations scolaires réalisées antérieurement. On verra par la suite que, mathématiquement, cela se traduit par le fait que SE est la valeur maximale que peut prendre  $SP^{educ}$ . Cette transmission n'a cependant rien d'automatique. On verra de même que, mathématiquement, cela signifie que, pour un niveau de ségrégation éducative donné et égal à SE, la valeur  $SP^{educ}$  sera comprise entre 0 et SE. La « qualité » de cette transmission dépend en effet de la nature des relations entre formations et emplois. Ainsi, la ségrégation réalisée en formation ne « passera » que si les jeunes sortant d'une formation dominée par un des deux genres vont vers des groupes professionnels dominés eux aussi par ce genre-là. En renversant le point de vue, plus les groupes professionnels font appel à des formations de même genre, mieux sera conservée/transmise la SE. Au contraire, les groupes professionnels mobilisant des individus issus de formations de genre opposé « cassent » ces processus de transmission ou « effacent » la SE. (Ils pratiquent alors une première forme de déségrégation qui passe par la mobilisation d'individus venant de filières de genre opposé.)

La deuxième source de ségrégation professionnelle n'est pas liée au parcours de formation et c'est pourquoi nous la qualifierons par la suite « d'origine post-éducative ». Cette ségrégation professionnelle d'origine post-éducative est la composante de la ségrégation professionnelle qui se construit sur le marché du travail par le jeu d'allocations différenciées dans les divers groupes professionnels des hommes et des femmes issus d'une même formation. Définie ainsi, elle correspond à une ségrégation supplémentaire qui s'ajoute, en l'amplifiant ou la réduisant, à la ségrégation professionnelle d'origine éducative. Compte tenu des données utilisées nous ne sommes pas en mesure de trancher la question des causes de cette ségrégation supplémentaire, c'est-à-dire de privilégier a priori l'explication à partir de ce qui relève des jeunes (préférences pour certaines professions, représentations positives ou négatives de certains métiers, rejets de certaines conditions de travail, autocensure dans l'accès à certaines fonctions, opportunités, contraintes familiales ou géographiques...), de ce qui est imputable aux entreprises (pratiques discriminatoires directes ou indirectes à l'embauche à l'égard de l'un ou l'autre sexe, volonté de « mixer » leurs équipes, souplesse dans les conditions de travail proposées...). Cependant, l'importance et le sens de cette ségrégation apporte un éclairage complémentaire nécessaire pour cerner la part relative de la ségrégation professionnelle d'origine éducative et donc pour relativiser le poids des orientations scolaires dans les destinées professionnelles.

## L'art de la mesure : décomposition algébrique de la ségrégation professionnelle

D'un point de vue algébrique, il existe plusieurs façons de mesurer la ségrégation, quelle que soit sa nature, professionnelle ou éducative (Flückiger & Silber 1999). Inspiré de la mesure proposée par Duncan et Duncan (1955), l'indice de Karmel et Maclachlan (1988) vaut :

$$(1) \quad I_{KM} = \frac{1}{2} \sum_{k=1}^z \left| \frac{F_{.k}}{T_{.}} - \frac{F_{.} T_k}{T_{.}^2} \right| + \frac{1}{2} \sum_{k=1}^z \left| \frac{M_{.k}}{T_{.}} - \frac{M_{.} T_k}{T_{.}^2} \right|$$

où  $F_k$ ,  $M_k$  et  $T_k$  désignent respectivement le nombre de femmes, d'hommes et le total d'individus ( $T_k = F_k + M_k$ ) dans la  $k^{\text{ème}}$  catégorie (sur un total de  $z$  (professions ou formations)),  $F_{.}$ ,  $M_{.}$  et  $T_{.}$  le nombre de femmes, d'hommes et le total d'individus ( $T_{.} = F_{.} + M_{.}$ ) dans la population entière. Plus frustré que d'autres indices, il a le mérite d'avoir une interprétation simple. Il récapitule l'écart existant entre la distribution des femmes et celle des hommes dans les différentes catégories et mesure donc les proportions d'hommes et de femmes qu'il faudrait déplacer pour égaliser les distributions, tout en gardant constant l'effectif total de chaque catégorie ( $T_k$  invariant). On montre (Borghans & Groot 1999) que cet indice se ré-écrit de façon équivalente :

$$(2) \quad I_{KM} = \frac{M_{.} F_{.}}{T_{.}^2} \sum_{k=1}^z \left| \frac{F_k}{F_{.}} - \frac{M_k}{M_{.}} \right|, \text{ en posant } \frac{M_{.} F_{.}}{T_{.}^2} = A$$

Cet indice prend des valeurs comprises entre 0 et  $2A$ , avec  $2A \leq 0.5$  (la valeur maximale étant atteinte si  $F_{.} = M_{.}$ , i.e. on a autant de femmes que d'hommes dans la population étudiée).

Posons :

$$(3) \quad F_k^{egal} = \frac{F_{.}}{T_{.}} T_k \quad \text{et} \quad (4) \quad M_k^{egal} = \frac{M_{.}}{T_{.}} T_k = T_k - F_k^{egal}$$

Ces valeurs représentent les nombres attendus d'hommes et de femmes dans la catégorie  $i$  en l'absence de ségrégation. En introduisant (3) et (4) dans (1), on obtient (Borghans & Groot 1999) :

$$(5) \quad I_{KM} = \sum_{k=1}^z \left| \frac{F_k}{T_{.}} - \frac{F_k^{egal}}{T_{.}} \right| = \sum_{k=1}^z |S_k|$$

où  $S_k$  représente la « contribution » de la catégorie  $k$  à l'indice de ségrégation. Appliquée à la mesure de la ségrégation professionnelle, l'équation (5) donne l'indice suivant :

$$(6) \quad SP = \frac{M_{.} F_{.}}{T_{.}^2} \sum_{j=1}^n \left| \frac{F_{.j}}{F_{.}} - \frac{M_{.j}}{M_{.}} \right| = \sum_{j=1}^n \left| \frac{F_{.j}}{T_{.}} - \frac{F_{.j}^{egal}}{T_{.}} \right| = \sum_{j=1}^n |SP_j|$$

où (7)

$$SP_j = A \left( \frac{F_{.j}}{F_{.}} - \frac{M_{.j}}{M_{.}} \right) = \frac{F_{.j}}{T_{.}} - \frac{F_{.j}^{egal}}{T_{.}}$$

Les valeurs  $SP_j$  représentent les contributions des différents groupes professionnels à la ségrégation professionnelle globale. Une valeur positive de  $SP_j$  indique que la profession  $j$  est plus féminisée que la moyenne, une valeur négative que  $j$  est moins féminisée que la moyenne. Ces grandeurs ne sont pas, tel quel, directement comparables entre elles car elles intègrent déjà le poids relatif du groupe professionnel qu'elles représentent. Afin de les rendre directement comparables, les contributions des professions à la ségrégation doivent donc être pondérées par l'inverse de leur poids relatif :

$$(8) \quad SP_j^{rel} = SP_j \frac{T_{.}}{T_{.j}}, \text{ termes qu'on privilégiera dans la présentation des résultats.}$$

Appliquée cette fois-ci à la mesure de la ségrégation éducative, l'équation (5) donne alors l'indice :

$$(9) \quad SE = \frac{M_{.} F_{.}}{T_{.}^2} \sum_{i=1}^m \left| \frac{F_{.i}}{F_{.}} - \frac{M_{.i}}{M_{.}} \right| = \sum_{i=1}^m \left| \frac{F_{.i}}{T_{.}} - \frac{F_{.i}^{egal}}{T_{.}} \right| = \sum_{i=1}^m |SE_i|$$

où (10) 
$$SE_i = A \left( \frac{F_{i.}}{F_{.}} - \frac{M_{i.}}{M_{.}} \right) = \frac{F_{i.}}{T_{.}} - \frac{F_{i.}^{egal}}{T_{.}}$$

On peut maintenant prendre en compte le fait que chacun des groupes professionnels est alimenté à sa façon par les différentes formations. On a alors :

(11) 
$$SP_j = \sum_{i=1}^m \left( \frac{F_{ij}}{T_{.}} - \frac{F_{ij}^{egal}}{T_{.}} \right) \quad \text{où} \quad F_{ij}^{egal} = \frac{F_{.}}{T_{.}} T_{ij}$$
 et  $F_{ij}$  représente le nombre de femmes

( $T_{ij}$  le nombre d'individus) de la formation  $i$  dans la profession  $j$ . On a donc :

(12) 
$$SP = \sum_{j=1}^n \left| \sum_{i=1}^m \left( \frac{F_{ij}}{T_{.}} - \frac{F_{ij}^{egal}}{T_{.}} \right) \right|$$
 et, symétriquement, (13) 
$$SE = \sum_{i=1}^m \left| \sum_{j=1}^n \left( \frac{F_{ij}}{T_{.}} - \frac{F_{ij}^{egal}}{T_{.}} \right) \right|$$

Si on accepte l'hypothèse que l'on est face à un phénomène séquentiel où les processus d'orientation dans les formations interviennent avant les processus d'allocation dans les emplois, il devient logique de considérer que ces derniers sont en fait des processus partiellement contraints par les premiers. Réussir à exprimer ces contraintes est l'enjeu même du travail de décomposition. Il apparaît utile d'introduire une grandeur intermédiaire qui permette de faire la séparation entre les deux sources de ségrégation professionnelle. Nous reprenons ici la grandeur déjà proposée par Borghans et Groot (1999) :  $F_{ij}^{educ}$  ( $i=1, \dots, m, j=1, \dots, n$ ) telle que :

(14) 
$$F_{ij}^{educ} = \frac{F_{i.}}{T_{i.}} T_{ij}$$
 représente pour la profession  $j$  le nombre attendu de femmes issues de la formation  $i$ ,

c'est-à-dire le nombre qu'on observerait si hommes et femmes sortis d'une même formation se répartissaient dans les mêmes proportions entre les différents groupes professionnels, à effectif constant d'individus d'une formation donnée mobilisés dans une profession donnée (i.e. les  $T_j$  sont invariants). Nous proposons alors d'introduire (14) dans (11) et séparer ainsi un terme de ségrégation professionnelle « héritée » de la ségrégation éducative d'un terme de ségrégation professionnelle « additionnelle », fruit de différents processus ségrégatifs agissant après la sortie de formation. Cela donne :

(15) 
$$SP_j = \left( \sum_{i=1}^m \left( \frac{F_{ij}}{T_{.}} - \frac{F_{ij}^{educ}}{T_{.}} \right) + \sum_{i=1}^m \left( \frac{F_{ij}^{educ}}{T_{.}} - \frac{F_{ij}^{egal}}{T_{.}} \right) \right) = SP_j^{MT} + SP_j^{educ} \quad \text{où} :$$

(16) 
$$SP_j^{MT} = \sum_{i=1}^m \left( \frac{F_{ij}}{T_{.}} - \frac{F_{ij}^{educ}}{T_{.}} \right)$$
 est la contribution de la profession  $j$  à la SP d'origine post-éducative,

(17) 
$$SP_j^{educ} = \sum_{i=1}^m \left( \frac{F_{ij}^{educ}}{T_{.}} - \frac{F_{ij}^{egal}}{T_{.}} \right)$$
 est la contribution de  $j$  à la SP d'origine éducative.

On a alors :

(18) 
$$SP = \sum_{j=1}^n |SP_j^{MT} + SP_j^{educ}| \leq \sum_{j=1}^n |SP_j^{MT}| + \sum_{j=1}^n |SP_j^{educ}|$$
, et donc :

(19) 
$$SP \leq SP^{MT} + SP^{educ} \quad \text{où} \quad SP^{MT} = \sum_{j=1}^n |SP_j^{MT}| \quad \text{et} \quad SP^{educ} = \sum_{j=1}^n |SP_j^{educ}|$$

Cela signifie que, calculées au niveau global, la ségrégation professionnelle finalement observée sera inférieure ou égale à l'addition des ségrégations professionnelles d'origine éducative et d'origine post-éducative. En effet, chaque fois que les deux sources de ségrégation joueront en sens contraire, la ségrégation d'origine post-éducative aura en fait une vertu dé-ségrégative.

Pour un groupe professionnel donné, le rapport entre les deux termes mesurés de ségrégation professionnelle on peut donc résumer les six principaux résultats possibles concernant le processus de ségrégation professionnelle<sup>3</sup> selon les valeurs respectives de  $SP$ ,  $SP^{MT}$  et  $SP^{educ}$  (cf. tableau 1).

3. En ne tenant pas compte des combinaisons incluant les égalités strictes, on n'a bien que 6 résultats possibles car on ne peut avoir, par construction, ni  $SP_j^{MT} > 0$ ,  $SP_j^{educ} > 0$  et  $SP_j < 0$ , ni  $SP_j^{MT} < 0$ ,  $SP_j^{educ} < 0$  et  $SP_j > 0$ .



Tableau 1

NATURE DE LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE SELON SON ORIGINE

		Source 1 : Processus de ségrégation dans les formations	
		Recrutement à partir de formations masculines : $SP_j^{educ} < 0$	Recrutement à partir de formations féminines : $SP_j^{educ} > 0$
Source 2 : Processus de ségrégation sur le marché du travail (MT)	Sur-représentation des hommes, à formation identique : $SP_j^{MT} < 0$	Profession masculine : $SP_j < 0$	Profession masculine : $SP_j < 0$ car $ISP_i^{MTI} > ISP_i^{educI}$
	Sur-représentation des femmes, à formation identique : $SP_j^{MT} > 0$	Profession masculine : $SP_j < 0$ car $ISP_i^{MTI} < ISP_i^{educI}$	Profession féminine : $SP_j > 0$ car $ISP_i^{MTI} < ISP_i^{educI}$
		Profession féminine : $SP_j > 0$ car $ISP_i^{MTI} > ISP_i^{educI}$	Profession féminine : $SP_j > 0$

### Relations entre « ségrégation éducative » et « ségrégation professionnelle d'origine éducative »

L'étude des relations qui existent entre ségrégation éducative (SE) et ségrégation professionnelle d'origine éducative ( $SP^{educ}$ ) mérite une attention particulière car elle est au cœur de la question cruciale de la transmission de la SE à la SP. On va voir que  $SP^{educ}$  peut s'interpréter comme une projection – partielle ou totale – de SE. En effet, on montre que :

$$(20) \quad 0 \leq SP^{educ} \leq SE$$

La partie gauche de l'encadrement est triviale puisque  $SP^{educ}$  est défini comme une somme de valeurs absolues, chacune étant forcément positive ou nulle. Concernant la partie droite de l'encadrement, en s'appuyant sur le fait que, à formation  $i$  donnée, le terme  $F_{ij}^{educ} - F_{ij}^{egal} = [(F_i/T_i) - (F/T)]T_{ij}$  est de signe identique pour tous les  $j$  ( $j=1, \dots, n$ ), il découle que :

$$(21) \quad SP^{educ} = \sum_{j=1}^n \left| \sum_{i=1}^m \left( \frac{F_{ij}^{educ}}{T} - \frac{F_{ij}^{egal}}{T} \right) \right| \leq \sum_{j=1}^n \sum_{i=1}^m \left| \frac{F_{ij}^{educ}}{T} - \frac{F_{ij}^{egal}}{T} \right| = \sum_{i=1}^m \left| \sum_{j=1}^n \left( \frac{F_{ij}^{educ}}{T} - \frac{F_{ij}^{egal}}{T} \right) \right| = \sum_{i=1}^m |SE_i| = SE$$

La condition nécessaire pour avoir l'égalité ( $SP^{educ} = SE$ ) est que chacun des  $n$  groupes professionnels ne fasse appel qu'à des individus issus de formations « de même genre ». Cela se formalise mathématiquement par la proposition : Si  $F_j/T_j > F/T$  (resp.  $F_j/T_j < F/T$ ) alors  $T_{ij}=0$  pour tous  $i$  tels que  $F_i/T_i < F/T$  (resp.  $T_{ij}=0$  pour tous  $i$  tels que  $F_i/T_i > F/T$ ). A contrario, dès lors qu'il existe au moins un groupe professionnel qui emploie des individus issus de formations « de genre opposé », on aura  $SP^{educ} < SE$ . De ce point de vue, le rapport  $SP^{educ}/SE$  va traduire la qualité de la « conversion » de la ségrégation éducative en ségrégation professionnelle au moment de l'entrée sur le marché du travail.

Symétriquement, à propos de la SP d'origine post-éducative, on peut définir la grandeur  $SA$  qui récapitule, à formation identique, la totalité des différences d'allocation dans les professions entre jeunes hommes et femmes. C'est donc une ségrégation additionnelle par rapport à la ségrégation professionnelle d'origine post-éducative qu'on mesure ici. Cela s'écrit :

$$(22) \quad SP^{MT} = \sum_{j=1}^n \left| \sum_{i=1}^m \left( \frac{F_{ij}}{T} - \frac{F_{ij}^{educ}}{T} \right) \right| \leq \sum_{j=1}^n \sum_{i=1}^m \left| \frac{F_{ij}}{T} - \frac{F_{ij}^{educ}}{T} \right| = \sum_{j=1}^n |SA_j| = SA$$

Le rapport  $SP^{MT}/SA$  constituera alors un indicateur du degré de convergence des mécanismes ségrégatifs qui naissent sur les marchés du travail ; autrement dit, il signalera dans quelle mesure, lorsqu'il y a affinité plus marquée entre un groupe professionnel et l'un des sexes, cette affinité se trouve systématiquement répétée quelle que soit la formation d'origine.

### Quelques remarques sur les liens entre ségrégation éducative et ségrégation professionnelle d'origine éducative à partir de cas de figure particuliers

- Si la ségrégation éducative est absente ou quasi absente ( $SE$  proche de 0), il n'y a en quelque sorte rien à « transmettre » et la ségrégation professionnelle d'origine éducative sera forcément nulle ( $SP^{educ}$  proche de 0).
- Quel que soit le niveau de la ségrégation éducative en amont – non nul – ( $SE \neq 0$ ), on ne retrouvera pas du tout de  $SP^{educ}$  si tous les groupes professionnels sont indifférents aux formations, c'est-à-dire que toutes les professions font appel de la même façon aux différentes formations. Statistiquement, on aurait indépendance de la distribution des formations selon les différents groupes professionnels. Cela constitue une condition suffisante mais pas nécessaire à l'absence de  $SP^{educ}$ . Donc, a contrario, la dépendance statistique est une condition nécessaire (mais pas suffisante) à la présence de  $SP^{educ}$ .
- Quel que soit le niveau de la ségrégation éducative en amont – non nul – ( $SE \neq 0$ ), si chaque groupe professionnel est entièrement tributaire d'une seule formation, alors l'intégralité de la  $SE$  « passera » dans la  $SP^{educ}$  (cf. par exemple le cas des professions d'infirmières, d'experts-comptables,... et plus généralement des marchés professionnels où l'accès est réglementé par la possession d'un diplôme). Cela constitue aussi une condition suffisante mais pas nécessaire à la transmission intégrale de  $SE$  en  $SP^{educ}$ . Donc, a contrario, pour contrecarrer le passage de la  $SE$  en  $SP^{educ}$ , il est nécessaire (mais pas suffisant) qu'un groupe professionnel s'appuie sur plusieurs formations différentes.

Décliné au niveau d'un groupe professionnel, on va avoir :  $0 \leq SP_j^{educ} \leq SE_j$  où  $SE_j = \sum_{i=1}^m \frac{F_{ij}^{educ}}{T} \frac{F_{ij}^{egal}}{T}$ . La

grandeur (23)  $SE_j^{rel} = SE_j (T/T_j)$  est intéressante car elle nous renseigne sur le degré de ségrégation éducative qui caractérise les formations alimentant spécifiquement le groupe professionnel  $j$ . Cette grandeur est directement comparable au niveau de  $SE$  qui caractérise la population entière. Le rapport  $0 \leq (SP_j^{educ} / SE_j) \leq 1$  va nous renseigner sur la « qualité » de la transmission de la  $SE$  à la  $SP$  d'origine éducative dans le groupe professionnel  $j$ . Symétriquement, on va décliner par profession les mêmes types indicateurs du côté de la  $SP$  d'origine post-éducative, avec (24)  $SA_j^{rel} = SA_j (T/T_j)$  et le rapport  $0 \leq (SP_j^{MT} / SA_j) \leq 1$ .

### Nos mesures des composés de la ségrégation professionnelle : au niveau global

Appliqué aux données de l'enquête Génération 98 du Céreq, un découpage en 79 groupes professionnels<sup>4</sup> et 74 types de formation donne, sur la situation à la date de l'enquête, un indice de ségrégation professionnelle de 0.227 (voir tableau 2). En d'autres termes, pour obtenir une répartition uniforme des hommes et des femmes dans l'ensemble des groupes professionnels, il faudrait réaffecter environ le quart d'entre eux. Cette ségrégation se situe à mi-chemin entre les deux scénarii extrêmes : une mixité parfaite (où l'indice de ségrégation serait égal à 0) et une ségrégation complète (où cet indice serait égal à 0.50). De plus :

- ❑ Selon le schéma de décomposition algébrique de la ségrégation professionnelle présentée plus haut, cette ségrégation est imputable pour pratiquement les deux tiers aux effets de la ségrégation éducative et pour un gros tiers à la ségrégation supplémentaire prenant corps sur le marché du travail, que nous avons appelée « ségrégation post-éducative ». Il apparaît donc que notre travail de décomposition n'est pas vain.
- ❑ Comme on pouvait s'y attendre, les disparités d'orientations entre les filles et les garçons dans la formation initiale ont un impact conséquent sur la répartition différenciée des unes et des autres dans les professions. Cependant, l'état des dépendances entre formations et groupes professionnels est tel que la « conversion » de la ségrégation éducative en ségrégation professionnelle ne se fait qu'à hauteur de 57 % et donc est loin d'être complète.
- ❑ La ségrégation supplémentaire à l'œuvre sur le marché du travail, si elle pèse quantitativement moins, est néanmoins conséquente. De plus les mécanismes<sup>5</sup> sexuellement différenciés d'appariement entre individus et emplois indépendants des qualifications scolaires acquises que traduit ce type de ségrégation apparaissent relativement cohérents par profession puisqu'ils tendent à privilégier assez systématiquement le même sexe ( $SP^{MT} / SA = 70\%$ ).
- ❑ Des mécanismes de compensation entre les deux sources de ségrégation existent ( $SP^{educ} + SP^{MT} < SP$ ) mais apparaissent globalement faibles ( $(SP^{educ} + SP^{MT})/SP = 1.05$ ).

4. 77 groupes professionnels *stricto sensu* et 2 groupes représentant d'une part les chômeurs et d'autre part tous les inactifs. Pour une présentation des 74 types de formation, voir Couppié et Epiphane (2004).

5. Sans que l'on suppose a priori ce qui relève des jeunes (préférences pour certaines professions, représentations positives ou négatives de certains métiers, rejets de certaines conditions de travail, autocensure dans l'accès à certaines fonctions, opportunités, contraintes familiales ou géographiques...), de ce qui est imputable aux entreprises (discrimination à l'égard de l'un ou l'autre sexe, volonté de « mixer » leurs équipes, souplesse dans les conditions de travail proposées...).

Pour mieux situer le degré de généralité de ces résultats globaux, deux aspects méritent d'être abordés. D'une part, on peut s'interroger sur la façon dont les découpages retenus – et particulièrement le degré de finesse des nomenclatures – pèsent sur nos mesures de ségrégation professionnelle. D'autre part, il est intéressant d'étudier le degré de stabilité diachronique de nos mesures de SP, c'est-à-dire au long des trois premières années de vie active.

Notre travail de référence se base sur une nomenclature de groupes professionnels en 77 postes (plus un poste pour les chômeurs et un poste pour les inactifs). Or, le choix de la nomenclature n'est pas neutre quand on mesure la SP. Logiquement, plus on travaille sur une nomenclature détaillée, plus on saisit de différences entre hommes et femmes et donc plus on saisit de SP. La question est alors de savoir jusqu'à quel degré d'affinement il faut travailler pour saisir l'essentiel du phénomène. La première partie du tableau 2 présente l'évolution des mesures de SP selon différents découpages, allant des plus frustes (la position sociale en 6 + 2 postes) aux plus détaillées (la PCS en 433 + 2 postes). Le découpage le plus simple est à rejeter car il ampute la mesure de la SP d'un tiers par rapport au découpage le plus complet. En revanche, les différences observées sur la mesure de la SP n'apparaissent pas à première vue très différentes dans les trois autres configurations (la CS, notre nomenclature de référence ou la PCS détaillée). Cependant, une estimation de l'écart-type de nos mesures de SP par une procédure de bootstrap (Efron *et al.* 1995) indique que la mesure donnée à partir de la CS est significativement inférieure aux deux autres. En ce qui concerne l'écart des mesures de la SP à partir de notre nomenclature et de la PCS détaillée, il se situe à la limite des seuils de significativité. Autre point à souligner : le gain de mesure porte *essentiellement* sur la SP d'origine post-éducative. Cette remarque est fondamentale quand l'objet d'étude est précisément de cerner l'importance de la SP supplémentaire et le rôle qu'elle joue (complément et/ou altération) vis-à-vis de la SP d'origine éducative.

Tableau 2

VARIATIONS DE LA DÉCOMPOSITION DE LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE

	SP moy. <sup>(2)</sup> (se <sub>B</sub> ) <sup>(a)</sup> (1)	SP <sup>educ</sup> moy. (se <sub>B</sub> ) (2)	SP <sup>MT</sup> moy. (se <sub>B</sub> ) (3)	SE moy. (4)	SA moy. (5)	SP <sup>educ</sup> / SE (2) / (4)	SP <sup>MT</sup> / SA (3) / (5)	Rapport (2) / (3)
<b>Effets d'agrégation sur la mesure de la SP</b>								
PCS 4 chiffres (433 + 2 postes)	23,5 (0,2)	15,0 (0,2)	9,9 (0,2)	25,6	15,4	58,6	64,6	1,5
<b>Référence<sup>(b)</sup></b>	<b>22,7 (0,2)</b>	<b>14,7 (0,2)</b>	<b>9,1 (0,2)</b>	<b>25,6</b>	<b>12,9</b>	<b>57,3</b>	<b>70,4</b>	<b>1,6</b>
CS 2 chiffres (31 + 2 postes)	21,8 (0,2)	14,6 (0,2)	7,9 (0,2)	25,6	10,3	56,7	76,8	1,8
Groupe social <sup>(c)</sup> (6 + 2 postes)	16,5 (0,2)	10,5 (0,2)	6,3 (0,2)	25,6	7,8	40,8	80,9	1,7
<b>Stabilité temporelle de la mesure de la SP</b>								
Calculée en avril 1999	22,1 (0,2)	13,0 (0,2)	9,9 (0,2)	25,6	13,7	50,8	72,0	1,3
<b>Référence</b>	<b>22,7 (0,2)</b>	<b>14,7 (0,2)</b>	<b>9,1 (0,2)</b>	<b>25,6</b>	<b>12,9</b>	<b>57,3</b>	<b>70,4</b>	<b>1,6</b>
Calculée sur tout le parcours <sup>(d)</sup>	19,9 (0,1)	12,7 (0,2)	8,2 (0,2)	25,6	11,5	49,7	71,0	1,6

Source : Céreq, Génération 98 - Interrogation 2001.

<sup>(2)</sup> moy. Indique la valeur calculée sur l'échantillon réel.

<sup>(a)</sup> (se<sub>B</sub>) est l'écart-type bootstrap du paramètre estimé dans la colonne précédente, calculé à partir de 200 réplifications de l'échantillon effectuées par tirage aléatoire avec remise (Efron *et al.* 1995).

<sup>(b)</sup> **Référence** signifie qu'il s'agit de notre application de référence (Couppié & Épiphanie 2004) à partir d'une nomenclature des groupes professionnels en 77 + 2 postes appliquée à la situation à la date de l'enquête (avril 2001).

<sup>(c)</sup> Groupe social : déterminé à partir du premier chiffre de la PCS.

<sup>(d)</sup> Toutes les séquences vécues sur les trois ans sont prises en compte, chaque séquence étant pondérée par sa durée.

Concernant le degré de stabilité diachronique de nos mesures de SP, la deuxième partie du tableau 2 compare nos mesures de référence effectuées sur la situation à la date de l'enquête (avril 2001) avec les mesures effectuées sur la situation d'avril 1999 et des mesures effectuées en prenant en compte tout le parcours. Elles traduisent globalement une augmentation de la SP au fil du temps et particulièrement de la SP d'origine éducative. Quant à la SP d'origine post-éducative, elle suit l'évolution inverse et apparaît être plus forte en début de parcours qu'en fin de parcours. Ce type de résultats n'est pas incompatible avec une explication de l'insertion professionnelle basée sur une version du modèle de la file d'attente. Dans ce modèle, les jeunes qui n'accèderaient pas rapidement aux postes pour lesquels ils se sont préparés à l'école accepteraient en attendant – et en accumulant de l'expérience professionnelle – des emplois transitoires, souvent moins qualifiés et/ou hors de leur domaine de qualifications. Ces emplois transitoires incorporent alors essentiellement de la SP d'origine post-éducative et génèrent donc une polarisation conforme aux stéréotypes de sexes moins dépendante des cursus scolaires.

Les mesures des différentes formes de SP calculées sur l'ensemble du parcours se révèlent très nettement inférieures à ce qu'on a mesuré à chacune des deux extrémités des parcours observés. L'explication repose sur le fait que tous les groupes professionnels n'ont pas un genre constant, mois après mois, sur les trois années. Pour ces groupes, l'opération visant à agréger dans un même ensemble les situations mensuelles revient à faire disparaître de la ségrégation professionnelle. Ainsi, en comparant les situations en avril 1999 et avril 2001, 7 groupes professionnels ont changé de genre. Ces changements concernent des catégories généralement assez peu ségréguées aux deux dates. Cependant, le groupe qui joue un rôle prépondérant dans la baisse des mesures de ségrégation est le groupe des inactifs, catégorie disparate qui accueille autant les jeunes en reprise d'études ou en formation que les jeunes effectuant leur service national ou que les autres inactifs.

Après cet aperçu des résultats d'ensemble, nous pouvons maintenant caractériser plus en détail l'hétérogénéité des phénomènes de ségrégation entre groupes professionnels.

## **Nos mesures des composés de la ségrégation professionnelle : dans le détail**

Si l'analyse de la décomposition algébrique de la ségrégation professionnelle fait ressortir qu'une majorité de groupes professionnels (43 contre 34) « privilégie » dans leurs recrutements les jeunes issus des formations féminines, une plus grande majorité encore (48 contre 29) « privilégie », à formation identique, les jeunes hommes par rapport aux jeunes femmes. Au final, parmi les 77 groupes professionnels, 33 accueillent plus de femmes que la moyenne et 44 plus d'hommes que la moyenne.

### **Le cas de figure où les deux sources de ségrégation se cumulent est dominant**

Les professions à dominante masculine recrutent majoritairement des jeunes issus de formations masculines et, à formation identique, privilégiant les garçons par rapport aux filles (comme les ouvriers du bâtiment, les ingénieurs en informatique, les policiers...) ou, de façon symétrique, les professions à dominante féminine recrutent majoritairement des jeunes issus de formations féminines et, à formation identique, privilégiant les filles par rapport aux garçons (comme les employées de maison, les aides soignantes, les secrétaires...) rassemblent respectivement 29 et 24 groupes professionnels sur 77 (soit environ 70 % de l'ensemble de ces groupes et 78 % des emplois !). Dans les deux cas, la ségrégation est alimentée à la fois par la ségrégation d'origine éducative et par la ségrégation post-éducative, chacune des deux étapes contribuant fortement au phénomène.

### **A contrario, dans les 24 autres groupes professionnels, les effets respectifs des ségrégations d'origine éducative et post-éducative s'opposent**

Dans la moitié des cas, les effets de la ségrégation d'origine éducative sont les plus forts, dans l'autre moitié, ceux de la ségrégation post-éducative l'emportent. Par ailleurs, quel que soit le taux de féminité du groupe professionnel, dans plus de trois quarts de ces groupes (soit 19 sur 24), la ségrégation d'origine éducative favorise les jeunes issus des spécialités féminines alors que la ségrégation post-éducative favorise les jeunes hommes. C'est donc dans seulement un quart des cas (5 sur 24) que la ségrégation d'origine éducative favorise les jeunes issus des spécialités masculines et que la ségrégation post-éducative favorise les jeunes femmes.

Pour la moitié de ces 24 groupes professionnels, la ségrégation d'origine éducative domine malgré un recrutement qui privilégie le sexe minoritaire dans les formations où elles puisent. Par exemple, le groupe professionnel des « professeurs certifiés ou agrégés », plutôt féminin (61 %), recrute les jeunes majoritairement issus de formations féminines tout en privilégiant, à formation identique, les jeunes hommes. Le cas de figure où le recrutement privilégie les jeunes hommes issus de spécialités féminines est plus fréquent que celui où les jeunes femmes dotées d'une formation masculine sont sur-sélectionnées. Il est à noter que la correction apportée par la ségrégation post-éducative est généralement faible. A contrario, pour l'autre moitié de ces groupes professionnels, la ségrégation post-éducative compense et dépasse les effets de la ségrégation d'origine éducative. Par exemple, le groupe des « cadres de la banque et des assurances » mobilise un peu plus de jeunes issus de formations féminines, mais sur-représente largement – à formation égale – les hommes dans les recrutements. Dans ces cas-là, en règle générale, la ségrégation d'origine éducative y est très faible voire inexistante. Enfin, dans la quasi-totalité des cas (11 sur 12), il s'agit de groupes professionnels qui privilégient, via la ségrégation post-éducative, les hommes. Le seul et unique groupe professionnel où les femmes sont sur-représentées alors même que le vivier est plutôt constitué de jeunes issus de formations masculines, est le groupe des nettoyeurs<sup>6</sup>...

---

6. Qui représente la PCS 6891.

## Genre et engendrement : une nouvelle typologie des professions

Afin de mettre en lumière l'importance respective des deux étapes de formation de la ségrégation professionnelle et de souligner l'hétérogénéité des processus ségrégatifs, nous pouvons classer les différentes professions en prenant en compte non seulement l'intensité de la ségrégation observée, mais aussi le poids des différentes sources de ségrégation. On définit ainsi 8 catégories possibles : pour les professions fortement ségréguées (donc « féminines » ou « masculines »), à partir du rapport  $SP^{educ} / SP^{MT}$ , on oppose les catégories dont la ségrégation est principalement d'origine éducative<sup>7</sup>, principalement d'origine post-éducative<sup>8</sup> ou est alimentée de façon cumulative par les deux sources. Pour les professions « faiblement » ségréguées (donc « mixtes »), on distingue celles dont la mixité est le fruit d'une absence relative de ségrégation dans les deux étapes des professions où la mixité est le fruit de processus ségrégatifs contraires qui tendent à se compenser<sup>9</sup>. Les tableaux suivants présentent les sept nouveaux regroupements obtenus (un des huit types possibles n'étant pas représenté).

Le tableau 3 présente quelques résultats d'ensemble de cette typologie. Il met en évidence qu'en moyenne trois groupes professionnels sur dix sont au sens de notre classement mixtes (n'accueillant qu'un petit quart des emplois), quatre groupes professionnels sur dix sont « masculins » (40 % des emplois) et trois sur dix « féminins » (pour presque autant d'emplois). Le genre des groupes professionnels apparaît ne pas être socialement neutre. Ainsi, les types réunissant les plus mixtes des professions sont en moyenne d'un niveau social beaucoup plus élevé que les types plus ségrégués. Les catégories sociales des cadres et les professions intermédiaires y représentent ensemble pratiquement les trois quarts des emplois. À l'inverse, ces deux catégories réunies plafonnent en général au tiers des emplois des différents types masculins ou féminins (à l'exception notable du type des professions féminines dont la ségrégation y est principalement d'origine scolaire, dont 62 % des emplois sont classés professions intermédiaires).

On constate que les professions à dominante féminine sont, deux fois sur trois, marquées par une ségrégation construite en deux temps alors que la ségrégation au sein des professions à dominante masculine est dans la majorité des cas principalement d'origine éducative. Cette observation peut être mise en parallèle avec le constat maintes fois évoqué de relations entre les formations et les emplois plus étroites dans les professions industrielles (très souvent masculines) que dans les professions tertiaires (assez fréquemment féminines ou mixtes). L'exemple du recrutement des secrétaires permet d'illustrer le mécanisme à l'œuvre. Cette catégorie s'alimente largement au-delà des formations de secrétariat – extrêmement féminisées – et va intégrer *des jeunes femmes* issues de formations tertiaires ou générales, féminisées mais de façon moins clivée (Couppié & Lopez 2003).

Les groupes professionnels dont la ségrégation est principalement d'origine post-éducative constituent un ensemble peu fourni, *exclusivement* composé de groupes professionnels masculins. Le type « groupe professionnel féminin principalement d'origine post-éducative » n'apparaît pas, compte tenu des seuils que nous avons fixés.

Tableau 3

### GROUPES PROFESSIONNELS PAR ORIGINE DE LA SÉGRÉGATION

Type professionnel	Nombre de groupes profes.	Effectifs (%)	Répartition par position professionnelle (%)				Taux de féminité (%)
			Cadres	Prof. interméd.	Autres	Total	
« Masculin d'origine scolaire » [A]	18	23	8	24	68	100	14
« Masculin d'origine double » [B]	8	13	18	12	69	100	18
« Masculin d'origine post-scolaire » [C]	5	4	17	18	65	100	21
« Féminin d'origine scolaire » [D]	8	12	5	62	34	100	79
« Féminin d'origine double » [E]	15	25	0	21	79	100	78
« Mixte par absence de ségrégation » [G]	13	15	31	39	30	100	49
« Mixte par compensation » [H]	10	8	45	33	21	100	49
Ensemble	77	100	14	29	57	100	46

Source : Céreq, Génération 98 - interrogation 2001.

7. Si la ségrégation d'origine éducative représente au moins le double (en valeur absolue) de la ségrégation post-éducative.

8. Inversement, si la ségrégation d'origine post-éducative représente au moins le double (en valeur absolue) de la ségrégation d'origine éducative.

9. Les résultats de ces découpages sont bien sûr contingents à la façon dont on délimite les catégories et reposent en partie sur les valeurs des seuils ad hoc choisis. Cependant on a cherché à limiter au maximum les effets de seuil. Ainsi, pour définir les groupes professionnels « mixtes », c'est-à-dire « faiblement » ségrégués, on a complété un critère de choix raisonné avec un critère de coupure « naturelle » présente dans les données ; le niveau retenu de ségrégation professionnelle ne doit pas dépasser 13 %, la part des femmes étant comprise entre 36 % et 62 %.

De façon plus détaillée, on peut caractériser chacun des sept types présents (voir tableau 4) :

- La catégorie A réunit des professions masculines pour lesquelles la ségrégation est principalement d'origine éducative. Ces professions se caractérisent par une importante ségrégation professionnelle d'origine éducative, d'autant plus forte que non seulement les formations qui alimentent les professions de ce type sont elles-mêmes fortement sexuées, mais aussi que cette forte ségrégation éducative se convertit en majeure partie en ségrégation professionnelle d'origine éducative. La ségrégation supplémentaire, qui joue ici souvent un rôle résiduel, accentue la première. Ces professions ont en commun d'être directement en lien avec la production de biens dans l'industrie. Ainsi, à côté des nombreux groupes professionnels ouvriers de type industriel ou artisanal (qualifiés ou non), la catégorie accueille les groupes de techniciens de l'industrie, des contremaîtres et agents de maîtrise et des ingénieurs (hors ingénieurs informatique).
- La catégorie B regroupe les professions masculines pour lesquelles la ségrégation est à la fois d'origine éducative et post-éducative. Par rapport à la catégorie précédente, la ségrégation professionnelle d'origine éducative y est légèrement moins forte. En revanche, la ségrégation professionnelle d'origine post-éducative y est plus importante en raison d'une ségrégation supplémentaire supérieure qui joue, à diplôme égal, systématiquement en faveur des garçons. Ces professions apparaissent moins directement liées à la production physique de biens dans l'industrie et concernent souvent des activités connexes tels que la logistique ou le transport.
- La catégorie C agrège des professions masculines pour lesquelles la ségrégation ne s'appuie pas sur la ségrégation éducative. En effet, ces professions apparaissent ouvertes presque autant aux formations féminines qu'aux formations masculines, annulant les mécanismes ségrégatifs scolaires. Pour autant, d'importants processus ségrégatifs post-éducatifs conduisent à sur-représenter, à formation identique, fortement les hommes. Peu nombreux, ces groupes professionnels correspondent à des activités qui ne renvoient pas forcément à un cursus spécifique de la formation initiale ou pour lesquels des voies alternatives existent et sont développées. L'exemple typique de ces groupes professionnels est le groupe des employés de la police, de la gendarmerie et des agents de sécurité.
- La catégorie D isole, au sein des professions féminines, un petit noyau caractérisé par une ségrégation professionnelle principalement d'origine éducative. L'importance de la ségrégation professionnelle d'origine éducative est ici accompagnée d'une ségrégation professionnelle d'origine post-éducative faible et cette catégorie se démarque des autres professions féminines par cette double caractéristique. Elle est composée pour l'essentiel des professions tertiaires de type « réglementé », où l'accès est conditionné à la possession d'un diplôme<sup>10</sup> – à l'exemple des métiers de la coiffure et de l'esthétique ou de nombreux groupes professionnels de la santé et du social (aides-soignantes, infirmières, cadres du para-médical, assistantes sociales,...) – ou spécifiques à un secteur « à statut », où les pratiques de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre sont fortement codifiées et encadrées par les conventions collectives<sup>11</sup>, en l'occurrence ici le secteur de la banque et des assurances.
- La catégorie E rassemble la majorité des professions féminines, caractérisées par une ségrégation professionnelle construite en deux étapes. S'appuyant sur une base relativement large de formations, le plus souvent féminines, elle sur-représente assez systématiquement les filles à formation égale. On y retrouve la majeure partie des groupes professionnels classés employés, du privé comme du public. S'y joignent quelques groupes professionnels classés professions intermédiaires mais aucun groupe classé cadre.
- La catégorie G<sup>12</sup> réunit les professions plutôt mixtes, caractérisées par une relative absence de ségrégation dans les deux phases. Mais ce résultat est davantage le fruit d'une mauvaise transmission de la ségrégation éducative que d'une alimentation via des formations réellement mixtes. De même, c'est moins l'absence de ségrégation supplémentaire qu'une absence de processus unilatéralement favorables à un des deux sexes qui explique un niveau de SP d'origine post-éducative faible.
- Enfin, la catégorie H regroupe les professions plutôt mixtes pour lesquelles une des deux sources de ségrégation vient en réduction de l'autre et l'empêche de polariser la profession vers un des deux genres. À une exception près, on observe une SP d'origine éducative favorable aux femmes compensée par une SP d'origine post-

---

10. Voir Couppié et Lopez (2003) pour un commentaire des spécificités de ce type de professions au niveau de la catégorie sociale des employés.

11. Voir Clémenceau et Géhin (1983) pour une définition des typologies de secteurs.

12. La catégorie F, théoriquement possible, des professions féminines pour lesquelles la ségrégation est principalement d'origine post-éducative est, dans la pratique, vide.

éducative favorable aux hommes. Le niveau de compensation est variable : partiel (professeurs certifiés), total (professions de l'information, des arts et du spectacle), ou même supérieur (O.N.Q. divers).

La question de la robustesse d'une telle typologie se pose. C'est pourquoi, le tableau 4 permet également de situer l'évolution des mesures et du classement des groupes professionnels estimés en avril 2001 et tout au long du parcours. Si peu d'évolutions sont significatives quand on prend en compte les intervalles de confiance bootstrap, on constate que 10 groupes professionnels sur 77 glissent dans une catégorie adjacente. Il s'avère donc que, mis à part quelques effets de seuils inhérents à toute catégorisation, cette typologie est consolidée.

La décomposition de la ségrégation professionnelle proposée ici démontre combien les modes d'allocation des individus dans les différents groupes professionnels ne prolongent pas mécaniquement la ségrégation éducative induite par les orientations sexuellement clivées. En permettant de mesurer la part relative de la ségrégation professionnelle imputable à ces orientations scolaires, cette décomposition met en lumière une source complémentaire de ségrégation professionnelle indépendante des cursus scolaires. Une analyse de la ségrégation professionnelle des hommes et des femmes sur le marché du travail reposant sur la seule explication d'une simple reproduction dans le système productif de la ségrégation opérée en amont sur les bancs de l'école est donc incomplète. De plus, elle souligne l'hétérogénéité entre groupes professionnels du poids relatif de chacune des deux sources de la ségrégation professionnelle. Il semble donc plus heuristique de considérer la ségrégation professionnelle comme un processus en deux étapes pour fournir, le cas échéant, des outils d'évaluation de ces sources pour des groupes professionnels donnés et dépasser la vision normative et un peu réductrice qui a inspiré les principales politiques publiques en faveur de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes élaborées au cours des vingt dernières années. La diversification des orientations féminines ne peut, à elle seule, résoudre le problème de l'inégale répartition des hommes et des femmes dans les professions et s'il faut sans aucun doute continuer les efforts en ce domaine, il s'agit aussi d'interroger les politiques de recrutement des employeurs et, plus globalement les processus d'appariement des individus – hommes et femmes – aux différentes professions. Si certains espaces professionnels résistent plus que d'autres à la mixité, c'est non seulement du côté de l'appareil scolaire mais aussi, pour une part non négligeable, du côté du marché du travail qu'il faut regarder.

## BIBLIOGRAPHIE

Baudelot C. & Establet R. (1992), *Allez les filles*, Éditions du Seuil.

Borghans L. & Groot L. (1999), « Educational presorting and occupational segregation », *Labour Economics* 6, p. 375-395.

Clémenceau P. & Géhin J.-P. (1983), « Le renouvellement de la main-d'œuvre dans les secteurs : quelles conséquences pour l'accès des jeunes aux emplois ? », *Formation Emploi*, avril-juin, n° 2, p. 7-18.

Couppié T. & Épiphanie D. (2001), « Que sont les filles et les garçons devenus ? Orientation scolaire atypique et entrée dans la vie active », *Céreq-Bref*, n° 178.

Couppié T. & Épiphanie D. (2004), « Des bancs de l'école aux postes de travail... Chronique d'une ségrégation annoncée », *Céreq, Notes Emploi Formation*, n° 6.

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

Couppié T. & Lopez A. (2003), « Quelle utilité les CAP et BEP tertiaires ont-ils aujourd'hui ? », *Céreq-Bref*, n° 196.

Duncan O.D. & Duncan B. (1955), « A methodological Analysis of Segregation Indices », *American Sociological Review*, 20, p. 210-217.

Duru-Bellat M. (1990), *L'école des filles. Quelles formations pour quels rôles sociaux ?*, Paris, L'Harmattan.

Duru-Bellat M., Kieffer A. & Marry C. (2001), « La dynamique des scolarités des filles : le double handicap questionné », *Revue Française de Sociologie*, 42-2.

Efron B., Jolivet E. & Hordan R. (1995), *Le Bootstrap et ses applications*. C.I.S.I.A., Saint Mandé.

Establet R. (1988), « Subversion dans la reproduction scolaire », *Revue économique*, 1, vol. 39.

Flückiger Y. & Silber J. (1999), *The Measurement of Segregation in the Labour Force*, Physica-Verlag, Heidelberg.

Karmel T. & Maclachlan M. (1988), « Occupational sex segregation. Increasing or decreasing? », *Economic Record* 64 (186), p. 187-195.

Kessler F. (1997), « Le droit communautaire et l'égalité de traitement entre hommes et femmes : l'approche du juriste », *Les Cahiers du Mage*, n° 3-4.

Torsat D. (1999), « Les politiques d'égalité à l'école entre les filles et les garçons, 1984-1999 », In Vouillot F. (dir.), *Filles et garçons à l'école : une égalité à construire*, Centre national de documentation pédagogique, coll. Autrement dit.

Silvera R. (1996), *Le salaire des femmes, toutes choses inégales ?* La Documentation française, Service des Droits des Femmes.



Tableau 4

GROUPES PROFESSIONNELS « MASCULINS »

	Situation professionnelle à l'enquête					Situation professionnelle tout au long du parcours										
	SP <sub>j</sub> moy. (se <sub>p</sub> ) (1)	SP <sub>j</sub> <sup>éduc</sup> moy. (se <sub>p</sub> ) (2)	SP <sub>j</sub> <sup>MT</sup> moy. (se <sub>p</sub> ) (3)	SE <sub>j</sub> moy. (4)	SA <sub>j</sub>   ISP <sub>j</sub> <sup>éduc</sup>   ISP <sub>j</sub> <sup>MT</sup> / SE <sub>j</sub> / SA <sub>j</sub> (2)/(4) (3)/(5)	Rapport  (2')/(3')	SP <sub>j</sub> moy. (se <sub>p</sub> ) (1')	SP <sub>j</sub> <sup>éduc</sup> moy. (se <sub>p</sub> ) (2')	SP <sub>j</sub> <sup>MT</sup> moy. (se <sub>p</sub> ) (3')	SE <sub>j</sub> moy. (4')	SA <sub>j</sub>   ISP <sub>j</sub> <sup>éduc</sup>   ISP <sub>j</sub> <sup>MT</sup> / SE <sub>j</sub> / SA <sub>j</sub> (2')/(3')/(5')	Rapport  (2')/(3')	Nv Type			
<b>Groupes professionnels</b> (OS <sub>j</sub> <sup>rd</sup> = OS <sub>j</sub> * (T <sub>j</sub> / T <sub>j</sub> ))																
<b>Ségrégation principalement d'origine éducative [A]</b>																
O.N.Q. B.T.P.	-44,2 (0,9)	-30,6 (1,0)	-13,6 (1,1)	35,2	14,0	86,9	97,5	> 2	-44,6 (0,7)	-13,7 (0,8)	35,4	13,9	87,6	98,3	> 2	A
O.Q. et Artisans B.T.P.	-44,0 (0,6)	-33,7 (0,8)	-10,2 (0,7)	38,2	10,7	88,4	96,0	> 2	-43,4 (0,7)	-9,2 (0,7)	38,3	9,7	89,3	94,5	> 2	A
O.Q. Entretien, réglage	-43,0 (1,3)	-37,5 (1,1)	-5,5 (1,2)	40,8	6,9	91,8	79,8	> 2	-44,0 (1,2)	-6,0 (1,0)	41,0	7,2	92,7	83,8	> 2	A
O.Q. Métallurgie, Mécanique	-41,5 (0,9)	-36,0 (0,7)	-5,5 (0,8)	40,3	6,9	89,1	79,4	> 2	-41,8 (0,8)	-4,3 (0,6)	41,3	5,8	90,7	73,7	> 2	A
O.N.Q. Bois	-38,2 (1,9)	-28,3 (1,7)	-9,9 (2,0)	35,8	13,6	79,2	72,8	> 2	-35,7 (1,9)	-8,4 (1,8)	35,6	11,4	76,9	73,3	> 2	A
Techniciens de l'industrie	-37,6 (1,2)	-29,6 (0,9)	-8,0 (1,4)	35,1	10,8	84,3	74,0	> 2	-36,1 (1,2)	-6,9 (1,5)	35,1	10,6	83,3	65,0	> 2	A
O.Q. Bois	-36,8 (2,6)	-28,9 (1,8)	-7,9 (2,1)	35,4	10,2	81,7	77,9	> 2	-38,7 (1,8)	-7,7 (1,7)	36,0	9,9	86,2	77,3	> 2	A
O.N.Q. Métallurgie, Mécanique	-35,2 (1,1)	-28,0 (0,8)	-7,3 (0,9)	35,6	8,5	78,6	85,4	> 2	-36,2 (0,9)	-29,0 (0,7)	36,7	8,4	79,1	84,5	> 2	A
O.Q. Électricité-Électronique	-29,6 (3,1)	-30,3 (2,1)	0,7 (2,2)	38,8	12,9	78,3	5,5	> 2	-30,8 (2,2)	-31,7 (1,6)	38,8	9,1	81,5	9,8	> 2	A
Contremaître, Agt maîtrise	-29,3 (3,9)	-21,4 (2,2)	-7,9 (2,6)	29,6	14,2	72,4	55,7	> 2	-32,7 (1,9)	-23,6 (1,5)	30,6	13,2	77,0	69,2	> 2	A
Techniciens B.T.P.	-28,5 (3,0)	-27,6 (1,4)	-0,9 (2,8)	32,1	14,0	86,1	6,4	> 2	-29,1 (2,8)	-0,4 (2,5)	33,0	11,5	86,8	3,7	> 2	A
Autres Ingénieurs	-28,2 (1,5)	-19,5 (0,9)	-8,7 (1,3)	23,8	10,2	81,7	85,3	> 2	-26,3 (1,5)	-19,0 (0,9)	23,6	9,5	80,6	76,6	> 2	A
Techniciens Fonct° connexes Prod°	-24,6 (2,6)	-21,7 (1,5)	-2,9 (2,4)	30,2	14,2	71,7	20,6	> 2	-22,8 (2,6)	-22,2 (1,4)	29,6	13,0	75,0	4,1	> 2	A
O.N.Q. Électricité-Électronique	-24,1 (3,1)	-24,8 (1,9)	0,8 (2,4)	35,4	12,4	70,2	6,1	> 2	-19,5 (2,4)	2,6 (1,9)	33,9	10,6	65,3	24,5	> 2	A
O.N.Q. Chimie	-23,6 (2,8)	-19,9 (1,8)	-3,7 (2,2)	31,3	13,5	63,4	27,6	> 2	-19,4 (2,4)	-16,2 (1,6)	31,8	9,9	50,8	33,4	> 2	A
Aut. Employés	-20,7 (4,0)	-14,4 (2,6)	-6,3 (3,7)	29,8	21,4	48,1	29,5	> 2	-14,8 (4,1)	-13,6 (2,2)	29,2	19,6	46,8	6,0	> 2	A
O.Q. Agro-alim., Chimie	-19,9 (2,4)	-14,7 (1,6)	-5,2 (1,8)	28,8	13,5	51,0	38,4	> 2	-16,9 (2,2)	-13,0 (1,4)	29,1	14,0	44,7	27,4	> 2	A
Techniciens Chimie, Agro-alim., Agri.	-15,6 (2,6)	-14,9 (1,6)	-0,7 (2,3)	24,3	12,8	61,3	5,6	> 2	-11,1 (2,6)	-13,2 (1,7)	23,0	12,2	57,3	16,7	> 2	H
<b>Ségrégation d'origine éducative et post-éducative [B]</b>																
Chauffeurs et O.Q. transport	-41,7 (0,9)	-18,8 (1,2)	-22,8 (1,3)	28,9	22,9	65,3	99,7	0,5-2	-41,1 (0,8)	-17,1 (1,1)	27,9	24,1	61,4	99,3	0,5-2	B
Agriculteurs	-38,9 (1,3)	-20,3 (1,2)	-18,6 (1,3)	25,9	19,7	78,5	94,5	0,5-2	-41,8 (1,1)	-22,4 (1,1)	25,5	19,8	87,8	98,3	0,5-2	B
O.Q. et Artisans aliment.	-33,0 (1,4)	-17,5 (1,1)	-15,6 (1,4)	25,2	18,5	69,4	83,9	0,5-2	-33,1 (1,2)	-17,0 (1,0)	24,6	19,1	68,9	84,5	0,5-2	B
Ouvriers Agricoles	-29,9 (2,5)	-17,7 (1,4)	-12,2 (2,1)	25,5	15,3	69,4	79,6	0,5-2	-27,0 (1,8)	-17,7 (1,0)	25,6	12,0	69,3	77,4	0,5-2	B
Magasiniers	-29,8 (2,0)	-10,9 (1,6)	-18,9 (2,1)	27,3	21,9	40,1	86,3	0,5-2	-26,4 (2,0)	-8,8 (1,4)	26,3	20,3	33,3	86,7	< 0,5	B
Ingénieurs informatique	-28,0 (1,3)	-17,8 (0,8)	-10,1 (1,3)	21,9	11,1	81,2	91,4	0,5-2	-26,2 (1,4)	-18,7 (0,9)	22,3	8,4	83,7	89,4	> 2	A
Techniciens Informatique	-26,1 (1,8)	-17,3 (1,3)	-8,8 (1,8)	23,6	13,1	73,3	67,3	0,5-2	-25,2 (1,8)	-17,7 (1,2)	23,7	11,6	74,9	64,0	> 2	A
Manutentionnaires	-22,5 (1,9)	-13,2 (1,3)	-9,3 (1,6)	28,9	12,9	45,7	71,9	0,5-2	-26,4 (1,2)	-13,3 (0,9)	29,5	14,0	45,1	93,7	0,5-2	B
<b>Ségrégation principalement d'origine post-éducative [C]</b>																
Police, Armée, Gendarm. (Cadres et PI)	-38,6 (3,3)	-9,3 (2,7)	-29,3 (4,5)	23,2	35,6	40,1	82,3	< 0,5	-36,5 (4,1)	-13,3 (2,8)	23,8	32,9	56,0	70,6	0,5-2	B
Techniciens commerciaux	-28,5 (2,4)	-6,5 (1,7)	-22,0 (2,6)	18,8	25,9	34,5	85,0	< 0,5	-27,6 (2,3)	-8,0 (1,8)	20,0	21,3	39,8	92,1	< 0,5	C
Police, Gendarm., Agts sécu... (Emp.)	-28,4 (1,4)	-6,1 (1,0)	-22,3 (1,4)	24,7	23,5	24,7	95,1	< 0,5	-27,6 (1,4)	-7,6 (1,0)	25,6	21,6	29,6	92,6	< 0,5	C
O.Q. Papier-Carton	-26,2 (4,2)	4,5 (3,3)	-30,7 (5,0)	31,1	37,5	14,7	82,1	< 0,5	-19,9 (3,9)	4,0 (3,4)	33,6	33,0	12,0	72,3	< 0,5	C
Monit., Éducateurs sportifs	-23,9 (3,6)	1,0 (1,9)	-24,9 (3,9)	20,5	34,3	4,7	72,5	< 0,5	-27,5 (2,9)	1,0 (2,0)	21,8	32,8	4,7	86,9	< 0,5	C

Tableau 4 (suite)

GROUPES PROFESSIONNELS «FÉMININS »

Groupes professionnels (OS <sub>j</sub> <sup>rel</sup> = OS <sub>j</sub> * (T <sub>j</sub> / T <sub>j</sub> ))	Situation professionnelle à l'enquête					Situation professionnelle tout au long du parcours					Rapport I(2')/(3') Type						
	SP <sub>j</sub> moy. (se <sub>B</sub> ) (1)	SP <sub>j</sub> <sup>educ</sup> moy. (se <sub>B</sub> ) (2)	SP <sub>j</sub> <sup>MT</sup> moy. (se <sub>B</sub> ) (3)	SE <sub>j</sub> moy. (4)	SA <sub>j</sub> / ISP <sub>j</sub> <sup>educ</sup> / SE <sub>j</sub> (2)/(4) (3)/(5)	Rapport I(2)/(3) (5)	SP <sub>j</sub> moy. (se <sub>B</sub> ) (1)	SP <sub>j</sub> <sup>educ</sup> moy. (se <sub>B</sub> ) (2')	SP <sub>j</sub> <sup>MT</sup> moy. (se <sub>B</sub> ) (3')	SE <sub>j</sub> moy. (4')		SA <sub>j</sub> / ISP <sub>j</sub> <sup>educ</sup> / SE <sub>j</sub> (2')/(3')/(5') (4')					
<b>Ségrégation principalement d'origine éducative [D]</b>																	
Aide-soignants	44,1 (1,0)	30,9 (0,9)	13,2 (1,2)	32,3	13,5	95,6	97,6	> 2	43,0 (1,1)	30,5 (0,9)	12,5 (1,2)	32,2	12,8	94,8	97,6	> 2	D
Cofiffeurs, Esthéticiens	42,7 (1,8)	36,0 (1,1)	6,7 (1,9)	37,1	7,4	97,2	90,5	> 2	43,5 (1,6)	37,1 (1,0)	6,4 (1,8)	38,0	6,8	97,6	93,4	> 2	D
Infirmiers	34,5 (1,1)	32,6 (1,3)	1,8 (1,4)	32,8	2,2	99,5	83,6	> 2	35,9 (1,0)	32,5 (1,3)	3,4 (1,3)	32,7	3,8	99,4	88,7	> 2	D
Assistants sociales, éducateurs	24,2 (1,8)	24,7 (1,0)	-0,5 (1,8)	27,7	9,2	89,1	5,2	> 2	24,9 (1,9)	25,7 (0,9)	-0,8 (1,8)	28,0	8,4	91,8	10,0	> 2	D
Cadres du para-médical	23,8 (2,7)	19,4 (1,5)	4,5 (2,4)	19,9	11,9	97,1	37,5	> 2	25,0 (2,6)	18,6 (1,5)	6,5 (2,3)	19,2	13,0	96,8	49,6	> 2	D
Employés Banque, Assurances	22,4 (2,4)	15,9 (0,8)	6,5 (2,3)	18,5	11,8	85,8	55,2	> 2	22,5 (2,2)	15,7 (0,8)	6,8 (2,1)	18,9	11,0	83,1	61,8	> 2	D
Animateurs socio-culturels	15,6 (2,4)	11,5 (1,2)	4,1 (2,5)	22,7	17,2	50,7	23,7	> 2	17,4 (2,0)	12,8 (0,9)	4,7 (1,9)	22,8	14,3	56,1	32,4	> 2	D
P.I. Banque, Assurances	14,0 (3,2)	11,7 (1,0)	2,3 (3,1)	16,7	17,4	70,4	13,1	> 2	17,6 (3,1)	12,1 (1,1)	5,4 (3,1)	16,2	17,1	74,7	31,8	> 2	D
<b>Ségrégation d'origine éducative et post-éducative [E]</b>																	
Employés maison, concierges	47,6 (0,9)	24,1 (1,4)	23,6 (1,4)	29,3	23,9	82,2	98,5	0,5-2	48,7 (0,7)	25,3 (1,0)	23,4 (1,0)	29,8	23,8	84,8	98,5	0,5-2	E
Vendeurs alimentation	42,7 (1,2)	15,2 (0,9)	27,5 (1,3)	21,9	28,4	69,3	96,7	0,5-2	41,9 (1,0)	15,1 (0,7)	26,8 (1,0)	21,2	27,0	71,1	99,4	0,5-2	E
Secrétaires	38,8 (1,0)	19,7 (0,8)	19,1 (1,1)	25,5	19,8	77,5	96,7	0,5-2	39,5 (0,9)	20,0 (0,8)	19,5 (0,9)	25,7	20,0	77,8	97,5	0,5-2	E
P.I. Secrétariat, Communication	35,6 (2,5)	20,4 (1,3)	15,3 (2,7)	23,1	22,1	88,0	69,2	0,5-2	35,6 (2,4)	20,3 (1,2)	15,3 (2,6)	23,1	20,2	87,7	75,7	0,5-2	E
Instituteurs	33,6 (1,7)	17,3 (0,9)	16,3 (1,7)	18,1	17,6	95,5	92,9	0,5-2	34,1 (1,7)	17,8 (0,9)	16,3 (1,8)	18,3	17,6	96,8	92,5	0,5-2	E
Agents de service Fonction Publique	30,1 (1,9)	18,0 (1,3)	12,1 (1,5)	29,7	14,2	60,7	85,2	0,5-2	32,5 (1,4)	18,8 (1,1)	13,7 (1,3)	29,3	14,8	64,1	92,8	0,5-2	E
Conseillers d'éducation, surveillants	29,1 (1,5)	14,9 (0,9)	14,3 (1,4)	21,2	15,7	70,0	91,0	0,5-2	28,3 (1,3)	15,7 (0,7)	12,5 (1,2)	20,6	13,6	76,6	92,3	0,5-2	E
Employés Compta-Finances	27,7 (1,8)	17,0 (0,8)	10,8 (1,7)	18,9	12,0	89,5	89,7	0,5-2	29,8 (1,6)	16,5 (0,8)	13,3 (1,5)	18,8	13,9	87,5	95,4	0,5-2	E
Employés Transports, Tourisme	26,2 (1,9)	15,2 (0,9)	11,0 (1,6)	20,8	16,5	73,3	66,7	0,5-2	29,5 (1,7)	15,6 (0,8)	13,9 (1,6)	20,6	16,9	75,7	82,0	0,5-2	E
Vendeurs eupt loisirs, luxe	24,5 (1,7)	13,8 (1,0)	10,7 (1,6)	23,6	13,7	58,6	77,9	0,5-2	26,4 (1,4)	13,9 (0,8)	12,5 (1,2)	22,5	13,6	61,5	91,8	0,5-2	E
Employés Bureau Fonction Publique	24,1 (1,8)	14,6 (0,9)	9,5 (1,5)	22,5	12,9	65,0	73,4	0,5-2	27,3 (1,6)	15,5 (0,8)	11,7 (1,3)	23,0	13,3	67,6	88,2	0,5-2	E
P.I. Gestion-Compta.	23,4 (2,0)	10,7 (1,0)	12,7 (2,0)	18,1	17,5	58,8	72,6	0,5-2	24,1 (2,0)	11,1 (0,9)	13,0 (1,8)	17,6	17,0	62,9	76,7	0,5-2	E
Aut. Empl. Administratifs	23,1 (1,8)	10,8 (0,9)	12,2 (1,6)	22,9	14,4	47,3	85,1	0,5-2	23,0 (1,6)	11,5 (0,8)	11,5 (1,4)	22,9	14,1	50,2	81,6	0,5-2	E
Serveurs	20,5 (1,6)	8,9 (1,0)	11,6 (1,6)	21,1	14,6	42,4	79,6	0,5-2	19,3 (1,2)	9,0 (0,7)	10,3 (1,1)	20,6	11,8	43,7	86,7	0,5-2	E
Vendeurs libre service	17,2 (2,3)	7,6 (1,3)	9,5 (2,0)	23,0	14,9	33,2	64,0	0,5-2	15,1 (1,8)	7,5 (1,1)	7,6 (1,6)	22,9	12,6	32,8	59,9	0,5-2	E
Inactifs	15,4 (0,9)	6,6 (0,5)	8,9 (0,8)	23,5	9,7	27,9	91,0	0,5-2	-3,8 (0,5)	0,1 (0,2)	-4,0 (0,4)	24,2	8,0	0,6	49,8	< 0,5	G

Tableau 4 (fin)

GROUPES PROFESSIONNELS «MIXTES »

Groupes professionnels (OS <sub>j</sub> <sup>rel</sup> = OS <sub>j</sub> * (T <sub>j</sub> / T <sub>j</sub> ))	Situation professionnelle à l'enquête					Situation professionnelle tout au long du parcours					Rapport I(2') / (3') / (5')	Nv Type				
	SP <sub>j</sub> moy. (se <sub>B</sub> ) (1)	SP <sub>j</sub> <sup>educ</sup> moy. (se <sub>B</sub> ) (2)	SP <sub>j</sub> <sup>MT</sup> moy. (se <sub>B</sub> ) (3)	SE <sub>j</sub> moy. (4)	SA <sub>j</sub>   ISP <sub>j</sub> <sup>educ</sup>   / SE <sub>j</sub> (2) / (4) (5)	ISP <sub>j</sub> <sup>MT</sup>   / SA <sub>j</sub> (3) / (5)	Rapport I(2) / (3)   (3) / (5)	SP <sub>j</sub> moy. (se <sub>B</sub> ) (1')	SP <sub>j</sub> <sup>educ</sup> moy. (se <sub>B</sub> ) (2')	SP <sub>j</sub> <sup>MT</sup> moy. (se <sub>B</sub> ) (3')			SE <sub>j</sub> moy. (4')	SA <sub>j</sub>   ISP <sub>j</sub> <sup>educ</sup>   / SE <sub>j</sub> (2') / (4')	ISP <sub>j</sub> <sup>MT</sup>   / SA <sub>j</sub> (3') / (5')	
<b>Où les deux origines de la ségrégation sont faibles [G]</b>																
Ouvriers Tri-emballage, expéditif <sup>o</sup>	-8,1 (2,7)	-5,1 (1,7)	-3,0 (1,6)	29,1	8,6	34,9	0,5-2	-6,7 (2,3)	-5,1 (1,5)	-1,6 (1,3)	28,5	8,4	18,0	19,2	> 2	G
Vendeurs ameublt, brico, essence	-7,3 (3,5)	2,6 (1,8)	-9,9 (3,3)	24,3	20,3	48,7	< 0,5	-1,4 (3,0)	3,1 (1,5)	-4,5 (2,7)	23,4	14,4	13,3	31,5	0,5-2	G
Cadres commerciaux, publicité	-7,1 (3,0)	1,7 (1,1)	-8,8 (2,7)	11,8	18,7	46,9	< 0,5	-5,8 (3,0)	2,7 (1,1)	-8,4 (2,6)	11,8	17,7	22,6	47,5	< 0,5	G
Prof. du sup. et chercheurs	-5,5 (2,7)	0,4 (1,1)	-5,9 (2,5)	14,0	12,6	46,9	< 0,5	-2,6 (2,4)	1,8 (1,0)	-4,4 (2,3)	13,7	11,7	12,8	37,6	< 0,5	G
O.N.Q. Agro-alim.	-5,5 (3,2)	-5,6 (2,0)	0,0 (2,6)	26,2	12,9	21,3	> 2	-1,7 (2,4)	-5,8 (1,5)	4,1 (1,6)	28,2	9,7	20,6	42,4	0,5-2	G
Ingénieurs de la chimie	-4,6 (4,2)	-4,0 (1,7)	-0,6 (4,4)	12,3	16,8	32,8	> 2	-2,8 (3,9)	-3,8 (1,6)	1,0 (3,8)	12,0	13,5	31,4	7,3	> 2	G
O.Q. & O.N.Q. Textile	0,2 (4,6)	0,8 (3,8)	-0,6 (3,2)	33,7	15,2	2,3	4,1	0,4 (4,2)	1,6 (3,6)	-1,2 (3,1)	34,3	16,0	4,6	7,7	0,5-2	G
Cadres de Gestion	0,2 (2,2)	0,8 (1,0)	-0,5 (2,0)	12,2	10,3	6,3	5,2	0,1 (2,0)	0,6 (1,0)	-0,5 (1,9)	12,5	9,8	5,1	5,3	0,5-2	G
P.I. Commerciaux	3,2 (1,5)	6,5 (0,6)	-3,3 (1,3)	21,6	8,6	30,2	38,9	4,3 (1,4)	7,1 (0,6)	-2,8 (1,3)	20,8	8,8	34,2	31,7	> 2	G
Nettoyeurs	3,8 (3,1)	-1,0 (2,1)	4,8 (2,2)	28,1	10,5	3,7	46,1	5,8 (2,5)	1,5 (1,5)	4,2 (1,9)	28,3	11,5	5,5	36,7	< 0,5	G
Chomeurs	6,7 (0,8)	3,0 (0,4)	3,7 (0,6)	25,1	5,3	11,9	70,0	8,2 (0,4)	3,1 (0,3)	5,1 (0,3)	25,0	5,5	12,2	92,5	0,5-2	G
Cadres Fonction Publique	6,9 (3,0)	8,8 (1,0)	-1,9 (3,0)	15,7	14,5	56,1	13,2	10,7 (2,7)	8,6 (1,0)	2,0 (2,7)	15,4	13,4	56,0	15,2	> 2	G
P.I. Fonction Publique	10,7 (3,2)	7,1 (1,4)	3,6 (2,7)	18,7	12,7	37,9	28,3	14,2 (3,1)	9,2 (1,2)	5,0 (2,6)	17,9	13,3	51,2	37,5	0,5-2	E
Maître aux. & aut. formateurs	12,2 (2,7)	10,5 (1,3)	1,7 (2,2)	21,3	11,7	49,2	14,3	15,9 (2,4)	11,4 (1,1)	4,5 (2,0)	20,8	12,9	54,8	35,1	> 2	D
<b>Où les deux origines de la ségrégation se compensent [H]</b>																
Cadres Banque, Assurances	-10,4 (4,2)	3,4 (1,2)	-13,9 (4,3)	8,6	19,4	40,2	71,6	-6,7 (4,4)	3,6 (1,2)	-10,3 (4,5)	8,4	17,4	43,0	59,2	< 0,5	H
P.I. Transports, Tourisme	-10,3 (3,3)	2,8 (1,2)	-13,1 (3,1)	18,4	20,5	15,2	63,8	-7,7 (3,2)	4,4 (0,9)	-12,2 (3,0)	17,6	16,1	25,1	75,6	< 0,5	H
Commerçants	-7,8 (3,7)	3,4 (2,0)	-11,2 (3,5)	20,4	21,5	16,4	51,8	-4,4 (3,5)	3,8 (1,7)	-8,2 (3,5)	19,9	20,5	19,1	40,2	< 0,5	G
O.N.Q. Divers	-6,2 (4,0)	-11,2 (2,4)	5,0 (3,0)	29,3	16,4	38,2	30,7	-6,8 (2,8)	-8,7 (1,8)	1,9 (2,3)	30,5	13,8	28,5	14,0	> 2	G
P.I. Info., spectacles	-3,8 (3,5)	10,0 (1,9)	-13,9 (3,4)	26,4	29,0	38,1	48,0	1,9 (3,5)	9,6 (1,8)	-7,7 (3,6)	25,7	26,7	37,4	28,9	0,5-2	H
Employés P.T.T.	-2,4 (3,3)	6,1 (1,7)	-8,5 (3,2)	20,6	19,3	29,4	43,7	1,1 (3,1)	7,0 (1,4)	-5,9 (3,0)	19,9	16,6	35,2	35,4	0,5-2	G
Professions Info. arts & spectacles	-0,6 (3,9)	12,3 (1,7)	-12,9 (3,8)	19,8	18,2	62,2	71,0	-2,5 (3,7)	12,3 (1,7)	-14,8 (3,6)	20,2	18,0	60,8	82,0	0,5-2	H
Techniciens médicaux	8,6 (7,1)	20,9 (1,8)	-12,3 (8,0)	27,5	27,3	75,8	45,2	8,7 (7,1)	22,9 (1,5)	-14,1 (7,8)	28,5	26,9	80,3	52,5	0,5-2	H
Médecins	8,6 (2,9)	13,0 (1,5)	-4,4 (2,5)	13,9	14,6	93,9	30,2	8,9 (2,8)	13,1 (1,5)	-4,2 (2,4)	13,9	14,2	94,3	29,8	> 2	H
Prof. certifiés et agrégés	12,4 (1,7)	15,2 (0,8)	-2,8 (1,4)	19,1	8,2	79,4	33,9	13,4 (1,6)	15,6 (0,8)	-2,2 (1,3)	19,1	7,4	81,5	29,2	> 2	H

Source : Céreq, Génération 98 – Interrogation 2001.



# Les emplois des filles et des garçons de l'enseignement agricole : quelles différences quand leur formation est commune ?

Michèle Bargeot\*

Le Ministère de l'Agriculture a signé avec d'autres ministères la convention pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans le système éducatif. Il s'est doté d'un programme national « Femmes, formation et emploi en milieu rural : intégration de l'égalité des chances ». L'un des objectifs de ce programme est d'agir sur les processus d'orientation des filles en fournissant des informations sexuées sur l'Enseignement agricole.

En effet, le monde agricole et rural dans lequel s'inscrit l'Enseignement agricole est en mutation. Le système orienté principalement vers la production, doit s'adapter aux attentes de la société et à la diversification des activités en milieu rural. Ces nouvelles activités sont surtout tertiaires, tournées vers le commerce et les services. Dans ce contexte de changement, l'enseignement professionnel agricole a su étendre son offre de formation, auparavant très axée sur la production agricole. Les spécialités liées à l'aménagement et aux services en espace rural se sont fortement développées. La diversification de l'offre de formation a attiré les filles dans l'enseignement agricole. En majorité, elles choisissent les spécialités, traditionnellement féminines, du commerce ou des services, mais elles sont de plus en plus nombreuses à choisir des formations, atypiques pour elles, en production ou en aménagement.

Cette étude se propose de comparer le parcours d'insertion professionnelle des filles qui ont fait ce choix atypique, à celui des filles orientées vers les spécialités de services, commerce et transformation. Nous nous attacherons particulièrement à décrire les emplois sur lesquels débouchent ces formations pour voir si les filles investissent les métiers « masculins » de l'agriculture.

Les disparités d'insertion professionnelle entre filles et garçons ont été maintes fois observées et les études que nous conduisons sur le devenir des élèves de l'enseignement agricole depuis dix ans, confirment de manière récurrente les différences dans l'accès à l'emploi, les risques de chômage et les écarts de salaire selon le sexe des jeunes. Il nous a paru pourtant intéressant de vérifier ces disparités avec l'approche développée par Thomas Couppié et Dominique Épiphané (2001) selon laquelle, pour les filles, une orientation scolaire atypique vers une spécialité de formation choisie par l'autre sexe peut s'avérer sous certaines conditions, un choix plus bénéfique lors de l'entrée sur le marché du travail.

## 1. Les filles dans l'enseignement agricole

Les « jeunes filles » sont présentes depuis longtemps dans l'enseignement professionnel agricole<sup>1</sup> dans lequel des écoles leur étaient spécifiques, les destinant à en faire de parfaites « femmes d'agriculteur ». Dans les années cinquante, lorsqu'il devient évident que le nombre d'agriculteurs ne peut que diminuer, l'enseignement agricole féminin offrira des formations tertiaires aux jeunes filles pour leur permettre de trouver du travail en ville (Charmasson *et al.* 1999). La mixité dans les filières de l'enseignement agricole sera tardive. Dans les années 70, les carrières agricoles ne tentent pas les filles d'agriculteur qui préfèrent l'enseignement général (Duru-Bellat, Kieffer, Marry 2001). À cette époque, l'enseignement agricole court dispensé souvent dans les établissements privés, accueille les jeunes ruraux qui ont des difficultés scolaires et qui sortent rapidement du système éducatif.

Aujourd'hui les filles représentent 44 % des élèves de l'enseignement agricole. L'accroissement de leur nombre est très net entre 1992 et 1998. Leur présence est différente selon l'établissement où elles sont inscrites : elles participent pour 34,5 % à l'effectif de l'enseignement public où elles se répartissent de manière équilibrée entre les trois niveaux de formation, alors qu'elles comptent pour moitié dans les établissements privés où les niveaux V et IV sont très féminisés (51 %) contrairement au niveau III (34 %). Elles sont moins nombreuses que les garçons à avoir des parents agriculteurs, ceux-ci étant plus souvent ouvriers ou employés.

---

\* Établissement National d'Enseignement Supérieur Agronomie de Dijon (ENESAD), Département des Sciences de la Formation et de la Communication, Dijon (michele.bargeot@educagri.fr).

1. La création de la première école d'enseignement agricole spécialement destinée aux filles date de 1886 (Charmasson *et al.* 1999).

Le tableau 1<sup>2</sup> montre que le taux de féminisation varie selon les spécialités et le niveau de formation. Les filles dominent massivement dans les secteurs des services aux personnes et aux entreprises, aux niveaux IV et V, avec plus de 90 % des effectifs. Les formations de cette filière débouchent sur les métiers traditionnellement dévolus aux femmes comme le soin des enfants ou des malades. Elles sont un peu moins présentes dans la commercialisation (la moitié des inscrits mais sept sur dix en BEPA) et dans la transformation (52 %), ce dernier secteur étant demandeur d'emplois plus spécialisés, tels que technicien de laboratoire ou responsable de fabrication. Elles sont minoritaires dans les spécialités de la production<sup>3</sup> et de l'aménagement paysager (21 % en BTSA, 16,5 % en BEPA), et rares en gestion forestière (moins de 10 % aux niveaux IV et V) ou en agroéquipement où elles représentent moins de 1 % des élèves. Ces secteurs professionnels recrutent sur des critères masculins tels que la force physique ou l'endurance et les filles ne sont pas encouragées à choisir ces filières.

Pourtant, depuis les années quatre-vingt-dix, leur nombre a augmenté dans toutes les spécialités (tableau 2), et particulièrement dans les spécialités masculines et mixtes du BTSA (avec respectivement 3 et 6 points en plus) et du BEPA (4 et 7 points). En revanche, au niveau IV c'est dans les spécialités féminines que les filles accroissent leur présence<sup>4</sup>.

Malgré des domaines réputés « réservés aux hommes », l'Enseignement agricole, peut-être parce qu'il existe une demande sociale, favoriserait les orientations atypiques des filles. La ségrégation éducative, si elle est encore très forte dans les secteurs féminins, s'atténue peu à peu dans des secteurs historiquement réservés aux garçons.

Tableau 1

RÉPARTITION DES FILLES ET DES GARÇONS DANS LES PRINCIPALES SPÉCIALITÉS  
DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE, PAR DIPLÔME, DANS LA BASE DE DONNÉES

	Brevet de technicien supérieur agricole (BTSA)		Brevet de technicien agricole (BTA)		Brevet d'études professionnelles agricoles (BEPA)	
	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles
<b>Effectifs des spécialités masculines</b>	<b>9 094</b>	<b>818</b>	<b>17 943</b>	<b>2 440</b>	<b>18 208</b>	<b>1 865</b>
	<b>91,7 %</b>	<b>8,3 %</b>	<b>88,0 %</b>	<b>12,0 %</b>	<b>90,7 %</b>	<b>9,3 %</b>
Conduite des systèmes d'exploitation, conduite d'une exploitation en polyculture élevage	82,6 %	17,4 %	87,6 %	12,4 %	88,6 %	11,4 %
Technologies végétales, cultures plein champ	79 %	21 %	91 %	9 %	92,7 %	7,3 %
Viticulture, œnologie	80,4 %	19,6 %	88,6 %	11,4 %	89 %	11 %
Productions animales, élevage hors sol	75 %	25 %			89,7 %	10,3 %
Machinisme agricole	99,2 %	0,8 %	98,8 %	1,2 %	99,3 %	0,7 %
Gestion forestière, travaux forestiers	88 %	12 %	94,7 %	5,3 %	96,6 %	3,4 %
Aménagements paysagers	78,2 %	21,8 %	87 %	13 %	91,3 %	8,7 %
Gestion et maîtrise de l'eau	77,6 %	22,4 %				
<b>Effectifs des spécialités mixtes</b>	<b>4 374</b>	<b>2 951</b>	<b>2 176</b>	<b>2 563</b>	<b>3 100</b>	<b>3 837</b>
	<b>59,7 %</b>	<b>40,3 %</b>	<b>45,9 %</b>	<b>54,1 %</b>	<b>44,7 %</b>	<b>55,3 %</b>
Productions horticôles	65,8 %	34,2 %	59 %	41 %	53 %	47 %
Gestion et protection de la nature	63 %	37 %				
Analyses agricoles, laboratoire d'analyse, contrôle qualité	41 %	59 %	36,5 %	63,5 %	33 %	67 %
Industries agroalimentaire	55,5 %	44,5 %			65,4 %	34,6 %
Technico-commercial, commercialisation, vente	65,5 %	34,5 %	45,6 %	54,4 %	29 %	71 %
<b>Spécialités féminines</b>			<b>464</b>	<b>4 499</b>	<b>781</b>	<b>14 375</b>
			<b>9,3 %</b>	<b>90,7 %</b>	<b>5,2 %</b>	<b>94,8 %</b>
Services administratifs, secrétariat, accueil			15,6 %	84,4 %	10,6 %	89,4 %
Services en milieu rural, services aux personnes			8 %	92 %	4 %	96 %
<b>Total</b>	<b>13 468</b>	<b>3 769</b>	<b>20 583</b>	<b>9 502</b>	<b>22 089</b>	<b>20 077</b>
	<b>78,1 %</b>	<b>21,9 %</b>	<b>68,4 %</b>	<b>31,6 %</b>	<b>52,4 %</b>	<b>47,6 %</b>

2. Ce tableau est construit à partir d'une base de données cumulant les répondants aux enquêtes sur le devenir des élèves sortis entre 1990 et 1997. Tous les pourcentages cités dans le texte ont été calculés à partir des données de cette base.

3. Sauf en horticulture où les filles représentent 43 % des inscrits. Nous verrons plus loin que cette spécialité offre des emplois, entre autre, dans la vente de fleurs, secteur d'activité très féminisé.

4. Il faut savoir qu'au cours de la dernière décennie, le BTA a été remplacé en 1993 par le baccalauréat technologique, pour les spécialités généralistes, et en 1996 par le baccalauréat professionnel pour les spécialités orientées vers la production. En revanche le BTA existe encore pour la spécialité « services en milieu rural », qui a particulièrement accru son offre de formation au cours de cette période.

Tableau 2

POURCENTAGES DE FILLES DANS LES DIFFÉRENTS TYPES DE SPÉCIALITÉS  
ET DANS LES TROIS DIPLÔMES (BTSA, BTA ET BEPA) À SIX ANNÉES D'INTERVALLE

	BTSA		BTA		BEPA	
	1990	1996	1991	1997	1990	1996
<b>Spécialités masculines</b>	17,8 %	21 %	12 %	13,6 %	7,3 %	11,4 %
<b>Spécialités mixtes</b>	36,3 %	42 %	53 %	54,7 %	51 %	58,4 %
<b>Spécialités féminines</b>			85,8 %	91,8 %	96,3 %	94 %

## 2. Les enquêtes sur le devenir des élèves de l'enseignement agricole

Depuis dix ans des enquêtes sont menées auprès des anciens élèves de l'enseignement agricole pour connaître leur devenir à la sortie d'un cycle de formation. Contrairement aux enquêtes du Céreq qui interrogent les « sortants » du système éducatif, nous nous intéressons aux élèves inscrits en année terminale d'une formation et ce, durant les quarante-cinq mois qui suivent la fin du cycle de formation. Autre spécificité de ces enquêtes postales : compte tenu de la diversité des spécialités de formation et de la taille réduite de la population (177 000 élèves), nous réalisons des enquêtes exhaustives. Au rythme de deux niveaux de formation étudiés chaque année depuis 1994, nous avons construit une base de données sur les anciens élèves et apprentis de l'enseignement agricole public et privé sur une décennie (les premiers sont sortis en 1990 et nous enquêtons cette année les sortants 2000). Malgré de légers biais, cette base constitue un échantillon d'environ 100 000 individus représentatifs du public formé dans l'enseignement agricole (Bargeot, Drouet 2003).

## 3. Méthodologie

Afin d'étudier l'insertion professionnelle des jeunes à un niveau de formation, nous retirons de notre échantillon ceux qui, au moment de l'enquête, ont obtenu un diplôme d'un niveau supérieur. Nous avons mentionné ci-dessus que cette étude prend modèle sur celle réalisée par Thomas Couppié et Dominique Épiphane (1997, 2001). Nous avons donc essayé de construire, à partir des données disponibles dans notre base, des indicateurs proches des leurs dans cinq domaines :

### 1 – Les rythmes d'accès à l'emploi :

- ❖ La durée cumulée de chômage sur une période de 45 mois, de la sortie du niveau de formation à la date de l'enquête,
- ❖ La durée d'accès au premier emploi,
- ❖ Le positionnement dans l'emploi ou au chômage à la date de l'enquête.

### 2 – Les modes de stabilisation dans l'emploi :

Nous prenons en compte le statut des contrats de travail. Nous distinguons le contrat à durée indéterminée (CDI) et ceux qui sont indépendants (principalement installés comme exploitant agricole) des contrats précaires (CDD, intérim, contrats relevant de mesures d'aide à l'emploi). Nous mesurons la précarité dans l'emploi à 9 et à 45 mois.

### 3 – Le mode d'exercice de l'activité professionnelle :

Nous distinguons les emplois à temps plein de ceux à temps partiel.

### 4 – La position sociale attachée aux emplois obtenus :

Cet indicateur mesure l'appartenance aux professions intermédiaires (ou éventuellement de cadres) dans le dernier emploi.

### 5 – Les liens entre l'emploi occupé et la formation reçue :

T. Couppié et D. Épiphane se sont intéressés « à la caractérisation des emplois occupés dans leurs relations avec la spécialisation acquise en formation par les individus ». Cela leur permet de dégager des profils d'emplois dominants à l'issue de chaque spécialité de formation au sens « de profil le plus largement partagé par les jeunes formés dans la spécialité ». Cette notion nous a paru intéressante à adapter aux spécialités très diverses de l'enseignement agricole. Pour chacune d'elles, à chaque niveau de formation, nous avons défini des emplois dominants construits, d'une part, à partir des référentiels professionnels des diplômes (quand ils existent) et d'autre part, les emplois rencontrés le plus fréquemment chez les jeunes issus de la même spécialité de formation dans notre base de données. Les résultats de ce travail feront l'objet de la deuxième partie de ce document. Nous n'avons pas pu intégrer à cette étude une variable très importante qui est le salaire. Son manque de fiabilité et le nombre important de « non-réponse » lors des premières enquêtes l'ont rendue inutilisable.

Nous avons alors construit une série de modèles de type Logit qui nous ont permis de comparer la probabilité des filles, aux trois niveaux de formation, d'être en situation de chômage, d'emploi précaire, à temps partiel ou dans une profession intermédiaire, par rapport aux garçons, quand elles ont choisi une spécialité masculine et par rapport aux autres filles qui ont choisi des spécialités mixtes ou féminines.

#### 4. L'insertion professionnelle des filles de l'enseignement agricole

L'analyse du processus d'insertion professionnelle des filles à partir de ces indicateurs confirme notre impression récurrente d'inégalité entre les hommes et les femmes. Globalement, les jeunes filles qui ont choisi de suivre une spécialité masculine (essentiellement dans les secteurs de la production agricole ou de l'aménagement) ont une entrée dans la vie active plus difficile que leurs pairs garçons et ce, aussi bien après un BTSA, un BTA ou un BEPA. Toutes choses égales par ailleurs, elles sont plus souvent au chômage neuf mois ou quarante-cinq mois après la fin du cycle de formation (cf. tableau 3 en annexe). Elles sont plus nombreuses que les garçons à avoir subi des périodes de recherche d'emploi supérieures à trois mois et à occuper un emploi précaire ou à temps partiel. En revanche comme le montrent T. Couppié et D. Épiphané, elles accèdent plus fréquemment que les garçons aux « professions intermédiaires » (cf. tableau 4 en annexe). Il faut toutefois rappeler que les garçons de ces spécialités sont nombreux à être classés comme travailleurs indépendants en tant qu'exploitants agricoles.

Quelles est la situation de ces jeunes filles qui ont fait un choix atypique par rapport à celles sortant de spécialités « mixtes » ou « féminines » ? Les résultats sont plus mitigés. Toute chose égale par ailleurs, si les filles titulaires d'un BTSA d'une spécialité masculine ne sont pas plus significativement au chômage à l'entrée dans la vie active et 45 mois plus tard, elles ont moins de chance que leurs consœurs des spécialités mixtes d'occuper une profession intermédiaire. En revanche, celles titulaires d'un BTA sont moins longtemps en recherche d'emploi et évitent plus souvent le temps partiel que les filles des autres spécialités. Au niveau V, nous n'observons aucune différence significative entre les filles des spécialités masculines, mixtes ou féminines quant à leur entrée dans la vie active.

Une part des filles choisissent de suivre une formation mixte dans des spécialités moins traditionnelles que la production agricole comme la commercialisation, l'agroalimentaire, les analyses de laboratoire. Dans ces filières aussi, les garçons ont une insertion plus facile que les filles et ce, à la sortie des trois diplômes. Toute chose égale par ailleurs, ils sont systématiquement moins fréquemment au chômage, en contrat précaire ou à temps partiel, et plus souvent dans une profession intermédiaire quand ils sont titulaires d'un BTA ou d'un BEPA.

Quant aux garçons qui ont fait le choix de suivre une formation dans une spécialité féminine comme par exemple le secrétariat ou le service aux personnes, ils sont peu nombreux et uniquement en BTA et BEPA. Pourtant, nos observations confirment les résultats de T. Couppié et D. Épiphané, puisque ces garçons occupent sur le marché du travail de meilleures positions que leurs consœurs ayant suivi les mêmes spécialités qu'eux : ils sont moins souvent au chômage et occupent plus rarement des emplois à temps partiel. En revanche, aucune différence significative n'est visible avec les garçons sortant des spécialités masculines ou mixtes, sauf pour les garçons titulaires d'un BEPA qui risquent d'être plus souvent à temps partiel et moins fréquemment dans une profession intermédiaire.

Bien qu'il existe certaines spécificités de l'insertions des élèves de l'enseignement agricole – en particulier un nombre important d'entre eux deviennent agriculteurs indépendants<sup>5</sup> – on observe les mêmes disparités entre filles et garçons que dans le reste de la population. À formation égale, les filles ont plus de mal à entrer dans la vie active que les garçons, et ce, quelle que soit la spécialité choisie. Leur situation est moins difficile après un BTSA qu'après un BEPA, c'est pourquoi elles sont toujours plus nombreuses que les garçons à poursuivre des études, sauf dans les filières « services » des niveaux IV et V<sup>6</sup>. « C'est donc globalement, quelle que soit la nature de leur formation, que s'observent des écarts entre les sexes, en termes de facilité de l'insertion. » (Duru-Bellat 1990) Pour tenter de comprendre cette forte disparité à l'entrée sur le marché du travail des filles et des garçons, il nous a semblé intéressant d'étudier leurs emplois respectifs quand ils ont suivi la même spécialité de formation. Ces filles motivées pour suivre une formation atypique dans la production agricole, l'aménagement paysager ou la gestion forestière, trouvent-elles un emploi dans le secteur professionnel qu'elles ont choisi ? Les garçons et les filles qui ont suivi une formation dans une spécialité mixte comme l'agroalimentaire ou le commerce intègrent-ils les mêmes secteurs

---

5. Ils sont de moins en moins nombreux : 19,5 % des BTSA sortant en 1990 étaient agriculteurs, ils ne sont plus que 13,7 % parmi ceux sortis en 1998.

6. Dans les filières masculines en BTSA, 52 % de filles poursuivent des études (38,4 % de garçons) ; en BTA, 76 % de filles contre 64 % de garçons et en BEPA, 85 % de filles et 81 % de garçons.  
Dans les filières mixtes, en BTSA, 47 % de filles pour 43 % de garçons ; en BTA, les deux poursuivent à 67 % et en BEPA, 76 % de filles et 78 % de garçons.



professionnels sur des postes similaires ? Quels sont les emplois des rares garçons qui étaient inscrits dans une spécialité féminine ?

## 5. Elles ont choisi une formation « masculine », quel emploi ont-elles trouvé ?

Depuis sa création, l'enseignement agricole est avant tout tourné vers la production agricole. Ce secteur de formation est encore le plus important, même si ses effectifs aujourd'hui tendent à diminuer. Son objectif était de former des agents pour produire plus et mieux à tous les niveaux de qualification. Nous avons défini les emplois dominant suivants :

- ❖ Agriculteur, éleveur, viticulteur chef ou associé d'exploitation auxquels nous ajouterons le chef de culture, le responsable d'une exploitation, d'un élevage, d'un domaine viticole ;
- ❖ Technicien de terrain en lien avec une production, expérimentateur chargé du suivi technique d'une production ;
- ❖ Technico-commercial dans le commerce des produits agricoles (coopératives, négociants, firmes de produits phytosanitaires, aliments pour bétail, etc.) et services agricoles (banques et assurances) ;
- ❖ Technicien conseil dans les services liés à l'agriculture (chambre d'agriculture, institut technique, syndicat agricole), technicien de contrôle dans l'administration de l'agriculture (Direction départementale de l'agriculture, direction des services vétérinaires), gestionnaire, comptable des exploitations agricoles ;
- ❖ Enseignant, formateur dans l'enseignement agricole ;
- ❖ Ouvrier agricole, d'élevage, viticole, caviste.

Dans ce milieu agricole qui reste encore très masculin, les filles viennent peu à peu occuper des emplois dévolus, il y a encore quelques temps, aux hommes. Ainsi, quand elles ont un BTSA dans ce secteur, les femmes sont conseillère agricole ou technicienne de contrôle (13 % d'entre elles pour 9 % des garçons). Elles sont moins nombreuses que les garçons à s'installer comme agricultrice, viticultrice ou à être nommée responsable d'une exploitation, mais leur entrée dans cette profession n'est pas négligeable : 13 % des titulaires d'un BTSA, 15 % d'un BTA et 10 % d'un BEPA (respectivement 35,6 %, 34,5 % et 16,8 % des garçons). Remarquons que les deux tiers de ces femmes sont filles d'agriculteur et que souvent les femmes qui s'installent comme agricultrices ont un conjoint également agriculteur (Bargeot 2003). Enfin, les femmes titulaires d'un BTSA sont plus nombreuses proportionnellement que les garçons dans les emplois d'enseignante dans le technique court agricole, de formatrice dans les centres de formation par apprentissage ou pour adultes, et de monitrice équestre. Un nombre non négligeable d'entre elles occupe un emploi d'ouvrière dans le domaine agricole (22 % des BEPA, 14 % des BTA, 4 % des BTSA). Elles sont plus rarement technico-commerciales dans le commerce des produits agricoles. Plus de la moitié des filles de niveaux IV et V et une fille sur quatre de niveau III n'occupent pas un de ces emplois dominants. On les trouve, alors, dans des secteurs d'activités traditionnellement plus féminins comme les services (surveillante, secrétaire, agent de la fonction publique par exemple), le commerce, la santé et le social. Malgré un choix de formation atypique, les filles sont encore minoritaires à tenter la conquête d'emplois masculins.

Prenons, par exemple, le secteur de l'aménagement qui s'est beaucoup développé dans l'enseignement agricole, au cours des dix dernières années. Ses spécialités, très masculines, débouchent sur des métiers divers et pour certains récents. Quelle place peuvent trouver les rares filles qui se sont aventurées dans ces domaines ?

1 - La spécialité « gestion et maîtrise de l'eau » en BTSA qui a vu son offre de formation augmenter fortement ces dernières années. Nous avons repéré trois profils d'emploi assez larges :

- ❖ Technicien d'exploitation, de maintenance de stations d'épuration, responsable de réseaux d'eaux, chef d'équipe, chef de chantier pour des travaux d'assainissement ;
- ❖ Technicien d'études et de maîtrise d'œuvre dans des bureaux d'études spécialisés dans l'eau, l'assainissement, l'environnement, l'hydraulique ; technicien conseil en environnement, pour la protection des captages d'eau, le tri sélectif, la valorisation des déchets, la création de service d'assainissement ;
- ❖ Technico-commercial ou installateur en matériel d'irrigation, d'arrosage, d'assainissement.

Les femmes dans ce secteur d'activité sont plutôt dans les bureaux d'études et le conseil (33 % contre 24 % d'hommes) alors que ces derniers occupent les emplois de terrain : technicien d'exploitation, responsable de site, chef d'équipe, etc. (24 % pour 16 % de femmes). En revanche dans ce secteur, le même pourcentage d'hommes et de femmes sont sur « d'autres emplois ». Les femmes, même si elles ont des emplois différents, investissent autant que les hommes ce champ professionnel récent par rapport à celui de la production agricole. Mais certains de ces métiers autour du conseil en environnement, en gestion des déchets sont des emplois « émergents », et souvent plus précaires que ceux occupés par les hommes.

2 - En revanche, pour les femmes qui ont suivi une spécialité de la forêt, la seule possibilité de trouver un emploi en relation avec leur formation est d'essayer d'intégrer l'Office Nationale de la Forêt ou un institut équivalent. Dans

notre échantillon féminin (inférieur à 100, il est vrai), moins de cinq filles sont sur des emplois en liaison avec leur formation dans une entreprise privée, les rares qui restent dans ce domaine sont techniciennes ou plus souvent agents techniques à l'ONF.

3 -L'aménagement paysager est, actuellement, un secteur économique en plein essor, autant dans les entreprises de travaux paysagers que dans les services espaces verts des collectivités territoriales. Les filles sont peu nombreuses à choisir les métiers de ce domaine qui demandent des aptitudes physiques « masculines ». Pourtant, au niveau V, il apparaît qu'elles trouvent du travail dans ce secteur, puisque 60 % d'entre elles sont sur les emplois dominants de cette spécialité (61 % des garçons) : respectivement 17 et 15 % d'entre elles sont ouvrières paysagistes ou horticoles dans une entreprise ou une collectivité territoriale. C'est plus rare au niveau IV, où six femmes sur dix n'occupent pas un emploi dominant de cette spécialité. En revanche, à ces deux niveaux de formation l'emploi dominant le plus fréquent pour les filles de cette spécialité est celui de vendeuse en jardinerie, chez un fleuriste ou au rayon « fleurs et plantes vertes » d'une grande surface. Les filles titulaires d'un BTSA sont nombreuses à trouver du travail dans l'aménagement paysager (sept femmes sur dix, huit hommes sur dix). Mais là aussi, elles sont plus nombreuses à travailler sur des postes de technicienne en bureau d'étude (15 % contre 2,5 % d'hommes) et de vendeuse en fleurs et plantes vertes.

## **6. Elles ont choisi une spécialité « mixte », occupent-elles des emplois similaires à ceux des garçons ?**

L'horticulture est un des rares secteurs de la production où les filles sont presque aussi nombreuses que les garçons. 20 % d'entre eux, filles ou garçons, quand ils ont préparé la spécialité du BEPA « cultures sous abri », sont ouvriers maraîchers ou horticulteurs. En revanche les autres filles sont souvent fleuristes salariées ou à leur compte (30 %) et les garçons, ouvriers paysagistes (23 %). Au niveau IV, dans les options horticulture et production florale, on observe la même répartition dans les emplois : 22,7 % d'ouvrières horticoles et 25 % dans le commerce des fleurs pour les filles. 17,5 % des garçons sont ouvriers horticoles et 20 % ouvriers paysagistes. Par contre, 10 % d'entre eux sont dans les professions intermédiaires telles que chef d'équipe, responsable commercial ou technicien (seulement 5 % des filles). Il faut que les filles soient titulaires d'un BTSA pour être aussi nombreuses que les garçons à occuper des postes de responsable de magasins distributeurs de produits horticoles, de plantes et de fleurs. Sinon, à ce niveau de formation, on retrouve la même répartition des emplois que dans les secteurs « masculins » de la production : les garçons sont plus souvent horticulteur, maraîcher ou pépiniériste à leur compte, chef de culture, responsable de serre ou technicien de terrain. Dans ce secteur professionnel, les femmes titulaires d'un BTSA sont plus nombreuses que les hommes à être déqualifiées. En effet 27 % sont sur des postes d'ouvrière ou de vendeuse (21 % des hommes). Globalement, 38 % d'entre elles ne sont pas sur l'un des emplois dominants de cette filière (26 % des hommes).

Le secteur de la transformation des produits agroalimentaires de l'enseignement agricole est un domaine dont les effectifs sont stables, même s'ils ne sont pas très importants. C'est surtout au niveau III que les diplômés entrent sur le marché du travail avec deux spécialités, « analyses agricoles, biologiques et biotechnologiques » et « industries agroalimentaire ». Les filles sont majoritaires dans la première, les garçons dans la seconde. Cinq femmes sur dix travaillent comme techniciennes de laboratoire ou en contrôle qualité, en agroalimentaire mais aussi dans tous les autres secteurs d'activité comme la production de semences, l'élevage avicole, la pharmacie, la cosmétique et même l'industrie automobile ou la production chimique, etc. Elles sont également techniciennes de laboratoire dans des organismes de contrôles ou de recherche comme le CNRS, l'INRA ou des laboratoires de santé. Seulement 27 % des hommes sont sur des emplois de ce type, les autres travaillent sur des postes en lien avec la production agroalimentaire : agent de maîtrise, chef d'équipe, chef de ligne ou ouvrier (près de 30 %). Dans ce secteur, 70 % des jeunes, hommes ou femmes, occupent un des emplois dominants de la spécialité.

Autre secteur de l'enseignement agricole qui s'est beaucoup développé ces dernières années, la commercialisation des productions agricoles correspond à une spécialité dont les diplômés préparent à l'entrée dans la vie active aux trois niveaux de formation. Dans cette spécialité qui conduit à des emplois traditionnellement féminins (en majorité dans la vente), aux niveaux IV et V, les filles sont plus souvent sur les emplois dominants que les garçons, ce qui n'est pas le cas au niveau III où ils sont, proportionnellement, à égalité. La disparité, ici, est observée dans le niveau de responsabilités : les hommes sont plus fréquemment dans les professions intermédiaires telles que technico-commercial, chef de secteur, responsable de magasin ou de rayon (50 % contre 28 % pour les femmes en BTSA), alors que ces dernières sont cantonnées à des emplois de vendeuses ou de caissières.

## 7. Quels sont les emplois des garçons qui ont suivi une spécialité « féminine » ?

Les spécialités « féminines » existent seulement aux niveaux IV et V dans les options de services administratifs et services aux personnes, cette dernière étant beaucoup plus importante en effectif que la première. Dans le domaine des services administratifs, nous avons inclus comme l'un des emplois dominants celui de « vendeur, employé de libre service », (16,8 % des garçons, 21 % des filles). Dans cette spécialité, 63 % des garçons titulaires d'un BTA et 75 % de ceux qui ont un BEPA se retrouvent sur d'autres postes. En général, il s'agit d'emplois peu qualifiés : chauffeur, manutentionnaire, magasinier ou ouvrier agricole. Quelques-uns sont classés dans les professions intermédiaires (représentant, responsable de rayon).

Le secteur des services aux personnes est certainement la spécialité qui s'est le plus développée dans l'enseignement agricole. Au niveau V, les effectifs de cette option ont progressé de 67,4 % entre les rentrées scolaires 1991 et 1995, la quasi-totalité des inscrits sont des filles (90 % au niveau IV et 95 % au niveau V). Les emplois dominants concernent la santé ou le social – aide-soignant, agent des services hospitaliers, ambulancier, aide médico-pédagogique, auxiliaire de puériculture, animateur socioculturel – ou les services directs aux particuliers comme assistante maternelle, femme de ménage, auxiliaire de vie. Si plus des deux tiers des femmes se retrouvent dans un de ces emplois dominants, c'est le cas pour à peine la moitié des hommes pourtant peu nombreux. Ces garçons sont plus souvent que les filles sur les emplois d'animateur socioculturel (9 % contre 3 % des filles) et sur des métiers comme ambulancier, pourtant ils sont nombreux, toute proportion gardée, à être aide-soignant (19 % en BEPA et 7 % en BTA).

### Conclusion

En résumé :

- Avec un BTSA, les filles vont plutôt travailler dans les bureaux ou les laboratoires comme techniciennes pour le conseil, le contrôle ou les études, alors que les garçons privilégient le « terrain » où ils sont agriculteurs, chefs de culture, chefs d'équipe, responsables de maintenance. Avec ce même niveau de formation, les hommes sont commerciaux (technico-commercial, responsable de secteur, de magasin) alors que les femmes seront plus souvent dans la formation.
- Le secteur de la production offre moins de possibilité d'emplois aux filles qui ont seulement un diplôme de niveau IV ou V, sauf en horticulture.
- Dans le commerce, à diplôme égal, les garçons auront plus souvent des professions intermédiaires commerciales (chef de rayon, représentant) alors que les femmes ne seront que vendeuses, employées de libre-service.
- Les garçons qui ont un diplôme de niveau IV ou V dans une spécialité féminine (services administratifs ou aux personnes) sont souvent sur des emplois sans lien avec leur formation et peu qualifiés comme chauffeurs, manutentionnaires ou engagés dans l'armée.

En conclusion, nous retiendrons d'abord de cette analyse que nos enquêtes donnent des résultats analogues à celles du Céreq (enquêtes Générations 92 et 98) : les filles formées dans l'enseignement agricole ont les mêmes difficultés que les filles en général pour entrer sur le marché du travail. Les mécanismes de disparité sont les mêmes : plus diplômées que les garçons, leur insertion professionnelle est plus difficile (plus de chômage, plus de précarité, plus de temps partiel contraint), même si les inégalités ont tendance à diminuer quand leur qualification augmente.

Pourtant, encore aujourd'hui, l'une des spécificités de l'enseignement agricole par rapport à l'Éducation nationale, est l'insertion encore importante de ses élèves – même si elle diminue d'année en année – dans le secteur de la production agricole. L'agriculture et l'industrie sont deux espaces professionnels traditionnellement très masculins mais leur rapport à l'activité féminine est différent. La femme a toujours été présente en agriculture même si sa place a changé sur l'exploitation agricole. Au XIX<sup>e</sup> et début du XX<sup>e</sup> siècle, elle apporte une force de travail indispensable à la survie de la ferme, même si elle est considérée comme une « force d'appoint ». Dans les années 60 à 80, la mécanisation va orienter le travail des femmes vers les tâches de gestion mais c'est toujours l'homme qui conserve les fonctions de décision et le statut de chef d'exploitation. Actuellement, l'agriculture est en crise, le modèle de l'agriculteur producteur est remis en cause et l'exploitation doit se diversifier. Les femmes peuvent saisir cette opportunité pour développer de nouvelles compétences et affirmer leur identité d'exploitante agricole (Jacques-Jouvenot 1997).

Le secteur des services, aujourd'hui si important en effectif, est présent depuis longtemps dans l'enseignement agricole à travers les anciennes écoles ménagères dont le rôle était de former des agricultrices capables de participer à la direction d'une exploitation agricole tout en remplissant leur rôle de ménagère et de maîtresse de maison. Les programmes de ces écoles comportaient des notions d'économie domestique, d'hygiène, de puériculture, de comptabilité que l'on retrouve dans les référentiels pédagogiques des spécialités « services aux personnes »

(Charmasson *et al.* 1999). Aujourd'hui, une forte demande de services auprès des enfants, des personnes âgées, des malades a permis aux femmes d'intégrer des emplois où elles valorisent leur savoir-faire « féminin ». Mais ce marché de travail n'est pas encore structuré, les conventions collectives sont rares et les emplois offerts peu qualifiés et peu reconnus.

En définitive, dans l'enseignement agricole, ce sont les spécialités récentes<sup>7</sup> qui peuvent permettre aux filles de diversifier leurs activités. On a montré que celles qui ont un BTSA « gestion et maîtrise de l'eau » occupaient plus fréquemment des postes de technicienne conseil en environnement, un secteur où des besoins nouveaux émergent, avec des emplois aux fonctions encore mal définies, avec des statuts précaires (contrat emploi jeune), mais qui sont peut-être les métiers de demain. Les garçons, quant à eux, choisissent des emplois plus connus, moins innovants, comme responsable de station d'épuration ou de réseaux d'eau. C'est en investissant ces nouveaux marchés que les femmes pourront peut-être élargir leur « palette » d'emplois.

Au terme de cette étude, nous concluons que les filles qui choisissent une spécialité « masculine » de l'enseignement agricole doivent persévérer pour s'imposer dans des métiers où personne ne les imaginait auparavant. Cette double ségrégation scolaire et professionnelle (Couppié, Épiphanie 2003) est encore très présente en agriculture. Le programme national mis en place par le Ministère de l'Agriculture pour favoriser la professionnalisation des femmes et mobiliser l'ensemble des acteurs (décideurs, formateurs et professionnels) sur ce thème est sans doute l'un des outils qui peut contribuer à faire évoluer les mentalités et les pratiques dans l'enseignement agricole et dans la sphère professionnelle.

---

7. Nous n'avons pas intégré dans l'échantillon qui a servi à cette étude, les élèves titulaires des BTSA « gestion et protection de la nature » et « services en espace rural », pour cause d'effectifs insuffisants. L'offre de formation du premier a fortement augmenté à partir de 1994, le second n'est encore qu'expérimental.

## BIBLIOGRAPHIE

Bargeot M. & Drouet J.-M. (2003), « Dix années d'enquêtes au Ministère de l'Agriculture, de la Pêche, de l'Alimentation et des Affaires Rurales sur le devenir professionnel des anciens élèves de l'enseignement agricole », In *Les données longitudinales dans l'analyse du Marché du Travail*, Céreq, Document Séminaires, n° 171, p. 177-188.

Bargeot M. (2003), « Le devenir professionnel des femmes titulaires d'un brevet professionnel de responsable d'exploitation agricole », *Étude*, Educagri Éditions, 8 p.

Barthez A. (1982), « Famille, travail et agriculture », *Economica*, 189 p.

Baudelot C. & Establet R. (1992), *Allez les filles*, Le Seuil, 243 p.

Bulletin Officiel de l'Éducation Nationale, Convention pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif, <http://www.education.gouv.fr/bo>

Charmasson T., Duvigneau M., Lelorrain A.-M. & Le Naou H. (1999), *L'enseignement agricole, 150 ans d'histoire, Évolution historique et atlas contemporain*, Educagri Éditions, 251 p.

Couppié T. & Épiphané D. (1997), « Femmes sur le marché du travail, l'autre relation formation-emploi », Céreq, *Étude* n° 70, novembre, p.95-111.

Couppié T. & Épiphané D. (2001), « Que sont les filles et les garçons devenus ? Orientation scolaire atypique et entrée dans la vie active », Céreq, *Bref*, n° 178, septembre, 4 p.

Couppié T. & Épiphané D. (2003), *Ségrégation professionnelle des hommes et des femmes : entre héritage éducatif et construction sur le marché du travail*, Céreq, communication présentée aux « premières rencontres jeunes et sociétés en Europe et autour de la Méditerranée », Marseille, octobre.

Duru-Bellat M. (1990), *L'école des filles, quelle formation pour quels rôles sociaux ?* Paris, L'Harmattan, 232 p.

Duru-Bellat M., Kieffer A. & Marry C. (2001), « La dynamique des scolarités des filles : le double handicap questionné », *Revue française de sociologie*, n° 42-2, avril-juin, p. 251-280.

Jacques-Jouvenot D. (1999), *Choix du successeur et transmission patrimoniale*, L'Harmattan, 239 p.

Maruani M. (1998), *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, La Découverte-Mage, Collection « Recherches », 283 p.

Marry C. & Kieffer A. (1998), « Carrières masculines-carrières féminines : France Allemagne », *Revue Française de sociologie*, n° 2, avril-juin, p.265-389.

Ministère de l'Agriculture et de la Pêche, Programme national « femmes, formation et emploi en milieu rural : intégration de l'égalité des chances », Circulaire DGER/FOPDAC/C2001-2010, juillet 2001, 29 p.

Mosconi N. (1998), *Égalité des sexes en éducation et formation*, PUF, Éducation et Formation, Biennales de l'éducation, 265 p.

Mosconi N. (1994), *Femmes et savoir, la société, l'école et la division sexuelle des savoirs*, L'Harmattan.

## ANNEXES

Tableau 3

PROBABILITÉ D'ÊTRE AU CHÔMAGE 45 MOIS APRÈS AVOIR OBTENU UN DIPLÔME D'UNE SPÉCIALITÉ MASCULINE

Variables de référence	Variables actives	BTSA	BTA	BEPA
		Coefficient	Coefficient	Coefficient
Garçon	Fille	1,433***	1,058***	0,900***
Dans un établissement public	Dans un établissement privé	-0,003 ns	0,132 ns	-0,007 ns
Parents : Agriculteur	Artisan, commerçant	0,480*	0,807***	0,725***
	Cadre, profession libérale	0,162 ns	1,017***	0,308 ns
	Profession intermédiaire	0,210 ns	1,023***	0,509 ns
	Employé	0,365 ns	1,095***	0,832***
	Ouvrier	0,396 ns	0,821***	0,660***
	Autre	0,089 ns	0,845***	1,067***
Enquête 1994, 1995	Enquête 1996, 1997	0,184 ns	0,387 ns	0,039 ns
	Enquête 1998, 1999	-0,009 ns	0,252 ns	0,559***
	Enquête 2000, 2001	-0,146 ns	-0,398 ns	0,400*
Titulaire d'un bac technologique	Bac professionnel	0,075 ns		
	Bac scientifique	0,242 ns		
	Bac Éducation nationale	0,609***		
	Autre diplôme	-0,451 ns		
Seconde professionnelle	Seconde technologique		0,495***	
<b>Constante</b>		<b>-3,508***</b>	<b>-3,841***</b>	<b>-3,107***</b>

Tableau 4

PROBABILITÉ D'ÊTRE DANS UNE PROFESSION INTERMÉDIAIRE APRÈS AVOIR OBTENU UN BTSA

Variables de référence	Variables actives	Coefficient	Variables de référence	Variables actives	Coefficient
Garçon d'une spécialité masculine	Fille d'une spécialité masculine	0,214**	Fille d'une spécialité masculine	Fille d'une spécialité mixte	0,200**
Dans un établissement public	Dans un établissement privé	0,061 ns	Dans un établissement public	Dans un établissement privé	-0,095 ns
Parents : Agriculteur	Artisan, commerçant	0,902***	Parents : Agriculteur	Artisan, commerçant	0,350 **
	Cadre, profession libérale	1,314***		Cadre, profession libérale	0,758***
	Profession intermédiaire	1,524***		Profession intermédiaire	0,633***
	Employé	0,983***		Employé	0,352***
	Ouvrier	0,781***		Ouvrier	0,016 ns
Enquête 1994, 1995	Autre	0,924***	Enquête 1994, 1995	Autre	0,318 ns
	Enquête 1996, 1997	-0,390***		Enquête 1996, 1997	-0,577***
	Enquête 1998, 1999	-0,541***		Enquête 1998, 1999	-0,867***
Titulaire d'un bac technologique	Enquête 2000, 2001	-0,498***	Titulaire d'un bac technologique	Enquête 2000, 2001	-0,616***
	Bac professionnel	-0,003 ns		Bac professionnel	0,047 ns
	Bac scientifique	0,297***		Bac scientifique	0,320**
	Bac Éducation nationale	0,253***		Bac Éducation nationale	0,501***
	Autre diplôme	-0,102 ns		Autre diplôme	0,159 ns
<b>Constante</b>		<b>-0,224***</b>	<b>Constante</b>		<b>0,437***</b>

# La qualification des emplois dans les trajectoires d'insertion des jeunes de niveau V

*Liliane Bonnal\**, *Pascal Favard\*\**, *Sylvie Mendes\*\*\**

## Introduction

Dans la plupart des pays industrialisés, on constate que de plus en plus de jeunes ayant un niveau de diplôme élevé sont embauchés dans des emplois qui auraient pu être occupés par des personnes moins qualifiées. Autrement dit, les générations de sortants sont de plus en plus diplômées et ont en même temps de plus en plus de mal à trouver des emplois correspondant à leur niveau de formation. Il semblerait que le marché du travail n'absorbe pas toute l'offre de qualification fournie par le système éducatif. Dès lors, apparaissent des situations de « déclassement » (Baudelot & Glaude 1989, Forgeot & Gautié 1997).

Être déclassé<sup>1</sup> désigne le fait de posséder un niveau de formation supérieur à celui requis pour l'emploi occupé. Bien que cette définition semble a priori simple et précise, elle n'en est pas moins à la base d'un certain nombre de problèmes tel que par exemple la détermination de ce qui doit être requis pour l'emploi occupé.

Deux grands types d'emplois occupés peuvent être distingués : les emplois non qualifiés et les emplois qualifiés. Les emplois non qualifiés diffèrent des emplois qualifiés par leur contenu, leurs conditions d'emploi et les populations qui les occupent. Si les personnes occupant un emploi non qualifié sont nettement moins diplômées, leur niveau de formation a cependant fortement progressé en 20 ans.

Par conséquent, en amont du processus de déclassement se pose la question de la définition de l'emploi qualifié. Comme le souligne Chardon (2002), « la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS), comme le monde du travail, distingue le niveau de qualification pour les professions d'ouvrier, mais pas pour celles d'employé. »

Au début de la décennie quatre-vingt-dix, les disparités de chômage se sont accrues entre les moins qualifiés et les plus diplômés. Cela peut résulter soit d'une inadéquation structurelle entre offre et demande de travail peu qualifié, soit d'une substitution de travailleurs peu qualifiés par des travailleurs qualifiés en période de chômage.

Pour freiner la disparition des emplois non qualifiés, largement représentés au sein des salariés les moins rémunérés, diverses mesures d'allègements de cotisations sociales employeurs sur les bas salaires<sup>2</sup> ont été amorcées en 1993 et largement amplifiées en 1995 et 1996. Crépon et Desplatz (2001) montrent que ces dispositifs ont eu pour effet des créations d'emplois en proportion plus importante pour les non-qualifiés. Ainsi, si la part des non-qualifiés est d'environ 25 % dans l'emploi total, elle est de près de 50 % dans les créations d'emplois.

La définition de l'emploi occupé en fonction du type d'emploi occupé, et non plus seulement du type de contrat signé, semble donc une piste de travail intéressante.

Une fois les types d'emploi définis, on peut s'intéresser au phénomène du « déclassement ». Malgré l'intérêt que portent les économistes à ce phénomène, les premiers travaux remontant à Freeman (1976) et à Dore (1997) et les nombreuses explications, plus ou moins optimistes, avancées, la littérature économique ne semble pas pouvoir déterminer clairement les causes de ce fait stylisé.

Parallèlement, de nombreux travaux empiriques ont étudié la relation formation-emploi c'est-à-dire ont essayé de mesurer le phénomène de déclassement (Affichard 1981, Goux & Maurin 1993, Goux, Leclercq & Minni 1996, Sichernan 1991, Giret & Hatot 2001).

Cette mesure semble cependant être très sensible à la méthode retenue (Van der Velden & Van Smoorenburg 1997, Groot & Maassen Van den Brink 2000). En outre, les travaux de Fondeur (1999) montrent que l'influence du déclassement reste largement dépendante de la conjoncture économique sur le marché du travail.

---

\* GREMAQ, Université Toulouse 1, Toulouse (bonnal@cict.fr)

\*\* Université de la Rochelle (pfavard@cict.fr)

\*\*\* LEO-Céreq, Université d'Orléans, Orléans (sylvie.mendes@univ-orleans.fr)

1. Le déclassement peut aussi être qualifié de déqualification ou de sur-éducation. On peut de façon symétrique parler de sur-classement ou de sous-éducation lorsque le niveau de diplôme est inférieur au niveau requis.

2. Pour une présentation de ces différentes mesures voir les rapports du Cserc (1996), Malinvaud (1998) et Gubian (1999).

Notre étude se propose d'analyser les trajectoires professionnelles des jeunes entrant sur le marché du travail en septembre 1992 (enquête génération92) et en septembre 1998 (enquête Génération 98). Ces deux périodes étant très différentes en termes de conjoncture économique, l'approche directe par le déclassement tel qu'il est généralement mesuré (approche adéquationniste ou approche statistique, voir par exemple Nauze-Fichet et Tomasini (2001) pour une description des différentes approches) est peu adaptée car elle est trop sensible à la conjoncture (Fondeur 1999). Nous avons donc choisi dans cette étude de nous intéresser aux différents emplois occupés en termes de qualification c'est-à-dire à partir de la nomenclature des PCS. Pour la population considérée, on observe notamment que, si la proportion de postes qualifiés occupés par des titulaires de cap, bep est stable entre 1982 et 2001, à 29 % des emplois qualifiés, le constat est différent pour les emplois non qualifiés. On est ainsi passé de 18 % des postes non qualifiés occupés par des titulaires de cap, bep en 1982 à 31 % des postes non qualifiés en 2001 (Chardon, 2001). L'analyse des trajectoires professionnelles permettra, d'une part, de repérer les états les plus fréquemment occupés par les jeunes entrant sur le marché du travail, et d'autre part de mesurer la durée moyenne d'accès à un emploi qualifié.

Cette étude est structurée en six parties, la première partie étant consacré à l'introduction de notre article. Dans la deuxième partie, nous proposons d'abord une description des populations considérées. Nous présentons ensuite, dans la troisième partie, le modèle économétrique estimé, avant d'analyser, dans une quatrième partie, les principaux résultats de notre modélisation. Nous proposons, dans une cinquième partie, quelques indicateurs calculés à partir de nos estimations. Enfin, et en guise de conclusion, nous tenterons d'apporter, dans la sixième partie, certaines réponses quant à la catégorisation des trajectoires qualifiantes des apprentis et des lycéens.

## 1. Description des populations

Les enquêtes de génération du Céreq sont des enquêtes rétrospectives sur le devenir des jeunes après leur sortie du système éducatif.

L'enquête Génération 92 a été réalisée en 1997-1998 auprès de 27 000 jeunes sortis de formation initiale en 1992, à tous les niveaux de diplômes et de spécialités. L'objectif de cette enquête est d'analyser les cinq premières années de vie active au regard notamment du parcours scolaire et des diplômes obtenus. Différents thèmes ont été traités lors de ces interrogations : la formation, l'itinéraire professionnel, l'emploi, le contexte familial et social. Cette enquête a une large représentativité, elle couvre 530 000 sortants sur les 640 000 estimés par l'enquête Emploi.

L'enquête Génération 98 a été réalisée au printemps 2001 auprès de 54 000 jeunes sortis de formation initiale en 1998, à tous les niveaux de diplômes et de spécialités. Les jeunes sont interrogés sur leurs trois premières années de vie active (depuis leur sortie en 1998 jusqu'en mars 2001) et seront réinterrogés entre 2003 et 2005. La construction de l'échantillon permet une bonne représentation nationale par filières fines de formation et une représentation régionale par grands niveaux. Plus de 98 % des formations initiales dispensées en France métropolitaine sont couvertes, contre 82 % des formations dans Génération 92. Cette enquête vise à rendre compte des différentes composantes du parcours d'insertion professionnelle, et explore toutes les situations (emploi, chômage, formation...). L'accent n'est plus uniquement mis sur les périodes d'emploi, comme dans Génération 92, mais également sur les périodes de chômage ou de formation, notamment.

La Génération 92 se distingue des précédentes pour deux raisons. D'une part, les effectifs de sortants, en baisse depuis 1986, sont à nouveau en hausse. Ensuite, pour la première fois, les sortants de niveau baccalauréat deviennent plus nombreux que ceux de niveau cap-bep. De 1992 à 1994 les indicateurs conjoncturels ne sont pas très bons : taux de chômage des jeunes à la hausse, volume global des recrutements à la baisse, accroissement de la part des emplois temporaires parmi les recrutements. Ce contexte, associé à la croissance des effectifs de sortants, n'est donc pas très favorable en début de parcours.

Les jeunes de la génération 98 sont plus nombreux qu'en 1992, 742 000, et leur niveau de qualification est globalement de plus en plus élevé. La génération 98 bénéficie d'une amélioration substantielle du marché du travail dans les années 1998-2001. Le recul du chômage, perceptible dès 1997, s'est accéléré à partir de janvier 1999. En mars 2001, il était au plus bas depuis 1992. La reprise de l'emploi s'est également intensifiée, les emplois du secteur tertiaire ayant fortement augmenté et la hausse des emplois à temps complet ayant été plus importante que celle des emplois à temps partiel. L'intérim s'est également fortement développé.

L'objectif de notre étude étant de mesurer l'effet d'une formation par apprentissage dans le processus d'insertion, nous ne considérons ici que les formations pouvant être préparées soit dans un lycée professionnel soit par apprentissage et préparant à un diplôme de niveau V. En outre, pour permettre une comparaison des deux générations de sortants, nous utilisons ici une version tronquée (à trois ans) de l'enquête « Génération 92 ».



Pour la génération 92, nous considérons une population de 5 025 hommes dont 42,39 % d'apprentis et une population de 3 513 femmes dont 28,92 % d'apprenties. Pour la génération 98, nous considérons une population de 8 017 hommes dont 55,92 % d'apprentis et une population de 4 598 femmes dont 25,58 % d'apprenties.

Le pourcentage d'apprentis dans nos échantillons est relativement stable chez les femmes (moins de 30 %) alors qu'il est en augmentation chez les hommes (56 % pour les sortants de 1998 contre 42 % chez les sortants de 1992).

La réussite au diplôme est en augmentation entre les deux générations et elle est relativement comparable entre les apprentis et les lycéens (74 %, en moyenne, pour les sortants de 1998 contre 67 % pour les sortants de 1992), même si ces derniers réussissent mieux, en particulier les femmes.

## 2. Le modèle

Nous supposons que chaque individu  $i$  de la population est soumis à un processus de participation<sup>3</sup>  $Y_{it}$  décrivant sa situation sur le marché du travail au temps  $t$  ( $t \geq 0$ ). Le problème général à analyser et la configuration particulière des enquêtes du Céreq Génération 92 et Génération 98 nous conduisent à supposer que le processus  $Y_{it}$  prend ses valeurs à un instant  $t$  dans l'ensemble  $E = \{j \in \mathbb{N}, 1 \leq j \leq 5\}$ , où l'indice  $j$  enregistre les cinq états suivants :

1. Chômage (C)
2. Emploi non qualifié (ENQ)
3. Emploi qualifié (EQ)
4. Emploi hautement qualifié (EHQ)
5. Inactivité

Contrairement à la plupart des études, les différents états d'emploi occupés sur le marché du travail ne sont pas liés au type de contrat signé (contrat à durée indéterminée, à durée déterminée ou emploi aidé, voir par exemple Bonnal, Fougère et Sérandon (1994, 1997)) mais à la qualification occupée au sein de l'emploi.

Considérons les notations du modèle. L'indice  $l$  est utilisé pour indiquer le rang d'un épisode de chômage, d'emploi... au cours de la trajectoire individuelle sur le marché du travail. Étant donné que l'on n'observe que des jeunes entrant sur le marché du travail<sup>4</sup> cet indice ne peut prendre que des valeurs entières positives :  $l = 0$  caractérise le premier état occupé immédiatement après la sortie du système éducatif (c'est-à-dire la situation initiale du jeune sur le marché du travail),  $l = 1$  indice l'épisode suivant ce premier état et ainsi de suite. La valeur maximale prise par  $l$  pour chaque observation (notée  $\bar{L}_i$ ) indique le nombre de transitions effectuées par le jeune au cours de la période d'observation (qui est ici exactement égale au temps passé sur le marché du travail). Les trajectoires sont toutes censurées à droite au mois d'avril<sup>5</sup> 97 (resp. 2001). Cette date sera notée  $\bar{T}$ . Pour un jeune  $i$ ,  $\tau_{l,i}$  indique la date aléatoire d'entrée dans le  $l^{\text{ième}}$  épisode de la trajectoire de participation. Par conséquent,  $Y_{\tau_{l,i}}$  est l'état occupé par l'individu  $i$  durant le  $l^{\text{ième}}$  épisode de sa trajectoire et  $u_{l,i} = \tau_{l+1,i} - \tau_{l,i}$  est une variable aléatoire positive représentant la durée de séjour dans ce  $l^{\text{ième}}$  épisode.

Pour simplifier la modélisation, nous supposons que les transitions individuelles sur le marché du travail ne dépendent pas des effets saisonniers. De plus, étant donné que les jeunes entrent tous à la même date sur le marché du travail (septembre 1992 ou 1998 selon l'enquête), cette date peut être considérée comme l'origine de l'axe individuel des temps  $\tau_{0,i} = 0$ . Par conséquent,  $\tau_{l,i}$  mesure le temps écoulé entre la date d'entrée sur le marché du travail et la date à laquelle l'individu  $i$  effectue la  $l^{\text{ième}}$  transition sur le marché du travail.

Nous supposons que les transitions individuelles sur le marché du travail sont représentées par des modèles avec intensités multiplicatives mélangées<sup>6</sup>. Dans cette classe de modèles statistiques, les fonctions d'intensité (de hasard) dépendent des composantes individuelles aléatoires spécifiques aux différents types de transition qui sont en général

3. Pour une présentation générale du traitement économétrique des données de transition, voir par exemple Lancaster (1990) ou Florens, Fougère, Kamionka et Mouchart (1994).

4. Le début de la trajectoire professionnelle est d'une part connue et d'autre part identique pour toute la population étudiée (septembre 92 ou septembre 98 selon l'enquête). Ces informations nous permettent d'éviter les habituels problèmes de condition initiale et de biais d'échantillonnage.

5. Avril est le mois de fin d'observation pour la plupart des jeunes des deux enquêtes.

6. Mixed Proportional Hazard (MPH), voir par exemple Ridder (1990) ou Lindeboom et Van den Berg (1994) pour une présentation de ces modèles.

constants au cours du temps. Pour un individu  $i$  il y a donc, a priori, autant de composantes aléatoires qu'il y a de transitions possibles, ces composantes pouvant être dépendantes entre elles.

Nous supposons que, pour un individu  $i^7$ , l'intensité de transition vers l'état  $k$  après une durée de séjour égale à  $u_l$  dans l'état  $j^8$  durant le  $l^{\text{ième}}$  épisode de son processus de transition sur le marché du travail, est définie par

$$h_{jk}(u_l | \beta_{jk}, X(\tau_l), \nu_{jk}) = h_{jk}^0(u_l) \exp(X(\tau_l)) \nu_{jk} \quad (1)$$

où :  $h_{jk}^0$  est une intensité de base (positive), dont la forme peut dépendre des états d'origine ( $j$ ) et de destination ( $k$ ),  $X(\cdot)$  est un vecteur de variables individuelles dépendantes de l'épisode  $l$ . La valeur prise par ces variables est fixée à la date d'entrée dans le  $l^{\text{ième}}$  épisode. Elle reste donc constante tout au long de cet épisode. Ce vecteur contient par exemple des variables telles que le niveau de formation, mais aussi des covariables décrivant la trajectoire antérieure sur le marché du travail telle que par exemple le dernier état occupé. La valeur prise par ces variables est supposée agir sur une éventuelle transition de l'état  $j$  vers l'état  $k$  par l'intermédiaire d'un vecteur de paramètres inconnus  $\beta_{jk}$  (à estimer),

$\nu_{jk}$  est une variable aléatoire positive de fonction de répartition  $F_{jk}$  dont la spécification peut dépendre des états  $j$  et  $k$ . Cette variable capture l'effet de l'hétérogénéité individuelle non observée sur la transition de l'état  $j$  vers l'état  $k$ .

Étant donné le nombre de transitions possibles<sup>9</sup> nous restreignons la taille du vecteur aléatoire multivarié  $\nu_{jk}$  en supposant que  $\nu_{jk} = \nu_k \quad \forall j \in E$ .

Cela signifie que le terme d'hétérogénéité affectant la transition de l'état  $j$  vers l'état  $k$  est spécifique à l'état de destination  $k$ . Cette dernière hypothèse implique que, quel que soit l'état occupé, une valeur relativement élevée de  $\nu_j$  est associée à une probabilité relativement forte de se trouver dans l'état  $j$ . Par exemple, un individu ayant un  $\nu_5$  relativement élevé montre un faible attachement au marché du travail de cet individu qui va probablement se diriger vers l'inactivité.

Enfin, comme le suggèrent Flinn et Heckman (1982b) nous supposons que les composantes  $\nu_k$  ( $k = 1, \dots, 5$ ) sont générées par une variable aléatoire normalement distribuée<sup>10</sup>  $\omega$  et telles que :  $\nu_k = \exp(\alpha_k \omega_i)$  où  $\omega \sim IN(0,1)$ .

Les intensités de base sont supposées être constantes par morceaux :

$$h_{jk}^0(u_l) = \begin{cases} \exp(\delta_{jk}^0) & \text{si } 0 < u_l \leq 3 \text{ mois} \\ \exp(\delta_{jk}^0 + \delta_{jk}^1) & \text{si } 3 < u_l \leq 6 \text{ mois} \\ \exp(\delta_{jk}^0 + \delta_{jk}^1 + \delta_{jk}^2) & \text{si } 6 < u_l \leq 12 \text{ mois} \\ \exp(\delta_{jk}^0 + \delta_{jk}^1 + \delta_{jk}^2 + \delta_{jk}^3) & \text{si } u_l > 12 \text{ mois} \\ \exp(\delta_{jk}^0) & \end{cases} \quad \begin{matrix} (2a) \\ (2b) \end{matrix}$$

7. À partir de maintenant, l'indice  $i$  va être volontairement omis des formules pour une meilleure lisibilité de celles-ci.

8. Dans cette modélisation, l'état  $j$  peut être égal à l'état  $k$  pour toutes les situations d'emploi.

9. Il y a quatre transitions possibles à partir des états de chômage et d'inactivité et cinq à partir des trois états d'emploi, cela donne donc par conséquent un vecteur de 26 composantes aléatoires.

10. Cette spécification permet aux variables explicatives non observées d'être mutuellement dépendantes. Toutefois la corrélation entre les  $\nu_k$  est très restrictive. Pour obtenir une plus grande flexibilité dans les corrélations il faudrait supposer que les composantes  $\nu_k$  suivent une distribution discrète multivariée avec un nombre fini de points de support (voir Lindeboom & Van den Berg (1994) ou Van den Berg, Lindeboom & Ridder (1994) pour plus de détails). On peut toutefois noter que Bonnal, Fougère & Sérandon (1997) estiment un modèle similaire à celui présenté dans ce travail en considérant les deux types de distributions. Les résultats obtenus suite à ces estimations semblent relativement proches. Une façon plus complète d'introduire l'hétérogénéité non observable est donnée par Gilbert, Kamionka et Lacroix (2001).

Avec pour :

(2a)  $j=1$  et  $k=2,3,4$  ou  $j=2,3,4$  et  $k=1,2,3$  ;

(2b)  $j=5$  et  $k=1,2,3,4$  ou  $j=2,3,4$  et  $k=4,5$  ou  $j=1$  et  $k=5$ .

Écrivons maintenant les fonctions de densité. Supposons que le processus entre dans l'état  $j$  à l'instant  $\tau_l$  ( $0 \leq l \leq \bar{L}$ ). Examinons la distribution en probabilité de la durée de séjour dans l'état  $j$ , état visité à la  $l^{\text{ième}}$  transition du processus. La densité conditionnelle de la durée de séjour observée dans l'état  $j$ , durant le  $l^{\text{ième}}$  épisode du processus, étant donné que celui-ci commence à l'instant  $\tau_l$  et finit à l'instant  $\tau_l + u_l$  par une transition vers l'état  $k$ , est donnée par<sup>11</sup> :

$$g_{jk}(u_l | \beta_j, X(\tau_l), \nu) = h_{jk}(u_l | \beta_{jk}, X(\tau_l), \nu_k) \times \exp\left(-\int_0^{u_l} \sum_{k'=1}^5 h_{jk'}(t | \beta_{jk'}, X(\tau_l), \nu_{k'}) dt\right) \quad (3a)$$

$$g_{jk}(u_l | \beta_j, X(\tau_l), \nu) = h_{jk}(u_l | \beta_{jk}, X(\tau_l), \nu_k) \times \exp\left(-\int_0^{u_l} \sum_{\substack{k'=1 \\ k' \neq j}}^5 h_{jk'}(t | \beta_{jk'}, X(\tau_l), \nu_{k'}) dt\right) \quad (3b)$$

avec pour

(3a)  $j=2,3,4$  ;  $k=1,2,3,4,5$  ;  $\beta = (\beta_{jk})$  et  $\nu_i = (\nu_k)_{k \in E}$

(3b)  $j=1,5$  ;  $k=2,3,4$  ;  $\beta_k = (\beta_{jk})_{k \neq j}$  et  $\nu_i = (\nu_k)_{k \in E}$

La densité conditionnelle définie en (3) est la contribution à la vraisemblance du  $l^{\text{ième}}$  épisode lorsque celui-ci n'est pas censuré à droite, c'est-à-dire lorsque  $\tau_{l+1} = \tau_l + u_l \leq \bar{T}$ . Lorsque le  $l^{\text{ième}}$  épisode dure plus de  $\bar{T} - \tau_l$ , la contribution à la vraisemblance de cet épisode censuré à droite est :

$$S_j(\bar{T} - \tau_l | \tau_l, \beta_j, X(\tau_l), \nu) = P(u_l > \bar{T} - \tau_l, \beta_j, X(\tau_l), \nu) \\ = \exp\left(-\int_0^{\bar{T}-\tau_l} \sum_{k'=1}^5 h_{jk'}(t | \tau_l, \beta_{jk'}, X(\tau_l), \nu_{k'}) dt\right) \quad (4) \\ \text{pour } j=2,3,4$$

$$= \exp\left(-\int_0^{\bar{T}-\tau_l} \sum_{\substack{k'=1 \\ k' \neq j}}^5 h_{jk'}(t | \tau_l, \beta_{jk'}, X(\tau_l), \nu_{k'}) dt\right) \quad (5) \\ \text{pour } j=1,5$$

où  $S_j(\cdot, \cdot)$  est la fonction de survie conditionnelle de la durée de séjour dans l'état  $j$ .

Dans notre échantillon, tous les jeunes entrent sur le marché du travail à la même date. En revanche, chacun d'eux ne se trouve pas forcément dans le même état. La prise en compte de la transition du système éducatif au marché du travail peut être résumée par les probabilités suivantes :

$$q_{0j}(X(\tau_0), w) = \frac{\exp(\beta_{0j}' X(\tau_0) + \alpha_j w)}{\sum_{k=1}^5 \exp(\beta_{0k}' X(\tau_0) + \alpha_k w)} = q_{0j}(w) \quad j = 1, \dots, 5 \quad (6)$$

Où  $X(\tau_0)$  est un vecteur de variables individuelles observées à la date d'entrée sur le marché du travail.

$\beta_{0j}$ , ( $j=1, \dots, 5$ ) est un vecteur de paramètres à estimer associé à  $X(\tau_0)$ . Les cinq vecteurs de paramètres n'étant pas simultanément identifiables<sup>12</sup>, nous avons fixé le vecteur  $\beta_{01}$  à 0.

11. Voir Fougère et Kamionka (1996) pour une démonstration.

12. Comme pour l'ensemble des modèles logit.

La contribution à la vraisemblance d'un individu (en omettant l'indice  $i$ ) avec des covariables  $X(\tau_0)$  à l'entrée sur le marché du travail et avec une trajectoire observée  $(\tau_l, Y_{tl})$   $l = 1, \dots, \bar{L}$  est définie par

$$L(\beta, \alpha) = \int_{-\infty}^{+\infty} \left\{ \prod_{j=1}^5 q_{0j}(w) \right\}^{z_j} \times S_{Y_{\bar{L}}}(\bar{T} - \tau_{\bar{L}} | \beta_{Y_{\bar{L}}}, X(\tau_{\bar{L}}), \alpha, w) \\ \times \left\{ \prod_{l=1}^{\bar{T}} g_{Y_{l-1}, Y_l}(u_{l-1} | \beta_{Y_{l-1}}, X(\tau_{l-1}), \alpha, w) \right\} \varphi(w) dw \quad (7)$$

où  $\alpha = (\alpha_1, \dots, \alpha_5)$ ,  $Y_l$  est l'état occupé durant le  $l^{\text{ième}}$  épisode de la trajectoire observée,  $z_j$  ( $j = 1, \dots, 5$ ) prend la valeur 1 lorsque le jeune ( $i$ ) transite du système éducatif vers l'état  $j$  et 0 sinon.

Une procédure standard de maximisation de la vraisemblance permet d'obtenir des estimations convergentes de  $\alpha = (\alpha_k)_{k=1, \dots, 5}$ ,  $\beta = (\beta_{jk}, \beta_{0k})$  et des paramètres des intensités de base  $h_{jk}^0$ .

### 3. Les résultats

Les estimations ont été réalisées par sexe et par type de diplôme préparé. Le modèle a été estimé avec et sans paramètres d'hétérogénéité. Le test du quotient de vraisemblance nous a conduit à rejeter la nullité de ces paramètres.

L'estimation d'un tel modèle est coûteuse en temps de calcul. On est alors incité à ne pas mettre trop de variables exogènes. Par conséquent, deux caractéristiques individuelles ont été introduites dans les estimations : le fait d'avoir obtenu le diplôme préparé et la spécialisation du diplôme résumé par la dichotomie industrie ou tertiaire. La première permettra de voir si le diplôme joue un rôle de « signal » auprès des entreprises. La distinction entre spécialité industrielle et spécialité tertiaire devrait capter les clivages les plus importants. De plus, les spécialités choisies par les jeunes selon le sexe sont très différentes. Les hommes préparent plutôt des diplômes dans le secteur industriel tandis que les femmes sont plus intéressées par le secteur tertiaire. En outre, en détaillant les spécialités de formation, il apparaît que les apprentis préparent plutôt des diplômes dans les métiers de l'alimentation ou du BTP alors que les lycéens s'orientent plutôt vers les spécialités associées à la mécanique et à l'électricité. Dans le secteur tertiaire, les spécialités pouvant être préparées dans le cadre de l'apprentissage sont essentiellement le commerce, l'hôtellerie, le secrétariat et les métiers liés aux soins personnels<sup>13</sup> (coiffure, beauté). Ces spécialités, en particulier les deux dernières, sont très peu souvent préparées par des hommes. Néanmoins, même si les spécialités de formation ne sont pas strictement identiques, il reste intéressant de pouvoir identifier une éventuelle différence d'accès à l'emploi des apprentis et des lycéens.

Les caractéristiques liées à la situation passée observée juste avant l'état actuel sont résumées par le logarithme des durées passées dans les différents types d'emploi occupés (emploi non qualifié, emploi qualifié et emploi hautement qualifié<sup>14</sup>). Cette information va permettre de repérer une éventuelle dynamique et/ou récurrence des types d'emploi occupés.

Dans cette présentation des résultats nous analyserons d'abord les déterminants de la situation initiale sur le marché du travail, et nous examinerons ensuite les intensités de transition et les coefficients d'hétérogénéité.

Les deux générations ont été considérées dans une même estimation afin d'essayer de repérer une éventuelle évolution entre les deux dates. Cette évolution est mesurée à travers une variable dichotomique associée à la génération 98. Cette variable résume bien évidemment les effets de la conjoncture mais elle peut aussi capter d'autres effets tels qu'une évolution du marché du travail ou encore une détérioration du niveau d'études. Afin d'essayer de mesurer le mieux possible le rôle de la conjoncture, les variables diplôme et tertiaire ont été croisées avec la dichotomique associée à la génération 98. Ces croisements permettent de mesurer l'effet « pur » du diplôme et de la spécialité de formation pour les sortants de 1998.

Les résultats des estimations sont présentés dans Bonnal, Favard et Mendes (2004). Nous ne revenons, ici, que sur le commentaire des principaux résultats.

13. Voir par exemple Bonnal, Fleury et Rochard (1999).

14. Ces états n'ont pas été pris en considération pour toutes les transitions à partir des emplois hautement qualifiés, ainsi que pour la transition emploi non qualifié-emploi hautement qualifié (ENQ-EHQ). De plus, les états emploi qualifié et emploi hautement qualifié ont été regroupés pour toutes les transitions à partir des emplois non qualifiés et des emplois qualifiés pour un problème d'effectif.

### 3.1. Les déterminants de la situation initiale sur le marché du travail

Le diplôme est un facteur favorisant l'accès à l'emploi. L'obtention du diplôme est déterminante pour l'accès à l'emploi immédiatement après la sortie du système éducatif en particulier pour les emplois qualifiés (EQ) et hautement qualifiés (EHQ, qui sont plutôt pour cette population des postes de techniciens) aussi bien pour les apprenti(e)s que les lycéen(ne)s. L'effet de cette variable est en général plus important pour les hommes que pour les femmes. Le diplôme semble avoir gardé entre les deux générations considérées la même valeur en termes d'accès direct à l'emploi puisque la variable caractérisant l'obtention du diplôme en 1998 n'a aucun effet significatif excepté pour les apprenti(e)s sortant vers l'emploi qualifié qui voient leur probabilité d'entrée légèrement diminuer.

La spécialité de formation a peu d'impact sur les types d'emploi occupé. Parmi les jeunes ayant préparé une formation tertiaire, seules les lycéennes (respectivement les hommes) ont une probabilité plus forte d'obtenir un emploi qualifié (respectivement hautement qualifié). Bien que, en moyenne, cet effet soit plus important pour les apprentis, il s'atténue un peu pour la génération 1998.

Étant donné la difficulté de considérer un plus grand nombre de spécialités dans cette analyse, une étude sur la seule probabilité de sortie du système éducatif a été menée en parallèle afin de mesurer le rôle effectif de chaque spécialité<sup>15</sup>. Considérons tout d'abord les spécialités préparées à la fois par les apprentis et les lycéens. Les soudeurs et ceux qui ont choisi les métiers du bois (seulement pour les lycéens) occupent des emplois qualifiés ou non qualifiés. Les mécaniciens occupent plutôt des emplois non qualifiés. Certains lycéens spécialisés dans la mécanique automobile peuvent occuper des postes hautement qualifiés (techniciens). Les métiers de l'agriculture et de l'électricité n'ont aucun effet sur les emplois occupés. Les spécialités plutôt suivies par les apprentis (respectivement les lycéens) telles que les métiers liés à l'alimentation et à l'hôtellerie ainsi que les maçons (respectivement les comptables et les métiers liés au transport) sont plutôt associées à des postes d'ouvriers ou d'employés qualifiés.

Les jeunes apprenties ayant choisi un métier lié à la beauté et l'esthétique ainsi que les lycéennes comptables, secrétaires ou ayant préparé un métier lié au commerce sont plutôt recrutées sur des postes d'emploi qualifié. Bien que a priori il existe un certain effet lié à la spécialité, la distinction entre spécialité industrielle et spécialité tertiaire semble en partie capter les clivages les plus importants.

Toutes choses égales par ailleurs, les femmes sont plus touchées par le chômage que les hommes. De plus, contrairement aux hommes, elles ne bénéficient pas de la conjoncture favorable connue par la génération 98. En effet, les jeunes hommes voient non seulement leur probabilité d'être chômeur diminuer mais aussi leur probabilité d'entrée dans les différents types d'emploi augmenter. Ce résultat peut être dû à la relance industrielle observée dès 1996 qui devient favorable aux hommes (qui choisissent majoritairement des spécialités industrielles, voir par exemple Bonnal, Clément & Mendes 2003). De plus, il apparaît que les apprenti(e)s ont une probabilité plus élevée d'obtenir un emploi (quel que soit son type) que les lycéen(ne)s. L'apprentissage, en particulier pour les hommes, semble être par conséquent une meilleure protection au chômage. D'autres études, sur ce type de population, s'intéressant aux types de contrat obtenus à l'issue du système éducatif (voir par exemple Bonnal, Clément & Mendes 2003 ou Bonnal, Fleury & Rochard 1999) montrent que les jeunes ayant préparé leur diplôme par apprentissage accèdent plus facilement à l'emploi, en particulier à l'emploi associé à un contrat à durée indéterminée. Bien que la comparaison entre les apprentis soit délicate, il semblerait que les entreprises valorisent, en termes d'emploi et en particulier de qualification, le fait que le jeune ait une certaine expérience professionnelle. En effet, dans le cadre de son apprentissage, le jeune, en situation professionnelle réelle, a acquis certaines « habitudes » de travail (horaires, conditions de travail) qui lui permettront peut-être de mieux s'intégrer dans l'entreprise.

En revanche, les emplois hautement qualifiés sont plutôt occupés par des lycéens. Ce résultat pourrait s'expliquer par le fait que les formations suivies en lycée professionnel sont plus conceptuelles et plus théoriques. Les jeunes sortant de lycée ne peuvent donc pas se prévaloir d'une expérience professionnelle mais peuvent être recrutés sur des postes nécessitant une plus grande capacité d'adaptation. Une analyse plus descriptive montre que ces emplois concernent des spécialités tertiaires et par conséquent une proportion relativement faible de jeunes.

---

15. L'estimation d'un modèle logit considérant les différents états du marché du travail définis dans cette étude a été réalisée. Les tableaux de résultats de cette estimation non reportés dans le texte sont toutefois disponibles auprès des auteurs.

## **3.2. Les intensités de transition**

### **3.2.1. Les emplois passés**

Afin de mesurer l'effet du passé sur la trajectoire professionnelle, la situation connue dans les deux états précédant l'état occupé a été considérée. Nous avons donc, dans la modélisation, introduit, pour les états passés, des retards d'ordre un et deux. Les informations prises en compte sont en fait le logarithme de la durée passée dans ces différents états. Pour les transitions effectuées à partir du chômage, la durée ainsi qu'une variable dichotomique caractérisant une récurrence entre un emploi de même type et le chômage ont été considérées.

Il apparaît que, pour la plupart des transitions, les retards d'ordre deux ont très peu d'effets significatifs. Il semblerait donc que, en début de vie active tout au moins, la trajectoire professionnelle connaisse un effet mémoire, mais ce dernier est relativement court. En revanche, la situation passée la plus proche (retard à l'ordre un) a un effet non négligeable sur la plupart des transitions.

Le type d'emploi occupé juste avant une période de chômage augmente la probabilité de transiter vers un emploi de même type. Par conséquent, quelle que soit la population considérée, on peut observer une certaine récurrence entre les emplois et le chômage, c'est-à-dire des séquences du type ENQ-CHO-ENQ, EQ-CHO-EQ ou encore EHQ-CHO-EHQ. De façon équivalente, plus la durée passée au chômage est grande, plus la probabilité de transition d'un emploi non qualifié ou d'un emploi qualifié vers le chômage sera forte. Ce résultat ne fait que conforter le phénomène de récurrence des périodes de chômage. On peut noter que la durée de chômage a, pour les lycéen(ne)s, un effet d'ordre 2 pour les transitions du chômage vers un emploi non qualifié mais aussi d'un emploi non qualifié vers le chômage. Plus la durée de chômage (associée à l'état retardé d'ordre 2) est longue, plus la durée moyenne de chômage avant l'obtention d'un ENQ sera longue et inversement plus la durée moyenne passée dans un ENQ avant un retour au chômage sera faible. Un résultat presque similaire s'obtient pour les transitions chômage-emploi qualifié ou emploi qualifié-chômage. En effet, plus la durée de chômage (associée à l'état retardé d'ordre 2) est longue, plus la durée moyenne de chômage avant l'obtention d'un EQ sera longue et plus la durée moyenne passée en EQ avant un retour au chômage sera faible (ce tout dernier résultat n'est significatif que pour les apprentis).

Enfin, plus la durée passée dans un emploi qualifié est grande, plus la probabilité de passer du chômage à un emploi non qualifié va être faible. Ce résultat se vérifie aussi pour les durées passées dans des emplois très qualifiés mais il n'est significatif que pour les apprentis.

Des récurrences entre les emplois de même type sont observées. En effet, pour les hommes, l'intensité de transition EQ-EQ sera d'autant plus grande que la durée passée dans l'EQ précédent sera grande. L'EQ observée à l'ordre 2 est, pour ce type d'emploi, positif et significatif. Les jeunes dans une telle situation ont donc tendance à enchaîner des emplois qualifiés. Le même phénomène s'observe pour les emplois non qualifiés mais seulement pour les femmes (en particulier les lycéennes).

Plus la durée moyenne passée en emploi qualifié ou très qualifié (respectivement en emploi non qualifié) est grande, plus la transition ENQ-EQ (respectivement EQ-ENQ) sera forte. Plus la durée passée dans un emploi particulier est longue, plus la probabilité de retrouver un emploi de même type va être grande. Par conséquent, lorsqu'ils ne connaissent que des situations d'emploi, il semblerait que les jeunes sont essentiellement embauchés soit sur des postes d'EQ (ou EHQ) soit sur des postes d'ENQ. Les transitions entre ces deux types d'emploi sont bien évidemment possibles, mais la prise en compte de la trajectoire passée dans l'analyse semble montrer que ces situations sont peu fréquentes.

### **3.2.2. Le diplôme**

L'obtention du diplôme favorise les transitions chômage-emploi qualifié et chômage et emploi très qualifié pour les lycéens seulement. Par conséquent, la réussite aux examens favorise d'une part l'accès à l'emploi à la sortie du système éducatif et d'autre part la sortie du chômage. Le diplôme semble donc être, pour cette population, un signal fort pour les entreprises.

Lorsque le jeune est en situation d'emploi, le diplôme va permettre d'augmenter les durées moyennes passées dans ces emplois (ENQ pour les lycéen(ne)s et EQ pour les apprenti(e)s) avant de connaître une situation de chômage. Par conséquent, le diplôme protège du chômage.

Enfin, le diplôme va favoriser les transitions ENQ-EQ, excepté pour les apprentis. Il permet donc, pour la plupart des jeunes, de faciliter l'accès à un emploi de qualification supérieure.

### 3.2.3. Le secteur d'activité

La spécialité de formation<sup>16</sup> a peu d'effet sur les différentes transitions étudiées sur le marché du travail. Les hommes ayant suivi une formation dans le tertiaire ont des intensités associées aux transitions Cho-EHQ et ENQ-EQ qui augmentent.

### 3.2.4. Les intensités de transitions de base

Par souci de concision, nous ne ferons que les commentaires les plus importants.

Les intensités de transition d'un emploi vers un autre emploi sont sur les six premiers mois croissantes puis deviennent ensuite décroissantes. La décroissance de l'intensité tendrait à montrer que, passé ce délai, les jeunes hommes ont une probabilité de plus en plus faible de quitter l'emploi qu'ils occupent. Ce résultat peut s'expliquer par le fait que, durant les premiers mois passés dans l'emploi, les jeunes continuent à avoir une activité de recherche car leur situation est peut-être précaire (contrat à durée déterminée) et/ou ils espèrent trouver un emploi plus qualifié. La décroissance de l'intensité de transition pourrait alors s'expliquer par une diminution de l'intensité de recherche au sein de l'emploi (découragement, amélioration de la situation professionnelle grâce à un changement de contrat<sup>17</sup>....).

Dans l'ensemble, la plupart des intensités de transition du chômage vers un emploi (quel que soit le type d'emploi) sont ici encore, durant les six premiers mois, croissantes puis décroissantes. La phase de croissance peut s'expliquer par une intensité de recherche du jeune relativement forte ou par l'existence d'un délai minimum pour obtenir un emploi correspondant à celui recherché (délai d'ajustement entre les offres et les demandes). La phase de décroissance peut avoir plusieurs explications. Le jeune peut, par découragement, avoir diminué son intensité de recherche. Il peut exister une inadéquation entre l'offre de travail proposée par le jeune et la demande de travail. Enfin, l'ancienneté au chômage peut être un signal négatif pour les employeurs, ce qui rend alors le jeune moins « employable ». Tous ces facteurs vont conduire le jeune à avoir des durées moyennes de chômage avant l'obtention d'un emploi plus longues.

## 3.3. Les coefficients d'hétérogénéité

Comme nous l'avons précisé dans la présentation du modèle, les corrélations entre les termes d'hétérogénéité sont très restrictives. Nous ne calculons donc pas ici de corrélation entre les termes d'hétérogénéité.

Pour les sortants de 1992, les coefficients sont tous significatifs sauf celui associé à la sortie vers un emploi aidé. L'étude des coefficients montre que les hommes apprentis se dirigent plus probablement vers les emplois, quels qu'ils soient, et moins probablement vers le chômage. Les lycéens se dirigent plus probablement vers l'emploi non qualifié et moins probablement vers le chômage, l'emploi qualifié ou l'emploi hautement qualifié. Les femmes se dirigent quant à elles moins probablement vers le chômage, l'emploi non qualifié ou l'emploi qualifié.

Pour les sortants de 1998, tous les coefficients sont significatifs, ce qui démontre une certaine sélectivité à l'entrée dans les différents états considérés. L'étude des coefficients montre que les hommes se dirigent plus probablement vers le chômage et l'inactivité que vers les formes d'emplois. Les apprenties se dirigent plus probablement vers le chômage, l'inactivité ou l'emploi non qualifié et les lycéennes vers le chômage.

---

16. Mesurée par la distinction industrie-tertiaire pour des raisons liées aux estimations économétriques.

17. Cette information est disponible mais non utilisée dans cette modélisation étant donné que l'étude s'intéresse au type d'emploi occupé d'un point de vue de la qualification et non de la durée du contrat de travail. Les deux types d'emploi pourraient être considérés simultanément, mais cela augmenterait alors le nombre d'états pouvant être occupés sur le marché du travail.

#### 4. Quelques indicateurs : Probabilités de transition, durées moyennes et anciennetés

Sur les trois premières années de vie active, trois grands types de parcours professionnels peuvent être observés par les jeunes.

Le jeune occupe dès son entrée sur le marché du travail un emploi qualifié. Il a alors très peu de chance de connaître une situation de chômage et occupe durant toute la trajectoire un poste d'employé ou d'ouvrier qualifié. Il peut éventuellement quitter cet emploi pour un autre emploi de même type. Les durées moyennes passées dans les différents emplois qualifiés sont de plus en plus longues (elles sont en moyenne de près de deux ans pour les hommes et d'un an et demi pour les femmes apprenti(e)s diplômé(e)s). Ces récurrences d'emplois qualifiés s'observent pour les apprentis diplômés, les apprenties diplômées (plus particulièrement pour les spécialités tertiaires) et dans une moindre mesure les lycéens diplômés (en particulier ceux dont la spécialité est tertiaire). Ce type de parcours professionnel peut être qualifié de bonne insertion.

Le jeune occupe dès son entrée sur le marché du travail un emploi non qualifié et a peu de chance de connaître une période de chômage. Sur toute sa trajectoire, il occupe des postes non qualifiés. Les durées moyennes passées dans ces emplois sont environ de six mois. Il connaît donc durant les trois années une succession d'emplois non qualifiés. Ce parcours, que l'on peut qualifier d'insertion moyenne, est observé pour les apprentis non diplômés (pour la génération 98 seulement), les lycéens diplômés (les probabilités de connaître une bonne insertion ou une insertion moyenne sont très proches) et dans une moindre mesure les lycéens non diplômés.

Enfin, le jeune occupe dès son entrée sur le marché du travail une période de chômage. Il va alors le plus fréquemment alterner des périodes de chômage et d'emplois non qualifiés. Les durées moyennes passées en emploi varient entre sept et quatorze mois selon la population considérée. Les durées moyennes de chômeurs sont relativement faibles (autour de six mois) mais elles sont plus longues lorsque le jeune a déjà connu un emploi. Une explication possible de ces résultats pourrait être les indemnités chômage. En effet, le fait d'avoir occupé un emploi un certain temps permet aux jeunes de percevoir des allocations chômage durant une certaine période elle-même liée à la durée passée dans l'emploi occupé. Des études (Bonnal & Fougère 1990 ou Dormont, Fougère & Prieto 2001 par exemple) montrent que plus la durée d'indemnisation est longue, plus la durée moyenne de chômage avant le retour en emploi est longue. Toutefois on peut penser que, avec ou sans indemnités chômage, un jeune ayant occupé un emploi non qualifié avant la situation de chômage, possède des caractéristiques non observables qui le rendent moins « employable » (c'est-à-dire qui diminue sa probabilité de trouver un emploi, quel que soit son type). Par conséquent, la durée moyenne de chômage avant l'obtention d'un emploi non qualifié est plus longue. Ces alternances d'emploi non qualifié et de chômage sont observées pour les apprenties non diplômées, les lycéennes (diplômées ou non) et dans une moindre mesure les apprenties diplômées (pour les spécialités industrielles) et les apprentis et lycéens non diplômés (Génération 92). Ce parcours professionnel peut être qualifié de mauvaise insertion.

L'ensemble de ces résultats laisse penser que la première situation connue sur le marché du travail est déterminante pour la suite de la trajectoire professionnelle du jeune (au moins sur les trois premières années d'observation). On peut alors s'interroger sur l'importance de cette situation et sur les caractéristiques non incluses dans cette modélisation qui peuvent avoir un effet. L'estimation d'un modèle logit multinomial<sup>18</sup> tente de donner quelques explications supplémentaires. Outre l'effet de quelques spécialités (vu dans le paragraphe 3.1) le contexte familial semble influencer sur le premier état occupé sur le marché du travail. Avoir des parents en emploi favorise l'accès direct à des ENQ et des EQ, plus particulièrement lorsque les parents travaillent dans le secteur privé. On aurait ici un effet de mobilisation du réseau social dans le cadre de la recherche d'un emploi, les relations professionnelles des parents permettant d'aider le jeune à accéder plus rapidement à l'emploi.

Bien qu'un peu plus précise, l'estimation d'un tel modèle ne fournit pas énormément plus d'informations que celui que nous avons considéré dans cette étude. D'autres explications pourraient être livrées par l'analyse descriptive des emplois occupés et des entreprises.

Il existe une corrélation forte entre la qualification de l'emploi occupé et une bonne adéquation entre la spécialité de formation et la spécialité de l'emploi occupé. Les apprenti(e)s diplômé(e)s embauché(e)s sur des postes d'EQ ont à quatre-vingt pour cent pour les femmes et soixante-dix pour cent pour les hommes une bonne adéquation entre les spécialités.

Bordigoni et Mansuy (1996) soulignent que les jeunes qui choisissent l'apprentissage sont, en général, plus motivés par l'acquisition d'une formation professionnelle et par l'apprentissage d'un travail manuel que ceux qui entrent au lycée. Les entreprises qui acceptent des apprentis sont plutôt des petites et moyennes entreprises (deux tiers d'entre elles ont moins de dix salariés). Ces entreprises recourent à l'apprentissage principalement pour former de la main-

---

18. Les résultats de cette étude ne sont pas dans le texte mais sont disponibles auprès des auteurs.



d'œuvre qualifiée. Les grandes entreprises quant à elles forment des apprentis lorsqu'elles ont un fort besoin de travailleurs qualifiés (Fougère & Schwerdt 2002). Par conséquent, ces deux éléments, c'est-à-dire la qualification et l'expérience acquise dans l'entreprise d'apprentissage et la motivation au travail, sont des caractéristiques non observables par l'économètre qui peuvent expliquer la bonne insertion des apprenti(e)s et en particulier des diplômé(e)s, l'apprentissage et le diplôme étant des signaux positifs pour les entreprises.

## Conclusion

Notre étude se proposait d'analyser les trajectoires professionnelles des jeunes entrant sur le marché du travail en septembre 1992 et en septembre 1998. Étant donné les conjonctures différentes rencontrées par ces deux cohortes de sortants, nous avons choisi de nous intéresser aux différents emplois occupés en termes de qualification, sans analyser les implications en termes de déclassement. Les trajectoires des jeunes sur le marché du travail dans les trois ans qui suivent leur sortie du système éducatif distinguent ainsi cinq situations : le chômage, l'inactivité, l'emploi non qualifié, l'emploi qualifié et l'emploi hautement qualifié.

Quelle que soit l'année et la population considérée, on observe une certaine récurrence des emplois occupés. Ainsi, le passage par un emploi qualifié (respectivement non qualifié) favorise le retour vers un emploi qualifié (respectivement non qualifié).

Le fait d'être titulaire du diplôme favorise les transitions du chômage vers l'emploi, limite les transitions vers le chômage et enfin, pour certaines catégories de jeunes, facilite l'accès à un emploi de qualification supérieure. Par contre, le secteur d'activité associé au diplôme préparé a peu d'effet sur les intensités de transition.

Pour la population féminine, les intensités de transition d'un emploi qualifié vers un autre emploi sont indépendantes de la durée passée dans l'emploi occupé. En revanche, la transition d'un emploi qualifié au chômage décroît au bout de six mois.

Pour la population des hommes, la plupart des intensités de transition des emplois qualifiés vers un autre état sont croissantes sur les six premiers mois et deviennent ensuite décroissantes.

À quelques exceptions près, les intensités de transition d'un emploi non qualifié vers une situation de chômage sont décroissantes au bout de six mois. Les intensités de transitions vers un autre emploi, qu'il soit ou non qualifié, deviennent indépendantes de la durée passée dans l'emploi à partir de six mois.

Dans l'ensemble, la probabilité de sortie de l'état de chômage vers un emploi, quel que soit son type, est indépendante de la durée passée au chômage.

Le calcul de différents indicateurs nous a également permis de préciser certains effets mis en évidence précédemment.

Pour les transitions à partir du chômage, les effets de récurrence sont, à nouveau, mis en évidence. Ainsi, l'état le plus probablement observé à l'issue de la période de chômage est le même que celui occupé avant l'entrée en chômage. Pour les transitions à partir des situations d'emploi, on retrouve une alternance entre les situations de chômage et les situations d'emploi.

Les durées moyennes de chômage les plus longues concernent ceux qui retournent vers l'état précédemment occupé avant l'entrée en chômage. De manière générale, les transitions les plus longues de l'emploi non qualifié (respectivement qualifié) vers un emploi de même nature concernent ceux qui occupaient précédemment un emploi non qualifié (respectivement qualifié).

Le chômage de longue durée, à la sortie du système éducatif, concerne plutôt les non-diplômés et les femmes. Les durées les plus longues dans le premier état rencontré à la sortie du système éducatif concernent l'emploi qualifié et hautement qualifié. De manière générale, la première expérience d'emploi a plus d'une chance sur deux de durer plus de douze mois.

## BIBLIOGRAPHIE

- Affichard J. (1981), « Quels emplois après l'école ? La valeur des titres scolaires depuis 1973 », *Économie et Statistique*, n° 134.
- Baudelot C. & Glaude M. (1989), « Les diplômés se dévaluent-ils en se multipliant ? », *Économie et Statistique*, 225, p. 3-16.
- Bisault L., Destival V. & Goux D. (1994), « Emploi et chômage des non-qualifiés en France », *Économie et Statistique*, n° 273.
- Bonnal L., Clément D. & Mendes S. (2003), « D'une génération à l'autre : la primo-insertion des hommes sortants de niveau V en 1992 et 1998 », *Document de travail LEO*, n° 2003-18.
- Bonnal L., Favard P. & Mendes S. (2004), « La qualification des emplois dans les trajectoires d'insertion des jeunes de niveau V », Working Paper.
- Bonnal L., Fleury L. & Rochard M.B. (1999), « L'insertion professionnelle des apprentis et des lycéens professionnels : des emplois proches des formations suivies », *Économie et Statistique*, 323(3), p. 3-30.
- Bonnal L. & Fougère D. (1990), « Les déterminants individuels des durées de chômage », *Économie et Prévision*, 5, p. 45-82.
- Bonnal L., Fougère D. & Sérandon A. (1994), « L'impact des dispositifs d'emploi sur le devenir des jeunes chômeurs : une évaluation économétrique sur données longitudinales », *Économie et Prévision*, n° 115, 1994-4, p. 1-28.
- Bonnal L., Fougère D. & Sérandon A. (1997), « Evaluating the Impact of French Employment Policies on Individual Labour Market Histories », *Review of Economic Studies*, 64, p. 683-713.
- Bordigoni M. & Mansuy M. (1996), « L'apprentissage en 1996 : du CAP au diplôme d'ingénieur », *Bref* n° 122, Céreq.
- Burnod G. & Chenu A. (2001), « Employés qualifiés et non qualifiés : une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles », *Travail et Emploi*, n° 86.
- Chardon O. (2001), « Les transformations de l'emploi non qualifié depuis vingt ans », *Insee première*, n° 796.
- Chardon O. (2002), « La qualification des employés », *Document de travail INSEE*, n° F0202.
- Crépon B. & Desplatz R. (2001), « Une nouvelle évaluation des effets des allègements de charges sociales sur les bas salaires », *Économie et Statistique*, n° 348, p. 3-24.
- CSERC (1996), *L'allègement des charges sociales sur les bas salaires : rapport au premier ministre*, La Documentation française, Paris.
- Dore R. (1997), *Diploma disease: education, qualification and development*, London, Institute of Education (2<sup>nd</sup> édition).
- Dormont B., Fougère D. & Prieto A. (2001), « L'effet de l'allocation unique dégressive sur la reprise d'emploi », *Économie et Statistique*, 343, p. 3-28.
- Flinn C.J. & Heckman J.J. (1982a), « New methods for analyzing structural models of labor force dynamics », *Journal of Econometrics*, 18, p. 115-168.
- Florens, J.-P., Fougère D., Kamionka T. & Mouchart M. (1994), « La modélisation économétrique des transitions individuelles sur le marché du travail », *Économie et Prévision*, 116, 94-5, p. 181-217.
- Fondeur Y. (1999), *Le déclassement à l'embauche*, Rapport réalisé pour le Commissariat Général au Plan, septembre, 79 p.

- Forgeot G. & J. Gautié (1997), « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Économie et Statistique*, n° 304-305, p. 53-74.
- Fougère D. & Schwerdt W. (2002), « Are apprentices productive ? », *Applied Economics Quarterly*, 48, p. 317-346.
- Fougère, D. & T. Kamionka (1996), « Econometric Analysis of Individual Labor Market Transitions », In Matyas L. & Sevestre P. (eds), *Econometrics of Panel Data*, Kluwer Academic Press, 2<sup>nd</sup> edition.
- Freeman, R.B. (1976), *The Overeducated American*, Cambridge.
- Gilbert L, Kamionka T. & Lacroix G. (2001), « Les effets des dispositifs publics d'insertion en emploi destinés aux jeunes hommes défavorisés au Québec », *Économie et Statistique*, n° 345, p. 55-94.
- Giret J.-F. & Hatot C. (2001), « Mesurer le déclassement à l'embauche des jeunes : l'exemple des titulaires de DUT et de BTS », *Documents séminaires Céreq*, n° 156, p. 275-287.
- Goux D. & Maurin E. (1993), « La sécurité d'emploi, une priorité croissante pour les diplômés », *Économie et Statistique*, n° 261.
- Goux D., Leclercq J.-Y. & Minni C. (1996), *Formation, emploi, salaires*, L'économie Française, INSEE, Le livre de poche.
- Groot W. & Maassen Van den Brink H. (2000), « Overeducation in the labor market: a meta analysis », *Economics of Education Review*, vol. 19, n° 2, p. 149-158.
- Gubian A. (1999), « Six ans d'allègement de cotisations employeurs sur les bas salaires », *Dossier de la Darès*, n° 3-4.
- Lancaster T. (1990), *The Econometric Analysis of Transition Data*, Econometric Society Monographs, Cambridge University Press, New-York.
- Lindeboom, M. & G. Van den Berg (1994), « Heterogeneity in Bivariate Duration Models: The Importance of the Mixing Distribution », *Journal of the Royal Statistical Society*.
- Malinvaud E. (1998), *Les cotisations sociales à la charge des employeurs : analyse économique*, La Documentation française, Paris.
- Nauze-Fichet Z. & Tomasini M. (2002), « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Économie et statistique*, 354, p. 21-43.
- Ridder G. (1990), « The Non-Parametric Identification of Generalized Accelerated Failure Time Models », *Review of Economic Studies*, 57, p. 167-182.
- Sicherman N. (1991), « Overeducation in the labor market », *Journal of Labor Economics*, 9(2), p. 101-122.
- Van Den Berg G.J., Lindeboom M. & Ridder G. (1994), « Attrition in longitudinal panel data and the empirical analysis of dynamic labour market behaviour », *Journal of Applied Econometrics*, n° 9, p. 421-435.
- Van der Velden R.K.W. & Van Smoorenburg M.S.M. (1997), « The measurement of overeducation and under education: self-report vs. job-analyst method », présenté en 1999 au séminaire LASMAS Catégorisation des statuts d'emploi et d'activité.



# Mesures des phénomènes de discrimination de genre sur différents parcours d'insertion.

## Analyse au sein de différentes origines nationales

*Olivier Joseph<sup>\*</sup>, Séverine Lemièrè<sup>\*\*</sup>*

### Introduction

Au cœur des thématiques d'actualité depuis quelques temps de la discrimination d'une part, et de l'égalité professionnelle d'autre part : loi de lutte contre toutes les discriminations de novembre 2001, proposition de création d'une nouvelle autorité indépendante de lutte contre les discriminations, loi Génisson de mai 2001 faisant de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes un thème majeur de négociation collective, nombreux travaux et actions concernant l'orientation des filles à l'école... l'objectif de cette communication est de mieux comprendre les phénomènes de discrimination dont peuvent être victimes les jeunes femmes d'origine française et d'origine étrangère<sup>1</sup> lors de leur parcours d'insertion professionnelle et leurs évolutions. À partir de l'enquête Génération 98 et d'un traitement réalisé au sein du groupe de travail « Différenciation et insertion » du Céreq, ce travail se situe dans le prolongement des travaux de Dupray et Moullet (2003) et de Frickey et Primon (2003), tout en mettant en avant une méthodologie d'analyse originale de la discrimination.

Sans entrer dans les réflexions de « double discrimination » ou de comparaison entre la discrimination de genre et d'origine pour les jeunes femmes d'origine étrangère<sup>2</sup>, nos réflexions se concentrent uniquement ici sur la discrimination à raison du sexe mais sont effectués sur différentes populations d'origine afin de visualiser d'éventuelles différences de traitement des jeunes femmes au sein de populations d'origine identique ou au contraire de renforcer l'impact du genre quelles que soient les populations analysées.

Pointant les jeunes en emploi à la date de l'enquête, deux parcours d'insertion sont alors distingués : d'une part, ceux n'ayant connu que cet emploi, parcours « d'emploi unique », et d'autre part ceux ayant connu un premier emploi différent de celui occupé à la date de l'enquête, parcours « d'emplois multiples ». Les phénomènes de discrimination sont alors étudiés sous deux angles principaux : l'accès à l'emploi et les salaires reçus (en incorporant l'accès dans les catégories d'emplois). L'analyse d'éventuelles formes de discrimination dans ces deux cheminements permet alors d'apprécier des discriminations et leurs variations au cours de la phase d'insertion des jeunes femmes. Quid des effets du marché du travail et de la mobilité professionnelle ? Quid de ceux des pratiques de ressources humaines des entreprises ?

## 1. Distinction de deux types de parcours pour l'analyse des phénomènes de discrimination

Afin d'aborder la diversité des phénomènes de discrimination, nous avons choisi de focaliser deux types de parcours durant la phase d'insertion. Un premier type de parcours est celui des jeunes ayant connu un seul emploi, celui occupé à la date de l'enquête. Ce premier parcours témoigne d'une analyse en termes d'intégration des jeunes au sein de l'entreprise. L'évolution de la discrimination sera étudiée entre la situation de début d'emploi et celle à la date de l'enquête au sein du même emploi. Le deuxième type de parcours est celui des jeunes ayant connu plusieurs emplois dont un à la date de l'enquête. Pour ceux-là deux séquences d'emploi sont analysées, le premier emploi<sup>3</sup> et celui à la date de l'enquête, permettant l'analyse en dynamique des phénomènes de discrimination.

---

\* Céreq, Marseille (joseph@cereq.fr)

\*\*Matisse, Paris (slemiere@univ-paris1.fr)

1. L'origine est ici visualisée à travers les données concernant le pays de naissance et la nationalité des deux parents des jeunes enquêtés. Reprenant les définitions du groupe de travail « Différenciation et insertion », les jeunes d'origine étrangère sont définis comme les enquêtés dont au moins un des deux parents est né hors de France tout en n'étant pas français d'origine.
2. Notre document de travail consacré à « la discrimination de genre et d'origine à l'encontre des jeunes sur le marché du travail : mesures à partir de différents aspects des situations professionnelles » rend compte des différents motifs de discrimination (genre et origine) et cherche à isoler les différents phénomènes. Il paraîtra sous forme d'un document Internet sur le site du Céreq.
3. Le premier emploi correspond au premier emploi obtenu par l'individu, hors emploi saisonnier d'été.

L'analyse à partir de l'emploi à la date de l'enquête sert de base à notre échantillon, car d'une part, elle fournit la vision la plus précise de la situation en fin de phase d'insertion<sup>4</sup> et d'autre part, elle contient toute l'information du jeune sur son passage par le marché du travail. (cf. encadré n°1).

### Encadré 1 : Échantillon

Notre échantillon initial rassemble l'ensemble des jeunes dont les données d'origine sont renseignées (soit 54 880 jeunes). Parmi cette population, nous travaillons uniquement sur les jeunes en emploi à la date de l'enquête (soit 48609<sup>5</sup>) en distinguant deux profils :

- Celui des jeunes ayant connu un seul emploi qui est celui occupé à la date de l'enquête (soit 20 378).
- Celui ayant connu plusieurs emplois et étant en emploi à la date de l'enquête (soit 25 533).

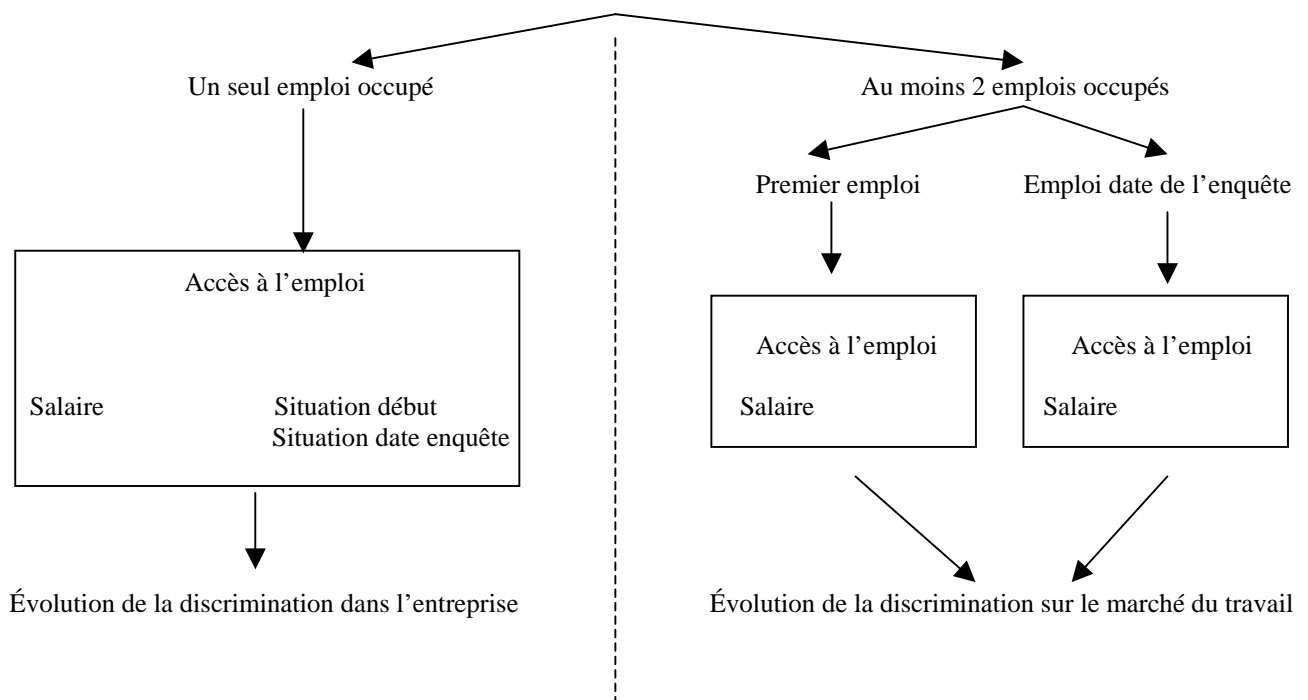
La population des jeunes n'ayant pas connu l'emploi durant les trois années après leur sortie du système éducatif (soit 2 698) est utilisée afin de mesurer la discrimination d'accès à l'emploi et corriger le biais de sélection dans la discrimination salariale<sup>6</sup>.

Ainsi sont évincés de nos traitements, les jeunes ayant connu un emploi sur la période mais n'étant pas en emploi à la date de l'enquête (soit 6 279).

Notre échantillon est composé de 47,7 % de femmes et de 15,2 % de jeunes d'origine étrangère (6 % de jeunes d'origine maghrébine<sup>7</sup> et 5 % de jeunes d'Europe du sud<sup>8</sup>).

De façon schématique, les étapes principales des deux profils de parcours sont présentées afin de visualiser les différentes sources de discrimination envers les jeunes femmes pendant la phase d'insertion : à la fois au sein d'une même entreprise mais également via la mobilité sur le marché.

### Analyse de la discrimination dans l'insertion professionnelle



4. 84 % des jeunes (dont les informations sur l'origine sont renseignées) sont en emploi à la date de l'enquête.

5. Qui représentent avec la pondération : 643 508. Les statistiques descriptives sont calculées avec la pondération.

6. Cette population n'ayant jamais connu d'emploi est composée particulièrement de femmes (67 %), de jeunes d'origine maghrébine (14,4 % des jeunes d'origine maghrébine et 5,7 % des jeunes d'origine française), et de jeunes possédant un bas niveau de qualification.

7. Tunisie, Algérie, Maroc.

8. Espagne, Portugal, Italie.

## 2. Caractéristiques des jeunes en emploi à la date de l'enquête

Parmi les jeunes en emploi à la date de l'enquête, 55 % ont connu plusieurs emplois et 45 % un seul. Les femmes sont légèrement sous-représentées dans la population ayant connu plusieurs emplois<sup>9</sup>. Le taux de présence des jeunes d'origine étrangère est similaire dans les deux profils (14,5 % des jeunes) mais inférieur à leur poids dans la population totale (15,2 %) car ils sont sur-représentés parmi les jeunes n'ayant jamais connu l'emploi (24,6 % sont d'origine étrangère).

Les hauts niveaux de diplôme (niveaux I et II) mais également dans une moindre mesure les sans-diplôme (niveau Vbis et VI) sont sur-représentés parmi les jeunes ayant connu un seul emploi. Les niveaux III, IV et V sont proportionnellement plus présents parmi les jeunes ayant changé d'emploi. Les jeunes femmes sont en moyenne plus diplômées que les jeunes garçons ; elles représentent 53,9 % des niveaux I-II et seulement 41,1 % des niveaux Vbis et VI, alors qu'elles ne sont que 47,7 % de notre population. Ce constat s'accroît parmi les jeunes d'origine étrangère pour lesquels l'écart de formation s'accroît entre les filles et les garçons ; les filles représentent 56,2 % des jeunes diplômés de niveau I-II d'origine étrangère.

Le temps d'accès au premier emploi, quand celui-ci est encore occupé à la date de l'enquête, est de 5 mois en moyenne et 2 mois en médiane, il y a très peu de différence de genre, par contre les jeunes originaires du Maghreb y accèdent en moyenne moins rapidement. Ce temps d'accès est raccourci quand le premier emploi n'est plus celui occupé à la date de l'enquête (3 mois en moyenne et 1 en médiane).

L'ancienneté dans l'emploi unique est en moyenne pour les hommes de 28 mois (32 en médiane) et pour les femmes de 29 mois (31 en médiane). Ainsi quand le jeune n'a connu qu'un seul emploi, celui-ci est de longue durée. La répartition par sexe et par origine dans cet emploi unique est identique à celle de l'emploi à la date de l'enquête (48 % de femmes et environ 15 % de jeunes d'origine étrangère).

Quand l'emploi occupé à la date de l'enquête diffère du premier emploi, l'ancienneté s'établit en moyenne à 10 mois (8 en médiane), sans différence entre hommes et femmes et origines différentes. Pour information le premier emploi peut être qualifié de longue durée puisque sa durée moyenne est de 13 mois (12 en médiane), avec également peu de différence entre les différentes catégories.

Le salaire moyen des femmes au début de l'emploi unique s'établit à 1 006 euros (930 en médiane), ce salaire moyen est inférieur pour les jeunes femmes d'origine étrangère (904 et 934 pour les jeunes femmes d'origine maghrébine et d'Europe du sud). Quelle que soit l'origine, le salaire moyen des femmes reste inférieur à celui des hommes (en moyenne le salaire des hommes s'élève à 1 149 euros). À la date de l'enquête, soit en moyenne 28 mois plus tard, le salaire versé a augmenté de 14 % pour toutes les populations confondues. Le taux de croissance est cependant légèrement plus faible pour les femmes (12,6 %) que pour les hommes (14,7 %), encore plus faible pour les jeunes d'origine maghrébine (9,6 %). Pour les femmes d'origine maghrébine le taux d'augmentation s'établit à 8,2 %.

Pour ceux qui ont changé d'emploi, le salaire distribué au premier emploi est inférieur en moyenne à celui de ceux n'ayant connu qu'un seul emploi, avec les mêmes inégalités de sexe et d'origine. Malgré une hausse des salaires importante (24,6 % en moyenne) entre le premier emploi et celui à la date de l'enquête, celui-ci reste inférieur en moyenne au niveau de salaire à la date de l'enquête de l'emploi unique. Néanmoins, ce constat cache d'importantes différences selon l'origine, les jeunes d'origine étrangère reçoivent un salaire identique ou même supérieur (pour ceux originaires du Maghreb) en ayant changé d'emploi par rapport à ceux n'ayant connu qu'un seul emploi.

Les conditions d'emploi diffèrent également entre l'emploi unique et l'emploi multiple selon le type de contrat de travail. L'emploi à durée déterminée concerne presque 70 % des premiers emplois des jeunes quand celui-ci n'est pas l'emploi unique, les femmes sont très légèrement moins touchées par cette pratique mais les jeunes d'origine étrangère légèrement plus. Suite à un premier emploi, l'emploi à durée déterminée à la date de l'enquête est moins répandu, il ne concerne que 34,5 % des jeunes, mais les jeunes femmes sont davantage employées sous cette forme que leurs homologues masculins (contrairement à la situation au premier emploi).

Cette même tendance peut être observée quand l'emploi à la date de l'enquête est le seul connu pour le jeune ; alors qu'au début de l'emploi 50 % étaient en moyenne recrutés sous contrat à durée déterminée, 24 % continuaient sous cette forme à la date de l'enquête. Les femmes sont plus concernées.

N'avoir connu qu'un seul emploi permet en moyenne des positions professionnelles meilleures que la mobilité entre différents emplois. Si 15,7 % des jeunes sont cadres dans leur emploi à la date de l'enquête quand ils n'ont connu

---

9. Par contre, pour information, elles sont sur-représentées parmi les jeunes n'ayant pas connu l'emploi sur la période (67 % de femmes).

que celui-ci, ils ne sont que 12,2 % dans cette situation après d'autres expériences professionnelles. Dès l'entrée dans l'emploi unique, 14,4 % occupaient le même statut, seulement 8 % au premier emploi quand celui-ci est différent de l'actuel. Par contre, il est intéressant de noter qu'au premier emploi, si les jeunes femmes d'une manière générale sont moins souvent cadres que leurs homologues masculins, celles d'origine étrangère contredisent ce constat au premier emploi. Les femmes sont, quelles que soient les configurations, davantage professions intermédiaires que les hommes.

### **Encadré 2 – Technique de mesure de la discrimination : la décomposition des écarts**

Afin d'expliquer la technique de mesure de la discrimination utilisée dans ce travail, nous prendrons l'exemple de la discrimination salariale.

Les inégalités salariales entre deux types de populations peuvent se mesurer par le différentiel de salaire entre ces deux populations qui exprime l'écart des salaires moyens entre jeunes femmes et jeunes hommes. Cette mesure met en évidence l'ensemble des inégalités entre ces deux populations sur le marché du travail et est donc caractéristique de l'ensemble des disparités de leur situation professionnelle et non strictement de la discrimination salariale.

La mesure de la discrimination salariale décompose au sein de l'écart salarial moyen entre deux populations une part expliquée par les différences dans les caractéristiques productives des individus et des entreprises auxquelles ils appartiennent et une part injustifiée liée à des différences dans les rendements sur le marché du travail de caractéristiques identiques entre les deux populations. Cet écart injustifié est alors assimilé à la mesure de la discrimination salariale.<sup>10</sup>

La méthode utilisée<sup>11</sup> ici s'appuie sur un développement de Oaxaca et Ransom (1994), qui présente l'intérêt de décomposer la partie injustifiée, assimilée à la discrimination, en deux éléments : le désavantage imposé aux individus victimes de la discrimination, ici les jeunes femmes, et l'avantage dont bénéficient les individus dominants, ici les jeunes hommes.

Cette approche renvoie à l'hypothèse que la discrimination ne correspond pas uniquement à une discrimination négative envers des individus appartenant à un certain groupe mais également à un comportement de népotisme envers les membres de l'autre groupe, du groupe majoritaire.

La décomposition de l'écart salarial ne peut être opérationnelle sans effectuer un choix sur la structure salariale non discriminante : quelle serait la structure salariale en l'absence de discrimination selon l'origine sur le marché du travail ?

Sans reprendre les nombreux développements sur la caractérisation de la structure salariale en l'absence de discrimination<sup>12</sup>, le choix de la population non discriminante est la population totale (hommes et femmes) d'une même origine<sup>13</sup>. Pour la mesure de l'accès à l'emploi, la référence correspond aux jeunes n'ayant jamais connu l'emploi.

Cette technique de décomposition des écarts afin de visualiser la part inexpliquée attribuable à de la discrimination est appliquée aux différents aspects de la situation professionnelle. La mesure de la discrimination dans l'accès à l'emploi est réalisée à partir d'un modèle probit. Celle des salaires considérant l'occupation des emplois s'appuie sur le modèle Brown, Moon et Zoloth (1980) et celle des salaires est explicitée plus haut.

## **3. Analyse et évolution des phénomènes de discrimination<sup>14</sup> dans le parcours d'insertion « emploi unique »**

### **L'accès à l'emploi largement discriminant**

Quelle que soit l'origine, l'écart de probabilité d'accès à l'emploi entre les filles et les garçons est de 6,4 %, cet écart est amplifié pour les jeunes d'origine étrangère (8,8 %). C'est parmi les jeunes originaires d'Europe du sud qu'il est le plus faible avec 4,4 %. Ces différents écarts sont en partie expliqués par des différences de caractéristiques entre les filles et les garçons mais une part reste inexpliquée et peut être attribuée à de la discrimination. La discrimination dans la différence d'accès à l'emploi à raison du sexe est la moins élevée pour la population des jeunes d'origine d'Europe du sud (57 %) et la plus élevée pour celle des jeunes d'origine maghrébine, seule population pour laquelle

10. Considérer cet écart injustifié comme mesure de la discrimination nécessite la prise en compte de certaines nuances et limites de la méthode. En effet, l'écart injustifié peut être sur-estimé par exemple par l'omission de variables explicatives de l'écart entre hommes et femmes.

11. Pour une vision plus complète des techniques économétriques de la discrimination, voir, par exemple, Neuman et Silber (ed.) (1994).

12. Oaxaca (1973), Reimer (1983), Cotton (1988), Oaxaca et Ransom (1994).

13. Certaines estimations ont également été réalisées, en suivant les travaux de Cotton (1988), avec la population totale composée des jeunes d'une même origine, des hommes et des femmes mais pondérée par les proportions de genre dans l'échantillon. Par souci de clarté, les résultats ne sont pas exposés ici. Ces traitements ont tendance à accroître la part inexpliquée des écarts.

14. Les encadrés 2 et 3 expliquent les méthodes et techniques utilisées pour les mesures de discrimination.



l'écart est en totalité discriminant. Sans distinction d'origine, l'écart d'accès à l'emploi s'explique à hauteur de 75 % par des différences de rendement, par le marché du travail, de caractéristiques productives identiques entre les filles et les garçons. Cette discrimination se compose pour l'ensemble des populations, à parts à peu près égales, d'un avantage accordé par le marché du travail aux caractéristiques productives des garçons et d'un désavantage à celles des filles.

## **La discrimination salariale en hausse : des pratiques salariales discriminantes ?**

Une tendance générale marque l'ensemble des populations étudiées : l'écart salarial entre hommes et femmes a augmenté entre le salaire au début de l'emploi et celui à la date de l'enquête. Dans le même temps, la discrimination s'accroît également. En effet, la part de l'écart salarial restant inexpliquée par des différences de caractéristiques productives entre femmes et hommes augmente. Seules les jeunes femmes originaires d'Europe du sud, malgré un écart salarial nettement en hausse, ne sont pas davantage discriminées. À l'autre extrême, les jeunes femmes d'origine maghrébine peu victimes de discrimination salariale au début de l'emploi voient leur situation se dégrader mais restent moins discriminées en raison du sexe que l'ensemble des jeunes femmes.

Afin d'appréhender les pratiques de ressources humaines de l'entreprise, les variables de formation continue (hors formation d'adaptation au poste au moment de l'intégration) et d'augmentation salariale ont été intégrées dans l'équation de gains<sup>15</sup>.

Les pratiques salariales mises en place dans les entreprises semblent sources de discrimination salariale : promotions, augmentations salariales dans l'emploi, primes<sup>16</sup>...

## **Incorporation de l'accès aux catégories sociales dans la discrimination salariale : la ségrégation professionnelle au centre de la discrimination salariale au sein de l'entreprise**

L'emploi occupé est un autre phénomène important qui différencie les populations sur le marché du travail et donc l'attribution des salaires. L'introduction des variables de catégories d'emploi occupé dans les estimations salariales des premiers modèles neutralise cette observation mais ne rend pas compte de leurs effets spécifiques. L'inégalité d'accès à certaines catégories d'emploi n'était pas prise en compte dans les premiers modèles où l'on considérait la structure par population des catégories socioprofessionnelles comme donnée. La méthodologie utilisée englobait ces inégalités d'accès dans la part expliquée de l'écart salarial, empêchant d'isoler au sein de cette part expliquée ce qui est dû à de la discrimination dans la répartition des emplois. Or, les écarts de salaires peuvent exister entre catégories d'emploi et donc du fait des structures d'emploi différentes (écart inter-catégories) mais également au sein des mêmes catégories d'emploi (écart intra-catégorie). Dans cette optique, le modèle de décomposition de l'écart salarial développé par Brown, Moon et Zoloth (1980) peut être utilisé. Ce modèle incorpore les différences d'occupation des emplois dans l'analyse des écarts salariaux. Il traite directement les différences d'emplois et mesure alors plus précisément les différences salariales du fait de structures d'emploi différentes et également au sein de mêmes catégories d'emploi. Ces deux types d'écarts salariaux sont par la suite décomposés afin d'y distinguer la part justifiée et la part attribuable à de la discrimination.

Comme le montrent les analyses de la discrimination salariale, les écarts salariaux moyens entre hommes et femmes augmentent entre le début de l'emploi et la situation à la date de l'enquête, soit en moyenne 28 mois plus tard. L'incorporation des catégories professionnelles dans l'analyse permet de comprendre que la quasi-totalité de l'écart s'explique par des différences de traitement intra-catégorie, c'est-à-dire des différences de salaires au sein des mêmes catégories (cadres, professions intermédiaires et ouvriers/employés). Cet écart intra-catégorie évolue dans la même proportion que l'écart moyen. Au sein de l'écart salarial intra-catégorie, 59 % sont expliqués par des différences de caractéristiques entre les hommes et les femmes, part qui se réduit de trois points à la date de l'enquête. Ce résultat se retrouve pour les jeunes femmes d'origine française et étrangère.

Ainsi, le fait de rester au sein de la même entreprise ne permet pas une réduction des écarts salariaux et de la discrimination salariale, voire au contraire une légère augmentation. Globalement, ceci ne provient pas d'une situation liée à un effet de structure des emplois mais d'une situation résultante au sein même de catégories d'emploi, du fait par exemple des pratiques d'accès aux primes ou augmentations individuelles de salaires.

---

15. Notons que ces variables sont globalement significatives et ont un impact positif sur les salaires, néanmoins la formation pour les femmes n'est pas significative dans la détermination du niveau de salaire.

16. Sur cet aspect des primes dans l'analyse de la discrimination de genre, voir Lemièrre (2002).

#### **4. Analyse et évolution des phénomènes de discrimination dans les parcours des jeunes ayant changé d'emploi**

##### **L'accès au premier emploi également discriminant mais quelques différences avec l'accès à l'emploi unique<sup>17</sup>**

Les écarts d'accès au premier emploi entre les filles et les garçons sont pour 79 % (toutes origines confondues) inexpliqués par des différences de caractéristiques entre les deux sexes. Même constat que pour l'accès à l'emploi unique : les jeunes femmes d'origine maghrébine sont les plus touchées alors que celles originaires d'Europe du sud échappent mieux à ce phénomène. Quelques différences, néanmoins, peuvent être intéressantes à noter. En effet, alors que les jeunes femmes d'origine française accèdent en moyenne mieux au premier emploi qu'à l'emploi unique, elles sont néanmoins légèrement plus discriminées. La situation est totalement inverse pour les jeunes femmes d'origine étrangère, principalement maghrébine, pour lesquelles les écarts d'accès sont plus importants au premier emploi mais la discrimination moindre. Ainsi, l'accès à l'emploi unique apparaît légèrement moins discriminant pour les jeunes femmes d'origine française et beaucoup plus pour celles d'origine maghrébine.

##### **Un écart salarial moyen réduit et la discrimination salariale en hausse : un accroissement de la sous-valorisation par le marché des caractéristiques des femmes ?**

Toutes origines confondues, l'écart salarial entre hommes et femmes diminue légèrement entre le premier emploi et celui occupé trois années après la sortie du système éducatif<sup>18</sup>, la mobilité professionnelle semble ainsi bénéfique à la réduction des inégalités. Or, on constate que cette variation d'écart moyen s'articule dans tous les cas avec une augmentation forte de la discrimination salariale. Les caractéristiques semblables des hommes et des femmes sont valorisées différemment par le marché du travail qui défavorise celles des femmes et en proportion légèrement moindre avantage celles des hommes.

##### **Incorporation de l'accès aux catégories sociales dans la discrimination salariale : les différences au sein des catégories d'emploi explicatives de la discrimination salariale**

L'incorporation de l'accès aux catégories sociales dans l'analyse de la discrimination salariale permet de voir que l'écart salarial est ici aussi totalement expliqué par des différences de salaires au sein de mêmes catégories d'emploi. Et c'est au sein de ces mêmes catégories d'emploi, que les caractéristiques des femmes sont sous-valorisées par rapport à celles identiques des hommes. Cette discrimination s'accroît entre la situation du premier emploi et celui trois ans après la sortie du système éducatif. Cette discrimination salariale au sein de mêmes catégories d'emploi est à part quasi égale à la fois le fait d'une sur-valorisation par le marché des caractéristiques productives détenues par les hommes et le fait d'une sous-valorisation de celles des femmes. Pour la population des jeunes d'origine étrangère, les caractéristiques individuelles procurent aux femmes un désavantage qui est supérieur à l'avantage qu'elles apportent aux hommes.

#### **Encadré 3 – Modélisation économétrique des différentes mesures de la discrimination**

Différentes modélisations ont été entreprises pour identifier la discrimination selon nos trois approches. Nous avons ainsi différents facteurs explicatifs selon celles-ci, informant du capital de formation initiale, des conditions d'études, du parcours d'insertion sur le marché du travail, de l'environnement professionnel.

Dans l'estimation de la discrimination dans l'accès à l'emploi, les variables expliquant l'accès à l'emploi par un modèle « Probit » sont les suivantes : le niveau de formation, la spécialité de formation, l'activité des parents (en emploi ou non), l'expérience professionnelle de l'individu pendant sa scolarité (avoir effectué un stage, avoir occupé un emploi régulier, avoir effectué des petits boulots), et le nombre de mois de chômage connus entre les deux emplois pour apprécier l'évolution.

17. Seul l'accès au premier emploi est ici analysé. L'analyse de l'accès à l'emploi à la date de l'enquête aurait abouti à des résultats identiques du fait de l'échantillon (jeunes en emploi à la date de l'enquête) et du choix de population non discriminante (jeunes n'ayant jamais connu l'emploi).

18. L'écart est en hausse uniquement parmi les jeunes d'Europe du sud.

Pour l'estimation de la discrimination salariale, une estimation d'équation de gains est réalisée selon la méthode d'Heckman. Les variables explicatives utilisées pour l'équation de sélection sont les mêmes que dans le modèle précédent. Celles retenues pour l'estimation du salaire sont : le niveau d'étude, le type de contrat de travail, la position professionnelle, un indicateur de responsabilité d'encadrement, le temps de travail, le secteur d'activité de l'établissement, la nature de l'établissement (public/privé), la taille de l'établissement, la zone de la scolarité (urbaine ou rurale), l'expérience professionnelle de l'individu pendant sa scolarité. Pour le salaire actuel, ont été intégrées également l'expérience professionnelle dans l'emploi courant, l'expérience professionnelle sur le marché du travail avant l'emploi courant ; dans l'équation de sélection est retenue la durée de chômage entre les deux emplois.

L'estimation de l'écart salarial issu d'une discrimination dans l'occupation des emplois relève d'une modélisation plus complexe. Dans une première étape nous estimons des probabilités d'occupation (ici de positions professionnelles) à partir d'un modèle « Logit multinomial », pour prédire la probabilité d'accès aux catégories d'emploi (ici cadres, professions intermédiaires et ouvriers/employés<sup>19</sup>) pour les jeunes hommes<sup>20</sup> à partir d'un ensemble de caractéristiques individuelles puis simule la distribution des emplois pour les jeunes femmes comme si elles possédaient la même structure d'accès aux emplois que les hommes. Les variables explicatives sont alors le diplôme de l'individu, le domaine de spécialité de formation, la situation professionnelle du père, l'activité de la mère, le secteur d'activité de l'établissement, la nature de l'établissement.

Les salaires sont par la suite estimés pour les deux populations pour chaque catégorie d'emploi. L'écart salarial entre les deux populations est alors décomposé en différentes parties : la part due à la différence entre les jeunes hommes et les jeunes femmes dans les rendements des caractéristiques individuelles pour les emplois considérés (discrimination salariale, elle-même décomposée en avantage et désavantage), la part de l'écart due aux différences des caractéristiques individuelles dans les emplois (écart salarial expliqué), la part due à la différence de structure des emplois liée aux différences des caractéristiques individuelles et enfin la part due au fait que les deux populations sont traitées différemment dans l'accès aux différents emplois (Meurs et Ponthieux 1999). Les mêmes dimensions explicatives que pour la discrimination salariale sont reprises mais avec une très forte agrégation de l'information<sup>21</sup>.

#### Décomposition de l'écart dans la probabilité d'accès à l'emploi :

$$\tilde{P}_1 - \tilde{P}_2 = \underbrace{\hat{p}^* (\bar{X}_1 - \bar{X}_2)}_A + \underbrace{\bar{X}_1 (\hat{p}_1 - \hat{p}^*)}_B + \underbrace{\bar{X}_2 (\hat{p}_2^* - \hat{p}_2)}_C$$

$\hat{p}^*$  représente la probabilité d'accès estimée non discriminante.

$\bar{X}_1 (\hat{p}_1 - \hat{p}^*)$  : (B) est l'estimation de l'avantage dans l'accès à l'emploi en probabilité des jeunes garçons.

$\bar{X}_2 (\hat{p}_2^* - \hat{p}_2)$  : (C) est l'estimation du désavantage dans l'accès à l'emploi en probabilité des filles.

$(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) \hat{p}^*$  : (A) est l'estimation du différentiel de productivité entre les deux populations, c'est-à-dire la part justifiée de l'écart dans l'accès à l'emploi.

#### Décomposition de l'écart salarial, méthode R.L. Oaxaca, M.R. Ransom (1994), avec la correction du biais de sélection :

$$\text{Log}(\tilde{W}^1) - \text{Log}(\tilde{W}^2) = \underbrace{\hat{\beta}^* (\bar{X}_1 - \bar{X}_2)}_A + \underbrace{\bar{X}_1 (\hat{\beta}_1 - \hat{\beta}^*)}_B + \underbrace{\bar{X}_2 (\hat{\beta}_2^* - \hat{\beta}_2)}_C + \underbrace{(\hat{g}_1 \hat{\lambda}_1 - \hat{g}_2 \hat{\lambda}_2)}_D$$

où  $\hat{\beta}^*$  représente la structure salariale estimée non discriminante.

$\bar{X}_1 (\hat{\beta}_1 - \hat{\beta}^*)$  : (B) est l'estimation de l'avantage salarial des jeunes des garçons.

$\bar{X}_2 (\hat{\beta}_2^* - \hat{\beta}_2)$  : (C) est l'estimation du désavantage salarial des jeunes des filles.

$(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) \hat{\beta}^*$  : (A) est l'estimation du différentiel de productivité entre les deux populations, c'est-à-dire la part justifiée de l'écart salarial.

(D) est l'estimation du différentiel du terme correcteur de sélection.

19. Le choix de rassembler ouvrier et employé, malgré de fortes différences hommes/femmes entre ces deux catégories, se justifie ici : d'une part, car la construction du modèle ne permet pas les trop faibles effectifs dans chaque catégorie (cas des femmes dans la catégorie des ouvriers ou des hommes parmi les employés) et l'information dans l'enquête est peu fiable concernant la distinction de ces deux catégories, d'autre part, ces deux catégories d'emploi sont très homogènes en termes de niveau de formation et de qualification.

20. Cette méthode peut être adaptée afin de prendre comme population non discriminante la population totale.

21. Ce traitement BMZ n'est pas réalisé en distinguant les populations des jeunes d'origine maghrébine et d'Europe du sud, pour des questions d'effectifs. La population d'origine étrangère dans son ensemble est maintenue.

**Décomposition de l'écart salarial, méthode R S. Brown, M Moon B S. Zoloth (BMZ) (1980), estimation de la discrimination dans l'occupation :**

$$\begin{aligned} \text{Log}(\tilde{W}^1) - \text{Log}(\tilde{W}^2) = & \underbrace{\sum_j p_j^2 \hat{\beta}_j^* (\bar{X}_j^1 - \bar{X}_j^2)}_A + \underbrace{\sum_j p_j^2 \bar{X}_j^1 (\hat{\beta}_j^1 - \hat{\beta}_j^*)}_B + \underbrace{\sum_j p_j^2 \bar{X}_j^2 (\hat{\beta}_j^* - \hat{\beta}_j^2)}_C + \\ & \underbrace{\sum_j \bar{W}_j^1 (p_j^1 - \hat{p}_j^2)}_D + \underbrace{\sum_j \bar{W}_j^1 (\hat{p}_j^2 - p_j^2)}_E \end{aligned}$$

où : (D) et (E) représentent la partie de l'écart inter-catégorie, (D) étant la part due à des différences de structures d'occupation en terme de position professionnelle et (E) la part due à des différences de traitements entre la population masculine et féminine,

(A), (B) et (C) représentent la partie de l'écart intra-catégorie, qui se décompose en une partie justifiée (A), un avantage pour la population masculine (B) et un désavantage pour la population féminine (C).

Toutes ces quantités sont pondérées par les probabilités observées ou estimées d'appartenir à la catégorie j (la position professionnelle) pour les deux populations.

## Conclusion

Ce travail témoigne des différents phénomènes de discrimination de genre dans l'insertion professionnelle des jeunes femmes. En distinguant deux types de parcours trois années après la sortie du système éducatif<sup>22</sup> – insertion au sein du même et unique emploi et expérience dans au moins deux types d'emploi différents – les phénomènes de discrimination peuvent ainsi être visualisés au moment de l'accès à l'emploi, dans les salaires, sur le marché du travail mais également au sein de l'entreprise.

La discrimination d'accès à l'emploi est largement discriminante que ce soit au premier emploi mais également pour l'emploi occupé à la date de l'enquête quand celui-ci est différent. Dans cette discrimination d'accès à l'emploi et surtout lorsque celui-ci est le premier emploi gardé tout au long de la période d'insertion, la sous-valorisation des caractéristiques des jeunes femmes est accentuée parmi les jeunes d'origine maghrébine.

L'analyse de la discrimination salariale en évolution au sein du même emploi ou entre le premier emploi et celui à la date de l'enquête montre un accroissement du phénomène de discrimination alors que les écarts moyens évoluent différemment selon les parcours. Aussi bien les pratiques salariales au sein de la même entreprise que le fonctionnement du marché du travail renforcent la discrimination salariale à l'encontre des jeunes femmes, et ceci pour toutes les populations, même les populations d'origine étrangère. Cette discrimination salariale semble être formée par des différences de salaire au sein de mêmes catégories d'emploi. Les différences de traitement et de valorisation au sein des mêmes grandes catégories d'emploi peuvent témoigner de pratiques de ressources humaines ou de valorisation du travail à un niveau plus fin (coefficients hiérarchiques, postes de travail...) discriminantes entre hommes et femmes, que les jeunes femmes n'aient connu que cet emploi et donc ayant une certaine ancienneté dans l'entreprise ou qu'elles soient passées par d'autres expériences sur le marché du travail.

Les jeunes femmes, de toutes origines, et quel que soit le type de parcours d'insertion professionnelle semblent ainsi encore victimes de discrimination, phénomène ayant même tendance à s'accroître tout au long de la période d'insertion.

22. Rappelons que nous nous intéressons uniquement à la population des jeunes en emploi à la date de l'enquête.

## BIBLIOGRAPHIE

Brown R.S., Moon M. & Zoloth B.S. (1980), « Incorporating Occupational Attainment in Studies of Male/Female Earnings Differentials », *The Journal of Human Resources*, vol. 15, n° 1, p. 3-28.

Cotton J. (1988), « On the decomposition of wage differentials », *Review of Economics and statistics*, 70, p. 236-243.

Dupray A. & Moullet S. (2003), « Quelles discriminations à l'encontre des jeunes d'origine maghrébine à l'entrée sur le marché du travail en France ? », communication au colloque « Marché du travail et genre dans les pays du Maghreb », Rabat, 11 et 12 avril.

Frickey A. & Primon JL (2003), « L'insertion professionnelle après des études supérieures des jeunes femmes issues des familles d'immigrés des pays du Maghreb : une inégalité redoublée ? », communication au colloque « Marché du travail et genre dans les pays du Maghreb », Rabat, 11 et 12 avril.

Heckman J.J. (1979), « Sample selection bias as a specification error », *Econometrica*, vol. 47, p. 153-161.

Lemière S. (2002), « Mesure de la discrimination entre hommes et femmes dans les primes salariales en France », *Cahiers Économiques de Bruxelles*, n° 45/2, été.

Meurs D. & Ponthieux S. (1999), « Les inégalités salariales entre hommes et femmes dans les années 90 », *Documents d'études*, n° 28, juin.

Meurs D. & Ponthieux S. (2000), « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes », *Économie et Statistique*, n° 337-338.

Neuman S. & Silber J. ed. (1994), « The econometrics of labor market segregation and discrimination », numéro spécial, *Journal of Econometrics*, vol. 61, n° 1, march.

Oaxaca R.L. (1973), « Male-female wage differentials in urban labor market », *International Economic Review*, 14(3), p. 693-709.

Oaxaca R.L. & Ransom M.R. (1994), « On discrimination and the decomposition of wage differentials », *Journal of Econometrics*, 61, p. 5-21.

Reimers C. (1983), « Labor market discrimination against hispanic and black men », *Review of economics and statistics*, 65, p. 570-579.

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES MESURES DE DISCRIMINATION DANS LE PARCOURS D'INSERTION « EMPLOI UNIQUE »

Ecart accès à l'emploi	Population Totale		Population « française »		Population « étrangère »		Population « maghrébine »		Population « d'Europe du sud »	
	Homme – Femme		Homme – Femme		Homme – Femme		Homme – Femme		Homme – Femme	
	début	fin	début	fin	début	fin	début	fin	début	fin
Ecart	0,064	-	0,06	-	0,088	-	0,089	-	0,044	-
Explicé	23,1	-	27,2	-	20,8	-	-6,54	-	43,2	-
Inexpliqué	74,9	-	72,8	-	79,2	-	106,54	-	56,8	-
Avantage	49,6	-	49,6	-	49,5	-	51,2	-	48,8	-
Désavantage	50,4	-	50,4	-	50,5	-	48,8	-	51,2	-
Ecart	0,1154	0,1383	0,1118	0,134	0,1415	0,1686	0,1433	0,151	0,1042	0,1579
Explicé	63,3	59	62	57,8	75	68,6	89,2	71,3	70,3	71,7
Inexpliqué	36,7	41	38	42,2	25	31,4	10,8	28,7	29,7	28,3
Avantage	46	46,5	46,1	46,7	42,9	44,4	29,8	42,5	46,3	46
Désavantage	54	53,5	53,9	53,3	57,1	55,6	70,2	57,5	53,7	54
Ecart	0,1153	0,14	0,1111	0,1355	0,1444	0,1715	-	-	-	-
Inter-catégories	0,005	0,008	0,005	0,007	0,012	0,013	-	-	-	-
Explicé	-321,65	-182,7	-401,75	-212,4	-106,48	-48,35	-	-	-	-
Inexpliqué	421,65	282,7	501,75	312,4	206,48	148,35	-	-	-	-
Intra-catégories	0,1095	0,1316	0,106	0,1276	0,1324	0,1581	-	-	-	-
Explicé	58,9	56,28	58,66	55,7	61,15	60,3	-	-	-	-
Avantage	19,65	21,4	19,83	21,6	18,27	19,5	-	-	-	-
Désavantage	21,44	22,32	21,52	22,6	20,59	20,2	-	-	-	-
Total explicé	39,83	42	37,51	40,1	47,21	51,8	-	-	-	-
Total inexpliqué	60,17	58	62,49	59,9	52,79	48,2	-	-	-	-

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES MESURES DE DISCRIMINATION DANS LES PARCOURS DES JEUNES AYANT CHANGÉ D'EMPLOI

	Population Totale		Population « française »		Population « étrangère »		Population « maghrébine »		Population « d'Europe du sud »		
	Homme – Femme		Homme – Femme		Homme – Femme		Homme – Femme		Homme – Femme		
	1er emploi	emploi actuel	1er emploi	emploi actuel	1er emploi	emploi actuel	1er emploi	emploi actuel	1er emploi	emploi actuel	
Écart accès à l'emploi	Écart	-	0,052	-	0,106	-	0,128	-	0,053	-	
	Expliqué	20,74	23,8	-	22,4	-	15,7	-	45	-	
	Inexpliqué	79,26	-	76,2	-	77,6	-	84,3	-	55	
	Avantage	48	-	48,6	-	44,6	-	45,5	-	43	
	Désavantage	52	-	51,4	-	55,4	-	54,5	-	57	
	Écart	0,1138	0,1102	0,1098	0,1088	0,1484	0,1284	0,1718	0,1367	0,13	0,1423
Écart salarial BMZ	Expliqué	70,1	52,3	70,1	54,5	72,7	49,9	85,5	66,2	90,3	54,6
	Inexpliqué	29,9	47,7	29,9	45,5	27,3	50,1	14,5	33,8	9,7	45,4
	Avantage	44,6	45,1	45,2	45,6	40	40,6	34	37,2	31,5	40,7
	Désavantage	55,4	54,9	54,8	54,4	60	59,4	66	62,8	68,5	59,3
	Écart	0,1157	0,1103	0,1117	0,1087	0,1509	0,1296	-	-	-	-
	Inter-catégories	-0,011	-0,01	-0,01	-0,008	-0,015	-0,02	-	-	-	-
Écart salarial BMZ	Expliqué	220,7	356,65	243,75	495,25	71,88	112,76	-	-	-	
	Inexpliqué	-120,7	-256,65	-143,75	-395,25	28,12	-12,76	-	-	-	
	Intra-catégories	0,127	0,1211	0,122	0,1168	0,166	0,15	-	-	-	
	Expliqué	70,17	55,47	69,36	55,91	75,14	55,94	-	-	-	
	Avantage	13,8	21,11	14,48	21,18	10,12	18,93	-	-	-	
	Désavantage	16,03	23,42	16,16	22,91	14,74	25,13	-	-	-	
Écart salarial BMZ	Total expliqué	55,1	25,97	52,9	23,12	75,47	46,76	-	-	-	
	Total inexpliqué	44,9	74,03	47,1	76,88	24,53	53,24	-	-	-	





# Égalité des chances versus égalité des résultats scolaires et genre

*Philippe Lemistre\**

## Introduction

L'égalité des chances est souvent étudiée via la relation entre origine sociale et diplôme ou niveau de diplôme obtenu. Or, l'obtention d'un titre scolaire identique par deux jeunes d'origines sociales différentes ne garantit pas l'égalité des chances dans l'accès au marché du travail. Les emplois sont, en effet, majoritairement obtenus dans le cadre de réseaux sociaux qui sont les premières sources de recrutement avant les candidatures spontanées (Lizé 2000). Il est clair alors qu'à diplôme égal un fils de cadre aura davantage d'opportunités pour devenir cadre qu'un fils d'ouvrier. En d'autres termes, quand bien même l'égalité des résultats scolaires est obtenue, celle-ci ne garantit pas l'égalité des chances à l'entrée sur le marché du travail. La plupart des études des économistes confondent pourtant souvent les deux notions, l'égalité des chances étant appréciée en fonction de la relation entre niveau d'études ou diplôme et origine sociale (Boumahdi & Plassard 1992).

Quant au genre, hommes et femmes sont distingués dans le choix des variables explicatives : l'origine sociale étant saisie via la PCS ou les diplômes du père et de la mère. En revanche, l'impact de ces variables est rarement distingué pour les jeunes diplômés entre filles et garçons.

Ainsi, l'objectif de la communication est de prendre en compte la distinction homme/femme tant en ce qui concerne l'influence des ascendants sur le destin scolaire que sur l'insertion sur le marché du travail des jeunes diplômés. L'évolution de l'égalité des chances en fonction des genres est également examinée en comparant deux générations distinctes : la génération des sortants du système éducatif en 1992 et celle des sortants en 1998. À cette fin, deux enquêtes génération du Céreq sont mobilisées.

Dans un premier développement, l'influence de l'origine sociale sur l'égalité des résultats scolaires en regard du lien origine sociale et nombre d'années d'études certifiées est examinée. Les investigations sont menées pour les deux générations et chaque genre.

L'égalité des chances fait l'objet de la troisième section à travers l'étude des déterminants de la probabilité d'accès à différents emplois et plus particulièrement aux catégories professions intermédiaires et cadres. Ces dernières sont, en effet, seules susceptibles de rendre compte de mobilités sociales intergénérationnelles ascendantes. L'influence de l'origine sociale est étudiée à niveau d'études identique afin de rendre de compte des différences en termes d'insertion malgré un même niveau d'études. Pour simplifier la présentation et afin de ne pas aboutir à une trop grande complexité analytique l'étude est consacrée tout d'abord essentiellement aux cadres. Seuls certains résultats sont commentés pour les professions intermédiaires.

## 1. Niveau d'études et origine sociale : un lien identique pour les hommes et les femmes ?

L'un des inconvénients des études par génération de naissance effectuées habituellement est de « mélanger » des individus entrés à des périodes différentes sur le marché du travail d'une part et d'autre part de retenir une même date d'observation pour chaque génération de naissance. Or, les individus en début de carrière connaissent une « période d'insertion » qui peut comprendre un certain nombre d'emplois intermédiaires, notamment des emplois d'attente qui sont souvent pour les plus diplômés des emplois « déclassés ». Il est donc nécessaire de retenir une fenêtre d'observation postérieure à la période d'insertion ce qui n'est hélas pas systématiquement le cas pour une division des générations par date de naissance. La définition de la période d'insertion pose évidemment de redoutables problèmes : quand peut-on dire qu'un individu est inséré ? Au terme de quelle période ? (Giret 2000). L'objectif de cet article n'est évidemment pas de répondre à ces questions. L'hypothèse instrumentale faite ici est que la période d'insertion prend fin 3 ans après la fin des études. Par ailleurs, l'avantage des enquêtes générations est de disposer de générations « homogènes » car sorties au même moment du système éducatif, ce qui n'est pas le cas quand les générations sont constituées par date de naissance.

---

\* LIRHE (Laboratoire Interdisciplinaire de recherche sur les ressources humaines et l'emploi), CNRS, UMR 5066, Université Toulouse 1 (lemistre@univ-tlse1.fr)

Pour estimer un niveau d'études on peut se référer tout simplement à un simple regroupement des diplômes dans les nomenclatures existantes. Toutefois, une telle convention pose problème. En effet, pour les niveaux inférieurs ou égaux au baccalauréat, un jeune n'ayant pas obtenu son diplôme mais qui est néanmoins parvenu au terme de sa scolarité est censé avoir le niveau de diplôme non obtenu. Ceci n'est pas le cas pour les diplômes supérieurs<sup>1</sup>. Or, le fait d'avoir obtenu ou non le diplôme n'est manifestement pas équivalent, l'obtention du diplôme constituant manifestement un « signal » des aptitudes individuelles (Lemistre 2003). Dans cette perspective, le niveau d'études peut être appréhendé via le nombre d'années d'études nécessaires à son obtention. Une possibilité est de retenir une norme en supposant que tous doivent obtenir le diplôme en un nombre d'années correspondant à une scolarité sans redoublement. Une telle conjecture se heurte à la réalité des parcours scolaires qui, pour certains diplômes, sont émaillés pour la grande majorité des jeunes d'au moins une année de retard (redoublement, réorientation, etc.). Pour cette raison une norme statistique est retenue. Celle-ci est construite à partir du nombre d'années d'études.

La durée de la formation initiale est estimée habituellement par la durée de la scolarité ou l'âge de fin d'études (moins six ans), i.e. le nombre d'années d'études brut. Une telle spécification ne distingue pas les années d'études redoublées ou non certifiées de celles qui ont donné lieu à l'obtention d'un diplôme. L'impossibilité pratique de reconstituer avec précision la scolarité des individus en spécifiant les années certifiées ou non peut être, en partie, surmontée en utilisant le plus haut diplôme obtenu et en calculant le nombre d'années d'études « théorique » pour son obtention. Une méthode est d'adopter une convention concernant la valeur de la proportion  $p$  d'élèves ayant effectué une scolarité « normale » pour obtenir un diplôme donné et de déterminer le nombre d'années d'études « théorique » *NAET* correspondant. À l'instar de Jarousse et Mingat (1986), la proportion choisie est de 25 %. Ainsi, *NAET* est tel qu'au moins 25 % des diplômés aient obtenu le diplôme concerné en *NAET* années.

La relation à l'origine sociale est étudiée habituellement en mettant en relation niveau d'études des enfants et niveau d'études ou PCS des parents. Cette dernière solution n'est vraisemblablement pas la meilleure. La CS indique, en effet, davantage un niveau social reflet d'un niveau de vie, mais la reproduction sociale n'est pas seulement liée à un niveau de revenu mais aussi au « capital culturel » dont le niveau d'études des parents rend mieux compte que leur PCS. Pour autant les sources utilisées ici ne permettent de connaître que la PCS des parents qui est donc l'élément retenu. Par ailleurs, celle-ci n'est renseignée que pour les personnes ayant été actives (dernière PCS des parents), pour les inactifs n'ayant jamais travaillé la PCS n'est pas renseignée, parmi les PCS une catégorie « inactif » a donc été créée. Elle correspond en fait au statut d'inactif pour les seuls parents qui n'en ont pas connu d'autres.

Plus originale est la prise en compte de variables relatives à la situation des parents à la sortie du système éducatif de leurs enfants.

Les estimations sont effectuées sur un échantillon limité aux jeunes en emploi 3 ans après leur sortie du système éducatif. Il représente 18 274 individus pour 1992 et 34 923 pour 1998 (effectifs non pondérés) répartis respectivement en 10 374 garçons et 7 900 filles et 20 117 garçons et 14 806 filles.

L'équation estimée est la suivante :

$$niv-étud = a_2 + b_1 .CS\ parents + c_1 .genre + b_2 .Sit-parents + v_2 \quad (1-1)$$

L'estimation est réalisée par les moindres carrés ordinaires MCO. *niv-étud* est le nombre d'années d'études théorique calculé à partir d'une nomenclature en 23 diplômes. Il est commun aux deux échantillons pour un même diplôme. La catégorie socioprofessionnelle des parents *CS parents* correspond au plus haut niveau de nomenclature (cf. tableau 2) auquel a été ajoutée la modalité « inactif » soit 7 dichotomiques pour le père et 7 pour la mère. La situation des parents *Sit-parents* est constituée de 8 variables selon que le père ou la mère ait été à la sortie du système éducatif de leur enfant : au chômage, dans le secteur public, privé, à la retraite.

Notons, tout d'abord, que si les estimations sont effectuées avec le nombre d'années d'études brut le niveau de variance expliqué diminue pour toutes les spécifications de près de un quart soit plus de 4 %. Il apparaît, en effet, que l'origine sociale si elle influence les années d'études certifiées, est sans effet sur la réussite à l'examen donc les années d'études non certifiées et a un effet faible sur les années d'études redoublées (Lemistre 2004).

Les résultats obtenus sans distinction de genre montrent tout d'abord que le nombre d'années d'études moyen s'est élevé de plus de deux mois « toutes choses égales par ailleurs », i.e. à origine sociale identique ici (Tableau 1 : 0,2 années = 12,042-11,796). Dans cette même perspective, les filles atteignent un niveau d'études certifié plus élevé que les garçons, de plus l'écart augmente considérablement entre les deux périodes. Les filles certifient plus de 4 mois de plus que les garçons en moyenne pour les sortants 1992 (12 x 0.353) contre près de 7 mois pour 1998 (12 x 0.550).

---

1. Ce fait est dû à des constructions historiques des nomenclatures qui ne nous intéresseront pas au-delà du constat ici.

Au-delà de ce résultat notable, il est intéressant de constater que la hiérarchie des professions des ascendants relative au nombre d'années d'études des enfants est similaire pour les professions du père et de la mère à l'exception des agriculteurs, la profession d'agriculteur étant nettement moins influente sur la poursuite d'étude pour les femmes que pour les hommes, d'une part. D'autre part, la profession des parents a un impact moyen tout à fait similaire entre les filles et les garçons et ceci pour les deux périodes, avec néanmoins un léger avantage pour les garçons qui retirent globalement toujours un « petit » avantage relatif de la profession de leurs parents. Avoir un père cadre augmente le niveau d'études de plus de deux années en regard de la profession ouvrier pour le père. Pour la mère l'avantage est de plus de 1 an.

Ainsi, avoir un père « et » une mère cadre conduit à un nombre d'années d'études certifiées supérieur de près de 4 années à la situation père « et » mère ouvriers. Si les deux sont professions intermédiaires le surplus est de plus de deux années. Enfin si les deux sont employés l'avantage est de près de une année. Ce dernier résultat peut paraître surprenant les niveaux de qualifications des employés et ouvriers sont, en effet, proches et les salaires sont même parfois favorables aux ouvriers (Lemistre 2000). En réalité, l'explication est liée au niveau d'études des deux catégories, les employés étant en moyenne plus diplômés que les ouvriers. C'est d'ailleurs toujours le cas pour les deux générations de sortants le nombre d'années d'études certifiées moyen des employés étant supérieur de plus d'un an à celui des ouvriers quels que soient l'échantillon et le genre.

Si la différenciation fille et garçon pour le niveau d'études n'est pas significative par rapport à la profession des parents, l'influence de la situation des parents est nettement plus différenciée. La situation se rééquilibre néanmoins en regard de l'inactivité de la mère. Pour la génération 1992 l'inactivité de la mère semblait profiter surtout aux garçons (coeff. 0.514 contre 0.305), alors que pour la génération 1998 non seulement la situation se rééquilibre entre garçons et filles mais surtout l'influence de l'inactivité de la mère sur le niveau d'études a considérablement diminué<sup>2</sup>.

Alors que l'inactivité de la mère a un impact positif sur les années d'études certifiées (référence mère ouvrière et secteur privé), la situation est inverse pour le chômage (référence mère secteur privé). Tel n'était pas le cas pour le chômage du père qui n'influencait pas les années d'études certifiées en regard d'une situation d'emploi dans le privé pour l'emploi à trois ans de la génération 1992, ceci pour les garçons et les filles (coefficient non significatif pour ces dernières). A contrario, la situation de chômage du père devient statistiquement significative et non négligeable pour les filles et les garçons en 1998, respectivement pour les garçons et les filles près de 3 mois et plus de 7 mois d'études en moins par rapport à la situation d'un père travaillant dans le privé.

Le résultat obtenu pour l'influence sur les années d'études certifiées d'un père ou d'une mère travaillant dans le public semble, a priori, assez surprenant. Avoir un père qui travaille dans le secteur public diminue, en effet, significativement et surtout pour les filles le nombre d'années d'études certifiées. Une première explication serait que le niveau d'études dans le public voire la structure des qualifications soit moins favorable que dans le privé pour les hommes. Une autre, peut-être plus vraisemblable, est tout simplement les moindres salaires du public pour les plus qualifiés en regard du privé qui limitent les possibilités de financement des études au détriment des filles<sup>3</sup>. Cette seconde explication est plus plausible la première s'accommodant mal d'une différenciation fille garçon et la structure des qualifications n'est pas significativement différente pour les pères entre privé et public.

Concernant les mères l'effet est inverse, travailler dans le public augmente les années d'études certifiées en regard du privé. Une explication vraisemblable est liée à la présence de deux fois plus de mères cadres dans le public qui pour la plupart sont des enseignantes. En d'autres termes, les mères cadres du public sont peut-être plus diplômées ou mieux formées et informées pour assurer la poursuite d'études de leurs enfants. De fait, si l'on croise secteur et profession, avoir une mère cadre du public augmente significativement la durée des études certifiées en référence à une mère cadre du privé (au moins 3 mois, au plus 6 mois selon échantillon et genre).

Toutefois, si le croisement est effectué avec l'ensemble des PCS la « prime au public » à profession identique demeure. Ainsi, il est clair que les explications précédentes pour l'effet du secteur pour les pères ou les mères nécessiteraient des investigations complémentaires relatives aux emplois (à un niveau plus détaillé), aux niveaux de revenus générés et aux différences de stratégies entre les parents du public et du privé pour leurs enfants. Les enquêtes utilisées ici ne permettent évidemment pas d'aller plus avant dans l'analyse.

Avoir un père retraité, influence positivement et significativement la poursuite d'études, avec plus d'un an d'études pour les garçons et un peu moins d'une année pour les filles. Pour la mère l'influence est également positive, mais nettement moins importante que pour le père avec toujours un avantage, net cette fois, pour les garçons.

---

2. La situation d'inactivité au sein des CS correspond à une personne n'ayant jamais travaillé, c'est donc également sa situation actuelle.

3. Les différences de salaire public privé font l'objet de débats, mais il existe un relatif consensus pour les plus qualifiés.

Tableau 1

NIVEAU D'ÉTUDES, ORIGINE SOCIALE ET PARCOURS

Variable dépendante : nombre d'années d'études théorique		92		98		92		98					
génération													
genre		Garçon		Fille		Garçon		Fille					
constante		11,796	0,063*	12,042	0,046	11,693	0,084	12,279	0,090	11,951	0,061	12,719	0,067
père													
	agriculteur	1,008	0,107	0,951	0,073	1,030	0,147	0,964	0,155	0,997	0,096	0,894	0,111
	artisan, com., chef d'entreprise	0,879	0,061	0,855	0,042	0,856	0,083	0,909	0,089	0,807	0,056	0,925	0,064
	cadre	2,433	0,055	2,185	0,038	2,476	0,074	2,376	0,080	2,197	0,051	2,162	0,057
	profession intermédiaire	1,236	0,061	1,269	0,045	1,321	0,084	1,128	0,089	1,258	0,060	1,276	0,067
	employé	0,559	0,050	0,505	0,032	0,547	0,070	0,569	0,072	0,570	0,044	0,417	0,048
	ouvrier	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
	inactif	-0,080*	0,116	0,049	0,126	0,030	0,167	-0,199	0,160	0,060	0,170	0,024	0,186
mère													
	agricultrice	0,176	0,133	0,234	0,099	0,096	0,183	0,296	0,194	0,307	0,130	0,127	0,152
	artisan, com., chef d'entreprise	0,340	0,109	0,463	0,076	0,369	0,152	0,298	0,155	0,555	0,104	0,354	0,111
	cadre	1,326	0,094	1,398	0,062	1,271	0,131	1,374	0,136	1,492	0,084	1,286	0,092
	profession intermédiaire	0,956	0,104	0,678	0,072	0,813	0,139	1,146	0,155	0,656	0,097	0,706	0,107
	employée	0,384	0,068	0,374	0,048	0,412	0,093	0,346	0,099	0,421	0,065	0,314	0,071
	ouvrière	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
	inactive	0,419	0,067	0,203	0,049	0,514	0,092	0,305	0,099	0,232	0,065	0,168	0,073
situation des parents à la sortie d'études													
	père au chômage	-0,051	0,114	-0,393	0,066	0,005	0,166	-0,128	0,156	-0,218	0,091	-0,619	0,095
	mère au chômage	-0,349	0,135	-0,237	0,071	-0,235	0,189	-0,485	0,191	-0,284	0,097	-0,179	0,103
	père retraité	1,107	0,064	0,948	0,045	1,204	0,090	0,994	0,091	1,118	0,062	0,744	0,064
	mère retraitée	0,300	0,107	0,600	0,077	0,463	0,146	0,087	0,157	0,729	0,110	0,478	0,107
	père dans le secteur public	-0,161	0,045	-0,196	0,029	-0,029	0,062	-0,306	0,064	-0,098	0,039	-0,324	0,043
	mère dans le secteur public	0,120	0,051	0,092	0,032	0,161	0,071	0,066	0,073	0,074	0,044	0,122	0,048
	père ou mère dans le secteur privé	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
filles		0,353	0,033	0,550	0,023	--	--	--	--	--	--	--	--
R <sup>2</sup> ajusté		0,182		0,189		0,174		0,187		0,176		0,183	

\* Les nombres en italique sont les écarts-type ; \*\* Les coefficients gras sont non significatifs au seuil de 10 %.

En tout état de cause, la situation du père semble surtout favorable aux garçons dès lors qu'elle est susceptible de procurer des revenus plus élevés pour financer les études. Toutefois, si ce constat est fait pour la situation du père, la distinction est nettement moins importante en regard de la profession du père. L'influence positive de la profession employé des parents en référence à celle d'ouvrier sur les années certifiées semble indiquer qu'à travers la profession, plus que le niveau de revenu c'est vraisemblablement le niveau d'études des parents qui est un élément déterminant du niveau d'études.

## 2. Accéder à une profession qualifiée : des chances différenciées pour un même niveau d'études

Les résultats précédents montrent clairement que l'origine sociale est un déterminant essentiel du niveau d'études. Faut-il y voir un problème d'inégalité des chances ? Si l'on considère le revenu et le capital culturel des parents, au sens de Bourdieu, il s'agit effectivement d'un indicateur clair d'une forte reproduction sociale à laquelle participerait également le système éducatif<sup>4</sup>. En réalité, les stratégies diffèrent clairement en fonction de l'origine sociale. Par exemple, la demande d'un cycle long à l'issue de la troisième pour une moyenne générale de moins de 9 en troisième concerne 61 % des enfants de cadres supérieurs contre 37 % des enfants d'ouvriers (Duru-Bellat, Jarousse & Mingat 1993). Selon Boudon, de tels constats reflètent le fait qu'un enfant et ses parents des classes populaires surestiment les coûts et les risques et sous-estiment les avantages de la scolarisation. À l'opposé, l'enfant et les parents de classes « supérieurs » connaissent bien les avantages, sa famille assume facilement les coûts et peut compenser les risques (cours particuliers). L'école n'est plus alors responsable des inégalités scolaires. Ce sont les stratégies individuelles qui génèrent cette situation. À l'extrême, le système éducatif est tout à fait égalitaire et la reproduction sociale est affaire d'arbitrages individuels « rationnels » compte tenu des informations détenues par chacun. Il est clair que les jeunes peuvent être perçus comme des victimes de ces arbitrages qui reposent sur de mauvaises anticipations. Toutefois, les « valeurs » associées à une origine sociale donnée peuvent conduire à accepter une position sociale modeste qui permettra au jeune, compte tenu de ses valeurs, de maximiser son bien-être social. En d'autres termes, la mobilité sociale ascendante n'est peut-être pas une fin en soi ou encore un objectif partagé par tous. Si ces arguments sont évoqués c'est uniquement pour relativiser l'affirmation selon laquelle le lien origine sociale – niveau d'éducation serait le reflet, en totalité, d'un phénomène d'inégalité des chances.

En revanche, quels que soient les arbitrages individuels qui ont conduit à l'obtention d'une certification, pour un même niveau d'études ou un même diplôme l'égalité des chances doit conduire chacun à occuper le même type d'emploi quelle que soit son origine sociale. Ainsi, montrer qu'à diplôme ou niveau d'études équivalent les individus d'origines sociales modestes accèdent à des emplois moins qualifiés que les jeunes issus de classes aisées est un indicateur clair d'inégalités des chances.

Pour tester cette hypothèse, la probabilité d'accès aux emplois les plus qualifiés (profession intermédiaire et cadre) est examinée en fonction du niveau d'études, de l'origine sociale et du parcours d'insertion. Les résultats présentés concernent plus spécifiquement l'accès des jeunes à l'emploi cadre, 3 ans après leur sortie du système éducatif. Ce choix a été effectué, d'une part pour simplifier la présentation et d'autre part pour prendre en compte, via un test économétrique, les interactions entre le lien origine sociale / niveau d'études et origine sociale / insertion à niveau d'études donné. Concrètement le niveau d'études étant expliqué par l'origine sociale ce dernier est susceptible d'être endogène lorsqu'il est pris en compte comme variable explicative de la probabilité d'accès à l'emploi cadre.

Le modèle testé est le suivant :

$$\text{Être cadre} = a_1 + b_1 .CS \text{ parents} + c_1 .genre + d_1 .niv\text{-étud} + e_1 .niv\text{-étud}^2 + f_1 .parcours + u_1 \quad (I-21)$$

$$\text{avec } niv\text{-étud} = a_2 + b_{21} .CS \text{ parents} + c_{21} .genre + d_2 .Sit\text{-parents} + v_2 \quad (I-22)$$

$$\text{et } niv\text{-étud}^2 = a_3 + b_{31} .CS \text{ parents} + c_{31} .genre + d_3 .Sit\text{-parents} + v_3 \quad (I-23)$$

La probabilité d'être cadre est testée via un modèle probit. L'équation pour le niveau d'études est la même que précédemment (I-1).

La variable *niv-étud* est prise en compte également dans sa forme quadratique. En effet, l'accès au statut de cadre est quasiment exclu pour les plus bas niveaux de formation. Il concerne plutôt les plus hauts niveaux. Le terme quadratique permet donc de donner un poids plus important aux hauts niveaux tout en prenant en compte le rôle fortement discriminant des bas niveaux de formation via le niveau d'études.

4. Une telle assertion serait notamment relayée par le constat de pratiques d'orientation souvent différenciées selon l'origine sociale (Thélot 1982).

Le parcours du jeune avant son accès à l'emploi occupé à trois ans est représenté par 4 variables, le nombre de périodes de chômage et d'emploi, la durée totale de chômage, le nombre total d'emplois occupés (un emploi pour chaque changement d'établissement).

L'hypothèse  $H_0$  teste l'exogénéité de la variable, i.e. le fait que la covariance entre les deux termes d'erreur  $u_1$  et  $v_2$  ou  $v_3$  soit nulle. Sinon (rejet de  $H_0$ ) les estimateurs du probit ne sont pas convergents et la variable testée est endogène, ce qui nécessite de corriger la matrice de variance covariance du probit.

Pour tester l'endogénéité de la variable *niv-étud* nous utilisons la méthode de Rivers et Vuong (1988). Celle-ci consiste à intégrer à l'équation 1-2 le terme d'erreur estimé  $v_2$  (ou  $v_3$ ), si le coefficient du terme d'erreur n'est pas significatif l'hypothèse  $H_0$  est rejetée, la variable n'est pas endogène.

Le test a été effectué pour chaque échantillon et chaque genre. Le coefficient de  $v_2$  ou  $v_3$  s'est avéré dans tous les cas non significatif (tableau 2). En d'autres termes, l'endogénéité de la variable *niv-étud* n'est pas avérée. Un tel résultat peu sembler surprenant, le lien niveau d'études origine sociale semble en effet en relation avec le lien accès à l'emploi qualifié origine sociale. La seule explication est que l'origine sociale ne joue pas de la même manière sur la durée de scolarité et l'insertion ce qui expliquerait l'indépendance entre les deux phénomènes.

En tout état de cause, si l'on considère que la variable est endogène, i.e. si l'on applique le correctif de Rivers et Vuong, les coefficients ne sont pas considérablement modifiés. Que cette hypothèse soit faite pour *niv-étud* ou *niv-étud*<sup>2</sup>. Pour ce dernier élément effectuer la correction nous semblait nécessaire car les coefficients sont beaucoup plus proches de la significativité statistique que pour le niveau d'études<sup>5</sup>.

Le premier résultat attendu est la relation négative entre le nombre d'années d'études théorique et la probabilité d'être cadre et la relation positive avec cette même variable au carré. Ainsi, logiquement, ce sont les plus hautes années d'études qui sont déterminantes pour l'accès à l'emploi cadre alors que les autres sont évidemment nettement discriminantes.

Est-ce que accès à l'emploi cadre et au plus haut niveau d'études a une relation à l'origine sociale nettement différenciée qui expliquerait notamment l'absence d'endogénéité de la variable éducation ?

Avec la même référence à l'emploi ouvrier les effets des différentes professions apparaissent effectivement distincts. À l'exception des garçons pour 1998 de père artisan, commerçant ou chef d'entreprise cette ascendance diminue la probabilité d'être cadre alors qu'elle augmentait le niveau d'études certifiées. Le constat est le même et de manière nettement plus prononcée pour les enfants de père agriculteur.

Pour ces professions, nettement moins répandues pour les mères surtout concernant les commerçants, artisans, chef d'entreprise (12 % des pères, 4 % des mères), il s'agit plutôt d'un rapprochement avec la catégorie ouvrier en ce qui concerne la probabilité d'accès à l'emploi cadre. Toutefois, les effectifs non pondérés sont compris entre 30 et 100 pour ces professions pour les mères dont les enfants filles ou garçons sont cadres. Les résultats doivent donc être interprétés avec prudence.

Il est important de noter que pour toutes les autres professions des ascendants père ou mère de cadre ces effectifs non pondérés sont supérieurs à 100, à l'exception du cas des pères inactifs qui sont relativement peu nombreux.

La seconde différence notable avec l'influence sur le niveau d'études est la différenciation nettement plus prononcée entre fille et garçon et influence des professions du père et de la mère. Tout d'abord, le constat « habituel » d'une moindre probabilité d'accès à l'emploi cadre des filles à même niveau d'études, même origine sociale et même parcours est effectué. Il semblerait même que le phénomène se soit accentué entre les deux périodes.

Pour les garçons, toujours en référence à l'emploi ouvrier, si le père est cadre la probabilité d'accès à l'emploi cadre est nettement augmentée, de même si la mère est cadre. Pour les filles le père cadre joue le même rôle mais dans une moindre proportion en augmentant la probabilité d'être cadre de 1/3 de moins. En revanche, l'influence de la mère cadre demeure comparable pour les garçons et les filles.

A contrario, ce n'est pas du tout le cas lorsque la mère est profession intermédiaire. Cette situation augmentant significativement la probabilité d'être cadre d'un garçon alors qu'elle a un effet comparable à l'emploi ouvrier pour les filles (coefficient faible et non significatif). Lorsque le père occupe une profession intermédiaire la situation est plus contrastée. Une telle situation augmente la probabilité d'accès pour les filles et les garçons à l'emploi cadre avec une influence plus forte pour les filles pour les sortants 1992 et inversement pour les garçons pour les sortants 1998.

---

5. Ce constat a d'ailleurs amené à faire l'hypothèse que si le rôle des plus hauts niveaux d'études était davantage pris en compte l'endogénéité serait peut-être avérée. Ainsi *niv-étud*<sup>3</sup> a été intégré à la spécification, mais le terme d'erreur correspondant à l'estimation de première étape s'est avéré moins significatif encore que celui de *niv-étud*<sup>2</sup>.

Tableau 2

DEVENIR CADRE EN FONCTION DE L'ORIGINE SOCIALE À MÊME NIVEAU D'ÉTUDES

Variable dépendante : nombre d'années d'études théorique	92		98		92		98					
	garçon	filie	garçon	filie	garçon	filie	garçon	filie				
<b>Constante</b>	1,118	0,733*	4,450	0,517	1,807	0,916	1,258	4,262	0,651	5,906	0,853	
nombre d'années d'études (NAET)	-0,761	0,099	-1,305	0,069	-0,870	0,125	-0,585	0,169	-1,322	0,088	-1,477	0,113
nombre d'années d'études <sup>2</sup>	0,041	0,003	0,061	0,002	0,046	0,004	0,034	0,006	0,061	0,003	0,064	0,004
<b>père</b>												
agriculteur	-0,094**	0,109	-0,184	0,078	-0,089	0,146	-0,109	0,168	-0,184	0,105	-0,179	0,116
artisan, com., chef d'ent.	-0,035	0,065	0,131	0,047	0,025	0,086	-0,123	0,099	0,183	0,064	0,072	0,070
cadre	0,215	0,053	0,347	0,040	0,243	0,070	0,166	0,081	0,409	0,054	0,277	0,059
profession intermédiaire	0,108	0,060	0,150	0,048	0,069	0,081	0,148	0,091	0,203	0,064	0,091	0,071
employé	0,029	0,055	0,025	0,040	0,011	0,074	0,045	0,084	0,068	0,055	-0,030	0,060
ouvrier	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
inactif	-0,125	0,152	0,176	0,147	-0,062	0,197	-0,228	0,242	0,337	0,197	-0,001	0,218
<b>mère</b>												
agricultrice	0,061	0,145	0,347	0,112	-0,016	0,199	0,139	0,218	0,513	0,150	0,148	0,171
artisan, com., chef d'ent.	0,099	0,117	0,080	0,089	0,061	0,166	0,115	0,166	0,247	0,125	-0,099	0,128
cadre	0,300	0,094	0,341	0,072	0,359	0,131	0,241	0,139	0,335	0,102	0,344	0,102
profession intermédiaire	0,061	0,105	0,245	0,082	0,148	0,144	-0,031	0,158	0,384	0,114	0,093	0,119
employée	0,104	0,083	0,137	0,067	0,216	0,114	-0,031	0,123	0,232	0,094	0,028	0,096
ouvrière	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
inactive	0,044	0,083	0,184	0,067	0,155	0,114	-0,084	0,123	0,270	0,095	0,086	0,097
nombre d'emplois occupés	-0,064	0,018	0,004	0,013	-0,128	0,026	0,003	0,026	0,004	0,017	0,008	0,018
nombre de périodes de chômage	-0,135	0,030	-0,121	0,024	-0,141	0,043	-0,138	0,046	-0,142	0,034	-0,105	0,034
nombre de mois au chômage	-0,029	0,005	-0,018	0,004	-0,032	0,007	-0,028	0,007	-0,007	0,006	-0,024	0,047
temps d'accès au premier emploi	0,003	0,003	-0,001	0,003	-0,001	0,003	0,008	0,004	-0,007	0,004	0,002	0,003
fille	-0,142	0,036	-0,335	0,024	--	--	--	--	--	--	--	--
$\chi^2$	29824	18274	42750	29780	13409	19577	17226	14806	14806	14806	14806	14806
effectif non pondéré	18274	18274	34923	10374	7900	20117	14806	14806	14806	14806	14806	14806
v <sub>2</sub> NAET	-0,045	0,114	-0,038	0,081	0,086	0,212	-0,127	0,097	-0,011	0,149	-0,067	0,089
v <sub>2</sub> NAET <sup>2</sup>	-0,002	0,004	-0,001	0,003	0,003	0,007	-0,004	0,005	-0,001	0,005	-0,002	0,003

\* Les nombres en italique sont les écarts-type.

\*\* Les coefficients qui ne sont pas en caractères gras sont non significatifs au seuil de 10 %.

La dernière différence remarquable avec les déterminants du niveau d'études est l'impact sur la probabilité d'accès à l'emploi cadre de la profession employé pour le père ou la mère. Alors qu'il s'agit d'un élément déterminant des années d'études certifiées pour les filles et les garçons, que la profession soit exercée par le père ou la mère, il ne procure aucun avantage relatif (par rapport à la profession ouvrier) si la profession est exercée par le père. Si la mère est employée la profession agit positivement et significativement sur la probabilité de devenir cadre du fils mais est sans effet pour les filles. Il en est de même pour l'inactivité de la mère.

Il est important de noter que l'on pourrait objecter à l'estimation précédente qu'un même niveau d'études concerne des diplômes de spécialités différentes ou issus de formations où la sélectivité est plus forte. En effet, les raisonnements ont été effectués à niveau d'études équivalent. Or, des hiérarchies existent au sein des niveaux. Toutefois leur prise en compte via des indicatrices de la spécialité de formation et du type de filière (grande école, école d'ingénieur, etc.) ne modifie pas les constats précédents pour les valeurs relatives, mais influence les coefficients qui diminuent de 5 à 10 %. Ainsi, l'influence des parents au-delà du diplôme est marginalement diminuée.

Par ailleurs, pour compléter les investigations précédentes un modèle multinomial a été estimé (six professions identiques à celles des pères et mères pour les garçons et les filles avec pour référence ouvrier). Les principaux résultats pour les professions intermédiaires éclairent certains constats effectués pour les cadres. Pour les garçons la probabilité d'occuper une profession intermédiaire est légèrement plus forte si le père occupe lui-même une profession intermédiaire que s'il est cadre. Le constat inverse est effectué pour les filles avec un écart nettement plus conséquent en faveur du père cadre qui se réduit néanmoins entre les deux périodes (coefficient 1/3 plus élevé pour les sortants 92 contre 1/4 pour les sortants 98). En d'autres termes, la probabilité d'être profession intermédiaire quand le père est cadre est plus forte pour les filles que s'il est profession intermédiaire. De plus, celle-ci est nettement plus élevée que pour les garçons. Ce résultat est le corollaire du moindre accès des filles aux professions « cadres » qui les conduit à connaître moins de mobilité intergénérationnelle ascendante par rapport à la profession du père. En outre les mêmes constats sont effectués en regard des professions « cadre » ou « profession intermédiaire » de la mère. En effet, contrairement aux cadres, les professions du père et de la mère ont un impact souvent comparables.

En outre, contrairement au constat effectué pour les cadres, la profession « employé » du père ou de la mère agit significativement et positivement sur la probabilité d'être profession intermédiaire (par rapport à la profession ouvrier). Il est vraisemblable que ce constat soit lié à la proximité entre les deux professions qui permettent davantage aux parents de favoriser l'insertion de leurs enfants. Ceci n'était évidemment pas le cas pour l'accès des enfants à la profession cadre relativement éloigné des employés.

## Conclusion

Au terme de cet article, il apparaît clairement que le genre des ascendants et des enfants sont des déterminants importants du niveau d'études et plus encore de l'accès aux emplois les plus qualifiés. En effet, pour le niveau d'études, les professions jouent de la même manière pour le père et la mère et ceci pour les filles et les garçons. Avec toujours un avantage au genre masculin : plus grande influence de la profession du père et impact plus important des « avantages » procurés par l'origine sociale pour les garçons que pour les filles.

Les écarts et la différenciation par genre sont beaucoup plus forts en regard des déterminants de l'accès à la profession cadre.

Tout d'abord, la probabilité de devenir cadre est nettement plus influencée par l'origine sociale pour les garçons que pour les filles. Ce constat pourrait notamment expliquer l'accès nettement plus fréquent pour les garçons à l'emploi cadre que pour les filles à niveau d'études identique. En d'autres termes, tout se passe comme si les « réseaux sociaux » des parents fonctionnaient surtout pour les garçons et moins pour les filles. À l'appui de cette hypothèse, les éléments du parcours n'ont pas la même influence pour l'accès à l'emploi cadre pour les filles et les garçons. Ces derniers sont, en effet, nettement pénalisés par une longue durée de recherche d'emploi et le fait d'avoir occupé plusieurs emplois avant de devenir cadres contrairement aux filles. Ainsi, les garçons qui deviennent cadre s'insèrent plus vite dans cette profession probablement, en partie au moins grâce aux ascendants. La seconde différence entre les genres concerne l'influence respective des professions du père et de la mère et qui n'agissent pas toujours de la même manière.



Par ailleurs, Thélot et Vallet (2000) ont montré, pour des générations plus âgées que celles étudiées ici, que la réduction des inégalités dans l'accès aux études au cours des dernières années et dernières décennies est avérée ; cette « démocratisation » de l'accès au système éducatif ayant favorisé la mobilité sociale ascendante (Euriat & Thélot 1995). Pour les deux générations de sortants du système éducatif en 1992 et 1998, nos résultats ne semblent pas indiquer une baisse significative de l'influence de l'origine sociale sur les années d'études et l'accès à l'emploi cadre. Ceci alors que la seconde période était caractérisée par une conjoncture nettement plus favorable. Des investigations complémentaires doivent donc éclairer ces aspects liés aux évolutions de la mobilité sociale ascendante pour ces générations les plus récentes.

## BIBLIOGRAPHIE

Boumahdi R. & Plassard J.-M. (1992), « Note à propos du caractère endogène de la variable éducation dans la fonction de gains », *Revue Économique*, vol. 43, n° 1, p.145-156.

Duru-Bellat M., Jarousse, J.-P. & Mingat A. (1993), « Les scolarités de la maternelle au lycée », *Revue Française de sociologie*, n° 34-1, janv-mars.

Euriat M. & Thélot C. (1995), « Le recrutement social de l'élite scolaire en France. Évolution des inégalités de 1950 à 1990 », *Revue française de sociologie*, vol. 26, n° 4, p 403-438.

Giret J.-F. (2000), *Pour une économie de l'insertion professionnelle des jeunes*, CNRS Éditions, Paris, 248 p.

Jarousse J.-P. & Mingat A. (1986), « Un réexamen du modèle de gain de Mincer », *Revue Économique*, n° 6, p. 999-1031.

Lemistre P. (2004), « Déterminants des rendements de l'éducation et de leur évolution en France », working paper, Note LIRHE n° 386.

Lemistre P. (2003), « Dévalorisation des diplômes et accès au premier emploi », *Revue d'Économie Politique*, janvier-février, vol. 1.

Lemistre P. (2000), *Ancienneté, formation et incitations au travail*, Thèse de doctorat de Sciences Économiques, Université Toulouse 1.

Lizé L. (2000), « Stratégie des entreprises qui recrutent par l'ANPE », In Alcouffe A., Fourcade B., Plassard J.-M. & Thard G. (Eds), *Efficacité versus équité en économie sociale*, L'Harmattan.

Rivers D. & Vuong Q (1988), « Limited information estimators and exogeneity tests for simultaneous probit models », *Journal of Econometrics*, vol. 38, n° 3, p. 347-366.

Thélot C. & Vallet L.-A. (2000), « La réduction des inégalités sociales devant l'école depuis le début du siècle », *Économie et Statistique*, n° 334, p. 3-32.

Thélot C. (1982), *Tel père, tel fils ?*, Dunod, Paris, 250 p.



# Insertion professionnelle des jeunes et mesures publiques : des trajectoires différenciées entre hommes et femmes

Nathalie Havet\*

## Introduction

Dans cet article, je propose une évaluation quantitative de l'efficacité des mesures publiques d'insertion en faveur des jeunes mises en place dans les années 90. En particulier, je tente de savoir si le passage par un programme gouvernemental de formation professionnelle ou un contrat aidé favorise l'accès à un emploi stable. En ce sens, ma problématique est semblable à celle des rares études d'évaluation des politiques publiques réalisées sur données françaises (Bonnal, Fougère & Sérandon 1997, Brodaty, Crépon & Fougère 1999, Magnac 1997, 2000). Toutefois, j'orienterai mon analyse sur les différences entre hommes et femmes. L'idée sous-jacente est de savoir si de tels dispositifs pourraient être utilisés pour réduire les inégalités professionnelles entre sexes. En effet, si leur efficacité était reconnue, il pourrait être envisagé de les cibler davantage sur les femmes afin d'obtenir une certaine forme de discrimination positive.

La mesure de l'efficacité des programmes publics d'insertion en emploi est néanmoins soumise à d'importantes difficultés méthodologiques et notamment au problème de sélection endogène. Les facteurs qui motivent un individu à participer à des mesures d'insertion et ceux qui sont à l'origine du processus de sélection des candidats potentiels doivent être explicitement pris en compte pour obtenir une évaluation non biaisée. Or ils sont dans une large mesure inobservables. En l'absence d'expériences contrôlées françaises semblables à celles menées aux États-Unis (Garfinkel et Manski 1992, Lalonde 1995), l'évaluation statistique des mesures d'insertion repose sur l'utilisation de données longitudinales microéconomiques retraçant les histoires individuelles sur le marché du travail et s'appuie sur la modélisation des transitions des jeunes entre différents états.

Pour ce faire, j'estime un logit polytomique dynamique à effets aléatoires par maximum de vraisemblance simulé sur les données de l'enquête Jeunes-Carières 1997. Dans cette modélisation, la situation professionnelle de l'individu est expliquée en fonction de ses caractéristiques individuelles et de son parcours antérieur sur le marché du travail, tout en tenant compte de la distribution des caractéristiques non observables. Les facteurs les plus pénalisants en termes d'insertion pourront ainsi être identifiés. On pourra alors savoir si ce sont des caractéristiques individuelles prédéterminées (diplôme, environnement familial, etc.) qui expliquent principalement les difficultés d'insertion ou si c'est le passé proche de l'individu, comme par exemple la répétition d'épisodes de chômage et d'emplois précaires, qui agit comme un mauvais signal auprès des employeurs.

## 1. Données

L'aspect longitudinal de l'*Enquête Jeunes-Carières 1997*, un complément de l'*Enquête Emploi 1997* de l'INSEE, permet de suivre les trajectoires d'insertion des jeunes sur le marché du travail durant une assez longue période (jusqu'à 13 ans). Les calendriers rétrospectifs retraçant sur une base annuelle les historiques familiaux et professionnels depuis l'âge de 16 ans sont étudiés pour les moins de 30 ans ou les plus de 30 ans sortis depuis moins de sept ans du système éducatif en 1997. Ces calendriers permettent de distinguer six états sur le marché du travail : 1) Études, 2) Mesures publiques d'insertion, 3) Emploi régulier, 4) Emploi précaire, 5) Chômage, 6) Inactivité. On restreint notre échantillon aux individus qui avaient définitivement fini leurs études ; il est constitué de 3 585 jeunes (1 712 hommes et 1 873 femmes). Le nombre de situations (ou transitions) observées varie d'un individu à l'autre en fonction de leur âge et de leur date de fins d'études. Pour ceux qui sont sortis le plus récemment du système scolaire, on observe une seule transition et pour les plus vieux au plus treize transitions.

## 2. Spécification économétrique

Pour modéliser les parcours professionnels des jeunes, j'utilise un logit polytomique dynamique avec effets aléatoires corrélés. Cette spécification reprend le cadre des modèles à variables latentes à la McFadden (1974). Mais on introduit les variables décrivant les états occupés à la date précédente comme variables explicatives, ce qui permet une description dynamique des trajectoires en temps discret sans recourir à un processus en temps continu.

---

\* Groupe d'analyse économique (Montréal, Canada) – LEO, Université d'Orléans (nhavet@ecn.ulaval.ca)

Enfin, en spécifiant des effets individuels aléatoires, on distingue ce qui vient des goûts et des qualités inobservables des jeunes et qui les ont conduit dans les états qu'ils occupent (hétérogénéité inobservable), de ce qui vient de l'avantage que leur confère l'occupation de certains états pour l'accession à d'autres états. Cette méthode permet ainsi de séparer la dépendance d'état et l'hétérogénéité inobservable corrélée [Heckman (1981)]. Formellement, la probabilité inconditionnelle que l'individu  $i$  occupe l'état  $l$  à la date  $t$  a pour expression :

$$P(y_{it} = l / y_{i(t-1)} = k, X_{it}, \alpha_{it}) = \frac{\exp(\beta_l' X_{it} + \sum_{h=0}^L \delta_{hl} y_{i(t-1)h} + \alpha_{il})}{\sum_k \exp(\beta_k' X_{it} + \sum_{h=0}^L \delta_{hl} y_{i(t-1)h} + \alpha_{ik})} \quad (1)$$

où  $X_{it}$  sont des variables socio-démographiques (âge, diplôme, sexe, etc),  $y_{i(t-1)}$  l'état occupé l'année précédente et  $\alpha_{il}$  des effets aléatoires individuels spécifiques à chaque état. Si on n'introduisait pas ces effets individuels, les coefficients  $\delta$  capteraient certes ce qui vient de l'avantage ou du désavantage que leur confère l'occupation de certains états pour l'accession à d'autres états, mais aussi les goûts et les qualités inobservables des jeunes qui ont conduit dans ces états. On tendrait alors à biaiser à la hausse les coefficients associés aux états passés. Leur introduction permet de faire la distinction entre la véritable dépendance d'état et l'hétérogénéité inobservable. L'originalité ici par rapport aux modèles précédents de la littérature décrivant la dynamique des trajectoires professionnelles est de considérer que les effets aléatoires individuels sont corrélés entre eux. Je suppose que les effets individuels suivent une distribution normale multivariée d'ordre 4 :  $(\alpha_{i1}, \alpha_{i2}, \alpha_{i3}, \alpha_{i4})' \rightarrow N(a, \Omega)$  avec  $\Omega$  de forme générale, c'est-à-dire avec la possibilité de corrélations non nulles entre les différents aléas. Cette hypothèse est importante car un individu qui a une forte préférence pour les contrats à durée indéterminée aura sans doute aussi un goût marqué pour les autres formes d'emplois par rapport à l'inactivité, traduisant le fait qu'il est décidé à participer au marché du travail. On s'attend ainsi à des corrélations positives et assez élevées entre les effets individuels.

Enfin, on tient compte des choix répétés des individus qui peuvent être une source de biais dans l'estimation. Cela nécessite de raisonner sur les trajectoires, c'est-à-dire sur l'ensemble des états successifs occupés par individu. La probabilité conditionnelle d'observer la succession d'états  $(y_{i1}, \dots, y_{iT_i})$  pour l'individu  $i$  est simplement le produit des probabilités de l'équation (1) :

$$S(y_{i1}, \dots, y_{iT_i} / \alpha_{i1}) = \prod_t^{T_i} P(y_{it} = l / y_{i(t-1)} = k, X_{it}, \alpha_{it}) \quad (2)$$

Il est à noter que la période d'observation  $T_i$  varie entre les individus en fonction de leur âge et de leur date de fin d'études :  $T_i$  est compris entre 2 et 14. Or comme les effets individuels ne sont pas observables, on intègre la probabilité conditionnelle sur toutes les valeurs possibles de  $\alpha_{il}$  pour obtenir la probabilité inconditionnelle que l'individu  $i$  ait la trajectoire  $(y_{i1}, \dots, y_{iT_i})$  :

$$S(y_{i1}, \dots, y_{iT_i}) = \int \int \int S(y_{i1}, \dots, y_{iT_i} / \alpha_{i1}) \cdot f(\alpha_i / a, \Omega) d\alpha_{i1} d\alpha_{i2} d\alpha_{i3} d\alpha_{i4}, \quad (3)$$

et la vraisemblance individuelle inconditionnelle :

$$L_i = \int \int \int \prod_t \prod_l \left[ \frac{\exp(\beta_l' X_{it} + \sum_{h=0}^L \delta_{hl} y_{i(t-1)h} + \alpha_{il})}{\sum_k \exp(\beta_k' X_{it} + \sum_{h=0}^L \delta_{hl} y_{i(t-1)h} + \alpha_{ik})} \right]^{y_{it}} f(\alpha_i / a, \Omega) d\alpha_{i1} d\alpha_{i2} d\alpha_{i3} d\alpha_{i4}, \quad (4)$$

avec  $y_{itl} = 1$  si  $y_{it} = l$  et  $y_{itl} = 0$  sinon.

Au final, la log-vraisemblance à maximiser est égale à la somme des log-vraisemblances individuelles. On a recours au maximum de vraisemblance simulé (avec 1000 tirages) pour estimer l'équation (4) [McFadden et Train (2000)].

### 3. Résultats

En plus de l'historique professionnel, j'ai retenu comme variables explicatives des probabilités d'occupation des statuts non seulement un certain nombre de caractéristiques individuelles (âge, situation matrimoniale, nombre d'enfants, diplôme le plus élevé) et familiales (nombre de frères et de soeurs, parents divorcés, niveau d'éducation des parents) mais aussi des variables dichotomiques temporelles afin de capter les effets de conjoncture.

### 3.1. Dépendance d'état et hétérogénéité inobservable

Le tableau 1 révèle l'importance des corrélations existant entre les effets individuels de chaque état. Tous les éléments de  $\hat{\Omega}$ , y compris les éléments extradiagonaux sont statistiquement différents de zéro. Cela signifie que les termes d'hétérogénéité individuels ( $\alpha_{i1}, \alpha_{i2}, \alpha_{i3}, \alpha_{i4}$ ) ne sont pas indépendants entre eux. Comme l'on pouvait s'y attendre, les préférences individuelles pour les quatre états du marché du travail sont fortement et positivement corrélées. Les individus qui décident de participer à l'activité rémunérée auraient ainsi des caractéristiques inobservables ou des goûts communs qui se distinguent de ceux des inactifs<sup>1</sup>. Par exemple, les individus ayant une préférence pour un contrat à durée déterminée auront aussi un goût prononcé pour les emplois réguliers. La corrélation la plus faible est repérée entre les aléas relatifs aux contrats à durée indéterminée et aux mesures d'insertion publiques, suggérant que les individus accédant à ces deux formes d'emplois ont moins de caractéristiques inobservables communes que ce soit en termes de préférences ou en termes de contraintes institutionnelles (nature des offres d'emploi, stéréotypes des employeurs, etc.). Si on n'avait pas tenu compte de ces corrélations, la dépendance d'état aurait été sur-estimée.

Tableau 1

MATRICE DE VARIANCE-COVARIANCE DES EFFETS INDIVIDUELS

<b>Matrice de variance-covariance <math>\hat{\Omega}</math></b>				
	$\alpha_{i1}$	$\alpha_{i2}$	$\alpha_{i3}$	$\alpha_{i4}$
$\alpha_{i1}$	2,872	2,147	1,777	1,746
$\alpha_{i2}$	2,147	2,992	1,898	1,717
$\alpha_{i3}$	1,777	1,898	2,198	1,059
$\alpha_{i4}$	1,746	1,717	1,059	2,380
<b>T de Student des covariances</b>				
	8,087	6,789	5,787	5,731
	6,789	7,939	6,031	5,416
	5,787	6,031	5,416	3,668
	5,731	5,416	3,668	5,843
<b>Matrice de corrélation</b>				
	1,000	0,732	0,707	0,668
	0,732	1,000	0,740	0,643
	0,707	0,740	1,000	0,463
	0,668	0,643	0,463	1,000

### 3.2. Évaluation de l'efficacité des mesures publiques d'insertion

L'introduction de l'état occupé l'année précédente comme variable explicative des probabilités d'occupation des statuts permet de savoir si le passage par certains états, et en particulier par un programme gouvernemental, confère aux individus un avantage pour réussir leur insertion professionnelle. La significativité et l'ampleur de la dépendance d'état peuvent être analysées en testant les coefficients d'une ligne (colonne) donnée du tableau 2. Si les coefficients d'une ligne sont égaux, l'état d'origine correspondant n'influence pas les taux d'accès aux différents états. Si les coefficients d'une colonne sont égaux, la destination correspondante est aussi facilement accessible à partir de tous les états.

Des tests de Wald effectués sur chaque ligne et chaque colonne rejettent l'hypothèse d'absence de dépendance d'état, quelle que soit la situation d'origine ou de destination. Par exemple, occuper un emploi régulier diminue la probabilité d'accéder à un autre état la période suivante. Cela indique que ces types de contrat ont une durée plus longue même quand on tient compte de l'hétérogénéité inobservable : les licenciements ou les démissions volontaires ne rendent pas les emplois réguliers moins stables ou moins attractifs que les emplois temporaires. De même, les contrats à durée déterminée et les mesures publiques d'insertion apparaissent comme des états où les transitions vers les autres situations sont toujours moins probables que le maintien dans ces états<sup>2</sup>. Il se pourrait qu'une expérience spécifique à ces formes d'emplois précaires soit nécessaire pour les continuer ou les répéter. Les

1. L'inactivité est l'état mis en référence dans le logit.

2. Pour les hommes en provenance d'un contrat à durée déterminée, la probabilité de rester dans cet état n'est pas statistiquement différente de celle de transiter vers l'inactivité.

taux de transition vers l'emploi régulier, le chômage ou une mesure publique d'insertion, en provenance des contrats à durée déterminée, sont d'ailleurs statistiquement identiques.

Pour les chômeurs, l'accès à un programme gouvernemental d'insertion semble aussi probable que de rester au chômage. Mais en revanche, ils ont de grandes difficultés à accéder à un emploi temporaire et de plus grandes difficultés encore à transiter vers un emploi régulier. Les jeunes semblent donc trouver dans les mesures publiques un refuge contre le chômage. C'est pourquoi ces mesures sont une issue aux études très fréquente. Cela confirme les obstacles et la précarité rencontrés par de nombreux jeunes au début de leur vie active. En fait, la structure d'entrée dans les programmes gouvernementaux est très semblable (pas de différence significative) à celle du chômage bien qu'elle soit plus accessible à partir des études ou d'un précédent programme.

Tableau 2

L'EFFET DE L'ÉTAT PASSÉ SUR LES PROBABILITÉS D'OCCUPATION DES STATUTS

t		Hommes			
(t-1)	Chômage	CDD	CDI	Mesures pub.	
Études	1,497 (0,336)	1,387 (0,329)	1,154 (0,323)	2,408 (0,369)	
Chômage	0,059 (0,274)	-0,456 (0,272)	-0,973 (0,274)	0,138 (0,328)	
CDD	-1,312 (0,275)	0,052 (0,266)	-1,076 (0,260)	-0,846 (0,351)	
CDI	-1,371 (0,264)	-1,969 (0,269)	1,081 (0,238)	-1,650 (0,385)	
Mesures pub.	0,113 (0,299)	0,042 (0,299)	0,302 (0,281)	2,064 (0,338)	

t		Femmes			
(t-1)	Chômage	CDD	CDI	Mesures pub.	
Études	0,308 (0,239)	0,012 (0,238)	-0,408 (0,232)	1,126 (0,281)	
Chômage	1,605 (0,294)	0,539 (0,295)	-0,116 (0,291)	1,777 (0,340)	
CDD	0,191 (0,282)	0,966 (0,282)	-0,399 (0,273)	0,087 (0,349)	
CDI	-0,085 (0,291)	-1,211 (0,305)	2,020 (0,277)	-0,041 (0,371)	
Mesures pub.	0,719 (0,298)	0,511 (0,299)	-0,063 (0,298)	2,399 (0,332)	

### 3.2.1. Influence des mesures publiques sur l'accès à un emploi stable

Pour les hommes, les mesures publiques semblent avoir un effet bénéfique sur l'insertion en contrat à durée indéterminée par rapport au chômage et aux emplois temporaires. Si on teste la similarité entre l'insertion en provenance des mesures publiques et du chômage ou entre mesures publiques et CDD, les différences sont statistiquement significatives à un seuil de 1 %. Les programmes gouvernementaux seraient ainsi de meilleurs tremplins vers l'emploi stable que le chômage ou les contrats à durée déterminée pour les hommes. Cependant en cas d'échec de l'insertion, ils ont plus de chances de conduire au chômage que les emplois temporaires. En conséquence, l'avantage que confère la participation à une mesure publique par rapport à un contrat à durée déterminée peut être à double tranchant. Mais il paraît incontestable que le passage par une telle mesure permet aux jeunes hommes au chômage de mieux s'insérer : ces stages facilitent leur accès à un emploi régulier sans diminuer leurs chances d'accéder à un emploi temporaire ni augmenter leurs chances de rester au chômage.

En revanche, pour les femmes, le passage par un programme gouvernemental ne facilite pas leur insertion en contrat à durée indéterminée. Leurs chances d'accéder à un emploi régulier sont identiques, qu'elles soient précédemment en situation de chômage, en emplois précaires, en mesures publiques et même en inactivité. Ainsi, la participation au marché du travail sous une forme précaire (chômage, mesures publiques d'insertion et emplois temporaires) ne serait pas un atout en comparaison à l'inactivité pour réussir son insertion. Summers et Clark (1990) et Jones et Riddell (1999) ont déjà mis en évidence des résultats très proches. Summers et Clark (1990) concluaient que, pour les jeunes, les taux d'accès à l'emploi en provenance du chômage et de l'inactivité ne pouvaient pas être distingués et Jones et Riddell (1999) ont montré que certaines catégories d'inactifs avaient les mêmes chances de trouver un

emploi que les chômeurs. Par ailleurs, il faut garder en tête que dans ma modélisation, les effets des états passés sont nets de l'hétérogénéité individuelle inobservée. Or dans les faits, ce qui différencie principalement une chômeuse d'une femme inactive est à relier à leurs préférences respectives pour le travail, préférences qui sont captées par les termes d'hétérogénéité.

La faible fréquence d'accès à l'emploi stable à partir des emplois précaires et leur non-significativité par rapport à l'inactivité sont aussi le reflet des effets de découragement et de sorties du marché du travail des femmes qui n'ont pas pu accéder à un contrat à durée indéterminée. En revanche, quand elles arrivent à décrocher ce type de contrat, elles y restent plus longtemps que les hommes.

Comme Magnac (1997, 2000), je réfute donc que les mesures publiques d'insertion sont des tremplins vers l'emploi stable quand on tient compte de l'hétérogénéité inobservée, mais uniquement dans le cas des femmes. Parmi les hommes qui ont des difficultés d'insertion, ceux qui suivent une formation rémunérée ont plus de chances d'obtenir un emploi stable que les chômeurs alors qu'une chômeuse a autant de chances d'y arriver qu'une femme bénéficiant d'un tel programme. Mais cela ne signifie pas que les dispositifs publics favorisent l'insertion des jeunes hommes au détriment de celle des jeunes femmes. En effet, en comparant les deux lignes *mesures publiques en (t-1)* du tableau 2, il apparaît que les probabilités conditionnelles de rester en programmes gouvernementaux et de transiter vers un autre état sont identiques pour les deux sexes. En particulier, les taux d'accès des hommes et des femmes à un emploi régulier en provenance d'une mesure publique sont statistiquement égaux. Ainsi, un homme suivant une telle mesure a autant de chances qu'une femme suivant aussi une mesure publique ou qu'une chômeuse d'obtenir un emploi stable, mais tous ont un avantage vis-à-vis des hommes au chômage.

### **3.2.2. Le passage par le chômage ou un CDD plus handicapant pour les hommes**

Le passage par une situation de chômage ou par un emploi temporaire semble être plus handicapant pour les hommes que pour les femmes en termes d'insertion. Par exemple, une chômeuse a une probabilité plus élevée qu'un homme au chômage d'obtenir un contrat à durée déterminée ou d'accéder à un emploi régulier. De même, parmi les jeunes en emplois temporaires, les femmes ont une plus grande facilité à transiter vers un CDI. Les épisodes de précarité (chômage, CDD) des hommes agiraient donc comme de mauvais signaux pour leurs futurs employeurs potentiels. Au contraire, la précarité des femmes ne semble pas être perçue comme un signal de faible performance dans l'emploi. Ce résultat pourrait être le reflet d'une certaine forme de discrimination statistique. En raison de leurs préjugés ou de leurs observations antérieures du marché du travail, les employeurs considèrent sans doute la précarité comme une situation plus habituelle (ou plus « normale ») pour les femmes et donc ils tiendraient moins compte de cette information lors de leurs recrutements puisque ces épisodes de précarité seraient moins révélateurs de leur niveau de compétences que dans le cas des hommes. Bonnal *et al.* (1997) ont déjà observé ces phénomènes de signaux mais pour des groupes différents : ils trouvaient que pour les plus éduqués, le passage par des programmes de formation diminuait l'intensité de transition d'un épisode de chômage vers l'emploi régulier car cette transition peu fréquente pour ce groupe était interprétée comme un signal de mauvaise performance.

### **3.2.3. Les femmes ont quand même plus de mal à s'insérer**

Même si la dépendance d'état pour accéder à un CDI est plus bénéfique aux femmes, il n'en reste pas moins qu'elles ont plus de mal à s'insérer. À la fin de leurs études, elles sont moins nombreuses à débiter directement leurs carrières par un emploi régulier. Par ailleurs, si elles arrivent à obtenir un emploi temporaire, une mesure publique d'insertion ou un CDI, elles ont une probabilité plus élevée de se retrouver au chômage l'année suivante comparativement aux hommes dans les mêmes situations. Or, une fois au chômage, les femmes y restent significativement plus longtemps que les hommes. Par ailleurs, il est beaucoup plus difficile pour les chômeurs – et ce pour les deux sexes – d'accéder à un emploi régulier qu'aux autres formes d'emploi.

En résumé, contrairement aux hommes, les jeunes femmes utilisent sans doute les mesures publiques d'insertion comme un refuge contre le chômage plutôt que pour leurs qualités insérantes. Il est vrai que pour les jeunes femmes, l'insertion sur le marché du travail est singulièrement difficile. Mais cela peut aussi être lié au type de mesures publiques qu'on leur offre, compte tenu de leur formation initiale : il s'agit plus fréquemment de « contrats d'emploi solidarité » dans la fonction publique que de stages de qualification en entreprise privée. Cependant, du point de vue des employeurs, la précarité féminine aurait une moindre connotation négative que chez les hommes. Si la précarité féminine est mieux acceptée lors des recrutements, c'est probablement que les jeunes femmes ont plus de mal à en sortir et qu'elle est presque devenue la règle lors de leur entrée dans la vie active. Mais en contrepartie, il est aussi plus facile pour les femmes d'y être de nouveau confrontées après un épisode d'emploi régulier. Les parcours d'insertion des femmes seraient donc plus instables. Ils le sont d'autant plus que lors de ces années-là, un changement de situation matrimoniale ou la naissance d'un enfant peut venir affecter leurs comportements.

### 3.3. Les déterminants individuels et familiaux

Afin de connaître l'influence de caractéristiques individuelles sur l'insertion, j'ai réestimé le modèle en séparant les hommes et les femmes. On trouve que la participation au marché du travail, sous toutes ses formes, est croissante pour les deux sexes avec l'âge et a surtout un fort impact sur le taux d'accès à un CDI. En revanche, les variables d'antécédents familiaux auraient peu d'impact sur le parcours suivi. Le niveau de diplôme des deux parents n'est jamais significatif. On peut penser que le niveau d'éducation des parents influence la durée des études des enfants via une reproduction intergénérationnelle du capital scolaire mais qu'il n'a pas d'effet significatif direct sur les états occupés sur le marché du travail à diplôme constant. Le divorce des parents n'aurait pas non plus d'incidence sur le parcours professionnel. En revanche, les jeunes femmes issues d'une famille nombreuse ont une probabilité plus faible d'occuper un emploi (CDD ou CDI). Cela plaiderait donc en faveur d'une certaine reproduction sociale des comportements vis à vis du marché du travail, puisque dans les familles nombreuses, l'un des parents – et en particulier la mère – a plus de chances d'être inactif.

La présence d'enfants n'aurait aucune incidence sur la situation professionnelle des hommes mais elle jouerait négativement sur l'entrée dans la vie active (quel que soit le mode d'entrée) des femmes. La naissance d'un enfant conduirait certaines femmes à renoncer à leur activité rémunérée et entraînerait une substitution importante entre les contrats à durée indéterminée et l'inactivité. Ces résultats sont conformes à ceux de Blöss, Frickey et Novi (1994) : la précocité de la maternité et la mise en couple très jeune accroît le risque d'avoir un itinéraire marqué par l'inactivité. Certaines femmes ont sans doute choisi simultanément à la fois leur trajectoire professionnelle non prioritaire et leur trajectoire familiale privilégiée, peut-être même avant leur insertion à proprement parler<sup>3</sup>. D'ailleurs, il ressort que le fait de vivre en couple diminue la participation des femmes au marché du travail et notamment sous des formes précaires (mesures publiques d'insertion, CDD, chômage). En revanche, l'effet est inverse pour les hommes : les hommes vivant en couple ont une probabilité plus élevée d'occuper un emploi que les célibataires et plus particulièrement un emploi régulier. Ces phénomènes sont sans doute à relier aux processus de négociation au sein des ménages lors de la prise de décision d'offre de travail.

Le niveau de diplôme n'aurait pas d'incidence sur les situations occupées par les hommes alors qu'il serait un facteur prépondérant chez les femmes. Pour ces dernières, on peut noter que la probabilité d'occuper un emploi régulier augmente avec le niveau de scolarité. Une explication possible à la non-significativité des variables de diplômes chez les hommes est que le niveau d'éducation serait discriminant pour obtenir de bons salaires ou de meilleures conditions de travail mais pas pour l'accès à un emploi en tant que tel. Sur le marché du travail, il existe de nombreux emplois non qualifiés, peu payés mais offrant des contrats à durée indéterminée qui ont du mal à être pourvus faute de main-d'œuvre suffisamment disponible. L'importance du diplôme chez les femmes reflète probablement deux phénomènes. D'une part, les femmes sans diplômes ont moins de propositions d'embauche et donc ont une insertion plus difficile. Mais d'autre part, certaines femmes peu diplômées choisissent, bien avant de se confronter au marché du travail, de privilégier leur vie familiale au détriment de leur carrière.

### 3.4. Simulations de trajectoires caractéristiques

Afin de compléter les commentaires précédents, j'ai simulé des trajectoires d'individus particuliers à partir des coefficients obtenus.

#### 3.4.1. Comparaison hommes/femmes des difficultés d'insertion des non-diplômés

Le graphique 1 montre que les chances d'accéder à un CDI augmentent avec l'âge quel que soit l'état d'origine et qu'une fois un tel contrat obtenu, les jeunes ont presque 9 chances sur 10 d'y rester l'année suivante. Pour la tranche d'âge 18-23 ans, le taux de maintien dans l'emploi régulier est légèrement plus élevé pour les femmes. Cette différence s'explique par l'obligation pour les jeunes hommes d'effectuer leur service national s'ils ne l'ont pas fait directement à leur sortie du système scolaire. Les hommes inactifs constituent le groupe qui s'insère le plus facilement dans un emploi régulier. Il est aussi flagrant que les femmes sans diplôme ont de plus grandes difficultés à s'insérer que leurs homologues masculins. Les courbes représentatives de leurs taux d'accès à un contrat à durée indéterminée sont systématiquement inférieures à celles des hommes et l'écart se creuse avec l'âge. Chez les jeunes hommes, l'inactivité et les mesures publiques ont de bien meilleures qualités insérantes que le chômage ou les CDD. La différence dans les taux d'accès est de l'ordre de 15 points. En revanche, chez les femmes sans diplôme, on peut noter la similarité de l'insertion en provenance de l'inactivité, d'une mesure publique, du chômage et d'un emploi temporaire. Cependant, des différences apparaissent avec l'âge : à 28 ans l'inactivité est le meilleur tremplin vers l'emploi régulier avec un taux de 51 % contre seulement un taux de 38 % en provenance des emplois temporaires.

---

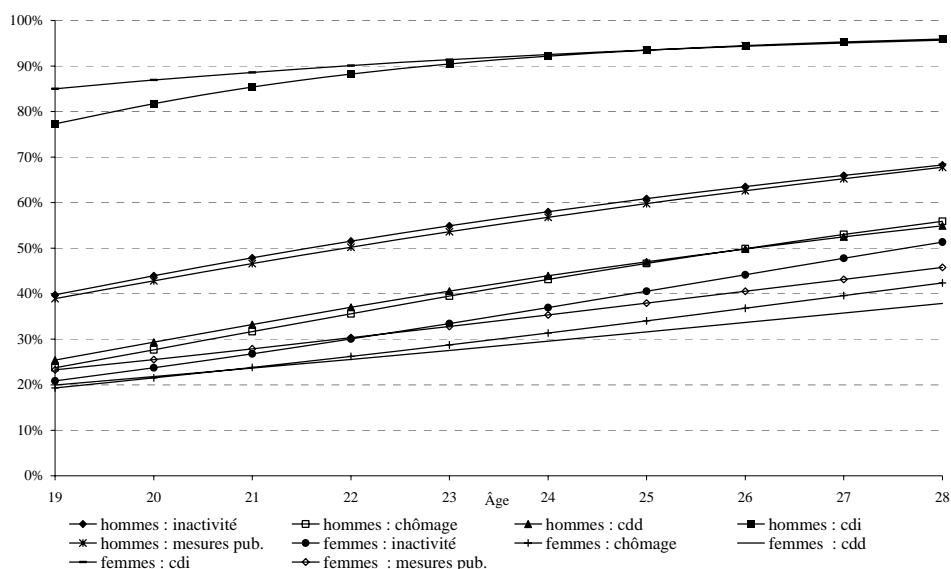
3. Les naissances sont néanmoins ici traitées comme exogènes.



Plus les femmes sont confrontées longtemps à la précarité, plus elles ont de mal à s'en sortir. Face à ces difficultés d'insertion, le niveau d'éducation semble être un atout majeur.

Figure 1

PROBABILITÉS CONDITIONNELLES D'ACCÉDER À UN CDI POUR LES SANS-DIPLÔME

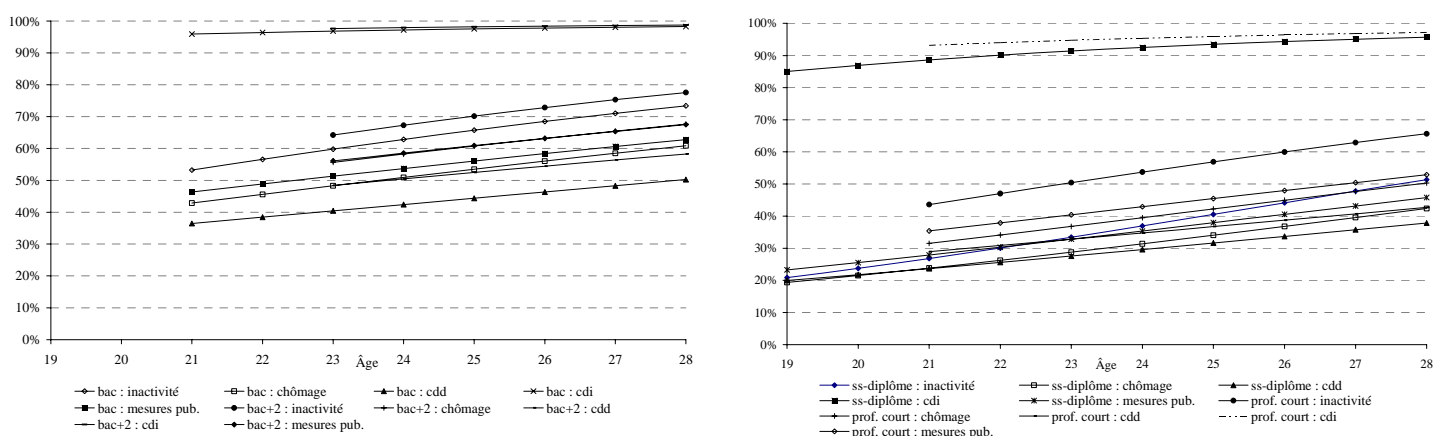


3.4.2. L'importance du niveau d'éducation dans les parcours féminins

Le graphique 2 représente les probabilités conditionnelles d'accéder à un CDI pour différents niveaux d'éducation des femmes. Il apparaît immédiatement que, plus une femme est diplômée, plus elle a de chances d'obtenir un contrat à durée indéterminée. Les probabilités de transition vers un CDI depuis un autre état oscillent au cours du temps entre 20 % et 50 % pour les non-diplômées, entre 29 % et 65 % pour les détentrices d'un diplôme de l'enseignement professionnel court, entre 35 % et 74 % pour les jeunes femmes ayant un baccalauréat et entre 49 % et 80 % pour les plus diplômées.

Figure 2

PROBABILITÉS CONDITIONNELLES D'ACCÉDER À UN EMPLOI RÉGULIER SELON LE NIVEAU D'ÉDUCATION



Néanmoins, ce graphique montre que certaines dépendances d'état peuvent venir contrebalancer l'effet bénéfique du diplôme. En particulier, le fait d'occuper un emploi temporaire après quelques années de vie active semble être un mauvais signal en vue d'une insertion durable. Par exemple, pour la tranche d'âge 23-28 ans, les femmes sans-diplômes, inactives ou en mesures publiques d'insertion ont une probabilité plus élevée d'obtenir un CDI l'année suivante que les femmes ayant un diplôme professionnel et se retrouvant en emploi temporaire. On peut noter le même phénomène entre les détentrices d'un baccalauréat et d'un diplôme supérieur avec des écarts plus prononcés.

À 28 ans, une jeune femme avec un baccalauréat a 68 chances sur 100 d'accéder à un emploi stable si elle est inactive, 63 chances sur 100 si elle suit une mesure publique, 61 chances sur 100 si elle est au chômage alors qu'une femme ayant deux années d'études supplémentaires mais étant embauchée sous un contrat à durée déterminée n'a que 58 chances sur 100 d'y arriver. Rappelons que la dépendance d'état est ici nette de toute hétérogénéité inobservée. Ces phénomènes ne peuvent donc pas être des effets de recherche d'emploi, c'est-à-dire refléter le fait que les plus diplômés auraient des salaires de réserve plus élevés. Ils doivent bien être interprétés en termes de demande. En particulier, ils suggèrent que les employeurs utiliseraient, lors de leur recrutement, à la fois le niveau de diplômes et l'historique professionnel des femmes comme signaux de leur productivité potentielle en emploi et qu'ils accorderaient un poids important (négatif) aux emplois temporaires.

Par conséquent, plus une femme a un niveau élevé d'éducation, plus elle a de chances d'obtenir rapidement un emploi régulier ou un emploi temporaire. Mais si le passage par des emplois précaires se prolonge pour les jeunes diplômées, ces dernières perdent l'avantage que leur conférait leur supplément d'éducation par rapport à certaines femmes moins diplômées (les femmes inactives et celles en mesures publiques d'insertion, voire celles au chômage). Toutefois, parmi les femmes qui répètent les CDD, le fait d'avoir un diplôme accroît de façon importante la probabilité de s'insérer en emploi stable.

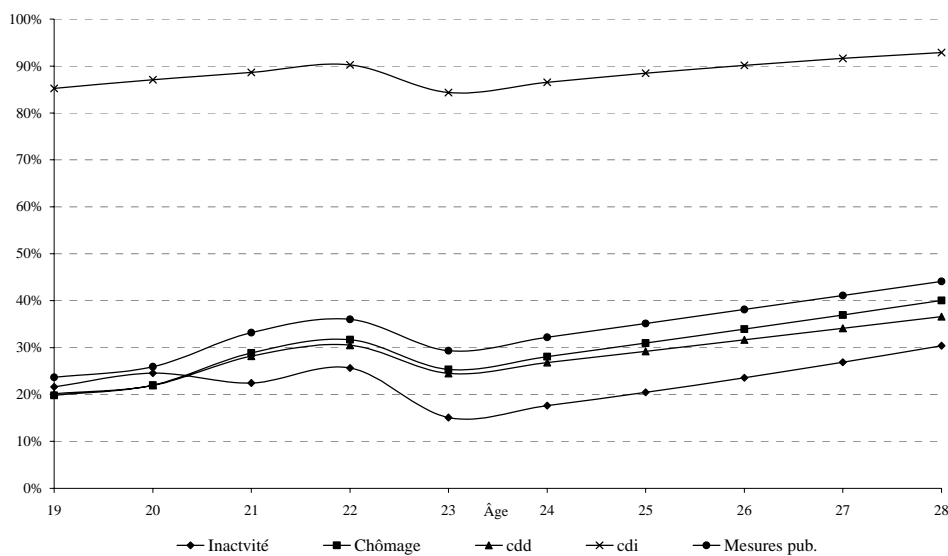
On peut enfin noter que pour les plus éduquées (au moins bac+2), les probabilités de transiter vers un emploi régulier en provenance des programmes gouvernementaux et du chômage sont rigoureusement identiques, alors que pour les diplômés inférieurs, le passage par les dispositifs publics augmente légèrement les chances d'insertion. On retrouve donc, mais dans une moindre mesure, le résultat de Bonnal *et al.* (1997) sur l'influence négative des mesures publiques d'insertion pour les plus diplômés.

### 3.4.3. L'instabilité des trajectoires féminines avec la naissance d'enfants

Je viens de mettre en évidence que les femmes sans qualifications avaient plus de mal à s'insérer que leurs homologues masculins et que les autres femmes plus diplômées. Ces conclusions se basaient sur la simulation de profils de célibataires sans enfants. Or, ces différences peuvent être accentuées par le fait que toutes les femmes n'ont pas le même rapport à la maternité. Certaines femmes, souvent les moins qualifiées, risquent de délaissé le marché du travail pour se consacrer exclusivement à leur vie familiale après la naissance d'un enfant. Pour illustrer l'influence de la situation matrimoniale et des enfants sur les débuts de carrière, j'ai simulé la trajectoire de femmes sans diplôme, célibataires à la fin de leurs études, qui décident de vivre en couple à 21 ans et qui ont un enfant à 23 ans. Le graphique 3 montre comment les probabilités conditionnelles de transition vers l'emploi régulier sont modifiées par ces deux événements familiaux.

Figure 3

PROBABILITÉS CONDITIONNELLES D'ACCÉDER À UN CDI POUR LES NON-DIPLÔMÉES, SE METTANT EN COUPLE À 21 ANS ET AYANT UN ENFANT À 23 ANS

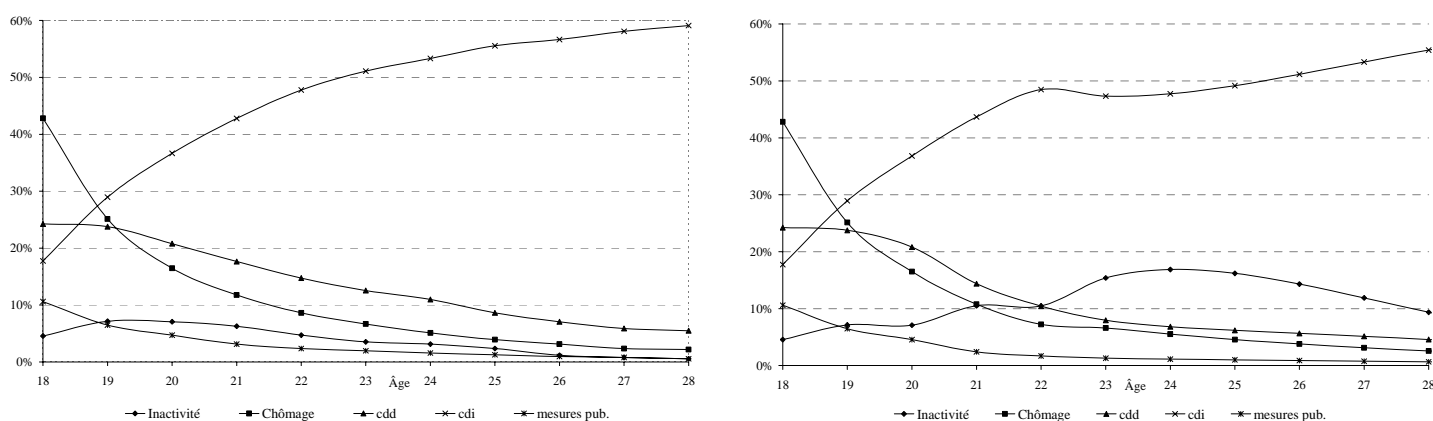


Il est clair que c'est le taux d'insertion en provenance de l'inactivité qui est le plus sensible à la mise en couple et à la naissance d'un enfant. Au lieu d'être continûment croissant comme dans le cas des célibataires (cf. graphique 1), il diminue à chaque événement. Par rapport à leurs homologues célibataires, les femmes inactives se mettant en couple à 21 ans ont une probabilité d'accéder à un emploi régulier inférieure de 5 points. À la naissance de leur enfant, leur taux de transition vers un CDI subit de nouveau une baisse de 10 %, faisant passer l'écart par rapport aux célibataires à 18 %. Pour les jeunes mères, l'inactivité devient l'état d'origine le moins favorable à l'insertion alors que c'était le meilleur tremplin pour les célibataires. L'explication de ce phénomène est qu'une part non négligeable de femmes ayant abandonné le marché du travail à la suite de la naissance de leurs enfants n'essaient pas de reprendre une activité rémunérée.

La mise en couple réduit légèrement la progression des probabilités de transition vers l'emploi régulier en provenance d'une mesure publique d'insertion, du chômage et d'un contrat à durée déterminée et elle semble avoir peu d'influence sur le comportement des femmes déjà en contrat à durée indéterminée. En revanche, la naissance d'un enfant réduit fortement les accès à l'emploi régulier quel que soit l'état d'origine car les jeunes mères sans diplôme ont de fortes chances d'interrompre leur carrière comme le montre le graphique 4. Ce dernier présente les probabilités marginales d'occupations des statuts. Dans sa partie gauche, sont reportées les probabilités marginales associées à la trajectoire d'une femme sans diplôme restant célibataire et dans la partie droite, sont reportées celles associées à la trajectoire d'une femme vivant en couple à partir de 21 ans et ayant un enfant à 23 ans. Il ressort clairement que parmi les femmes sans qualification, celles vivant en couple et ayant des enfants ont une forte probabilité d'être inactives comparativement aux célibataires (14 % contre 1 % pour les célibataires à l'âge 26 ans). Les événements familiaux semblent fragiliser l'insertion des femmes : ils freinent considérablement leur accès à un CDI. On peut aussi noter que l'influence des enfants sur les trajectoires professionnelles féminines est perceptible durant les deux ou trois années suivant leur naissance. Durant ces années-là, les chances d'être inactive augmentent et les facilités d'insertion sont nettement ralenties. Événements familiaux (mise en couple, naissance d'un enfant) et forte instabilité des trajectoires d'insertion des femmes non qualifiées vont ainsi de pair, soit par choix, soit par contrainte. Certaines femmes choisissent de privilégier leur vie familiale au détriment de leur carrière, même peut-être au moment des études, bien avant l'insertion proprement dite. Pour d'autres femmes, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale semble difficile et notamment durant la période de bas âge des enfants. Il est sans doute plus rentable financièrement pour un certain nombre de ces femmes sans diplôme de renoncer à leur emploi, souvent peu rémunérateur pour garder leurs enfants que de faire appel à des services de garde. Pour les femmes plus diplômées, la naissance d'un enfant augmente aussi les risques de se retirer du marché du travail mais dans des proportions beaucoup moins significatives.

Figure 4

PROBABILITÉS MARGINALES D'OCCUPATION DES ÉTATS POUR LES NON-DIPLÔMÉES, CÉLIBATAIRES ET CELLES VIVANT EN COUPLE À PARTIR DE 21 ANS ET AYANT UN ENFANT À 23 ANS



En résumé, les difficultés d'insertion des femmes sans diplôme s'expliqueraient principalement par deux phénomènes : leur manque de qualification et leur instabilité professionnelle face à une mise en couple ou à une maternité. Parmi les femmes, deux profils se distinguent. D'une part, les femmes très qualifiées accèdent plus rapidement à un emploi régulier ce qui leur offrirait la possibilité de mettre en place une organisation familiale leur permettant de sous-traiter une partie de leurs tâches domestiques lors de la naissance d'un enfant et ainsi de ne pas interrompre leur carrière. D'autre part, les femmes sans diplôme débute souvent leur vie active par des épisodes de

chômage ou d'emplois précaires et on peut supposer que lorsqu'elles obtiennent un contrat à durée indéterminée leur salaire est proche du salaire minimum. Compte tenu de leurs rémunérations et sans doute du faible intérêt pour le travail qu'elles exerçaient, beaucoup d'entre elles arbitrent en défaveur du travail à la naissance d'un enfant. Leur retrait du marché rémunéré serait alors le reflet de l'échec de leur insertion et de la difficulté à concilier vie familiale et vie professionnelle à partir d'emplois précaires ou peu qualifiés. Or l'inactivité est un état absorbant pour les mères de famille non diplômées (la probabilité de rester dans cet état est de l'ordre de 70 %) : elles ont encore plus de difficultés à se réinsérer sur le marché du travail après leurs interruptions comme le montre très bien la courbe des taux d'accès à un emploi régulier en provenance de l'inactivité du graphique 3.

## Conclusion

Cet article propose une étude de l'insertion professionnelle des jeunes en se concentrant principalement sur les deux questions suivantes :

- 1) les trajectoires en début de carrière diffèrent-elles entre sexes ? Les femmes ont-elles plus de difficultés à s'insérer sur le marché du travail que leurs homologues masculins ?
- 2) les mesures publiques d'insertion destinées aux jeunes favorisent-elles leur accès à des emplois stables ?

Pour y répondre, j'ai utilisé des méthodes quantitatives adaptées aux données d'enquêtes longitudinales portant sur des trajectoires entre états discrets sur le marché du travail. En particulier, j'ai estimé, par maximum de vraisemblance simulé, un logit polytomique dynamique qui tient compte des effets corrélés d'hétérogénéité individuelle, ce qui n'est pas encore très répandu dans la littérature en économie du travail. L'avantage de cette modélisation est qu'elle permet d'identifier les caractéristiques individuelles défavorables à l'insertion professionnelle et de savoir si les effets de dépendance d'état jouent un rôle important ou en d'autres termes si le passé proche d'un individu peut lui faire éprouver des difficultés supplémentaires. La distinction entre hétérogénéité individuelle et dépendance d'état est un cadre d'investigation utile pour préconiser des politiques économiques efficaces. En effet, si l'hétérogénéité prédomine, ce sont des caractéristiques individuelles particulières (diplôme, sexe, etc.) qui expliquent principalement la difficulté de s'insérer. La stratégie efficace pour les pouvoirs publics est alors de cibler leurs mesures (discrimination positive) sur les groupes en difficulté. En revanche, si c'est la dépendance d'état qui domine, la politique appropriée serait plutôt de chercher à modifier le fonctionnement du marché du travail par la création, par exemple, d'institutions qui favorisent le passage du système scolaire à la vie active via des aides à la recherche d'emploi ou des stages en entreprises.

Mes estimations et simulations de trajectoires caractéristiques à partir des données françaises de l'*Enquête Jeunes-Carières* montrent que les jeunes femmes ont de plus grandes difficultés à s'insérer sur le marché du travail que leurs homologues masculins. Je retrouve ainsi le résultat, bien connu dans la littérature empirique, que les jeunes femmes sont plus souvent confrontées durant leurs premières années de vie active au chômage et aux formes précaires d'emploi (mesures publiques d'insertion, CDD) que les jeunes hommes. Néanmoins la nouveauté de cette étude est qu'elle met en évidence que les facteurs handicapant l'insertion des jeunes diffèrent entre les deux sexes.

Chez les hommes, il semble que c'est la dépendance d'état qui est prédominante. Notamment le passage par un emploi temporaire risque d'être interprété comme un signal de faible performance et ainsi risque de limiter les chances de l'individu d'accéder à un contrat à durée indéterminée ultérieurement. Dans ce contexte de forte dépendance d'état, il apparaît que les mesures publiques d'insertion ont un effet bénéfique sur l'insertion en emploi stable. Les employeurs pratiqueraient ainsi une forme de discrimination statistique.

Chez les femmes, ce serait davantage les caractéristiques individuelles qui expliqueraient les disparités de trajectoires professionnelles. En particulier, le manque de qualifications, le fait d'avoir des enfants et dans une moindre mesure le fait de vivre en couple sont autant de facteurs qui diminuent fortement leur probabilité d'obtenir un emploi stable et de manière plus générale leur participation au marché du travail. En revanche, l'état occupé l'année précédente n'a pas d'influence significative sur le taux d'accès à un CDI. Ainsi, la stratégie publique qui semble la plus adaptée à la situation des femmes serait de développer pour les jeunes femmes sans diplôme des programmes spécifiques qui favoriseraient leur insertion. Il s'agirait alors d'une forme de discrimination positive pour ce groupe. En particulier, l'objectif de ces dispositifs devrait être de réduire le temps d'insertion des femmes non qualifiées afin qu'elles n'aient pas comme unique alternative, celle de se retirer du marché du travail lors de la naissance d'un enfant. D'ailleurs, ces programmes de formation offrant des passerelles vers l'emploi stable ne pourront sans doute être totalement efficaces que s'ils sont couplés avec des politiques favorisant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale (réorganisation du temps de travail, politiques sur les gardes d'enfants, etc.) ou avec l'instauration d'un système plus souple de congés parentaux qui ménage davantage de possibilités de réinsertion sur le marché du travail.

## BIBLIOGRAPHIE

- Blöss T., Frickley A. & Novi M. (1994), « Modes d'entrées dans la vie adulte et trajectoires sociales des femmes mariées », *Population*, 3, mai-juin, p. 637-656.
- Bonnal L., Fougère D. & Sérandon A. (1997), « Evaluating the Impact of French Policies on Individual Labour Markets Histories », *Review of Economic Studies*, 64(4), p. 683-713.
- Brodaty T., Crépon B. & Fougère D. (1999), « Using Matching Estimators to Evaluate Alternative Youth Employment Program: Evidence from France, 1986-1988 and 1995-1998 », Mimeo, Crest.
- Garfinkel I. & Manski C. (1992), *Evaluating Welfare and Training Programs*, Cambridge and London, Harvard University Press.
- Heckman J. (1981), « Heterogeneity and State Dependence », In Rosen S. (ed.), *Studies in Labor Markets*, Chicago, University of Chicago Press, chapter 3, p. 91-139.
- Jones S. & Riddell C. (1999), « The Measurement of Unemployment: An Empirical Approach », *Econometrica* 67(1), p. 147-162.
- Lalonde R. (1995), « The Promise of Public Sector-Sponsored Training Programs », *Journal of Economic Perspectives* 2(9), p. 149-168.
- Magnac T. (1997), « Les stages et l'insertion professionnelle des jeunes : une évaluation statistique », *Économie et Statistique* 304-305 (4/5), p. 75-94.
- Magnac T. (2000), « Subsidised Training and Youth Employment: Distinguishing Unobserved Heterogeneity from State Dependence in Labor Market Histories », *The Economic Journal*, 110(466), p. 805-837.
- McFadden D. (1974), « Conditional Logit Analysis of Qualitative choice Behavior », In Zarembka P. (ed.), *Frontiers of Econometrics*, Academic Press, New York, p. 105-142.
- McFadden D. & Train K. (2000), « Mixed MNL Models for Discrete Response », *Journal Applied Econometrics* 15(5), p. 447-470.
- Summers L. & Clark K. (1990), « The Dynamics of Youth Unemployment », In Summers L. (ed.), *Understanding Unemployment*, Cambridge, Mass., MIT Press, p. 48-85.



## Accompagnement et accès à l'emploi des jeunes bénéficiaires du programme TRACE

Stéphanie Mas<sup>\*1</sup>

### Résumé

Le dispositif TRACE permet un accompagnement renforcé de jeunes en grande difficulté d'insertion professionnelle et sociale. Des études ultérieures ont montré que les jeunes filles occupent moins souvent un emploi que ce soit à l'issue de TRACE ou quelques mois plus tard. On peut donc s'interroger sur cette différence et voir si les modalités d'accompagnement auxquelles elles accèdent sont les mêmes que pour les hommes. C'est le travail qui est réalisé dans ce papier où la durée d'accès au premier emploi est modélisé en fonction de caractéristiques individuelles et d'une intensité d'entretiens, rendu « propre » par la méthode des variables instrumentales. Ce modèle établit que l'accès des femmes à l'emploi est plus long « toutes choses égales par ailleurs » que celui des hommes. Un espoir semble cependant se profiler puisqu'elles apparaissent, trois ans et demi après leur entrée dans le programme, occuper dans la même proportion un emploi. L'accompagnement mis en œuvre dans le cadre de TRACE mettrait donc davantage de temps que pour les hommes à porter ses fruits.

Institué par la première loi de lutte contre les exclusions en 1998, le dispositif TRACE (Trajet d'Accès à l'Emploi) doit favoriser l'insertion professionnelle durable des jeunes sortis du système scolaire sans diplôme ou avec un faible niveau de qualification.

Ce dispositif propose à des jeunes de 16 à 25 ans un accompagnement personnalisé qui peut aller jusqu'à dix-huit mois. L'objectif est qu'ils acquièrent des connaissances de base ou une qualification professionnelle par des actions de bilan, de remobilisation, d'insertion, de mise en situation professionnelle et de formation. Il offre une prise en charge complète du jeune sur l'ensemble des aspects de son insertion (santé, logement, sociabilité...) et s'appuie sur les dispositifs d'emploi et de formation mis en œuvre par l'État et les collectivités territoriales (stages de formation, contrats aidés, ...).

Le parcours d'insertion se construit en principe avec l'aide d'un référent unique en charge du suivi du jeune. Celui-ci appartient en général au réseau des missions locales et PAIO (Permanences d'Accueil d'Information et d'Orientation) qui pilote le dispositif.

À fin 2003, plus de 300 000 jeunes ont bénéficié d'un accompagnement personnalisé dans le cadre du programme TRACE.

### Des jeunes femmes plus qualifiées...

Destiné aux jeunes éprouvant les plus grandes difficultés d'accès à l'emploi, le dispositif TRACE bénéficie prioritairement aux moins qualifiés : neuf jeunes sur dix ont un niveau de formation à l'entrée n'excédant pas le niveau V, la majorité n'ayant pas été au-delà des classes de troisième ou de la première année de CAP ou de BEP.

Ces jeunes peuvent être déjà suivis par un conseiller du réseau des ML/PAIO avant leur entrée en TRACE. C'est le cas de 95 % des jeunes, la moitié d'entre eux étant déjà en contact depuis plus d'un an (Mas 2002). L'accompagnement dans le cadre du dispositif TRACE est alors la formalisation d'un accompagnement renforcé où conseiller et jeune définissent ensemble des règles, engagements et objectifs de résultat.

Les jeunes femmes, pour lesquelles l'accès à l'emploi est toujours plus difficile que les hommes (Céreq 2001), bénéficient plus souvent du programme TRACE (51 à 53 % selon les années). Cette tendance est également à mettre en regard avec la population accueillie dans les missions locales et PAIO : selon les années, 53 à 54 % des nouveaux inscrits sont des femmes. Les jeunes femmes intégrant le dispositif TRACE sont, conformément à la tendance observée sur l'ensemble des sortants de scolarité, plus diplômées que leurs homologues masculins. Cette tendance déjà importante dans les premières années du dispositif s'accroît au cours du temps. Ainsi, sur la cohorte des bénéficiaires entrés en 2002, 17 % des femmes sont au moins de niveau IV, contre 8 % des hommes (Mas 2003b).

---

\* Darès, Paris (stephanie.mas@dares.travail.gouv.fr)

1. Je remercie Jean-Paul Zoyem et Philippe Zamora (Darès) ainsi que Xavier Joutard (GREQAM-EHESS) pour leurs remarques.

## ... pour lesquelles l'accès à l'emploi est plus difficile

Malgré un niveau de formation plus élevé, les chances de sortie du dispositif TRACE vers l'emploi sont plus faibles pour les femmes que pour les hommes (46 % contre 52 %). À niveau de formation équivalent, ces différences sont nulles pour les bénéficiaires de niveau IV et plus (près de 60 %) mais sont importantes pour les niveaux IV et Vbis : 48 % des hommes, contre 40 % des femmes de niveau VI accèdent à l'emploi à l'issue du dispositif TRACE. Et si elles bénéficient plus souvent de contrats à durée indéterminée, leurs emplois sont aussi plus fréquemment à temps partiel (Mas 2002).

Moins nombreuses en emploi, les femmes accèdent deux fois plus souvent aux emplois aidés du secteur non marchand, alors que les jeunes hommes sont majoritaires parmi les sorties en alternance.

Cet accès différencié à la fois à l'emploi mais aussi au type d'emploi s'explique en partie par les difficultés différentes qu'ont à affronter hommes et femmes bénéficiaires du programme TRACE : les femmes, en moyenne plus âgées et plus qualifiées, ont plus souvent un enfant à charge que les hommes bénéficiaires du programme TRACE (**une femme sur dix, contre un homme sur vingt**), vivent plus souvent en couple et dans un logement indépendant (près d'une sur quatre vit hors du domicile parental, contre un garçon sur dix). Alors que les hommes doivent pallier un niveau de formation insuffisant et / ou inadapté au marché du travail, les jeunes femmes doivent, en plus pour une partie d'entre elles, résoudre des problèmes de garde d'enfants, mobilité...

Cette « moindre chance » des femmes à accéder à un emploi s'atténue mais persiste néanmoins, au moins durant les premiers mois consécutifs à la sortie de TRACE. Ainsi, à la fin du premier semestre 2002, la majorité des jeunes entrés dans le programme TRACE fin 1999 est en emploi (47 %). Les femmes sont à la fois moins nombreuses à occuper un emploi de droit commun (34,6 %, contre 38,1 % des hommes) et un emploi aidé (9,1 %, contre 11,8 %) (Berger *et al.* 2002).

## L'accompagnement : un moyen de compenser ?

Elles se donnent cependant toutes les chances d'accéder à l'emploi et de résoudre leurs problèmes puisqu'elles utilisent plus fréquemment que les hommes les services proposés par les missions locales et PAIO (66 %, contre 62 %). Les services majoritairement mobilisés sont ceux liés à la mise en relation avec les partenaires des structures d'accueil (ANPE, DDASS, ...) et ceux relatifs à l'accès aux aides financières telles que le Revenu Minimum d'Insertion (RMI) ou le Fonds d'Aide aux Jeunes (FAJ). Les femmes y accèdent plus fréquemment, tout comme aux services liés à la santé (Mas 2001).

En plus des contacts téléphoniques, visites à la structure pour consulter les offres d'emploi et de formation ou de la documentation en libre accès, elles sont reçues en entretien plus souvent que les hommes avant d'accéder à un emploi. Leur fréquence de contact durant cette période, mais également durant le premier mois de suivi, est cependant sensiblement la même que celle des hommes, la différence semblant simplement due à la durée, plus longue, qu'elles mettent avant d'être embauchées.

## Un meilleur accompagnement amène un accès plus rapide à l'emploi

Afin de mesurer l'effet propre de l'accompagnement sur la durée d'accès à l'emploi, un modèle de durée est estimé en fonction de caractéristiques individuelles ainsi que du nombre d'entretiens réalisés durant le premier mois (tableau 2) estimé à partir de variables instrumentales liés notamment aux moyens physiques et financiers disponibles par la structure (tableau 1).

Le nombre d'entretiens (tableau 1) est d'autant plus élevé que le ratio « subventions par personnel travaillant dans la structure » augmente. La charge de travail de chaque conseiller, matérialisé par le ratio « nombre de jeunes reçus en premier accueil par personnel travaillant dans la structure » n'entraîne pas de modification de l'intensité d'entretiens. Tout se passe comme si les conseillers se « débrouillaient » pour s'occuper de nouveaux jeunes même s'ils en suivaient déjà un certain nombre.

Les jeunes de plus haut niveau de formation se distinguent par un nombre d'entretiens plus élevé durant le premier mois. S'ils accèdent au programme TRACE alors qu'ils n'en sont pas le public cible, c'est vraisemblablement parce qu'ils cumulent des « handicaps sociaux et personnels entravant leur accès à l'emploi dans les conditions habituelles du marché ». Alors que pour les jeunes de plus faible niveau de formation se pose d'abord un problème de qualification, les jeunes de niveau IV et plus (plus âgés) peuvent vivre des situations relevant davantage de l'urgence



(sans domicile, sans ressource...) nécessitant dès la prise en charge dans le cadre du programme TRACE une intensité de rendez-vous élevée.

Tableau 1

QUELS SONT LES FACTEURS ENTRAÎNANT UNE INTENSITÉ D'ENTRETIENS ÉLEVÉE LE PREMIER MOIS DE SUIVI ?

Modèle de régression expliquant le nombre d'entretiens avec un conseiller	
Variables explicatives	Paramètre estimé
Constante	2.54***
Femme	0.01
Homme	Réf.
Niveau VI	-0.03
Niveau Vbis	-0.03
Niveau V	Réf.
Niveau IV et plus	0.14***
Durée de suivi avant l'entrée en TRACE	-0.0006
Nombre de jeunes reçus en premier accueil (par la structure) par personne travaillant dans la structure (en Équivalent Temps Plein)	0.0003
Subventions reçues (par la structure) par personne travaillant dans la structure (en Équivalent Temps Plein)	0.000008***

Source : Parcours – Traitement Darès.

Mode de lecture : Le degré de significativité mesure la part d'erreur acceptée lorsque l'on étudie la relation entre la variable d'intérêt (nombre d'entretiens durant le premier mois) et les variables explicatives : \*\*\* signifie que le risque d'erreur est inférieur à 1 %, \*\* à 5 %, \* à 10 %. On considère que l'estimation d'un paramètre est non significative lorsque le risque est supérieur à 10 %.

Après l'entrée en TRACE, l'accès au premier emploi se révèle être plus rapide lorsque l'intensité de contact était élevée durant le premier mois (tableau 2). L'accompagnement renforcé mis en œuvre par les conseillers en mission locale et PAIO porte donc ses fruits et les jeunes les plus motivés, qui sollicitent souvent leur conseiller référent dès le début de leur suivi, accèdent plus vite à un emploi.

Les femmes apparaissent défavorisées dans l'accès à l'emploi. À caractéristiques identiques (niveau de formation, nationalité, enfants, lieu d'habitation) et nombre d'entretiens équivalent durant le premier mois, elles accèdent à un emploi après un suivi en TRACE significativement plus long que les garçons. Les possibilités qui leur sont offertes ne leur permettent donc pas d'accéder à un emploi dans une temporalité aussi courte que les hommes.

Le niveau de formation ressort comme un autre élément discriminant : plus il s'élève et plus l'accès à l'emploi est rendu aisé. Au-delà des éventuels problèmes périphériques gênant l'accès à l'emploi, le manque de qualification nécessite une période plus longue, en particulier pour trouver sa « voie », l'expérimenter, se former ensuite à ce métier. La démarche de recherche d'emploi ne peut donc intervenir pour certains sans qu'un temps, indispensable, ne soit consacré à l'orientation avec tout ce que cela implique d'incertitude de la part de jeunes sans qualification.

Phénomène déjà signalé sur l'accès à un emploi à la sortie de TRACE (Mas 2002), les jeunes extra-communautaires apparaissent privilégiés puisque leur délai avant d'occuper un emploi est inférieur à celui des jeunes nationaux ou appartenant à la communauté européenne qui ont peut-être plus d'exigence en matière de qualité des emplois offerts.

Le fait d'avoir des enfants à charge et d'habiter chez ses parents entrave l'accès rapide à l'emploi pour des raisons différentes : les personnes ayant des enfants font souvent état de difficultés importantes de garde, surtout en amont de l'embauche ; les jeunes toujours hébergés chez leurs parents sont sans doute moins dans l'urgence d'acceptation d'un emploi qui leur permette de disposer d'un revenu que les jeunes habitant seuls (dont ceux en foyer).

Lorsque le lieu de résidence est situé au sein d'une Zone Urbaine Sensible (ZUS) mais aussi lorsque le jeune ne dispose pas d'un moyen de locomotion qui lui soit propre, l'accès à l'emploi intervient significativement plus tard. Les Zones Urbaines Sensibles sont, en effet, des « territoires infra-urbains définis par les pouvoirs publics pour être la cible prioritaire de la politique de la ville » au sein desquels la durée de chômage est significativement plus élevée qu'ailleurs et ceci pour l'ensemble des demandeurs d'emploi (Choffel et Delattre 2003).

Le fait d'avoir précédemment à l'entrée en TRACE occupé un emploi augmente les chances d'accès à l'emploi, tout comme la durée de suivi antérieur par la structure : les jeunes déjà connu des missions locales et PAIO ont souvent pu déjà aborder des problèmes et les résoudre précédemment à leur entrée dans TRACE, même s'ils étaient suivis de manière ponctuelle. Cette durée joue donc comme une plus-value dans l'accès à l'emploi.

Tableau 2

POUR QUELLES RAISONS ACCÈDE T'ON RAPIDEMENT À UN EMPLOI ?

Modèle de durée d'accès au premier emploi après l'entrée en TRACE	
Variables explicatives	Paramètre estimé
Constante	7.63***
Femme	0.09***
Homme	Réf.
Niveau VI	0.22***
Niveau Vbis	0.16***
Niveau V	Réf.
Niveau IV et plus	-0.05**
Durée de suivi avant l'entrée en TRACE	-0.001***
Nationalité française ou européenne	0.12***
Nationalité extra-européenne	Réf.
Avoir des enfants à charge	0.24***
Ne pas avoir d'enfants à charge	Réf.
Disposer d'un moyen de locomotion personnel	-0.28***
Ne pas disposer d'un moyen de locomotion personnel	Réf.
Habiter chez ses parents	0.14***
Ne pas habiter chez ses parents	Réf.
Habiter en Zone Urbaine Sensible (ZUS)	0.06***
Ne pas habiter en Zone Urbaine Sensible (ZUS)	Réf.
Avoir une expérience professionnelle avant l'entrée en TRACE	-0.37***
Ne pas avoir d'expérience professionnelle avant l'entrée en TRACE	Réf.
Nombre d'entretiens estimés	-0.81***

Source : Parcours – Traitement Darès.

Mode de lecture : Le degré de significativité mesure la part d'erreur acceptée lorsque l'on étudie la relation entre la variable d'intérêt (nombre d'entretiens durant le premier mois) et les variables explicatives : \*\*\* signifie que le risque d'erreur est inférieur à 1 %, \*\* à 5 %, \* à 10 %. On considère que l'estimation d'un paramètre est non significative lorsque le risque est supérieur à 10 %.

Mode de lecture : Un coefficient négatif signifie que la durée dans l'état (ici, dans TRACE) diminue si l'évènement décrit (ex : avoir une expérience professionnelle avant l'entrée en TRACE) est observé pour des individus par rapport à un groupe de référence.

## Vers un effet sexe s'atténuant au cours du temps ?

Les résultats de la deuxième vague de l'enquête menée auprès des jeunes bénéficiaires du dispositif TRACE entrés fin 1999 donnent à penser que la situation défavorable que connaissent les jeunes filles s'atténue avec le temps. En effet, à la mi 2003, celles-ci occupent dans les mêmes proportions que les hommes un emploi qui est, par ailleurs, plus souvent de droit commun. Reste à voir si ces emplois ne sont pas majoritairement à temps partiel, ce qui ne leur permettrait pas de vivre de manière autonome...

## BIBLIOGRAPHIE

Berger E., Defosseux M., De Palmas J.-P., Even K., Mas S., Sanchez R. & Zamora P. (2002), « Les bénéficiaires des politiques de l'emploi : des parcours sensibles aux mouvements conjoncturels de l'économie », *Premières Synthèses*, n° 52.3, décembre.

Céreq (2001), *Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 98*.

Choffel P. & Delattre E. (2003), « Habiter un quartier défavorisé : quels effets sur la durée de chômage ? », *Premières Synthèses*, n° 43.1, octobre.

Granier P. & Joutard X. (1999), « L'activité réduite favorise t-elle la sortie du chômage ? », *Économie et Statistique*, n° 321-322.

Le Blanc D., Lollivier S., Marpsat M. & Verger D. (2000), « L'économétrie et l'étude des comportements – Présentation et mise en œuvre de modèles de régression qualitatifs – Les modèles univariés à résidus logistiques ou normaux (LOGIT, PROBIT) », *Document de travail INSEE – Méthodologie statistique*, n° 0001.

Lollivier S. (1997), « Modèles univariés et modèles de durée sur données individuelles », *Document de travail INSEE – Méthodologie statistique*, n° 9702.

Mas S. (2001), « TRACE en 2000 : un dispositif tourné vers les jeunes en grande difficulté », *Premières Synthèses*, n° 37.1, septembre.

Mas S. (2002), « Un jeune sur deux en emploi à la sortie du dispositif TRACE », *Premières Synthèses*, n° 34.1, août.

Mas S. (2003a), « TRACE en 2002 : élargissement du programme d'accompagnement et expérimentation de la BAE », *Premières Synthèses*, n° 42.1, octobre.

Mas S. (2003b), « TRACE, un parcours accompagné vers l'autonomie », *Premières Synthèses*, n° 44.4, octobre.

## Annexe

### Source de données et méthodologie

#### Parcours : un instrument de gestion des dossiers et un outil d'analyse des situations des jeunes

Mis en place en 1990 dans certaines missions locales lors de la mise en œuvre du Crédit Formation Individualisé (CFI), le logiciel Parcours est présent aujourd'hui dans l'ensemble des missions locales habilitées à intégrer un jeune au sein du dispositif TRACE.

Les bases de données issues du logiciel permettent de décrire les caractéristiques individuelles du jeune, les situations qu'il occupe sur le marché du travail, les démarches effectuées au sein de la structure et auprès d'autres partenaires...

Les Compte-Rendu d'Activité (CRA) sont remplis par le Directeur de chaque ML ou PAIO chaque année. Ce fichier permet d'avoir des renseignements sur les moyens physiques, financiers et sur le nombre de jeunes ayant été accueillis pour la première fois par la structure dans l'année.

#### Champ de l'étude

La base utilisée provient de l'extraction de septembre 2003.

Les jeunes retenus dans le cadre de cette étude présentent les caractéristiques suivantes :

- entrés en TRACE avant le 1<sup>er</sup> janvier 2002 et sortis,
- suivis par une mission locale ou une PAIO,
- suivi en TRACE pendant au moins un mois,
- n'ayant pas accédé à un emploi avant la fin du premier mois de suivi.

Des contrôles de cohérence ont été réalisés de manière à produire l'information statistique la plus correcte. La base ainsi redressée porte sur 48 782 jeunes.

#### Difficultés méthodologiques

L'intensité de contact au cours d'une période dépend du nombre de contacts et de la durée. Il n'est donc pas possible d'utiliser cette variable dans un modèle de durée où la durée est la variable à expliquer. C'est pour cette raison qu'a été choisie la variable comptabilisant le nombre d'entretiens durant le premier mois et qu'a été faite la restriction de champ sur les jeunes suivis moins d'un mois ou accédant à un emploi avant cette période.

Des améliorations doivent être apportées au présent papier :

- calcul de la « vraie » variance, celle issue de l'estimation du nombre de contacts durant le premier mois étant biaisée,
- intégration de variables décrivant l'intensité de contact au cours de la période (Granier & Joutard 1999),
- différencier les emplois sur leur type (CDI, CDD, intérim, contrats aidés du secteur marchand et non marchand...) et leur durée puisque la durée d'accès est d'autant plus longue que le contrat est de « meilleure qualité » : deux mois et demi pour accéder à un CES, trois mois et demi pour accéder à un CDI (Mas 2003b).

# Évaluer le programme « Nouveaux services – emplois jeunes » : l'importance du genre

*Lucie Davoine\**, *Jean-Paul Zoyem\*\**

Créé en 1997, le programme « Nouveaux services – emplois jeunes » (NSEJ) a fait l'objet de nombreuses évaluations. Toutefois, peu de travaux se sont intéressés aux inégalités de genre au sein de ce dispositif alors même que cette question est « particulièrement heuristique » (Nicole Gadrey, 2003). Par ailleurs, le caractère innovant de ce dispositif a pu générer de nouveaux types de rapport au travail. Nous proposons dans cette étude d'explorer les différences de rapport au travail entre les jeunes filles et garçons embauchés en NSEJ. Cette analyse s'appuie sur le panel des bénéficiaires de politiques de l'emploi réalisé par la DARES en 2002 et 2003 (encadré 1). La première partie de l'étude présente les quatre aspects du rapport au travail qui seront plus particulièrement explorés : la professionnalisation du jeune, sa contribution à la réussite du travail, sa satisfaction au travail et son attachement au métier. La deuxième partie analyse les différences de genre au regard de ces aspects. Les sorties du dispositif NSEJ sont analysées dans une troisième partie.

## **Encadré 1 – Le Panel CEJ (Contrat Emploi Jeune)**

Cette enquête s'inscrit dans le cadre d'un dispositif d'enquêtes dit Panel 2000 des politiques d'emploi mis en place à la DARES pour différents dispositifs d'emploi et de formation professionnelle. Pour le programme NSEJ, 3 181 jeunes entrés au premier trimestre 1999 et toujours en emploi trois ans plus tard ont été interrogés, en 2002, sur le déroulement de leur contrat. Ces jeunes ont été re-interrogés en 2003, qu'ils aient interrompu leur contrat ou non : ils étaient alors 2 594 (soit un taux d'attrition de 18,5 %). Cette deuxième vague apporte ainsi des informations sur les conditions d'arrêt du contrat et les trajectoires à la sortie du dispositif. Elle met en outre l'accent sur le rapport au travail du jeune au sein du dispositif. Ces bénéficiaires seront à nouveau interrogés en 2004 et 2005. Les filles représentent 53 % des enquêtés.

## **1. Quatre aspects du rapport au travail et à l'emploi**

### **1.1. Une typologie adaptée au programme NSEJ**

La littérature regorge de typologies sur les différents aspects du rapport au travail. Warr (1999) dénombre par exemple dix déterminants de la satisfaction au travail : l'autonomie, l'opportunité d'utiliser ses compétences, la variété, les contraintes et demandes externes, la qualité des informations mises à disposition, le salaire, la sécurité (physique), l'esprit d'équipe, les relations humaines et la position sociale. Sans croire aux frontières étanches en la matière, Baudelot et Gollac (2003) retiennent « quatre sources du plaisir au travail » : la socialisation, le sentiment d'être utile et d'aider les autres, le plaisir de faire quelque chose et le sentiment de s'enrichir personnellement. Ces typologies recouvrent parfois une distinction, souvent retenue dans la littérature (Warr 1999, Clark 1997), entre la satisfaction « intrinsèque » au travail (travail lui-même, horaires, ambiance sur le lieu de travail et relations avec les collègues) et la satisfaction « extrinsèque » (promotion, salaire, sécurité de l'emploi). L'un des apports des sociologues sur la question est d'avoir montré l'intérêt de prendre en compte la trajectoire sociale et intergénérationnelle : la situation professionnelle s'apprécie souvent au regard de celles de ses parents et l'envie de voir ses enfants faire le même métier que soi est un très bon indicateur de la satisfaction au travail (Baudelot & Gollac 2003).

Le premier aspect retenu dans notre étude, l'investissement au travail, qui relève peut-être davantage des signes de satisfaction « intrinsèque », méritait d'être analysé alors que l'intérêt des tâches effectuées dans le cadre du programme a fait l'objet de débats. Le deuxième aspect correspond à l'acquisition de compétences professionnelles et à la reconnaissance de ces compétences, qui relève davantage de la satisfaction « extrinsèque ». L'intérêt pour les compétences professionnelles, plus marqué que dans bon nombre d'études sur la satisfaction au travail, s'explique

\* Matisse, Maison des Sciences Économiques, Paris (Davoine.lucie@wanadoo.fr)

\*\* DARES, CREST, Paris (Jean-paul.zoyem@laposte.net)

Tableau 1

## L'INVESTISSEMENT AU TRAVAIL

<b>Dans l'exercice de votre emploi, diriez-vous que vous vous investissez?</b>					
	Oui, tout à fait	Oui, plutôt	Non, plutôt pas	Non, pas du tout	Total
Hommes	68,6	27,4	3,0	1,0	100
Femmes	76,6	20,3	2,3	0,8	100
Ensemble	72,9	23,6	2,6	0,9	100
<b>Vous arrive-t-il d'éprouver dans votre emploi la fierté du travail bien fait?</b>					
	Souvent	Parfois	Rarement	Jamais	Total
Hommes	63,8	32,2	2,9	1,1	100
Femmes	70,4	25,7	2,7	1,2	100
Ensemble	67,3	28,8	2,8	1,1	100

Source : Darès, Enquête Panel 2000, vague 2.

Tableau 2

## LA RECONNAISSANCE ET L'UTILISATION DES COMPÉTENCES

<b>Avez-vous le sentiment que vos compétences sont plus reconnues qu'il y a un an?</b>					
	Oui, tout à fait	Oui, plutôt	Non, plutôt pas	Non, pas du tout	Total
Hommes	41,0	33,1	13,3	12,6	100
Femmes	33,4	35,1	16,5	15,0	100
Ensemble	36,9	34,2	15,0	13,9	100
<b>Diriez-vous que vous êtes utilisé au niveau de vos compétences?</b>					
	Oui, tout à fait	Oui, plutôt	Non, plutôt pas	Non, pas du tout	Total
Hommes	45,6	33,4	11,5	9,5	100
Femmes	46,9	33,3	14,1	5,7	100
Ensemble	46,3	33,3	12,9	7,5	100

Source : Darès, Enquête Panel 2000, vague 2.

Tableau 3

## LE MODE DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES

	Hommes	Femmes	Ensemble
<b>Comment s'exprime la reconnaissance de vos compétences? (a)</b>			
On vous a confié l'encadrement d'autres personnes	12,9	11,5	12,1
On vous laisse travailler plus souvent de façon autonome	53,5	52,1	52,8
On exerce moins de contrôle sur ce que vous faites	6,6	7,1	6,9
Vous le ressentez dans vos relations avec la hiérarchie	23,6	24,6	24,2
Autres raisons	3,4	4,7	4,1
Total	100	100	100
<b>Pour quelles raisons pensez-vous que vos compétences ne sont pas reconnues? (b)</b>			
On évite de vous demander d'encadrer d'autres personnes	5,4	3,3	4,2
On évite de vous laisser travailler de façon autonome	7,9	8,9	8,5
On exerce toujours beaucoup de contrôle sur ce que vous faites	10,5	13,8	12,4
Vous le ressentez dans vos relations avec la hiérarchie	45,5	44,4	44,8
Autres raisons	30,7	29,6	30,0
Total	100	100	100

(a) Question posée aux jeunes qui estiment que leurs compétences sont plus reconnues (une seule réponse possible).

(b) Question posée aux jeunes qui estiment que leurs compétences ne sont pas plus reconnues (une seule réponse possible).

Source : Darès, Enquête Panel 2000, vague 2.

par la particularité du dispositif, qui s'adresse aux jeunes et qui se donnait pour but de les « professionnaliser ». Le troisième aspect correspond aux sources et manifestations de l'insatisfaction, qui constituent parfois le versant négatif des premiers aspects. Enfin, l'avenir envisagé est, nous l'avons dit, un bon indicateur de la satisfaction au travail. L'enquête Panel 2000 ne rend pas compte de la trajectoire intergénérationnelle, mais elle permet d'ajouter une dimension temporelle à l'analyse : l'envie de faire le même métier et de rester chez le même employeur constitue ainsi le quatrième aspect qui est abordé dans cette étude.

## **1.2. Regards des bénéficiaires sur leur travail et leur emploi**

### **1.2.1. L'investissement au travail**

La quasi-totalité des jeunes estime s'investir dans leur travail. Ce sentiment est exprimé de manière très affirmée (« Oui, tout à fait ») par trois jeunes sur quatre (tableau 1). L'investissement personnel peut expliquer la fierté du travail bien, que ressentent une majorité des jeunes (tableau 1).

### **1.2.2. La professionnalisation et la reconnaissance des compétences**

La « professionnalisation » du jeune, qui constitue un des objectifs du dispositif NSEJ, est un processus d'acquisition de compétences professionnelles susceptibles de faciliter son insertion dans la vie active. Sur dix jeunes interrogés et toujours en contrat en 2002, neuf déclarent que leur emploi leur a permis d'acquérir des compétences professionnelles et six en sont « tout à fait » convaincus. Après trois ans passés dans le dispositif, le processus de professionnalisation se poursuit : 84% des jeunes estiment que leurs compétences se sont améliorées depuis un an.

La reconnaissance des compétences par la hiérarchie conforte sans doute ce sentiment d'avoir acquis des compétences : sept jeunes sur dix estiment que leurs compétences sont plus reconnues qu'il y a un an (tableau 2). Aux yeux du jeune, cette reconnaissance des compétences s'exprime plus d'une fois sur deux par une certaine autonomie et beaucoup moins par l'attribution de la responsabilité d'encadrer d'autres personnes (tableau 3). Les jeunes embauchés dans les associations et les fondations estiment plus souvent que cette reconnaissance se matérialise par la possibilité d'encadrer d'autres personnes (42 % contre 12 % pour l'ensemble). Il faut dire que ces employeurs sont de plus petites structures qui donnent peut-être plus facilement des responsabilités.

### **1.2.3. Des sources d'insatisfaction**

L'insatisfaction au travail est le produit de divers sentiments au nombre desquels figurent celui de s'ennuyer ou d'être exploité. Ces sentiments concernent une minorité de jeunes : ils sont 2 sur 10 à estimer qu'ils s'ennuient « souvent » ou « parfois » dans leur travail et 4 sur 10 à se sentir exploités (tableau 4). Le sentiment d'être exploité s'explique peut-être davantage par un salaire jugé insuffisant que par de mauvaises relations avec la hiérarchie ou des conditions de travail difficiles. Une majorité de jeunes est en effet rémunérée au niveau du SMIC pour un niveau de qualification relativement élevé au moment de l'embauche (un quart seulement ont un niveau inférieur au bac). Ce déclassement salarial s'accompagne parfois d'un phénomène de surqualification des jeunes pour le poste occupé : un jeune sur cinq estime qu'il n'est pas utilisé à son niveau de compétences. Au contraire, pour certains jeunes, les tâches effectuées dans le cadre du programme NSEJ seraient intéressantes et valorisantes, elles demanderaient une certaine qualification, mais sans pour autant être rémunérées en conséquence.

### **1.2.4. L'attachement au métier et à l'emploi**

Trois jeunes sur quatre souhaitent poursuivre le même métier à la suite du programme NSEJ. Au-delà de l'attachement à leur métier, les jeunes expriment aussi un fort attachement à leur emploi et à leur environnement professionnel : deux jeunes sur trois souhaitent rester chez le même employeur à la fin de l'aide de l'État. Toutefois, l'attachement au métier ne va pas toujours de pair avec l'attachement à l'environnement professionnel. Deux jeunes sur dix souhaitent en effet poursuivre leur métier, mais chez un autre employeur alors qu'un jeune sur dix souhaite rester chez le même employeur, mais en changeant de métier.

L'opinion des jeunes donne en définitive une image positive du programme NSEJ. Il faut néanmoins savoir que les bénéficiaires des autres programmes (TRACE, CES, entre autres) semblent aussi satisfaits, d'après les résultats du Panel 2000 (Even 2003). Par ailleurs, divers sondages et enquêtes révèlent que les Français sont heureux au travail :

Tableau 4

## L'INSATISFACTION AU TRAVAIL

<b>Vous arrive-t-il d'éprouver dans votre emploi le sentiment d'être exploité?</b>					
	<b>Souvent</b>	<b>Parfois</b>	<b>Rarement</b>	<b>Jamais</b>	<b>Total</b>
Hommes	13,6	27,8	13,7	44,9	100
Femmes	14,6	30,1	13,5	41,8	100
Ensemble	14,2	29,0	13,6	43,2	100

<b>Vous arrive-t-il d'éprouver dans votre emploi le sentiment de vous ennuyer?</b>					
	<b>Souvent</b>	<b>Parfois</b>	<b>Rarement</b>	<b>Jamais</b>	<b>Total</b>
Hommes	5,9	18,3	15,6	60,2	100
Femmes	5,6	14,8	13,3	66,3	100
Ensemble	5,8	16,5	14,4	63,3	100

Source : Darès, Enquête Panel 2000, vague 2.

Tableau 5

## DES FEMMES PLUS QUALIFIÉES

<b>Niveau de formation</b>	<b>Inférieur au bac</b>	<b>Bac</b>	<b>Bac+2</b>	<b>Supérieur à Bac+2</b>	<b>Total</b>
Hommes	34,7	33,1	18,5	13,7	100
Femmes	15,9	32,6	25,5	26,0	100
Ensemble	24,8	32,9	22,2	20,1	100

Source : Darès, Enquête Panel 2000, vague 2.

Tableau 6

DANS L'EXERCICE DE VOTRE EMPLOI, DIRIEZ-VOUS QUE VOUS VOUS INVESTISSEZ?  
« OUI, TOUT À FAIT » (MODÈLE LOGIT)

	<b>Coefficients du modèle</b>	<b>Niveau de significativité</b>	<b>Écart de probabilité à la référence (%)</b>
<b>Probabilité pour l'individu de référence (a)</b>	0,87	***	70
<b>Sexe</b>			
Fille (ref)	.	.	.
Garçon	-0,34	***	-8
<b>Niveau de formation initiale</b>			
Inférieur au baccalauréat (ref)	.	.	.
Baccalauréat	0,31	**	6
Bac + 2	0,21	ns	ns
Supérieur à Bac +2	0,01	ns	ns
<b>Statut de l'employeur</b>			
Communes (ref)	.	.	.
Autres collectivités territoriales	0,22	ns	ns
Établissements publics	0,07	ns	ns
Associations et fondations	0,06	ns	ns

Seuil de significativité : \*\*\* = 1 %, \*\* = 5 %, \* = 10 %, ns = non significatif.

L'individu de référence est une jeune fille âgée de moins de 21 ans sans baccalauréat, embauchée par une commune pour des activités liées à l'éducation. Les variables explicatives qui n'étaient pas significatives ne sont pas présentées ici.

Note de lecture : (a) pour l'individu de référence, la probabilité de s'investir « tout à fait » dans son emploi est de 70 %. Cette probabilité est de 6 points plus élevée pour un individu présentant les mêmes caractéristiques, mais dont le niveau initial est le Bac.

Source : Enquête Darès, Panel 2000, vague 2.



8 salariés sur 10 s'affirment satisfaits de leur emploi (Vidalie A. 2003). Pour ce type de questionnement, qui fait appel à la subjectivité des bénéficiaires, les niveaux absolus importent moins que les disparités. Or, les différences de genre semblent très importantes en la matière, et ce quelle que soit la dimension du rapport au travail.

## **2. Les filles en CEJ : une situation paradoxale ?**

### **2.1. Un investissement plus important, mais des compétences moins reconnues**

Toutes choses égales par ailleurs, la probabilité que les hommes déclarent, de manière affirmée, s'investir dans leur emploi est de 8 points plus faible que celle des femmes (tableau 6) et la probabilité qu'ils éprouvent « souvent » la fierté du travail bien fait est de 7 points plus faible (tableau 7). Cet écart s'estompe en partie dès que l'on prend en compte les réponses positives, mais moins affirmatives (tableau 1).

Par ailleurs, la probabilité de faire état d'acquisition de compétences professionnelles est plus forte chez les filles (Davoine, Zoyem 2003). Mais l'acquisition de compétences ne va pas toujours de pair avec leur reconnaissance : les filles, apparemment plus consciencieuses dans leur travail, sont plus nombreuses à estimer que leurs compétences ne sont pas reconnues (32 % contre 26 % des hommes). Les jeunes dont le niveau de formation initial est plus élevé affirment aussi plus souvent que leurs compétences ne sont pas davantage reconnues depuis un an (tableau 8). Le diplôme jouerait toujours le rôle de signal : les plus diplômés auraient bénéficié d'une reconnaissance immédiate de leurs compétences tandis que les moins diplômés ont dû faire leurs preuves lors des premiers mois pour connaître ensuite des perspectives d'évolution, en termes d'acquisition et de reconnaissance des compétences. Il serait tentant d'en conclure que les filles ressentent une moindre reconnaissance de leurs compétences parce que leur niveau de formation est plus élevé. Il n'en est rien. Les femmes sont certes plus qualifiées que les hommes dans ce dispositif. Elles sont par exemple 26% à avoir un niveau Bac+2, contre 14% des hommes (tableau 5). Mais, une fois contrôlés les effets des autres caractéristiques individuelles (notamment le niveau de formation), les hommes ont 6 fois plus de chances de déclarer que leurs compétences sont reconnues (tableau 8). Cette reconnaissance prend en outre des formes différentes en fonction du genre : la responsabilité d'encadrer d'autres personnes est plus souvent confiée aux hommes qu'aux jeunes femmes.

Hormis une moindre reconnaissance des compétences, les causes d'insatisfaction au travail ne semblent pas toucher davantage les jeunes filles. Toutes choses égales par ailleurs, le genre n'est pas un facteur déterminant du sentiment d'être déclassé, qui dépend du diplôme : la probabilité de déclarer, de manière affirmative, être utilisé au niveau de ses compétences est de 7 points moins élevée pour les jeunes en possession d'un diplôme supérieur à Bac+2 (tableau 9). L'enquête Génération 98 donne d'ailleurs des résultats similaires (Lizé 2004). Par ailleurs, les filles semblent certes plus nombreuses à éprouver « souvent » ou « parfois » le sentiment d'être exploitées (45 % contre 41 % des hommes), mais l'importance du genre n'apparaît plus dans une analyse « toutes choses égales par ailleurs » : le sentiment d'être exploité augmente en revanche à mesure que le niveau de formation initiale s'élève (tableau 10). Il dépend aussi du statut de l'employeur. Les jeunes employés dans les associations ont une probabilité de 10 points moins élevée d'estimer qu'ils sont exploités. Certes ces jeunes sont peut-être plus sollicités pour faire un grand nombre de tâches, mais ils apprécient sans doute une organisation du travail moins hiérarchisée. Les jeunes employés dans les établissements publics et les collectivités locales peuvent en outre se sentir exploités si leur groupe de référence est constitué de leurs collègues fonctionnaires. Le genre semble toutefois affecter le sentiment de s'ennuyer : la probabilité que les filles déclarent s'ennuyer « souvent » ou « parfois » est de 4 points plus faible que celle des garçons (tableau 11). En d'autres termes, elles font preuve de plus d'enthousiasme.

Forts de la reconnaissance de leurs compétences, les garçons semblent un peu plus attachés à leur métier et à leur emploi et plus confiants en l'avenir : 63 % estiment que l'activité pourra être maintenue (contre 59 % des filles). Cette différence était déjà perceptible un an plus tôt.

En deux mots, les jeunes femmes semblent consacrer plus d'énergie à leur travail, sans en récolter complètement les fruits, et ce une fois prise en compte les différences objectives (niveau d'éducation, statut de l'employeur, secteur d'activité, âge). Les études précédentes sur la satisfaction au travail avaient mis en évidence des différences de genre, qui paraissaient *a priori* tout aussi paradoxales.

### **2.2. Des paradoxes similaires, soulignés par d'autres études**

Les femmes britanniques doivent faire face à davantage de difficultés sur le marché du travail et sur leur lieu de travail : elles sont plus souvent licenciées, en contrat précaire ou à temps partiel, elles ont moins d'opportunités de promotion et des salaires plus faibles, etc... Elles se disent pourtant plus souvent satisfaites de leur travail que les hommes (Clark 1997, Sloane & Williams 2000). Certes les femmes mécontentes de leur travail pourraient peut-être

Tableau 7

VOUS ARRIVE-T-IL D'ÉPROUVER LA FIERTÉ DU TRAVAIL BIEN FAIT? « SOUVENT » (MODÈLE LOGIT)

	Coefficients du modèle	Niveau de significativité	Écart de probabilité à la référence (%)
<b>Probabilité pour l'individu de référence (a)</b>	0,74	**	68
<b>Sexe</b>			
Fille (ref)	.	.	.
Garçon	-0,29	***	-7
<b>Niveau de formation initiale</b>			
Inférieur au baccalauréat (ref)	.	.	.
Baccalauréat	-0,01	ns	Ns
Bac + 2	0,20	ns	Ns
Supérieur à Bac +2	-0,12	ns	Ns
<b>Statut de l'employeur</b>			
Communes (ref)	.	.	.
Autres collectivités territoriales	-0,24	ns	Ns
Établissements publics	0,26	*	5
Associations et fondations	0,10	ns	Ns

Seuil de significativité : \*\*\* = 1 %, \*\* = 5 %, \* = 10 %, ns = non significatif.

L'individu de référence est une jeune fille âgée de moins de 21 ans sans baccalauréat, embauchée par une commune pour des activités liées à l'éducation. Les variables explicatives qui n'étaient pas significatives ne sont pas présentées ici.

Note de lecture : (a) pour l'individu de référence, la probabilité de s'investir souvent dans son emploi est de 68 %. Elle est de 10 points plus élevée pour un individu présentant les mêmes caractéristiques, mais travaillant dans le champ de la culture.

Source : Enquête Darès, Panel 2000, vague 2.

Tableau 8

AVEZ-VOUS LE SENTIMENT QUE VOS COMPÉTENCES SONT PLUS RECONNUES QU'IL Y A UN AN ?  
« OUI, TOUT À FAIT » (MODÈLE LOGIT)

	Coefficients du modèle	Niveau de significativité	Écart de probabilité à la référence (%)
<b>Probabilité pour l'individu de référence (a)</b>	-0,30	ns	43
<b>Sexe</b>			
Fille (ref)	.	.	.
Garçon	0,24	**	6
<b>Niveau de formation initiale</b>			
Inférieur au baccalauréat (ref)	.	.	.
Baccalauréat	-0,10	ns	ns
Bac + 2	-0,22	*	-5
Supérieur à Bac +2	-0,37	**	-9
<b>Statut de l'employeur</b>			
Communes (ref)	.	.	.
Autres collectivités territoriales	0,11	ns	ns
Établissements publics	-0,02	ns	ns
Associations et fondations	-0,12	ns	ns

Seuil de significativité : \*\*\* = 1 %, \*\* = 5 %, \* = 10 %, ns = non significatif.

L'individu de référence est une jeune fille âgée de moins de 21 ans sans baccalauréat, embauchée par une commune pour des activités liées à l'éducation. Les variables explicatives qui n'étaient pas significatives ne sont pas présentées ici.

Note de lecture : (a) pour l'individu de référence, la probabilité de porter un jugement très positif sur la reconnaissance des compétences est de 43 %. Elle est de 9 points plus faible pour un individu présentant les mêmes caractéristiques, mais avec un niveau initial supérieur à Bac+2.

Source : Enquête Darès, Panel 2000, vague 2.

plus facilement se retirer du marché du travail, mais ce biais de sélection ne peut expliquer à lui seul le différentiel de satisfaction (Clark 1997, Sanz de Galdeano 2001a). Ce dernier proviendrait de « référentiels » différents : les femmes ont moins d'attentes que les hommes ; elles auraient déjà intégré leur mauvaise situation sur le marché du travail (Clark 1997, Sanz de Galdeano 2001b). Les deux économistes en veulent pour preuve la diminution de ce différentiel de satisfaction pour les groupes susceptibles de ne pas avoir intériorisé ces inégalités (les jeunes travailleurs, ceux qui ont un niveau de formation initiale plus élevé, ceux dont les mères avaient un emploi qualifié, etc...).

Des données internationales viennent toutefois limiter la portée de ces études britanniques (Souza-Poza & Souza-Poza 2000). Dans la plupart des pays, les femmes sont en fait moins satisfaites que les hommes. Les hommes considèrent leur travail moins fatigant ; ils sont plus confiants en l'avenir et estiment plus souvent qu'ils ont des opportunités de promotion. Une fois pris en compte diverses variables (éducation, effort, temps de travail, salaire), le différentiel est significatif pour 3 pays sur 21 : les femmes restent plus satisfaites que les hommes en Grande-Bretagne, aux États-Unis et en Suisse. La question serait désormais de savoir pourquoi le paradoxe s'applique essentiellement aux pays anglo-saxons.

En France, « les hommes expriment à la fois plus de satisfaction et d'insatisfaction, les femmes se montrent un peu plus réservées, mais dans les deux cas, les écarts sont de très faible ampleur » (Bessière 2003). La situation semble aussi paradoxale : « Comment comprendre l'absence d'écarts entre les satisfactions des hommes et des femmes alors que leurs situations professionnelles sont très inégales ? » (Bessière 2003). Les différentes questions de l'enquête « Travail et mode de vie » permettent en partie d'expliquer ce paradoxe. Les femmes sont certes plus exigeantes que les hommes en matière d'horaire de travail, mais elles sont aussi mieux loties. Elles semblent en revanche avoir intériorisé une certaine discrimination salariale. Elles apprécient en outre le chemin parcouru depuis la situation de leur mère. Leur niveau de référence ne serait donc pas celui des hommes. Par ailleurs, les femmes accorderaient moins d'importance au travail dès la naissance de leurs enfants (Garner *et al.* 2004). En définitive, les travaux sur données françaises ne s'inscrivent pas en contradiction avec les travaux sur données britanniques. Les caractéristiques objectives du travail semblent toutefois plus importantes que le genre pour rendre compte des disparités (Baudelot & Gollac 2003, Bessière 2003). Ce détour par la littérature économique et sociologique sur la satisfaction au travail offre une première grille d'analyse des réponses du Panel 2000.

### 2.3. Des éléments d'explication

Les caractéristiques « objectives » du travail des jeunes femmes dans le programme NSEJ pourraient expliquer les écarts observés. À travail inégal, la satisfaction serait inégale : il est possible que les femmes soient victimes de discrimination, consciente ou non, au sein de la structure qui les accueille et que les employeurs ne reconnaissent pas leurs compétences. De fait des monographies sur les agents d'ambiance (Lada 2003) et sur les médiatrices et médiatrices (Divay 2003) confirment l'existence d'une division du travail entre les sexes et la persistance de stéréotypes qui désavantagent les filles et que trahissent les discours et pratiques des employeurs et des jeunes. Au-delà de ces études de cas, les jeunes hommes sont plus nombreux dans les secteurs de l'environnement ou de la sécurité et les jeunes femmes exercent leur activité dans le champ de la famille, la santé ou la solidarité. Les compétences « relationnelles » qu'elles mobilisent risquent d'être perçues comme des « qualités naturelles » qui ne sont pas reconnues par la société (Daune-Richard 2003). En revanche, la technicité du travail (notamment dans le secteur de l'environnement) et la force physique (notamment dans le secteur de la sécurité) sont depuis longtemps des compétences reconnues. Le dispositif qui se voulait innovant semble ainsi reproduire les différences et inégalités traditionnelles dans le monde du travail. Or les jeunes femmes qui ont bénéficié du programme NSEJ sont relativement qualifiées. On sait, par ailleurs, que les femmes jeunes et qualifiées ont autant d'attentes que leurs collègues masculins, elles ne se contentent pas de la situation de leur mère et elles ressentent plus vivement les différences traditionnelles (Clark 1997). En d'autres termes, les sources d'insatisfaction au travail ne seraient pas contrebalancées par un niveau de référence plus faible des jeunes femmes dans le programme NSEJ.

La spécificité des activités créées par le dispositif peut en outre expliquer l'investissement plus important des filles. Les femmes attacheraient en effet davantage d'importance à la qualité des relations sociales (Pugliesi 1995) et à l'impression de rendre service (Bessière 2003). Cette question reste toutefois controversée : certaines études laissent penser que les femmes ne sont pas plus enclines à aider et écouter les autres (Nolen-Hoeksema & Rusting 1999). L'idée que les femmes éprouvent plus d'empathie serait en revanche fondée. Elles trouveraient ainsi dans les qualités « intrinsèques » du travail une possibilité de s'épanouir : les femmes pourraient s'investir davantage dans les métiers du programme NSEJ qui relèvent des compétences dites féminines, tels que l'« engagement » et la « compassion » (Guérin 2003). En revanche, le programme NSEJ n'offre pas les qualités « extrinsèques » du travail (salaire, sécurité, promotion) que les hommes valorisent habituellement (Clark 1997). Ces derniers seraient donc moins incités à s'investir dans leur emploi. Précisons, pour éviter tout malentendu et au risque de nous répéter, que l'investissement et les compétences des femmes, jugés trop souvent « naturels », n'en méritent pas moins d'être reconnus.

Tableau 9

DIRIEZ-VOUS QUE VOUS ÊTES UTILISÉ AU NIVEAU DE VOS COMPÉTENCES? « OUI, TOUT À FAIT » (MODÈLE LOGIT)

	Coefficients du modèle	Niveau de significativité	Écart de probabilité à la référence (%)
<b>Probabilité pour l'individu de référence (a)</b>	-0,18	ns	46
<b>Sexe</b>			
Fille (ref)	.	.	.
Garçon	-0,11	ns	ns
<b>Niveau de formation initiale</b>			
Inférieur au baccalauréat (ref)	.	.	.
Baccalauréat	0,13	ns	ns
Bac + 2	0,07	ns	ns
Supérieur à Bac +2	-0,30	**	-7
<b>Statut de l'employeur</b>			
Communes (ref)	.	.	.
Autres collectivités territoriales	0,22	ns	ns
Établissements publics	-0,01	ns	ns
Associations et fondations	0,02	ns	ns

Seuil de significativité : \*\*\* = 1 %, \*\* = 5 %, \* = 10 %, ns = non significatif

L'individu de référence est une jeune fille âgée de moins de 21 ans sans baccalauréat, embauchée par une commune pour des activités liées à l'éducation. Les variables explicatives qui n'étaient pas significatives ne sont pas présentées ici.

Note de lecture : (a) Pour l'individu de référence, la probabilité d'estimer qu'il est « tout à fait » utilisé à son niveau de compétence est de 46 %. La probabilité est de 7 points plus faible pour un individu présentant les mêmes caractéristiques, mais avec un niveau initial supérieur à Bac+2.

Source : Enquête Darès, Panel 2000, vague 2.

Tableau 10

VOUS ARRIVE-T-IL D'ÉPROUVER DANS VOTRE EMPLOI LE SENTIMENT D'ÊTRE EXPLOITÉ?  
« SOUVENT » OU « PARFOIS » (MODÈLE LOGIT)

	Coefficients du modèle	Niveau de significativité	Écart de probabilité à la référence (%)
<b>Probabilité pour l'individu de référence (a)</b>	-0,13	ns	47
<b>Sexe</b>			
Fille (ref)	.	.	.
Garçon	-0,08	ns	ns
<b>Niveau de formation initiale</b>			
Inférieur au baccalauréat (ref)	.	.	.
Baccalauréat	0,32	***	8
Bac + 2	0,42	***	11
Supérieur à Bac +2	0,52	***	13
<b>Statut de l'employeur</b>			
Communes (ref)	.	.	.
Autres collectivités territoriales	-0,18	ns	ns
Établissements publics	-0,06	ns	ns
Associations et fondations	-0,40	***	-10

Seuil de significativité : \*\*\* = 1 %, \*\* = 5 %, \* = 10 %, ns = non significatif.

L'individu de référence est une jeune fille âgée de moins de 21 ans sans baccalauréat, embauchée par une commune pour des activités liées à l'éducation. Les variables explicatives qui n'étaient pas significatives ne sont pas présentées ici.

Note de lecture: (a) pour l'individu de référence, la probabilité de se sentir « souvent » ou « parfois » exploité est de 47 %. Cette probabilité est de 10 points moins élevée pour un individu présentant les mêmes caractéristiques, mais travaillant dans une association.

Source : Enquête Darès, Panel 2000, vague 2.

De nombreux éléments permettent ainsi de soutenir que les femmes s'investissent « effectivement » davantage et que leurs compétences sont « réellement » moins reconnues. Ceci dit, les caractéristiques objectives du travail sont vues à travers divers filtres : la personnalité, la sensibilité, l'environnement extérieur au travail et la satisfaction dans la vie en général peuvent considérablement influencer le « bonheur » au travail (Warr 1999). Plus généralement, les jugements personnels peuvent être affectés par de multiples biais : humeur du moment, volonté de contrôler l'image de soi, etc... (Senik 2002). Or ces facteurs peuvent jouer différemment en fonction du genre. Les études basées sur l'expérience, l'observation et sur le questionnement direct de l'enquêté laissent penser que les femmes réagissent plus vivement à diverses situations. Les femmes éprouvent plus intensément des émotions positives (satisfaction, bonheur, joie, etc.), mais elles seraient aussi plus vulnérables (Roxburgh, 1996), plus enclines à l'anxiété et à la dépression (Nolen-Hoeksema & Rusting 1999), « plus sensibles au stress et moins portées à le refouler » (Bessière 2003). Les résultats du Panel 2000 pourraient ainsi s'expliquer par une perception différente d'une réalité identique pour les hommes et les femmes : ces dernières peuvent surestimer leur investissement, ressentir le besoin de voir leurs compétences reconnues et avoir davantage conscience du sentiment d'être exploitées, à conditions de travail égales. En d'autres termes, les femmes ne seraient pas plus « exposées » aux sources d'insatisfaction que les hommes, mais « plus vulnérables » que ces derniers (Pugliesi 1995, Roxburgh 1996).

Les femmes peuvent non seulement éprouver des émotions plus fortes que les hommes, mais aussi exprimer une satisfaction ou une insatisfaction plus vivement. Les résultats de cette enquête sont en effet tributaires du rapport au langage des enquêtés. Ces derniers peuvent effectuer des associations différentes entre un niveau latent de satisfaction et une modalité verbale de satisfaction (« oui, tout à fait », « oui, plutôt », « non, plutôt pas », « non, pas du tout »). Cette possibilité renvoie plus généralement au problème de l'hétérogénéité individuelle non observée (Senik 2002). La satisfaction déclarée serait toutefois corrélée avec les observations de manifestation physique du plaisir ou des peines (Senik 2002). Elles prédisent en outre les comportements sur le marché du travail : les jugements négatifs sur un travail sont souvent suivis d'un changement d'emploi (Clark 1997). Cette question est développée dans la troisième partie : y-a-t-il un lien entre les jugements prononcés en 2002 à propos du programme NSEJ et la situation des jeunes un an plus tard ?

### **3. Les sorties du dispositif : des situations diverses**

#### **3.1. Des différences en fonction du genre**

Les sorties du dispositif en l'espace d'une année concernent 18 % des jeunes enquêtés. Ces sorties correspondent parfois à l'accès à un autre emploi dans le même organisme (7 %), mais plus souvent à une séparation avec l'employeur (11 %). Parmi les jeunes qui ont quitté le dispositif, 72 % ont un emploi le mois suivant le départ (tableau 12). Les difficultés d'insertion à la sortie du dispositif semblent en partie s'estomper au fil du temps : 6 % des jeunes sortis du dispositif sont au chômage au moment de l'enquête<sup>1</sup> (contre 21 % le mois suivant la sortie du dispositif). L'accès à l'emploi se ferait donc progressivement.

Malgré une moindre reconnaissance de leurs compétences et un jugement moins optimiste sur l'avenir de leur emploi, les filles restent dans le dispositif aussi longtemps que les hommes (81,9 % contre 81,6 %). Comme dans les travaux précédents sur le programme NSEJ, les sorties anticipées débouchent plus souvent sur un emploi pour les hommes (Bellamy 2002). Ils trouvent plus fréquemment un emploi chez un autre employeur (tableau 13). Les femmes connaissent plus souvent une période d'inactivité à la sortie du dispositif (4,4 % contre 1,4 % des hommes). Parmi celles qui ont quitté leur employeur, 14 % évoquent principalement des raisons personnelles ou familiales à ce départ (contre 9 % des hommes). Les hommes quittent plus souvent leur employeur parce qu'ils ont trouvé un emploi qui leur convenait mieux (47 % contre 33 % des femmes). Ces écarts ont été observés pour d'autres types de dispositifs : les mesures publiques semblent avoir un effet bénéfique sur l'insertion en emploi stable pour les hommes, mais elles ne facilitent pas l'insertion des jeunes femmes (Navet 2003).

#### **3.2. L'attachement à l'emploi limite le risque de rupture avec l'employeur**

Toutes choses égales par ailleurs, l'attachement à l'emploi est déterminant sur les issues du dispositif : les jeunes qui souhaitaient rester à la fin de l'aide de l'État ont une plus forte propension à rompre le contrat « emploi jeune » pour un autre emploi dans la même structure (tableau 13). Le dispositif NSEJ leur a peut-être permis d'observer les opportunités d'emploi au sein de la structure. En revanche, l'attachement au métier ne réduit pas substantiellement les risques de rupture avec l'employeur.

---

1. Les jeunes sont sortis du dispositif entre mars 2002 et mars 2003. Au moment de l'enquête, certains ont donc quitté le CEJ depuis 12 mois, d'autres depuis 6 mois ou d'autres encore depuis deux mois.

Tableau 11

VOUS ARRIVE-T-IL D'ÉPROUVER DANS VOTRE EMPLOI LE SENTIMENT DE VOUS ENNUYER ?  
« SOUVENT » OU « PARFOIS » (MODÈLE LOGIT)

	Coefficients du modèle	Niveau de significativité	Écart de probabilité à la référence (%)
<b>Probabilité pour l'individu de référence (a)</b>	-1,12	***	25
<b>Sexe</b>			
Fille (ref)	.	.	.
Garçon	0,23	**	4
<b>Niveau de formation initiale</b>			
Inférieur au baccalauréat (ref)	.	.	.
Baccalauréat	-0,02	ns	ns
Bac + 2	0,02	ns	ns
Supérieur à Bac +2	0,16	ns	ns
<b>Statut de l'employeur</b>			
Communes (ref)	.	.	.
Autres collectivités territoriales	0,08	ns	ns
Établissements publics	-0,02	ns	ns
Associations et fondations	0,06	ns	ns
Autres	0,41	ns	ns

Seuil de significativité : \*\*\* = 1 %, \*\* = 5 %, \* = 10 %, ns = non significatif.

L'individu de référence est une jeune fille âgée de moins de 21 ans sans baccalauréat, embauchée par une commune pour des activités liées à l'éducation. Les variables explicatives qui n'étaient pas significatives ne sont pas présentées ici.

Note de lecture: (a) pour l'individu de référence, la probabilité d'éprouver parfois ou souvent le sentiment de s'ennuyer de 25 %. Cette probabilité est de 4 points plus élevée pour un individu avec les mêmes caractéristiques, mais de sexe opposé.

Source : Enquête Darès, Panel 2000, vague 2.

Tableau 12

SITUATION À LA SORTIE DU CEJ

	Un mois après la sortie	Au moment de l'enquête
<b>Emploi (y compris chez le même employeur)</b>	72,4	80,4
<b>Études ou formation continue</b>	1,3	12,8
<b>Chômage</b>	21,4	6,4
<b>Inactivité</b>	3,0	0,4
<b>Autre</b>	1,9	0,0
<b>Total</b>	100	100

Source : Darès, Enquête Panel 2000, vague 2.

La propension à quitter l'employeur pour un autre emploi dépend des perspectives de maintien de l'activité : elle est plus élevée parmi les jeunes qui estimaient que l'activité ne pourrait pas être maintenue. Il s'agit vraisemblablement d'un choix réfléchi, basé sur une anticipation du risque de chômage à la fin de l'aide. Le pessimisme de ces jeunes peut toutefois conduire certains à quitter l'employeur sans avoir l'assurance de retrouver un emploi : les jeunes qui estiment que leur activité ne pourra pas être maintenue ont en effet plus de risque d'être au chômage.

En définitive, la rupture avec l'employeur semble provenir d'un choix du jeune, où entrent en ligne de compte les chances de maintien de l'activité, les perspectives d'évolution et l'attachement à leur emploi. Ce résultat est confirmé par les jeunes eux-mêmes. Parmi ceux qui ont quitté leur employeur, 79 % ont pris eux-mêmes l'initiative de rompre le CEJ. La raison principale de ce départ est plus souvent d'ordre professionnel : 39 % des jeunes avaient trouvé un emploi qui leur convenait mieux ; 32 % étaient insatisfaits de leur emploi ; 12 % l'ont quitté pour des raisons personnelles ou familiales. La satisfaction au travail, ou, plus exactement, certains de ses aspects, serait donc un facteur déterminant de la mobilité sur le marché du travail. Ce résultat rejoint les résultats d'études précédentes en la matière et constitue ainsi un des arguments des économistes en faveur des données subjectives (Senik 2002). Mais les sentiments du jeune n'expliquent pas, à eux-seuls, les issues du dispositif.

Tableau 13

LES DÉTERMINANTS DES ISSUES DU CEJ (MODÈLE LOGIT MULTINOMIAL)

	Le jeune est sorti du CEJ, mais toujours chez le même employeur		Le jeune est sorti du CEJ et est chez un autre employeur		Le jeune est sorti du CEJ et est sans emploi	
	Coefficients du modèle	Niveau de significativité	Coefficients du modèle	Niveau de significativité	Coefficients du modèle	Niveau de significativité
<b>D'après vous, votre activité pourra-t-elle être maintenue à la fin de l'aide de l'État? (a)</b>						
Oui, tout à fait	0,48	*	-0,25	ns	-0,62	**
Oui, plutôt	0,63	**	0,63	**	0,06	ns
Non (ref)	.	.	.	.	.	.
<b>Est-ce que vous souhaitez rester à la fin de cette aide? (a)</b>						
Oui	0,72	**	-1,09	***	-1,13	***
Oui, si rien d'autre	-0,05	ns	-0,56	**	-0,83	**
Non (ref)	.	.	.	.	.	.
<b>Si vous ne restez pas chez le même employeur, souhaiteriez-vous exercer le même métier? (a)</b>						
Oui	-0,39	*	-0,24	ns	-0,46	*
Non (ref)	.	.	.	.	.	.
<b>Avez-vous le sentiment d'avoir acquis des compétences professionnelles ? (a)</b>						
Oui, tout à fait	-0,34	ns	-0,12	ns	-0,35	ns
Oui, plutôt	0,03	ns	0,10	ns	0,01	ns
Non (ref)	.	.	.	.	.	.
<b>Sexe</b>						
Homme	0,17	ns	0,49	**	0,18	ns
Femme (ref)	.	.	.	.	.	.
<b>Niveau de formation au moment de l'embauche</b>						
Inférieur au baccalauréat (ref)	.	.	.	.	.	.
Baccalauréat	0,42	*	0,73	**	-0,46	ns
Bac + 2	0,19	ns	0,56	ns	-0,49	ns
Supérieur à Bac + 2	0,46	ns	1,43	***	-0,16	ns
<b>Statut de l'employeur</b>						
Autres collectivités territoriales (en dehors des communes)	0,23	ns	-0,14	ns	-0,28	ns
Établissements publics	0,79	***	-0,31	ns	-0,25	ns
Associations et fondations	-1,21	***	0,01	ns	0,78	***
Commune (ref)	.	.	.	.	.	.

Seuil de significativité : \*\*\* = 1 %, \*\* = 5 %, \* = 10 %, ns = non significatif.

(a) question de la première vague

L'individu de référence est une jeune fille âgée de moins de 21 ans sans baccalauréat, embauchée par une commune, qui estimait qu'elle n'avait pas acquis des compétences professionnelles et que son activité ne pourrait pas être maintenue à la fin de l'aide de l'État. Elle ne souhaite pas rester chez le même employeur, ni exercer le même métier.

Comparativement aux jeunes embauchés par les communes, ceux qui travaillent pour les associations ont moins de chances de passer du CEJ à un autre type d'emploi chez le même employeur et ils ont plus de risque d'être au chômage à la sortie du CEJ.

### 3.3. Des disparités suivant le niveau de formation et le statut de l'employeur

La propension à quitter l'employeur pour un autre emploi est plus élevée parmi les plus diplômés, qui sont, en grande majorité, des diplômées. Peu analysées jusqu'à présent, les chances d'accès à un autre emploi dans la même structure sont plus faibles chez les salariés des associations et plus fortes pour les jeunes employés par les établissements publics. Ces disparités révèlent des logiques d'usage du dispositif différentes pour chaque type d'employeurs. Les CEJ auraient joué un rôle de pré-embauche dans les établissements publics, alors que le sort réservé aux jeunes embauchés dans les associations dépend peut-être davantage des activités et en particulier des

possibilités de financement. Ce résultat souligne ainsi des capacités de recrutement inégales entre les deux types de structures ; il rappelle par ailleurs l'intérêt des mesures d'aide à la pérennisation des activités pour les associations. Ces mesures d'aide restent vraisemblablement insuffisantes puisque le risque de chômage touche beaucoup plus les jeunes qui étaient embauchés par les associations au printemps 2002.

## Conclusion

L'analyse du programme NSEJ sous l'angle du genre offre une autre image du dispositif, souvent oubliée. Les jeunes femmes qui ont bénéficié d'un contrat aidé sont plus qualifiées, elles s'investissent plus dans leur travail et éprouvent plus souvent le sentiment d'être exploitées. Ces disparités font écho aux paradoxes qui ont alimenté la littérature sur la satisfaction au travail. Elles soulignent l'importance de mener des recherches plus fines sur les différences de genre sur le marché du travail, pour évaluer les politiques d'emploi et éventuellement améliorer l'action publique. Elles interrogent par ailleurs l'utilisation de données subjectives en sciences sociales. Elles sont en effet entachées d'incertitude dès lors que les individus peuvent exprimer différemment leur sentiment et/ou être affectés différemment par une même réalité. Des éléments d'explications objectifs peuvent néanmoins expliquer les différences de genre au sein du dispositif NSEJ.

## BIBLIOGRAPHIE

- Baudelot C. & Gollac M. (2003), *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*, Fayard.
- Bellamy V. (2002), « Les jeunes sortis du programme Nouveaux Services Emplois jeunes », Darès, *Premières Synthèses*, n° 04.1, Janvier.
- Bessière C. (2003), « Les hommes sont-ils plus heureux au travail que les femmes ? », *Ecoflash*, novembre.
- Clark A. E. (1997), « Job satisfaction and gender: why are women so happy at work ? », *Labour Economics*, Vol. 4, n° 4, p. 341-372.
- Daune-Richard A.-M. (2003), « La qualification dans la sociologie française: en quête de femmes », In Laufer J., Marry C., Maruani M (dir), *Le travail du genre. Les sciences sociales à l'épreuve des différences de sexe*, La Découverte/MAGE, Collection « Recherches ».
- Davoine L. & Zoyem J.-P. (2003), « Regards des bénéficiaires sur la professionnalisation dans le programme « nouveaux services – emplois jeunes », Darès, *Premières Synthèses*, n° 44.3, octobre.
- Divay S. (2003), « Division sexuée de l'exercice du pouvoir chez les médiateurs et médiatrices en emplois-jeunes », In *Regards croisés sur les emplois-jeunes*, Journées d'études/CA-Céreq de Rouen, Université de Rouen, 23 mai 2002, Document n° 173-séries Séminaires-juin, p. 143-152.
- Even K. (2003), « Formation et accompagnement dans les dispositifs de politique de l'emploi : les principaux enseignements du Panel des bénéficiaires », Darès, *Premières Synthèses*, n° 44.1, octobre.
- Gadrey N. (2003), « Analyse des emplois-jeunes sous l'angle des rapports sociaux de sexe. Ouverture de l'atelier n° 3 », In *Regards croisés sur les emplois-jeunes*, Journées d'études/CA-Céreq de Rouen, Université de Rouen, 23 mai 2002, Document n° 173-séries Séminaires-juin, p. 123-129.
- Garner H., Meda D. & Mokhtar J. (2004), « La place du travail dans l'identité des personnes en emploi », Darès, *Premières Synthèses*, n° 01.1, janvier.
- Guérin I. (2003), *Femmes et économie solidaire*, La Découverte/M.A.U.S.S./SED, Collection « Recherches », Série Bibliothèque du M.A.U.S.S.
- Lada E. (2003), « Agents d'ambiance et de médiation : une construction sociale sexuée et ethnicisée en devenir », In *Regards croisés sur les emplois-jeunes*, Journées d'études/CA-Céreq de Rouen, Université de Rouen, 23 mai 2002, Document n° 173-séries Séminaires-juin, p.131-141.
- Lizé L. (2004), « Décalages entre emploi et formation : comparaison des emplois aidés et non aidés », *Note Emploi Formation*, Céreq, à paraître.



- Navet N. (2003), « L'insertion professionnelle des jeunes et mesures publiques : des trajectoires différenciées entre hommes et femmes », document de travail du LEO, n° 17.
- Nolen-Hoeksema S. & Rusting C. L. (1999), « Gender Differences in Well-Being », In Kahneman D., Diener E., Schwarz N, *Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology*, The Russel Sage Foudation, p. 330-350.
- Pugliesi K. (1995), « Work and Well-Being: Gender Differences in the Psychological Consequences of Employment », *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 36, mars, p. 57-71.
- Roxburgh S. (1996), « Gender Differences in Work and Well-Being: effects of Exposure and Vulnerability », *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 37, n° 3, septembre, p. 265-277.
- Sanz de Galdeano A. (2001a), *Gender differences in job satisfaction and labour market participation: UK evidence from propensity score estimates*, European University Institute, document de travail.
- Sanz de Galdeano A. (2001b), *The gender differential in job satisfaction: what is the role of reference levels?*, European University Institute, document de travail.
- Senik C. (2002), *Revenu, inégalités et bien-être. Que nous apprennent les données subjectives ? Un survey et un exemple*, document de travail DELTA, n° 2002-20.
- Sloane P.J. & Williams H. (2000), « Job satisfaction, Comparison Earnings, and Gender », *Labour*, vol. 14, n° 3, septembre, p. 473-501.
- Sousa-Poza A. & Sousa-Poza A. (2000), « Taking Another Look at the Gender/Job-Satisfaction Paradox », *Kyklos*, vol. 53, n° 2, p. 135-151.
- Vidalie A. (2003), « Un moral inégal », *L'Express*, 16 octobre.
- War P. (1999), « Well-Being and the Workplace », In Kahneman D., Diener E. & Schwarz N, *Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology*, The Russel Sage Foudation, p. 392-412.



## Entre reproduction et mobilisation : hommes et femmes face à la formation continue en France et au Canada

Paul Bélanger<sup>\*</sup>, Pierre Béret<sup>\*\*</sup>, Pierre Doray<sup>\*\*\*</sup>, Christine Fournier<sup>\*\*\*\*</sup>

### Introduction

Les discours publics récents sur l'économie et le travail mettent largement en avant le rôle stratégique des savoirs et de la formation dans la croissance économique. Ainsi, la notion d'économie du savoir comme celle de la formation tout au long de la vie agissent comme des attracteurs idéologiques qui soulignent l'importance économique croissante des savoirs et de l'éducation. Ces deux notions possèdent un volet performatif certain car elles visent à orienter les politiques publiques et les conduites des agents économiques. En ce sens, elles jouent un rôle idéologique. En même temps, comme attracteur, elles ont aussi le mérite de porter l'attention sur une question ou un enjeu social. Nous répondons à cette « invitation » en nous intéressant en particulier à l'accès à la formation des adultes, des femmes et des hommes en emploi.

Les travaux s'attachant à l'analyse comparée des parcours des hommes et des femmes sur le marché du travail soulignent la discrimination dont ces dernières sont victimes pour expliquer les inégalités constatées. Sans exclure des effets de discrimination, dont la situation des femmes salariées témoigne, il nous semble nécessaire de repérer, autant que faire se peut, l'ensemble des facteurs à l'origine des inégalités de genre afin de mieux cibler les politiques visant à les réduire.

De ce point de vue, que dire de la formation des adultes ? Les participations respectives des hommes et des femmes sont-elles comparables ? Par quels facteurs sociaux sont-elles influencées ? Nous cherchons à répondre à ces questions par la comparaison de la situation dans deux pays développés qui possèdent, par ailleurs, des modèles de développement de l'éducation des adultes fort différents. Les travaux conduits sur cette question en France et au Canada invitent à penser que la formation continue ou l'éducation des adultes selon le genre dans l'un et l'autre pays montrent les mêmes inclinaisons (Fournier 2004, Doray *et al.* 2004a et b). De surcroît, les enquêtes sur lesquelles s'appuient les travaux mentionnés présentent des proximités qui permettent d'engager une comparaison. Dans cette optique, nous nous attacherons à distinguer les écarts entre hommes et femmes par rapport à l'emploi exercé, aux caractéristiques des entreprises et aux niveaux de diplôme initiaux.

En fait, depuis longtemps, les femmes des pays développés participent plus à l'éducation des adultes que les hommes parce qu'elles s'impliquent davantage dans des activités de leur propre chef (formation autonome) et pour des motifs extraprofessionnels (Arrowsmith & Oikawa 2001). En revanche, leur participation à des activités de formation en entreprise ou à des activités suivies pour des motifs professionnels était, jusqu'à présent, plus faible (Béret & Dupray 1998). Or, il semble que cette situation évolue puisque les femmes en emploi connaissent un taux de participation à ces deux types de formation plus élevé que celui des hommes, comme l'indiquent les données suivantes.

Pour autant, il faut se garder d'une lecture globale et simpliste qui conclurait que désormais la situation des femmes en emploi à l'égard de la formation serait plus avantageuse que celle des hommes. Un examen plus poussé met en relief bon nombre de sources d'inégalités qui divisent les individus face à la formation et pèsent particulièrement sur les femmes les moins qualifiées.

Une première source regroupe les facteurs relatifs aux conditions de vie des individus, dont la situation de travail. Les personnes en emploi ont accès aux ressources éducatives des entreprises, qui fluctuent selon les stratégies et les politiques de formation qui sont, elles-mêmes, à l'intersection des politiques de gestion de la main-d'œuvre (présence ou non d'un marché interne) et du développement technico-économique (importance de l'innovation, stabilité des marchés, etc.). La nature de l'emploi occupé (position socioprofessionnelle, statut de l'emploi, etc.) (Johnstone & Rivera 1965, Dubar 1977, Paquet, Doray & Bouchard 1982, Doray 1999) comme les caractéristiques des entreprises (capacité financière et organisationnelle à structurer le champ de la formation,

---

\* Université du Québec à Montréal, Montréal (belanger.paul@uqam.ca)

\*\* Laboratoire d'Économie et de Sociologie du travail (LEST, CNRS, Aix en Provence) (beret.p@univ-aix.fr)

\*\*\* Université du Québec à Montréal, Montréal (doray.pierre@uqam.ca)

\*\*\*\* Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), Marseille (fournier@cereq.fr)

traditions sectorielles<sup>1</sup>, nature des relations professionnelles) (Méhaut *et al.* 1978, Knoke & Kalleberg 1994, Kennedy, Drago & Sloane 1994, Lukens & Useem 1996) font varier l'accès à la formation. À cet égard, les femmes sont traditionnellement dans une situation d'inégalité en matière d'accès (Chicha 1994). D'une part, elles se retrouvent dans des emplois avec peu d'ouverture sur la formation et dans des secteurs où les entreprises investissent moins en formation. D'autre part, plusieurs employeurs consacrent leurs ressources éducatives à leur main-d'œuvre la plus intégrée (salariés à temps plein occupant un emploi régulier) ou la plus stable, ce qui joue au désavantage des femmes.

Tableau 1

PARTICIPATION DES ACTIFS OCCUPÉS AUX DIFFÉRENTS TYPES DE FORMATION SELON LE GENRE

	France		Canada	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Ensemble	22,2	24,6	35,3	42,5
Formation en entreprise	16,5	17,6	24,4	25,7
Formation autonome	7,2	9,0	14,3	22,6
Formation motifs professionnels	20,1	22,3	29,8	33,7
Formation pour des motifs autres	3,6	4,3	9,2	15,4

Source : France, Formation continue 2000 ; Canada, Enquête sur la formation et l'éducation des adultes, 1998.

Les caractéristiques de l'emploi sont identifiées au mois de janvier 1998 pour les données canadiennes et au mois de janvier 1999 pour l'enquête française. C'est l'ensemble des formations sur la période d'observation qui a été pris en compte : ainsi, un individu peut avoir suivie une formation en entreprise ET une formation autonome.

Toujours sur le plan des conditions de vie, la conciliation à réaliser entre le temps d'études, le temps de travail et le temps familial n'a pas la même acuité pour les femmes et les hommes (Fletcher 2002, Fournier 2001). Or, la position non symétrique des genres dans les rapports domestiques peut conduire les femmes à réduire leur participation à des activités de formation, surtout si elles se déroulent en dehors de l'entreprise et du temps de travail.

Une seconde source de fluctuation de la participation tient à l'ensemble des dispositions et des prédispositions culturelles, c'est-à-dire des manières durables de voir, de sentir, d'agir qui fixent en chaque acteur social des schèmes d'évaluation et de perception des situations (passées, présentes ou futures) (Dubar 1977, Cross 1982, Doray 1999, Doray *et al.* 2004a et b, Fournier 2004, Wikeland & al. 1997). Ces dispositions sont « héritées » ou acquises par la socialisation au cours des diverses expériences sociales – dont l'expérience éducative antérieure – propres à chaque acteur. Ces dispositions induiraient un rapport spécifique à l'éducation ou à la formation ouvrant sur des « évaluations de pertinence » ou d'intérêt, quelle que soit leur nature, et sur un niveau de confiance de « réussir » dans l'activité, comme le soulignent Rubenson et Xu (1997) quand ils soulignent que la participation tient à la capacité des acteurs sociaux à cerner des effets positifs de la participation (*expectancy*) et à établir une probabilité de réussite (*valence*). Cette deuxième source pourrait aussi jouer de manière différente pour les femmes et les hommes car l'expérience scolaire antérieure n'est pas nécessairement la même.

Une troisième source de différenciation se situe du côté de l'organisation de la formation. Au-delà du fait qu'il est difficile de participer à une activité qui n'est pas proposée, la structure de l'offre est une dimension essentielle qui ouvre des opportunités comme elle peut être une contrainte (Doray *et al.* 2004b). Les deux pays étudiés se distinguent quant à la nature de l'organisation de la formation des adultes. Sans vouloir réduire l'éducation des adultes en France à la seule formation continue, il demeure que cette dernière a largement modelé le développement de l'éducation des adultes depuis 1971 : les institutions publiques d'éducation comme les fournisseurs privés proposent essentiellement des activités pour les salariés. L'offre de formation au Canada se caractérise par un développement davantage orienté vers les institutions publiques d'enseignement, la formation en entreprise connaissant une croissance plus lente, malgré de nombreuses interventions publiques mises en œuvre afin de diffuser une « culture de la formation » dans les entreprises.

La mise en évidence des différentes sources de fluctuation permet d'indiquer comment la participation à l'éducation des adultes est à la rencontre d'une demande socialement construite et d'une organisation tout aussi modelée par des facteurs économiques, politiques et sociaux. L'analyse de cette « rencontre » n'est pas toujours facile avec l'usage

1. Les situations canadienne et française sont, sur cet aspect, différentes. En France, la « tradition » tient autant à l'existence depuis plus de 30 ans de la loi sur la FPC qu'aux diverses logiques de formation existantes dans différents secteurs. Au Canada, seules ces dernières ont une influence sur la mise en œuvre de formations dans les entreprises. Le secteur bancaire est à cet égard souvent cité en exemple car de nombreuses promotions dans les institutions bancaires ne peuvent se faire sans au préalable avoir réussi les cours de l'institut des banques du Canada.

de données d'enquête portant sur les individus. Toutefois, la comparaison internationale permet au moins de formuler certaines hypothèses quant à l'influence de l'organisation de la formation.

## **1. Le niveau de qualification, principal facteur commun d'inégalités face à la formation continue**

En France comme au Canada, les femmes en emploi accèdent plus souvent à la formation (respectivement 24,6 % et 42,5 %) que les hommes (22,2 % et 35,3 %). Au premier abord, ce résultat va à l'encontre de nombreux constats selon lesquels les femmes sont, à maints égards, désavantagées sur le marché du travail (taux de chômage, type de contrats de travail, salaires). Plus surprenant encore : la confrontation des taux d'accès à la formation des hommes et femmes au regard de multiples critères souligne le trait.

### **Encadré 1 – Définition du champ**

- Sont retenues pour l'investigation statistique les **personnes** en emploi en janvier 1998 pour le Canada et en janvier 1999 pour la France (salariés du public, salariés du privé, indépendants).
- Au Canada, la participation à la formation des adultes inclut l'ensemble des activités de formation suivies au cours de l'année 1997. En France, sont prises en compte les formations qui ont débuté entre janvier 1999 et décembre 1999 inclus, à condition qu'elles aient duré au moins 3 heures et qu'elles correspondent à des stages, cours, conférences ou à de l'auto-formation. Ont été exclues l'alternance et les formations en situation de travail.

### **1.1. Inégalités entre catégories socioprofessionnelles et genre : une tendance partagée**

Ainsi, en France, l'avantage apparent des femmes renvoie pour une large part à leur appartenance plus fréquente au secteur public, plus généreux en formation que le secteur privé (Fournier 2001). De surcroît, dans le public, elles accèdent plus souvent que les hommes à la formation, principalement en raison de leur appartenance socio-professionnelle : elles y exercent relativement plus que les hommes des emplois de cadres ou des professions intermédiaires. En revanche, dans le secteur privé, leur taux d'accès à la formation est légèrement inférieur à celui des hommes. Cette division ressort d'ailleurs de la confrontation des taux d'accès à la formation des femmes et des hommes en fonction de leur catégorie socio-professionnelle : les femmes les plus qualifiées – cadres ou professions intermédiaires – affichent des taux d'accès supérieurs à ceux de leurs homologues masculins. En revanche, les femmes employées et ouvrières apparaissent désavantagées par rapport aux hommes des mêmes catégories.

Au Canada, la situation est globalement similaire. Ainsi les femmes sont proportionnellement un peu plus nombreuses à travailler dans le secteur public où elles accèdent plus que les hommes à la formation. Contrairement aux françaises, elles maintiennent cet avantage dans le secteur privé. Toutefois, on retrouve les mêmes inégalités selon les catégories socio-professionnelles et le genre. Ainsi, les femmes cadres, employées et professionnelles ont des taux de participation plus élevés que ceux des hommes. En revanche, parmi les employés et les ouvriers, l'écart entre les genres joue au désavantage des femmes.

Un des motifs à l'origine de ces écarts, contrastés selon les niveaux de qualification, tient dans les moyens nécessaires aux réorganisations de la vie personnelle des femmes durant le temps de la formation (changement d'horaires, d'itinéraires, travail personnel...). Chacun sait que les femmes sont encore aujourd'hui largement responsables de l'organisation familiale et plus chargées que les hommes au plan domestique (Barrère-Maurisson 2001). En conséquence, en France, 20 % des femmes sont amenées à réorganiser leur vie personnelle afin de suivre une formation alors que la proportion n'atteint pas 13 % chez les hommes. Ces réorganisations sont souvent coûteuses et toutes les femmes n'ont pas les moyens d'y faire face. Aussi, les plus qualifiées, bénéficiant de salaires plus élevés et plus souvent accompagnées de conjoints dotés de revenus confortables, trouvent les moyens de se réorganiser quand les moins qualifiées, tributaires de bas revenus, sont trop contraintes économiquement pour s'engager en formation quand celle-ci appelle un remaniement de l'organisation familiale. Ce motif indique une piste qui pourrait être suivie par les entreprises ou les pouvoirs publics pour tenter d'améliorer l'accès des femmes les moins qualifiées à la formation. La prise en charge financière des gardes d'enfants en période de formation, par exemple, pourrait libérer les femmes de leurs obligations maternelles (Brocard & Fournier 2002).

Tableau 2

TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION DES ACTIFS OCCUPÉS SELON L'EMPLOI OCCUPÉ, FRANCE ET CANADA

	France		Canada	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Ensemble	22,2	24,6	35,3	42,5
<b>Statut</b>				
Public	31,5	34,1	47,0	56,5
Privé	20,8	20,2	37,0	41,2
Indépendants	12,7	16,5	22,2	29,7
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>				
Art. com. chef d'ent.	12,0	12,8	21,9	30,2
Cadres	39,2	43,3	45,0	51,9
Prof. Inter.	33,2	38,4	49,0	54,0
Employés	24,2	20,6	38,1	36,8
Ouvriers	13,3	7,7	26,9	23,5
<b>Type de contrat*</b>				
Indépendants	13,5	20,3	22,2	29,7
Durée indéterminée	24,6	26,1	37,9	43,5
Précaire	16,1	18,8	47,1	51,3
<b>Régime d'emploi</b>				
Temps complet	22,8	26,3	33,5	41,3
Temps partiel	14,9	20,8	50,5	45,2

Source : France, Formation continue 2000 ; Canada, Enquête sur la formation et l'éducation des adultes, 1998

\* Les caractéristiques de l'emploi sont identifiées au mois de janvier 1998 pour les données canadiennes et au mois de janvier 1999 pour l'enquête française. Les taux différents des indépendants pour le type de contrat en France tiennent au fait que ceux qui sont salariés de leur entreprise ont déclaré une durée de travail indéterminée et ont été intégrés à ce type de contrat.

La proximité des situations française et canadienne du point de vue des liens entre formation, niveau de qualification et genre éclaire la question des inégalités de genre sur le marché du travail. Celles-ci se dissipent à mesure que s'élève le niveau des qualifications. Peut-être faut-il entendre ici que la dimension du genre s'efface à mesure que d'autres dimensions gagnent en importance. Ainsi, le rapprochement sensible des taux d'accès à la formation des femmes et des hommes en emploi au cours de la dernière décennie résulte essentiellement de l'avancée des femmes dans les professions qualifiées (entre 1990 et 2000, en France, la part des femmes parmi les cadres est passée de 30 % à 34 % et parmi les professions intermédiaires de 42 % à 46 %), mieux servis en formation continue : leur augmentation a logiquement contribué à augmenter le taux moyen d'accès des femmes à la formation. Cette amélioration ne saurait toutefois faire oublier la progression concomitante des femmes dans les emplois les moins qualifiés, souvent précaires et à temps partiel. À cet égard, les situations françaises et canadiennes divergent du fait des contrastes entre les populations concernées.

## 1.2. Précarité, temps partiel et formation : des divergences France-Canada

L'impact du type de contrat de travail permet de constater un moindre accès à la formation au cours de l'année 1999 en France des individus en situation précaire. L'écart entre hommes et femmes est le plus élevé chez les personnes indépendantes alors que pour les deux autres types de contrat les deux genres connaissent une situation relativement proche. Le régime d'emploi imprime inégalement sa marque, les femmes exerçant leur emploi à temps complet apparaissent un peu mieux dotées en formation. Cet avantage renvoie notamment aux types d'emplois concernés : une partie importante des emplois les moins qualifiés exercés par les femmes sont associés au temps partiel d'où une sur-représentation des emplois qualifiés parmi ceux que les femmes exercent à temps complet (Fournier 2002). Ce qui est moins vrai pour les hommes exerçant des emplois peu qualifiés, bien que le temps partiel les pénalise plus (ce qui renvoie notamment au fait qu'il est plus souvent interprété par les employeurs comme un signe de désengagement professionnel).

Au Canada, l'effet du type de contrat ne suit pas le même modèle qu'en France, les salariés en situation précaire ayant un taux de participation plus élevé que les salariés réguliers ou à contrat indéterminé. Cette situation tient à

l'importance des jeunes adultes qui cumulent un double statut : celui d'étudiant (souvent à temps partiel) et celui de travailleurs (à temps partiel dans des emplois précaires). Les écarts selon le régime d'emploi s'expliquent aussi par cette raison<sup>2</sup>.

Ce contraste entre les deux pays vient rappeler que l'organisation sociale contribue largement au dessin des catégories sur lesquelles s'appuie l'analyse des inégalités. Ainsi, les populations de travailleurs titulaires de contrats précaires et/ou exerçant leur emploi à temps partiel diffèrent largement en France et au Canada. En France, il s'agit essentiellement de femmes peu qualifiées (pour indication, en France, en 2000, 5 % des hommes exercent leur emploi à temps partiel contre 32 % des femmes, et parmi celles-ci les employées peu qualifiées sont très largement majoritaires – employées de commerce et aides à domicile notamment-). Au Canada, en revanche, il s'agit pour une large part d'étudiants finançant leurs études par le biais d'emplois à temps partiel, pas nécessairement en lien avec la spécialité étudiée, mais qui affichent évidemment un taux d'accès très élevé à la formation. De surcroît, la définition même du champ de l'enquête en France et au Canada accentue le contraste car l'enquête française a exclu les étudiants en formation initiale.

### **1.3. L'impact des caractéristiques de l'entreprise : tendances convergentes**

Les caractéristiques des entreprises dans lesquelles hommes et femmes exercent leur emploi infléchissent également les tendances mises en lumière. Les taux d'accès à la formation des hommes et des femmes s'ordonnent différemment selon les secteurs. En France, les femmes ont l'avantage dans le secteur primaire, la construction, les transports et les administrations. Les hommes ont l'avantage dans la fabrication, le commerce, les finances, l'éducation et la santé, les services aux personnes et aux entreprises. Ces disparités recouvrent dans une large mesure une structuration sexuée des emplois dans chacun des secteurs. Par contre au Canada, les femmes ont l'avantage dans tous les secteurs à l'exception des finances et de l'administration publique où les hommes et les femmes affichent des taux d'accès proches mais légèrement supérieurs pour les hommes.

Tant en France qu'au Canada, plus la taille de l'entreprise est élevée plus le taux d'accès à la formation est important. Ce résultat corrobore les constats formulés régulièrement de ce point de vue. Les femmes affichent des taux d'accès légèrement supérieurs à ceux des hommes, quelle que soit la taille de l'entreprise. Ces écarts traduisent pour partie leur appartenance plus fréquente aux catégories socioprofessionnelles plus souvent associées à la formation continue (catégories administratives ...).

Du point de vue de l'impact des caractéristiques de l'entreprise sur l'accès à la formation, les résultats des analyses de régression logistique sont explicites et complètent utilement ces commentaires. En somme, la participation des femmes à l'éducation des adultes tient largement à leur situation sociale et professionnelle. Mais, l'effet propre du genre ne disparaît pas, cette variable ayant toujours un effet significatif.

## **2. L'impact de la formation initiale sur la formation continue : la mobilisation scolaire des filles se poursuivrait-elle tout au long de la vie ?**

La structuration sexuée des emplois explique dans une large mesure les inégalités qui divisent hommes et femmes face à la formation. Certes, la répartition des hommes et des femmes en emploi n'est pas indifférente à la distribution des formations initiales. Reste que les femmes, à niveau de diplôme initial donné, se forment plus que les hommes.

Deux autres variables figurent également dans le modèle : l'âge et la situation familiale. Au Canada, quel que soit le statut familial, les femmes participent plus que les hommes (tableau 3). Parmi les femmes, les personnes vivant seules ont le plus haut taux de participation qui se distingue des taux des trois autres situations familiales. Globalement, il ne semble pas que la présence d'enfants ait une influence sur la participation. D'ailleurs, l'analyse multivariée confirme ces résultats : seules les personnes seules se distinguent par une probabilité plus grande de participer que les couples avec enfants.

---

2. En fait, l'entrée dans la vie adulte, c'est-à-dire le passage de la situation d'étudiant à celle de salariés, de la famille d'origine à la création de son propre foyer, se réalise de manière de moins en moins synchronisée pour reprendre Galland (1996). En choisissant comme définition d'adultes toutes les personnes de 25 ans et plus ainsi que les personnes de 17 à 24 ans occupant un emploi à temps plein ou à temps partiel, nous nous retrouvons avec de nombreux étudiants qui ont aussi un emploi. Cela est aussi attesté par le taux de participation des personnes de 17 à 24 ans.

**Encadré 2 – Synthèse des analyses de régressions :  
les déterminants de la participation à l'éducation des adultes**

	Canada	France
Genre	Toutes choses étant égales, les femmes ont une probabilité de participer (PP) plus élevée que les hommes.	Toutes choses étant égales, les femmes ont une probabilité de participer plus élevée que les hommes.
Âge	La PP des cohortes plus jeunes que 35 ans est plus élevée alors que la PP des cohortes au dessus de 44 ans n'est pas significativement différente ou est supérieure.	L'âge a peu d'effets sur la PP sauf pour les 55 ans et plus qui sont très pénalisés.
Éducation antérieure	Plus la scolarité antérieure est élevée, plus la probabilité de participer l'est.	Même constat.
Position professionnelle	Les professionnels et les cadres ont une PP plus élevée d'accéder à des formations que les chefs d'entreprises. Par contre, les employés et les ouvriers ne se distinguent pas de la catégorie de référence.	Idem sauf pour les employés dont la PP reste supérieure à la catégorie de référence.
Régime d'emploi	Le fait de travailler à temps plein réduit la PP.	C'est le contraire, la PP des temps plein est sensiblement plus forte.
Type de contrats	Aucun effet significatif	La PP des contrat précaires est sensiblement plus faible, celle des indépendant plus élevée.
Secteur	La PP est plus grande dans les entreprises publiques. L'effet s'estompe quand les secteurs industriels sont inclus dans le modèle.	La PP est plus forte dans le secteur public y compris lorsque l'on introduit les secteurs industriels.
Taille	Plus la taille de l'entreprise est élevée, plus la PP augmente.	Idem.
Secteur d'activité	En comparaison aux salariés du secteur primaire, ceux du secteur financier, de l'Éducation et la santé et de l'administration publique ont une PP plus grande. Par contre les salariés du commerce sont dans la situation inverse.	Idem sauf pour le commerce qui une PP supérieure à la référence bien qu'étant la plus faible de l'ensemble des autres secteurs.

*Tableau 3*

TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION DES ACTIFS OCCUPÉS SELON L'ÂGE ET LA SITUATION FAMILIALE,  
FRANCE ET CANADA

	France		Canada	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Situation familiale</b>				
En couple avec enfants	23,2	25,6	34,7	38,7
En couple sans enfants	21,9	22,8	29,5	37,7
Seuls sans enfants	21,4	25,4	41,7	53,0
Famille monoparentales	16,0	26,3	28,6	41,1
<b>Âge</b>				
17-24 ans	19,2	21,3	59,2	61,7
25-34 ans	24,9	25,5	36,6	45,9
35-44 ans	24,0	26,3	33,3	39,8
45-54 ans	21,5	25,8	33,1	38,2
Plus de 54 ans	13,4	15,3	16,9	23,7

Source : France, Formation continue 2000 ; Canada, Enquête sur la formation et l'éducation des adultes, 1998.

Les caractéristiques de l'emploi sont identifiées au mois de janvier 1998 pour les données canadiennes et au mois de janvier 1999 pour l'enquête française.



Nous savons que la participation fluctue selon l'âge. Au Canada, les jeunes adultes participent fortement à la formation, par la suite la participation décline avec une chute importante autour de la cinquantaine. Ce processus est tout aussi vrai pour les femmes que les hommes. Les taux particulièrement élevés de participation des plus jeunes révèlent ce que nous signalions précédemment au sujet des salariés à temps partiel. Le cumul du statut d'étudiant et celui de salarié a comme conséquence la forte participation à l'éducation. En France, ce sont les salariés âgés de 25 à 44 ans qui affichent les taux d'accès les plus élevés. À partir de 45 ans l'accès à la formation décline, bien que ce déclin soit très inégal selon les niveaux de qualification (Fournier 2003).

Au Canada, à l'exception des personnes faiblement scolarisées, les femmes affichent un taux d'accès à la formation plus élevé que celui des hommes. En France, en revanche, le partage s'opère au niveau du baccalauréat. L'analyse multivariée souligne l'importance de l'éducation antérieure comme prédicteur de la formation. Elle s'affirme en fait comme le facteur qui a le plus d'influence sur la participation.

Tableau 4

TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION DES ACTIFS OCCUPÉS SELON LA FORMATION INITIALE,  
FRANCE ET CANADA

	France		Canada	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Non diplômés (moins de 8 ans de scolarité)	12,0	10,0	10,1	11,4
BEPC	21,0	19,8		
CAP-BEP	17,5	20,6		
Secondaire non complété			25,7	29,7
Bac, BEP, CAP (secondaire diplôme obtenu)	29,2	27,3	45,7	51,4
Bac + 2 (post secondaire)	35,1	38,7	38,3	44,4
Bac+3 et plus (universitaire)	40,9	43,6	47,2	59,8

Source : France, Formation continue 2000 ; Canada, Enquête sur la formation et l'éducation des adultes, 1998.

Retenons finalement que même quand il y a contrôle de l'effet de différentes variables sur la participation, la variable genre a toujours un impact significatif : les femmes ont une probabilité de participer plus élevée que les hommes. Se pose alors la question des dispositions culturelles des femmes, possiblement différentes de celles des hommes, à l'égard du savoir ou de l'apprentissage.

Une partie de cet effet significatif du genre s'explique par l'existence d'une surprime éducative. Doray, Bélanger et Lévesque (2004) soulignent qu'au Canada le poids de l'éducation antérieure est plus important pour les femmes que les hommes, un effet d'interaction entre le genre et l'éducation étant noté.

## En guise de conclusion : éléments de discussion

Les femmes en emploi participent plus à l'éducation et à la formation des adultes que les hommes. Cette constatation n'est pas nouvelle ; ce qui l'est, c'est leur participation plus importante à la formation en entreprise et à la formation suivie à des fins professionnelles. Ce processus est commun aux deux pays étudiés, l'écart entre les genres est plus grand au Canada. Ce changement de situation s'éclaire par le mouvement de mobilisation sociale des femmes qui a transformé leur rapport à l'éducation et au travail et qui a conduit à un nouveau rapport à la formation continue.

De nombreux travaux portant sur les différences entre filles et garçons au sein du système éducatif initial ont souligné les meilleures dispositions des filles dont témoignent leurs performances scolaires (Baudelot & Establet 1992, Duru-Bellat 1994, Djider *et al.* 2003). Les résultats obtenus de ce point de vue en matière de formation continue laisse entendre que celles-ci perdureraient tout au long de la vie.

Toutefois, les performances scolaires des filles ne sont pas récompensées par un rendement plus élevé. Le jeu des orientations successives contrarie leurs trajectoires et au bout du compte les conditions de leur insertion professionnelle s'avèrent moins avantageuses que celles de leurs homologues masculins. Toutefois, celles-ci se rapprochent de celles des garçons à mesure que le diplôme s'élève. Aux niveaux de sortie les plus élevés de l'appareil éducatif, les conditions d'insertion des filles et des garçons étaient et sont toujours comparables (Couppié, Épiphané, Fournier 1997). Par la suite, l'affaire se gâte. Plus contraintes que les hommes par la charge familiale, leur carrière s'avère très souvent moins avantageuse (Couppié, Épiphané, Fournier, *ibid.*).

Les meilleures dispositions des femmes à l'égard de l'éducation soutiennent leur accès à la formation tout au long de la vie. Les tendances qui affectent la formation initiale semblent se prolonger durant la vie active : mais l'accès global, apparemment plus avantageux des femmes, se fondeait pour une large part sur une participation plus importante aux formations non professionnelles. Cette tendance serait en changement. Les nouvelles modalités d'insertion professionnelle des femmes ne réduiraient plus leur accessibilité à la formation en entreprise et à des fins professionnelles. Les changements dans les investissements éducatifs initiaux et les modes d'inscription professionnelle auraient permis un accès plus large aux formations professionnelles. En dernière instance, le mouvement de mobilisation des femmes associé à la transformation de leur situation globale dans la stratification sociale rend compte de ce nouvel accès.

Par ailleurs, il ne faut pas croire que pour autant la rupture avec le processus de reproduction sociale soit entièrement réalisée, les différences de participation entre femmes demeurent grandes. Le clivage qui s'opère à l'issue des études initiales entre les femmes les plus diplômées et les autres, tel que les premières connaissent des conditions d'insertion professionnelle comparables à celles des hommes, se retrouve en cours de vie active. Les femmes les plus qualifiées se forment dans des proportions conséquentes et sont, à cet égard, sur un pied d'égalité avec leurs homologues masculins. En revanche, dans les catégories ouvrière et employée, les femmes, qui, dès l'entrée dans la vie active, se heurtent à plus de difficultés que leurs homologues masculins, accèdent moins à la formation que les hommes exerçant leur emploi dans les mêmes catégories.

En somme, l'avancée des femmes dans les professions les plus qualifiées s'accompagne d'une augmentation de leur taux d'accès global à la formation. Le niveau de qualification s'affirme clairement comme le principal facteur d'accès à la formation continue. De plus en plus nombreuses parmi les cadres et les professions intermédiaires, elles retirent les bénéfices de leur percée éducative. Cette progression ne saurait cependant faire oublier le trait majeur des inégalités entre hommes et femmes face à la formation continue : la population féminine en emploi fait l'objet d'un clivage entre les plus qualifiées et les moins qualifiées. Si les premières retirent les bénéfices de leur avancée dans les professions les mieux servies en formation, les secondes demeurent pénalisées par rapport à leurs homologues masculins. Les tendances mises en lumière peuvent être trompeuses si l'on se garde d'une attention à la variété des situations professionnelles. Une lecture rapide et complaisante pourrait laisser croire que la situation des femmes à l'égard de la formation s'améliore. Le propos n'est pas faux mais résulte de la progression des femmes sur l'échelle socioprofessionnelle et non d'une formation tout au long de la vie plus équitable.

Ainsi, le rôle de « seconde chance » que beaucoup voudraient trouver dans la formation tout au long de la vie est loin d'être satisfait. L'effet de rattrapage attendu de la formation en cours de carrière n'opère pas de manière massive. Plus gravement, la formation tout au long de la vie contribue à renforcer les situations des travailleurs les plus privilégiés, inscrits dans les situations les plus stables et les plus lucratives. Dans ce concert d'inégalités, les femmes subissent plus que les hommes les défaillances d'un système de formation continue qui se développe sur la base d'un effet « boule de neige » : la formation va aux formés... et l'assertion se vérifie plus encore pour les femmes que pour les hommes.

## BIBLIOGRAPHIE

- Arrowsmith S. & Oikawa C. (2001), « Tendances relatives à l'apprentissage des adultes », In Statistique Canada, *Un rapport sur l'éducation et la formation des adultes au Canada. Apprentissage et réussite*. Ottawa : Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada.
- Barrère-Maurisson M.A. (2001), *Partage des temps et des tâches dans les ménages*, la Documentation française.
- Baudelot C. & Establet R. (1992), *Allez les filles !* Paris, Le Seuil.
- Béret P. & Dupray A. (1998), « La formation professionnelle continue : de l'accumulation de compétences à la validation de la performance », *Formation Emploi*, n° 63.
- Brocard C. & Fournier C. (2002), *L'accès des femmes salariées à la formation continue et ses effets sur leurs carrières*, Rapport pour le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, La Documentation française.
- Chicha M.-T. (1994), *La participation des travailleuses à la formation en entreprise et l'accès à l'égalité : une jonction intéressante mais peu explorée*, Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal. Document de recherche n° 94-01.
- Couppié T., Épiphanie D. & Fournier C. (1997), « Insertion et débuts de carrières : les inégalités résistent-elles au diplôme ? », *Bref, Céreq*, n° 135, octobre.
- Cross K.P. (1982), *Adults as Learners*, Sans Francisco, Jossey-Bass Publishers.
- Djider Z. et al. (2003), « Motivation et performances scolaires : les filles creusent l'écart », *Insee première*, n° 886, mars.
- Doray P. (1999), « La participation à la formation en entreprise au Canada : quelques éléments d'analyse », *Formation-Emploi*, 66, septembre.
- Doray P. & Arrowsmith S. (1997), « Patterns of participation in adult education: Cross national comparisons », In Bélanger P. & Tuijnman A.C. (dir.), *New Patterns of Adult Learning : A Six-Country Comparative Study* (chap. 3), London, Pergamon.
- Doray P. & Rubenson K. (1998), « Canada: The growing economic imperative », In Bélanger P. et Valdivielso S. (dir.), *The Emergence of Learning Societies : Who Participates in Adult Learning?* London, Pergamon, p. 23-42.
- Doray P., Bélanger P. & Lévesque M. (2004a), *La participation des femmes à la formation des adultes : une situation en changement*, Note de recherche CIRPEP, UQAM et DGARES-MESS, Montréal, Québec (à paraître).
- Doray P., Bélanger P. & Labonté A. (2004b), *Les contours de la demande insatisfaite*. Note de recherche CIRPEP, UQAM et DGARES-MESS, Montréal, Québec (à paraître).
- Doray P., Bélanger P., Motte A. & Labonté A. (2004), *Les facteurs de variation de la participation des adultes à la formation au Québec et au Canada*. Québec, Note de recherche CIRPEP, UQAM et DGARES-MESS, Montréal, Québec (à paraître).
- Dubar C. (1977), « Formation continue et différenciations sociales », *Revue française de sociologie*, XVIII.
- Duru-Bellat M. (1994), « Filles et garçons à l'école, approches sociologiques et psychosociales », *Revue française de pédagogie*, 109, 111-141.
- Emploi et Immigration Canada et Statistique Canada (1993), *Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes*, Ottawa, Gouvernement du Canada.
- Fletcher C. (2002), « Formation continue à la française et système de laissez-faire britannique : quelles chances pour les femmes », *Formation-Emploi*, 78, avril-juin.
- Fournier C. (2001), « Hommes et femmes salariés face à la formation continue », *Bref, Céreq*, n° 179.
- Fournier C. (2002), *Hommes et femmes salariés face à la formation continue en France*, Communication présentée dans le cadre du colloque La formation continue a-t-elle du genre? Congrès de l'ACFAS, Université Laval, Québec, mai.
- Fournier C. (2003), « Développer la formation des 'seniors' ? Deux questions préliminaires », *Formation Emploi*, n° 81, janvier-mars.

- Fournier C. (2004), « La formation tout au long de la vie à l'épreuve du genre », *Ville École intégration Enjeux*, n° 136, mars.
- Galland O. (1996), « L'entrée dans la vie active en France, bilan et perspectives sociologiques », *Sociologie et Sociétés*, vol. XXVIII, n° 1, 37-46
- Jacobs J.A., Lukens M. & Useem M. (1996), « Organizational, job and individual determinants of workplace training: Evidence from the National Organizations Survey », *Social Science Quarterly*, 77(1), 159-176.
- Johnstone J.W. & Rivera R.J. (1965), *Volunteers for Learning*, Chicago, Aldine Publishing Co.
- Kennedy S., Drago, R. & Sloan J.M. (1994), « The effect of trade-unions on the provision of training: Australian evidence », *British Journal of Industrial Relations*, 32(4), 565-580.
- Knoke D. & Kalleberg, A.L. (1994), « Job training in U.S. organizations », *American Sociological Review*, 59, 537-546.
- Méhaut P. et al. (1978), *Formation continue, gestion du personnel et marché de la formation*, Paris, Éditions du CNRS.
- Paquet P., Doray P. & Bouchard P. (1982), *Sondage sur les pratiques de formation en entreprise*, annexe 3 du rapport de la Commission d'étude sur la formation des adultes, Québec, Gouvernement du Québec.
- Reed Wikelund K., Reder S. & Hart-Lansberg S. (1992), *Expanding Theories of Adult Literacy Participation: A literature Review*, Portland, Literacy, Language and Communication Program, Northwest Regional Educational Laboratory.
- Rubenson K. & Xu G (1997), « Barriers to participation in adult education and training: Towards a new understanding », In Bélanger P. and Tuijnman A.C. (dir.), *New Patterns for Adult Learning: A Six-Country Comparative Study*, London, Pergamon.

## Annexes

Tableau A1

LES DÉTERMINANTS DE LA PARTICIPATION À L'ÉDUCATION DES ADULTES, CANADA, 1997

Genre	Hommes	ref	ref	ref	ref
	Femmes	1,3***	1,2***	1,2***	1,1**
Âge	17-24 ans	3,1***	2,9***	3,2***	3,3***
	25-34 ans	1,1***	1,1**	1,2***	1,2***
	35-44 ans	ref	ref	ref	ref
	45-54 ans	1,0	1,0	0,9	0,9
	55 ans et plus	0,5***	0,5***	0,6***	0,5***
Situation familiale	Famille avec enfant	ref	ref	ref	ref
	Personnes seules	1,1*	1,1	1,1*	1,1**
	Couple sans enfant	0,9	0,9	1,0	1,0
Enfants	Famille monoparentale	1,0	1,0	1,0	1,0
Scolarité	Moins de 8 ans	ref	ref	ref	ref
	Secondaire	2,5***	2,2***	2,1***	2,0***
	Post secondaire	5,6***	4,8***	4,3***	4,2***
	Post secondaire (diplôme)	5,3***	4,4***	4,0***	3,8***
	Diplôme universitaire	8,9***	6,4***	5,4***	5,1***
	Professionnel		1,6***	1,2**	1,2
	Artisans, prof. libérales et employeurs		ref	ref	ref
	Cadres et superviseurs		1,8***	1,4***	1,4***
	Employés		1,0	0,8**	0,8
	Ouvriers		0,9	0,8***	0,8**
Régime d'emploi	Temps partiel		ref	ref	ref
	Plein temps		0,8***	0,7***	0,7***
Type de contrat	Permanent		ref	ref	ref
	Temporaire		1,0	1,0	1,0
	indépendants		0,7***	0,9	1,0
Secteur	Privé			ref	ref
	Public			1,4***	1,0
Taille de l'entreprise	Moins de 20 employés			ref	ref
	20-99			1,3***	1,3***
	100-499			1,7***	1,7***
	500 employés et plus			2,3***	2,1***
Secteur d'activité	Primaire				ref
	Fabrication				0,9
	Construction				1,0
	Services publics et transport				1,2
	Commerce				0,8**
	Finances				1,5***
	Éducation et santé				1,4***
	Services personnels et aux entreprises				1,0
	Administration publique				1,7***
Constante	0,10 (-2,2)***	0,15 (-1,9)***	0,12 (-2,0)***	0,12 (-2,1)***	

\*\*\* =  $p \leq 0,001$ ; \*\* =  $p \leq 0,01$ ; \* =  $p \leq 0,05$

Tableau A2

LES DÉTERMINANTS DE LA PARTICIPATION À L'ÉDUCATION DES ADULTES, FRANCE 1999

Genre	Hommes	ref	ref	ref	ref
	Femmes	1,1	1,0	1,0	1,0
Âge	17-24 ans	0,8	1,0	1,1	1,1
	25-34 ans	0,8	0,9	0,9	0,9
	35-44 ans	ref	ref	ref	ref
	45-54 ans	1,0	1,0	0,9	0,9
	55 ans et plus	0,6	0,6	0,5	0,5
Situation familiale	Famille avec enfant	ref	ref	ref	ref
	Personnes seules	1,0	1,0	1,0	0,9
	Couple sans enfant	1,1	1,0	1,0	1,0
Enfants	Famille monoparentale	1,0	1,0	1,0	0,9
Scolarité	Moins de 8 ans	ref	ref	ref	ref
	Secondaire pas diplôme	2,4	2,0	1,9	1,9
	Secondaire diplôme	3,0	2,3	2,3	2,3
	Sup. sans diplôme	5,2	3,3	3,1	3,1
	Post secondaire (diplôme)	6,7	3,6	3,4	3,4
	Diplôme universitaire	8,4	4,1	3,9	3,8
	Artisans, prof. libérales et employeurs		ref	ref	ref
	Cadres et superviseurs		2,4	2,0	1,9
	Prof. intermédiaires		2,2	1,8	1,7
	Employés		1,4	1,2	1,1
	Ouvriers		0,8	0,7	0,7
Régime d'emploi	Temps partiel		ref	ref	ref
	Plein temps		1,2	1,2	1,2
Type de contrat	Permanent		ref	ref	ref
	Temporaire		0,8	0,9	0,8
	Indépendants		0,7	1,3	1,2
Secteur	Privé			ref	ref
	Public			1,4	1,2
Taille de l'entreprise	Moins de 20 employés			ref	ref
	20-99			1,2	1,2
	100-499			1,4	1,4
	500 employés et plus			1,7	1,7
Secteur D'activité	Primaire				ref
	Fabrication				1,3
	Construction				1,3
	Services publics et transport				1,5
	Commerce				1,2
	Finances				1,8
	Éducation et santé				1,5
	Services personnels et aux entreprises				1,3
	Administration publique				1,7
	Constante	0,8 (-2,4)	0,7 (- 2,5)	0,7 (- 2,6)	0,5 (- 2,9)

Tous les coefficients sont significatifs à 1 %.

## L'enquête française Formation continue 2000

Les données mobilisées sont issues de l'enquête Formation continue 2000, co-réalisée par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) et l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques (INSEE), complémentaire à l'enquête Emploi réalisée en mars 2000 par l'INSEE. Conçue dans le cadre d'un partenariat entre l'INSEE, la Direction de l'Animation de la Recherche des Études et des Statistiques (Darès), la Direction de la Programmation et du Développement (DPD), la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DGEFP), le Commissariat Général au Plan (CGP), le Service des droits des femmes et le Céreq, Formation continue 2000 visait à appréhender les formations continues suivies par les individus, y compris les formations à visées non strictement professionnelles. Elle a été réalisée auprès d'un échantillon de 28 700 personnes interrogées dans le cadre de l'enquête Emploi, âgées de moins de 65 ans, qui avaient achevé leur formation initiale et n'effectuaient pas leur service militaire au moment de l'enquête. Les entretiens, réalisés en face à face, portaient sur les formations suivies après la sortie du système scolaire, avec un questionnement plus détaillé sur la période courant de janvier 1999 à février 2000. Ont été retenues toutes les actions de formation d'au moins 3 heures, quel que soit leur but (explicitement professionnel ou plus personnel) et leur modalité (stages, alternance, formation en situation de travail ou auto-formation).

Pour la présente étude, n'ont été retenues que les formations de type « stages, cours, conférences » et l'auto-formation afin de garantir la comparativité des données françaises avec les données canadiennes. Dans le même but, seules les formations engagées avant le 31 décembre 1999 ont été prises en compte.

## L'enquête sur l'éducation et la formation des adultes de Statistique Canada

Les données sont tirées de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EÉFA), une enquête menée régulièrement par Statistique Canada auprès de répondants de 17 ans et plus. L'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes vise à cerner la participation aux différentes activités d'éducation et de formation au cours d'une période d'un an.

Grâce à l'EÉFA, Statistique Canada obtient un portrait général de la participation à l'éducation des adultes dans le cadre d'activités structurées de formation quels que soient leur durée, leurs objectifs et leur contenu, ce qui exclut par conséquent les activités d'apprentissage informel ou qui sont pratiquées sous un mode autodidacte.

Deux types d'informations sont recueillis auprès des répondants, qu'ils soient participants ou non-participants à des activités de formation : celles qui caractérisent la situation des personnes et celles qui caractérisent les activités elles-mêmes. Les questions posées aux participants<sup>3</sup> touchant les activités portent sur divers aspects : motifs de participation, types et lieux de formation, soutien ou non de leur employeur, méthode pédagogique, durée des formations. Les non-participants sont sollicités au même titre que les participants lorsqu'il est question d'aspirations et de besoins de formation non satisfaits et des raisons pour lesquelles ces activités de formation n'ont pas été entreprises. Par ailleurs, des questions de nature sociodémographique et professionnelle sont posées à tous les répondants sans exception (e.g. genre, âge, profession, scolarité, statut d'emploi, taille de l'entreprise qui les emploie le cas échéant).

---

3. Les participants sont invités à identifier au maximum cinq participations liées à des programmes d'études, cinq participations à des cours pour motifs professionnels et cinq participations à des activités de loisirs ou de passe-temps. En pratique, si un répondant avait participé à plus de cinq activités non liées à des loisirs ou s'il avait oublié d'en mentionner une ou plusieurs, l'intervieweur pouvait l'inscrire dans la section réservée aux loisirs s'il y avait de l'espace.





## Vie en couple, densité des emplois et insertion professionnelle : Quels effets selon les genres ?

Éric Cahuzac\*, Vanessa di Paola\*\*, Isabelle Recotillet\*\*\*

### Introduction

Les caractéristiques des demandeurs d'emploi, telles que le sexe, l'âge, ou encore le diplôme jouent un rôle régulièrement mis en évidence dans l'analyse des probabilités d'accès à l'emploi. Au-delà de ces caractéristiques individuelles, la spécificité des marchés du travail et l'existence de coûts (quasi) fixes de production liés à l'embauche ou au licenciement des travailleurs (Abowd & Kramartz 2003) posent question dans les problèmes d'appariement au sens de Jovanovic (1979). Ce constat, amplifié par les tensions qui existent sur le marché du travail, est contrasté selon la densité des marchés c'est-à-dire les concurrences entre firmes mais aussi entre travailleurs. Ainsi, les marchés ruraux du travail sont, contrairement aux marchés urbains, caractérisés par des difficultés d'appariement entre firmes et travailleurs (Hesley & Strange 1990, Thisse & Zenou 1995, Hamilton, Thisse & Zenou 2000) ce qui devrait se traduire par des temps passés à la recherche d'emploi plus importants. Ce phénomène peut être accentué sur les marchés de petite taille, par une probabilité plus faible de recevoir un emploi acceptable (Détang-Dessendre *et al* 2002).

Parallèlement à ce premier constat, un certain nombre de travaux sur le « gender differentiation » (Royalty 1998, Sicherman 1996) montrent tout l'intérêt de distinguer les comportements des hommes et des femmes sur le marché du travail. Parmi les arguments avancés par Royalty (1998), retenons que la participation en pointillés d'une partie de la main-d'œuvre féminine peut conduire à un investissement en capital humain inférieur à celui des hommes ; que les contraintes n'émanant pas du marché du travail, telles que la localisation du conjoint, la naissance d'enfants... peuvent perturber les prédictions obtenues dans le cadre des théories du job search ou du job matching (Keith & McWilliams 1995, Duguet & Simmonet 2003). Conscients de ce fait, Topel et Ward (1992) par exemple font le choix de ne s'intéresser qu'à la mobilité des hommes ; tandis que d'autres travaux tels que ceux de Lynch (1991) se focalisent uniquement sur le comportement des jeunes femmes. Nous prendrons le parti ici de travailler sur l'ensemble de la population, en cherchant à révéler les différenciations des comportements individuels des hommes et des femmes sur le marché du travail.

Compte tenu de ces avancées nous nous proposons d'analyser les trajectoires des sortants de formation en 1998 en mettant l'accent sur la notion de couple. Il nous semble en effet que la vie en couple peut expliquer une partie des mobilités (ou les non-mobilités) observées en début de vie active, notamment si l'on considère que le salaire de réserve n'est plus celui de l'individu mais celui du couple (Blundell *et al* 2002). Ainsi le fait même d'être en couple modifie les positions des individus sur le marché du travail, cette modification étant elle-même sensible à la différenciation par genre.

Une troisième dimension vient s'ajouter en complément à celles de genre et de vie de couple lorsqu'il est question de s'intéresser au comportement des offreurs de travail, c'est le contexte local (Duguet & Simmonet 2003) : les femmes résidant en ville sont-elles plus souvent au chômage mais moins longtemps que les hommes ? La vie en couple réduit-elle cette différence ? Sur les marchés denses, l'offre d'emploi est abondante ce qui accroît la probabilité de trouver un emploi mais diminue les chances d'y accéder compte tenu des concurrences entre travailleurs. À qui la densité des emplois bénéficie-t-elle ? Et dans quelles mesures ? Autrement dit, les emplois féminins ne sont-ils pas plus courts, et/ou dévalorisés dans les marchés denses ? En effet, la faiblesse des offres d'emploi dans les marchés peu denses semble entraîner une dévalorisation des diplômes et les femmes seraient plus sensibles à ce phénomène. Cette dépréciation du capital humain pourrait être évitée par une mobilité professionnelle (Détang-Dessendre & Molho, 1999). Est-ce un phénomène propre aux emplois masculins ? Les études empiriques montrent que ce n'est pas le cas, mais que chez les hommes seules les catégories socioprofessionnelles basses sont touchées (Allaire, Cahuzac & Tahar 2000) tandis que chez les femmes le phénomène est plus général. Le retrait du marché du travail apparaît alors comme une alternative plus présente chez les femmes.

---

\* INRA, ESR, Castanet-Tolosan (cahuzac@toulouse.inra.fr)

\*\* LEST, Aix-en-Provence (dipaola@univ-aix.fr)

\*\*\* LEST-Céreq, Aix-en-Provence (recotill@univ-aix.fr)

Les trajectoires sur le marché du travail des individus vivant en couple ont été assez peu analysées (on peut noter toutefois Lollivier 2001) et encore moins en tenant compte des spécificités (densité des emplois) de ces marchés. De par sa richesse d'information l'enquête Génération 98 va nous permettre d'apporter quelques éléments de réponse afin d'éclairer ces comportements, notamment à l'aide d'outils relevant de l'économétrie du longitudinal.

Dans une première partie consacrée à une analyse descriptive, au-delà de la présentation de l'échantillon de travail, nous exposons dans quelle mesure les jeunes interrogés dans l'enquête Génération 1998 sont concernés par la vie en couple, et comment ils se répartissent sur les zones d'emplois urbaines et rurales, à la fois pour l'ensemble de la population, mais également selon qu'il s'agit des jeunes hommes ou des jeunes femmes afin de mettre en évidence d'éventuelles différences de genres sur ces deux éléments. Dans une deuxième partie, nous proposons quatre hypothèses fondées sur les développements qui précèdent et, à partir de modèles économétriques appropriés, nous interrogeons leur validité. La dernière partie propose, à partir de notre analyse, une première conclusion quant au rôle différencié pour les hommes et pour les femmes de la vie en couple et de la densité des marchés (la conjugaison de ces facteurs en particulier) dans l'insertion sur le marché du travail.

## **1. Vie en couple, densité des marchés, insertion professionnelle : quelques repères**

### **1.1. Génération 98**

Les données utilisées sont issues de l'enquête Génération 98 réalisée par le Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications (Céreq). Cette enquête concerne 55 000 jeunes sortants du système éducatif en 1998 à tous les niveaux de formation et toutes spécialités de formation confondues, représentant les 750 000 primo-sortants au niveau national à cette date.

Les données, rétrospectives, permettent d'analyser les trois premières années de vie active. L'enquête a pour objet de rendre compte des différentes composantes des parcours d'insertion professionnelle : elle fournit des informations individuelles socio-démographiques, scolaires et relatives à la situation à l'égard du marché du travail. L'ensemble des situations concernant le marché du travail et le statut matrimonial est daté et synthétisé au travers du calendrier professionnel et familial renseignant sur tous les états des individus interrogés, mois par mois, de janvier 1998 à mars 2001.

Nous classons les lieux de fin d'études et de résidence à la date de l'enquête selon leur appartenance à un marché urbain ou rural du travail, définis à partir du Zonage en Aire Urbaine de l'Insee (Le Jeannic 1997). Appartiennent à un marché urbain du travail toutes les communes de « l'espace à dominante urbaine » qui regroupe les communes offrant plus de 5000 emplois (pôles urbains) et les communes dont au moins 40 % de la population ayant un emploi travaille dans un ou plusieurs pôles ou dans des communes attirées par ceux-ci (communes périurbaines et communes multipolarisées). Appartiennent à un marché rural du travail toutes les communes de « l'espace à dominante rurale » qui regroupe l'ensemble des communes n'appartenant pas aux catégories précédentes (Schmitt *et al* 2002).

### **1.2. Vie en couple et insertion**

La mise en couple et l'entrée sur le marché du travail sont des événements essentiels marquant le passage à la vie adulte (Liefbroer & Corijn 1999, Hanchane & Recotillet 2004). La construction du parcours professionnel et la mise en couple sont interdépendants, l'autonomie financière étant nécessaire pour pouvoir s'installer et, inversement, la volonté de se mettre en couple incite à disposer de moyens financiers suffisants pouvant le plus souvent n'être procurés que par l'occupation d'un emploi. Aussi, on peut s'interroger sur les liens existant entre vie de couple et positionnement sur le marché du travail lors des premières années qui suivent la sortie du système scolaire.

Si l'on constate, qu'au terme des trois années d'observation de Génération 1998, une large majorité des jeunes sont en emploi stable (52 % en CDI ou fonctionnaires à la date d'enquête), ils ne sont que 34 % à être en couple<sup>1</sup>. On observe que chez les jeunes pour lesquels l'insertion n'est pas stabilisée, la mise en couple est plus rare que pour les autres puisque parmi les jeunes en couple à la date d'enquête, une minorité – 7,4 % – est au chômage, alors que 62 % sont en CDI ou fonctionnaires. Plus encore, plus de 74 % des jeunes au chômage trois ans après la sortie de l'école, n'ont jamais été en couple sur ces trois années (contre 61 % pour les jeunes en emploi). Les situations sont très marquées selon les genres puisque chez les femmes, 38,3 % des chômeuses sont en couple, contre seulement 9,5% parmi les hommes.

---

1. Chiffre à relativiser compte tenu de la moyenne d'âge de l'échantillon (21 ans).

### 1.3. Densité des marchés et insertion

À la date de l'enquête, la structure à l'égard du marché du travail est similaire en milieu urbain comme en milieu rural : 81 % des jeunes sont en emploi, 10 % au chômage. Pour autant, si l'on s'interroge sur les types de contrats expérimentés selon ce gradient, des différences apparaissent. En effet, à la date d'enquête, en milieu urbain, 53 % des jeunes sont soit fonctionnaires, soit sur CDI et 47 % des jeunes occupent un autre statut – non pérenne – d'emploi, alors que la situation est inversée en milieu rural. Ce constat tend à montrer que l'accès à la stabilité de l'emploi serait plus long en milieu rural qu'en milieu urbain, mais il peut refléter également un niveau de productivité individuelle moyenne plus faible dans les zones d'emploi peu denses qui réduirait la vitesse d'insertion.

### 1.4. Vie en couple et densité des marchés

Parmi les jeunes, comme c'est le cas pour l'ensemble de la population, la répartition entre zones rurales et urbaines met en évidence une nette domination de l'urbain : 83 % des jeunes à la fin de leurs études résident dans une aire urbaine et ce chiffre est sensiblement le même 3 ans plus tard, même si ce ne sont pas les mêmes jeunes. On retrouve logiquement cette partition parmi les jeunes en couple, à savoir que 85 % des jeunes en couple résident en zone urbaine à la date de l'enquête. Une assez forte homogénéité des fréquences des situation de couple selon l'aire de résidence peut être mise en avant (36 % des jeunes en milieu urbain sont en couple à la date d'enquête, 34 % des jeunes en milieu ruraux). La distinction relative à la mise en couple ne se fait donc pas selon l'aire de résidence ; elle pourrait par contre être plus grande selon les genres, et peut-être encore davantage si l'on croise les effets de genre et de localisation géographique.

La répartition hommes/femmes au sein de l'échantillon comme sur les zones considérées est très légèrement plus masculine : globalement on trouve 51 % d'hommes sur l'ensemble de la population. La mise en couple quant à elle est différenciée selon les sexes et les zones de résidence. En effet, globalement, si l'on constate à la date d'enquête que les femmes sont plus en couples que les hommes (45 % des femmes sont en couple, contre seulement 23 % des hommes), on constate qu'en zone rurale les femmes sont davantage en couple que les hommes puisque parmi les personnes en couple, en milieu urbain 64 % sont des femmes, tandis qu'en milieu rural, on en trouve 70 %. Les hommes sont quant à eux légèrement plus en couple à la ville qu'à la campagne (24 % des hommes en milieu urbain contre 19 % en milieu rural).

À la vue de ces premiers résultats il est légitime de s'interroger sur la significativité de ces différences ainsi que sur leurs origines. Derrière ce constat ne se cache-t-il pas un effet de structure de la répartition de la population entre zones, en d'autres termes, à niveau de qualification et origine sociale données, est-ce que ces tendances sont toujours vérifiées ? Dans quelle mesure la trajectoire et la position professionnelle des jeunes sont-elles influencées par la vie en couple et le choix du lieu de résidence ? Dans quelle mesure également cette influence est singulière pour les femmes comparativement aux hommes ?

## 2. Hypothèses et résultats

L'analyse de l'insertion des jeunes sur le marché du travail tend à mobiliser un certain nombre de facteurs tels que le genre, le niveau d'étude ou encore les origines sociales. Ces facteurs permettent en effet de mettre en avant certains arguments quant à des effets de discrimination ou encore de signalement. Pour autant, il nous semble qu'au-delà de ces aspects usuellement retenus, la densité des marchés ainsi que la vie en couple sont des éléments qui méritent d'être étudiés. Les simples constats évoqués dans la section précédente tendent à montrer qu'effectivement, les situations à l'égard du marché du travail se différencient selon que l'on est en couple ou non, selon que l'on réside dans un milieu urbain ou rural et d'autant plus que l'on est une femme ou un homme.

Dans cette section, nous allons nous pencher sur les liens pouvant exister, toutes choses égales par ailleurs, entre la vie en couple, la densité des marchés et l'insertion professionnelle. Dans cette optique, nous formulons 4 hypothèses que nous testons, à partir de l'enquête Génération 1998, au regard du genre et de la densité des marchés :

*Hypothèse 1* : la vie en couple accélère le processus d'insertion de façon différenciée selon la densité des marchés,

*Hypothèse 2* : le constat établi d'un chômage plus long et moins fréquent en milieu rural qu'en milieu urbain est valide dans les premières années de vie active,

*Hypothèse 3* : le retrait d'activité du marché du travail est plus fréquent chez les femmes en milieu rural,

*Hypothèse 4* : la probabilité d'être dans une situation de chômage diminue lorsque le jeune vit en couple.

### Encadré 1 – Modélisations économétriques des hypothèses testées

Le test des quatre hypothèses requiert l'utilisation de quatre types de modélisations économétriques, un modèle de durée, un modèle de comptage, un modèle Probit bivarié ainsi qu'un modèle Probit simple. Nous donnons ici la présentation des trois premiers (cf. Greene 2003)

#### 1. Un modèle de durée à risque constant par morceaux avec variable dépendant du temps

Le modèle de durée à risque constant par morceaux appartient à la famille paramétrique des modèles de durée mais offre une paramétrisation flexible du temps grâce au découpage de la fonction de risque en intervalles de temps. Cette modélisation nous permet, de plus, d'introduire une variable dépendant du temps, pour ce qui nous concerne, la date de mise en couple. Ainsi, sur chacun des intervalles de temps, la variable de mise en couple peut prendre des valeurs différentes selon que l'événement « mise en couple » s'est réalisé ou non. Pour plus de détails sur les modèles à risques constants par morceaux et la prise en compte de variables variant dans le temps, nous renvoyons à Lancaster (1990) ou Blossfeld et Rohwer (1995)

$$h_i(t_i; x_i) = \exp\left(\sum_m \lambda_{im} d_{im} + \alpha_m VC_m + x_i' \beta\right)$$

avec  $d_m$  défini comme suit :

$$d_m(t) = \begin{cases} 1 & \text{si } c_{m-1} \leq t < c_m \\ 0 & \text{sinon} \end{cases}$$

où  $[c_{m-1}; c_m[$  définit l'intervalle de temps.

L'indicatrice de mise en couple est définie comme suit :

$$VC_m = \begin{cases} 1 & \text{si la vie en couple a débuté entre } c_{m-1} \text{ et } c_m \\ 0 & \text{sinon} \end{cases}$$

#### 2. Un modèle de comptage : modèle de Poisson avec excès de zéros (ZIP)

Le modèle ZIP s'applique lorsque l'on cherche à expliquer l'effet de variables individuelles sur la réalisation d'un nombre restreint d'occurrences et que l'on traite la non-occurrence comme un processus à part. Dans notre cas, nous modélisons le nombre de mois de chômage ainsi que le nombre d'épisodes de chômage. Pour des développements théoriques plus détaillés, voir Lancaster (1990) ou Woolridge (2002) et pour une application à la récurrence du chômage chez les jeunes, voir Recotillet et Werquin (2003).

$$P(Y = 0 | x_i) = e^{-\theta}$$

$$P(Y = y_i | x_i) = \frac{(1 - e^{-\theta}) e^{-\lambda_i} \lambda_i^{y_i}}{y_i! (1 - e^{-\lambda_i})}$$

et on suppose de manière usuelle que :

$$y_i = \exp(x_i' \beta)$$

#### 3. Un modèle Probit bivarié

Le modèle Probit bivarié s'applique dans le cas où deux événements discrets ont des facteurs inobservables corrélés ; il représente une extension naturelle du modèle Probit simple. Pour ce qui nous concerne, on suppose que la probabilité d'être au chômage depuis plus de 6 mois est corrélée à la probabilité d'être en couple. Ainsi, nous modélisons deux équations simultanément, en tenant compte de la corrélation des termes d'erreurs des deux équations. Pour plus de détails, voir Woolridge (2002) et Greene (2003). Pour une application et le calcul des effets marginaux, voir Greene (1998).

$$y_1^* = x_1' \beta_1 + \varepsilon_1, \quad y_1 = 1 \text{ si } y_1^* > 0, 0 \text{ sinon}$$

$$y_2^* = x_2' \beta_2 + \varepsilon_2, \quad y_2 = 1 \text{ si } y_2^* > 0, 0 \text{ sinon}$$

$$\text{Cov}(\varepsilon_1, \varepsilon_2) = \rho$$

on suppose que les termes d'erreurs suivent une loi Normale bivariée  $N(0,0,1,1,\rho)$ , de sorte que les fonctions de répartition et de densité sont distribuées selon une loi Normale bivariée, respectivement  $\Phi(x_1, x_2, \rho)$  et  $\phi(x_1, x_2, \rho)$

## 2.1. Vie en couple, densité et accès au 1<sup>er</sup> emploi stable

La notion de densité des marchés du travail peut conduire à distinguer les aires urbaines où l'emploi est concentré et en moyenne plus qualifié, des zones dites rurales où les emplois sont moins nombreux et plus dispersés (Goffette-Nagot & Schmitt 1999). Ces zones se distinguent alors en particulier par leur taux d'arrivée des offres d'emploi qui est plus dense en milieu urbain. Dès lors, l'impact sur la probabilité de trouver un emploi « acceptable » au regard de la théorie du *job search* (MacCall 1970) diffère selon que l'on se trouve en milieu rural ou en milieu urbain. En effet, non seulement les offres sont plus rares en milieu rural, diminuant donc la probabilité de trouver un emploi, mais elles sont assorties de niveaux de salaire globalement plus bas qu'en milieu urbain (Détang-Dessendre *et al.* 2002, Gagné 2000). Ainsi, plus les marchés sont denses, plus la probabilité de recevoir une offre d'emploi avec un salaire supérieur à son propre salaire de réserve est accrue. La vie en couple va influencer ces effets anticipés. En effet, le fait de vivre en couple va influencer sur le niveau du salaire de réserve : si l'on fait l'hypothèse que la vie en couple diminue le salaire de réserve individuel, la probabilité de rencontrer une offre d'emploi acceptable augmente lorsque l'individu est en couple. Ainsi, on peut supposer que la vie en couple accélère le processus d'insertion de façon différenciée selon la densité des marchés, qui est notre hypothèse *H1*.

Pour tester cette hypothèse, nous nous intéressons à la durée d'accès au premier emploi stable, que nous avons caractérisé par le fait que sa durée dépassait 6 mois, quel que soit le statut de l'emploi trouvé. Dans l'analyse de ce modèle de durée (*cf.* encadré 1), nous nous intéressons en particulier à deux groupes de variables explicatives : celles caractérisant l'antériorité de la vie en couple, et celles traduisant la zone rurale ou urbaine de résidence à la fin des études.

L'analyse des chances de sortie vers le premier emploi de plus de six mois met en évidence un certain nombre de résultats confortant l'hypothèse *H1*, en soulignant une amplification du phénomène pour les femmes. En effet, nous observons, que toutes choses égales par ailleurs, la vie en couple accélère l'accès au premier emploi, appuyant – dans un cadre d'analyse se référant à la théorie de la recherche d'emploi – l'hypothèse que le salaire de réserve d'un individu en couple est plus faible que celui d'un célibataire. Ceci reste vrai même pour les durées de chômage les plus longues, en particulier, on observe que si l'individu n'a pas accédé au premier emploi de plus de six mois au bout du 10<sup>e</sup> mois (6<sup>e</sup> intervalle de temps retenu, au-delà la variable de mise en couple n'est pas significative), si l'individu est en couple, sa probabilité de sortir vers l'emploi augmente par rapport à un individu qui serait célibataire. Tout porte à croire alors que le résultat connu d'hystérésis du chômage (Decreuse & di Paola 2002) a un effet moindre lorsque l'individu est en couple.

Les variables traduisant la zone de résidence à la fin des études révèlent, toutes choses égales par ailleurs (niveau d'étude, spécialité de formation, origine sociale, âge), que les jeunes résidant en milieu rural accèdent plus lentement à ce 1<sup>er</sup> emploi stable que ceux résidant en zone urbaine. La densité des marchés explique ici ce résultat : le taux d'arrivée des offres est plus faible en zone rurale.

L'accès à ce premier emploi de plus de 6 mois est, comme on pouvait s'y attendre, plus rapide pour les hommes que pour les femmes, et cette différence est assez marquée. Si l'on s'intéresse aux effets croisés de genre et de densité des marchés, on observe un effet discriminant de la densité sur la population masculine (les hommes résidant en milieu urbain accédant moins rapidement au 1<sup>er</sup> emploi stable) tandis que la différence d'accès à l'emploi selon la zone considérée pour les femmes n'est pas significative. Enfin, si l'on estime deux modèles distincts selon les genres, on observe des effets identiques quant au rôle du couple sur l'accès au premier emploi de plus de 6 mois.

En conclusion, les résultats obtenus ici valident l'hypothèse *H1* : la vie en couple accélère le processus d'insertion. On peut cependant préciser que l'accès à l'emploi est facilité pour les hommes résidant en milieu rural ce qui n'est pas vrai pour les femmes, ces dernières ne connaissant pas plus de difficultés que leurs homologues urbaines. Toutefois, rien ne nous dit que cette trajectoire n'est pas accompagnée de chômage, aussi nous regardons dans la section suivante la part du chômage dans le parcours à la sortie de formation.

## 2.2. Durée de chômage et récurrence au chômage

Des travaux réalisés sur la spatialisation de la prospection d'emploi (Détang-Dessendre *et al.* 2002, Gagné 2000), il ressort que si la prospection d'emploi se fait dans une zone proche de son lieu de résidence, alors la probabilité de trouver une offre acceptable est plus élevée pour les travailleurs urbains que pour les travailleurs ruraux. Il semble

donc évident, puisque le taux d'arrivée des offres de salaire n'est pas uniforme selon la zone<sup>2</sup> – la densité des emplois augmentant le nombre d'offres acceptables – que la probabilité de réemploi dépend de la structure locale des marchés du travail.

Tableau 1

MODÈLES DE DURÉE À HASARD CONSTANT

	Ensemble	Hommes	Femmes
T1 ]0,2[	-3.579***	-3.834***	-3.867***
T2 ]2,4[	-3.537***	-3.779***	-3.830***
T3 ]4,6[	-3.791***	-4.059***	-4.051***
T4 ]6,8[	-4.043***	-4.277***	-4.336***
T5 ]8,10[	-4.192***	-4.456***	-4.450***
T6 ]10,21[	-4.346***	-4.652***	-4.561***
T7 ]21,32[	-4.979***	-5.286***	-5.183***
T8 ]32,41[	-8.427***	-8.904***	-8.502***
Vie en couple en T1	0.005***	0.007***	0.003*
Vie en couple en T2	0.009***	0.011***	0.009***
Vie en couple en T3	0.010***	0.012***	0.010***
Vie en couple en T4	0.011***	0.015***	0.010**
Vie en couple en T5	0.010**	0.013*	0.008*
Vie en couple en T6	0.015***	0.023***	0.011***
Vie en couple en T7	0.008	0.014	0.006
Vie en couple en T8	0.050	0.069	0.041
Niveau I	-0.182***	-0.104**	-0.237***
Niveau II	-0.052*	-0.051	-0.081**
Niveau III	Ref	Ref	Ref
Niveau IV Sec.	-0.278***	-0.094**	-0.442***
Niveau IV Sup.	-0.049	0.035	-0.095*
Niveau V	-0.482***	-0.223***	-0.755***
Niveau V Bis	-0.828***	-0.568***	-1.087***
Niveau VI	-0.798***	-0.454***	-1.129***
Âge en 1998	0.010**	0.017***	0.007
Père français	Ref	Ref	Ref
Père magreb	-0.081***	-0.077*	-0.100**
Père autre	-0.026	-0.028	-0.025
Diplômé	0.222***	0.224***	0.242***
Expérience prof. étudiante	0.001	0.011	0.037
Père dans privé	0.119***	0.104***	0.123***
Père dans public	0.071***	0.064*	0.083**
Père au chômage	-0.035	-0.057	-0.003
Père inactif	Ref	Ref	Ref
Mère dans privé	0.134***	0.113***	0.147***
Mère dans public	0.088***	0.089***	0.085***
Mère au chômage	0.048	0.077	0.032
Mère inactive	Ref	Ref	Ref
Spécialité générale	Ref	Ref	Ref
Spécialité industrielle	0.434***	0.462***	0.267***
Spécialité tertiaire	0.397***	0.370***	0.445***
Femme urbaine	-0.252***		
Femme rurale	-0.291***		
Homme urbain	-0.076**		
Homme rural	Ref	Ref	Ref
Rural		0.054*	-0.024
Taux d'actifs occupés	3.070***	2.810***	3.451***
Discrimination à l'embauche	-0.159***	-0.122***	-0.190***

La significativité des coefficients est notée : \* significatif au seuil de 5 %, \*\* au seuil de 1 %, \*\*\* au seuil de 0.1 %.

Nous proposons ici de voir, à structure de qualification donnée, si la densité des emplois profite plus aux hommes qu'aux femmes en termes de réemployabilité. En d'autres termes, le schéma « on chôme moins souvent mais plus longtemps dans les espaces ruraux que dans les zones urbaines », que proposait Jayet (1985, 1988) est-il également vrai dans les premières années de vie active pour des jeunes diplômés mais aussi selon le genre ? Nous testerons donc ici *H2*.

2. Goffette-Nagot & Schmitt (1999) montrent que les emplois dans les bassins d'emploi ruraux sont moins nombreux et également davantage dispersés.

Tableau 2

## MODÈLES DE COMPTAGE

	Durée cumulée de chômage	Nombre d'épisodes de chômage
Niveau I	0.158***	-0.077*
Niveau II	0.164***	-0.166***
Niveau III	Ref	ref
Niveau IV Sec.	0.351***	0.108***
Niveau IV Sup.	0.111***	-0.013
Niveau V	0.653***	0.192***
Niveau V Bis	0.805***	0.056
Niveau VI	0.781***	-0.126**
Âge en 1998	0.017***	-0.025***
Père français	Ref	ref
Père magreb	0.046***	-0.019
Père autre	0.044***	-0.006
Diplômé	-0.175***	-0.082***
Expérience prof. étudiante	-0.019***	0.178***
Père dans privé	-0.121***	-0.077***
Père dans public	-0.089***	-0.049**
Père au chômage	-0.019	-0.016
Père inactif	Ref	ref
Mère dans privé	-0.125***	-0.060***
Mère dans public	-0.096***	-0.048**
Mère au chômage	-0.039***	0.046
Mère inactive	Ref	ref
Spécialité générale	Ref	ref
Spécialité industrielle	-0.230***	-0.223***
Spécialité tertiaire	-0.191***	-0.251***
Antériorité du couple	-0.003***	-0.005***
Femme urbaine	0.224***	0.135***
Femme rurale	0.252***	0.262***
Homme urbain	0.059***	0.027
Homme rural	Ref	ref
Taux d'actifs occupés	-3.356***	-2.618***
Discrimination à l'embauche	0.137***	0.358***
Constante	3.143***	1.380***
<b>Zero inflated</b>		
Job étudiant	0.442***	1.240***
Petit boulot	0.003	0.061
Job de vacances	0.154***	0.462***
Se consacre à sa famille	0.290***	0.512***
A des enfants	0.061*	0.117
Niveau I	-0.151***	-0.890***
Niveau II	-0.099**	-0.977***
Niveau III	Ref	Ref
Niveau IV Sec.	0.027	0.825***
Niveau IV Sup.	-0.366***	-0.173
Niveau V	-0.379***	0.280*
Niveau V Bis	-0.709***	-1.183**
Niveau VI	-0.952***	-22.839
Homme	0.526***	1.303***
Rural	-0.008	0.277**
Expérience prof. étudiante	-0.354***	-0.351***
Antériorité du couple	0.012***	0.023***
Constante	0.121***	-3.052***

La significativité des coefficients est notée : \* significatif au seuil de 5 %, \*\* au seuil de 1 %, \*\*\* au seuil de 0.1 %.

Compte tenu de la nature de nos deux variables étudiées (le nombre de mois de chômage cumulés et le nombre d'épisodes de chômage) nous proposons une analyse par les modèles de comptage (*cf.* tableau 2). Nous mettons en œuvre un modèle dans lequel les durées nulles de chômage sont supposées ne pas être régies par le même processus que les données positives. En effet, on peut facilement penser que la part importante de durées nulles observées relève d'une logique particulière telle que la prise d'un emploi avant la fin des études. Aussi outre le niveau de qualification nous avons introduit certaines variables qui enregistrent l'activité de l'individu avant sa sortie de formation (avoir fait des jobs étudiants, des stages, des petits boulots).

Comme attendu – hormis le fait d’avoir eu des petits boulots – les emplois pendant les études (emplois réguliers, emplois de vacances et stages professionnels) prémunissent du chômage. Le fait d’avoir des enfants ou de se consacrer à sa vie de famille n’est pas pénalisant de ce point de vue là non plus. Enfin plus la vie en couple est longue plus les risques de chômage diminuent.

Une fois contrôlé de la qualification et du milieu social par le biais des variables de formation, spécialité et situation des parents, on remarque que l’antériorité de la vie en couple est aussi un élément positif dans la stabilité de l’emploi, puisque plus la vie de couple est instaurée depuis longtemps, plus le chômage est de courte durée. Ceci rejoint l’idée, énoncée dans le paragraphe précédent, d’un salaire de réserve plus faible lorsqu’on est en couple qui ferait accepter des emplois plus rapidement.

Dans les caractéristiques spatiales, plus le taux d’actif occupé est important dans la zone de résidence, plus le chômage est court, ce qui va bien dans le sens d’une plus importante densité des emplois et donc d’un taux d’arrivée des offres élevé. Enfin, le comportement des hommes et des femmes se distingue fortement selon la zone de résidence. Les femmes dans un milieu rural connaissent des durées d’épisodes de chômage significativement plus longues que les femmes dans les zones urbaines, tandis que chez les hommes on observe l’inverse : dans les marchés peu denses ils chôment moins longtemps.

L’analyse du nombre d’épisodes de chômage apporte des conclusions similaires en ce qui concerne la vie en couple. Comme celle-ci réduisait la durée des épisodes de chômage, elle réduit également leur fréquence. De même un indicateur d’activité du département montre que plus la population active est relativement importante, moins les épisodes de chômage sont nombreux. L’élément nouveau intervient sur les variables croisées genre et localisation. Les femmes connaissent en probabilité plus d’épisodes de chômage que les hommes et cet effet est significativement amplifié en milieu rural. Cependant, les hommes en milieu urbain ne se distinguent pas cette fois des hommes dans le rural, et, de plus, ce sont les hommes qui connaissent le moins d’épisodes de chômage quelle que soit la zone de résidence.

Comme nous le suggérait *H2* les épisodes de chômage sont plus longs dans les marchés peu denses, mais ceci ne se vérifie que pour les femmes, les hommes en zone rurale étant ceux qui ont les épisodes les plus courts, confortant les résultats de l’hypothèse *H1*. D’autre part, les femmes en zone rurale connaissent des récurrences plus fortes de chômage ce qui ne se vérifie pas pour les hommes. Aussi notre hypothèse ne semble pas validée ici sur une cohorte de jeunes sortants du système éducatif.

### **2.3. Retrait d’activité à la date de l’enquête**

Les femmes, en particulier si elle résident en milieu rural, semblent connaître plus de difficultés d’insertion (temps d’accès plus long, cf. 2.1), des durées de chômages et des récurrences d’épisodes de chômage plus long (cf. 2.2). Tout porterait à croire qu’une alternative à ces difficultés serait de quitter le marché du travail. Nous testerons ici cette hypothèse (*H3*) en contrôlant du niveau de qualification et en prenant en compte l’origine sociale au travers de la position professionnelle des parents.

Nous avons estimé ici plusieurs modèles probit binomiaux<sup>3</sup> selon le genre et l’appartenance à un marché local sur le fait d’être inactif à la date de l’enquête. Nos variables de contrôle donnent des signes attendus. En effet, toutes choses égales par ailleurs, les retraits d’activité sont plus nombreux pour les plus faiblement diplômés. Ils sont également moins fréquents lorsque les parents sont actifs et que le père n’est pas au chômage. Le retrait d’activité est également moins fréquent lorsque dans le département le taux d’actifs occupés est important.

La vie en couple a, quant à elle, des effets distincts selon le genre. Plus l’antériorité du couple est élevée, moins la probabilité de retrait est importante pour les jeunes hommes tandis que pour les jeunes femmes l’effet est inversé. Cet effet est imputable pour une large part à l’effet de genre, les femmes étant plus souvent inactives que les hommes à la date de l’enquête même après contrôle de la qualification. Enfin aucun effet de zone n’apparaît ici : les retraits d’activité sont tout aussi probables en ville qu’à la campagne. Ce dernier résultat vient invalider notre hypothèse *H3* : les conditions d’insertion plus difficiles trouvées plus haut pour les femmes en milieu rural ne les incitent pas plus à se retirer du marché du travail que leurs homologues en zone urbaine.

---

3. Les résultats ne sont pas présentés mais sont disponibles sur demande aux auteurs.



## 2.4. Interaction entre chômage, vie en couple et spatialisation

La littérature économique reliant le marché du travail et la vie en couple s'est largement développée autour du modèle de la famille de Becker (1981). Dans ce cadre, l'augmentation de l'offre de travail des femmes pourrait être considérée comme une cause de rupture du couple; des études empiriques ont pu montrer que ce phénomène tend à s'estomper pour les cohortes de jeunes femmes (Sen 2002). Par ailleurs, au-delà de la participation des femmes au marché du travail, le fonctionnement du marché du travail lui-même est susceptible d'engendrer des effets sur la stabilité des couples. Aux États-Unis par exemple, où la mobilité professionnelle des jeunes est très forte (Topel & Ward 1992) et où l'instabilité maritale est importante, des études se sont penchées sur les liens possibles entre le turnover, les gains salariaux et la probabilité d'être en couple (Ahituv & Lerman 2003). Il en ressort une relation positive entre le mariage, la stabilité d'emploi et des niveaux de salaire élevés. À l'inverse, les hommes qui ont été au chômage, de manière plus ou moins longue, ont plus de chances de connaître une rupture familiale (Bishop 1980). Cette relation serait moins vraie pour les femmes, dans la mesure où les conséquences du chômage sont traditionnellement moins sévères pour elles (Ström 2003), en partie du fait de la division du travail toujours largement ancrée dans les économies développées (Oppenheimer 2003). Il n'y a pourtant pas de raison économique évidente à ce que le chômage soit un facteur qui influence la stabilité du couple (les raisons sont davantage liées à des contextes sociaux et psychologiques<sup>4</sup>). Aussi Bishop (1980) propose-t-il de mettre en lien une troisième dimension liée aux caractéristiques économiques de la zone dans laquelle l'individu au chômage vit. Ainsi, il a montré que résider dans une région dans laquelle le taux de chômage est élevé est statistiquement corrélé positivement avec le taux de séparation.

Au regard de ce rapide survol de la littérature, on peut émettre l'hypothèse *H4* que la probabilité d'être dans une situation de chômage diminue lorsque le jeune vit en couple mais plus faiblement pour les femmes. La spatialisation devrait renforcer cette relation, dans la mesure où les femmes ont plus de chances d'accéder à des opportunités d'emploi dans les pôles urbains que dans les pôles ruraux. Elles sont donc moins probablement au chômage et plus probablement en couple lorsqu'elles résident en aires urbaines, comme on a déjà pu le montrer à travers la validation de *H1*, *H2* et *H3*.

Nous proposons ici de développer une modélisation permettant de prendre en compte, au moins partiellement, la réversibilité de la causalité entre chômage et probabilité d'être en couple. Nous faisons donc l'hypothèse qu'une récursivité existe entre ces deux phénomènes. Par ailleurs, à l'appui des travaux de Lampard (1994) qui montrent que le risque de divorce dépend de la durée passée au chômage, nous proposons de modéliser un processus bivarié dans lequel la première équation est la probabilité d'être en couple au moment de l'enquête et la seconde équation est la probabilité d'être au chômage depuis au moins six mois à la date d'enquête (*cf.* encadré 1). La dimension spatiale intervient dans chacune des deux équations sous la forme d'une variable binaire, indiquant si le jeune vit dans l'espace à dominante urbaine ou non. Les estimations sont menées séparément pour les hommes et pour les femmes afin de pouvoir tester directement notre hypothèse (*cf.* tableau 3).

Les résultats principaux qui se dégagent sont les suivants et vont dans le sens de l'hypothèse *H4* : chômage et vie en couple interagissent négativement pour les hommes comme pour les femmes. Le fait de vivre en couple réduit la probabilité d'être dans une phase de chômage long (supérieur à 6 mois). Un point différence hommes et femmes dans cette relation empirique : alors que la durée de l'épisode de vie en couple réduit la probabilité d'un chômage de plus de 6 mois pour les femmes, on ne note aucun effet significatif pour les hommes. On peut expliquer ce résultat par le rôle social que jouent les hommes dans le couple (Bishop 1980), la stabilité maritale n'ayant pas d'effet sur le risque de chômage mais plutôt sur la carrière comme le montrent Ahituv et Lerman (2003). Alors qu'à l'inverse, la stabilité du couple est affectée positivement par la réussite sur le marché du travail. Nos résultats sont dans ce sens proches de ceux de ces auteurs puisque notre variable explicative « nombre de mois de chômage cumulé » indique que plus le temps passé au chômage est long, plus les chances de former un couple sont faibles.

---

4. Les travaux de psychologie sociale enseignent que le rôle social du mari reste déterminant dans le couple, notamment dans la relation positive entre emploi, stabilité maritale et bonheur. Les travaux relevant de l'épidémiologie fournissent également des éléments de compréhension des liens entre chômage et couple, dans la mesure où le chômage provoquerait un comportement dépressif et de ce fait une probabilité accrue de rupture.

Tableau 3

## MODÈLE PROBIT BIVARIÉ

	Ensemble	Hommes	Femmes
<b>Équation 1 : Vie en couple</b>			
Constante	-0.670***	-0.555***	-0.167***
Niveau I	0.243***	0.325***	0.129***
Niveau II	0.098***	0.264***	0.000
Niveau III	Ref	Ref	Ref
Niveau IV Sec.	-0.294***	-0.320***	-0.274***
Niveau IV Sup.	-0.188***	-0.161***	-0.213***
Niveau V	-0.482***	-0.491***	-0.465***
Niveau V Bis	-0.652***	-0.669***	-0.628***
Niveau VI	-0.742***	-0.767***	-0.714***
Père français	Ref.	Ref.	Ref.
Père né au Maghreb	-0.321***	-0.295***	-0.343***
Père autre	-0.143***	-0.157***	-0.138***
A un ou plusieurs enfants	1.611***	1.992***	1.411***
Père dans le privé	0.045**	0.009	0.076***
Père dans le public	0.058**	0.045	0.063*
Père au chômage	0.051	0.128*	-0.012
Père inactif	Ref.	Ref.	Ref.
Mère dans le privé	0.055***	0.057**	0.061**
Mère dans le public	0.018	0.022	0.024
Mère au chômage	0.017	0.077	-0.017
Mère inactif	Ref.	Ref.	Ref.
Spécialité générale	Ref.	Ref.	Ref.
Spécialité industrielle	-0.027	-0.066*	0.077*
Spécialité tertiaire	0.119***	0.060*	0.125***
Nombre mois de chômage	-0.031***	-0.042***	-0.026***
Femme zone urbaine	0.505***		
Femme zone rurale	0.666***		
Homme zone urbaine	0.085***		
Homme zone rurale	Ref.	Ref.	Ref.
Zone rurale		-0.062*	0.131***
<b>Équation 2 : Chômage de plus de 6 mois</b>			
Constante	-0.129	-0.111	0.512**
Niveau I	0.207***	0.259***	0.169**
Niveau II	0.162***	0.281***	0.113*
Niveau III	Ref	Ref	Ref
Niveau IV Sec.	0.180***	-0.009	0.306***
Niveau IV Sup.	-0.003	-0.092	0.034
Niveau V	0.416***	0.215***	0.576***
Niveau V Bis	0.603***	0.493***	0.629***
Niveau VI	0.515***	0.323***	0.609***
Père français	Ref.	Ref.	Ref.
Père né au Maghreb	0.066*	0.096*	0.062
Père autre	-0.004	0.022	-0.016
Antériorité du couple (mois)	-0.029***	-0.037***	-0.025***
A un ou plusieurs enfants	0.670***	0.417***	0.690***
Père dans le privé	-0.144***	-0.173***	-0.102**
Père dans le public	-0.129***	-0.148***	-0.113**
Père au chômage	0.016	0.012	0.017
Père inactif	Ref.	Ref.	Ref.
Mère dans le privé	-0.112***	-0.108**	-0.120***
Mère dans le public	-0.084***	-0.012	-0.147***
Mère au chômage	-0.062	0.037	-0.132
Mère inactif	Ref.	Ref.	Ref.
Spécialité générale	Ref.	Ref.	Ref.
Spécialité industrielle	-0.323***	-0.381***	-0.116*
Spécialité tertiaire	-0.201***	-0.196***	-0.243***
Diplômé	-0.217***	-0.220***	-0.227***
Femme zone urbaine	0.411***	-	-
Femme zone rurale	0.471***	-	-
Homme zone urbaine	0.175***	-	-
Homme zone rurale	Ref.	Ref.	Ref.
Zone rurale		-0.121**	0.020
Taux d'actifs occupés	-3.868***	-3.224***	-4.613***
Mobilité étudiante	0.215***	0.317***	0.166***
Expérience prof. pendant les études	0.005	-0.013	-0.006
Discrimination à l'embauche	0.248***	0.227***	0.251***
$\rho_{12}$	0.491***	0.494***	0.468***

La significativité des coefficients est notée : \* significatif au seuil de 5%, \*\* au seuil de 1%, \*\*\* au seuil de 0.1%.

La dimension spatiale produit des effets différenciés entre hommes et femmes. La résidence dans un pôle urbanisé améliore les chances d'être en couple pour les hommes, elle les réduit pour les femmes. On peut voir dans ce résultat la conjugaison d'un effet prix et d'un effet revenu au sens de Becker (1981). Dans le modèle beckerien, la mise en couple représente un coût. Dans ce cadre, il existe un effet revenu dans la mesure où les jeunes dont le niveau de formation est le plus élevé ont aussi probablement des niveaux de salaire élevés et donc plus de chances de former un couple (Liefbroer & Corijn, 1999). De surcroît, une meilleure réussite professionnelle entraîne un effet de feedback positif sur le marché du mariage (Oppenheimer 2003). Pour les jeunes hommes, la localisation sur des marchés denses, dans laquelle on peut supposer que les niveaux d'éducation sont parmi les plus hauts, peut être reliée à l'effet revenu. Cependant, il existe aussi un effet prix, produit par le coût des opportunités supérieur pour les jeunes les mieux formés. Ainsi, pour les femmes sur les marchés denses, l'effet prix domine l'effet revenu, expliquant l'effet négatif de la résidence en pôle urbain sur les chances de former un couple.

## Conclusion

Dans cet article, nous avons mis en relation des critères d'insertion (durée d'accès à l'emploi, durée et nombre d'épisodes de chômage), avec des contextes familiaux (vie en couple) et économiques (marchés locaux du travail) sous l'angle d'une différenciation par genre. Appuyés par les données d'enquête *Génération 98*, nos travaux aboutissent à plusieurs résultats significatifs, sur la base des quatre hypothèses que nous avons formulées. Ainsi, notre première hypothèse s'appuie sur les fondements théoriques du *job search* pour énoncer que vivre en couple est un facteur qui joue positivement sur l'insertion. Nous vérifions sur données d'enquête que la vie en couple accélère l'accès à un premier emploi stable (de plus de 6 mois), et que ce sont les jeunes en milieu rural qui bénéficient le moins de cet effet positif.

À l'appui des résultats de ce premier modèle, nous avons testé l'assertion consistant à lier la durée du chômage et la fréquence de ses épisodes. Cela permet en outre de mieux prendre en compte la dimension longitudinale qu'offre l'enquête. Il ressort que l'antériorité en couple est un facteur positif dans la stabilité d'emploi : plus la vie en couple est instaurée depuis longtemps, plus le chômage est de courte durée et moins la probabilité de retrait est importante pour les hommes. De plus, ce sont les femmes dans les zones rurales qui connaissent les durées de chômage les plus longues par rapport aux femmes résidant en zone urbaine. En revanche, pour les hommes, l'effet inverse est observé, invalidant partiellement *H2*. La récurrence au chômage est quant à elle plus intense pour les femmes dans les zones rurales, ce qui ne se vérifie pas pour les hommes. Enfin, il apparaît que les difficultés d'insertion plus marquées dans les zones rurales ne sont pas désincitatives à la participation au marché du travail, puisque les probabilités de retrait du marché du travail ne sont pas sensibles à la localisation des individus sur le territoire (au sens de urbain/rural).

Alors que dans les modèles testés sous *H1*, *H2*, ou *H3* la causalité couple-chômage est traitée dans un seul sens, notre dernière démarche vise à mieux prendre en compte l'interaction entre vie en couple et chômage. Le modèle Probit bivarié estimé conforte *H4* selon laquelle chômage et vie en couple interagissent négativement. En effet, l'antériorité en couple réduit la probabilité de chômage de plus de six mois pour les femmes, mais l'effet est non significatif pour les hommes. De plus, les chances d'être en couple au moment de l'enquête sont réduites par l'ancienneté au chômage. On met en évidence un effet revenu (au sens de Becker) pour les hommes dans les zones rurales et un effet prix pour les femmes sur les marchés peu denses.

Les travaux entrepris ici nous ont permis d'apporter des éléments de description et de compréhension des trajectoires des jeunes au regard de leur localisation spatiale et de leur vie familiale. Il reste au demeurant difficile de circonscrire le sens des causalités en jeu dans ces phénomènes. Aussi, nous voyons au moins deux directions vers lesquelles ces travaux pourraient être poursuivis. D'une part, les bassins de vie pourraient être mieux décrits, permettant de mieux prendre en compte les effets d'offre (offre de travail mais aussi offre de formation dans des contextes locaux différenciés). D'autre part, il serait certainement fructueux d'utiliser les derniers développements de l'économétrie des effets de traitement appliqués aux durées pour expliquer à la fois la durée des couples et les durées de chômage (Abbring & Van den Berg 2003).

## BIBLIOGRAPHIE

Abbring J.H. & Van den Berg G.J. (2003), « A simple procedure for the evaluation of treatment effects on duration variables », *Working Paper*, Department of Economics, Free University Amsterdam.

Abowd M. & Kramarz F. (2003), « The cost of hiring and separation », *Labour Economics*, n°10, p. 499-530.

Ahituv A. & Lerman R., (2003) « Job stability, earnings, marital stability: how are they related? », *Working Paper*, American University and Urban Institute.

Allaire G., Cahuzac E. & Tahar G. (2000), « Persistance du chômage et insertion », *L'Actualité économique*, vol. 76, n° 2.

Becker G.S. (1981), *A treatise on the family*, Enlarged edition, Cambridge, MA, Harvard University Press.

Bishop J.H. (1980), « Jobs, Cash Transfers and Marital Instability: A Review and Synthesis of the Evidence », *Journal of Human Resources*, Volume 15, Issue 3, Sum. 1980, p. 301-334.

Blossfeld H.P. & Rohwer G. (1995), *Techniques of Event History Modeling*, L. Erlbaum eds.

Blundell R., Chiappori P.A., Magnac T. & Meghir C. (2002), « Collective labor supply: heterogeneity and nonparticipation », *WP 0210*.

Decreuse B. & di Paola V. (2002), « L'employabilité des chômeurs de longue durée, mise en perspective des littératures théorique et empirique », *Revue d'Économie Politique*, mars-avril, n° 59, vol. 2, p. 197-227.

Détang-Dessendre C. & Molho I. (1999), « Migration and changing employment status: a hazard function analysis », *Journal of Regional Science*, 39, p. 105-125.

Detang-Dessendre C., Piguet V. & Schmitt B. (2002), « Life Cycle variability in the Microeconomic Determinants of Urban-Rural Migration », *Population*, E-57(1), p. 31-56.

Duguet E. & Simmonet V. (2003), « La participation des couples au marché du travail : Une analyse économétrique », *Journées de Microéconomie Appliquée*, Montpellier.

Gaigné C. (2000), « Appariement et stabilité de la relation d'emploi dans les espaces ruraux », *Revue d'Économie Régionale et Urbaine*, 5, p. 821-840.

Goffette-Nagot f. & Schmitt B. (1999), « Agglomeration economies and spatial configuration in rural areas », *Environment and Planning A*, 31, p. 1239-1257.

Greene W. (1998), « Gender Economics Courses in Liberal Art Colleges: further results », *Journal of Economic Education*, 29, 4.

Greene W. (2003), *Econometric Analysis*, 5<sup>e</sup> édition, Prentice Hall.

Hamilton J., Thisse J.-F. & Zenou Y. (2000), « Wage competition with heterogeneous workers and firms », *Journal of Labor Economics*, 18, p. 453-472.

Hanchane S. & Recotillet I. (2004), « On gender-specific socio-demographic determinants of the transition from school to work », *Document de travail*, LEST.

Hesley R. & Strange W. (1990), « Matching and agglomerations economies in a system of cities », *Regional Science and Urban Economics*, 20, p. 189-212.

Jayet H. (1985), « Les zones d'emploi et l'analyse locale des marchés du travail », *Économie et Statistique*, 182, p. 37-44

Jayet H. (1988), *L'espace économique français*, Paris, INSEE, 226 p.

Jovanovic B. (1979), « Job matching and theory of turnover », *Journal of Political Economy*, 87, p. 972-990.

- Keith K. & McWilliams A. (1995), « The Wage Effects of Cumulative Job Mobility », *Industrial and Labor Relations Review*, 49 (October 1995), p. 121-137.
- Lampard R. (1994), « An Examination of the Relationship between Marital Dissolution and Unemployment », In Gallie D., Marsh C. & Vogler C. (eds), *Social Change and the Experience of Unemployment*, Oxford, OUP, p. 264-298.
- Lancaster T. (1990), *Econometric Analysis of Transition Data*, Econometric Society Monographs.
- Le Jeannic T. (1997), « Trente ans de périurbanisation : extension et dilution des villes », *Économie et Statistique*, 307, p. 21-41.
- Liefbroer A.C. & Corijn M., (1999) « Who, What, Where and When? Specifying the Impact of Educational Attainment and Labour Force Participation on Family Formation », *European Journal of Population*, 15.
- Lollivier S. (2001), « Les choix d'activité des femmes en couple: une approche longitudinale », *Économie et Statistique*, n° 349-350, p. 125-140.
- Lynch L. (1991), « Gender and productivity, The role of off-the-job vs on-the-job Training for the mobility of women workers », *American Economic Review*, 81(2), p. 151-156.
- MacCall J.J. (1970), « Economics of information and Job Search », *Quarterly Journal of Economics*, 84(1), p. 113-126.
- Oppenheimer V.K. (2003), « Cohabiting and Marriage during Young Men's Career-Development Process », *Demography*, vol. 40, Issue 1.
- Recotillet I. & Werquin P. (2003), « Recurrence of youth unemployment : a longitudinal comparative approach, In Hammer T. (eds.), *Youth Unemployment and Social Exclusion in Europe*, Policy Press.
- Royalty A.B. (1998), « Job-to-job and job-to-nonemployment turnover by gender and education level », *Journal of Labor Economics*, 16(2), p. 392-443.
- Schmitt B., V. Pigué, P. Perrier-Cornet & M. Hilal (2002), « Actualisation du zonage en aires urbaines et de son complément rural : Définitions, résultats, analyse critique », Dijon, UMR CESÆR, *Rapport au Commissariat général au Plan*.
- Sen B. (2002), « Does Married Women's Market Work Affect Marital Stability Adversely? An Intercohort Analysis Using NLS Data », *Review of Social Economy*, Vol LX, issue 1.
- Sicherman N. (1996), « Gender Differences in Departures from a Large Firm », *Industrial and Labor Relation Review*. 49, p. 484-505.
- Ström S. (2003), « Unemployment and Families: A Review of Research », *Social Service Review*, vol. 77, Issue 3.
- Thisse J.F. & Zenou Y. (1995), « Appariement et concurrence spatiale sur le marché du travail », *Revue Économique*, 43, 615-624.
- Topel R.H. & Ward M.P. (1992), « Job mobility and the careers of young men », *Quarterly Journal of Economics*, 107, p. 439-479.
- Wooldridge J.M. (2002), *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, MIT Press.



## Les carrières des cadres : entre filières d'emploi et configurations familiales

Sophie Pochic\*

Cette communication se focalisera sur la population des cadres et ingénieurs pour montrer en quoi une lecture sexuée des parcours professionnels peut permettre de mettre en lumière les facteurs favorisant les carrières au masculin et défavorisant les carrières au féminin. Malgré la féminisation croissante de la catégorie cadres, les femmes demeurent minoritaires au sein des postes à responsabilités et des équipes dirigeantes. Pour expliquer ce « plafonnement de carrière » qui touche particulièrement les femmes, nous essayerons de tenir ensemble deux dimensions théoriques et empiriques difficiles à articuler : à la fois les facteurs organisationnels (la ségrégation des filières de formation et d'emploi et les politiques de gestion des carrières) et la dimension privée de la configuration familiale (les négociations conjugales autour des mobilités et la répartition du travail professionnel et domestique au sein du couple).

Du côté des facteurs organisationnels, il est nécessaire de disposer d'informations sur le contenu même de l'activité de travail pour pouvoir caractériser les filières d'emploi, et pas simplement des trajectoires d'activité. Pour appréhender les inégalités hommes / femmes, certains économistes utilisent la notion de « carrière salariale » pour éclairer les parcours sexués à situation de début de carrière similaire (Le Minez & Roux, 2002) ou à parcours de mobilité identique (Dupray & Moullet 2002). Or des enquêtes sociologiques sur les professions qualifiées ont montré le rôle central de l'emploi occupé, une fonction d'expertise versus une fonction d'encadrement hiérarchique, pour comprendre les différences de carrières des hommes et des femmes (Laufer 1982, Crompton 2000, Marry 2004). Si le diplôme permet de réduire les inégalités en début de carrière, son effet est limité puisqu'il n'est pas une condition suffisante pour atteindre l'égalité des positions professionnelles entre hommes et femmes cadres (Épiphanie 2002). Est-il possible d'appréhender finement les « carrières professionnelles » au sens d'emploi occupé dans de grandes enquêtes quantitatives ?

Dans les enquêtes longitudinales représentatives de l'INSEE existantes, que ce soit les enquêtes Carrières (1989 ou 1997) ou FQP, la taille de l'échantillon ne permet pas de suivre les carrières professionnelles des cadres et ingénieurs à travers des indicateurs précis de position professionnelle comme la PCS à quatre chiffres. Nous utiliserons ici deux enquêtes spécifiques ciblées, l'une sur la population des cadres d'administration et d'entreprise (TEQ-Cadres, réalisée en 2002 par l'Observatoire des cadres de la CFDT sur 6 500 individus en emploi), l'autre sur la population des ingénieurs diplômés (15<sup>e</sup> enquête du CNISF, réalisée en 2002 par le CEFI sur 20 000 individus en emploi). Ces deux enquêtes ne sont pas représentatives sur certaines dimensions, une comparaison avec l'enquête Emploi 2002 présentée en annexe permet d'en saisir les principaux biais, mais elles sont représentatives en termes de taux de féminisation par âge. Elles ont l'avantage de combiner des questions objectives et subjectives sur l'emploi et le travail actuel des cadres avec des questions rétrospectives sur la carrière passée. L'enquête TEQ-Cadres permet également d'orienter ou de nuancer les interprétations des résultats statistiques grâce au recueil des commentaires spontanés sur les thèmes de l'enquête<sup>1</sup>. Elles sont également inédites, car elles demandaient aux cadres et ingénieurs de se positionner soit dans la *filière managériale* (cadre dirigeant / responsable hiérarchique / chef de projet), soit dans la *filière professionnelle* (fonctionnel ou expert technique / autre professionnel, comme commercial par exemple) ou d'indiquer s'ils ne se reconnaissaient dans aucune de ces catégories. À travers ces figures imposées du manager et de l'expert, il est possible d'appréhender l'évolution des carrières des cadres, hommes et femmes (Pochic & Laufer 2004).

Dans une première partie, nous analyserons le rôle des politiques de gestion des carrières dans la reproduction (ou la remise en cause) des filières et des parcours professionnels sexués. En sciences de gestion, l'idée est assez répandue que la notion même de « carrière » au sens de progression hiérarchique sur un marché interne est remise en question aujourd'hui en raison des réorganisations permanentes, de l'aplatissement des structures hiérarchiques, du développement du travail par projets, du modèle de l'entreprise en réseau. Les carrières deviendraient plus itinérantes entre des organisations sur le modèle d'un marché professionnel où circuleraient des experts « nomades » au sein de leurs réseaux<sup>2</sup>. Or ces postes d'experts et de professionnels sont encore davantage féminisés que les postes de pouvoir, majoritairement conjugués au masculin. Si les jeunes femmes arrivent davantage à accéder aux

\* LASMAS, CNRS, Paris (pochic@iresco.fr)

1. Pour situer ces réponses écrites à la question ouverte « Si vous souhaitez vous exprimer sur d'autres aspects de votre vie quotidienne au travail et sur les évolutions en cours » placée à la fin du questionnaire et les utiliser comme des « quasi-entretiens », nous indiquons à chaque fois la position professionnelle de la personne, mais également son sexe, son âge, le type d'employeur et s'il est syndiqué (car les cadres syndiqués sont sur-représentés dans TEQ-Cadres, composant un tiers de l'échantillon).
2. Pour une analyse critique de cette littérature et sa mise à l'épreuve empirique, cf. Bouffartigue et Pochic (2002).

responsabilités hiérarchiques de premier niveau ou aux nouveaux postes de « chef de projet », elles sont encore rarement sélectionnées pour les échelons supérieurs. Les modèles de sélection des jeunes « cadres à potentiel » ne restent-ils pas calqués sur un modèle masculin d'investissement professionnel à des âges-clés pour les femmes ?

Mais vouloir comprendre les carrières des cadres sans prendre en compte la dimension familiale et privée semble être une gageure, pour les femmes qui doivent négocier leurs mobilités professionnelles et géographiques avec leur conjoint, mais également pour les hommes, qui bénéficient généralement d'une « mobilisation familiale » autour de leur carrière (Nicole-Drancourt 1989, Gadéa & Marry 2000). Cette difficile gestion de deux carrières en parallèle peut expliquer les carrières en dent de scie de celles qui ont suivi leur conjoint dans une mutation, la mobilité horizontale en cours de carrière vers certains métiers ou secteurs où l'on peut compter son temps (Couppié, Épiphané & Fournier 1997) ou le « choix » du temps partiel pour les mères de famille (Laufer 1998, Bonnet-Polèse 2003), même s'il est difficile de parler de choix sous contraintes familiales. Ces stratégies ont des conséquences irréversibles sur le parcours professionnel, car elles sont en rupture avec les normes masculines de la « disponibilité / mobilité permanente » comme condition sine qua non de l'accession aux postes de pouvoir.

## **1. Les filières d'emploi : la difficulté à sortir des postes d'expertise et à accéder au pouvoir**

En raison de leurs succès scolaires, les jeunes femmes accèdent désormais plus facilement qu'antérieurement aux postes de cadres, mais cette féminisation repose sur une ségrégation aussi bien horizontale que verticale, concentrant les cadres féminins dans les postes d'experts ou de chefs de projet. Ce phénomène doit être appréhendé par tranche d'âge, à la fois parce que les jeunes femmes sont plus nombreuses dans les jeunes générations de cadres, mais également parce que l'accès aux postes de responsabilités augmente avec l'ancienneté.

### **1.1. Un accès croissant aux positions de cadres experts, mais pas aux postes de dirigeants**

Le taux de féminité par âge permet tout d'abord de montrer l'accélération de la féminisation des cadres ces dernières années, même si les femmes demeurent toujours minoritaires dans cette catégorie historiquement masculine. Les femmes constituent seulement 27 % de l'échantillon de cadres des entreprises et des administrations de TEQ-Cadres<sup>3</sup>, avec une progression dans les jeunes générations : de 21 % parmi les cadres de plus de 50 ans, elles passent à 29 % des cadres dans la tranche d'âge intermédiaire (35-49 ans) et représentent plus d'un tiers des jeunes cadres de moins de 35 ans (36 %). La ségrégation sexuée des parcours scolaires transparaît également dans cette enquête, puisque les femmes cadres sont davantage diplômées de l'université que leurs collègues (presque la moitié contre trois sur dix pour leurs confrères) et sont moins souvent passées par la filière « d'excellence » que sont les écoles, particulièrement les écoles d'ingénieurs. Cet écart demeure même dans les jeunes générations, puisque dans l'enquête TEQ-Cadres, les femmes cadres de moins de 35 ans viennent à 43 % de filières universitaires (contre seulement 30 % des jeunes cadres masculins), elles sont davantage passées par des écoles de commerce et de gestion (15 % d'entre elles contre seulement 10 % pour eux) et possèdent presque deux fois moins un diplôme d'ingénieur (26 %, alors que c'est le cas de 40 % de leurs jeunes collègues masculins). Ceci explique en partie que la catégorie des cadres administratifs et commerciaux soit deux fois plus féminisée que celle des ingénieurs et cadres techniques, où les jeunes femmes cependant progressivement « se banalisent » (Marry 2004). L'enquête du CNISF permet justement d'approfondir le cas particulier des ingénieurs diplômés, population plus masculine que les cadres en général, puisque les femmes représentent seulement 18 % de cet échantillon. Cette relative « banalisation » est particulièrement marquante pour les jeunes cadres de moins de 35 ans, où les femmes représentent désormais un quart des ingénieurs de cette tranche d'âge, alors qu'elles demeurent une exception parmi les seniors, ne constituant que 5 % des ingénieurs de plus de 50 ans.

Mais cette féminisation modifie peu la ségrégation verticale au sein du groupe des cadres, puisque les femmes sont relativement moins nombreuses dans les postes d'encadrement hiérarchique et encore largement exclues des postes de direction, phénomène que l'on a coutume d'appeler le « plafond de verre » (Laufer & Fouquet 2001). Dans l'enquête TEQ-Cadres, elles représentent en moyenne 23 % des *managers*, avec une concentration dans les échelons inférieurs en termes de responsabilités, de prestige et de pouvoir : si elles sont 24 % dans les responsables encadrants<sup>4</sup> et 22 % parmi les chefs de projet, elles ne sont encore que 13 % dans la caste supérieure des cadres

---

3. Ce qui constitue d'ailleurs un taux de féminité légèrement inférieur à celui de l'enquête Emploi 2002, où les femmes représentent 38 % des cadres administratifs et commerciaux, 36 % des cadres de la fonction publique et seulement 16 % des ingénieurs et cadres techniques, ce qui fait un taux moyen de 29 % de femmes.

4. Responsable encadrant d'unité, de service, de département, d'équipe.



dirigeants. Au sein même des encadrants, les femmes encadrent souvent des équipes de plus petite taille que leurs confrères : 62 % d'entre elles encadrent plus de cinq salariés contre 72 % d'entre eux. Celles qui ont moins de 35 ans accèdent cependant davantage que leurs aînées aux positions d'encadrement ou de management de projet. Elles sont davantage présentes dans la *filière professionnelle*, occupant surtout des postes de cadres fonctionnels ou d'experts (un tiers de femmes) et moins des postes techniques de « producteurs<sup>5</sup> » (24 %) ou de commerciaux (25 %). Elles sont également plus nombreuses que les cadres masculins à ne pas se reconnaître dans ces positions, ce qui est sans doute lié à leur plus forte présence dans l'administration ou dans le secteur social et associatif, où ces catégories managériales ne se sont pas encore vraiment imposées (Pochic 2004).

Cette concentration des femmes dans les échelons inférieurs des postes à responsabilité est particulièrement visible dans l'enquête du CNISF (cf. tableau 1), qui distingue au sein des *managers* les PDG et DG (Directeurs Généraux), les directeurs d'établissement ou de fonction centrale et enfin les responsables hiérarchiques de niveau inférieur, notamment les encadrants de proximité. La position privilégiée des ingénieurs diplômés au sein de la catégorie cadres se reflète ici, puisqu'ils accèdent en moyenne plus facilement aux positions managériales en raison de leur diplôme. Parmi les moins de 35 ans, le taux de *managers* s'élève ainsi à 48 %, alors qu'il n'est que de 33 % pour les cadres au sens large dans l'enquête TEQ-Cadres.

Tableau 1

RÉPARTITION PAR ÂGE DES POSITIONS PROFESSIONNELLES DES INGÉNIEURS DIPLÔMÉS (EN %)

	Moins de 35 ans		Entre 35 et 49 ans		50 ans et plus	
	H	F	H	F	H	F
Cadre dirigeant (PDG – DG)	1	0	10	2	18	3
Directeur (fonction ou établissement)	2	1	14	5	16	5
Responsable encadrant	22	19	33	28	27	29
Chef de projet	25	23	16	19	8	15
<b>Total Managers</b>	<b>50</b>	<b>43</b>	<b>73</b>	<b>54</b>	<b>69</b>	<b>52</b>
Expert technique ou fonctionnel	21	18	15	18	17	17
Autre professionnel	11	11	3	8	3	10
<b>Total Professionnels</b>	<b>32</b>	<b>29</b>	<b>18</b>	<b>26</b>	<b>20</b>	<b>27</b>
Ne se reconnaît pas dans ces catégories	17	23	9	20	11	21
<b>Total Cadres</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<i>Taux de féminisation</i>	25 %		12 %		5 %	

Source : 15<sup>e</sup> enquête CNISF 2002, effectifs = 20 020 individus.

À diplôme d'ingénieur égal<sup>6</sup>, il est frappant de voir que l'on retrouve cette progressive disparition des femmes quand on s'approche du sommet des organisations : si les femmes ingénieurs accèdent aux fonctions de management, elles sont davantage présentes dans les fonctions de chef de projet ou d'encadrement (de responsable d'équipe jusqu'à chef de service), mais elles sont très peu présentes dans les fonctions supérieures de direction, que ce soit d'établissement ou de fonction centrale (seulement 5 % des femmes entre 35 et 49 ans) et encore moins d'entreprise ou d'administration (moins de 2 % des femmes ingénieurs entre 35 et 49 ans deviennent PDG ou DG contre 10 % de leurs collègues du même âge !). Alors que l'accès aux responsabilités hiérarchiques augmente avec l'ancienneté, ce qui explique le taux croissant de managers quand on avance en âge pour la population des ingénieurs masculins<sup>7</sup>, cette tendance est beaucoup moins marquée pour les ingénieurs féminins, qui restent bloquées dans des postes de responsables encadrants de premier niveau, de chefs de projet et surtout de professionnels et d'experts (plus d'un quart des femmes ingénieurs, quel que soit leur âge). Les ingénieurs masculins semblent d'ailleurs davantage anticiper ce passage d'une fonction technique à une fonction de management comme la carrière « normale » de l'ingénieur (Bouffartigue 2001), puisqu'ils sont 15 % à avoir complété leur formation par un diplôme en gestion ou management (type IAE ou MBA) alors que ce n'est le cas que 8 % de leurs collègues féminines. Elles semblent légèrement plus attirées qu'eux par approfondir leur spécialité scientifique ou technique par un diplôme universitaire de troisième cycle (type DEA, DESS : 21 % des femmes contre 17 % des hommes ; diplôme qu'elles prolongent parfois par un doctorat : 9 % des femmes ingénieurs contre 7 % des hommes). Les débuts de carrière des jeunes récemment diplômés laissent cependant présager une évolution, puisque les écarts de position professionnelle entre hommes et femmes y semblent plus ténus (Épiphanie 2002).

5. Spécialisé en production industrielle et intellectuelle ou en programmation informatique.

6. Tout en sachant que des différences fortes existent au sein des diplômés d'ingénieurs, entre la « petite porte » et la « grande porte » selon l'expression de Bourdieu (1989).

7. Tout en notant qu'en fin de carrière (après 50 ans), les ingénieurs sont un peu moins nombreux dans les postes de managers, ce qui peut camoufler des phénomènes de « relégation » imposée ou de « repli » volontaire vers les positions d'experts salariés ou indépendants.

Pour qu'elles accèdent à des postes de direction, à ce « deuxième cercle », il faut que la direction les désignent comme des « cadres à potentiel », processus d'étiquetage qui a fait l'objet d'études en sociologie sur les ingénieurs et techniciens (Monchatre 1997) et en sciences de gestion sur les cadres (Falcoz 2001). La gestion des cadres dans les grandes entreprises est en effet très normée par rapport à des parcours-types : les postes de *professionnels* sont des postes d'entrée pour les jeunes diplômés<sup>8</sup>, d'où il faut sortir assez rapidement pour devenir chef de projet ou responsable hiérarchique, pour faire la preuve de ses compétences de *manager*. Ceux qui restent sur ces postes et sont désignés comme des *experts* ont des perspectives de promotion, en termes de salaires et de responsabilités beaucoup plus faibles. Or ce processus d'étiquetage n'est pas neutre par rapport au genre, puisqu'il est fondé sur des exigences de disponibilité, de mobilité fonctionnelle et géographique, des critères d'âge rigides et des stéréotypes qui défavorisent les femmes.

## 1.2. Des postes d'experts ou de chefs de projet dont il faut sortir pour « faire ses preuves »

Dans l'enquête TEQ-Cadres, on demandait aux cadres d'évaluer la gestion de carrières des cadres en général, et de sous-groupes en particulier : les cadres à potentiel, les femmes cadres et les quinquagénaires. Les cadres, hommes et femmes, s'accordent pour dire que les entreprises<sup>9</sup> s'occupent beaucoup mieux des jeunes « cadres à haut potentiel » que les autres types de cadres, avec un taux de satisfaction de 40 % pour les femmes, proche du 44 % des hommes. L'insatisfaction concernant la gestion des cadres en général croît avec l'âge, pour les hommes comme pour les femmes, ceci étant encore plus vrai pour elles, l'écart hommes / femmes étant particulièrement marquant aux âges intermédiaires (35-49 ans). On peut avancer qu'un « effet de genre » s'articule à celui de la position professionnelle. Si les femmes cadres sont généralement insatisfaites de la gestion des carrières, c'est qu'elles sont majoritairement assignées à des postes d'experts où les évolutions de carrière sont faibles et font l'objet de peu d'attentions de la direction. Ainsi, les hommes fonctionnels ou experts sont aussi insatisfaits de la gestion des carrières que leurs consœurs. Mais quand on contrôle l'âge et la position professionnelle, mais également le diplôme, le type d'employeur (public/privé) et le fait d'être syndiqué<sup>10</sup> dans un modèle de régression (cf. tableau 2), les femmes demeurent encore moins satisfaites de la manière dont elles sont gérées (écart net de -7 % par rapport aux hommes, satisfaits à 25 %). Quand on leur demande de s'exprimer spécifiquement sur la gestion des femmes cadres, cette perception est encore plus négative avec un écart net de -13 % par rapport aux hommes, qui en sont satisfaits à 26 %. Être issue de la promotion interne, travailler au sein d'une administration et être syndiquée renforce d'ailleurs ce jugement critique. Les femmes cadres de plus de 50 ans sont également deux fois plus négatives que leurs confrères quant à la manière dont les entreprises gèrent les seniors pour les maintenir dans l'emploi (10 % de satisfaites contre 18 %).

« Toutes choses égales par ailleurs »<sup>11</sup>, les encadrants et surtout les cadres dirigeants sont eux relativement satisfaits de la manière dont leur entreprise ou leur administration les gèrent, car leur ascension hiérarchique témoigne des attentions de leurs supérieurs à leur égard. Au sein de la filière managériale, les chefs de projet se distinguent cependant des encadrants et des cadres dirigeants par leur vision critique de la gestion des carrières, seuls 13 % des femmes chefs de projet et 22 % des hommes chefs de projet la déclarent satisfaisante. Ils et elles pensaient être sur la voie d'une promotion, et prennent souvent conscience que leur investissement professionnel ne suffit pas pour être promu. Les chefs de projet sont des animateurs d'équipe responsables des résultats du projet, qui coordonnent les différents intervenants internes ou externes, et ne sont pas des responsables hiérarchiques (Sarnin & Balas-Broche 2003). Cette position est particulièrement développée dans certaines activités comme la recherche et développement, le conseil, les études et l'informatique<sup>12</sup>, dans les sociétés de service aux entreprises et parmi la population des ingénieurs. Or l'encadrement de subordonnés demeure le signe distinctif qui permet de sélectionner les futurs cadres de direction. Cet homme chef de projet de 55-59 ans non syndiqué dans le secteur des bancassurances se plaint d'ailleurs que « *l'expertise des cadres responsables de projets n'est pas suffisamment reconnue par les dirigeants et ne peut donc pas s'exprimer davantage.* » Bien que ceci s'applique aux chefs de projets hommes ou femmes, celles-ci peuvent là encore se sentir plus particulièrement concernées par cet état de fait. Une femme évoque d'ailleurs sa frustration de chef de projet qui prend progressivement conscience une fois la mission achevée que la rétribution ne sera pas proportionnelle à son investissement professionnel : « *De 1991 à 1997, j'ai effectué une mission de chef de projet pour laquelle je m'étais engagée sans en mesurer l'impact sur ma vie personnelle. J'ai alors travaillé de 52 à 60 h par semaine et je n'ai eu aucune reconnaissance de mon entreprise. J'ai alors 'assuré' pour ne pas 'déprimer'*

---

8. Mais également des postes de promotion interne pour les techniciens ou agents de maîtrise plus âgés.

9. Puisque la notion de gestion des cadres à potentiel est beaucoup plus développée dans les entreprises que dans la fonction publique.

10. Toutes ces variables influencent de manière significative l'appréciation de la gestion de carrière des cadres.

11. À sexe, âge, diplôme, type d'employeur (public/privé), horaires et syndicalisation contrôlés.

12. Dans ces domaines d'activité, on trouve ainsi dans TEQ-Cadres en moyenne pratiquement autant de chefs de projets (17 %) que d'encadrants (21 %) et dans l'enquête du CNISF, les chefs de projets (28 %) dépassent même les encadrants (17 %) dans ce type d'activités. Cette position est par contre encore peu développée dans des activités de production ou les métiers de la vente (commercial, technico-commercial, marketing) où domine la figure traditionnelle de l'encadrant.

*et dès la mission terminée, j'ai changé de poste* » (femme, 50-54 ans, chef de projet, entreprise publique, non syndiquée). Les femmes chefs de projet sont d'ailleurs très peu nombreuses à trouver la gestion des femmes cadres satisfaisantes (7 %), alors qu'elles sont plus nombreuses à rester dans ces fonctions après 35 ans.

La position intermédiaire du chef de projet entre les vrais *managers* qui participent à la stratégie de l'entreprise et à la prise de décision et les *professionnels* qui en sont largement exclus peut être également étudiée grâce à l'enquête TEQ-Cadres (cf. tableau 2). Les professionnels se sentent beaucoup plus des exécutants de la politique de l'entreprise ou de l'établissement que ses concepteurs, puisqu'ils estiment significativement moins participer à la mise en œuvre de la politique au niveau global (l'entreprise ou l'administration) ou à l'élaboration des décisions au niveau local (le service ou le département). Les dirigeants surtout, mais aussi les encadrants, se considèrent par contre comme des acteurs-clés de la stratégie de l'entreprise. Les chefs de projet ne se sentent pas davantage intégrés à la stratégie de l'entreprise ou de l'administration que les cadres fonctionnels ou experts, et s'ils se sentent acteurs au niveau local, c'est à un niveau bien moindre que les cadres encadrants ou dirigeants. Quand on contrôle différentes variables comme la position professionnelle et l'âge<sup>13</sup>, par rapport à leurs confrères, les femmes cadres disent moins participer à la prise de décisions, que ce soit au niveau global (24 % contre 28 %) ou au niveau local (22 % contre 34 %). Cet écart reflète sans doute le fait que les femmes cadres dirigeantes et encadrantes sont généralement à des postes de responsabilités qui peuvent être considérés comme plus « périphériques » par rapport au pouvoir et à la décision opérationnelle : communication, ressources humaines, administration et secrétariat général (Laufer & Fouquet 2001). Elles sont moins présentes dans des secteurs comme les finances ou la stratégie... Mais ceci est peut-être également lié à une capacité d'identification plus grande des cadres masculins à la politique même de l'entreprise et à une représentation de soi marquée par une plus grande adhésion à l'entreprise.

Sur le plan de la dynamique psychologique des cadres à potentiel, les recherches en sciences de gestion soulignent en effet comment l'identification à l'entreprise peut être stimulée par différents signes de reconnaissance symboliques et matériels (Falcoz 2001). Or à position professionnelle identique, les signes de reconnaissance vont davantage vers les cadres masculins. Premier signe de reconnaissance, le salaire est ainsi inférieur en moyenne de 29 % pour les femmes ingénieurs diplômés comparativement aux hommes (Koubi & Mazars 2003). Cet écart demeure de 9 % quand on neutralise différentes variables qui influencent les salaires des ingénieurs comme l'âge, le type d'école, le secteur, la position professionnelle et les horaires (temps plein / temps partiel). À partir de cette même enquête du CNISF, il est également possible de comparer les avantages en nature qui viennent compléter de façon substantielle les rémunérations des cadres. Si les produits financiers (intéressement, stocks options, retraite par capitalisation, prévoyance santé) sont assez bien répartis quelle que soit la position professionnelle, les femmes les touchent toujours un peu moins que les hommes. Par contre, les avantages en nature « distinctifs » comme le téléphone portable ou la voiture de fonction sont réservés aux cadres dirigeants, aux directeurs et à certains encadrants. À position professionnelle égale, l'écart hommes / femmes reste cependant très important : les femmes dirigeantes et encadrantes auraient-elles moins besoin de ces signes distinctifs de prestige ? Les femmes dirigeantes (PDG-DG) ou directrices (de fonction centrale ou d'établissement) déclarent ainsi avoir un téléphone portable à 50 % contre 75 % des hommes dans la même position et bénéficier d'une voiture de fonction pour 35 % d'entre elles contre 58 % d'entre eux...

Ainsi, comme le soulignent différentes recherches sur le « plafond de verre », si les femmes ne manquent pas de formation et d'expérience, elles peuvent avoir le sentiment d'être moins « légitimes » et l'objet de moins d'attentions et d'encouragements de la part de leurs supérieurs (Pigeyre 2001, Belghiti 2003). Le management fondé sur des principes virils (compétition, courage, individualisme) favoriserait les hommes et particulièrement les pères de famille (Gadéa & Marry 2000). Une autre justification avancée pour justifier ce « plafonnement de carrière » est souvent l'argument de la moindre disponibilité et mobilité des femmes cadres par rapport à leurs collègues masculins en raison de leurs charges familiales. Or les aspirations et stratégies des femmes cadres par rapport à la carrière sont diversifiées et, si certaines essayent de résister ou de fuir cette norme de la « disponibilité / mobilité permanente », les femmes qui veulent faire carrière peuvent s'en emparer de façon stratégique, particulièrement dans les entreprises privées.

## **2. Les femmes cadres face à la norme de la « disponibilité / mobilité permanente »**

Pour comprendre quel est le poids des stratégies et des comportements des femmes par rapport à la carrière, il nous semble essentiel de les replacer dans le contexte des interactions et négociations conjugales propres aux couples à double carrière, modèle qui domine chez les femmes cadres. L'enquête TEQ-Cadres permet de confirmer l'idée des « inégales doubles carrières » que nous avons déjà mise en lumière à partir de l'enquête Emploi 2002 (Pochic 2003) : les femmes cadres vivent plus souvent « en solo » que leurs collègues masculins, particulièrement après 35 ans, indice de leur plus grande difficulté à articuler carrière et vie privée ; quand elles sont en couple, elles sont majoritairement les compagnes de cadres (59 %), alors que les hommes sont deux fois moins souvent en couple avec

13. Ainsi que les horaires (temps plein / temps partiel), le niveau de diplôme, le secteur et le fait d'être syndiqué.

d'autres femmes cadres (26 %). Même si le taux d'homogamie (être en couple avec une conjointe de même statut) augmente pour les hommes des nouvelles générations, les jeunes hommes cadres de moins de 35 ans sont encore seulement 36 % à être dans un couple à double carrière, alors que cette situation d'homogamie concerne 65 % de leurs collègues féminins du même âge. On retrouve ces mêmes proportions de couples à double carrière dans l'enquête sur les ingénieurs diplômés du CNISF : ce phénomène concerne deux fois plus les femmes que les hommes. Les femmes cadres doivent alors davantage négocier leurs mobilités professionnelles et géographiques et leur disponibilité avec un conjoint lui-même préoccupé par sa propre promotion.

## 2.1. Les inégales doubles carrières et la mobilité géographique

La mobilité géographique est en effet considérée comme une compétence-clé pour réussir sa carrière sur le « marché interne » des grandes entreprises<sup>14</sup>, particulièrement le passage par un poste d'expatrié à l'étranger. La mobilité fonctionnelle entraîne souvent une mobilité géographique, puisque plus de la moitié des mobilités de cadres se font entre deux établissements de départements différents (Amossé 2003). L'enquête du CNISF permet de dégager cette « norme de la mobilité », puisqu'elle demande aux ingénieurs d'indiquer s'ils ont travaillé à l'étranger depuis leur premier emploi, à la demande de leur employeur ou à leur propre initiative (cf. tableau 3). Ce phénomène concerne désormais deux cadres sur dix. En moyenne, les femmes ingénieurs ont moins souvent été envoyées par leur employeur à l'étranger (9 %, contre 22 % de leurs confrères), l'écart entre hommes et femmes devenant surtout flagrant après 35 ans. Entre 35 et 49 ans, seulement une femme ingénieur sur dix a été désignée par son employeur pour faire ses preuves dans une expérience d'expatriation, alors que c'est le cas d'un ingénieur masculin sur quatre. Quand on contrôle l'âge, le secteur<sup>15</sup>, la position professionnelle et les horaires (temps plein / temps partiel), les femmes ingénieurs ont significativement moins vécu cette expérience (écart net de -14 %, cf. tableau 3). Cet écart est sans doute lié à leur plus grande difficulté à faire accepter cette mobilité géographique à leur conjoint, qui doit alors accepter soit de vivre temporairement séparé, soit de suivre sa compagne dans un autre pays, parfois au détriment de sa propre carrière. Mais cet écart est en grande partie également lié aux stéréotypes des employeurs sur la moindre mobilité des femmes (Forster 1999)<sup>16</sup>, comme le montrent les deux indicateurs suivants. Quand la mobilité est à la demande de l'employeur, les jeunes femmes célibataires ne sont pas davantage sélectionnées que les jeunes femmes en couple ou les jeunes mères de famille. Quand la mobilité est à leur initiative, les femmes ingénieurs se montrent davantage mobiles : 16 % des femmes entre 35 et 49 ans ont travaillé à l'étranger à leur initiative, taux qui se rapproche de celui des hommes de cette même tranche d'âge (22 %).

L'enquête TEQ-Cadres permet également d'approfondir le rapport à la mobilité géographique des hommes et des femmes, puisqu'elle leur demandait s'ils accepteraient une mobilité géographique en échange d'une augmentation conséquente de leur rémunération. L'âge est vraiment la variable centrale par rapport à cette acceptation, car les hommes cadres de plus de 50 ans sont autant enracinés localement que leurs collègues féminins et les jeunes femmes sont aussi mobiles que les jeunes hommes. C'est davantage le fait d'être en couple et donc de devoir négocier un déménagement avec son partenaire qui modifie le rapport à la mobilité géographique, et moins le fait d'avoir des enfants ou non. Les femmes célibataires accepteraient ainsi de changer de ville ou de région à 71 %, les mères seules avec enfants à 66 %, les femmes en couple sans enfants à 65 % et les femmes en couple avec enfants à 62 %. Les cadres évoquent d'ailleurs spontanément cette « épreuve » de la mobilité géographique comme le moyen de révéler son potentiel et sa bonne volonté à l'égard de la direction : « *Heureux de travailler dans une entreprise dont l'éthique et les valeurs morales sont au-dessus de tout, je déplore pourtant une seule chose : la mobilité géographique est la compétence numéro un* » (homme, 40-44 ans, fonctionnel - expert, entreprise publique, syndiqué). En raison des constantes réformes des organigrammes et des fusions / restructurations, plusieurs cadres se plaignent cependant que cette mobilité géographique est souvent plus imposée que négociée, et peu accompagnée par les entreprises : « *Les nécessaires changements d'activité impliquant mobilité fonctionnelle et géographique ne se font essentiellement que par pression sur la personne concernée* » (homme, 50-54 ans, fonctionnel - expert, entreprise publique, non syndiqué). Les chefs de projet qui changent de poste à la fin de chaque mission, se plaignent particulièrement de cette mobilité géographique non contrôlée, comme cette femme de 40-44 ans chef de projet non syndiquée dans une entreprise privée : « *Je pense que de plus en plus pour une entreprise, nous ne sommes que des pions (ou des numéros) que l'on place au gré des besoins, pour 'boucher les cases', sans prendre en compte les attentes et les compétences de chacun.* »

Lorsqu'elles sont en couple, les femmes ingénieurs doivent donc mettre en place des « stratégies défensives » pour continuer à faire carrière malgré tout (Nicole-Drancourt 1989) et notamment éviter d'interrompre leur propre

---

14. Comme l'a montré par exemple I. Bertaux-Wiame (2003) sur le secteur bancaire.

15. Car les cadres des administrations vivent beaucoup moins cet impératif de la mobilité à l'international, ce qui est également le cas à un moindre niveau des entreprises publiques, quand on les compare au secteur privé.

16. Cette étude longitudinale sur des cadres expatriés d'entreprises britanniques montre que les femmes dans ces postes sont en moyenne plus jeunes que les hommes (50 % ont moins de 35 ans et aucune plus de 45 ans), davantage célibataires (89 % contre seulement 27 % de leurs confrères) et ont très rarement des enfants.

carrière pour suivre leur conjoint dans ses mutations. Ce phénomène est pratiquement inexistant chez les hommes ingénieurs, qui sont moins de 1 % à avoir suivi leur compagne parce qu'elle changeait d'emploi, ces rares exceptions se concentrant surtout dans les jeunes générations. Par contre, après 35 ans, une femme ingénieur sur dix avoue avoir interrompu sa propre carrière pour éviter de vivre l'expérience de la séparation temporaire (ce que certains appellent le « couple TGV »), qui peut mettre en péril l'existence même du couple. Ceci explique peut-être en partie pourquoi les femmes ingénieurs ont significativement plus expérimenté le chômage depuis leur premier emploi (+8 % par rapport aux hommes), car il n'est pas toujours facile de retrouver un nouvel emploi dans une autre région. Accepter un tel déménagement peut parfois signifier une interruption de carrière qui devient définitive et la reconversion non anticipée en femme au foyer gérant les à-côtés de la carrière de son mari (Niel 1998). Ce pourcentage peut cependant être également lu à l'envers : neuf femmes ingénieurs sur dix n'ont pas interrompu leur carrière pour un « suivi de conjoint ». Des entretiens auprès de cadres en recherche d'emploi ont montré que la localisation dans la région parisienne facilite d'ailleurs la gestion de carrières en double, alors que la province rend cet exercice beaucoup plus acrobatique (Pochic 2003).

Cette norme de la mobilité est également associée à une « norme de la disponibilité » : pour accéder aux fonctions de management, il faut ne pas « compter son temps ». Contrairement aux stéréotypes sur la non-disponibilité des femmes en général, celles qui veulent faire carrière s'emparent de façon stratégique de cette norme, particulièrement dans le privé (Pigeyre 2001).

## 2.2. Une acceptation stratégique de la disponibilité permanente pour certaines...

L'enquête TEQ-Cadres demandait aux cadres à quelle condition ils acceptent (ou accepteraient) une surcharge de travail : à condition qu'elle reste temporaire, à condition de faire avancer la carrière, à condition que le travail soit intéressant, ou sous aucune condition. Rares sont les cadres qui considèrent que la surcharge n'est jamais acceptable, et, sur ce point-là, les femmes répondent exactement comme les hommes (9 %). La majorité accepte une surcharge temporaire comme étant un attribut distinctif du statut cadre (63 % des femmes et 60 % des hommes), ce qui d'ailleurs se traduit dans leurs horaires de travail élevés (Fermanian 1999). Seuls les jeunes cadres avouent qu'ils acceptent (ou accepteraient) une surcharge permanente à condition qu'elle fasse avancer la carrière, ce que l'on pourrait appeler une *surcharge stratégique*. Chez les cadres de moins de 35 ans, 22 % des hommes cadres et 17 % des femmes cadres acceptent cette surcharge comme faisant partie du « contrat psychologique » de la carrière. De manière significative mais malgré tout surprenante, les femmes cadres dirigeants acceptent davantage cette surcharge pour la carrière (32 %) que les hommes cadres dirigeants<sup>17</sup> (14 %), trait qui les distingue des professionnels hommes et femmes, qui répondent de manière similaire (10 % seulement). Comme si les femmes cadres dirigeantes voulaient témoigner de leur capacité à assimiler, si nécessaire, les normes masculines de la « disponibilité totale ». Sur cette dimension de la surcharge stratégique, les commerciaux se distinguent des autres professionnels en acceptant davantage cette règle du jeu, et là encore, les femmes commerciales l'acceptent plus encore que leurs collègues masculins (24 % contre 18 % pour les hommes commerciaux). Elles sont sans doute aussi plus conscientes du prix à payer pour accéder à un poste ou à un salaire supérieur...

Dans les commentaires libres, les femmes en position de managers se plaignent parfois de cette surcharge de travail liée aux responsabilités hiérarchiques. Cette femme encadrante dans une entreprise publique exprime son « *ras-le-bol* » des horaires extensibles à outrance : « *En tant que manager, responsable d'un établissement de service au public, de 35 personnes, je déplore une politique de réduction des cadres et des chefs d'équipe, une politique de centrage de mon rôle sur beaucoup plus de développement que de gestion, ce qui a pour conséquence de me demander 50 h de travail par semaine* » (femme, 45-49 ans, encadrante, entreprise publique, syndiquée). Une jeune femme de 25-29 ans dans un poste de fonctionnel dans une entreprise privée et non syndiquée décrit ses conditions de travail ainsi : « *Travail le samedi sous la pression de la hiérarchie suite à une mauvaise estimation des charges. Difficulté à poser vacances et RTT à cause d'une surcharge importante et (quasi) permanente.* » Une autre jeune femme chef de projet de 35-39 ans, non syndiquée dans une entreprise privée conclut d'ailleurs que « *être mère est incompatible avec les rythmes de travail attendus par les hiérarchiques.* » Pour se rendre disponibles, elles sont alors obligées soit de retarder ou de limiter le nombre d'enfants (les femmes cadres ont en moyenne moins d'enfants que leurs collègues masculins), soit de déléguer la gestion du domestique à des services marchands : femme de ménage, nourrice, baby-sitter, bonne... Si elles trouvent parfois une aide du côté de leur conjoint, cette participation demeure en pratique une « participation d'appoint ». Cette préoccupation sur la surcharge de travail aux dépens de sa vie privée n'est cependant pas spécifiquement féminine. Un commercial syndiqué dans le secteur de l'édition de 45-49 ans considère lui aussi que sa « *préoccupation principale est l'envahissement dans ma sphère privée et familiale de mes activités professionnelles. Depuis dix ans, l'évolution continue de grignoter mon temps.* »

Cette dimension est une des raisons qui pourrait expliquer la « préférence » de certaines femmes pour les postes de *professionnels* quand elles ont des enfants en bas âge, moyen de résister ou de fuir le modèle de la « disponibilité /

---

17. Ils la justifient davantage par rapport à l'intérêt du travail, peut-être pour camoufler leur côté « carriériste ».

mobilité permanente » qui est exigé pour réussir une carrière ascensionnelle. Ces postes sont plus facilement compatibles avec un contrôle de son temps de travail, voire même un passage à temps partiel. Ce « choix » du temps partiel peut être interprété comme une aspiration à un meilleur équilibre entre famille et travail sans pour autant renoncer à un investissement dans une carrière (Laufer 1998, Bonnet-Polèse 2003).

### 2.3. ... et le piège du temps partiel pour tout « concilier » pour d'autres

Certaines femmes cadres résistent contre ces longs horaires de travail au détriment de la vie privée et cherchent à promouvoir un autre rapport au temps de travail, notamment à travers un temps partiel long (4/5). Dans l'enquête TEQ-Cadres, les femmes cadres à temps partiel ont généralement des enfants (pour 90 % d'entre elles) et veulent leur consacrer du temps, particulièrement le mercredi, ce que l'on peut désigner comme un « temps partiel scolaire » (Galtier 1999). Avoir des responsabilités d'encadrement semble difficile à concilier avec un temps partiel, puisque les femmes responsables encadrantes sont plus rarement à temps partiel (13 %) et que les femmes cadres dirigeantes ne sont jamais à temps partiel. Les commerciales sont également très peu à temps partiel, en raison sans doute du type de rémunération (individualisée par objectifs) et du mode d'exercice de ces métiers (des déplacements sur des zones géographiques étendues chez le client). Vouloir diminuer son temps de travail signifie alors souvent quitter ses responsabilités managériales pour se replier sur des postes d'expertise. Ces mobilités horizontales en cours de carrière concernent particulièrement les femmes, mais ont été évoquées aussi par des hommes. Une femme de 45-49 ans non syndiquée dans le secteur des bancassurances avoue ainsi qu'en raison de la surcharge de travail et de son impossibilité à tenir les objectifs, elle renonce à ses fonctions d'encadrement qu'elle exerçait depuis dix ans : « *Je viens de prendre la décision d'abandonner mon poste pour exercer des compétences technico-commerciales sans responsabilités de management. Ma hiérarchie reconnaît que les missions qui m'ont été confiées étaient irréalistes au regard des moyens accordés.* » C'est également en raison de la surcharge de travail, qu'un homme de 50-54 ans a demandé sa mutation vers un poste de fonctionnel dans une administration : « *Horaires de 70 h par semaine au moins, travaillant le samedi et le dimanche, assumant seul la responsabilité totale, j'ai obtenu voici trois mois une mutation pour un travail de contrôle (seul) dans une grosse unité administrative.* »

De fait, les positions d'expertise semblent plus faciles à conjuguer avec un temps partiel, puisque dans l'enquête TEQ-Cadres, 20 % des cadres fonctionnelles ou experts et même 29 % des productrices<sup>18</sup> ne travaillent pas à temps plein, ce qui confirme d'autres études sur le temps de travail des cadres réalisées par entretiens. « Être dans le profil du cadre producteur et ne pas exercer de responsabilité d'encadrement hiérarchique tend à faciliter la pratique d'horaires plus raisonnables » (Bouffartigue 2001, p. 111). Ce temps partiel est également plus facile à faire accepter dans la fonction publique que dans les entreprises, particulièrement les entreprises privées. Mais comme un ensemble de facteurs complexes doit accompagner le « passage à temps partiel » pour que celui-ci soit considéré comme compatible avec le travail d'un cadre (Laufer 1998), cela modifie le rapport à la mobilité des femmes cadres. Dans l'enquête TEQ-Cadres, le temps partiel semble limiter l'envie de renégocier toute cette organisation du travail « atypique » dans un autre environnement professionnel, puisque 52 % des femmes cadres à temps partiel accepteraient une mobilité géographique si elle augmente la rémunération, contre 67 % des femmes cadres à temps plein. Une femme de 35-39 ans sur un poste de fonctionnelle ou expert dans une entreprise publique évoque d'ailleurs la « *difficulté à trouver, puis à gérer un temps partiel. À chacun de mes nouveaux postes, j'ai accepté d'abord à 100 % avant de pouvoir l'année suivante obtenir un temps partiel compte tenu des objectifs obtenus* » (femme, 35-39 ans, fonctionnelle - experte, entreprise publique, non syndiquée). Être à temps partiel diminue également de façon significative le souhait de mobilité fonctionnelle en interne, quand on contrôle les autres variables qui influencent ce souhait de mobilité (âge, secteur, diplôme et position professionnelle, cf. tableau 2).

Passer à temps partiel signifie se mettre en décalage par rapport au modèle de la « disponibilité / mobilité permanente » et est donc souvent interprété par la hiérarchie comme un renoncement à faire carrière. Le temps partiel peut alors se transformer en « piège » pour une femme cadre qui voit ses collègues bénéficier de davantage d'attentions de la part de la direction et se traduire par moins de promotions, voire même un déclassement. L'enquête du CNISF permet d'ailleurs de démontrer cet effet négatif du temps partiel sur l'évolution professionnelle. Les changements (de fonction, de service, de responsabilités) concernent particulièrement les managers, hommes ou femmes, principalement parmi les jeunes de moins de 35 ans au sein des entreprises privées. « *Toutes choses égales par ailleurs* » (cf. tableau 3)<sup>19</sup>, les femmes ingénieurs à temps partiel ont moins connu de changements l'année précédente (en 2001) : moins de changements de service et surtout moins de changement de responsabilités. Elles tirent également un bilan plus négatif de leur évolution professionnelle depuis cinq ans : par rapport aux femmes à temps complet, elles considèrent davantage qu'elles ont moins de responsabilités (16 % contre 7 % en moyenne), qu'elles ont subi un déclassement professionnel (12 % contre 6 % en moyenne) et qu'elles ont rencontré des difficultés pour changer d'emploi (22 % contre 15 % en moyenne). À position professionnelle égale (cf. tableau 2), elles pensent significativement moins contribuer à la mise en œuvre de la politique au niveau global

18. Spécialisées en production industrielle ou intellectuelle ou en programmation informatique.

19. À âge, position professionnelle et secteur.

ou participer à l'élaboration des décisions au niveau global, ce qui reflète sans doute leur concentration dans des postes plus secondaires que les femmes à temps complet.

Une femme qui s'est classée comme fonctionnelle - experte de 40-44 ans, syndiquée dans une entreprise publique, dénonce d'ailleurs spontanément cet effet négatif du temps partiel sur la carrière dans l'enquête TEQ-Cadres : « *Le temps partiel ? L'entreprise ne sait pas les gérer et il enterre toute carrière, et même l'intérêt du travail ! Qui trinquent ? Les femmes, mais cela ne gêne personne.* » Elle n'est pas la seule à dénoncer cette mauvaise image du cadre à temps partiel, en décalage avec la vision très normative du jeune-cadre-dynamique : « *Je ressens de plus en plus qu'il est mal perçu pour un cadre, et même pour les autres salariés : d'être une femme mère de famille ; d'être à temps partiel ; de refuser de rentrer dans le moule ; d'être critiquée vis-à-vis des décisions hiérarchiques ; d'avoir une personnalité différente du modèle du 'bon élève' conceptualisé par la hiérarchie et de le laisser transparaître* » (femme 40-44 ans, fonctionnelle - experte, entreprise publique, non syndiquée). En raison de la concentration de la gestion de carrière sur les jeunes cadres, ces femmes peuvent vouloir s'investir davantage dans leur carrière une fois que leurs enfants sont autonomes, mais elles se retrouvent alors en décalage par rapport à des critères d'âge rigides, « trop âgées » selon les critères des Ressources Humaines, faisant encore plus les frais que leurs collègues des difficultés de fin de carrière des seniors.

## Conclusion

Pour analyser finement les mécanismes explicatifs des inégalités de carrière, les itinéraires individuels des cadres doivent être resitués dans leur contexte organisationnel, et notamment les pratiques de gestion des entreprises et des administrations. Malgré certains biais liés à la construction de l'échantillon, l'enquête TEQ-cadres permet justement de relier la position professionnelle de chaque cadre, à son appréciation sur la gestion des carrières et sur sa contribution à la prise de décisions. Elle est également très précieuse par les témoignages écrits des cadres, qui ont permis d'orienter certaines hypothèses sur le modèle normatif masculin de la « disponibilité / mobilité permanente ». Mais elle est assez pauvre en données rétrospectives, à l'inverse de l'enquête du CNISF qui appréhende l'évolution des carrières des ingénieurs diplômés à travers les changements vécus à long terme et à court terme, complétés par une auto-évaluation de cette évolution professionnelle.

Ce rétrospectif de carrière permet à la fois de révéler et de remettre en question les stéréotypes des employeurs sur la non-mobilité et la non-disponibilité des femmes en général. Pour comprendre les difficultés de carrières au féminin et les facilités de carrière au masculin, cette analyse doit replacer ces itinéraires professionnels dans une configuration familiale en dynamique, par rapport au couple et aux naissances. Les couples à double carrière sont davantage confrontés aux tensions sur la mobilité géographique et la disponibilité temporelle, particulièrement dans un contexte de restructuration permanente des organisations, qui empêche de programmer les carrières. Ces négociations conjugales deviennent centrales pour les jeunes générations, en raison de la féminisation des cadres, mais elles débouchent encore trop souvent sur de « petits arrangements » au détriment des femmes, dont les conséquences sur l'évolution professionnelle seront irréversibles. Si un poste de professionnel, *a fortiori* s'il est accompagné d'un temps partiel, permet de mieux articuler vie professionnelle et vie privée, il peut se transformer en « piège », enfermant les femmes dans des voies secondaires en termes d'évolution salariale et professionnelle.

Tableau 2

## RAPPORT À LA GESTION DES CARRIÈRES, AU POUVOIR ET À LA MOBILITÉ

Écart en %	Gestion satisfaisante des carrières de tous les cadres	Gestion satisfaisante des carrières des femmes cadres	Contribution forte à la mise en œuvre de la politique globale <sup>20</sup>	Participation forte à l'élaboration des décisions locales <sup>21</sup>	Souhaite changer d'employeur	Souhaite changer de fonction en interne
<i>Référence</i>	25 %	26 %	28 %	34 %	15 %	46 %
<b>Sexe</b>						
<i>Homme (ref.)</i>	-	-	-	-	-	-
Femme	<b>-7 %</b>	<b>-13 %</b>	<b>-4 %</b>	<b>-12 %</b>	ns	ns
<b>Âge</b>						
Moins de 34 ans	<b>+8 %</b>	<b>+4 %</b>	-3 %	ns	ns	ns
35 à 49 ( <i>ref.</i> )					-	-
Plus de 50 ans	-4 %	ns	ns	-5 %	<b>-7 %</b>	<b>-12 %</b>
<b>Horaires</b>						
Temps complet	-	-	-	-	-	-
Temps partiel	ns	<b>-4 %</b>	<b>-8 %</b>	<b>-8 %</b>	ns	-9 %
<b>Position</b>						
Dirigeant	<b>+23 %</b>	<b>+20 %</b>	<b>+39 %</b>	<b>+46 %</b>	ns	+7 %
Responsable encadrant	<b>+9 %</b>	<b>+7 %</b>	<b>+13 %</b>	<b>+24 %</b>	-3 %	<b>+4 %</b>
Chef de projet	ns	<b>-4 %</b>	ns	+5 %	+4 %	ns
<i>Fonctionnel ou expert (ref.)</i>	-	-	-	-	-	-
Producteur	ns	ns	<b>-16 %</b>	<b>-20 %</b>	<b>+6 %</b>	<b>-9 %</b>
Commercial	+5 %	ns	ns	-6 %	+4 %	+7 %
Ne se reconnaît dans aucune catégorie	ns	ns	<b>-11 %</b>	<b>-12 %</b>	<b>+6 %</b>	ns
<b>Diplôme</b>						
Bac ou inférieur	ns	<b>-5 %</b>	-7 %	<b>-10 %</b>	<b>-5 %</b>	<b>-5 %</b>
Bac+1 à Bac+4	-3 %	<b>-4 %</b>	-4 %	<b>-5 %</b>	<b>-3 %</b>	ns
<i>Bac+5 (ref.)</i>	-	-	-	-	-	-
<b>Secteur</b>						
Administration	<b>-7 %</b>	<b>-9 %</b>	ns	-5 %	<b>+5 %</b>	<b>-7 %</b>
Social ou associatif	ns	ns	<b>+11 %</b>	+6 %	<b>-4 %</b>	ns
Entreprise publique	ns	<b>+6 %</b>	<b>+5 %</b>	ns	<b>-8 %</b>	<b>+13 %</b>
<i>Entreprise privée (ref.)</i>	-	-	-	-	-	-
<b>Syndicalisation</b>						
Syndiqué	<b>-8 %</b>	<b>-5 %</b>	ns	-4 %	+3 %	ns
<i>Non syndiqué (ref.)</i>	-	-	-	-	-	-

Source : TEQ Cadres 2002, effectifs : 5 943 individus.

Les probabilités du Logit peuvent être non significatives (ns), significativement non nulles au seuil de 1 % (indiquées en **gras**) ou significativement non nulles au seuil de 10 % (en police normale).

L'écart est l'effet marginal par rapport à la situation de référence à partir du calcul de la probabilité p :

$p = 1 / [1 + \exp(-b)]$ , où  $b$  est le coefficient estimé.

Les calculs sont réalisés sur un sous-échantillon de 5 834 personnes, les personnes n'ayant pas répondu aux questions - variables explicatives du modèle ayant été écartées.

20. Au niveau de l'entreprise ou administration.

21. Au niveau du service ou département.



Tableau 3

## ÉVÉNEMENTS MARQUANTS ET ÉVALUATION DE SON ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Écart en %	Depuis son 1 <sup>er</sup> emploi			Depuis 5 ans		L'année dernière (en 2001)		
	A connu le chômage	A travaillé à l'étranger à la demande de son employeur	A travaillé à l'étranger à son initiative	A moins de responsabilités	A subi un déclassement professionnel	A changé de fonction	A changé de service	A changé de niveau de responsabilités
<i>Référence</i>	23 %	29 %	23 %	16 %	12 %	19 %	17 %	19 %
<b>Sexe</b>								
<i>Homme (ref.)</i>	-	-	-	-	-	-	-	-
Femme	<b>+8 %</b>	<b>-14 %</b>	<b>-4 %</b>	ns	+2 %	ns	ns	ns
<b>Âge</b>								
Moins de 34 ans	<b>-7 %</b>	<b>-7 %</b>	<b>+3 %</b>	<b>-11 %</b>	<b>-8 %</b>	<b>+8 %</b>	<b>+3 %</b>	<b>+11 %</b>
35 à 49 ( <i>ref.</i> )	-	-	-	-	-	-	-	-
Plus de 50 ans	<b>+4 %</b>	<b>+5 %</b>	ns	<b>+16 %</b>	<b>+10 %</b>	<b>-9 %</b>	<b>-7 %</b>	<b>-10 %</b>
<b>Horaires</b>								
Temps complet	-	-	-	-	-	-	-	-
Temps partiel	<b>+4 %</b>	ns	-4 %	<b>+9 %</b>	+3 %	ns	-3 %	<b>-5 %</b>
<b>Position</b>								
Dirigeant (PDG – DG)	ns	ns	ns	<b>-14 %</b>	<b>-9 %</b>	<b>+3 %</b>	ns	<b>+8 %</b>
Directeur de fonction centrale ou d'établissement	<b>-4 %</b>	<b>+5 %</b>	<b>-4 %</b>	<b>-12 %</b>	<b>-8 %</b>	<b>+7 %</b>	<b>+2 %</b>	<b>+10 %</b>
Responsable encadrant	<b>-4 %</b>	<b>+5 %</b>	ns	<b>-10 %</b>	<b>-6 %</b>	<b>+6 %</b>	ns	<b>+11 %</b>
Chef de projet	<b>-3 %</b>	ns	<b>+6 %</b>	<b>-6 %</b>	ns	ns	<b>-7 %</b>	ns
<i>Fonctionnel ou expert (ref.)</i>	-	-	-	-	-	-	-	-
Autre professionnel	ns	<b>-6 %</b>	ns	ns	ns	ns	ns	<b>-5 %</b>
Ne se reconnaît dans aucune catégorie	ns	<b>-8 %</b>	ns	ns	ns	ns	-2 %	ns
<b>Secteur</b>								
Administration ou association	ns	<b>-14 %</b>	ns	-3 %	ns	<b>-3 %</b>	<b>-3 %</b>	<b>-5 %</b>
Entreprise publique	-6 %	<b>-9 %</b>	<b>-6 %</b>	ns	ns	ns	+2 %	ns
<i>Entreprise privée (ref.)</i>	-	-	-	-	-	-	-	-
Indépendant en solo	<b>+22 %</b>	ns	<b>+14 %</b>	<b>-8 %</b>	ns	ns	ns	ns

Source : 15<sup>e</sup> enquête CNISF 2002, effectifs : 18 338 individus.

Les probabilités du Logit peuvent être non significatives (ns), significativement non nulles au seuil de 1 % (indiquées en **gras**) ou significativement non nulles au seuil de 10 % (en police normale).

L'écart est l'effet marginal par rapport à la situation de référence à partir du calcul de la probabilité p :

$p = 1 / [1 + \exp(-b)]$ , où  $b$  est le coefficient estimé.

Les calculs sont réalisés sur un sous-échantillon de 18 338 personnes, les personnes n'ayant pas répondu aux questions - variables explicatives du modèle ayant été écartées.

## BIBLIOGRAPHIE

- Amossé T. (2003), « Interne ou externe, les deux visages de la mobilité », *INSEE Première*, n° 921.
- Belghiti S. (2003), « Trois niveaux d'analyse pour l'interprétation de l'avancement hiérarchique des femmes cadres », *Cahiers du GDR MAGE – GDR CADRES*, n° 5, juin.
- Bertaux-Wiame I. (2003), « Parcours professionnels, mobilité géographique », In *Actes des IX<sup>es</sup> Journées de Sociologie du Travail*, Paris, décembre.
- Bonnet-Polèse I. (2003), *Une étude exploratoire du vécu de travail des cadres à temps partiel : rôle de l'environnement immédiat de travail et du « hors travail »*, Thèse de gestion, Groupe HEC.
- Bouffartigue P. & Gadéa C. (2000), *La sociologie des cadres*, Repères La Découverte.
- Bouffartigue P. (2001), *Les cadres. Fin d'une figure sociale*, La Dispute.
- Bouffartigue P. & Pochic S. (2002), « Cadres nomades : mythe et réalités. À propos des recompositions des marchés du travail des cadres », *Sociologia del lavoro*, n° 85, p. 96-106.
- Bourdieu P. (1989), *La Noblesse d'État. Grandes écoles et esprit de corps*, Minuit.
- CNISF (2003), *15<sup>e</sup> enquête : l'ingénieur dans la société et sa rémunération*, Rapport CNISF-CEFI.
- Coupié T., Épiphanie D. & Fournier C. (1997), « Insertion professionnelle et début de carrière. Les inégalités entre hommes et femmes résistent-elles au diplôme ? », *Bref Céreq*, n° 135.
- Crompton R. (2000), « The gendered restructuring of the middle class », In Crompton R., Devine F., Savage M. & Scott J., *Renewing class analysis*, Blackwell Publishers, p. 165-183
- Dupray A. & Moullet S. (2002), « Les facteurs de disparités salariales entre hommes et femmes : une analyse des DADS », In Daune-Richard A.-M. et al., *Les disparités de carrière des hommes et des femmes : accès à l'emploi, mobilités et salaires*, Rapport LEST-Darès, p. 89-108.
- Épiphanie D. (2002), « La féminisation de la catégorie des cadres au miroir de l'insertion des jeunes », In Arliaud M. & Eckert H., *Quand les jeunes entrent dans l'emploi*, La Dispute, p. 151-168.
- Falcoz C. (2001), « Les cadres à haut potentiel ou l'obligation de réussite », In Bouffartigue P. (dir.), *Les cadres : la grande rupture*, La Découverte, p. 221-242
- Fermanian J-D. (1999), « Le temps de travail des cadres », *INSEE Première*, n° 671, août.
- Forster N. (1999), « Another 'glass ceiling' ? The experience of women professionals and managers on international assignments », *Gender, work and organization*, vol. 6, n° 2, p. 79-90.
- Gadéa C. & Marry C. (2000), « Les pères qui gagnent : descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 3, p. 109-135.
- Galtier B. (1999), « Les temps partiels : entre emplois choisis et emplois 'faute de mieux' », *Économie et statistique*, n° 321-322, p. 57-77.
- Karvar A. & Rouban L. (2004), *Les cadres au travail*, La Découverte (à paraître).
- Koubi M. & Mazars M. (2003), « Les salaires des ingénieurs diplômés », *INSEE Première*, n° 929, novembre.
- Laufer J. (1982), *La féminité neutralisée. Les femmes cadres dans l'entreprise*, Flammarion.
- Laufer J. (1998), « Les femmes cadres entre le pouvoir et le temps », *Revue Française de Sciences Sociales*, n° 3, p. 55-70.
- Laufer J. & Fouquet A. (2001), « À l'épreuve de la féminisation », In Bouffartigue P. (dir.), *Cadres, la grande rupture*, La Découverte, p. 249-268.

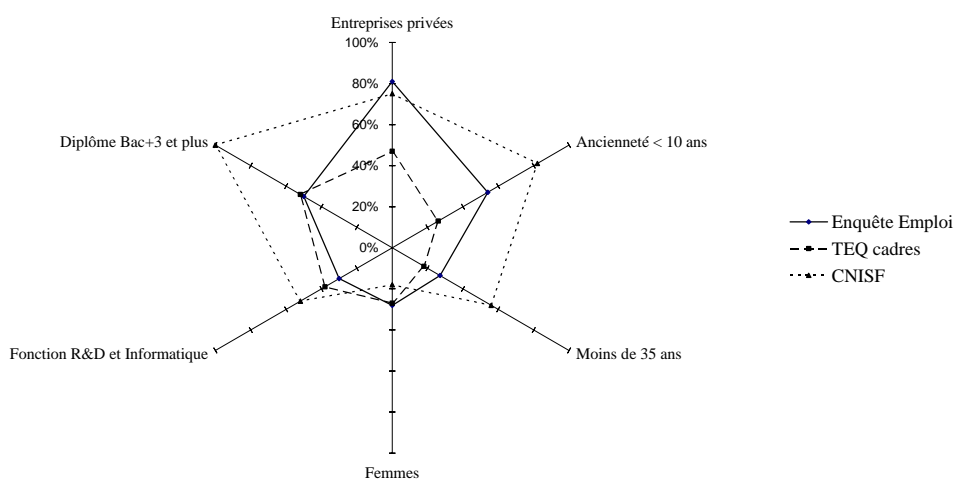
- Le Minez S. & Roux S. (2002), « Les différences de carrière salariale à partir du premier emploi », *Économie et statistique*, n° 351, p. 31-64.
- Marry C. (2004), *Une révolution respectueuse : les femmes ingénieures*, Belin.
- Monchatre S. (1997), « Les déroulements de carrières en entreprise : variations sur le thème de l'anticipation. Le cas des techniciens et des cadres », *Sociologie du travail*, n° 2, p. 21-40.
- Nicole-Drancourt C. (1989), « Stratégies professionnelles et organisation des familles », *Revue Française de Sociologie*, vol. 30, n° 2, p. 57-80.
- Niel X. (1998), « Six femmes au foyer sur dix aimeraient travailler, mais une sur dix cherche vraiment un emploi », *Premières synthèses Darès*, n° 9-1.
- Pigeyre F. (2001), « Femmes dirigeantes, le chemin du pouvoir », In Bouffartigue P. (Dir.), *Cadres, la grande rupture*, La Découverte, p. 269-280.
- Pochic S. (2003), « Le chômage des cadres : un révélateur des tensions entre carrière et vie privée », *Cahiers du GDR MAGE – GDR CADRES*, n°5, juin.
- Pochic S. (2004), « Le manager et l'expert : des figures imposées ? », In Karvar A. & Rouban L., *Les cadres au travail*, La Découverte (à paraître).
- Pochic S. & Laufer J. (2004), « Les carrières au féminin et au masculin », In Karvar A., Rouban L., *Les cadres au travail*, La Découverte (à paraître).
- Sarnin P. & Balas-Broche O. (2003), « Charges de travail et activités des cadres ingénieurs de bureau d'études », *Cahiers du GDR CADRES*, n° 6, décembre.

## Annexe : Deux enquêtes sur les carrières des cadres et ingénieurs

### Enquête « Travail en Question Cadres » 2002 de la CFDT

Cette enquête syndicale cherche à appréhender le rapport au travail, à l'emploi et à l'entreprise des cadres sur différentes dimensions. Elle a été construite en collaboration avec des sociologues, des gestionnaires et des économistes réunis dans le comité scientifique de l'Observatoire des cadres. Le questionnaire auto-administré a été distribué de la main à la main par l'intermédiaire des adhérents de la CFDT Cadres à des cadres travaillant dans des administrations et des entreprises. Une question ouverte à la fin du questionnaire permet d'avoir des commentaires libres sur les thèmes de l'enquête. La comparaison de l'échantillon final de 6.500 cadres avec l'enquête Emploi de 2002 montre qu'il est assez représentatif sur certaines dimensions (sexe, activité dominante, niveau de diplôme). Il est par contre biaisé sur d'autres dimensions, avec une forte sur-représentation des entreprises publiques (38 % au lieu de 7 %), ce qui explique en partie que ces cadres soient plus âgés et plus stables en terme d'ancienneté dans l'entreprise que dans l'enquête Emploi. Le sous-échantillon de l'enquête Emploi utilisé pour cette comparaison est fondé sur une définition extensive des « cadres », ajoutant aux cadres d'entreprise (PCS 37 et 38) les cadres de la fonction publique (PCS 33) sur le modèle de (Bouffartigue & Gadéa 2000). Pour plus de détails sur le protocole de l'enquête et de la comparaison avec l'enquête Emploi, voir (Karvar & Rouban 2004).

COMPARAISON DES TROIS ÉCHANTILLONS TEQ / CNISF / ENQUÊTE EMPLOI EN 2002



### 15<sup>ème</sup> Enquête « Ingénieurs diplômés » 2002 du CNISF

Cette enquête est réalisée de manière régulière par le Centre National des Ingénieurs et Scientifiques de France (CNISF) et son Comité d'Études sur les Formations d'Ingénieurs (CEFI). Elle est centrée sur l'emploi et les mobilités des ingénieurs diplômés, avec un intérêt particulier pour leurs salaires (Koubi & Mazars 2003). Le questionnaire auto-administré a été envoyé par courrier par l'intermédiaire des associations d'anciens élèves des écoles membres du CNISF. Nous avons sélectionné dans les 22 500 individus le sous-échantillon des ingénieurs diplômés actifs en emploi, ce qui représente 20 020 individus. Par rapport à l'ensemble des cadres d'administration et d'entreprise dans l'enquête Emploi, cette population est par définition plus diplômée, tous ont obtenu un diplôme, à 95 % en formation initiale, et plus masculine avec seulement 18 % de femmes. Son envoi par l'intermédiaire des associations d'anciens élèves explique en partie la forte sur-représentation des jeunes diplômés : 56 % ont moins de 35 ans. Pour plus de détails sur le protocole de l'enquête et des premiers résultats, voir (CNISF 2003). Une pondération a été construite en collaboration avec l'INSEE pour que l'échantillon soit représentatif des promotions de toutes les écoles d'ingénieurs, adhérentes ou non du CNISF. Cette pondération a pour effet principal de diminuer le nombre de jeunes (-10 %) et d'augmenter les âges intermédiaires, diminuant également le nombre de femmes (de 2 %). Elle ne modifie en rien la répartition par activité dominante ou par position professionnelle. Nous avons fait le choix de ne pas l'utiliser dans le cadre de cette communication, car cette pondération n'intègre pas le sexe des diplômé(e)s.

## Influence du genre sur les parcours résidentiels et professionnels

Frédérique Houseaux\*

Les parcours scolaires et professionnels ainsi que la vie familiale participent pleinement à la constitution du lien social, thème central de l'enquête Histoire de vie. Or, la réussite et l'orientation scolaires, tout comme les carrières professionnelles et les calendriers de constitution de la famille, diffèrent entre hommes et femmes. Bien qu'obtenant de meilleurs résultats scolaires que les garçons, les filles s'orientent vers des filières d'études essentiellement littéraires ou économiques, et le plus souvent moins prestigieuses que celles qu'empruntent leurs homologues masculins. Ainsi orientées vers des marchés du travail spécifiques, les femmes occupent des emplois dont la structure reste très différente des emplois masculins et sont également plus souvent confrontées au chômage (Insee 2004). Leurs parcours professionnels sont également plus soumis aux événements de leur vie familiale, cette dernière présentant de notables différences avec celle des hommes (âge à la première union, au premier enfant, nombre d'unions, etc.) (Galland 2000). Ces parcours familiaux et scolaires puis professionnels se combinent presque toujours avec des parcours résidentiels : les événements familiaux, les études et la mobilité professionnelle sont des causes importantes de mobilité résidentielle (Lelièvre 1990). Au sein des couples, les décisions de mobilité résidentielle font-elles intervenir les mêmes paramètres pour les deux membres du couple ? Inversement, le parcours professionnel des hommes et des femmes est-il affecté de manière identique par les parcours familiaux et résidentiels ? Pour ce qui concerne les événements familiaux, on sait depuis longtemps qu'ils influencent de façon beaucoup plus importante les parcours professionnels des femmes que ceux des hommes (Insee 2004). Même si le nombre de femmes inactives a diminué dans les trente dernières années, la part des femmes parmi les inactifs en âge de travailler représente encore près de 80 % dont 83 % vivent en couple (Chardon 2002). En revanche, malgré quelques résultats importants sur les rapports entre stratégies professionnelles et familiales et localisation résidentielle (Fagnani 1990, Conninck 1990), l'effet des changements de résidence sur les parcours professionnels reste peu connu. Les effets conjoints entre parcours résidentiel et parcours familial sur les parcours professionnels sont l'objet des analyses qui suivent. Les données utilisées sont présentées dans l'encadré ci-dessous.

### L'enquête « Histoire de vie »

Cette enquête a été réalisée de février à avril 2003 par l'Insee auprès d'un échantillon représentatif de la population française adulte d'environ 8400 personnes. Elle a été conçue en partenariat avec l'INED, la Darès, la DREES, la DEP/Ministère de la culture, l'Inserm, la Délégation interministérielle à la ville, qui ont aussi contribué à son financement. L'objectif de l'enquête était de décrire, de hiérarchiser et d'analyser les différents types de liens sociaux qui permettent aux individus de s'intégrer à la société française. C'est une enquête individuelle abordant de nombreux aspects de la vie des personnes : elle se compose d'une grille biographique et d'un questionnaire classique mêlant questions objectives et subjectives. Les entretiens duraient environ une heure. La grille biographique reprenait, année par année, les parcours familiaux, résidentiels (en se limitant aux changements impliquant au moins un changement de commune) et professionnels des personnes, recueillait leurs impressions sur les différentes périodes de leur vie et les événements marquants. Le questionnaire abordait les thèmes de la vie familiale, de l'attachement aux lieux, du travail, des loisirs, de la santé et des relations aux autres.

La grille biographique permet donc d'étudier les situations de changement simultané de résidence et d'emploi (ou de statut d'activité) en fonction de la situation familiale. On privilégiera les situations de vie en couple pour étudier des situations mettant en jeu des arbitrages, au sein des couples, entre famille et profession, afin de comparer leurs effets sur les femmes et les hommes. Cette façon de procéder par comparaison des périodes en union des hommes et des femmes permet partiellement de combler l'absence de données biographiques sur le conjoint de la personne enquêtée (qui aurait permis une analyse simultanée des changements professionnels au sein des couples).

Pour des raisons pratiques liées à la validation en cours des intitulés des communes de résidence, on se limitera par la suite aux mobilités résidentielles ayant au moins impliqué un changement de département. Cette restriction oblige à ne considérer que des mobilités impliquant des modifications substantielles du mode de vie des personnes, notamment souvent un changement d'emploi (même si les changements de commune au sein d'un même département peuvent impliquer les mêmes modifications, ce n'est pas toujours le cas).

\* INSEE, Paris (frederique.houseaux@insee.fr)

## Les femmes sont moins mobiles que les hommes

En 2003, parmi l'ensemble des adultes, 34 % n'ont jamais quitté leur département depuis leur naissance, 43 % jamais quitté leur région, et 76 % n'ont jamais vécu hors du territoire national (y compris les DOM-TOM). D'une façon générale, les femmes sont moins mobiles que les hommes (tableau 1). Cette différence persiste lorsqu'on contrôle cette mobilité par l'âge pour tenir compte d'une mobilité différentielle en fonction des générations, puisque les femmes sont plus représentées dans les générations les plus anciennes. Au cours de leur vie, deux adultes sur trois ont connu au plus quatre déménagements (y compris aucun) et seulement une personne sur dix en a connu plus de neuf.

Tableau 1

### MOBILITÉ AU COURS DE LA VIE SELON LE SEXE

En %	N'a jamais quitté son département	N'a jamais quitté sa région	N'a jamais quitté la France
<i>Hommes</i>	29	37	70
<i>Femmes</i>	38	49	81
Ensemble	34	43	76

Champ = ensemble de la population adulte.

L'analyse du nombre de changements de résidence (avec changement de département) avant l'âge de 30 ans par génération confirme également l'idée que les générations nées avant 1945 étaient, à âge égal, moins mobiles que les générations plus récentes (tableau 2). De plus, pour les générations nées avant 1960, on observe d'importants écarts entre hommes et femmes d'une même génération, les femmes ayant été beaucoup moins mobiles. Pour les générations nées après 1960, cet écart s'est resserré sans disparaître (38 % des femmes nées entre 1960 et 1972 n'ont jamais quitté leur département avant l'âge de 30 ans contre 26 % des hommes de cette génération).

Tableau 2

### NOMBRE DE CHANGEMENTS DE RÉSIDENCE AVANT 30 ANS PAR GÉNÉRATION

En %	Aucun déménagement	De 1 à 4 déménagements	De 5 à 9 déménagements	10 déménagements et plus
Personnes nées jusqu'en 1945	40	28	22	10
<i>Hommes</i>	27	25	31	16
<i>Femmes</i>	50	31	15	4
Personnes nées entre 1946 et 1960	34	37	21	7
<i>Hommes</i>	29	35	26	10
<i>Femmes</i>	39	40	17	5
Personnes nées entre 1961 et 1972	32	38	23	8
<i>Hommes</i>	26	39	25	10
<i>Femmes</i>	38	36	20	6
Personnes nées après 1972	45	37	14	4
<i>Hommes</i>	46	36	14	5
<i>Femmes</i>	44	39	15	2

Champ : ensemble de la population adulte.

Lecture : 40 % des personnes nées jusqu'en 1945 n'avaient, à l'âge de 30 ans, jamais quitté leur département. N.B. : toutes les personnes nées après 1972 n'ayant pas encore atteint l'âge de 30 ans à la date de l'enquête, on ne peut les comparer aux autres générations. On peut en revanche comparer les changements de résidence par sexe au sein de cette génération.

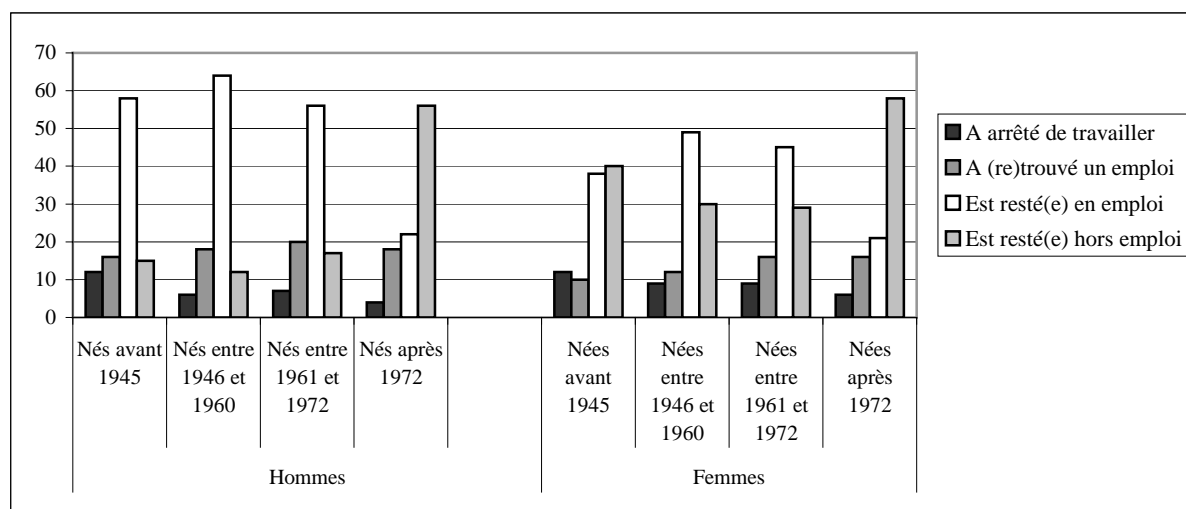
## Les changements de résidence sont surtout liés à l'installation dans la vie adulte

Sur l'ensemble des déménagements connus par les personnes enquêtées, 80 % ont eu lieu avant 30 ans et 32 % seulement avant le départ de chez les parents, ce qui montre une forte concentration de la mobilité résidentielle au moment de l'installation dans la vie adulte. Cependant, pour tenir compte des changements importants survenus, depuis la dernière guerre mondiale, dans les domaines du passage à l'âge adulte, des migrations et de l'emploi, il semble nécessaire de mener des analyses qui tiennent compte, outre du sexe, des différentes générations (Galland, 2000).

Si l'on se restreint aux déménagements qui ont lieu après le départ de chez les parents, on s'aperçoit que les déménagements des hommes ont des caractéristiques un peu différentes de ceux des femmes en ce qui concerne les changements professionnels qui les accompagnent. Si l'on exclut la mobilité liée au service militaire (4 % des déménagements des hommes après le départ de chez les parents), les changements de résidence des hommes se font plus souvent au sein de l'emploi ou en accès ou reprise d'emploi tandis que pour les femmes des générations nées jusqu'en 1975, les déménagements sont davantage liés à des sorties d'emploi vers l'inactivité ou le chômage (graphique 1). Une seule exception : la génération des moins de 30 ans en 2003 où on ne décèle aucune différence entre hommes et femmes, ce qui peut s'expliquer par un rapprochement des comportements des deux sexes en matière d'emploi aux jeunes âges, mais qui peut aussi tout simplement traduire la plus faible pression des contraintes familiales à ces âges (liée au recul de l'âge au premier enfant notamment).

Graphique 1

RÉSULTATS DES DÉMÉNAGEMENTS SELON LE SEXE



Lecture : 12 % des déménagements au cours de la vie des hommes nés avant 1945 se sont soldés par une sortie d'emploi.

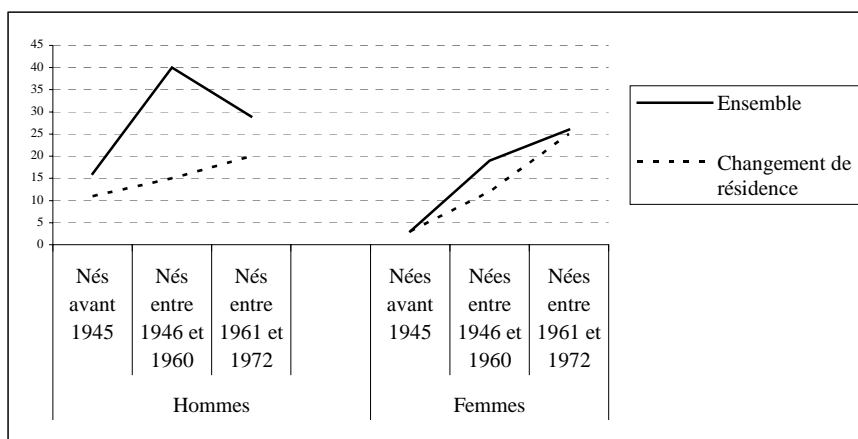
Les évolutions de l'emploi féminin sont allées, depuis plus de cinquante ans, vers toujours davantage d'activité. Cependant, les femmes restent soumises, plus que les hommes, au risque de chômage, et elles interrompent plus fréquemment leur activité professionnelle. Ainsi, les changements professionnels vécus par les hommes précédemment en emploi se font le plus souvent au sein de l'emploi, ou vers le chômage. Pour les femmes en revanche, le changement dominant reste le passage de l'emploi vers l'inactivité, même si cette situation décline au fil des générations au profit du chômage, mais aussi des changements au sein de l'emploi.

L'effet des changements de résidence, dont on pourrait penser a priori qu'ils permettent de trouver une situation professionnelle meilleure en permettant un meilleur équilibre du marché du travail (mobilité de la main-d'œuvre), est cependant largement différencié selon le sexe. Ainsi, les changements de résidence s'accompagnent-ils largement de changements au sein de l'emploi la même année (au détriment du chômage) pour les hommes alors que cette corrélation, pour les femmes, est largement moindre, même si elle va dans le même sens (graphique 2). En revanche l'effet<sup>1</sup> d'un changement de résidence sur le passage des femmes de l'emploi vers l'inactivité semble avoir changé au fil des générations : favorisant l'inactivité parmi les générations les plus anciennes, son effet semble s'amoindrir, pour les femmes des générations plus récentes (graphique 3).

1. Bien qu'on ne puisse rigoureusement parler que de concomitance, on peut sans doute présager que s'il existe un lien de causalité entre ces deux phénomènes, c'est du changement de résidence vers le passage à l'inactivité qu'il va, et non pas dans l'autre sens.

Graphique 2

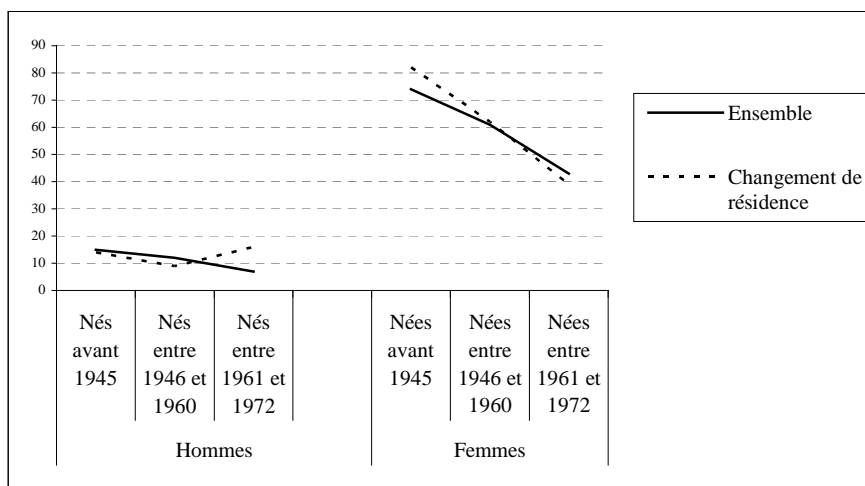
SORTIES D'EMPLOI VERS LE CHÔMAGE



Lecture : 16 % des changements professionnels vécus par les hommes nés avant 1945 précédemment en emploi sont des sorties d'emploi vers le chômage.

Graphique 3

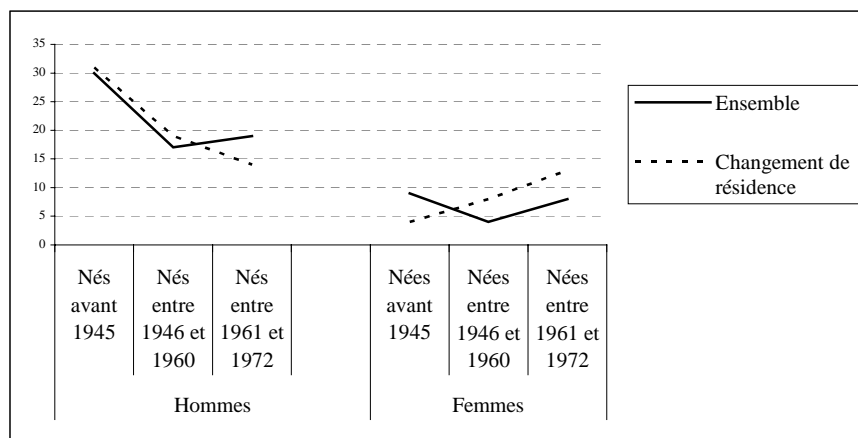
SORTIES D'EMPLOI VERS L'INACTIVITÉ



Lecture : 15 % des changements professionnels vécus par les hommes nés avant 1945 précédemment en emploi sont des sorties d'emploi vers l'inactivité.

Graphique 4

SORTIES D'EMPLOI VERS UNE REPRISE D'ÉTUDES



Lecture : 30 % des changements professionnels vécus par les hommes nés avant 1945 précédemment en emploi sont des sorties d'emploi vers une reprise d'études.



## Situation familiale, changement de résidence et inactivité

L'effet des caractéristiques familiales et résidentielles individuelles sur la probabilité de passer de l'emploi à l'inactivité est fortement différencié selon le sexe (tableau 3). Pour les hommes, pratiquement aucun effet significatif de ces caractéristiques ne se dégage, tandis que pour les femmes les unions et les naissances, particulièrement quand elles sont récentes, sont fortement corrélées avec le passage à l'inactivité (Méda et al. 2003). Il existe de plus, pour les femmes, un effet propre du changement de résidence, mesuré à situation familiale égale, qui va dans le sens d'une plus grande probabilité de passer de l'emploi à l'inactivité. Ainsi, les femmes qui cumulent changement de résidence et nouvelle situation familiale deviennent plus souvent inactives. La probabilité des femmes nées avant 1945 de passer de l'emploi à l'inactivité à l'occasion d'une naissance est de 12 % en moyenne, elle passe à 33 % si cette naissance s'accompagne d'un changement de résidence la même année (tableau 4). Le même phénomène peut être observé pour les nouvelles unions survenant l'année des événements étudiés. Cet effet diminue sans pour autant disparaître au fil des générations.

Les changements de résidence des couples semblent donc majoritairement privilégier la situation professionnelle de l'homme au détriment de l'activité féminine, surtout pour les générations les plus anciennes, si bien qu'ils peuvent être considérés, de même que les événements familiaux, comme des causes de ruptures professionnelles pour les femmes en couple.

Tableau 3

EFFET DES CARACTÉRISTIQUES FAMILIALES ET CHANGEMENT DE RÉSIDENCE  
SUR LA PROBABILITÉ DE PASSER DE L'EMPLOI À L'INACTIVITÉ

	Hommes	Femmes
<i>Pas de changement de résidence</i>	<i>réf.</i>	<i>réf.</i>
Changement de résidence	ns	+
<i>Vit seul(e)</i>	<i>réf.</i>	<i>réf.</i>
En couple	ns	++
Nouveau couple	ns	++
<i>Sans enfant</i>	<i>réf.</i>	<i>réf.</i>
Présence d'enfants	ns	+
Naissance dans l'année	ns	++
<i>Événement ayant eu lieu avant 30 ans</i>	<i>réf.</i>	<i>réf.</i>
Événement ayant lieu entre 30 et 45 ans	ns	-
<i>Né(e) avant 1945</i>	<i>réf.</i>	<i>réf.</i>
Né(e) entre 1946 et 1960	ns	--
Né(e) entre 1961 et 1975	--	--

Champ : changements professionnels vécus par les personnes nées avant 1975, en emploi précédemment (hors service militaire).

N.B. : ++ : significatif au seuil de 1%, + : significatif au seuil de 5% ; ns : non significatif.

Tableau 4

PROBABILITÉ DES FEMMES DE PASSER DE L'EMPLOI À L'INACTIVITÉ  
À L'OCCASION D'UN ÉVÉNEMENT FAMILIAL, SELON LA MOBILITÉ RÉSIDENTIELLE

	Nées avant 1945	Nées entre 1946 et 1960	Nées entre 1961 et 1975
Naissance dans l'année	12	14	14
<i>Dont changement de résidence</i>	33	26	19
Nouvelle union	21	11	5
<i>Dont changement de résidence</i>	32	17	12

Champ : événement familial ayant eu lieu après le départ de chez les parents, pour les femmes nées avant 1975, en emploi l'année précédant l'événement.

Lecture : 12 % des naissances issues de femmes nées avant 1945 sont concomitantes d'un passage de l'emploi vers l'inactivité.

## Les changements de résidence permettent aux hommes d'échapper au chômage

À situation familiale, tranche d'âge (au moment de l'événement) et génération contrôlées, l'effet d'un changement de résidence sur les allers et retours entre emploi et chômage est non significatif pour les femmes. Pour les hommes, en revanche, changer de résidence diminue très fortement le risque de se retrouver au chômage (tableau 5). La mobilité résidentielle se confirme donc comme une opportunité dans le parcours professionnel des hommes tandis qu'elle ne joue pas ce rôle pour les femmes. Le fait que les femmes qui ont des enfants ont moins de chances de passer du chômage à l'emploi est corrélative de leur plus forte propension à quitter le marché du travail lorsqu'elles sont dans cette situation.

On peut se demander si les changements de résidence, qui fragilisent les carrières des femmes précédemment en emploi, ne pourraient pas également, et à l'inverse, favoriser un retour à l'emploi pour celles qui sont inactives. On a vu que cet effet n'était pas significatif pour les sorties du chômage. Qu'en est-il des sorties d'inactivité ? En effet, si une femme sur deux environ n'a jamais connu de période d'inactivité jusqu'à l'âge de 45 ans (tableau 6), la moitié de celles qui sont passées par cette situation, soit une femme sur quatre, finit par retrouver un emploi. Les sorties d'inactivité sont donc loin d'être un phénomène marginal. Or on s'aperçoit que les variables ayant un effet positif sur la probabilité des femmes de retrouver un emploi après une période d'inactivité sont surtout le fait d'avoir des enfants et d'avoir plus de 30 ans, ce qu'on peut interpréter comme l'effet de s'être momentanément arrêtée de travailler pour élever de jeunes enfants et donc d'avoir eu d'emblée le projet de reprendre un emploi au terme de cette période d'inactivité. Avoir changé de résidence dans l'année n'a pas d'effet significatif.

Tableau 5

EFFET DES CARACTÉRISTIQUES FAMILIALES ET CHANGEMENT DE RÉSIDENCE  
SUR LES PROBABILITÉS DE TRANSFERT ENTRE EMPLOI ET CHÔMAGE

	Emploi vers chômage		Chômage vers emploi	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<i>Pas de changement de résidence</i>	<i>réf.</i>	<i>réf.</i>	<i>réf.</i>	<i>réf.</i>
Changement de résidence	- -	ns	ns	ns
<i>Vit seul(e)</i>	<i>réf.</i>	<i>réf.</i>	<i>réf.</i>	<i>réf.</i>
En couple	ns	-	ns	-
<i>Sans enfant</i>	<i>réf.</i>	<i>réf.</i>	<i>réf.</i>	<i>réf.</i>
Présence d'enfants	ns	ns	ns	- -
<i>Événement ayant eu lieu avant 30 ans</i>	<i>réf.</i>	<i>réf.</i>	<i>réf.</i>	<i>réf.</i>
Événement ayant lieu entre 30 et 45 ans	++	++	ns	+
<i>Né(e) avant 1945</i>	<i>réf.</i>	<i>réf.</i>	<i>réf.</i>	<i>réf.</i>
Né(e) entre 1946 et 1960	++	++	ns	ns
Né(e) entre 1961 et 1975	++	++	ns	ns

Champ : changements professionnels vécus par les personnes nées avant 1975, en emploi/chômage. précédemment, (hors service militaire).

N.B. : ++ : significatif au seuil de 1 %, + : significatif au seuil de 5 % ; ns : non significatif.

Tableau 6

PARCOURS PROFESSIONNELS DES FEMMES AVANT 45 ANS (EN %)

N'a jamais connu l'inactivité	49
A connu l'inactivité et y est toujours	25
A connu l'inactivité mais a retrouvé un emploi	23
<u>Est sortie d'inactivité sans retrouver d'emploi</u>	<u>3</u>

Champ : ensemble des femmes.

**En conclusion**, on peut dire que la mobilité résidentielle a des effets fortement différenciés selon le sexe : plus mobiles, les hommes tirent également davantage profit de leur mobilité résidentielle en termes professionnels. Les femmes en revanche, vivent davantage la mobilité résidentielle comme une contrainte, souvent liée à des événements familiaux. Leurs parcours professionnels subissent donc les effets cumulés de leur vie familiale et de leur mobilité géographique. Cependant ces effets ont fortement diminué au fil des générations et avec la généralisation de l'activité féminine, même en présence d'enfants.

## BIBLIOGRAPHIE

Brais N. (2000), *La dimension géographique de l'articulation vie professionnelle/vie familiale : stratégies spatiales familiales dans la région de Québec*, Thèse de doctorat présentée à la Faculté des études supérieures de l'Université de Laval (Québec).

Brun J. (1990), « Mobilité résidentielle et stratégies de localisation », In Bonvalet C. & Fribourg A-M. (éds), *Stratégies résidentielles*, Paris, INED-Plan Construction et Architecture, MELTM, p. 299-312.

Chardon O. (2002), « De moins en moins d'inactifs entre la fin des études et l'âge de la retraite », *Insee Première*, n° 872, décembre.

Conninck de F. (1990), « Champ du possible spatial, localisation et emploi », In Bonvalet C. & Fribourg A-M. (éds) *Stratégies résidentielles*. Paris, INED-Plan Construction et Architecture, MELTM, p. 403-419.

Courgeau D. (1995), « Mobilité résidentielle, activité et vie familiale des couples », *Économie et Statistique*, n° 290, p. 17-31

Coutras J. (1993), « La mobilité des femmes au quotidien. Un enjeu des rapports sociaux de sexe ? », *Annales de la recherche urbaine*, n° 59-60, juin-septembre.

De Singly F. (1984), « Accumulation et partage des ressources conjugales. La place du travail professionnel de la femme mariée dans les représentations de l'échange domestique », *Sociologie du travail*, n° 3-84, p. 326-345.

Dumartin S. (1995), « Mobilité géographique et insertion professionnelle des jeunes », *Économie et statistique*, n° 283/284, p. 97-110.

Fagnani J. (1990), « Localisation résidentielle et stratégies professionnelle et familiale des femmes instruites des couches moyennes », In Bonvalet C. & Fribourg A-M. (éds), *Stratégies résidentielles*, Paris, INED-Plan Construction et Architecture, MELTM, p 397-403.

Galland O. (2000), « Entrer dans la vie adulte : des étapes toujours plus tardives mais resserrées », *Économie et Statistique*, Insee, n° 337-338, p. 13-36.

Insee (2004), *Femmes et hommes - Regards sur la parité*, Insee, coll. Références.

Junter-Loiseau A. (1999), « La notion de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale », *Cahiers du genre*, (24), p. 73-98.

Lelièvre E. (1990), « Bilan des connaissances sur la mobilité individuelle au cours du cycle de vie », In Bonvalet C. & Fribourg A-M. (éds), *Stratégies résidentielles*, Paris, INED-Plan Construction et Architecture, MELTM, p. 49-65.

Maison D. (1993), « Dimensions familiales de la mobilité résidentielle. Monographies », *Annales de la recherche urbaine*, n° 59-60, juin-septembre.

Méda D., Wierink M. & Simon M-O. (2003), « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ? », *Premières informations et premières synthèses*, Darès, n° 29.2, juillet.

Passeron J-C. (1990), « Biographies, flux, itinéraires, trajectoires », *Revue française de sociologie*, janvier-mars, XXXI(1), p. 3-22.



## Parisiennes et Parisiens élevés à Paris et en province : éducation et carrières d'une cohorte

Françoise Cribier\*

Depuis le milieu du XIX<sup>e</sup> siècle jusque tout récemment, les Parisiens nés en province ont été plus nombreux dans la Capitale que les natifs du Grand Paris. Cette présence résulte d'une migration ancienne, qui devient intense à partir de 1860 et le reste jusque vers 1975. Dans l'Entre-deux-guerres, plus de la moitié des habitants de la capitale sont nés en province, et plus de 60 % des jeunes adultes (*Atlas de France*, 1931, *Atlas de Paris et la région parisienne*, 1967). Cette venue massive dans le Grand Paris, avec toutes ses banlieues, de jeunes gens élevés dans les provinces a été pour chacun et chacune un fait majeur de leur vie, et a joué un rôle important dans la constitution des couches sociales de la capitale.

Nous voulions savoir ce que les gens ont fait de leur vie, et ce que la vie a fait d'eux. Parce que nous pensions que l'expérience de vie est spécifique aux cohortes<sup>1</sup>, nous avons choisi *l'étude longitudinale d'une cohorte de contemporains*, pour saisir les expériences de vie d'acteurs sociaux dont nous voulions comprendre les stratégies.

Il s'agit d'une cohorte de Parisiens et de Parisiennes nés vers 1907, qui ont pris leur retraite en 1972 au régime général des salariés (Caisse Vieillesse). Ils représentent en fait 85 % des travailleurs parisiens de cette cohorte. À partir des informations enregistrées sur les 100 000 nouveaux retraités parisiens de l'année 1972, nous avons constitué *un échantillon représentatif* de 1 370 sujets (dont 1 168 nés en France), et avons pu les suivre sans les pertes qui sont la plaie des suivis de populations. Nous avons étudié les *dossiers* qui reconstituent leur carrière, collecté les actes d'état civil, enquêté les ménages sur leur histoire professionnelle, familiale, résidentielle, et leur vie de retraite. Les *enquêtes générales* datent de 1975, 1985, 1995. D'autres enquêtes, sur des thèmes plus précis, n'ont interrogé qu'une partie de la population – récits de vie, enquêtes sur les rapports avec la province, le logement, la vie familiale, la migration de retraite, plus tard l'entrée en maison de retraite (Cribier, Kych, 1999). Nous disposons sur les sujets donc d'un abondant matériau à la fois quantitatif et qualitatif<sup>2</sup>.

Parmi les travailleurs parisiens retirés en 1972 et nés en France<sup>3</sup>, 41 % sont natifs du Grand Paris, et 59% sont nés en province (55 % des hommes et 62 % des femmes). À la retraite, le tiers de cette population quitte Paris, soit 20 % des natifs de Paris et 40 % des natifs de province : pourtant il y aura encore dans la Capitale, en 1975, plus de retraités nés en province que de natifs de Paris ! Bien sûr les sujets nés en France et partis se retirer en Province ont été enquêtés eux aussi.

Nous allons donc comparer hommes et femmes *nés en France*, selon qu'ils ou elles ont été *élevés à Paris* ou *en province*. Nous appellerons « Provinciaux » ceux qui ont passé leur enfance en province, et « Parisiens » ceux qui l'ont passée à Paris, car 16 % des natifs de province sont venus à Paris avec leur famille avant 14 ans (tableau 1). Nous comparerons leur *instruction*, leur *carrière*, leur place dans la société parisienne. Nous verrons aussi la spécificité de la *vie privée des femmes* – célibat, mariage, veuvage, divorce, fécondité – faisant apparaître d'autres différences entre « parisiennes » et « provinciales », dans un domaine très lié pour les femmes à la vie de travail. Des 4 groupes observés (femmes et hommes élevés à Paris, femmes et hommes élevés en province), les « provinciales » sont les plus nombreuses à avoir occupé des places inférieures dans la société parisienne, à être restées célibataires, à connaître un veuvage précoce, à vivre seules leur retraite.

---

\* Lasmas-IdL, Paris (cribier@iresco.fr)

1. La comparaison, entreprise douze ans plus tard avec la cohorte des nouveaux retraités parisiens de 1984, a montré à quel point elle l'était, dans tous les domaines (Cribier 1989, 1991).

2. Marie-Luce Duffau et Alexandre Kych ont pris une grande part à ce travail.

3. 15 % sont nés hors de France (20 % des hommes, 9 % des femmes).

Tableau 1

NOUVEAUX RETRAITÉS PARISIENS DE 1972 NÉS EN FRANCE (1 130 INDIVIDUS RENSEIGNÉS)

Part des lieux d'enfance (en %)			Hommes	Femmes
Effectifs			542	588
<i>Parisiens</i>	Nés à Paris		45	38
	Arrivés avant 14 ans		7	7
	Ensemble		<b>52</b>	<b>45</b>
<i>Provinciaux</i>	Arrivés à 14 ans et plus	Avant 1940	36	40
		Après 1940	12	15
	Ensemble		<b>48</b>	<b>55</b>
Total			100	100

## 1. La « montée » des provinciaux à Paris

Parmi ces Provinciaux venus à Paris à 14 ans et plus, la moitié des femmes et des hommes étaient déjà à Paris à 22 ans, les trois-quarts à 32 ans, mais une femme sur 5 arrive après 40 ans. Le gros des arrivées se fait entre 1924 et 1932, entre 17 et 25 ans. Six sujets sur 10 sont nés à la campagne, deux dans les bourgs, deux dans des villes petites ou moyennes, souvent industrielles. La moitié de ces provinciaux, filles ou garçons, sont des enfants de paysans. La plupart ont été élevés dans des familles nombreuses. Beaucoup de ces jeunes ont à Paris des parents et des « pays », qui pourront les aider.

Dans leurs campagnes ou dans un centre industriel, beaucoup de ces jeunes ne trouvaient pas de travail, ou du travail si dur qu'ils préféreraient partir. D'autres, surtout des garçons, plus instruits que les précédents, et plus ambitieux, pensaient que sur le marché parisien ce qu'ils savent faire sera mieux payé, ou qu'ils apprendraient à travailler. Plusieurs, cette fois des filles surtout, ont voulu vivre plus librement dans la Capitale que dans un bourg ou un village, échapper à ces milieux souvent difficiles des campagnes des années 20, à l'étouffement de la vie personnelle, à la rigidité des mœurs, à la dépendance de la famille et du village. Bien des jeunes filles pensent trouver dans une grande ville plus de confort matériel et de bien-être, et certaines plus de liberté. Leurs témoignages disent parfois la tristesse et l'isolement des campagnes, et souvent le sentiment qu'avaient bien des ruraux, lors des changements de l'après-guerre, d'être du côté des perdants, inférieurs parce qu'enfants de paysan, et parce que non-citadins. De l'école, beaucoup diront : « c'était trop difficile pour nous autres. »

Mais la *recherche d'un emploi* a été pour tous le grand motif de la venue à Paris où, dans tous les métiers, on gagne mieux sa vie et où l'emploi est plus diversifié ; beaucoup de filles et de garçons pensent qu'à Paris le travail sera moins pénible, le chômage plus temporaire, et qu'ils auront un salaire « pour eux ». Paris est un *marché du travail* à nul autre pareil, en pleine expansion<sup>4</sup>, et qui a besoin à la fois de travailleurs peu qualifiés pour les usines, le bâtiment, la domesticité, le petit commerce, et de travailleurs qualifiés pour les usines, les bureaux et certains services.

Les jeunes qui montent à Paris sont différents de ceux qui restent en Province, de plusieurs façons. Les garçons (pas les filles) sont en moyenne un peu plus instruits, ils sont plus ambitieux. Garçons et filles ont plus souvent des connaissances à Paris, et sont aussi plus souvent que les autres des enfants sans père (c'est un facteur de mobilité) : 20 % de ces jeunes provinciaux montés à Paris n'ont jamais eu ou n'ont plus de père, une fois sur deux à cause de la Grande guerre.

Pour les parents des régions rurales d'économie peu ouverte, le départ, surtout celui des filles, pour lesquelles les parents s'inquiètent, est la conséquence du manque de travail sur place. Ils ne savent comment aider ou conseiller leurs enfants. Dans les régions d'économie plus ouverte, les parents comprennent souvent, après la Grande Guerre, que leurs enfants n'ont pas d'avenir dans les campagnes et les petits bourgs. Certains connaissent aussi un peu, pour leurs garçons, les filières d'accès aux métiers qualifiés. Pour les filles, personne ne voyait la nécessité de l'instruction.

La majorité des parents ont laissé partir, voire fait partir, leurs enfants, surtout quand la famille était nombreuse. Les garçons partent surtout après le service militaire, les filles vont parfois à Paris dès 17 ou 18 ans, souvent après avoir été placées comme petites bonnes ou serveuses dans la région dès 12 ou 13 ans. Bien des mères ont encouragé les filles au départ, pensant leur éviter la vie dure qu'elles-mêmes avaient eue.

4. La population active du département de la Seine est passée de 1,7 million à la veille de la Grande Guerre à 2,2 en 1932.

## 2. L'arrivée à Paris

Quatre jeunes migrants sur cinq connaissaient déjà des gens « de chez eux » qui travaillaient à Paris, six sur dix y avaient déjà quelques parents<sup>5</sup>. Beaucoup de jeunes migrants faisait appel, pour trouver un emploi et se loger, à la parenté et aux « pays » (c'est-à-dire les gens de « chez eux ») installés à Paris. La moitié logeait d'abord dans la famille, et beaucoup de petites bonnes et de serveuses logées par l'employeur passaient le dimanche chez des parents. Si un bon tiers ne connaissait personne à Paris, un tiers des filles et des garçons a trouvé son premier emploi par sa famille (un frère ou une sœur venus quelques années plus tôt, une tante ou un oncle déjà bien installés), et un tiers par un « pays » déjà parisien (Cribier, Rhein, 1980).

La plupart découvrait, à leur arrivée, un milieu très différent de ce qu'ils connaissaient. Beaucoup étaient inquiets, comme cet homme venu en 1925 du Limousin où il était maçon, chassé par l'absence de travail, qui me parlait en 1983 de sa venue à Paris, et quand je lui demandais ce qui lui avait plu ou déplu<sup>6</sup>, il est devenu pâle et ne pouvait maîtriser son émotion : « Mais Madame, c'est ma vie qui était en jeu. »

## 3. Les conditions de l'insertion des femmes et des hommes dans le marché parisien du travail

L'insertion des migrants dans la structure sociale parisienne est liée bien sur à leur origine sociale, mais en fait à une *origine socio-géographique*. Le milieu géographique est un lieu d'instruction, de socialisation, un lieu de diffusion des modèles de métier et de promotion, caractérisé par une offre et une demande d'instruction et de formation. En Province, surtout en zone rurale, l'une et l'autre étaient inférieures : les jeunes des campagnes et des petites villes montés à Paris ont un bagage scolaire plus modeste que les jeunes élevés en région parisienne (tableau 2).

Tableau 2

NOUVEAUX RETRAITÉS PARISIENS DE 1972 NÉS EN FRANCE (1 058 INDIVIDUS RENSEIGNÉS)  
SCOLARITÉ ET DIPLÔME (%)

	2 sexes	Hommes	Femmes
<i>Ont quitté l'école à 13 ans ou avant</i>			
Parisiens	55,4	56	55
Provinciaux	67,0	64	69
<i>1. Ont quitté l'école sans diplôme</i>			
Parisiens	33,3	28	39
Provinciaux	47,3	38	54
<i>2. Ont obtenu le CEP mais pas de diplôme supérieur</i>			
Parisiens	42,4	47	38
Provinciaux	35,2	39	33
<i>3. Ont obtenu le Brevet mais pas de diplôme supérieur</i>			
Parisiens	17,8	12	20
Provinciaux	12,2	10	14
<i>4. Ont obtenu le Bac ou plus</i>			
Parisiens	7,4	12	3
Provinciaux	5,3	13	0

Les deux tiers des jeunes provinciaux élevés en province et venus travailler comme salariés à Paris ont *quitté l'école* avant 14 ans, et « seulement » 55 % des jeunes élevés à Paris (tableau 2). L'échec scolaire est aussi vieux que l'école. Près de la moitié de ces travailleurs élevés en province n'ont pas le *Certificat d'études* (la proportion est plus grande encore parmi ceux qui ne montent pas à Paris !), et « seulement » le tiers de ceux qui sont élevés à Paris.

5. Guy Pourcher retrouvera ces proportions chez les arrivants, hommes et femmes, de 1945-1960 (Pourcher 1964).

6. Le malheureux avait sans doute cru que je lui parlais des beautés de la Capitale, d'où sa colère, justifiée.

Mais l'écart entre garçons et filles est de 40 %, au profit des garçons. Alors que près de 25 % des Parisiens élevés à Paris, garçons ou filles, ont au moins *le Brevet*, c'est le cas de 17 % des jeunes élevés en province, mais 23 % des garçons, et 14 % des filles. L'écart n'existe cette fois qu'aux dépens des filles de province.

Mais la *différence d'instruction et de diplôme entre garçons et filles, dans cette population de travailleurs parisiens*, si marquée au profit des premiers, est due aussi pour une part à ce que les femmes de cette population de salariées ont « travaillé » au-dehors plus de 25 ans, alors que la population féminine qui n'a pas travaillé « au dehors » comprend plus de femmes instruites, issues des couches moyennes<sup>7</sup>. Ces futures salariées parisiennes, surtout en province, ont reçu moins d'instruction. Les parents ne voyaient pas l'utilité pour les filles d'une instruction supérieure à celle que leur mère avait reçue, et le système scolaire et de formation n'offrait aux filles des campagnes qu'un certificat d'études dont bien des familles ne comprenaient pas l'intérêt<sup>8</sup>, et un apprentissage dans la couture au bourg voisin. Or la « docilité » des petites filles ne les conduisait pas, en ce temps-là, à mieux écouter le maître que les garçons<sup>9</sup>, mais à intérioriser la vision de leurs parents, qui voulaient en faire de bonnes mères de famille, et les poussaient vers les emplois de la domesticité et de la couture où elles pouvaient, en gagnant leur vie, se préparer à ce destin. La plupart de ces enfants des campagnes n'ont pas eu de rapports heureux avec l'école ; « Que voulez-vous, me disait une vieille ouvrière qui avait quitté l'école à 11 ans, j'étais si heureuse chez nous, avec maman. »

*L'apprentissage* au sortir de l'école concerne 62 % des garçons élevés à Paris, et la moitié de ceux qui sont élevés en province, pour les filles 4 sur 10 à Paris, et moins du quart en province. La grande majorité des jeunes filles de province n'ont pas appris de métier, et seront placées d'abord comme petites bonnes<sup>10</sup>.

On distinguera dans cette cohorte trois grands types de *migrants venus de province* travailler à Paris :

- Les premiers, en grande majorité des filles, sont peu instruits et n'ont presque jamais le Certificat d'études. Les garçons ont « fait le maçon » ou travaillé dans les fermes, les filles dans les fermes, les commerces ou comme domestique. Dans cette génération dont presque tous les enfants sont allés à l'école, moins de la moitié ont eu le Certificat d'études. Ces migrants, dont 80 % sont des femmes, viennent à Paris parce qu'il n'y a pas de travail chez eux, la plupart sans projet précis, et occuperont toute la vie des places modestes dans la société parisienne. Le marché de travail parisien avait d'autant plus besoin de jeunes hommes et femmes peu qualifiés que les natifs de Paris, plus instruits, mieux socialisés à la Ville, et qui avaient dans leur milieu un soutien plus efficace et des modèles concrets de réussite, ont souvent accédé à des emplois plus qualifiés que ceux de leurs parents.
- Un second groupe, masculin à 80 %, comprend des gens plus instruits, et formés aux métiers qualifiés dont Paris a besoin. Ils ont le Certificat d'études, beaucoup de garçons ont fait 3 ans d'apprentissage chez les artisans des villages et des petites villes (menuisier, maréchal-ferrant, plombier, serrurier, forgeron...), des jeunes filles des villes ont appris le secrétariat. Ceux-là montent à Paris parce qu'il y a du travail intéressant, de meilleurs salaires et des possibilités de promotion. Mais les rares jeunes filles de province qui étaient ouvrières qualifiées avaient appris un métier du textile (le jacquard à Roanne, le tulle à Calais...) et surtout, hélas, la couture<sup>11</sup>. Or l'effectif des couturières, dans la Seine, fonda de moitié entre les deux guerres (Cribier, Rhein 1980).
- Enfin 10 % des migrants provinciaux sont issus de la *bourgeoisie ou des classes populaires aisées des villes*, qui ont pu garder leurs enfants dans les écoles. Le marché de travail parisien leur permettra de tirer parti de leur instruction – le brevet surtout pour les filles, une formation technique et parfois le brevet ou le bac pour les garçons.

---

7. N'est-il pas paradoxal, en termes de rendement de l'investissement, que la société ait distribué le plus d'instruction au groupe de femmes qui ont le moins souvent exercé une profession ?

8. Une de nos enquêtées, qui avoue ne pas savoir bien compter, m'a raconté sa déception de voir qu'engagée à Paris, à 17 ans, dans un restaurant modeste, on l'avait « placée à l'étagère », portant les plats de la cuisine à l'étagère, tandis qu'une fille plus instruite servait les clients et faisait la note. « Si j'avais su ça, disait-elle, je serais mieux allée à l'école. »

9. Ce sera un des grands traits des scolarités féminines de la 2<sup>e</sup> moitié du XX<sup>e</sup> siècle (Catherine Marry 2001).

10. Mais beaucoup y apprécieront l'eau courante, la bonne nourriture, une chambre à elles, et la camaraderie des jeunes filles placées dans l'immeuble.

11. La couture est presque le seul vrai métier appris par des jeunes filles des campagnes et des petites villes : « une femme qui sait coudre trouve toujours du travail », pensaient leurs parents.



#### 4. La spécificité des vies professionnelles des hommes et femmes, « provinciaux » ou « Parisiens »

Le *marché du travail parisien* est original par sa diversité, sa segmentation<sup>12</sup>, ses mutations conjoncturelles, les stratégies de recrutement de ses entreprises. Celles-ci ont eu constamment besoin, des années 20 au début des années 70, de main-d'œuvre qualifiée et de main-d'œuvre peu qualifiée. Cet emploi peu qualifié du marché parisien concernera beaucoup plus de femmes que d'hommes, puisque pendant toute la carrière de cette cohorte arriveront à Paris des hommes nés à l'étranger qui occuperont les emplois masculins les moins qualifiés.

À cause de la structure très différente des *marchés de travail masculin et féminin* de la Capitale, les niveaux et les formes d'instruction-formation de Paris et de province auront des conséquences différentes pour les filles et pour les garçons<sup>13</sup> (Cribier 1978, 1980) :

– Ainsi les garçons de province avaient souvent fait l'apprentissage de métiers utiles à l'industrie parisienne<sup>14</sup>, et seront très souvent à Paris des ouvriers professionnels : la formation permanente, très active dans les usines, conduira une partie d'entre eux aux postes d'agents de maîtrise, de techniciens et même de cadres moyens. Le fait que pendant les 30 Glorieuses les hommes d'âge mûr (ils ont 40 ans au début de la période) aient eu à encadrer des femmes et des immigrés a favorisé leur promotion.

– Mais les femmes venues de province vont exercer massivement des métiers peu qualifiés, mal payés et fatigants (domestiques, serveuses, vendeuses, ouvrières), puisque les filles élevées à Paris sont souvent plus instruites. Plus tard, après la 2<sup>e</sup> guerre, quand les jeunes immigrés de l'après-guerre viendront prendre, dans les usines, la place des ouvrières qui ne sont plus jeunes, les ouvrières non qualifiées iront vers les petits emplois des bureaux. Beaucoup, malgré de petits salaires, y apprécieront d'ailleurs des places plus douces, moins de bruit et de saleté, des manières plus civiles : « j'avais 45 ans quand mon gendre m'a fait entrer dans un bureau, vous pouvez pas savoir comme tout le monde était poli, que dans les usines, ça gueule tout le temps (...). Et puis dans un bureau, on s'instruit un peu, que dans les usines nous restons sur ce qu'on nous a appris à l'école. »

Les provinciaux les plus instruits et les mieux formés, des hommes surtout, ont pu avoir dans le travail, dès la jeunesse, une mobilité voulue, changer d'emploi pour connaître d'autres travaux et d'autres milieux. Les autres au contraire, des femmes surtout, seront « ballottés » d'un emploi à l'autre, auront « trente-six métiers trente-six misères », parce qu'ils et surtout elles n'ont « pas de métier », ou que le leur n'est plus utile sur le marché de travail parisien. Dans la période de sous-emploi de l'entre-deux-guerres, ils et elles subiront de nombreux changements involontaires. Même au cours des « 25 glorieuses », bien des femmes vont rester « instables », incapables de s'adapter aux nouvelles demandes du marché, et leur « vieillissement » fait qu'on ne voudra plus d'elles dans les métiers physiquement durs, ou dans les postes où l'on recherche « des figures jeunes ».

Pour comparer hommes et femmes, il fallait observer d'un œil critique les *qualifications reconnues aux femmes* : une bonne part des « employées qualifiées » occupaient, en fait, un emploi de cadre moyen (chef du personnel, chef comptable), et une femme OS qui sait régler sa machine reste OS, là où un homme sachant le Français passe OP1 (Linhart, 1978). Il fallait aussi observer la *succession des métiers*, puis réunir les emplois dits « peu qualifiés », car la grande majorité des femmes peu qualifiées des usines, des bureaux, des commerces, de la domesticité, ont « tourné » dans une succession d'emplois et de « places » : domestiques, serveuses, vendeuses, OS, femmes de ménage, et après la guerre employées de bureau non qualifiées<sup>15</sup>. Ajoutons qu'à l'âge de fin d'études égal, à diplôme égal, les femmes ont eu des métiers moins qualifiés et moins bien payés que les hommes, et moins de chance de « monter ». Dans l'industrie, c'est au profit des hommes que s'est faite la formation et la promotion – OHQ, contremaître, chef d'atelier, petit cadre – et dans le tertiaire aussi on a souvent préféré des hommes pour l'encadrement. Enfin les cours du soir n'étaient pas accessibles aux femmes, qu'elles aient ou non des enfants.

*L'ascension sociale* bénéficiera à environ 2 sur 10 des femmes « provinciales », 3 sur 10 des « parisiennes », 4 sur 10 des hommes élevés en province, 5 sur 10 des « parisiens ». Elle est très liée à l'instruction de départ : ainsi parmi les femmes sans diplôme 13 % amélioreront leur position, 35 % de celles qui ont le CEP, 40 % de celles qui ont le Brevet. Le « maintien » dans une position a été la modeste ambition de beaucoup de gens. Mais beaucoup ont eu des

12. Catherine Omnès montre que, dans l'industrie parisienne, le marché de travail féminin n'est pas « fluide », il y a des marchés et des bassins d'emploi, cloisonnés par « une triple segmentation professionnelle, sectorielle et géographique » (Omnès 1997, p. 88).

13. Ce phénomène n'avait guère été observé, l'étude de l'INED de 1962 n'aborde pas cette question (Pourcher 1964).

14. Parce que l'industrie automobile utilise encore beaucoup le bois, les menuisiers, charpentiers et charrons seront les bienvenus dans les usines de la Capitale.

15. Catherine Omnès montre la différence entre une population d'ouvrières de métier qui restent longtemps dans les usines, et une population d'OS qui ont exercé d'autres métiers, avant et après l'usine (Omnès 1990, 1997).

difficultés pour se maintenir sur le marché du travail, notamment les "buveurs excessifs"<sup>16</sup>, encore nombreux dans cette génération » (Cribier 1983).

La *durée de cotisation* est très longue pour les hommes de cette cohorte : 86 % des natifs de Paris comme de Province ont été déclarés plus de 45 ans (l'âge médian au début et à la fin du travail, c'est 13 et 63 ans). Mais seulement **42 %** des Parisiennes et **35 %** des Provinciales ont une *carrière déclarée* d'au moins 38 ans. L'absence de déclaration est due en partie aux *interruptions de carrière* : les femmes mariées ont souvent dû ou pu cesser le travail à l'extérieur pour des raisons familiales (les enfants à élever, les vieux parents à soigner, mais aussi le « retour à la maison » pour les femmes dont le mari avait une situation « confortable »). Elle est due aussi en bonne part au *travail non déclaré*, comme domestique, femme de ménage, couturière, parfois vendeuse ou serveuse. La carrière des femmes de cette génération, observée sur les relevés de cotisations de la Caisse vieillesse, ne correspond, après enquête, qu'à 80 % des durées de travail réelles – le travail non déclaré étant beaucoup plus important avant la 2<sup>e</sup> guerre qu'après.

Sur ce marché d'accueil de la main-d'œuvre, les origines socio-géographiques, le type d'instruction et de formation auquel on a accédé, l'âge et l'époque de venue à Paris, dans une moindre mesure les relations qu'on y possède, vont jouer un rôle. Grâce aux dossiers de retraite et aux enquêtes auprès des sujets, nous avons pu (tableau 3) reconstituer les carrières de 543 hommes nés en France sur 564, et 602 femmes sur 613<sup>17</sup>, selon 4 classes de type de « métier principal » de la maturité. Nous distinguons les gens *élevés à Paris* – ceux qui y étaient nés ou venus avant 14 ans (283 hommes et 273 femmes) –, des provinciaux *arrivés à Paris après 14 ans* (254 hommes et 329 femmes), et les regroupons ici en 3 catégories ordonnées : **CS1**, les ouvriers et employés peu qualifiés (y compris les gardiennes et femmes de ménage), **CS2**, employés et ouvriers qualifiés, y compris la maîtrise ouvrière, **CS3**, techniciens et cadres. Ceux des salariés qui ont été longtemps « à leur compte » (**ComArt**) ont été classés à part, la majorité était des hommes qui avaient été salariés comme ouvriers qualifiés<sup>18</sup>.

Tableau 3

NOUVEAUX RETRAITÉS PARISIENS DE 1972 NÉS EN FRANCE (1 145 INDIVIDUS RENSEIGNÉS)  
PART DES 4 GRANDES CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES INDIVIDUELLES\*

	Effectifs	CS1	CS2	CS3	Com-Art
<i>Hommes</i>					
Ensemble	543	<b>27</b>	<b>35</b>	<b>28</b>	<b>10</b>
Elevés à Paris	289	22	35	33	10
Elevés en province	254	32	35	23	10
<i>Femmes</i>					
Ensemble	602	<b>66</b>	<b>23</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
Elevées à Paris	273	57	26	10	6
Elevées en province	329	73	20	2	5

\* Elle est fondée sur le ou les métiers le plus longtemps exercés après 40 ans : **CS1**, ouvriers et employés peu qualifiés, concierges, femmes de ménage, **CS2**, ouvriers et employés qualifiés, **CS3**, techniciens et cadres, **ComArt**, commerçants et artisans à leur compte (tous ont été aussi des salariés du régime général). Pour 41 sujets, la CS individuelle n'est pas bien établie, car on n'en savait pas assez sur le calendrier des emplois et ne figure pas au tableau.

Au total **73 %** des femmes élevées à la campagne et dans des petites villes, et « seulement » **57 %** de celles qui ont passé leur jeunesse à Paris resteront toute leur vie dans des emplois peu qualifiés de la CS1 – même si le tiers d'entre elles sont mariées à des ouvriers qualifiés. Chez les hommes, les proportions d'emplois peu qualifiés sont de **32 %** pour ceux qui ont été élevés en province, et de **22 %** pour les natifs de Paris. Voyons les choses de plus près, en observant la part des *métiers de la maturité* (ceux que le sujet a exercé le plus longtemps entre 35 et 65 ans).

16. Nous avons observé, avec les natifs de 1906-12, la dernière génération dans laquelle l'alcoolisme masculin était commun dans la classe ouvrière.

17. Pour la plupart des autres nous connaissons un ou des métiers, mais mal le calendrier des emplois.

18. Il s'agit donc d'une *CS individuelle* mais, pour les femmes longtemps mariées, la *catégorie sociale du ménage* est souvent plus élevée (33 % au lieu de 23 % dans la CS2, 10 % au lieu de 2 % dans la CS3), le phénomène étant surtout marqué chez les « parisiennes », « mieux mariées ».

**1. Chez les hommes**, seuls deux groupes professionnels ont recruté dans les mêmes proportions parmi les « parisiens » et les « provinciaux » : ce sont les *ouvriers de métier* (28 %) et les *cadres supérieurs* (9 %)<sup>19</sup>. La part des *ouvriers non qualifiés* (manœuvres et OS) est de **9 %** parmi ceux qui ont été élevés à Paris, de **17 %** parmi ceux qui l'ont été en province. La part des employés peu qualifiés est un peu supérieure parmi les « provinciaux », celle des employés qualifiés un peu inférieure. Mais les *techniciens et cadres moyens* regroupent **12 %** des provinciaux et **21 %** des Parisiens. Les « provinciaux » qui avaient à la fois le Certificat d'études et un apprentissage de trois ans à la campagne ou dans une petite ville, viennent à Paris comme ouvriers qualifiés, un bon nombre y deviendront contremaîtres ou agents de maîtrise, quelques-uns techniciens, voire cadres moyens.

La différence de position sociale est nette : 22 % des Parisiens et 32 % des Provinciaux sont à l'âge mûr des ouvriers ou employés peu qualifiés, 33 % des premiers et 23 % des seconds sont des techniciens ou cadres, et la catégorie médiane des ouvriers de métier et des employés qualifiés (les ouvriers y sont de beaucoup les plus nombreux) représente 35 % de chacune des deux populations. Enfin la part des salariés passés « à leur compte » comme commerçants ou artisans est la même (10 %).

**2. Les femmes** sont nettement moins bien placées que les hommes, et les différences entre « parisiennes » et « provinciales » sont plus marquées encore que celles qu'on observe chez les hommes. Près des trois quarts des provinciales resteront toute leur vie dans les métiers non qualifiés. À l'âge mûr, elles sont bien plus souvent concierges et femmes de ménage que les Parisiennes (35 % au lieu de 16 %), elles sont ouvrières dans les mêmes proportions (mais les rares ouvrières qualifiées sont nées à Paris), elles sont moins souvent employées de bureau qualifiées, sauf si elles ont été élevées dans une ville de province. En haut de l'échelle sociale (techniciennes et cadres) on trouve 2 % des provinciales et 10 % des Parisiennes ! La proportion de commerçantes (5 %) est la même.

Pour les femmes venues de province comme pour celles de Paris, *la seule forme de réussite professionnelle est l'emploi de bureau qualifié* (secrétaire, comptable), qui conduira même certaines aux postes de technicienne et cadre moyen. Tandis que les employées peu qualifiées des bureaux et la plupart des vendeuses, emballeuses, réceptionnistes, serveuses de cantine sont des femmes peu instruites (beaucoup n'ont pas même le Certificat d'études), le métier d'employée qualifiée *est lié à l'instruction générale*, donc à la situation de la famille : son niveau de vie, sa capacité à orienter les filles dans cette voie. Aussi les Provinciales ont beaucoup moins accédé à ces métiers que les Parisiennes.

C'est en milieu urbain seulement qu'on pouvait faire quelques années d'école au-delà du Certificat d'études, puis apprendre la dactylo, la sténo. L'accès à ces métiers de bureau qualifiés, alors nouveaux, a été favorisée par les *relations familiales* : c'est un avantage de plus pour les jeunes filles de Paris. Dans les années 20 et 30, la seule formation à un métier qualifié du secteur privé, pour les femmes, concerne les emplois de bureau, et s'adresse à des jeunes filles instruites. Or on ne réussit dans un bureau que si on y est entrée jeune (Cribier 1993). Les femmes qui y entreront à la quarantaine, après la 2<sup>e</sup> guerre, auront toujours des emplois modestes.

Les provinciaux de cette cohorte venus faire leur vie à Paris ont donc eu *deux voies de promotion*. *Pour les hommes* c'est la carrière d'ouvrier professionnel, agent de maîtrise, technicien, petit cadre (4 sur 5 des cadres de cette génération n'ont pas le baccalauréat). Elle est accessible aux jeunes de province, qu'ils soient ruraux ou citadins, fils de paysan ou fils d'ouvriers, quand ils avaient obtenu le Certificat d'études primaire et fait un apprentissage chez des artisans ou dans une usine assez proche. *Pour les femmes*, la promotion passe par l'emploi de bureau qualifié, secrétaire, comptable et, pour un petit nombre, technicienne ou cadre moyen. Ces métiers, qui demandent plus d'instruction générale et une formation donnée dans les villes, ne seront accessibles qu'aux jeunes provinciales issues de la petite bourgeoisie urbaine commerçante ou salariée, parfois aux filles d'ouvriers très instruits, imprimeurs par exemple. Bref, si les femmes de province sont venues à Paris plus nombreuses que les hommes, elles sont beaucoup moins nombreuses à y avoir « réussi »<sup>20</sup>.

Les différences sociales entre ces deux populations parisiennes se traduiront, longtemps après leur venue, par *des durées de vie différentes* (tableau 4), une mortalité des 10 premières années de la retraite nettement supérieure pour les provinciaux, et donc un veuvage des « provinciales » plus long et plus précoce que celui des « parisiennes » (dont le mari, mieux placé dans l'échelle sociale, vivra plus longtemps). À toutes nos enquêtes, la *santé auto estimée* est un peu moins bonne pour les « provinciaux » que pour les « parisiens ». La différence sociale explique cette différence, mais on ne peut pas exclure que des facteurs culturels jouent un rôle dans la morbidité et la mortalité, quand les maladies chroniques demandent aux sujets une certaine capacité de se prendre ou faire prendre en charge. Bien des « provinciaux » ont dû garder jusque dans la vieillesse un autre rapport aux soins.

---

19. Plusieurs cadres supérieurs natifs de Province sont venus dans la Capitale en fin de carrière.

20. Les femmes venues tardivement à Paris (70 femmes venues de province après la 2<sup>e</sup> guerre, à la quarantaine ou la cinquantaine, souvent après un drame familial) ont presque toutes occupé des emplois modestes, parfois trouvés grâce à leurs enfants.

Il existe d'autres différences entre les femmes élevées à Paris ou en province, dans le domaine de la *vie privée*, qui influence les vies de travail. On n'observe rien de tel chez les hommes. Citons un célibat féminin définitif plus élevé chez les « provinciales » venues à Paris que chez les filles de Paris : 14 % des provinciales resteront célibataires<sup>21</sup>, au lieu de 9 % chez les Parisiennes, alors que le taux de célibat des hommes venus de province est peu supérieur à celui des Parisiens (5 et 4 %).

Tableau 4

NOUVEAUX RETRAITÉS PARISIENS DE 1972 NÉS EN 1906-1912 EN FRANCE (1 083 INDIVIDUS\*)  
PART DES DÉCÈS DANS LES 10 ANS QUI SUIVENT LA LIQUIDATION DE LA RETRAITE

	Hommes	Femmes
<i>Effectifs</i>	524	559
Ensemble	32 %	12 %
Élevés à Paris (271 H, 254 F)	<b>28 %</b>	<b>10 %</b>
En province (249 H, 305 F)	<b>37 %</b>	<b>14 %</b>

\* Les 85 sujets nés entre 1900 et 1905 ne figurent pas sur ce tableau.

Ajoutons que les salariées parisiennes de ces générations (à l'exception des rares étrangères) ont eu *peu d'enfants* : celles qui viennent de province n'en ont eu qu'un peu plus que les natives de Paris (2,3 au lieu de 1,8). La majorité n'en ont eu qu'un ou deux, et les mères de trois enfants sont à peine plus nombreuses parmi les femmes élevées en province : le *désir d'avoir peu d'enfants* est commun à ces femmes qui ont vécu à Paris. Élevées à Paris ou en province, ces mères vont souvent accepter toutes sortes d'emplois, pourvu qu'ils leur permettent de s'occuper de leurs enfants. C'est encore plus vrai des femmes venues de province, qui n'avaient pas leur mère près d'elles pour garder leurs petits. À l'inverse la cessation précoce et volontaire de carrière, assez fréquente dans les années 60 pour les femmes mariées, sera plus souvent le fait des « parisiennes », dont le mari a plus souvent atteint un bon salaire.

Le *divorce* était entre les deux guerres, et même après la Libération, plus fréquent en région parisienne que dans le reste du pays. Or les « provinciales » de Paris divorceront aussi souvent que les Parisiennes, peut-être à cause des difficultés qu'elles ont rencontrées à Paris, et de la liberté qu'elles ou leurs maris y ont découverte<sup>22</sup>. Au total le quart de ces salariées de longue durée de Paris ont divorcé un jour, et plus de la moitié ne se sont pas remariées : mais c'est souvent parce qu'elles étaient divorcées et non remariées que ces femmes ont continué ou repris le travail

Le taux de divorce des femmes sans profession est bien inférieur.

## Conclusion

Hommes et femmes de province se sont insérés dans la société parisienne avec des chances inégales à celles des « Parisiens de Paris ». Pourtant, même avec des qualifications modestes acquises en milieu rural ou dans les petites villes, les jeunes provinciaux et provinciales d'hier vont presque tous « *s'en tirer* » en montant à Paris, même si beaucoup y ont eu des débuts difficiles, voire tragiques. Ils vont trouver du travail, et la plupart « *réussiront* » au moins au sens modeste qu'ils donnent à ce mot. La venue à Paris aura permis à beaucoup d'hommes et à quelques femmes d'atteindre une situation sociale inespérée dans leur milieu d'origine, à tous d'avoir le plus souvent du travail, et à beaucoup de femmes d'avoir une vie moins dure. Enfin c'est souvent grâce à leur venue à Paris que leurs enfants ont pu avoir de « bonnes situations » : beaucoup nous l'ont dit en réponse à la question : « finalement, que vous a apporté de positif votre venue à Paris ? »

21. Le tiers de ces célibataires auront un enfant.

22. Jeanne Gaillard, étudiant les migrants à Paris du Second Empire, pense qu'ils ont dû « briser avec la cohérence familiale qui gouverne encore les sociétés rurales et provinciales » (1980, p. 131).

## BIBLIOGRAPHIE

- Atlas de France du Comité national de géographie* (1931), Les origines régionales de la population parisienne.
- Cribier F. (1978), *Une génération de Parisiens arrive à la retraite*, Cordes-CNRS, 468 p.
- Cribier F., Duffau M.-L. & Rhein C. (1978), « La vie professionnelle d'une cohorte de retraitées parisiennes du régime général », *Gérontologie et Société*, n° 6, p. 137-165.
- Cribier F. & Rhein C. (1980), « Migrations et structure sociale : une génération de Provinciaux venus à Paris entre les deux guerres ». *L'Ethnologie française*, p. 137-147.
- Cribier F. (1980), « Constitution et structure des groupes socioprofessionnels du salariat : une génération de retraités parisiens du secteur privé », *Consommation, revue de socio-économie*, p. 47-90.
- Cribier F. (1983), « Itinéraires professionnels et usure au travail : une génération de salariés parisiens », *Le mouvement social*, n° 24, p. 11-44.
- Cribier F. (1989), « Change in life course and retirement in recent years: the example of two cohorts of Parisians ». *Workers Versus Pensioners*, Manchester Univ. Press, p. 180-201.
- Cribier F. (1991), « Les générations se suivent et ne se ressemblent pas : deux cohortes de nouveaux retraités parisiens de 1972 et 1984 », *Annales de Vaucresson*, n° 30-31, p. 181-197.
- Cribier F. (1993), « Origines socio-géographiques, métiers et mobilité sociale : l'emploi de bureau dans les carrières d'une cohorte de Parisiens et de Parisiennes, 1920-1970 », *Milieus et liens sociaux*, Pr. Univ. de Lyon, p. 130-145.
- Cribier F. & Kych A. (1999), « Un ensemble d'enquêtes auprès de deux cohortes de parisiens », In Bonvalet C. & Lelièvre E. (éds), *Biographies d'enquêtes*, Paris, Ined, Méthodes et savoirs, p. 75-105.
- Gaillard J. (1980), « Les migrants à Paris au XIX<sup>e</sup> siècle. Insertion et marginalité », *Ethnologie française*, n° 2, p. 28-136.
- Linhart R. (1978), *L'établi*, Paris, Éd. de minuit, 180 p.
- Marry C. (2001), « Filles et garçons à l'école, du discours muet aux controverses des années 90 », In Laufer C., Marry C. & Maruani M. (éds), *Masculin-féminin : questions pour les sciences de l'homme*, PUF, p. 25-41.
- Omnès C. (1990), « Les provinciales dans la formation des populations ouvrières parisiennes », *Villes en parallèle*, n° 15-16, p. 174-191.
- Omnès C. (1997), *Ouvrières parisiennes : marchés du travail et trajectoires professionnelles au XX<sup>e</sup> siècle*, Édit. de l'EHESS, Paris, 374 p.
- Pourcher G. (1964), « Le peuplement de Paris, origine régionale, composition sociale, attitudes et motivations », *Cahiers et documents de l'INED*, n° 43, Paris, 299 p.
- Rhein C. (1977), *Jeunes femmes au travail dans le Paris de l'Entre-deux-guerres*, Thèse de 3<sup>e</sup> cycle, Université Paris 7, 324 p.
- Rhein C. (1980), *La vie dure qu'on a eue. 9 récits de vie de travailleuses parisiennes retraitées*, Paris, rapport au CORDES, 133 p.



## **Le développement de carrière des femmes actives mères de famille : articulation et satisfaction des 25-44 ans ?**

*Laurence Cocandeau-Bellanger\**

### **Introduction : L'émergence du questionnement autour du double engagement des femmes dans le travail et la famille**

En cinquante ans, la famille et le travail sont deux institutions qui ont fort évolué en France.

Du côté du travail, l'évolution est frappante depuis les années 1960-70 : crise économique, chômage, précarité et flexibilité du travail, ruptures d'activités, stages, dispositifs d'aide à l'insertion, stress et souffrance au travail... Les nouvelles formes de travail répondent alors aux besoins de la société et des personnes : télétravail, travail à domicile, travail partagé, temps partiel... Cette évolution a eu un impact sur toute la population française et en particulier la population féminine<sup>1</sup>. D'autre part, le travail féminin rémunéré et hors du domicile s'est accru. Cet investissement n'a pas pour autant réduit l'engagement des femmes au sein de la famille et ne s'est pas accompagné du côté des hommes d'un investissement plus important dans le domestique.

Au premier regard, les chiffres indiquent une augmentation continue du travail des femmes depuis les années 1960. Le taux d'activité féminine par rapport à la population des 15 à 64 ans passe de 47 % en 1962 à plus de 56 % en 1990 (Marchand & Thélot 1991). Pour celles âgées de 25 à 54 ans (i.e. aux âges dits de pleine activité), cette augmentation est encore plus spectaculaire, passant de 45 % en 1968 à 75 % en 1990 (Marchand, 1993). Nous sommes passés de 10 millions d'actives en 1990 à plus de 12 millions en 2002 (INSEE 2002), soit 85 femmes pour 100 hommes dans la Métropole (79 pour 100 en 1990).

Mais ces chiffres masquent une réalité précaire du travail des femmes. C'est d'abord l'absence de diversification des professions ou des métiers. La moitié des actives en 2002 sont réparties dans seulement quatre des trente catégories socioprofessionnelles répertoriées par l'INSEE<sup>2</sup> (exclusivement des emplois du secteur tertiaire et de niveau intermédiaire). C'est aussi des trajectoires professionnelles discontinues et interrompues ; le travail à temps partiel ne concerne quasiment que les femmes : une femme sur cinq en 1982 et une sur quatre en 1990, soit 23 % des actives contre 3,5 % des actifs en 1990 ou plus de 27 % de la population active féminine occupée en 2002 (Andrian 1994, INSEE 1990 et 2002). Il est le plus souvent subi et imposé par l'employeur ou par le contexte social (précarité de l'emploi). Enfin, certains métiers sont toujours interdits aux femmes (dans les domaines de l'armée ou de la religion), alors que d'autres demeurent difficiles d'accès (certains métiers manuels ou industriels du bâtiment, de la métallurgie ou de la mécanique...), notamment les postes à responsabilités (Tarrab 1990) : seulement 11 % de femmes en 1999 à l'Assemblée Nationale par exemple.

Au-delà de cette réalité précaire, il est nécessaire de comprendre les raisons pour lesquelles les femmes travaillent de nos jours. La première cause est la forte progression de la scolarisation apparue dès les années 1980 : le taux de scolarité est soit supérieur aux hommes avant 23 ans, soit égal après 23 ans (Marchand 1993). Le second facteur est l'âge de la retraite de plus en plus tardive, souvent pour des raisons économiques : femmes veuves, divorcées, conjoint au chômage, nécessité d'avoir suffisamment d'années de cotisations pour la retraite (Andrian 1994). Cette nécessité économique est aussi un facteur explicatif de l'activité des moins de 55 ans : familles monoparentales, montée du divorce et du célibat féminin, chômage. Mais, au-delà de ces besoins économiques, nombreuses femmes travaillent aussi pour assouvir une nécessité psychologique. Les recherches nous montrent que progressivement à partir des années 1970, les événements familiaux ne sont plus le premier obstacle à la poursuite du travail professionnel des femmes (Andrian 1994). Lorsqu'on les interroge sur leur activité professionnelle, elles soulignent fréquemment leur satisfaction à être active. Il s'agit donc bien ici d'une évolution des mentalités, des normes sociales : la pleine activité des femmes des années 2000 ne semble aujourd'hui plus interroger personne.

---

\* IPSA, Université Catholique de l'Ouest, Angers (laurence.cocandeau-bellanger@laposte.net)

1. Notre préoccupation sur l'emploi des femmes et la famille étant réduite à la société française, les données présentées ici concernent uniquement des statistiques françaises, sauf précision dans le texte.

2. L'INSEE (Institut National de la Statistique et des Études Économiques) a défini en 1982 une nomenclature appelée PCS (Profession et Catégories Socioprofessionnelles) en huit rubriques, elles-mêmes scindées en niveaux hiérarchiques.

Du côté de la famille c'est une autre métamorphose depuis quarante ans : diminution des mariages et augmentation des divorces, cohabitation des couples, apparition du « PACS<sup>3</sup> », des naissances hors mariage, des familles monoparentales ou recomposées, diminution du nombre des naissances, première naissance de plus en plus tardive, nouvelle cohabitation des générations. Ségalen (2001) souligne l'importance des liens familiaux dans la famille contemporaine.

Le terme famille désignait à l'origine un ensemble d'esclaves d'un même maître, puis ceux qui vivaient sous le même toit (esclaves et maîtres), car le mot famille provenant du latin *familia* dérivé de *famulus* signifie serviteur. Il ne prend son sens actuel qu'au 16<sup>e</sup> siècle, comme lien de parenté entre les personnes qui la composent.

Quant au modèle familial français fondé sur le partage des rôles en fonction des sexes, il date du 18<sup>e</sup> siècle. L'homme, père de famille, a une activité professionnelle à l'extérieur de la maison qui lui permet d'obtenir des ressources et de subvenir aux besoins de sa famille. La femme reste à la maison, s'occupe des enfants et de la sphère privée. La fonction maternelle est alors ancrée dans notre histoire (Knibiehler 2000). Beaucoup de philosophes du siècle des Lumières comme Rousseau considèrent que la « nature » veut que la sphère privée soit le domaine des femmes et la sphère publique celle des hommes. Les femmes seraient « par nature » faibles, fragiles, sensibles, douces et, de fait, destinées à la maternité et donc uniquement aux soins des enfants... et du mari<sup>4</sup>. Cette éducation a été transmise pendant des siècles et est devenue « naturelle » parce qu'ancienne, sans remise en cause historique ou sociale. Malgré l'espoir que laisse entrevoir la Révolution Française qui affranchit les femmes comme personne, il faut attendre le milieu du 20<sup>e</sup> siècle pour qu'elles obtiennent le droit de vote. La place des femmes peut alors s'envisager dans la sphère publique et de fait, la porte du travail à l'extérieur de la maison s'ouvre à elles. Elles reçoivent également une autre reconnaissance liée directement à leur statut de mère : les allocations familiales et l'assurance maternité (Knibiehler 2000). Mais, ce n'est qu'à partir des années 1960-1970, que le modèle familial français évolue, changements marqués aussi par une évolution législative qui met à égalité l'homme et la femme vis-à-vis de la famille, du mariage et des enfants.

Quant à la natalité au 20<sup>e</sup> siècle, c'est en 1901 que le nombre de naissances a été le plus élevé en France, soit 920 000. Il baisse ensuite jusque dans les années 1930, pour remonter avec le « baby-boom » (1946-1974), et oscille depuis autour de 750 000 enfants par an (Daguet 2002). En France, le taux de fécondité<sup>5</sup> a fortement diminué jusque vers 1960 (1,7 enfant en 1964) pour se maintenir jusqu'au milieu des années 1990. Il évolue légèrement depuis, passant de 1,73 enfant par famille en 1997 à 1,9 enfant en 2001, ce qui place la France en première position en Europe (INSEE 2001), mais il plafonne depuis. Par ailleurs, l'âge des femmes lors de la première naissance n'a cessé de reculer depuis cinquante ans, passant de 21 ans en 1965 à 29 ans en 2000 (Ségalen 2001, INSEE 1998a).

Les activités domestiques et éducatives quant à elles semblent réservées aux femmes. Mêmes si certains hommes participent de plus en plus, le temps consacré aux soins des enfants et plus largement à la gestion de la famille et au domestique est marqué par un déséquilibre : 80 % des tâches sont prises en charge par les femmes (Méda 2001), le temps éducatif et domestique est évalué à 33 heures semaine par les enquêtes « Emploi du Temps » (INSEE 1998b, Méda 2001).

Il nous faut à présent aborder le travail et la famille dans leur articulation. Ce double engagement des femmes est influencé par un certain nombre de facteurs. Il s'agit de facteurs familiaux tels que le poids des charges familiales – à partir du troisième enfant, l'activité des femmes diminue fortement – (Lachance & Tétreau 1997, Rossi 1993) ou le métier du conjoint et son investissement professionnel (Holahan & Gilbert 1979, Burke 1988). Cette articulation dépend aussi de facteurs professionnels : citons le niveau d'étude – les femmes les moins qualifiées se retirent plus du marché de l'emploi quand elles ont des enfants – (Bonnet & Labbé 1999), le moment où l'on se situe dans le parcours de vie – le travail prend souvent plus de place au début de la vie adulte, alors que la famille devient significative plus tard – (Lachance & Tétreau 1997), le nombre d'heures travaillées par semaine (Lachance & Tétreau 1997, Merelli, Nava & Grazia-Ruggerini 2000) ou encore le lieu de travail (Merelli *et al.* 2000). Enfin, il y a aussi les facteurs économiques – coût et bénéfices du travail et de l'éducation des enfants – (INSEE 1998a), des facteurs politico législatif – la garde des enfants reste un problème important dans cette conciliation travail / famille<sup>6</sup> – (Garcia 1999, p. 20) et des facteurs sociopolitiques – les heures d'ouverture et de fermeture des services publics et privés (écoles, administrations, magasins, transports, structures de garde d'enfants, services médicaux ou

---

3. Le PACS (Pacte Civil de Solidarité) à travers la loi du 15 novembre 1999 permet à deux personnes (de même sexe ou de sexe différent) de conclure un accord civil.

4. A noter que quelques hommes du 18<sup>e</sup> siècle, tels Laclous et Condorcet, affirment que les femmes ne sont pas inférieures aux hommes par nature, mais que c'est l'existence sociale qui cause cela.

5. Pour plus de précision, il est préférable d'étudier l'indicateur conjoncturel de fécondité passé de 2,9 enfants par femme en 1901 à 1,8 en 1976 puis il s'est stabilisé ainsi depuis 30 ans (Daguet 2002), ou la descendance finale qui correspond à la somme des taux de fécondité par âge d'une génération donnée et mesure le nombre moyen d'enfants qu'aurait mis au monde cette génération de femmes en l'absence de mortalité.

6. Le Conseil de la Commission Européenne de 1992 insiste à travers son article 1 sur le besoin de mesures « afin de permettre aux hommes et aux femmes de concilier leurs responsabilités professionnelles, familiales et d'éducation, découlant de la garde d'enfants » (p. 2).



de soins...) sont des éléments qui influencent l'organisation de la vie professionnelle et familiale des femmes – (Merelli *et al.*, 2000).

Ce tour d'horizon sur les principales évolutions du travail et de la famille et l'articulation des deux pour les femmes nous amène à poser deux constats. Les recherches qui se sont penchées sur ces deux mondes provenaient principalement de la sociologie et de l'histoire et ne traitaient que d'une seule institution à la fois jusque dans les années 1990 (Barrère-Maurisson 1992). Cependant, peu d'entre elles ont été menées par des psychologues : la question semble ne pas les interpeller. Le deuxième constat concerne le paradoxe de ces deux mondes. Associés à la crise, ils restent toujours une valeur importante aux yeux des français. Pour les femmes, ces deux activités leur permettent d'être reconnues socialement et participent à la construction de leur identité.

L'objectif de notre recherche<sup>7</sup> est double : avoir une meilleure compréhension d'une part des activités professionnelles et maternelles des femmes de notre société actuelle et d'autre part des processus de développement de carrière des femmes. Il nous faut à présent proposer notre cadre théorique autour du développement de carrière, pour ensuite présenter la méthodologie utilisée et l'analyse des premiers résultats.

## 1. Le développement de carrière des femmes

Notre recherche se situe au carrefour de la psychologie sociale et de la psychologie du développement de carrière des femmes. L'intérêt de ce croisement réside dans la nécessité d'une part d'appréhender la construction des parcours féminins au regard de la double activité professionnelle et maternelle, et d'autre part de se situer dans une approche évolutive de la carrière des femmes tout au long de leur vie.

### 1.1. Les références conceptuelles

Notre principal concept est celui de carrière. En 1957, Super la définit comme « *une suite de professions poursuivies ou de situations occupées par un individu* » (Super *et al.* 1957, p. 39). Plus récemment, Boutinet (1993) la présente comme une des dimensions du travail avec l'emploi (implication de la personne dans le travail) et la profession (contenu du travail). Elle renvoie à la dimension temporelle du travail, à sa composante dynamique, celle qui correspond au mouvement, à la mobilité. On retrouve cette idée de mobilité dans la définition de Tolbert (1980), pour qui « *la carrière est la séquence des professions dans lesquelles une personne s'engage* » (p. 31). Nous avons choisi dans notre recherche de retenir une définition globalisante de la carrière peu développée en France, mais de plus en plus utilisée en Amérique du Nord (Super 1985, Spain, Hamel & Bédard 1994, Gysbers, Heppner & Johnston 2000). Elle est définie par ces auteurs comme l'adjonction de différents rôles au cours de la vie. Mais nous préférons parler de combinaison d'activités tout au long de la vie (professionnelle, citoyenne, parentale, estudiantine...) plutôt que de rôles. Ce dernier nous semble trop statique pour désigner la mobilité des femmes relative à leur vie professionnelle et maternelle. Le terme activité est plus dynamique pour signifier l'ensemble des phénomènes psychologiques correspondant aux actes d'une personne, à la possibilité pour les femmes d'agir et de produire des effets sur elles-mêmes et leur environnement.

Aussi, pour le travail abordé dans son sens classique (activité nécessitant un effort, orienté vers un but, avec la présence de contraintes extérieures pour l'individu qui travaille et récompensée par une rémunération (Lévy-Leboyer 1987) nous lui préférons le terme d'activités professionnelles, plus dynamique. Du côté de la famille, notre choix se limite à la famille dite classique, c'est-à-dire nucléaire : composée d'un couple d'adultes homme et femme, parents d'au moins un enfant. Parmi la diversité des comportements au sein de la famille, ce sont ceux rattachés à la maternité que nous avons choisis d'observer. Là encore, nous préférons le terme d'activités maternelles à celui de maternité pour désigner à la fois les actes réalisés par une mère au cours de sa grossesse, mais également en amont (préparation de la venue de l'enfant, projet...) et en aval de celle-ci (éducation au cours des premières années de l'enfant).

Quant au développement de carrière, les origines de l'orientation aux États-Unis ont été marquées par le terme vocation dès le début du 20<sup>e</sup> siècle (Dupont & Pereira-Gonzalez 1996). Puis à partir des années 1960, les termes de développement de l'orientation puis de développement de carrière sont utilisés en Amérique du Nord. En Europe, leur apparition est plus tardive, mais nous sommes passés en quarante ans de l'orientation au développement de carrière et ces théories nous ont permis d'appréhender toutes les expériences d'un individu comme influençant son processus d'orientation professionnelle qui ne peut plus se résumer au simple fait de prédire un choix professionnel à un moment donné. Le développement de carrière ou développement vocationnel désigne alors le processus des choix successifs de professions durant une vie de travail. Gysbers, Heppner et Johnston (2000) proposent dès 1998

---

7. Cette recherche s'inscrit dans un doctorat, Ph.D en éducation, à l'université de Sherbrooke, Québec et l'U.C.O, Angers.

un schéma de développement humain défini comme « développement de carrière tout au long de la vie ». La personne y est bien sûr considérée dans sa globalité où tout au long de sa vie une interaction dynamique se produit entre « les rôles au cours de la vie » (parent, conjoint ou salarié), « les cadres de vie » (la maison, l'école ou le travail) et « les événements de la vie » (le mariage, la retraite, la naissance, l'emploi initial ou le divorce).

Le sens que nous accordons à notre concept principal étant défini ici, nous présenterons maintenant ce qui caractérise la carrière des femmes d'un point de vue psychosocial.

## 1.2. Les caractéristiques psychosociales de la carrière des femmes

La carrière des femmes se caractérise dans notre société par un certain nombre d'éléments psychosociologiques qui structurent leur expérience et contribuent à la construction de leur identité.

La socialisation, période d'apprentissage durant laquelle chacun est amené à acquérir des normes, valeurs, rôles sociaux et modèles de comportements (Gosling 1966), est un élément mis en avant par de nombreux auteurs dans leur travaux sur le développement de carrière des femmes (Hackett & Betz 1981, Fahmy 1982, Bujold & Gingras 2000). Les femmes, plus que les hommes, seraient influencées par des modèles de comportements « féminins » et une conception particulière de leurs rôles. Le second élément est la dimension relationnelle qui renvoie à l'importance de la relation à l'autre dans la construction de l'identité des femmes et dans les choix effectués au cours d'une vie, notamment par rapport au parcours professionnel (Gilligan 1982, Boutinet 1993, Spain & Hamel 1994). Un troisième élément fréquemment cité par les auteurs est la perception globale que les femmes ont de leur avenir. Chaque sphère de vie d'une femme ne peut être appréhendée séparément des autres activités, ou simplement du reste de sa vie de femme (Gilligan 1982, Spain, Hamel & Bédard 1997). Ce caractère global ne décrit pas un type de carrière, il renvoie à la manière d'être des femmes qui appréhendent leur vie dans sa globalité.

Autre caractéristique, le passage du statut de passive à celui d'active pour les femmes de la fin du 20<sup>e</sup> siècle (Molinier 2003). Les femmes représentent aujourd'hui près de la moitié de ceux qui travaillent, l'opposition classique selon laquelle les hommes sont actifs (se construisent au travers des actes, de ce qu'ils font, sous le regard des autres) et les femmes passives (identité indexée à ce qu'elles sont, en tant qu'elles sont « femmes ») n'a plus aucun sens, et c'est là le changement significatif des cinquante dernières années. C'est l'apparition « *d'une nouvelle norme sociale de la féminité* » (Molinier 2003, p. 21). Même si la féminité active semble pour Molinier vouée à l'échec, et pour cause, car elle remet en cause la différence entre les sexes, il nous semble que c'est dans le regard des autres que cela se joue. Le fait que de nos jours la majorité des femmes travaillent professionnellement suffit à en saisir l'importance. L'identité sociale se construit dans la différence et dans la ressemblance, pour soi et par autrui.

La carrière des femmes se caractérise aussi par la pluralité. Une étude récente de Le Quentrec et Rieu (2003) auprès d'élués politiques et de responsables syndicales met en évidence les changements et évolutions quant aux comportements des femmes pour lier leur vie privée et leur engagement public. Contrairement aux hommes, les femmes mettent en place une rupture « organisationnelle », afin de pouvoir articuler l'accomplissement des tâches domestiques et familiales qui leur incombent encore avec leur engagement public. Leur appartenance familiale, professionnelle, associative est une véritable ressource, qui leur permet d'avoir un point de vue pluriel à propos des débats liés à leur engagement public.

D'après une autre enquête de Mossuz-Lavau et de Kervasdoué (1997), les femmes se disent plurielles, voulant s'accomplir dans différents rôles, familial et professionnel, alors que les hommes se définissent par leur travail qui est pour eux source financière pour assurer la survie de leur famille.

Les temporalités sont une autre caractéristique de la carrière des femmes. Selon Le Quentrec et Rieu (2003), ce qui caractérise le rapport au temps des femmes, c'est la concurrence des différents temps, syndical ou politique, professionnel, familial et domestique, conjugal, temps à soi... Il est indispensable pour les femmes de prévoir, d'anticiper et de planifier ce que sera demain. Les auteurs ajoutent que « *si l'enchevêtrement des temps n'est pas un phénomène spécifique aux femmes, il se distingue pour elles par sa densité, son ubiquité et sa permanence* » (p. 55). Les temporalités de notre société actuelle post-moderne, à savoir l'alternance et les transitions (le non-ordonné) semblent davantage convenir aux femmes que les temporalités de la modernité plus séquentielles et donc ordonnées. Compte tenu de la perception globale de leur avenir, de la pluralité et de l'importance de la relation à l'autre, les trajectoires des femmes sont aléatoires, imprévisibles et ne peuvent se construire qu'au fil du temps, selon l'activité qui sera investie à un moment donné dans les différentes sphères de leur vie (Spain, Hamel & Bédard 1994, Le Quentrec & Rieu 2003).

Enfin la carrière des femmes se caractérise aussi par un rapport particulier à la réussite. Divers écrits (McGowen & Hart 1990, Powell & Maniero 1992, Spain & Hamel 1994) rapportent la différence entre les hommes et les femmes

quant à leur relation au succès dans leur parcours professionnel. Il semblerait qu'une mesure subjective du succès conviendrait mieux aux femmes, en fonction de leur satisfaction par exemple, habituellement mesurée par des variables quantitatives et objectives (augmentation de salaire ou accès à une promotion). D'autres auteurs (Phillips & Imhoff 1997, Sinacore-Guinn, Akçali & Fledderus 1999) ont souligné l'importance de la satisfaction au travail des femmes, qui est reliée à leur investissement dans divers rôles (conjugal, familial ou autres). Le milieu familial et professionnel rend difficilement conciliable la vie familiale avec la vie professionnelle mais aucune de ces femmes ne cesse de travailler par manque d'intérêt ou d'engagement dans sa vie professionnelle. (Fahmy & Veillette 1997, Fahmy & Lee-Gosselin 1992). La surcharge de travail devient souvent cause d'insatisfaction pour les femmes, et diminue la satisfaction professionnelle, d'où une augmentation du désarroi, voire du stress.

Ayant retracé les principales caractéristiques de la carrière des femmes d'aujourd'hui, il nous faut à présent rappeler les différents modèles théoriques relatifs au développement de carrière.

### **1.3. Les modèles théoriques de développement de carrière**

Nous pouvons citer les plus anciens, tel que celui de l'arc-en-ciel du développement de carrière (*Life Career Rainbow*) de Super (1957, 1980 et 1985), celui de Psathas (1968) ou encore celui de Zytowski (1969), trois modèles qui sont le point de départ d'une réflexion théorique sur le développement de carrière des femmes. Mais leur ancienneté nous oblige à nous pencher sur des modèles plus récents du fait de l'évolution des normes sociales.

Parmi les modèles des années 1980-1990, nous pouvons rappeler celui de Hackett et Betz (1981) qui se fonde sur le concept d'efficacité personnelle mis en évidence par Bandura (1977), celui de Astin (1984) qui attribue un rôle capital à la socialisation et identifie trois facteurs qui influencent le développement vocationnel (les variables psychologiques représentées par les caractéristiques personnelles, les variables contextuelles et sociologiques, et l'interaction entre ces deux premiers facteurs). Sans oublier celui élaboré en 1984 par Farmer qui identifie trois types de variables : les antécédents (qui semblent être les plus prédictifs des aspirations professionnelles et donc de façon indirecte de la motivation liée à la carrière), les caractéristiques psychologiques personnelles (qui jouent surtout sur les efforts déployés et l'investissement dans la carrière) et les variables environnementales. Bien que pertinents, car ils identifient un ensemble de variables constituant le développement de carrière des adultes, ces trois modèles théoriques sont des modèles mixtes qui s'adressent autant aux hommes qu'aux femmes.

Pour comprendre les processus de développement vocationnel des femmes, il nous faut retenir des modèles élaborés en tenant compte des spécificités féminines et notamment la relation entre le travail et la famille.

Un premier modèle élaboré en 1987 par Betz et Fitzgerald met l'accent sur les facteurs suivants : les variables individuelles (concept de soi, capacités personnelles et valeurs reliées aux sexes), les antécédents (soutien des parents, niveau d'éducation et statut professionnel des parents et expérience professionnelle), les variables éducatives (les écoles de filles ou de garçons, le niveau d'éducation et la poursuite dans les mathématiques) et le style de vie adulte (moment du mariage, le nombre d'enfants). Ces variables influent à leur tour les comportements des femmes quant à leur projet de vie et de fait leur projet professionnel. Fassinger (1990) propose plusieurs améliorations à ce modèle. Associées dans leurs recherches, elles exposent notamment l'importance des capacités personnelles et du choix d'orientation scolaire dans les aspirations de carrière des femmes en lien avec la conciliation des rôles familiaux et professionnels.

Plus récemment, Walsh et Osipow (1994) abordent le développement de carrière des femmes et insistent sur les freins et les moteurs aux niveaux environnemental et individuel qui interviennent dans ce processus. Ce modèle permet ainsi de comprendre ce qui peut satisfaire ou non les femmes dans leur développement de carrière. De nombreux modèles jusqu'à présent ont davantage mis l'accent sur les freins et omis d'identifier les moteurs.

Enfin, Farmer (1997) apporte des améliorations à son premier modèle et analyse plus spécifiquement les choix professionnels réalisés par les femmes. Ce qui semble alors compter particulièrement, ce sont la personnalité et les aptitudes intellectuelles (caractéristiques psychologiques personnelles) des femmes. Les facteurs antécédents deviennent alors plus importants dans l'investissement de leur carrière en raison du soutien de l'environnement. Elle y aborde aussi les interactions entre les rôles professionnels et familiaux.

Au regard de ces connaissances, nous pouvons maintenant formuler notre problématique et préciser notre méthodologie pour enfin illustrer les principaux résultats autour de l'articulation entre les activités professionnelles et maternelles et la satisfaction des femmes.

## **2. Les activités maternelles et professionnelles des femmes : quelle articulation pour quelle satisfaction ?**

### **2.1. De la problématique à la méthodologie**

Les données présentées en introduction rendent compte d'un état des lieux sociologique du travail des femmes et de la famille en France. Nous en retiendrons pour notre recherche, le modèle type de carrière de femmes des années 2000. Il s'agit d'une femme s'investissant simultanément dans ses activités professionnelles et maternelles : active professionnellement et de façon continue, vivant en couple, avec un conjoint qui travaille également (couple bi-actif), ayant en moyenne deux enfants.

Notre objectif est de comprendre d'un point de vue psychosociologique, comment les femmes appartenant à ce modèle type des années 2000 construisent leur carrière. Les différents modèles théoriques proposés relatifs au développement de carrière des femmes nous ont permis de repérer les variables qui influencent la carrière des femmes. Notre question porte davantage sur les processus de développement de carrière et sur la satisfaction ou l'insatisfaction que les femmes en retirent.

Nous avons interrogé des femmes correspondant à ce modèle pour connaître leur point de vue sur le développement de leur carrière. Notre étude est donc de type exploratoire – phénoménologique, « *elle vise à comprendre un phénomène, à en saisir l'essence du point de vue de ceux et celles qui en font ou en ont fait l'expérience* » (Fortin 1996, p. 148).

Nous avons choisi un double recueil de données : par questionnaire et par entretien. Il s'agit dans cet exposé de se centrer sur la démarche quantitative et de ne présenter que les résultats de l'analyse des questionnaires. Passés auprès de 104 femmes, 98 ont pu être traités, les autres ne correspondant pas à notre population cible. Chaque femme interrogée devait en effet être âgée de 25 à 44 ans, vivre avec un homme (mariée ou non) de façon stable depuis au moins un an et qui travaille lui-même, avoir au moins un enfant issu de l'union actuelle, dont le dernier a moins de 5 ans. Elle devait occuper un travail salarié à plein temps ou à temps partiel d'au moins trois quarts temps, et avoir une profession intermédiaire ou être employée (catégories 4 et 5 des CSP de l'INSEE). Les quatre thèmes du questionnaire étaient le travail, la famille, le double engagement et les satisfactions.

Deux hypothèses formulées sont à rappeler (une troisième ne sera traitée qu'à partir des données qualitatives issues des entretiens, donc non abordée ici) :

*H1* : Pour développer leur carrière, les femmes actives professionnellement et mères de famille tiennent compte tout autant de leur investissement dans leurs activités professionnelles que maternelles, les deux s'influençant mutuellement.

*H2* : Malgré l'inconfort du quotidien, les femmes actives professionnellement et mères de famille estiment retirer de nombreux bénéfices de leur carrière en termes de satisfaction et ne voudraient pas avoir à changer leur parcours.

De nombreuses données ont pu être recueillies auprès de ces femmes. Nous ne présenterons ici qu'une analyse autour de l'articulation des activités professionnelles et maternelles des femmes et autour de la satisfaction qu'elles en retirent.

### **2.2. Le profil des femmes interrogées**

En ce qui concerne les activités professionnelles et conformément à notre population cible, toutes les femmes interrogées appartiennent à deux catégories de l'INSEE : profession intermédiaire ou employé. Elles occupent majoritairement un poste dans l'enseignement, la santé ou la fonction publique (37,8 %) ou un poste d'employée administratives d'entreprise (20,4 %). Au regard de ces professions occupées, elles ont principalement suivi une formation dans le secteur de la gestion et de l'administratif (28,6 %) ou celui du sanitaire et social (23,5 %). Seul un quart des femmes interrogées n'a pas fait d'études supérieures, la majorité a fait deux ans d'études après le baccalauréat (42,9 %). À noter que près de 30 % possèdent au moins un niveau licence bien qu'aucune d'entre elles ne soit cadre (conformément à notre choix d'échantillon). Elles ont rarement commencé à travailler après 25 ans (seules 11,2 %).

Toujours selon notre échantillon visé, nous avons interrogé des femmes qui travaillent à temps plein (pour la moitié d'entre elles) ou à temps partiel d'au moins 3/4 temps (pour l'autre moitié). Elles travaillent très majoritairement à l'extérieur de leur domicile. Seules 12,2 % des femmes travaillent chez elles, soit continuellement (assistante maternelle) soit ponctuellement pour certaines tâches de leur métier (enseignante). Enfin, les deux tiers de notre échantillon (62,2 %) travaillent dans le secteur privé.

En ce qui concerne leur profil maternel, elles ont toutes au moins un enfant. La moitié d'entre elles en a deux (48 %), un quart en a un seul (26,5 %) et un autre quart en a 3 enfants (22,4 %)<sup>8</sup>. L'âge des enfants varie selon le nombre d'enfant dans la famille mais, de part notre choix d'échantillon, le dernier enfant devait avoir moins de cinq ans. Plus il y a d'enfants, plus il y a de chance d'avoir un aîné âgé. Ainsi, nous avons autant de femmes qui ont un premier enfant âgé entre 5 et 10 ans (38,8 %) que âgé de moins de 5 ans (38,8 %, dont 21,5 % de moins de 3 ans). La majorité des deuxièmes enfants a moins de 5 ans (44,9 % dont 23,5 % entre 3 et 5 ans) et la majorité des troisièmes enfants a moins de 3 ans (11,2 %).

Conformément à notre échantillon visé, toutes les femmes interrogées ont entre 25 et 44 ans : la majorité a entre 30 et 35 ans (43,9 %) ou entre 35 et 39 ans (28,6 %). De fait, l'âge moyen des femmes interrogées à la naissance du premier correspond à la moyenne française, puisqu'elles avaient pour près de 80 % d'entre elles entre 25 et 34 ans (moyenne nationale : 29 ans en 2000). Seules 4,1 % d'entre elles ont eu leur premier enfant avant 20 ans. Par ailleurs, plus elles ont d'enfants, plus elles ont un âge avancé pour les naissances suivantes : seulement 4,1 % d'entre elles ont eu leur deuxième enfant avant 24 ans, 5,1 % ont eu le troisième avant 29 ans.

Enfin, toutes les femmes interrogées devaient vivre en couple au moment où nous les avons interrogées. Parmi ces femmes, la grande majorité est mariée (80,6 %). Leur vie de couple est très stable, puisque toutes ont au moins 3 ans de vie commune avec leur conjoint et la très grande majorité (90,9 %) a plus de cinq ans de vie commune. Seules 8 femmes interrogées ont déjà été séparées ou divorcées auparavant.

Quant à la profession de leur conjoint, et selon les huit catégories de l'INSEE, ils appartiennent aux deux mêmes catégories que les femmes questionnées, soit 67,4 % d'employés ou de professions intermédiaires. Très peu sont artisans, commerçants ou chefs d'entreprise. Ils ne sont que 3,1 % à être à temps partiel.

Au regard de ce profil professionnel et maternel des femmes interrogées, nous présenterons ci-dessous une analyse des données relative à l'articulation des activités professionnelles et maternelles des femmes, puis à la satisfaction de leur vie et enfin aux écarts éventuels entre leurs ambitions et la réalité.

### **2.3. Une influence mutuelle des activités professionnelles et maternelles**

La première hypothèse relative à l'influence réciproque entre les activités professionnelles et maternelles des femmes est vérifiée à plusieurs niveaux.

On peut noter d'abord un lien entre l'arrêt de l'activité professionnelle et les motivations maternelles. Toutes les femmes interrogées (sauf une) ont connu des périodes d'inactivité de plus d'un mois, puisqu'elles ont toutes au moins un enfant et donc ont été en congé maternité. Mais la fréquence de ces périodes d'inactivité se situe entre deux et cinq fois depuis le début de leurs activités professionnelles pour plus des trois quarts d'entre elles (79,6 %). Même si la principale raison (en dehors de la maternité) à cet arrêt d'activité professionnelle est le chômage (pour 39,8 %), elles sont nombreuses à cesser leur travail pour élever (même momentanément) leur(s) enfant(s), puisqu'elles sont 23,5 % à avoir pris un congé parental.

Autre élément d'articulation entre les activités professionnelles et maternelles : les réorientations professionnelles. Elles sont près de 30 % à avoir changé au moins une fois de domaine d'activité (réorientation voulue ou non). Même si les explications qu'elles en donnent peuvent être d'ordre professionnel (11,2 %), les raisons de ces changements sont fréquemment personnelles (13,3 %) et dans une moindre mesure familiales (5,1 %).

Par ailleurs, nous avons demandé à ces femmes de nous citer des événements moteurs ou contraignants significatifs de leur parcours professionnel et de leur parcours maternel. Les réponses apportées à ces questions nous permettent là encore d'identifier une influence réciproque entre les activités professionnelles et maternelles des femmes.

En ce qui concerne les événements gênants de la vie professionnelle, même si les plus souvent cités sont des événements relatifs à une insertion professionnelle difficile (36 réponses) et notamment la perte d'un emploi, de nombreuses réponses sont en lien avec les activités maternelles : il peut s'agir d'un éloignement géographique entre le domicile et le travail par exemple (22 réponses) ou des événements liés à la maternité telle qu'une grossesse difficile par exemple (pour 20 femmes).

Par contre, en ce qui concerne les événements moteurs de la vie professionnelle, les plus souvent cités sont des événements liés aux changements de travail (57 événements cités) tels qu'un changement de poste, d'entreprise, de responsabilité, ou de patron... ou encore la possibilité d'aller en formation, de se réorienter ou de suivre un bilan de

---

8. À noter que nous avons pu questionner une seule femme avec quatre enfants et deux avec cinq enfants. Les spécificités des réponses relatives à ces trois femmes ne seront pas traitées dans cet exposé.

compétences (15 fois). Ici, les événements familiaux ou maternels ne sont que très rarement moteurs dans les activités professionnelles (le congé maternité ou parental n'est cité que trois fois par exemple).

Si le lien est établi entre le travail et la famille pour les femmes, il semble que les activités maternelles soient plutôt identifiées comme un frein aux activités professionnelles.

Pour les événements qui ont été moteurs dans leur vie de famille, là aussi, même si elles citent en très grande majorité le congé parental à temps plein ou à temps partiel (pour 47 réponses), elles sont nombreuses à souligner le lien avec les activités professionnelles. Il s'agit par exemple de la possibilité pour ces femmes d'avoir une activité professionnelle à temps partiel, réduit (RTT) ou aménagé et ainsi être plus disponible pour aller s'occuper des enfants (18 réponses).

De même pour les événements qui ont été gênants au cours de leur vie de famille, celui qui revient le plus souvent est en lien avec la vie familiale, tel que la maladie ou le handicap d'un enfant (24 réponses). Mais là aussi, les femmes relient le parcours maternel aux activités professionnelles : les problèmes rencontrés sont notamment la garde des enfants pendant le travail (17 réponses) ou un travail professionnel trop prenant ou des déplacements professionnels trop fréquents (16 réponses).

Il est donc indéniable que ces femmes tiennent autant compte de leurs activités professionnelles que de leurs activités maternelles pour construire leur carrière, et que les unes influencent les autres. Les sphères ne peuvent pas être traitées séparément. L'influence est mutuelle.

## **2.4. Un sentiment de satisfaction pondéré par la vie professionnelle**

La seconde hypothèse de notre recherche supposant que les femmes sont pleinement satisfaites de leur carrière lorsqu'elles articulent activités professionnelles et maternelles, n'est vérifiée qu'en partie.

Nous avons interrogé les femmes sur leur sentiment de satisfaction quant à leur vie en générale, leur vie professionnelle et leur vie familiale. Leurs réponses sur une échelle de valeur en 5 points (1 : pas du tout satisfaite et 5 : très satisfaite) sont très significatives.

Elles sont globalement satisfaites de leur vie en générale puisque 50 % se situent au niveau 4 et 26,5 % au niveau 5. Aussi, une carrière articulant à la fois activités professionnelles et maternelles semble tout à fait satisfaisante pour ces femmes. Elles sont par contre moins satisfaites de leur vie professionnelle (35,7 % se situent à 3 et 31,6 % à 4) et beaucoup plus satisfaites de leur vie familiale (45,9 % se situent à 4 et 39,8 % à 5). S'il y a à nuancer cette satisfaction de vie, les activités professionnelles ont un poids plutôt négatif et les activités maternelles un poids plutôt positif.

Cette satisfaction quant à leur carrière s'explique par les bénéfices qu'elles retirent de cette articulation. De très nombreuses femmes citent principalement une ouverture d'esprit et un épanouissement (53,1 %), puis un équilibre ou une harmonie de vie (39,8 %) et enfin le lien social qu'elles créent avec leur environnement (27,6 %). La reconnaissance sociale est citée par 12,2 % des femmes.

La satisfaction s'explique aussi grâce aux ressources dont elles disposent pour articuler ces activités. Il s'agit principalement du conjoint (84 %) et de la famille (pour plus de la moitié d'entre elles). Les ressources financières ou les ressources personnelles sont citées respectivement par 39 et 37 femmes. À noter que très peu de femmes s'appuient sur une aide à domicile, sans doute du fait de leurs revenus.

Enfin, conformément à notre hypothèse, même si elles sont pleinement satisfaites de leur vie, elles rencontrent un certain nombre d'obstacles quotidiens à ce double engagement. Cela concerne principalement l'organisation quotidienne ou le manque de temps (81,6 % dont 17,3 % le manque de temps pour soi ou le couple), le manque de disponibilité psychologique (16,3 %), le stress et la fatigue (12,2 %) et les problèmes de garde (10,2 %).

## **2.5. Un idéal de vie centré sur le métier et la constitution d'une famille**

Enfin pour terminer, il nous faut resituer ce degré de satisfaction quant à l'articulation travail famille par rapport à ce qu'elles envisageaient d'être au début de leur vie adulte (vers 20 ans) et analyser les écarts éventuels avec ce qu'elles vivent aujourd'hui.

Lorsque l'on interroge les femmes sur leur idéal professionnel à l'âge de 20 ans, 94 femmes sur 98 ont répondu à cette question ouverte : la grande majorité de leurs réponses (61 réponses) se résume à l'intitulé d'un métier pour 49 d'entre elles (être institutrice par exemple), ou à un domaine d'activité pour 12 d'entre elles (travailler auprès des gens en difficulté notamment auprès d'enfants par exemple). 24 femmes énoncent leur idéal de travail en termes de souhaits liés à un métier, relatif à la satisfaction ou à l'intérêt qu'elles peuvent y trouver pour 18 d'entre elles (un travail passionnant, par exemple) ou aux salaires ou responsabilités pour 6 autres (un travail avec des responsabilités et bien payé, par exemple). Cet idéal étant limité à exercer un type de métier, il est logique qu'elles soient relativement satisfaites de leur vie professionnelle actuelle. Deux explications sont possibles. Si leur idéal à 20 ans portait plus spécifiquement sur un parcours particulier, certains postes à occuper ou responsabilités à avoir..., on peut supposer qu'elles seraient moins satisfaites au regard de leur réalité professionnelle actuelle. Ou alors, et c'est l'explication que nous souhaitons privilégier ici, elles accordent moins d'importance à leur vie professionnelle. En effet, bien qu'elles aient un idéal de métier qu'elles parviennent à réaliser, elles souhaitent travailler et le font, mais elles veulent avant tout s'investir dans leurs activités maternelles et en sont plus satisfaites. Rappelons que les activités professionnelles et maternelles s'influencent réciproquement mais que seules les activités maternelles sont citées comme pouvant freiner les activités professionnelles et non l'inverse.

Par ailleurs, si on les fait préciser leurs ambitions professionnelles actuelles, parmi un panel de réponses au regard de leur situation, près des trois quarts d'entre elles souhaitent avoir un meilleur salaire (55,1 %) ou une promotion sociale (22,4 %). Il semblerait au premier abord que la mesure objective de la réussite professionnelle soit importante pour les femmes, contrairement à ce que certains auteurs en disent (McGowen & Hart 1990, Powell & Maniero 1992, Spain & Hamel 1994). À noter que près de 40 % d'entre elles souhaitent respectivement avoir plus de responsabilités ou avoir plus de relations sociales. Plus d'un tiers voudrait être plus épanouie ou plus heureuse dans son travail et un autre tiers souhaite changer de fonction ou d'entreprise. La mesure plus subjective semble donc tout aussi importante.

Bien que près de la moitié des femmes interrogées (45,9 %) dit avoir un projet professionnel (44 femmes sur 98), un certain nombre de changements sont souhaités : 16,3 % veulent changer de domaine d'activité ou travailler auprès d'un autre public, 17,3 % souhaitent avoir une promotion ou plus de responsabilités et 8,2 % suivre une formation complémentaire. Ceci peut expliquer en partie une satisfaction professionnelle moindre (bien qu'élevée) que la satisfaction familiale.

Du côté de la famille, lorsqu'on interroge ces femmes sur le rêve qu'elles avaient au niveau familial vers 20 ans, 87 femmes sur 98 répondent. La très grande majorité des réponses (68 réponses) concerne la constitution d'une famille : avoir un mari/conjoint et des enfants (42 réponses) ou de fonder une famille (13 réponses) ou seulement d'avoir des enfants (11 réponses) ou seulement être mariée (2 réponses). Compte tenu que toutes les femmes que nous avons interrogées sont de fait en couple et ont des enfants, il n'y a donc aucun écart entre leur vie actuelle et leur idéal de 20 ans, ce qui explique leur très haut degré de satisfaction de leur vie de famille. Bien que la moitié de ces femmes (48 %) dit avoir un projet familial et précise lequel, la majorité d'entre elles (33 sur 47 réponses) donnent une réponse en lien la construction de leur famille : avec d'autres enfants ou vivre heureuse en famille... Il semble n'y avoir aucun écart entre les ambitions familiales et la réalité.

## Conclusion – Être active et mère de famille : une carrière satisfaisante

En France, comme dans bien d'autres pays, travailler professionnellement et élever des enfants est le quotidien de la très grande majorité des femmes de notre époque. Bien que cette double activité ne soit pas nouvelle, ce qui a changé depuis quarante ans, c'est d'une part que les femmes ne s'arrêtent plus de travailler lorsque les enfants naissent, et d'autre part qu'elles ont une activité professionnelle rémunérée et à l'extérieur du domicile.

Par notre recherche, nous avons souhaité comprendre la façon dont les femmes des années 2000 construisent leur carrière et connaître le sentiment de satisfaction qu'elles en retirent. Pour cela, nous avons interrogé près de 100 femmes correspondant à ce modèle type par questionnaire et analysé leurs réponses. Nous retiendrons ici deux conclusions importantes présentées ci-dessus, qu'il nous faut discuter pour ouvrir le débat.

La première permet de confirmer que les activités professionnelles et les activités maternelles d'une femme s'influencent réciproquement. Il semble que les femmes correspondant à notre modèle ne fassent plus de choix exclusif entre avoir un travail ou élever des enfants. Ces femmes construisent leur carrière en menant ces deux catégories d'activités simultanément. Il n'y a pas chez elles de priorité accordée aux unes ou aux autres : les deux sont devenues indispensables pour se réaliser. De fait, leur vie doit être appréhendée au travers l'articulation qu'elles font de ces activités. Les décisions sur le plan professionnel sont alors affectées par les activités maternelles et les décisions familiales sont influencées par la vie professionnelle. Ceci confirme notre choix d'appréhender la carrière comme un ensemble d'activités (professionnelles, maternelles, mais aussi amoureuses, syndicales, de loisirs,

politiques ou sociales...) qui s'entrecroisent. La carrière n'est plus seulement la vie au travail, mais la vie d'adulte tout simplement avec toutes ses composantes.

La seconde conclusion de notre recherche qui prolonge la précédente porte sur le sentiment de satisfaction des femmes. Celui-ci est étonnamment élevé chez les femmes que nous avons interrogées. Elles nous ont dit être très satisfaites de leur vie en général (moyenne de 3,97 sur une échelle en 5 points de 1 à 5) et plus encore de leur vie familiale (4,31 sur 5 points), et un peu moins de leur vie professionnelle (3,28 sur 5 points). Ce sentiment de satisfaction au regard de leur carrière s'explique par plusieurs éléments.

D'une part elles nous disent avoir vers 20 ans un idéal professionnel et familial relativement cerné (avoir un métier et fonder une famille). Compte tenu que la majorité des femmes d'aujourd'hui travaillent et ont des enfants, elles peuvent difficilement ne pas être satisfaite de leur vie actuelle. Le fait que ce profil corresponde à notre choix d'échantillon n'enlève aucune valeur à ces résultats : en effet ce n'est pas parce que nous sélectionnons des femmes actives et mères qu'elles sont forcément satisfaites de leur vie.

D'autre part, il semble qu'elles aient choisi de s'engager dans ces deux activités simultanément. De part leur niveau d'études élevé, elles ont souhaité travailler et avaient quasiment toutes un désir de métier vers 20 ans. Par ailleurs, elles souhaitaient fonder une famille et élever des enfants. Aussi, leur situation actuelle correspond à ce qu'elles ont voulu plus jeunes, mêmes si cela n'a pas toujours été facile (insertion professionnelle ou grossesse difficile pour un certain nombre).

Enfin, ce sentiment de satisfaction élevé s'explique aussi par les avantages qu'elles retirent de ce double engagement (épanouissement ou équilibre de vie), qui semblent plus nombreux que les obstacles (organisation difficile ou manque de temps). De plus, elles disposent d'un certain nombre de ressources (conjoint et famille élargie) pour répondre à ces obstacles du quotidien.

Mais alors comment expliquer un sentiment de satisfaction de la vie professionnelle moins élevé que celui de la vie familiale ? Il semblerait que malgré ce choix du double engagement, leurs souhaits de changements portent davantage sur le volet professionnel (avoir moins de travail, plus de temps disponible pour la famille...) que sur le volet familial (avoir des enfants plus jeunes ou de façon moins rapprochée).

Mais il nous faut aller plus loin dans notre investigation. Notre recherche doit se poursuivre avec une phase de recueil de données par entretiens qui, nous l'espérons, doit nous apporter d'autres matériaux pour analyser plus en profondeur le développement de carrière des femmes.

## BIBLIOGRAPHIE

Andrian J. (1994), « Le déroulement de la carrière professionnelle des femmes à la cinquantaine », *Gérontologie et société*, 70, p. 119-138.

Astin H.S. (1984), « The meaning of work in women's lives: a sociopsychological model of career choice and work behavior », *The Counseling Psychologist*, 12(4), p. 117-126.

Bandura A. (1977), « Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change », *Psychological Review*, 84(2), p. 91-215.

Barrère-Maurisson M.A. (1992), *La division familiale du travail – la vie en double*, Paris, PUF.

Betz N.E. & Fitzgerald L.F. (1987), *The career psychology of women*, New York, Academic Press.

Bonnet C. & Labbé M. (1999), *L'activité professionnelle des femmes après la naissance de leurs deux premiers enfants – L'impact de l'allocation parentale d'éducation*, Rapport pour le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Paris, Les publications de la Dress. Fichier informatique accessible par Internet. <http://www.sante.gouv.fr/dress>

Boutinet J.P. (1993), *Évolution du travail féminin et désir des femmes souhaitant retravailler – Contribution à une psychosociologie du travail*, Recherche menée dans le cadre du Contrat Plan État-Région de la région Poitou-Charentes, Document inédit, Angers, Bibliothèque U.C.O.

Bujold C. & Gingras M. (2000), *Choix professionnel et développement de carrière – Théories et recherches*, Montréal/Paris, Gaétan Morin (éd.), (2<sup>ème</sup> éd.).



- Burke R.J. (1988), « Some antecedents and consequences of work-family conflict », *Journal of Social Behavior and Personality*, 3(4), p. 287/302.
- Conseil de la Commission européenne 1992, *Recommandation du conseil du 31 mars 1992 concernant la garde des enfants (92/241/CEE)*, Fichier informatique accessible par Internet. <http://europa.eu.int>
- Daguet F. (2002), « La fécondité en France au cours du XX<sup>e</sup> siècle », *INSEE Première*, 873.
- Dupont P. & Pereira-Gonzalez M. (1996), « Pour une meilleure compréhension des termes en orientation », *Cahiers de la recherche en éducation*, 3(1), p. 15-34.
- Fahmy P. (1982), « Socialisation des filles et problèmes d'orientation des femmes », *L'orientation professionnelle*, 18(1), p. 41-50.
- Fahmy P. & Veillette D. (1997), « Les femmes et le monde du travail rémunéré : l'indispensable conciliation entre vie et carrière », In Collectif L. Gaudreault, *Femmes, éducation et transformations sociales* (p. 247-293), Montréal, Les Éditions du remue-ménage.
- Fahmy P. & Lee-Gosselin H. (1992), *Femmes entre vie et carrière : le difficile équilibre*, Montréal, Adage.
- Farmer H.S. (1984), « A shiny fresh minted penny », *The Counseling Psychologist*, 12(4), p. 141-144.
- Farmer H.S. (1997), « Women's motivation relate to mastery, career salience, and career aspiration: A multivariate model focusing on the effects of sex role socialisation », *Journal of Career Assessment*, 5(4), p. 355-382.
- Fassinger R.E. (1990), « Causal Models of Career Choice in Two Samples of College Women », *Journal of Vocational Behaviour*, 36, p. 225-248.
- Fortin M.F. (1996), *Le processus de la recherche – de la conception à la réalisation*, Ville Mont-Royal, Décarie Éditeur.
- Garcia L. (1999), « Carrière ou bébé – Le casse-tête de la garde d'enfant, elles courent, les mamans », *Le Nouvel observateur*, p. 20.
- Gilligan C. (1982), *Une si grande différence*, (Trad. A. Kwiatek), Paris, Éditions Flammarion (1986).
- Gosling P. et al. (1996), *Psychologie Sociale - l'individu et le groupe* (tome 1), Paris, Édition Bréal.
- Gysbers N.C., Heppner M.J. & Johnston J.A. (2000), « Conseil et développement de carrière tout au long de la vie », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 29(1), (Trad. D. Bonora), p. 91-111.
- Hackett G. & Betz N.E. (1981), « A self-efficacy approach to the career development of women », *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), p. 326-339.
- Holahan C.K. & Gilbert L.A. (1979), « Conflict between major life roles: women of men in dual-career couples », *Human Relations*, 32(6), p. 451-467.
- INSEE (1990), *Enquête emploi*, Fichier informatique accessible par Internet. <http://insee.fr>
- INSEE (1998a), *Enquête nationale périnatale – Description et évolution depuis 1995 en Métropole*, Fichier informatique accessible par Internet. <http://insee.fr>
- INSEE (1998b), *Enquête Emploi du temps*, Fichier informatique accessible par Internet. <http://insee.fr>
- INSEE (2001), *Enquête nationale périnatale*, Fichier informatique accessible par Internet. <http://insee.fr>
- INSEE (2002), *Enquête emploi*, Fichier informatique accessible par Internet. <http://insee.fr>
- Knibiehler Y. (2000), *La révolution maternelle depuis 1945 – Femmes, maternité, citoyenneté*, Milau, Éditions Perrin (2<sup>ème</sup> Éd.).
- Lachance L. & Tétreau B. (1997), « Vers un modèle explicatif des conflits travail famille », *Les actes du Connat*, p. 275/285.
- Le Quentrec Y. & Rieu A. (2003), *Femmes : engagements publics et vie privée*, Paris, Syllepse.

- Lévy-Leboyer C. (1987), *Traité de psychologie du travail*, Paris, PUF.
- Marchand O. (1993), « L'activité professionnelle des femmes au début des années 1990 », *Population*, 6, p. 1947-1959.
- Marchand O. & Thélot C. (1991), « Deux siècles de travail en France », *INSEE Études*.
- McGowen K.R. & Hart L.E. (1990), « Still different after all these years: Gender differences in professional identity formation », *Professional Psychology Research and Practise*, 21(2), p. 118-123.
- Méda D. (2001), *Le temps des femmes – pour un nouveau partage des rôles*, Paris, Flammarion.
- Merelli M., Nava P. & Grazia-Ruggerini M. (2000), *Réconciliation de la vie familiale et du travail dans les micros et petites entreprises – Étude sur les modèles et les stratégies family friendly en Italie, en Espagne, en France, en Allemagne*, Rapport de la Commission européenne, Fichier informatique accessible par Internet. <http://europa.eu.int>
- Molinier P. (2003), *L'énigme de la femme active – Égoïsme, sexe et compassion*, Paris, Payot.
- Mossuz-Lavau J. & Kervasdoué A. (1997), *Les femmes ne sont pas des hommes comme les autres*, Paris, Odile Jacob.
- Phillips S. & Imhoff A.R. (1997), *Women and career development: a decade of research*, Albany, New York, Annual Reviews Inc.
- Powell G.N. & Maniero L.A. (1992), « Cross currents in the river of time: conceptualizing the complexities of women's careers », *Journal of Management*, 18(2), p. 215-237.
- Psathas G. (1968), « Toward of theory of occupational choice for women », *Sociology and Social Research*, 52(2), p. 253-268.
- Rossi P. (1993), « Contraintes familiales et désistement à l'entrée en stage – Différences d'accès en formation professionnelle selon le sexe », *L'orientation scolaire*, 22(4), p. 363-370.
- Ségalen M. (2001), *La famille en question*, Conférence à l'Université Catholique de l'Ouest, Angers.
- Sinacore-Guinn A.L., Akçali F.O. & Fledderus S.W. (1999), « Employed women: family and work – Reciprocity and satisfaction », *Journal of Career Development Quarterly*, 45(3), p. 221-235.
- Spain A. & Hamel S. (1994), « La carrière des femmes : perspective relationnelle, réussite professionnelle et processus décisionnels », *Carriérologie*, 5(4), p. 29-47.
- Spain A., Hamel S. & Bédard L. (1994), *Devenir – Une approche éducative en développement de carrière au féminin*, Sainte Foy, Québec, Les presses universitaires de Laval.
- Spain A., Hamel S. & Bédard L. (1997), « Projet en Devenir », *Carriérologie* 6(3), p. 59-67.
- Super D.E. (1957), *The psychology of careers*, New York, Harper & Row.
- Super D.E. (1980), « A life-span, life-space approach to career development », *Journal of vocational behavior*, 16(3), p. 282-298.
- Super D.E. (1985), « Exploration des frontières du développement vocationnel », *Les actes du Connat*, 5, p. 271-297.
- Super D.E. et al. (1957), *Vocational development: a framework for research*, New York, Teachers college Press, Columbia University.
- Tarrab G. (1990), « Parcours de femmes dirigeantes », *Le journal des psychologues*, 81, p. 36-43.
- Tolbert E.L. (1980), *Counseling for career development*, Boston, Houghton Mifflin Company.
- Walsh D.J. & Osipow S.H. (sous la dir. de) 1994, *Career counseling for women*, Hillsdale, N.J, Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Zytowski D.G. (1969), « Toward a theory of career development of women », *The Personnel and Guidance Journal*, 47(7), p. 660-664.

# Mobilité des élèves dans le système éducatifs belge francophone

Marc Demeuse<sup>\*</sup>, Bernard Delvaux<sup>\*\*</sup>

## Résumé

Cette communication a pour objectif de présenter une première étude des parcours scolaires qui sont accomplis à travers le système éducatif belge francophone entre deux années consécutives, notamment en tenant compte de certaines caractéristiques des établissements scolaires, comme leur identification ou non en discrimination positive et des caractéristiques individuelles des élèves (sexe, nationalité, retard scolaire, passage de classe ou redoublement). Elle vise notamment à prédire la mobilité des élèves, c'est-à-dire les changements éventuels d'établissement ou, au contraire, la stabilité de ceux-ci, en fonction des paramètres mentionnés, pour chacune des années d'étude de l'enseignement maternel, primaire et secondaire.

## Introduction

Le système éducatif belge francophone se caractérise, notamment, par la liberté de choix de l'établissement scolaire et la présence de réseaux d'enseignement distincts, publics et privés, mais subventionnés directement par l'autorité publique. Dans cette perspective, il est intéressant de mieux comprendre la mobilité des élèves au sein du système de manière à en identifier les déterminants, sachant que cette mobilité peut toucher près d'un élève sur trois à la fin du premier degré de l'enseignement secondaire.

La communication présente les résultats de l'analyse des données issues de la base exhaustive des élèves fréquentant l'enseignement fondamental (maternel et primaire) et secondaire. Les données disponibles portent sur deux années consécutives et ont été enregistrées en janvier 2002 et janvier 2003. À l'origine, ces informations permettent le comptage des élèves qui fréquentent l'enseignement belge francophone, de manière à établir la répartition des moyens financiers entre la Communauté française et la Communauté flamande<sup>1</sup>. Les informations collectées dépassent néanmoins largement les seules données d'identification individuelles (nom, prénom, adresse, date de naissance) et il est dès lors possible d'envisager des exploitations secondaires très riches. On peut notamment identifier les établissements fréquentés ou l'année d'étude entreprise par chaque élève.

L'exploitation qui a été menée porte sur des données individuelles, mais rendues anonymes. L'*Administration générale de l'enseignement obligatoire*, responsable de la collecte des données, a pu fournir aux chercheurs, dans le cadre d'une commande du Ministre en charge des discriminations positives<sup>2</sup>, les informations portant sur deux années consécutives. Il a dès lors été possible d'analyser la mobilité de l'ensemble des élèves à travers les établissements d'enseignement subventionnés ou organisés par la Communauté française entre ces deux années de référence.

Le genre et l'âge, ainsi que des informations sur le parcours antérieur de chaque élève (retard scolaire, établissements fréquentés) constituent les caractéristiques individuelles prises en compte dans l'analyse. Après une étude sur la validité des données transmises par l'administration (Demeuse, Chasse et Delvaux 2003) – la fusion de données individuelles dans la base exhaustive n'est pas sans poser de nombreux problèmes, notamment lorsqu'il s'agit d'élèves ne figurant pas au *Registre national*<sup>3</sup> –, l'analyse a porté sur les différences de parcours des élèves qui fréquentent les établissements identifiés « en discrimination positive » par rapport aux élèves des autres établissements. L'étude de la mobilité a notamment distingué la mobilité avec promotion (passage d'une classe à la classe supérieure) et sans promotion, l'hypothèse centrale étant que les élèves qui fréquentent au moins une année un établissement en discrimination positive sont susceptibles de connaître une plus grande mobilité, généralement

---

\* Université de Liège (Belgique) et Université de Bourgogne (IREDU), (marc.demeuse@ulg.ac.be)

\*\* Université Catholique de Louvain, Charlevoix (Belgique), (delvaux@opes.ucl.ac.be)

1. En vertu de la Loi du 23 mai 2000 fixant les critères visés à l'article 32, §2, de la loi spéciale du 16 janvier 1989 relative au financement des Communautés et des Régions (Moniteur belge du 30 mai 2000).

2. Le décret du 30 juin 1998 visant à assurer à tous les élèves des chances égales d'émancipation sociale a mis en œuvre un financement complémentaire des établissements reconnus en discrimination positive (Demeuse, Monseur, Collard, Marissal, Van Hamme & Delvaux 1999, Demeuse & Monseur 1999). Ce décret a été modifié et complété par un second décret (27 mars 2002) (Demeuse 2002b).

3. Il existe, en Belgique, un Registre national des personnes physiques, institué en vertu de la loi du 8 août 1983 (Moniteur belge du 21 avril 1984).

sans promotion. Cette plus grande mobilité, dans le système belge francophone – certains utilisent le terme « zapping » –, est généralement considérée comme un facteur négatif, susceptible de favoriser le décrochage scolaire ou, pour le moins, une carrière scolaire plus difficile. Dans le domaine spécifique des écoles en discrimination positive, l'intérêt particulier porté à la mobilité vise à identifier l'existence de plusieurs types d'établissements dont les deux extrêmes pourraient être décrits de la manière suivante : ceux qui conservent leurs élèves et leur assurent une promotion interne et ceux qui connaissent une grande mobilité, avec un faible taux de promotion interne, mais aussi externe.

La prise en compte du genre, dans ce contexte de mobilité, permet d'apporter un éclairage sur les stratégies qui peuvent distinguer les filles et les garçons, principalement dans l'enseignement secondaire, lorsque le choix d'une filière est introduit (Lafontaine et Demeuse 2002, 2003, Monseur & Demeuse 2001).

L'étude qui est proposée doit naturellement être replacée dans son contexte institutionnel, celui du libre choix des parents face à une offre abondante et théoriquement aisément accessible, en raison de la densité élevée de population et du maillage serré des établissements. L'identification des établissements en discrimination positive doit, elle aussi, être rapportée à son cadre institutionnel (Demeuse 2003) : il s'agit d'une identification provisoire, révisée tous les trois ans, avec une phase de « sortie en douceur », sur la base des caractéristiques des quartiers de résidence de la population scolaire qui fréquente l'établissement. On est donc loin, en théorie au moins, d'une approche en zones identifiables, comme par exemple dans le système français des ZEP, et ce notamment parce que le système belge autorise le libre choix et, partant, une dissociation du lieu de résidence et du lieu de scolarisation. La « souplesse » du système belge francophone nécessite la mise en place de mécanismes de collecte et d'exploitation des données permettant un réel pilotage. Ce pilotage est institué par le décret du 27 mars 2002 et l'étude que nous présentons peut, d'une certaine manière, préfigurer la mise en place d'un suivi statistique des élèves au sens de l'article 1, 5° du décret (suivi du parcours des élèves dans le système éducatif, quel que soit le niveau scolaire considéré, depuis l'entrée dans celui-ci jusqu'à sa sortie, en ce compris l'enseignement non obligatoire) (Demeuse 2002a).

## 1. Analyse des données

### 1.1. Fiabilité et disponibilité des données

Les informations obtenues jusqu'au moment de la rédaction de l'article ne sont pas totalement vérifiées par l'administration, principalement lorsqu'il s'agit des élèves qui ne sont pas soumis à l'obligation scolaire puisqu'ils n'interviennent pas dans la mission assignée actuellement à la *Cellule de comptage*. Il peut donc exister, pour les élèves de moins de 6 ans et de plus de 17 ans, des distorsions par rapport à la réalité, même si celles-ci semblent relativement limitées, en regard des vérifications effectuées par les auteurs sur la base d'une comparaison des données individuelles dont il est ici question et la collecte de données agrégées qui est réalisée par le *Service des Statistiques*, de manière totalement indépendante.

En matière d'exhaustivité, la base de données n'intègre pas tous les niveaux et types d'enseignement. Ainsi ne tient-elle pas compte de l'enseignement supérieur ni de l'apprentissage des *Classes Moyennes*<sup>4</sup>. Mais au sein de l'enseignement fondamental, de l'enseignement secondaire et des CEFA<sup>5</sup>, la base apparaît quasi exhaustive. À terme pourtant, elle devrait couvrir l'ensemble des élèves depuis leur entrée dans le système éducatif, jusqu'à leur complète sortie du système d'enseignement, qu'il soit obligatoire ou non obligatoire<sup>6</sup>.

Les comparaisons avec les données du *Service des Statistiques* font apparaître une grande proximité des chiffres. Ainsi, en 2001-2002, il ne « manquerait » dans la base de données que 1 341 élèves du primaire (0,4 %) et 3 317 élèves au niveau secondaire (0,9 %). Encore faut-il souligner qu'une part de cette différence s'explique par la comptabilisation des écoles francophones de Flandres dans les données du *Service des Statistiques*. On observe par contre que les chiffres des effectifs du préscolaire sont plus importants dans la base de données que dans les données du Service des statistiques. Cet écart, qui résulte principalement d'une différence observée dans la cohorte des élèves âgés de 2 ans, s'explique probablement par la différence de date de saisie des données : le *Service des Statistiques* arrête ses chiffres au 1<sup>er</sup> octobre alors que la base de données photographie la situation au 15 janvier de l'année civile suivante.

---

4. Enseignement organisé en relation avec les entreprises (apprentissage).

5. *Centre d'éducation et de formation en alternance* (enseignement organisé au sein des établissements d'enseignement, avec une large formation en dehors du milieu scolaire, notamment à travers des stages, destiné principalement aux élèves en décrochage scolaire).

6. Les données concernant les études supérieures sont actuellement collectées par des structures différentes, ce qui rend impossible le suivi des élèves de l'entrée à la sortie des études supérieures.

Des informations individuelles, souhaitées par les auteurs, dont notamment le lieu de domicile (code secteur statistique) qui permet de calculer pour chaque élève la valeur de l'indice socio-économique qui lui est associé dans le cadre du décret sur les discriminations positives (Demeuse & Monseur 1999), n'ont pas pu être fournies à temps par l'administration et n'ont donc pas été introduites dans cette analyse, contrairement au projet initial.

Les tableaux 1 et 2 fournissent, respectivement, une description de la répartition des garçons et des filles dans les différents niveaux d'enseignement (maternel, primaire et secondaire) selon le type d'enseignement (ordinaire ou spécial), pour les années scolaires 2001-2002 et 2002-2003 qui servent de référence à l'étude.

Tableau 1

RÉPARTITION DES FILLES ET DES GARÇONS DANS LES DIFFÉRENTS NIVEAUX D'ENSEIGNEMENT (2001-2002)

	Fille			Garçon			Inconnu		
	Ordinaire	Spécial	Inconnu	Ordinaire	Spécial	Inconnu	Ordinaire	Spécial	Inconnu
Maternel	81 872	321	0	86 454	465	0	6	0	0
Primaire	152 680	5 152	0	158 823	9 128	0	13	0	0
Secondaire	166 508	4 328	0	170 321	8 559	0	5	1 309	0
Inconnu	47	1	38 125	42	0	40 841	0	0	394

Tableau 2

RÉPARTITION DES FILLES ET DES GARÇONS DANS LES DIFFÉRENTS NIVEAUX D'ENSEIGNEMENT (2002-2003)

	Fille			Garçon			Inconnu		
	Ordinaire	Spécial	Inconnu	Ordinaire	Spécial	Inconnu	Ordinaire	Spécial	Inconnu
Maternel	82 715	310	0	88 018	477	0	326	0	0
Primaire	150 555	5 360	0	157 107	9 174	0	44	6	0
Secondaire	168 536	6 023	0	171 575	11 466	0	1 148	0	0
Inconnu	0	0	35 535	0	0	36 816	6	0	197

Un travail important a été réalisé de manière à rendre compatibles des données parfois très disparates, comme celles qui concernent, par exemple, l'année d'étude fréquentée. Pour cette dernière variable, un recodage *a posteriori* a dû être effectué<sup>7</sup>. Jusqu'ici, les informations scolaires ne sont pas vérifiées par l'administration, comme toutes les informations qui ne sont pas requises par la Cour des Comptes dans le cadre de la loi de financement des Communautés et des Régions. Globalement, il a été possible, parfois au prix de vérifications manuelles, de reconstituer l'information relative à une large part des élèves.

La variable « genre » manque pour 1 733 individus (soit 0,19 %). Le rapport garçons / filles est de 1,057 dans la base de données (deux années scolaires confondues) et de 1,054 dans les données du service des statistiques (année 2001-2002). La variable « genre » apparaît donc fiable. La fiabilité du croisement des variables âges et années d'études n'a pu être vérifiée que pour l'enseignement primaire ordinaire et secondaire ordinaire<sup>8</sup>. Ne disposant que de l'année de naissance, de manière à préserver l'anonymat des élèves, l'âge de chacun d'eux a été calculé en considérant la différence entre le premier septembre de l'année scolaire considérée et l'année de naissance transmise, partant du principe que chaque élève doit être inscrit en première année primaire le premier septembre de l'année civile où il fête son sixième anniversaire.

Le calcul des transitions d'une année scolaire à l'autre est relativement satisfaisant. S'il existe bien 182 188 élèves pour lesquels il est impossible d'observer le parcours effectué entre 2001-2002 et 2002-2003, une bonne partie de cet effectif résulte de l'enrichissement annuel de la base d'une nouvelle génération et de la disparition d'une génération en fin de scolarité (une cohorte représente environ 50 000 élèves, soit environ 100 000 élèves qui entrent et sortent « naturellement »). 151 916 élèves ne figurent dans la base qu'une année, soit 72 555 élèves inscrits en 2001-2002, mais absents l'année suivante, et 79 361 élèves inscrits en 2002-2003, mais absents l'année suivante. Ce

7. Un travail important de codification a été réalisé par le *Service des statistiques* en 1994, mais celui-ci semble avoir été abandonné lorsque le *Bureau de l'Inscription scolaire* (BIS) a été dissout, de fait, au profit de la cellule de comptage « du 15 mai ». À l'époque du BIS, les données relatives à l'année scolaire fréquentée étaient parfaitement identifiées. De ce point de vue, un retour en arrière important peut être constaté à ce niveau. Il serait aisément corrigé en fournissant aux différents établissements des listes fermées, reprenant des codifications uniques et communes, parmi lesquelles chacun effectuerait une sélection.

8. En effet, il n'existe pas, à proprement parler, d'année d'étude parfaitement identifiée dans l'enseignement spécial et les CEFA. Ces deux types d'enseignement ne font donc pas l'objet des analyses présentées dans cet article.

nombre excède quelque peu les entrées et sorties normales dans le système et résulte, comme le précise l'administration, d'environ 25 000 doublons, c'est-à-dire d'élèves pour lesquels il est impossible de suivre la trace sur deux années et qui apparaissent comme des individus différents lorsqu'on passe d'une année scolaire à l'autre. Pour le reste (30 272 élèves), il s'agit d'élèves pour lesquels il a été impossible d'identifier au moins l'une des deux années d'études fréquentées, soit en 2001-2002, soit en 2002-2003, alors qu'ils apparaissent bien dans la base lors des deux années de référence. Cette absence d'identification est normale dans certaines situations : par exemple, l'enseignement spécial ou les CEFA où il n'existe pas réellement d'années d'études identifiables, mais un parcours adapté aux individus. On doit encore ajouter à ce nombre 1 131 élèves qui « régressent » de plus d'un an, ce qui est dans certains cas normal<sup>9</sup> et 1 811 qui progressent de plus de 3 ans, ce qui semble anormal. Pour le reste, 3 376 élèves régressent d'un an, principalement dans l'enseignement maternel et au début de l'enseignement primaire, 87 360 élèves marquent le pas, 641 011 progressent normalement et passent dans l'année d'étude suivante, 8 283 semblent sauter une année et 1 373, deux années.

## 1.2. Description du modèle de prédiction

La mobilité des élèves est prédite sur la base d'une régression logistique (SAS/Proc Logistic) calculée, pour chacune des années d'études, depuis la première année de l'enseignement maternel (grade 1) jusqu'à la dernière année de l'enseignement secondaire (grade 15). L'ensemble des élèves pour lesquels des données complètes sont disponibles sont pris en compte dans les modèles. Les élèves de l'enseignement spécial et des CEFA ne sont pas pris en compte car il est impossible de leur assigner une année d'étude spécifique, du fait même de la souplesse de la structure qui les accueille. Cinq prédicteurs ont été spécifiquement étudiés : la promotion ou le redoublement (variable « progrès »), le retard acquis jusqu'en 2001-2002 (variable « retard »), la fréquentation d'un établissement reconnu en discrimination positive (variable « dplus »), le sexe de l'élève (variable « sexe ») et sa nationalité (variable « nationalité »). Les différentes variables sont décrites plus en détail ci-dessous (tableau 3).

Les variables du modèle sont entrées selon une procédure dite de « stepwise » (SAS Institute, 1989), ce qui permet d'entrer (et de sortir) les variables du modèle de manière progressive, compte tenu de leur contribution à la qualité de la prédiction.

## 1.3. Résultats

La définition de la mobilité qui a été adoptée (changement d'établissement au sein d'un même niveau d'enseignement) donne de la mobilité réelle une image minorée. Plusieurs changements d'école ne sont en effet pas pris en considération : d'une part, les passages de l'enseignement ordinaire de plein exercice à d'autres formes d'enseignement (spécial, à horaire réduit), qui impliquent toujours des changements d'établissements ; d'autre part, les changements d'implantation au sein d'un même établissement, qui devraient être pris en compte lorsque les implantations sont géographiquement éloignées, ce qui est un cas fréquent dans l'enseignement fondamental. Il faut souligner par ailleurs que la définition de la mobilité ne permet pas d'étudier les changements d'établissement entre deux niveaux. En dehors du passage de l'enseignement maternel à l'enseignement primaire, qui peut ou non s'effectuer dans le même établissement, pour l'enseignement secondaire, les élèves doivent s'orienter vers une autre structure administrative<sup>10</sup>. Les grades 3 et 9, qui correspondent à la dernière année de l'enseignement maternel et à la dernière année de l'enseignement primaire, ne font donc pas l'objet d'une estimation des facteurs favorisant la mobilité. Il en va de même pour le grade 15 qui constitue la dernière année de l'enseignement secondaire pour la majorité des élèves. Trois traits discontinus (---) sont donc indiqués dans le tableau 4 pour ces trois grades. Le taux de mobilité est le rapport entre le nombre d'élèves d'un grade qui quittent leur établissement au sein d'un même niveau scolaire et le nombre d'élèves total inscrit à ce grade.

En dehors des transitions entre les niveaux d'enseignement, les taux de mobilité sont très variables : environ 13 % au maternel, une dizaine de pour-cents au niveau primaire, sauf au grade 8 où ce taux est inférieur à 8 %, de 13 à 30 % dans le secondaire, sauf au grade 14, où le taux est très comparable à celui du grade 8. La proximité des taux des grades 8 (avant-dernière année de l'enseignement primaire) et 14 (avant-dernière année de l'enseignement secondaire) s'explique par les départs des élèves soit vers l'enseignement secondaire, sans avoir terminé l'enseignement primaire, pour le grade 8, notamment en raison de la limitation légale du nombre des redoublements à ce niveau, soit vers la sortie du système dès la limite d'âge atteinte (18 ans), pour le grade 14. La valeur de 30 % au grade 11 est remarquable. Elle coïncide avec la fin du premier degré de l'enseignement secondaire. Cette valeur très élevée peut, pour une part mineure, s'expliquer par l'organisation administrative puisque, principalement dans

---

9. Par exemple, lorsqu'il s'agit d'élèves de 6<sup>ème</sup> année de l'enseignement secondaire recommençant une 5<sup>e</sup> qualification dans un autre domaine que leur premier diplôme.

10. À l'exception des écoles fondamentales annexées à des établissements d'enseignement secondaire dans le réseau de la Communauté française et de quelques exceptions dans les autres réseaux.

l'enseignement libre subventionné, quelques établissements d'enseignement secondaire inférieur n'organisent que les deux premières années (grades 10 et 11), mais ce sont surtout les orientations vers certaines filières techniques et professionnelles qui ne sont pas organisées dans tous les établissements d'enseignement secondaire ainsi que les phénomènes de hiérarchisation des écoles organisant les mêmes filières qui provoquent cette mobilité très élevée, rencontrée par un peu moins d'un élève sur trois à l'issue de ce qui devrait constituer, en principe, un tronc commun, faisant l'objet d'exigences et d'objectifs identiques pour tous. Les pourcentages élevés observés pour les deux années d'études suivantes montrent que l'orientation scolaire, qui devrait théoriquement être effective en fin de 1<sup>er</sup> degré (grade 11), se poursuit encore tout au long du 2<sup>ème</sup> degré. L'observation de données plus anciennes sur les trajectoires, malheureusement inexistantes, montrerait probablement une accentuation du phénomène de report du moment de l'orientation, la propension à et la possibilité de rester le plus longtemps possible dans les écoles et filières les mieux cotées s'étant accrues dans le temps (Delvaux 2001, Delvaux et Joseph 2003).

Tableau 3

DESCRIPTION DES VARIABLES UTILISÉES DANS LES MODÈLES DE PRÉDICTION DE LA MOBILITÉ DES ÉLÈVES

**Mobilité :**

Changement d'établissement scolaire au sein du même niveau d'enseignement (enseignement maternel, primaire, secondaire) entre janvier 2002 et janvier 2003 [**mobilité= 1**], sinon stabilité [**mobilité= 0**]<sup>11</sup>.

**Nationalité :**

Deux catégories sont prises en compte dans l'étude : les élèves de nationalité belge [**nationalité= 1**] et les élèves de toute autre nationalité [**nationalité= 0**].

**Grade :**

Les années d'études ont été recodées de la manière suivante :

- Grades 1 à 3 : de la première à la troisième année de l'enseignement maternel<sup>12</sup> [**grade= 1, 2 ou 3**].
- Grades 4 à 9 : de la première à la sixième année de l'enseignement primaire [**grade= 4, 5, 6, 7, 8 ou 9**].
- Grades 10 à 15 : de la première à la sixième année de l'enseignement secondaire [**grade= 10, 11, 12, 13, 14 ou 15**].
- Grade 16 : septième année de l'enseignement secondaire professionnel, année préparatoire (mathématiques, sciences et langues) [**grade= 16**].
- Grades 16 à 18 : certaines formations « post-secondaires » spécifiques (notamment paramédicales) [**grade= 16, 17 ou 18**].

Les grades 16 à 18 ne sont pas pris en compte dans l'étude vu la faiblesse relative de leurs effectifs. Il s'agit du grade fréquenté en 2001-2002.

**Progrès :**

Passage d'un grade à un autre entre les années scolaires 2001-2002 et 2002-2003 (« 0 » = redoublement, « +1 » = passage dans l'année supérieure, « -1 » = rétrogradation, dans certains cas, celle-ci peut s'expliquer par une réorientation). L'étude ne considère que deux catégories : les élèves qui acquièrent du retard ou régressent [**progrès= 0**] et ceux qui sont promus d'une ou plusieurs années [**progrès= 1**].

**Retard :**

Le retard est calculé sur la base de l'âge et du grade fréquenté lors du comptage de l'élève en 2001-2002. Les élèves de 6 ans sont supposés, dans un cursus normal, fréquenter le « grade 4 », soit la première année de l'enseignement primaire. Les élèves qui ont acquis, en 2001-2002, un retard d'au moins un an [**retard = 1**] sont distingués des élèves qui sont « à l'heure » ou en avance [**retard= 0**].

**Élève fréquentant ou ayant fréquenté un établissement en discrimination positive :**

Les élèves qui ont fréquenté un établissement reconnu en discrimination positive<sup>13</sup> en 2000 ou en 2002, durant les deux années scolaires de référence (2001-2002 et 2002-2003) reçoivent un indice 1 [**dplus= 1**], les autres, un indice 0 [**dplus= 0**].

**Niveau d'enseignement :**

Trois modalités sont prises en compte : enseignement maternel (grades 1 à 3) [**niveau= M**], enseignement primaire (grades 4 à 9) [**niveau= P**] et enseignement secondaire (grade 10 et au-delà) [**niveau= S**]. Il s'agit du niveau d'enseignement fréquenté en 2001-2002.

11. Les changements d'implantation au sein d'un même établissement scolaire ne sont pas pris en compte dans cette étude.

12. Certains établissements placent les élèves de 2,5 ans arrivés en cours d'année scolaire dans un niveau particulier identifier « grade 0 » dans le système mis en place pour exploiter les données. Ces données ne sont pas prises en compte dans l'étude.

13. Établissement d'enseignement maternel, primaire ou secondaire identifié comme fréquenté par une population défavorisée (Demeuse & Monseur 1999, Demeuse 2002b) et bénéficiant de moyens supplémentaires définis par le Décret du 30 juin 1998 visant à assurer à tous les élèves des chances égales d'émancipation sociale, notamment par la mise en oeuvre de discriminations positives. Il peut éventuellement s'agir de parties d'établissements (une implantation) et non de l'établissement dans son ensemble.

Tableau 4

TAUX DE MOBILITÉ SELON LE GRADE FRÉQUENTÉ EN 2001-2002

Niveau d'enseignement	Grade en 2001-2002	Taux de mobilité (%)
Maternelle	1	13,998
	2	13,198
	3	---
Primaire	4	10,478
	5	11,833
	6	10,174
	7	10,468
	8	7,701
	9	---
Secondaire	10	13,078
	11	30,199
	12	18,710
	13	16,724
	14	7,457
	15	---

Le suivi des trajectoires des élèves sur un plus grand nombre d'années scolaires indique que la proportion d'élèves connaissant au moins un changement d'école au cours de sa trajectoire est nettement supérieure aux proportions calculées ci-dessus : une étude ayant porté sur une partie plus limitée du territoire wallon (une partie de l'agglomération de Charleroi) montre ainsi qu'en suivant les trajectoires sur trois années scolaires, la mobilité inter-établissements était de 33,5 % pour les élèves inscrits en 1<sup>ère</sup> année secondaire en 1998-1999, de 39,5 % pour ceux inscrits en 2<sup>e</sup> année à cette date, et de 43,9 % pour ceux inscrits en 3<sup>e</sup> année<sup>14</sup> (Delvaux et Joseph 2003). Les taux de mobilité présentés ci-dessus varient de manière significative selon les caractéristiques de l'élève ou de l'école dans laquelle il se trouve. Nous avons effectué une première analyse de l'impact de quelques-uns des facteurs susceptibles d'expliquer ces variations de taux de mobilité. Il s'agit d'une première approche appelant des approfondissements tenant compte par exemple d'éventuels effets combinés de facteurs ci-dessus présentés et de facteurs complémentaires tels que le changement de lieu de résidence, dont une autre étude montre l'importance (Vandenberghe & Waltenberg 2002), ou le réseau d'enseignement lui aussi évoqué comme facteur explicatif (Delvaux 1997). Pour l'heure, quatre variables individuelles ont été prises en compte (sexe, nationalité, retard scolaire et progression scolaire) de même qu'une variable « établissement » (discrimination positive). Les résultats des traitements statistiques sont présentés dans le tableau 5, tandis qu'un tableau fourni en annexe présente les principaux indices relatifs au modèle logistique utilisé lors de la prédiction de la mobilité des élèves dans les grades 1 à 15.

Pour les mêmes raisons que celles invoquées à propos du tableau 4, trois traits discontinus (---) sont également indiqués dans le tableau 5 pour les grades 3 et 9, en fin d'enseignement maternel et primaire, de même que pour le grade 15, en fin d'enseignement secondaire. Ce dernier tableau présente l'estimation des *odds ratios* pour chacun des prédicteurs retenus par le modèle logistique pour chaque grade considéré séparément. Les valeurs en gras souligné indiquent que la relation est inverse entre le critère retenu (les élèves restent dans leur établissement d'origine, soit mobilité=0) et le prédicteur, tel qu'il a été codé (voir le tableau 3 pour le codage des variables). Les trois dernières colonnes du tableau 5 présentent, respectivement, les pourcentages de concordance, de discordance et des situations incertaines [*tied*] qui résultent de la comparaison entre le critère observé et sa prédiction.

On peut lire les données du tableau 5 de la manière suivante : pour le grade 11 (deuxième année de l'enseignement secondaire), le modèle conduit à prédire correctement la mobilité des élèves dans 50,2 % des cas, contre 33,9 % de prédictions erronées et 16,0 % de situations peu prévisibles. Parmi les élèves qui ne changent pas d'établissement, les élèves promus sont 1,369 plus fréquents que les élèves qui redoublent. Les élèves en retard sont, par contre, 0,667 fois moins nombreux que les élèves à l'heure parmi les élèves stables, ce qui est très proche (0,608) de la situation des élèves qui fréquentent une école en discrimination positive (D+), par rapport à ceux qui fréquentent une école qui n'est pas reconnue en D+. Les garçons sont moins fréquemment rencontrés (0,869) que les filles parmi les élèves stables, comme les élèves de nationalité belge (0,789) par rapport aux élèves d'autres nationalités.

D'une manière générale, le caractère prédictif du modèle est meilleur dans l'enseignement secondaire que fondamental (à l'exception du grade 11 où l'on observe les taux de mobilité les plus élevés). Par ailleurs, deux prédicteurs sont présents de manière significative dans chacun des modèles. Il s'agit, d'une part, de la réussite ou du

14. Ces taux sont calculés de manière un peu différente puisqu'ils rapportent le nombre d'élèves changeant d'établissement au nombre total d'élèves, y compris ceux sortant du système ou entrant dans l'enseignement à horaire réduit.



redoublement des élèves entre les deux années de référence et, d'autre part, de leur appartenance à un établissement en discrimination positive.

La réussite est associée de manière importante à la stabilité des élèves. Elle est particulièrement forte entre la 5<sup>e</sup> année de l'enseignement secondaire (grade 14) et la dernière année de celui-ci (grade 15) puisque la proportion d'élèves promus est 36 fois plus forte que celles des élèves redoublants parmi les élèves stables. Cette valeur surpasse, de loin, la valeur de tous les autres *odds ratios* du fait même qu'une obligation légale impose aux élèves de fréquenter la même option durant les deux dernières années de l'enseignement secondaire. À tous les autres niveaux, il existe par contre une très grande souplesse. Les élèves qui échouent au grade 14 se retrouvent donc libérés d'une contrainte et peuvent soit changer d'option, soit la conserver, tout en reprenant le dernier degré dans un autre établissement alors que leurs condisciples qui ont réussi auraient plus de difficultés (et moins de raisons sans doute) à trouver un autre établissement qui organise exactement la même option dans un environnement proche. En dehors même de ce cas spécifique de la transition entre le grade 14 et le grade 15, la réussite est le prédicteur qui connaît les plus forts différentiels en matière de stabilité, quelle que soit l'année d'étude (à l'exception du grade 2).

La fréquentation d'un établissement en discrimination positive conduit à une augmentation de la mobilité dans une proportion non négligeable puisque les *odds ratios* relatifs à ce prédicteur sont à la fois très stables, quel que soit le grade fréquenté, et inférieurs à 0,6 environ. Des traitements statistiques approfondis devraient permettre de mieux identifier la part spécifique de cette variable. En effet, toutes les écoles en discrimination positive sont insérées dans des milieux urbanisées et quasi toutes dans des agglomérations de taille importante où, étant donné l'éventail d'offre plus large, il est probable que le taux de mobilité est plus important qu'ailleurs.

Le retard, acquis en 2001-2002, et la nationalité constituent de bons prédicteurs de la mobilité. Le retard acquis fonctionne de manière attendue : il accroît la probabilité de changer d'école. Par contre, la nationalité se comporte de manière différente : ce sont les élèves belges qui semblent les plus enclins à changer d'école. Naturellement, nous avons quelque peu simplifié les données intégrées dans le modèle en ne considérant qu'une situation artificiellement dichotomique : les élèves de nationalité belge sont distingués des élèves de toutes les autres nationalités. Une étude plus attentive devrait certainement être entreprise à ce niveau. Par ailleurs, ce constat n'est pas nécessairement positif. En effet, il conviendrait encore d'étudier les conditions qui prévalent dans ces établissements pour s'assurer, comme on peut le suspecter légitimement, qu'il ne s'agit pas d'établissements ghettos pratiquement réservés à des élèves étrangers, n'assurant pas à ceux-ci les mêmes opportunités et ne permettant guère de sortie vers d'autres écoles.

Tableau 5

PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DES RÉSULTATS FOURNIS PAR LE MODÈLE LOGISTIQUE  
POUR LES GRADES 1 À 15 (ANNÉE DE RÉFÉRENCE : 2001-2002) [ODDS RATIOS ESTIMATES]

Niveau	Grade en 2001-2002	Progrès	Retard	Discrim. positive	Sexe	Nation.	Concor-dance (%)	Discor-dance (%)	Incertain (%)	
Maternelle	1	1,191 ***		<b>0,385</b> ***		<b>0,822</b> ***	43,0	24,3	32,7	
	2	1,425 ***	3,133 ***	<b>0,413</b> ***		<b>0,740</b> ***	35,4	17,4	47,2	
	3	---	---	---	---	---	---	---	---	
Primaire	4	3,705 ***	<b>0,670</b> ***	<b>0,420</b> ***			45,1	15,2	39,7	
	5	2,122 ***	<b>0,693</b> ***	<b>0,504</b> ***		<b>0,764</b> ***	43,1	21,6	35,3	
	6	3,159 ***	<b>0,673</b> ***	<b>0,445</b> ***	<b>0,939</b> *			53,7	26,9	19,4
	7	3,085 ***	<b>0,725</b> ***	<b>0,538</b> ***		<b>0,795</b> ***	41,1	21,2	37,7	
	8	5,719 ***	<b>0,740</b> ***	<b>0,587</b> ***		<b>0,774</b> **	45,1	20,4	34,5	
	9	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Secondaire	10	2,456 ***	<b>0,466</b> ***	<b>0,416</b> ***	<b>0,739</b> ***	<b>0,795</b> ***	63,3	25,0	11,7	
	11	1,369 ***	<b>0,667</b> ***	<b>0,608</b> ***	<b>0,869</b> ***	<b>0,789</b> ***	50,2	33,9	16,0	
	12	5,569 ***	<b>0,566</b> ***	<b>0,492</b> ***		<b>0,696</b> ***	68,5	18,6	12,8	
	13	4,453 ***	<b>0,579</b> ***	<b>0,568</b> ***	1,167 ***	<b>0,708</b> ***	65,8	25,6	8,5	
	14	36,003 **	<b>0,658</b> ***	<b>0,500</b> ***	1,161 **	<b>0,677</b> ***	87,1	9,3	3,6	
	15	---	---	---	---	---	---	---	---	---

\*\*\* si Pr < 0,0001, \*\* si Pr < 0,001, \* si Pr < 0,05 (Chi carré de Wald).

La situation du dernier prédicteur est moins claire. En effet, la variable sexe n'est significativement associée au modèle que pour cinq niveaux d'études, et encore de manière contradictoire. La stabilité est plus assurée pour les filles jusqu'à la fin de l'enseignement secondaire inférieur (grade 11), alors qu'elle est plus forte pour les garçons durant les deux dernières transitions (entre les grades 13 et 14 et entre les grades 14 et 15). Dans deux des cinq cas, le niveau de signification du prédicteur (Chi carré de Wald) est, par ailleurs, plus faible que dans la majorité des autres cas (tableau 5). Par ailleurs, les valeurs des *odds ratios* sont elles-mêmes très proches de 1, ce qui confirme un différentiel assez faible entre les proportions de filles et de garçons dans les groupes d'élèves mobiles et stables. Au vu des données qui sont disponibles, il apparaît assez délicat de proposer des hypothèses fortes. L'adjonction d'autres données, comme les options choisies et le type de filières (enseignement général, technique ou professionnel), devraient permettre d'aller plus loin dans ce domaine.

## Conclusions

Cette première étude sur la mobilité des élèves de l'ensemble du système éducatif belge francophone conduit à mettre en évidence plusieurs prédicteurs intéressants. Le premier, le plus puissant, est sans conteste l'échec en fin d'année : la propension des élèves à changer d'établissement est en effet très liée à un échec. Ce phénomène est particulièrement manifeste lors de la transition entre les deux dernières années de l'enseignement secondaire, en raison de l'obligation qui est faite de poursuivre dans la même option durant ces deux années. Cette obligation limite, de fait, la très grande volatilité des élèves en Communauté française de Belgique. Celle-ci est particulièrement remarquable à la fin du premier degré de l'enseignement secondaire, puisqu'elle touche alors près d'un élève sur trois. Il convient, en regard des chiffres bruts, de s'interroger sur la possibilité d'assurer une continuité pédagogique dans un système où, à tout moment, au moins un élève sur dix quitte son établissement pour un autre, au cours d'un même niveau scolaire. Et encore, dans l'étude, les changements d'implantations et les départs vers l'enseignement spécial ou l'intégration d'élèves provenant de celui-ci n'ont-ils pas été considérés comme une forme de mobilité.

Le retard scolaire acquis constitue, lui aussi, potentiellement l'indicateur d'une plus grande mobilité. Cette donnée doit conduire à réfléchir et analyser les retombées qui peuvent se produire dans certains établissements susceptibles de concentrer les élèves qui ont acquis un retard scolaire ailleurs. En effet, si le retard et l'échec conduisent à accroître la mobilité, il faut naturellement s'assurer que cette plus grande mobilité ne conduit pas à créer des écoles dont la population est de plus en plus en grande difficulté. Or, comme le montrent les études internationales auxquelles la Communauté française participe, c'est bien ce qu'on observe au niveau d'échantillons : les établissements belges francophones se caractérisent par un haut taux de ségrégation, tant du point de vue des résultats que de celui des paramètres scolaires (retard scolaire) ou sociaux (indice socio-économique lié aux élèves, profession des parents...). Il est donc particulièrement important, dans une perspective de justice éducative, d'interroger tous les paramètres qui favorisent la ségrégation et, partant, la mobilité qui peut l'accroître.

L'appartenance à une école en discrimination positive ou le fait de ne pas être de nationalité belge doit aussi être questionné. Le lien entre la mobilité et ces deux paramètres n'est certainement pas simple. Par contre, la variable sexe ne semble pas, compte tenu de la définition de la mobilité, constituer un prédicteur sans ambiguïté et puissant, à lui seul.

## BIBLIOGRAPHIE

Delvaux B. (1997), « L'enseignement secondaire dans le bassin scolaire de Charleroi : écoles, élèves et trajectoires scolaires », *Les Cahiers du Cerisis*, 97/4.

Delvaux B. (2001), « Aux deuxième et troisième degrés, une 'réforme' riche en tensions », *La revue nouvelle*, mai 2001, p. 62-75.

Delvaux B. & Joseph M. (2003), *Les espaces locaux d'interdépendance entre écoles : étude de cas en Belgique francophone*, Rapport de recherche, Cerisis, Charleroi.

Demeuse M. (2002a), *Audition publique (Parlement de la Communauté française de Belgique) dans le cadre de la Commission « éducation » chargée d'examiner la proposition de décret relative au pilotage du système éducatif de la Communauté française de Belgique (Doc. n°229 (2001-2002), 1 et 2, pp. 33-42)*. (Bruxelles, 6 février 2002)

Demeuse M. (2002b), *Analyse critique des fondements de l'attribution des moyens destinés à la politique de discrimination positive en matière d'enseignement en Communauté française de Belgique*, Thèse de doctorat (non publiée), Liège, Université de Liège.

Demeuse M. (2003), « Réduire les différences : oui mais lesquelles ? », In Actes du Colloque international organisé les 5 et 6 mars 2002 à Paris, *La discrimination positive en France et dans le monde*, Paris : Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche (DESCO) et CNDP, Collection documents « actes et rapports pour l'éducation ».

Demeuse M., Chasse S. & Delvaux B. (2003), *Mise en œuvre d'une base de données susceptible de permettre l'analyse des parcours scolaires dans l'ensemble des écoles en discrimination positive et dans les autres établissements scolaires organisés ou subventionnés par la Communauté française de Belgique*, Bruxelles, Rapport non publié remis au Ministre en charge des discriminations positives en Communauté française de Belgique.

Demeuse M. & Monsieur C. (1999), « Analyse critique des indicateurs déterminant l'attribution des moyens destinés à la politique de discrimination positive en Communauté française de Belgique », *Mesure et Évaluation en Éducation*, 22(2-3), p. 97-127.

Demeuse M. (coordinateur scientifique), Monsieur C., Collard A., Marissal P., Van Hamme, G., & Delvaux B. (1999), *La détermination des quartiers devant être pris en compte pour l'établissement de la liste des établissements et implantations à discrimination positive. Étude interuniversitaire commandite par le Ministère de la Communauté française de Belgique dans le cadre du Décret du 30 juin 1998 visant à assurer à tous les élèves des chances égales d'émancipation sociale, notamment par la mise en œuvre de discriminations positives*, Bruxelles, Ministère de la Communauté française de Belgique, rapport non publié.

Lafontaine D. & Demeuse M. (2002), « Acquis des élèves à 15 ans et parcours de formation », 15<sup>e</sup> Congrès des Économistes belges de langue française, *Capital Humain et marchés du travail : perspectives régionales et européennes*, Chapitre 10. Namur, 28-29 novembre 2002 (Publication du Centre interuniversitaire de formation permanente - CIFOP), p. 205-223.

Lafontaine D. & Demeuse M. (2003), « Le parcours scolaire fait toute la différence », *Wallonie*, 76, 82-91.

Monsieur C. & Demeuse M. (2001), « Gérer l'hétérogénéité des élèves. Méthode de regroupement des élèves dans l'enseignement obligatoire », *Les Cahiers du Service de Pédagogie expérimentale*, 7-8, 25-52.

SAS Institute Inc. (1989), *SAS/STAT User's Guide, Version 6, Fourth Edition, Volume 2*, Cary, NC, SAS Institute Inc.

Vandenbergh V. & Waltenberg F.D. (2002), « État des lieux et mobilité des élèves en cours de scolarité primaire en Communauté française Wallonie-Bruxelles », *Cahier de Recherche du GIRSEF*, N°15, Mai, Louvain-la-Neuve.

## Annexe

PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DES PRINCIPAUX INDICES RELATIFS AU MODÈLE LOGISTIQUE UTILISÉ  
LORS LA PRÉDICTION DE LA MOBILITÉ DES ÉLÈVES POUR LES GRADES 1 À 15 (ANNÉE DE RÉFÉRENCE : 2001-2002)

Niveau	Grade en 2001-2002	Indice d'Akaike (AIC)	-2 Log L	Degrés de liberté du modèle	Likelihood Ratio Chi carré	Score Test	Wald Test	D de Somers	N
Maternelle	1	39435,901	39427,901	3	953,8108	1091,7304	1036,2359	0,188	54 356
	2	29815,216	29805,216	4	680,3080	753,4146	718,1543	0,180	42 956
	3	---	---	---	---	---	---	---	42 822
Primaire	4	29683,630	29675,630	3	1588,7468	2053,3500	1760,7333	0,299	49 171
	5	34147,099	34137,099	4	870,0378	1005,8014	946,8144	0,214	50 042
	6	29444,843	29434,843	4	1222,7050	1557,9065	1365,7071	0,268	49 335
	7	31390,292	31380,292	4	860,2694	1086,4313	975,8707	0,199	50 895
	8	24835,430	24825,430	4	1180,0328	1809,2051	1434,7863	0,246	51 934
	9	---	---	---	---	---	---	---	50 357
Secondaire	10	39580,610	39568,610	5	2979,4794	3405,1411	2998,1399	0,383	53 720
	11	67312,111	67300,111	5	1177,4352	1208,1804	1176,1943	0,163	54 900
	12	50091,312	50081,312	4	8011,0689	8726,3558	7275,4258	0,499	59 152
	13	41028,659	41016,659	5	4023,8944	4562,3915	3944,3535	0,402	48 961
	14	24810,957	24808,957	5	8554,6733	11272,2407	5451,6392	0,777	45 945
	15	---	---	---	---	---	---	---	---

# L'enseignement supérieur en Belgique francophone – La question du genre

Jean-Jacques Droesbeke, Pambu Kita-Phambu et Catherine Vermandele\*

## Introduction

L'étude des populations étudiantes de l'enseignement supérieur de la Communauté française de Belgique (CFB) ne peut être réalisée correctement sans aborder la question du genre. Nous examinerons ci-dessous le cas de la population inscrite dans les universités afin de mieux cibler notre propos. Cette étude peut cependant être élargie aux autres composantes de l'enseignement supérieur.

## 1. Le système éducatif de la CFB

La présentation du système éducatif de la CFB que nous effectuons ici est synthétique et ne tient pas compte de certains aspects dont l'importance est marginale. Le lecteur intéressé par une présentation plus détaillée peut se référer à l'ouvrage publié sous le titre *La population étudiante. Description, évolution, perspectives* (Droesbeke et al. 2001). Ce paragraphe doit permettre au lecteur d'appréhender la complexité de ce système et d'acquérir la terminologie qui lui est propre.

En dehors des deux premières années de l'enseignement maternel qui sont facultatives, le système éducatif de la CFB comprend deux stades essentiels.

Le premier stade est celui de l'*enseignement obligatoire* : il comprend la 3<sup>e</sup> année de l'enseignement maternel (destinée aux enfants de 5 ans), l'enseignement primaire (comptant 6 années d'études) et l'enseignement secondaire (de même durée). L'enseignement primaire ne nécessite pas de commentaires particuliers. L'enseignement secondaire « ordinaire » se décompose essentiellement en trois filières : l'enseignement *général*, l'enseignement *technique ou artistique* et l'enseignement *professionnel*. La première filière a pour principal objectif de préparer les élèves à l'enseignement supérieur. La deuxième filière prépare plus directement à l'entrée dans la vie active tout en permettant la poursuite d'études supérieures. La filière professionnelle est destinée à fournir une qualification appropriée à l'exercice d'une profession déterminée.

Le deuxième stade correspond à l'*enseignement supérieur*. Celui-ci se subdivise en trois filières : l'enseignement *universitaire* (UNIV), l'enseignement *supérieur hors-universités de type long* (SHU-TL) et l'enseignement *supérieur hors-universités de type court* (SHU-TC). La possibilité de se diriger vers l'enseignement supérieur au terme de l'enseignement secondaire est liée à l'obtention d'un *certificat d'enseignement secondaire supérieur* (CESS).

L'enseignement universitaire est axé sur la formation théorique, en liaison avec la recherche ; il comporte actuellement deux cycles de base d'au minimum deux ans chacun, suivis d'études complémentaires ou de troisième cycle. L'enseignement supérieur hors-universités de type long est également organisé en deux cycles ; de niveau universitaire, il privilégie une formation scientifique et technique de haut niveau, plus directement orientée vers les applications. Enfin, l'enseignement supérieur hors-universités de type court, d'une durée minimale de trois ans, est plus directement centré sur les besoins des professions.

L'enseignement universitaire se compose de trois *secteurs* d'études : les sciences humaines et sociales, les sciences et les sciences de la santé. Chacun de ces secteurs se subdivise en plusieurs domaines. Le secteur des sciences humaines et sociales compte officiellement douze *domaines* d'études que nous pouvons structurer en quatre grands ensembles<sup>1</sup> : philosophie et lettres (qui regroupe les sciences religieuses, la philosophie, l'histoire, les langues et lettres, l'art et l'archéologie), droit et criminologie, psychologie et sciences de l'éducation, et enfin sciences économiques, politiques et sociales. Le secteur des sciences compte trois domaines d'études : sciences, sciences appliquées<sup>2</sup> et sciences agronomiques. Le secteur des sciences de la santé comporte quant à lui sept domaines d'études que nous avons pris le parti de regrouper en quatre « grands » ensembles : sciences médicales et connexes (qui comprend les sciences médicales, les sciences dentaires et les sciences de la santé publique), sciences

\* LMTD, Université Libre de Bruxelles (vermande@ilb.ac.be).

1. Dans la suite, ce sont ces quatre ensembles que nous appellerons « domaines » d'études du secteur des sciences humaines et sociales.

2. Précisons que le domaine des sciences appliquées, regroupant différentes formations d'ingénieur, est le seul domaine d'études de l'enseignement supérieur de la CFB dont l'accès est assujéti à la réussite d'un examen d'entrée.

vétérinaires, sciences pharmaceutiques, éducation physique et kinésithérapie. Notons également que chaque domaine d'études peut aussi se subdiviser en plusieurs *sous-domaines*.

Nous privilégierons dans la suite l'enseignement universitaire afin de respecter les normes de publication. Nous nous contenterons donc d'évoquer l'enseignement supérieur hors-universités. Comme pour l'enseignement universitaire, l'enseignement supérieur hors-universités se décompose en plusieurs subdivisions, dont le lecteur trouvera la présentation dans Droesbeke et Vermandele (2004b).

Signalons encore que, en dehors des formations d'enseignement supérieur présentées ci-dessus, il existe des formations supérieures organisées selon un régime à temps partiel dans le cadre de l'« enseignement de promotion sociale ». Il n'en sera pas tenu compte ici.

## 2. Les données disponibles

Un certain nombre de sources de données relatives à l'enseignement dans la CFB sont actuellement disponibles. Nous les présentons succinctement dans ce paragraphe.

Pour l'enseignement obligatoire (maternel, primaire et secondaire), la source principale est constituée des annuaires statistiques publiés par le Ministère de la CFB à partir des informations transmises par les établissements scolaires. Les données ainsi disponibles sont malheureusement agrégées. Le problème de la construction d'une base de données individuelles des élèves est actuellement à l'étude, ce qui devrait améliorer le suivi statistique des parcours des élèves dans le système éducatif de la CFB.

Pour l'enseignement universitaire, le *Conseil des Recteurs des universités francophones* (CRef) dispose depuis 1990 d'une base de données individuelles pour tous les étudiants inscrits dans une université de la CFB ; ces données portent sur une vingtaine de variables (genre, âge au moment de la première inscription à l'université, secteur et domaine d'études choisis, ...) et permettent un suivi de l'étudiant tout au long de sa présence dans l'enseignement universitaire de la CFB.

Pour l'enseignement supérieur hors-universités, l'Administration générale de l'Enseignement et de la Recherche scientifique du Ministère de la CFB effectue depuis 1992 une collecte de données individuelles exhaustive et annuelle auprès des Hautes Écoles et des Instituts supérieurs d'architecture. Cette base de données porte sur des variables qui, pour l'essentiel, sont identiques à celles de l'enseignement universitaire<sup>3</sup>. Elle n'est cependant pas fusionnée avec la première car ces deux bases de données sont gérées par des organismes distincts. Il est cependant possible – mais cela demande un travail relativement important – d'évaluer les transferts entre les deux sous-systèmes (surtout de l'université vers le SHU).

## 3. L'enseignement obligatoire dans la CFB

Il nous semble intéressant de relever certaines caractéristiques de la population des élèves à la fin du secondaire, dans la mesure où ces derniers constituent le réservoir principal dans lequel le supérieur va puiser sa source. Le tableau 1 nous présente la répartition des élèves en 6<sup>e</sup> année du secondaire par genre et par filière, pour l'année 2001-2002<sup>4</sup>.

Les femmes sont majoritaires en 6<sup>e</sup> année de l'enseignement général (55,6 % de femmes contre 44,4 % d'hommes) ainsi que, de façon plus ténue, en 6<sup>e</sup> année de l'enseignement technique et artistique (51,2 % de femmes contre 48,8 % d'hommes).

Les élèves qui accèdent à la 6<sup>e</sup> année du secondaire sont inscrits pour la plus large part d'entre eux (47,1 %) dans l'enseignement général ; ce phénomène est par ailleurs plus marqué chez les femmes que chez les hommes.

---

3. Cette convergence a été facilitée par le fait que le traitement des données universitaires et la création de la base de données du SHU ont été confiés à la même équipe de chercheurs.

4. Il s'agit de la dernière année pour laquelle on dispose d'une information complète et définitive. La structure générale de cette répartition reste cependant globalement valable d'une année à l'autre.

Tableau 1

RÉPARTITION DES ÉLÈVES DE 6<sup>E</sup> ANNÉE DU SECONDAIRE SELON LE GENRE ET LA FILIÈRE (ANNÉE 2001-2002)

	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Général	8 685	10 873	19 558	44,4	55,6	100	44,3	49,5	47,1
Technique et artistique	6 649	6 985	13 634	48,8	51,2	100	33,9	31,8	32,9
Professionnel	4 256	4 098	8 354	50,9	49,1	100	21,7	18,7	20,1
Total	19 590	21 956	41 546	47,2	52,8	100	100	100	100

Source : Statistiques des établissements, des élèves et des diplômés de l'enseignement de plein exercice et budget 2002 des dépenses d'enseignement, Annuaire 2001-2002, Ministère de la Communauté française.

Parallèlement à la répartition des élèves de fin du secondaire par genre et par filière, il est également intéressant d'analyser le retard qu'ils ont éventuellement accumulé au cours de leur parcours scolaire. Le pourcentage d'élèves en retard en 6<sup>e</sup> année du secondaire est passé de 60,5 % en 1988-1989 à 53,5 % en 2001-2002. Il semble que les retards de trois ans ou plus aient eu tendance ces dernières années à se muer en retards de deux ans, et que les retards de deux ans se soient réduits dans bien des cas à des retards d'un an seulement. Ce phénomène trouve notamment son origine dans les diverses mesures touchant à l'organisation de l'enseignement obligatoire et destinées à diminuer le redoublement dans le primaire et le secondaire.

D'autre part, le pourcentage d'élèves en retard est nettement plus faible dans l'enseignement général que dans les autres filières ; il va en augmentant avec le caractère professionnalisant de la filière, passant de 30 % environ dans le général, à plus de 70 % dans le technique et artistique, pour finalement atteindre plus de 80 % dans le professionnel. Ce phénomène s'observe tant chez les hommes que chez les femmes. Mais, quelle que soit la filière considérée, la proportion d'élèves en retard est nettement plus faible chez les femmes que chez les hommes (en 6<sup>e</sup> année du secondaire général, par exemple, le pourcentage d'élèves en retard est de l'ordre de 23 % chez les femmes, de plus de 36 % chez les hommes).

#### 4. Du secondaire vers le supérieur

Comme nous l'avons déjà souligné plus haut, les élèves qui sortent du secondaire ne se dirigent pas tous vers le supérieur. La première raison de ce fait est que certains d'entre eux n'obtiennent pas le certificat d'accès à cet enseignement. La deuxième raison est liée à la décision que certains prennent d'arrêter leurs études.

Pour estimer les taux de transition de l'enseignement secondaire vers l'enseignement supérieur, on ne dispose malheureusement pas encore des données individuelles au niveau du secondaire qui permettraient de suivre le parcours des élèves. Néanmoins, sur la base des annuaires statistiques publiés par le Ministère de la Communauté française et des informations recueillies au niveau du supérieur, on peut estimer que ces taux de transition sont approximativement les suivants. Pour les étudiants sortant du *secondaire général*, 88 % des hommes et 96 % des femmes choisissent d'entamer des études supérieures. Pour les étudiants sortant du *secondaire technique ou artistique*, ces pourcentages sont respectivement de 36 % pour les hommes et de 43 % pour les femmes. Pour les étudiants sortant du *secondaire professionnel*, nous n'avons plus que 4 % des hommes et 7 % des femmes qui décident de s'engager dans le SHU.

Soulignons le fait que, quelle que soit la filière suivie dans le secondaire, la proportion de femmes qui décident de poursuivre des études supérieures est plus élevée que celle des hommes. De plus, le taux de transition vers l'enseignement supérieur diminue lorsque le retard pris dans l'enseignement primaire et/ou secondaire augmente.

#### 5. Le premier choix dans l'enseignement supérieur

Quels sont les premiers choix des étudiants qui sortent du secondaire<sup>5</sup> et qui désirent entreprendre des études supérieures ? Quel type d'enseignement choisissent-ils ? Avant de répondre à cette question, il nous faut définir un terme que nous utiliserons à plusieurs reprises dans la suite. Nous appellerons étudiants *de première génération* les étudiants qui s'inscrivent pour la toute première fois dans l'enseignement supérieur (universitaire ou hors-universités) de la CFB. À la fin des années 90, les étudiants de première génération de nationalité belge ou encore de

5. Notons que 85 % des étudiants du supérieur proviennent actuellement du secondaire belge.

nationalité étrangère mais qui ont suivi leur enseignement secondaire en Belgique, se répartissaient en parts quasiment égales entre l'enseignement de type long (universitaire et hors-universités) et l'enseignement supérieur hors-universités de type court.

Le pourcentage d'étudiants se dirigeant vers le SHU de type long est resté stable (aux alentours de 11 %) tout au long des dix dernières années. La proportion d'étudiants faisant le choix de l'université a quant à elle diminué, passant d'environ 45 % en 1992-1993 à 39,5 % en 1997-1998, et ce au profit du SHU de type court qui passe, sur la même période, de 43 % à 49 %.

Il faut également noter que le choix du type d'enseignement supérieur diffère fortement selon le genre et la filière suivie dans le secondaire. Le tableau 2 nous indique en effet que les étudiants de première génération provenant de l'enseignement secondaire général de la CFB s'inscrivent préférentiellement à l'université, alors que ceux qui ont obtenu leur certificat d'enseignement secondaire supérieur dans le technique ou le professionnel s'orientent pour une très large majorité d'entre eux vers le SHU de type court. Quelle que soit la filière suivie dans le secondaire, les femmes s'orientent davantage vers le SHU de type court que les hommes. Enfin, c'est le SHU de type long qui rencontre le moins de succès et ce, tant chez les hommes que chez les femmes. On constate néanmoins que les hommes ont plus tendance à choisir ce type d'enseignement supérieur que les femmes.

Tableau 2

RÉPARTITION DES ÉTUDIANTS DE PREMIÈRE GÉNÉRATION PROVENANT DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE DE LA CFB SELON LE TYPE D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR CHOISI, LA FILIÈRE SUIVIE DANS LE SECONDAIRE ET LE GENRE (MOYENNE SUR 1998-2001)

Provenance	Université	SHU	SHU	
		Type long	Type court	
Secondaire général				
Hommes	52 %	17 %	31 %	100 %
Femmes	46 %	11 %	43 %	100 %
Secondaire techn. ou prof.				
Hommes	8 %	14 %	78 %	100 %
Femmes	7 %	5 %	88 %	100 %
Total	40 %	11 %	49 %	100 %

L'âge constitue également un facteur influençant le choix du type d'enseignement supérieur. Plus les étudiants de première génération belges et/ou qui ont suivi leur enseignement secondaire en Belgique sont âgés au moment de leur première inscription dans l'enseignement supérieur de la CFB, plus leur choix s'oriente vers le SHU de type court au détriment de l'université. Ce phénomène s'observe aussi bien chez les hommes que chez les femmes. Ainsi, parmi ces étudiants belges et « assimilés » de première génération de 17 ans et moins, 66 % des hommes et 59 % des femmes se dirigent vers l'université, 18 % des hommes et 30 % des femmes s'inscrivent dans le SHU de type court. Pour ce qui est des étudiants de 21 ans et plus, l'enseignement universitaire n'est plus choisi que par 21 % des hommes et 18 % des femmes, alors que le pourcentage d'orientations vers le SHU de type court s'élève à 67 % chez les hommes et 77 % chez les femmes.

## 6. La population étudiante des universités

### 6.1. Évolution globale

L'effectif total dans les deux cycles de base universitaires est passé de 44 866 en 1989-1990 à 50 841 en 1994-1995, année où il a atteint sa valeur maximale ; il a ensuite diminué lentement et régulièrement pour retomber à 47 331 en 1999-2000. Depuis, il semble s'être stabilisé, voire amorcer une légère remontée. En 2000-2001, près de 50 000 étudiants étaient inscrits dans une université de la CFB, en premier ou deuxième cycle<sup>6</sup>.

6. Au cours des années 90, la population étudiante dans le SHU de type long a vu son effectif osciller entre environ 13 500 et 16 500 sujets, alors que le nombre d'étudiants inscrits dans le SHU de type court n'a cessé de croître, passant de 36 587 en 1989-1990 à près de 54 600 en 2001-2002. La population étudiante dans l'enseignement supérieur de type court est donc aujourd'hui plus importante que celle de l'enseignement universitaire, et cela depuis 1994-1995. Nous renvoyons le lecteur intéressé par les effectifs, toutes années d'études confondues, dans les différentes catégories d'études du SHU de type court et de type long à Droysbeke *et al.* (2001).



L'évolution de l'effectif total dans les deux cycles de base universitaires reflète essentiellement celle de l'effectif du secteur nettement majoritaire des sciences humaines et sociales. Ces dernières années, le secteur des sciences humaines et sociales regroupe un peu moins de 60 % des étudiants, les 40 % restants se répartissant en parts égales entre le secteur des sciences et celui des sciences de la santé.

## 6.2. Les étudiants de première année

Penchons-nous à présent sur les étudiants de la première année du premier cycle de base universitaire (cette année porte le nom de *première candidature*). On constate qu'environ 70 % des hommes et 74 % des femmes de première candidature sont des étudiants « entrants », c'est-à-dire sont inscrits pour la première fois dans une université de la CFB. Parmi ces « entrants », approximativement 88 % des hommes et 89 % des femmes proviennent du secondaire belge. C'est pourquoi nous nous restreindrons dans le paragraphe 6.3 à cette catégorie spécifique d'étudiants.

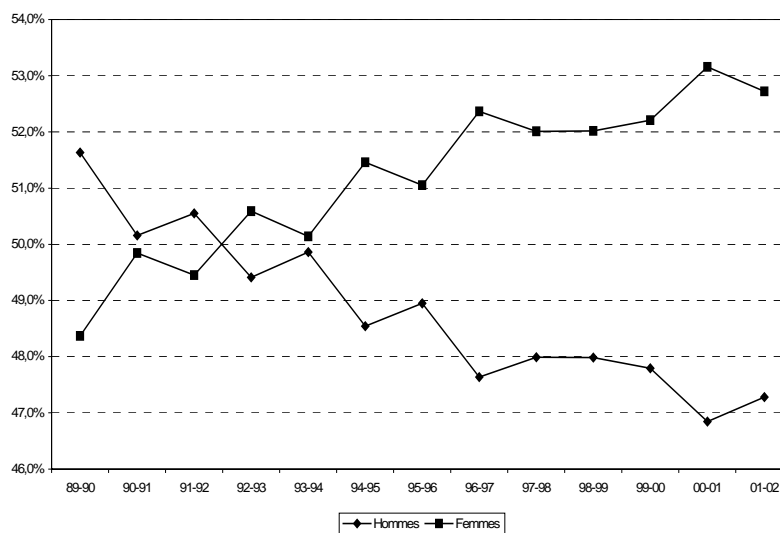
## 6.3. Les étudiants entrant en première candidature à l'université et provenant du secondaire belge

Tout au long de cette section, nous focaliserons notre attention pour les raisons évoquées ci-dessus sur les étudiants que nous avons appelés les « entrants » de première candidature provenant du secondaire belge.

De quelles filières du secondaire proviennent ces étudiants ? Tant chez les hommes que chez les femmes, près de 96 % des « entrants » de première candidature qui proviennent du secondaire belge, y ont suivi la filière « secondaire général ». C'est la raison pour laquelle nous ne considérerons plus dans la suite que ce groupe d'étudiants.

Graphique 1

RÉPARTITION DES « ENTRANTS » DE PREMIÈRE CANDIDATURE  
PROVENANT DU SECONDAIRE GÉNÉRAL BELGE SELON LE GENRE, TOUS DOMAINES D'ÉTUDES CONFONDUS



Intéressons-nous à présent à la répartition hommes-femmes parmi les étudiants entrant en première année de l'enseignement supérieur. Le graphique 1 nous montre clairement que, depuis 1992-1993 (époque à laquelle le nombre de femmes a « rattrapé » celui des hommes), les femmes sont devenues majoritaires parmi les « entrants » de première candidature provenant du secondaire général belge (la situation actuelle varie autour de 52 % de femmes et 48 % d'hommes).

Toutefois, comme nous l'indique le tableau 3, le phénomène de féminisation n'a pas la même ampleur dans tous les domaines d'études ; il semble même absent dans certains domaines, comme celui de philosophie et lettres (la proportion de femmes y est nettement supérieure à celle des hommes, mais semble avoir légèrement diminué ces dernières années), des sciences (essentiellement à cause du sous-domaine de l'informatique dont l'effectif –

essentiellement masculin – a fortement augmenté au cours des dix dernières années), des sciences appliquées (qui restent très majoritairement masculines, même si l'écart entre hommes et femmes tend à se resserrer) et d'éducation physique et kinésithérapie.

Tableau 3

RÉPARTITION DES « ENTRANTS » DE PREMIÈRE CANDIDATURE  
PROVENANT DU SECONDAIRE GÉNÉRAL BELGE SELON LE GENRE ET LES DOMAINES D'ÉTUDES

	1989-1990		1994-1995		1999-2000	
	Hommes Eff. %	Femmes Eff. %	Hommes Eff. %	Femmes Eff. %	Hommes Eff. %	Femmes Eff. %
Philo. et lettres	396 31,3	871 68,7	507 30,9	1 135 69,1	528 34,4	1 005 65,6
Droit et crimino.	699 46,7	797 53,3	719 43,7	925 56,3	464 36,7	800 63,3
Psycho. et sc. de l'éduc.	86 20,3	338 79,7	180 23,3	592 76,7	151 18,6	662 81,4
Sc. éco., pol. et soc.	1 423 61,1	908 38,9	1 161 60,4	760 39,6	1 193 57,8	871 42,2
<i>Sc. humaines et sociales</i>	<i>2 604 47,2</i>	<i>2 914 52,8</i>	<i>2 567 42,9</i>	<i>3 412 57,1</i>	<i>2 336 41,2</i>	<i>3 338 58,8</i>
Sciences	553 54,4	463 45,6	621 59,8	417 40,2	652 64,4	360 35,6
Sc. appliquées	764 88,5	99 11,5	587 85,9	96 14,1	727 84,7	131 15,3
Sc. agronomiques	213 75,0	71 25,0	229 66,4	116 33,6	235 65,3	125 34,7
<i>Sciences</i>	<i>1 530 70,7</i>	<i>633 29,3</i>	<i>1 437 69,6</i>	<i>629 30,4</i>	<i>1 614 72,4</i>	<i>616 27,6</i>
Sc. méd. et connexes	416 42,4	566 57,6	400 40,6	585 59,4	308 36,0	547 64,0
Sc. vétérinaires	82 59,4	56 40,6	120 56,6	92 43,4	83 34,2	160 65,8
Sc. pharma.	71 23,3	234 76,7	115 32,2	242 67,8	64 27,1	172 72,9
Éduc. phys. et kiné.	89 50,9	86 49,1	150 56,2	117 43,8	120 52,2	110 47,8
<i>Sc. de la santé</i>	<i>658 41,1</i>	<i>942 58,9</i>	<i>785 43,1</i>	<i>1 036 56,9</i>	<i>575 36,8</i>	<i>989 63,2</i>
<b>Total</b>	<b>4 792 51,6</b>	<b>4 489 48,4</b>	<b>4 789 48,5</b>	<b>5 077 51,5</b>	<b>4 525 47,8</b>	<b>4 943 52,2</b>

Remarque : Ce sont des pourcentages en ligne, indiquant le pourcentage d'hommes et de femmes au sein de chaque domaine ou secteur d'études.

Troisième question : examinons la répartition des âges parmi les « entrants » de première candidature provenant du secondaire général belge. Les femmes qui entrent à 18 ans (c'est-à-dire qu'elles ont toujours été « à l'heure » dans le primaire et le secondaire) sont plus nombreuses que les hommes (en effectif comme en proportion), alors que les étudiants de 19 ans ont une composante masculine plus importante, et ce de manière encore plus marquée parmi les 20 ans ou plus.

L'examen de l'évolution de cette répartition selon l'âge et le genre entre 1989 et 2002 est également intéressant. Il met en évidence la stabilité de la proportion des hommes de 18 ans ou moins (environ 30 % en moyenne sur la période examinée) alors que le pourcentage des femmes du même âge est passé de 34 % à près de 40%). Par contre, la part des hommes de 19 ans et de 20 ans ou plus décroît alors que du côté féminin la situation est plus stable.

Tableau 4

RÉPARTITION SELON L'ÂGE DES « ENTRANTS » DE PREMIÈRE CANDIDATURE PROVENANT  
DU SECONDAIRE GÉNÉRAL BELGE, PAR GENRE

	1989-1990			1999-2000		
	Hommes Eff. %	Femmes Eff. %	Total Eff. %	Hommes Eff. %	Femmes Eff. %	Total Eff. %
18 ans et moins	2 799 58,4	3 173 70,7	5 972 64,4	2 981 65,9	3 763 76,1	6 744 71,2
19 ans	1 155 24,1	842 18,8	1 997 21,5	981 21,7	826 16,7	1 807 19,1
20 ans et plus	838 17,5	474 10,5	1 312 14,1	563 12,4	354 7,2	917 9,7
<b>Total</b>	<b>4 792 100</b>	<b>4 489 100</b>	<b>9 281 100</b>	<b>4 525 100</b>	<b>4 943 100</b>	<b>9 468 100</b>

Le tableau 4 montre lui aussi le rajeunissement de la population des « entrants » de première candidature provenant du secondaire général belge durant les années 90, la part des étudiants « à l'heure » n'ayant cessé d'augmenter au cours de cette période (passant ainsi de 64,4 % en 1989-1990 à plus de 71 % en 1999-2000). On y observe également que la part des étudiants de 18 ans et moins est nettement plus élevée chez les femmes que chez les hommes, alors que celles des étudiants de 19 ans et de 20 ans et plus sont beaucoup plus faibles chez les femmes que chez les hommes. Il semble donc que les femmes qui ont suivi l'enseignement secondaire général et s'inscrivent ensuite à l'université aient accumulé moins fréquemment du retard que les hommes au cours de leurs parcours scolaires dans l'enseignement obligatoire.

Abordons à présent les choix des secteurs d'études à l'université. L'analyse des bases de données disponibles montre que le choix du secteur d'études des « entrants » masculins provenant du secondaire général belge diffère fortement de celui des « entrants » féminins. Elles mettent également en évidence une certaine évolution de ces choix au cours de ces dernières années.

Les pourcentages d'hommes et de femmes qui choisissent les sciences humaines et sociales n'ont guère évolué depuis 1989 : un peu plus de 51 % d'« entrants » masculins et près de 68 % d'« entrants » féminins s'orientent vers ce secteur.

Pour ce qui est du secteur des sciences de la santé, la décroissance est sensible, surtout au cours de la seconde moitié des années 1990 et chez les hommes. En 1999-2000, environ 12 % d'« entrants » masculins et 20 % d'« entrants » féminins ont choisi ce secteur d'études.

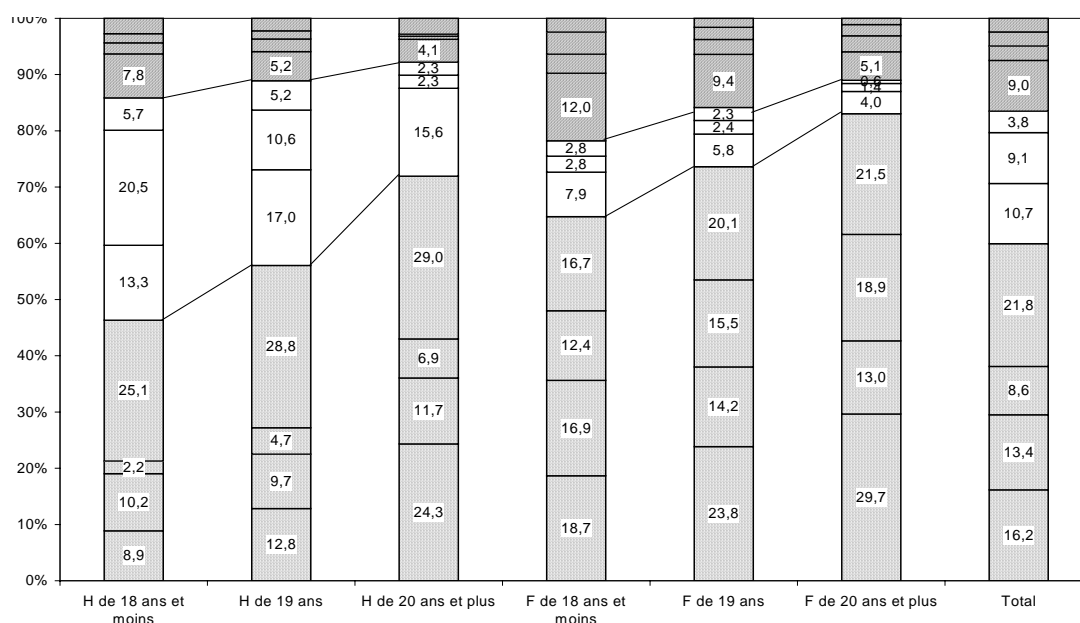
Enfin, l'attraction exercée par le secteur des sciences, après avoir connu un léger fléchissement dans la première moitié des années 1990 pour les hommes, en 1996-1997 et 1997-1998 pour les femmes, a ensuite augmenté, de façon plus marquée chez les hommes que chez les femmes : le pourcentage d'hommes s'inscrivant dans ce secteur est passé de 30 % en 1996-1997 à 36 % environ au début des années 2000, alors que celui des femmes est passé de 10 % à 12 % sur la même période. Il apparaît ainsi que la part des « entrants » masculins s'orientant vers le secteur des sciences est plus élevée à la fin qu'au début des années 90 ; celle des « entrants » féminins est pratiquement identique en 1999-2000 à ce qu'elle était en 1989-1990.

Pour ce qui est du choix du domaine d'études à l'université, nous nous reportons à la figure 7.2 dans lequel nous avons indiqué les pourcentages de choix d'études selon le genre et l'âge par domaine d'études. Nous avons « empilé » ces domaines de bas en haut en indiquant dans la partie inférieure les domaines du secteur des sciences humaines et sociales, au milieu les trois domaines du secteur des sciences et dans la partie supérieure les domaines du secteur des sciences de la santé.

Le graphique 2 confirme les observations faites ci-avant quant à la différence entre hommes et femmes du choix du secteur d'études. Il apparaît également que, chez les hommes comme chez les femmes, plus l'âge à l'entrée de l'université est élevé, plus le choix se porte sur le secteur des sciences humaines et sociales et moins il s'oriente vers le secteur des sciences.

Graphique 2

CHOIX DU DOMAINE D'ÉTUDES DES « ENTRANTS » DE PREMIÈRE CANDIDATURE PROVENANT DU SECONDAIRE GÉNÉRAL BELGE, PAR GENRE ET PAR ÂGE (ANNÉE 1999-2000)



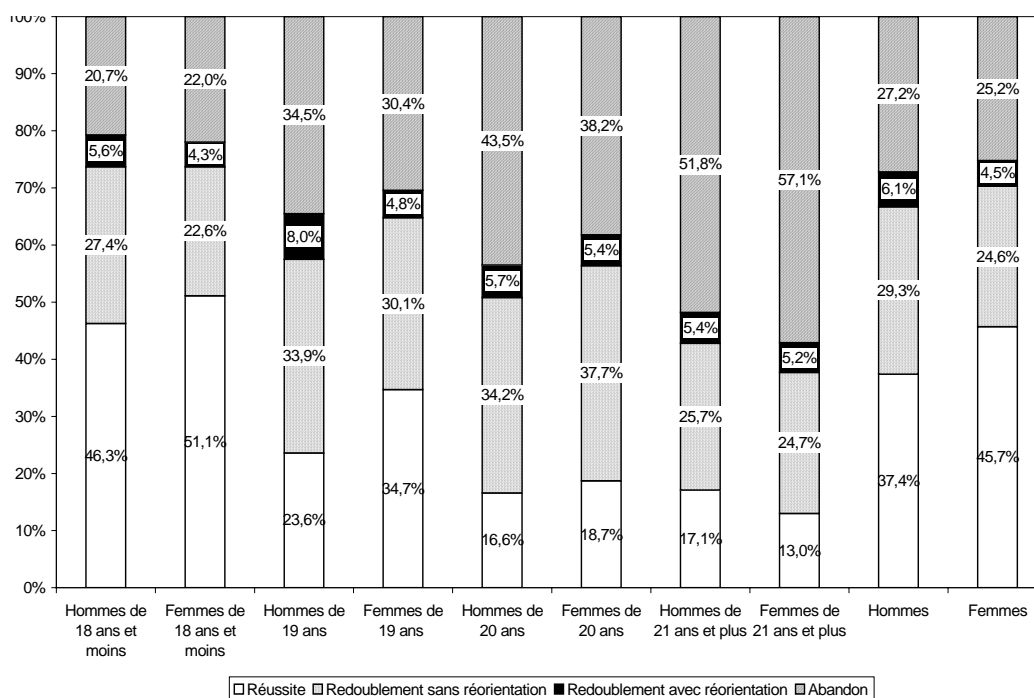
L'ordre de présentation est le suivant : 1. Philosophie et lettres ; 2. Droit et criminologie ; 3. Psychologie et sciences de l'éducation ; 4. Sciences sociales, politiques et économiques ; 5. Sciences ; 6. Sciences appliquées ; 7. Sciences agronomiques ; 8. Sciences médicales et connexes ; 9. Sciences vétérinaires ; 10. Sciences pharmaceutiques ; 11. Éducation physique et kinésithérapie.

Nous poserons enfin la question de connaître le taux de réussite des étudiants « entrants » de première candidature provenant du secondaire général belge au terme de leur première année d'études à l'université ? Dans quelle mesure les étudiants qui ne réussissent pas leur première année décident-ils de recommencer leur première candidature – on parlera alors de *redoublement* – ou, au contraire, de mettre fin à leurs études universitaires – on parlera alors d'*abandon* – ? Enfin, si redoublement il y a, se fait-il *avec réorientation* (l'étudiant recommence une première candidature dans un autre domaine d'études que celui choisi initialement) ou *sans réorientation* ? Nous n'allons ici lancer que quelques pistes de réponses à ces nombreuses questions.

Les observations faites au cours de ces quinze dernières années montrent que les taux de réussite, de redoublement et d'abandon des étudiants sont restés très stables. Aussi ne présenterons-nous dans la suite que les taux calculés au terme de l'année 1998-1999.

Graphique 3

TAUX DE TRANSITION DES « ENTRANTS » DE PREMIÈRE CANDIDATURE PROVENANT DU SECONDAIRE GÉNÉRAL BELGE, PAR GENRE ET PAR ÂGE (ANNÉE 1998-1999)



Le graphique 3 met clairement en évidence l'impact du genre et de l'âge lors de l'entrée à l'université sur les taux de réussite, de redoublement avec ou sans réorientation, et d'abandon des étudiants en provenance du secondaire général belge. De manière générale, les femmes ont un taux de réussite plus élevé que leurs collègues masculins (45,7 % contre 37,4 %, toutes classes d'âges confondues). D'autre part, le taux de réussite diminue lorsque l'âge à l'entrée de l'université augmente, et cela tant chez les hommes que chez les femmes : les étudiants « à l'heure » réussissent plus fréquemment que les autres. Les échecs scolaires subis antérieurement dans l'enseignement primaire ou secondaire paraissent donc peser très lourd à l'entrée de l'enseignement universitaire. Il semble enfin que les femmes aient un comportement sensiblement différent de celui des hommes en cas d'échec : elles optent davantage que leurs homologues masculins pour l'abandon de leurs études universitaires. On s'aperçoit en effet que, malgré leur taux de réussite supérieur, leur taux d'abandon est du même ordre de grandeur que celui des hommes.

## 7. Les diplômés de deuxième cycle de l'enseignement universitaire

Ce paragraphe s'intéresse, du point de vue de la question du genre, au nombre de diplômés du second cycle de base de l'enseignement universitaire ainsi qu'à trois indicateurs d'« efficacité » du système – nous les désignerons par  $I_1$ ,  $I_2$  et  $I_3$  – liés au taux de diplômés, au temps de parcours des diplômés et à la vitesse d'abandon.

Le tableau 5 nous indique la répartition des diplômés du deuxième cycle de base universitaire au terme de l'année académique 1998-1999 selon le genre, le secteur et le domaine d'études.

Il montre aussi combien la répartition hommes-femmes parmi les diplômés varie d'un domaine d'études à l'autre – ce qui s'explique essentiellement par les différences de choix d'études des hommes et des femmes. Dans les domaines de philosophie et lettres, de psychologie et sciences de l'éducation, et de sciences pharmaceutiques, les diplômés sont à plus de 70 % de sexe féminin. C'est dans les trois domaines du secteur des sciences, et dans le domaine des sciences économiques, politiques et sociales que le pourcentage d'hommes parmi les diplômés de deuxième cycle est le plus élevé (plus de 57 %) ; en particulier, plus de 83 % des diplômés en sciences appliquées sont de sexe masculin.

Tableau 5

RÉPARTITION DES DIPLÔMÉS DU DEUXIÈME CYCLE DE BASE UNIVERSITAIRE  
SELON LE GENRE, LE SECTEUR ET LE DOMAINE D'ÉTUDES (ANNÉE 1998-1999)

	Effectifs		% colonnes		% en lignes	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Philo. et lettres	322	765	10,0	20,9	29,6	70,4
Droit et criminologie	330	477	10,3	13,0	40,9	59,1
Psycho. et sc. de l'éduc.	160	528	5,0	14,4	23,3	76,7
Sc. éco., pol. et sociales	917	691	28,5	18,9	57,0	43,0
<i>Sc. humaines et sociales</i>	<i>1 729</i>	<i>2 461</i>	<i>53,8</i>	<i>67,2</i>	<i>41,3</i>	<i>58,7</i>
Sciences	302	222	9,4	6,1	57,6	42,4
Sc. appliquées	483	98	15,0	2,7	83,1	16,9
Sc. agronomiques	127	79	4,0	2,2	61,7	38,3
<i>Sciences</i>	<i>912</i>	<i>399</i>	<i>28,4</i>	<i>10,9</i>	<i>69,6</i>	<i>30,4</i>
Sc. méd. et connexes	331	481	10,3	13,1	40,8	59,2
Sc. vétérinaires	79	75	2,5	2,1	51,3	48,7
Sc. pharma.	60	148	1,9	4,0	28,9	71,1
Éduc. phys. et kiné.	102	99	3,2	2,7	50,8	49,2
<i>Sc. de la santé</i>	<i>572</i>	<i>803</i>	<i>17,8</i>	<i>21,9</i>	<i>41,6</i>	<i>58,4</i>
<i>Total</i>	<i>3 213</i>	<i>3 663</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>46,7</i>	<i>53,3</i>

Le premier indicateur  $I_1$  correspond au pourcentage d'étudiants qui réussissent à obtenir leur diplôme de second cycle de base universitaire parmi les « entrants » de première candidature provenant du secondaire belge d'une année académique donnée.

Il est intéressant d'observer les écarts parfois importants entre les taux de diplômés selon le type d'entrants. Comme nous le montre le tableau 6, les taux de diplômés parmi les entrants de sexe féminin sont légèrement supérieurs à ceux que l'on observe chez les entrants de sexe masculin, et cela quelle que soit la classe d'âges. De plus, on peut noter une diminution drastique du taux de diplômés lorsque l'âge lors de l'inscription à l'université augmente, et cela aussi bien chez les hommes que chez les femmes.

Tableau 6

LES INDICATEURS  $I_1$ ,  $I_2$  ET  $I_3$  POUR LES ÉTUDIANTS QUI ENTRENT EN PREMIÈRE CANDIDATURE EN 1990-1991<sup>7</sup>  
ET QUI PROVIENNENT DU SECONDAIRE BELGE, SELON LE GENRE ET L'ÂGE

	%	$I_1$	$I_2$	$I_3$
Hommes de 18 ans et moins		57	43	38
Hommes de 19 ans		38	30	48,5
Hommes de 20 ans et plus		20	28	50
Femmes de 18 ans et moins		61	48	50
Femmes de 19 ans		36	32,5	51
Femmes de 20 ans et plus		26	33	61
Total		47	43	48,5

7. En 1989-1990 pour  $I_3$ .

L'indicateur  $I_2$  correspond au pourcentage de diplômés terminant leur cursus sans redoubler parmi les « entrants » de première candidature provenant du secondaire belge qui obtiennent leur diplôme de deuxième cycle de base universitaire. Ce deuxième indicateur nous donne une information sur la vitesse de parcours des étudiants qui sortent diplômés de l'université. Il nous indique que 43 % des diplômés de deuxième cycle de base, provenant de la génération d'« entrants » de l'année académique 1990-1991, ont terminé leur cursus sans subir d'échec.

Le tableau 6 montre à nouveau les meilleurs résultats des femmes, ainsi que la nette différence entre les étudiants entrés à l'université sans avoir subi préalablement d'échec scolaire et les autres.

L'indicateur  $I_3$ , enfin, nous donne le pourcentage d'abandons après un an par rapport au total des abandons parmi les « entrants » de première candidature provenant du secondaire belge. Ce troisième indicateur est destiné à donner un aperçu de la vitesse d'abandon des étudiants à l'université.

Il apparaît ainsi que parmi les « entrants » universitaires provenant du secondaire belge qui sortent sans diplôme de deuxième cycle, environ 48,5 % (pourcentage pour les entrants de 1989-1990) abandonnent l'université dès la fin de leur première année d'inscription. On peut également noter que, d'une part, les femmes ont tendance à abandonner leurs études universitaires plus rapidement que les hommes et, d'autre part, que les étudiants ayant déjà subi un retard scolaire dans l'enseignement obligatoire abandonnent nettement plus vite que les étudiants « à l'heure ».

## Conclusions

L'analyse séparée des populations des hommes et femmes inscrites à l'université nous indique très clairement certains phénomènes que nous avons soulignés dans cet article. Nous les résumons brièvement.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à la fin de l'enseignement secondaire, tout particulièrement dans l'enseignement général duquel vont essentiellement sortir ceux qui vont à l'université. Elles sont aussi plus nombreuses à effectuer ce choix et ont réalisé des parcours scolaires généralement meilleurs que ceux des hommes (moins de redoublements).

Il n'est donc pas étonnant de retrouver plus de femmes en première année d'université ! Il faut cependant souligner que cette féminisation tend à se stabiliser globalement (53 % de femmes et 47 % d'hommes), mais avec des différences notables selon les secteurs et domaines d'études.

Remarquons encore l'existence d'un facteur qui participe à cet état des choses : le meilleur taux de réussite des femmes par rapport aux hommes, ce qui se traduit aussi par un pourcentage de diplômées supérieur à celui de leurs confrères masculins.

Le lecteur intéressé par l'étude du SHU peut se reporter à l'analyse spécifique que nous en avons faite par ailleurs (voir J.-J. Droesbeke & C. Vermandele 2004b).

## BIBLIOGRAPHIE

Droesbeke J.-J. & Dupierreux J.-M. (1998), « Modélisation du flux des étudiants dans l'enseignement de la Communauté française de Belgique, In Degenne A., Stoeffler-Kern F. & Werquin P. (Eds), *Cheminevements de formation dans l'enseignement supérieur et parcours d'insertion professionnelle*, Céreq, Série Documents, n° 141, p. 101-123.

Droesbeke J.-J., Hecquet I. & Wattelar C. (eds) (2001), *La population étudiante - Description, évolution, perspectives*, Éditions de l'Université de Bruxelles, Bruxelles et Ellipses, Paris, 383 p.

Droesbeke J.-J. & Vermandele C. (2003), « Comprendre les flux dans l'enseignement supérieur », dans les *Actes du colloque « Un pôle ... Pourquoi ? »* (Colloque organisé en décembre 2002 dans le cadre du Pôle universitaire européen de Bruxelles Wallonie), Éditions de la Haute École Francisco Ferrer, Bruxelles et Éditions du Céfal, Liège, 93-115.

Droesbeke J.-J. & Vermandele C. (2004a), « L'évolution des disciplines scientifiques dans l'enseignement supérieur de la Communauté française de Belgique » (à paraître).

Droesbeke J.-J. & Vermandele C. (2004b), « Méthodes d'analyse des flux d'étudiants dans l'enseignement supérieur hors universités », *Politiques d'éducation et de formation 10-1* (à paraître).

Droesbeke J.-J. & Vermandele C. (2005), « La statistique au service d'un observatoire de l'enseignement supérieur », *Revue de statistique appliquée* (à paraître).





# Différences de sexe dans la situation en emploi d'une cohorte d'immigrants établie à Montréal

Mohammed Fassi Fihri<sup>\*</sup>, Jacques Ledent<sup>\*\*</sup>, Jean Renaud<sup>\*\*\*</sup>

Faisant suite à une série d'études ayant pour objet d'analyser l'intégration économique et sociale d'une cohorte d'immigrants récemment arrivés à Montréal (voir par exemple Renaud *et al.* 2001, Piché *et al.* 2002), cette communication vise à examiner l'influence que la variable sexe, utilisée jusqu'ici uniquement comme « variable de contrôle », exerce sur l'insertion de cette cohorte au marché du travail local.

## 1. Problématique, objectifs et données

L'intégration économique des immigrants passe par leur participation au marché du travail, puisque l'accès à un emploi rémunéré leur permet, en plus de recevoir un revenu, de prendre part et de contribuer à la vie sociale du pays d'accueil. Deux grandes approches sont au cœur des études traitant de cette question.

La première qui se rattache à la théorie du capital humain voit la migration comme un investissement mettant en jeu une analyse de rentabilité impliquant à la fois des coûts et bénéfices. Elle met l'accent sur les caractéristiques individuelles des immigrants dans la mesure où celles-ci les prédisposent à obtenir et à conserver un emploi. Ainsi les principaux facteurs aidant les immigrants à s'intégrer au marché du travail incluent leur niveau d'instruction ainsi que leurs habiletés et compétences pré-migratoires, y compris leur connaissance de la (des) langue(s) du pays d'accueil. S'y ajoutent également, après leur établissement dans le pays d'accueil, divers facteurs comme leur(s) première(s) expérience(s) de travail ou encore leur capacité à améliorer leurs compétences en suivant des formations (Piché *et al.* 1998).

L'autre grande approche, liée à la théorie de la segmentation du travail et à celle des enclaves ethniques, soutient que la participation des immigrants au marché du travail dans le pays d'accueil est influencée par les opportunités d'emploi liées à la structure économique et donc à la nature du marché du travail. De plus, cette participation s'inscrit dans un climat économique global qui contribue à rendre plus aisées ou plus difficiles, selon le cas, l'obtention et la conservation d'un emploi (Fassi Fihri 2003).

Par ailleurs, l'intégration économique des immigrants se fait différemment pour les hommes et pour les femmes. Plusieurs études ont montré qu'à capital humain égal les immigrantes sont, sur le marché de travail, désavantagées par rapport aux immigrants. Ainsi les immigrantes ont-elles un taux de participation plus faible dans certains secteurs mais aussi un revenu moindre (Renaud & Carpentier 1993). C'est pourquoi, on se propose ici de différencier selon le sexe le cheminement en emploi d'une cohorte d'immigrants arrivés à Montréal au tournant des années quatre-vingt-dix avant d'identifier et de comparer les déterminants des entrées et sorties d'emploi entre les sexes.

Les données utilisées sont celles de l'enquête longitudinale sur l'Établissement des Nouveaux Immigrants (ÉNI) effectuée entre 1989 et 1999 (Renaud *et al.* 2001). Cette enquête suit un échantillon d'une cohorte d'immigrants adultes arrivés au Canada en 1989 avec pour destination le Québec et qui vers la fin de leur première année de séjour résidaient dans la région métropolitaine de Montréal. Cette enquête a donné lieu à 4 vagues d'observations : la première effectuée auprès de 1000 immigrants une année après l'arrivée, la deuxième auprès de 729 d'entre eux au bout de la deuxième année, la troisième auprès de 508 immigrants parmi ceux-ci vers la fin de la troisième année et finalement la quatrième réalisée à la fin de la dixième année d'établissement auprès de 429 des immigrants originaux qu'il a alors été possible de retracer. À chaque vague, les répondants se sont vus administrer un questionnaire de type calendrier dans le but d'éclairer la diversité des trajectoires biographiques qu'ils ont suivies au regard de divers aspects de leur intégration (l'emploi, l'éducation et la formation pour ce qui nous concerne ici, mais aussi logement, la participation civique, etc.).

---

\* GRASP, Université de Montréal, Montréal (mfassi7@hotmail.com)

\*\* INRS Urbanisation, Culture et Société, Montréal (jacques.ledent@inrs-ucs.quebec.ca)

\*\*\* Département de sociologie, Université de Montréal, Montréal (jean.renaud@umontreal.ca)

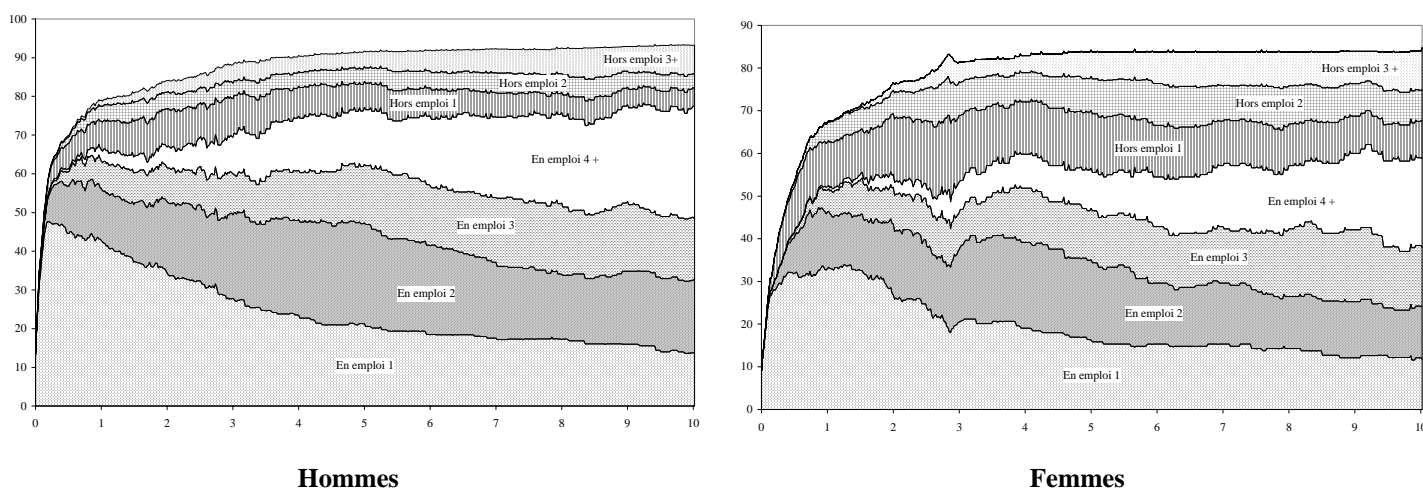
## 2. Le cheminement en emploi selon le sexe

### 2.1. Évolution de la situation sur le marché du travail

La proportion des immigrants qui occupent un emploi (à plein temps ou à temps partiel) à un moment donné (figure 1) résulte de la succession des entrées et sorties d'emploi relatives à chaque individu. Cette proportion augmente dès la première semaine d'établissement de sorte que, après une année de vie au Québec, près de 60 % des répondants se trouvent en emploi (67 % pour les hommes et 52 % pour les femmes). À partir de la troisième année jusqu'à la dixième année d'établissement, cette proportion se stabilise à environ 68 % (76 % pour les hommes et 58 % pour les femmes).

Figure 1

ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES RÉPONDANTS DE CHAQUE SEXE  
SELON LE RANG DE L'ÉPISODE D'EMPLOI/NON-EMPLOI



Le complément à 100 % de cette proportion est formé de deux groupes. Le premier comprend les immigrants qui sont temporairement hors du marché de l'emploi dont la part oscille autour de 20 % (18 % pour les hommes et 24 % pour les femmes) entre la deuxième et la dixième années d'établissement. Le deuxième groupe, quant à lui, inclut les immigrants qui n'ont jamais accédé au marché du travail ; lesquels au-delà de la troisième année constituent une proportion stable d'environ 12 % (7 % pour les hommes et 17 % pour les femmes). Ce groupe est formé surtout de personnes qui au départ ne souhaitaient pas avoir d'emploi, en particulier de personnes âgées et de femmes désireuses de rester au foyer, mais aussi de personnes qui par découragement ont fini par abandonner la recherche d'un emploi.

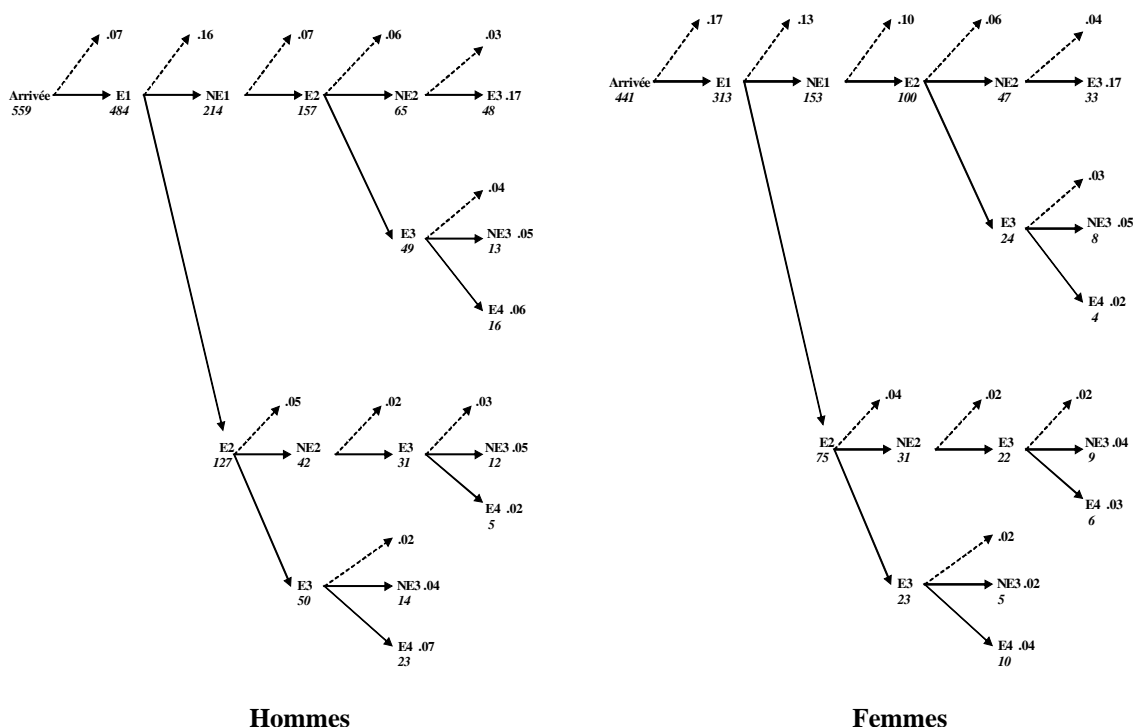
Après avoir obtenu un premier emploi, nombre d'immigrants ne s'y maintiennent pas et, après avoir connu un épisode de non-emploi plus ou moins bref, ils obtiennent un deuxième emploi et ainsi de suite de sorte qu'au fil du temps ils passent par une succession d'épisodes d'emploi et de non-emploi. Ainsi, après dix années d'établissement, les 71 % de répondants en emploi (76 % pour les hommes, 58 % pour les femmes) comprennent 15 % de répondants occupant toujours un premier emploi (17 % pour les hommes et 13 % pour les femmes), 17 % qui en sont à leur deuxième emploi (21 % pour les hommes et 13 % pour les femmes), 16 % à leur troisième emploi (17 % pour les hommes et 16 % pour les femmes), 14 % à leur quatrième emploi (15 % pour les hommes et 13 % pour les femmes) et finalement seulement 6 % à leur cinquième emploi ou plus (6 % pour les hommes et 5 % pour les femmes). Quant aux 20 % de répondants n'occupant pas d'emploi au même horizon (18 % pour les hommes et 24 % pour les femmes), ils incluent 6 % de répondants ayant détenu un premier emploi (5 % pour les hommes et 8 % pour les femmes), 5 % ayant détenu un deuxième emploi (4 % pour les hommes et 7 % pour les femmes) et 8 % ayant détenu un troisième emploi ou plus (6 % pour les hommes et 9 % pour les femmes).

## 2.2. Séquences d'emploi/non-emploi

Le cheminement des immigrants sur le marché de travail est très diversifié. Il donne lieu à des trajectoires se présentant sous la forme de séquences successives d'emploi (E) et de non-emploi (NE) qui se ramifient en arborescences plus ou moins longues selon le nombre d'événements les constituant (figure 2). Ces séquences ont été établies à l'aide du logiciel *lfehist* (Rajulton, 1992) qui, reposant sur le concept de table de survie à sorties multiples enchaînées, nous a permis de calculer la probabilité qu'à un individu de connaître un événement ou une chaîne d'événements particulier sur toute la période d'observation.

Figure 2

ARBORESCENCE DES TRANSITIONS CONDITIONNELLES ENTRE ÉPISODES D'EMPLOI ET DE NON-EMPLOI SELON LE SEXE



En = épisode d'emploi ; NE<sub>n</sub> = épisode de non-emploi où n est le rang de l'emploi obtenu ou quitté.

Sur la figure 2, les flèches en trait continu correspondent à des transitions ou changements d'état de sorte que E1 → E2 représente le passage du premier au deuxième emploi sans que la personne ait connu d'épisode de non-emploi. Par contre, les flèches en pointillés se rapportent à des états stationnaires, c'est-à-dire à des états occupés pour la durée d'observation restante. Pour chacune des transitions possibles entre emploi et non-emploi sont indiqués les effectifs de départ concernés (en caractères italiques) tandis que pour chaque séquence possible est fournie la probabilité correspondante de la connaître. À noter cependant que les séquences estimées peuvent être plus longues que celles effectivement représentées car, comme elles concernent un nombre d'individus qui diminue rapidement à mesure que le nombre de transitions augmente, nous nous sommes ici limités à cinq transitions.

Les deux principaux itinéraires professionnels connus par les immigrants sont dans l'ordre une première séquence, connue par 17 % des répondants et autant de répondantes, marquée par les passages suivants : 1<sup>er</sup> emploi → 1<sup>er</sup> non-emploi → 2<sup>e</sup> emploi → 2<sup>e</sup> non-emploi → 3<sup>e</sup> emploi et une deuxième séquence, connue par 16 % des répondants et 13 % des répondantes, se rapportant à ceux ayant conservé leur premier emploi. Si on ajoute la séquence de ceux qui n'ont jamais accédé à un emploi, soit 7 % pour les hommes et 17 % pour les femmes, il se trouve que trois séquences à elles seules rendent compte du destin de 40 % des répondants et de 47 % des répondantes. En outre, il appert en tenant compte de l'ensemble des séquences possibles (c'est-à-dire en sommant les probabilités des trajectoires impliquant de tels épisodes) que tout juste un peu moins de la moitié des immigrants (48 % pour les hommes et 47 % pour les femmes) ont connu au moins un épisode de non-emploi après avoir accédé au marché du travail.

### 3. Entrées et sorties d'emploi selon le sexe

#### 3.1. Vitesse des entrées et sorties d'emploi

Les données disponibles permettent par ailleurs d'examiner les transitions entre épisodes d'emploi et de non-emploi sous l'angle de la durée requise pour effectuer de telles transitions. Ainsi nous avons établi, pour chacune des trois premières entrées et sorties d'emploi selon le rang de l'emploi concerné et ce pour chaque sexe séparément, la fonction de survie indiquant à tout instant de la période d'observation la proportion des répondants à risque qui n'a toujours pas effectué la transition concernée.

L'observation de la moitié gauche de la figure 3 suggère que l'accession des immigrants à un premier emploi au Québec se fait à une vitesse différente selon le sexe. Le temps médian d'accès est de 9 semaines après l'arrivée pour les hommes et de 34 semaines pour les femmes. Par ailleurs, le temps médian d'accès aux emplois de rang supérieur est plus court. Pour un emploi de rang 2, il est de 5 semaines pour les hommes et de 12 semaines pour les femmes tandis que, pour un emploi de rang 3 ou plus, il est de 4 et 9 semaines respectivement. Mais en fin de compte, seules les courbes de survie relatives aux entrées dans les deux premiers emplois sont significativement différentes entre les sexes (tableau 1)

Tableau 1

DIFFÉRENCES DE SEXE ENTRE LES COURBES DE SURVIE RELATIVES AUX ENTRÉES ET SORTIES D'EMPLOI

	Rang de l'emploi obtenu ou quitté	Tests		
		Log Rank	Breslow	Tarone-Ware
Entrées	Premier	66,0***	59,9***	64,9***
	Deuxième	7,28***	4,14**	5,39**
	Troisième ou plus	1,37	1,81	1,69
Sorties	Premier	0,49	0,06	0,24
	Deuxième	0,08	0,74	0,43
	Troisième ou plus	1,39	1,57	1,63

\* significatif à  $\alpha = <0.10$  (seuil de confiance à 90 %) ; \*\* significatif à  $\alpha = <0.05$  (seuil de confiance à 95 %) ;

\*\*\* significatif à  $\alpha = <0.01$  (seuil de confiance à 99 %).

De plus, l'observation de la moitié droite du même tableau indique que les immigrants quittent plus rapidement un premier et un deuxième emplois qu'ils ne quittent un troisième emploi ou plus. On peut y voir là la trace d'une stabilité professionnelle qui se crée à mesure que le temps passe. Cependant il faut remarquer que les femmes quittent moins vite un premier emploi que les hommes puisque le temps médian relatif à la sortie du premier emploi s'établit à 45 semaines pour les femmes contre 50 semaines pour les hommes. Par contre, pour la sortie du deuxième emploi, le temps médian est de 58 semaines pour les hommes et de 69 semaines pour les femmes alors que, pour la sortie du troisième emploi ou plus, il est de 98 et 111 semaines respectivement. Néanmoins, les courbes de survie relatives aux sorties d'emploi ne diffèrent pas de manière significative suivant le sexe quel que soit le rang de l'emploi quitté (tableau 1).

#### 3.2. Déterminants des entrées et sorties d'emploi

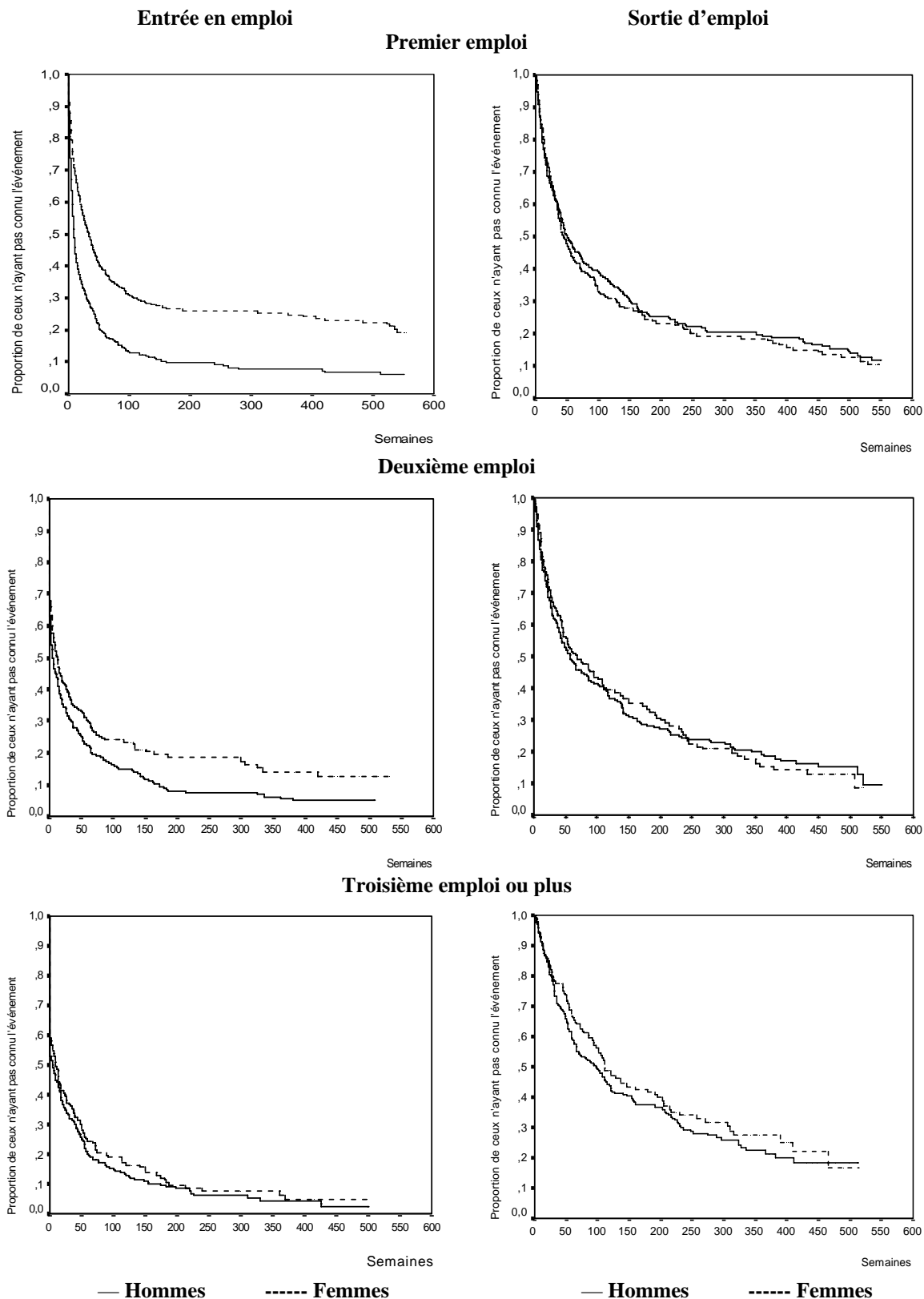
Passons maintenant à l'identification des facteurs influençant les entrées et sorties d'emploi pour laquelle il est fait appel au modèle de régression semi-paramétrique de Cox. En accord avec les considérations méthodologiques développées dans la section I, les variables explicatives ici considérées incluent les caractéristiques des immigrants effectuant les entrées ou sorties en question, les caractéristiques des emplois obtenus ou quittés ainsi qu'un jeu de variables appropriées reflétant les conditions économiques prévalant pendant la recherche ou la possession d'un emploi.

Les caractéristiques des immigrants retenues comme variables explicatives sont de nature variée. Elles incluent des facteurs liés au capital humain (nombre d'années de scolarité, connaissance des langues officielles à l'arrivée, expérience de travail pré-migratoire) mais aussi d'autres facteurs personnels tels l'âge, le statut matrimonial à l'arrivée ainsi que diverses caractéristiques se rapportant à l'origine des immigrants (région de naissance) ou encore

au processus migratoire (existence d'un emploi attesté au Canada). De plus, s'y ajoutent des facteurs changeant dans le temps tout au long du processus d'établissement. Ceux-ci reflètent l'expérience de travail ainsi que les formations suivies et les diplômes obtenus depuis l'arrivée au Québec ou encore, dans le but de tenir compte des interrelations possibles avec le conjoint éventuel, la situation d'emploi de ce dernier.

Figure 3

COURBES DE SURVIE RELATIVES AUX ENTRÉES ET SORTIES D'EMPLOI SELON LE SEXE



L'effet des conditions économiques affectant l'accès et le maintien en emploi est pris en compte au moyen de trois variables reflétant les cycles économiques long et moyen ainsi que les variations saisonnières de l'activité économique ; lesquelles variables à la suite de Blossfeld (1986) ont été construites à l'aide d'une analyse factorielle reposant sur une panoplie d'indicateurs économiques résumant les diverses facettes de l'économie montréalaise au cours des années quatre-vingt-dix (Fassi Fihri, 2003).

Tableau 2

RÉGRESSIONS DE SURVIE RELATIVES AUX ENTRÉES EN EMPLOI SELON LE RANG DE L'EMPLOI OBTENU ET LE SEXE

	Premier emploi		Deuxième emploi		Troisième emploi ou plus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Capital humain</b>						
Années de scolarité	1,009	<b>0,972*</b>	1,007	1,032	1,009	0,995
Connaissance des langues à l'arrivée						
– français	<b>0,811*</b>	<b>1,346**</b>	1,128	1,014	1,312	1,039
– anglais	1,190	1,049	1,034	1,051	1,072	1,237
Expérience de travail pré-migratoire	<b>1,837***</b>	<b>1,857***</b>	1,175	1,264	1,353	1,494
<b>Autres caractéristiques individuelles</b>						
Catégorie Famille	<b>1,466*</b>	0,946	1,289	0,540	0,883	1,341
Indépendant	<b>1,685***</b>	1,432	1,496	0,707	0,633	1,276
Âge	<b>0,972***</b>	<b>0,957***</b>	0,997	0,999	<b>0,996*</b>	1,002
Requérant principal	<b>1,325**</b>	<b>1,486***</b>	0,948	1,059	0,864	<b>0,596**</b>
Célibataire	1,172	<b>1,653***</b>	<b>1,328*</b>	0,934	1,219	1,409
Profession envisagée autre qu'entrepreneur	<b>1,957***</b>	1,426				
Emploi attesté	<b>1,386**</b>	1,152				
Conjoint en emploi	<b>2,001***</b>	<b>2,021***</b>	1,215	1,215	1,007	1,007
<b>Région de naissance</b>						
Amérique du Sud et Centrale	0,871	<b>0,654*</b>	0,848	0,740	0,901	0,830
Europe de l'Est	1,332	1,202	1,135	0,701	0,474	0,762
Afrique du Nord et Moyen-Orient	0,800	0,797	<b>0,660*</b>	0,702	0,720	<b>0,501***</b>
Afrique sub-saharienne	<b>0,441***</b>	0,667	0,928	0,454	0,676	0,970
Asie et Pacifique	0,922	1,087	0,951	0,542	0,753	0,739
<b>Caractéristique de l'emploi au Québec</b>						
Expérience de travail au Québec			0,997	1,006	0,999	0,994
Emploi précédent à Temps partiel			0,782	1,283	0,851	0,972
Nature du travail						
Emploi de jour			0,943	0,756	0,850	0,757
Emploi de soir			1,059	0,862	0,975	0,843
Salarié			0,982	0,824	1,167	0,561
Salaire de l'emploi précédent			0,977	1,065	1,049	1,076
<b>Formation et diplôme obtenus au Québec</b>						
Cours COFI à temps plein	<b>0,275***</b>	<b>0,507**</b>	0,976	2,105	1,176	0,669
Autres cours à temps plein	<b>0,646*</b>	<b>0,360***</b>	0,649	1,687	1,381	1,612
Autres cours à temps partiel	<b>1,501**</b>	1,078	1,025	<b>2,115*</b>	0,553	1,065
Diplôme de cours régulier temps plein	1,253	<b>3,283***</b>	<b>2,933*</b>	1,126	0,758	0,445
Diplôme prof./autre à temps plein	1,861	1,598	1,267	0,613	<b>5,585*</b>	1,843
Diplôme COFI à temps plein	<b>2,699**</b>	<b>1,778*</b>	0,724	1,766	1,371	1,548
Diplôme langue/COFI à temps partiel	1,009	1,475	1,057	1,673	<b>2,479***</b>	0,449
Diplôme prof/autre à temps partiel	0,544	<b>2,052**</b>	1,748	3,499	1,560	1,432
<b>Variables économiques</b>						
Facteur 1 (cycle économique long)	1,394	1,325	1,487	0,907	<b>2,051*</b>	0,793
Facteur 2 (cycle économique moyen)	<b>0,548**</b>	0,715	<b>0,797**</b>	<b>0,731***</b>	1,042	0,831
Facteur 3 (variations saisonnières)	1,036	1,100	0,983	0,995	0,984	1,049
<b>Caractéristiques du modèle</b>						
-2 log vraisemblance	4764	2940	2320	1279	2729	1148
Degré de liberté	28	28	32	32	32	32
Nombre d'observations valides	411	516	181	284	167	321
Nombre de cas tronqués	111	64	37	44	33	49
Khi carré	<b>204,9***</b>	<b>186,6***</b>	<b>46,4**</b>	<b>43,6*</b>	37,7	31,8

\* significatif à  $\alpha = <0.10$  (seuil de confiance à 90 %) ; \*\* significatif à  $\alpha = <0.05$  (seuil de confiance à 95 %) ;

\*\*\* significatif à  $\alpha = <0.01$  (seuil de confiance à 99 %).

### 3.2.1. Entrées en emploi

D'une manière générale, les caractéristiques individuelles (y compris celles de capital humain) ont une influence substantielle sur la vitesse d'accès au premier emploi, mais ces facteurs jouent nettement moins pour l'accès aux emplois de rang 2 ou plus que pour l'accès à un premier emploi (tableau 2). Ainsi si un niveau de scolarité élevé empêche les femmes, mais pas les hommes, d'accéder rapidement à un premier emploi, la connaissance du français augmente les chances des femmes d'obtenir un premier emploi alors qu'elle diminue celles des hommes. En outre, le fait d'avoir eu une expérience de travail pré-migratoire augmente de 80 % les chances d'obtenir un premier emploi et ce, quel que soit le sexe des immigrants.

Les immigrants arrivés au Québec comme indépendants ou pour rejoindre un membre de leur famille accèdent plus rapidement que les réfugiés (catégorie de référence) à un premier emploi ; ce qui s'explique sans doute par le fait qu'une grande partie des réfugiés fréquentent les cours de COFI<sup>1</sup> et sont donc moins présents sur le marché du travail durant les premiers mois d'établissement. Par ailleurs, les chances d'accéder à un premier emploi diminuent avec l'âge tant pour les hommes que pour les femmes tandis que le fait d'être le détenteur principal du visa d'immigration augmente les chances de se trouver rapidement un premier emploi. Aussi, les femmes célibataires accèdent-elles rapidement à un premier emploi alors que les hommes célibataires accèdent rapidement à un deuxième emploi. Par contre, la présence d'un conjoint en emploi double les chances d'accéder à un premier emploi tant pour les hommes que pour les femmes.

Les immigrants arrivés au Québec avec l'intention de s'établir comme entrepreneur ont deux fois moins de chances d'accéder à un premier emploi, probablement en raison du délai requis pour se familiariser avec le milieu des affaires québécois. Par contre, les immigrants qui arrivent avec un emploi attesté ont une vitesse d'accès plus rapide d'environ 40 % que ceux qui n'en ont pas.

Par ailleurs, les immigrantes provenant d'Amérique du Sud et centrale, et ceux originaires de l'Afrique subsaharienne ont moins de chances d'accéder à un premier emploi que les immigrants venus de l'Europe Occidentale et de l'Amérique du Nord (catégorie de référence). Les immigrants en provenance de l'Afrique du Nord et Moyen-Orient accèdent moins rapidement à un deuxième emploi, alors que les immigrantes de la même région accèdent moins vite à un emploi de rang supérieur. Piché *et al.* (1998) concluent qu'il s'agit là davantage d'indicateurs d'employabilité (scolarité, qualifications professionnelles, groupe d'âge, etc.) puisque tous les nouveaux arrivants ont besoin de revenus peu importe l'origine nationale.

Concernant les diplômes obtenus au Québec, seule l'obtention d'un diplôme COFI augmente les chances des immigrants des deux sexes d'accéder à un premier emploi ; ce qui s'explique sans doute par le fait que ces cours mènent non seulement à un apprentissage du français mais également à une familiarisation avec le milieu québécois. L'obtention d'un diplôme professionnel augmente également les chances d'accéder rapidement à un premier emploi, mais pour les femmes seulement. Enfin les diplômes de langue comme les diplômes professionnels aident les hommes à accéder plus rapidement à un troisième emploi ou plus. Quant aux formations suivies au Québec après l'arrivée, les cours à temps plein (cours de COFI ou autres) diminuent les chances d'accès à un premier emploi dans la mesure où ils réduisent la capacité des immigrants à rechercher ou à accepter immédiatement un emploi.

Enfin, la conjoncture économique apparaît influencer l'obtention d'un emploi à travers le cycle économique moyen, pour les hommes seulement dans le cas d'un accès au premier emploi mais pour les deux sexes dans le cas d'un accès à un deuxième emploi. De façon spécifique, la mise en emploi est plus rapide dans une période de croissance économique et au contraire plus lente lors d'un ralentissement économique. L'effet de la conjoncture disparaît dans le cas d'un accès à un emploi de rang supérieur.

### 3.2.2. Sorties d'emploi

D'une manière générale, les caractéristiques individuelles ont une influence sur la stabilité en emploi et ce pour les deux sexes (tableau 3). Ainsi chez les femmes, les plus scolarisées ont tendance à quitter un premier emploi plus rapidement ; un phénomène qui reflète peut-être une capacité de mobilité sur le marché d'emploi plutôt qu'une situation d'instabilité. Par contre, chez les hommes, la connaissance du français est un élément qui retarde la sortie d'un premier emploi au contraire de l'expérience professionnelle qui l'accélère. Cependant, cette dernière variable devient un élément de stabilité au niveau du deuxième emploi

---

1. Centres d'orientation et de formation des immigrants.

Toujours du côté des caractéristiques individuelles, les hommes plus âgés sont moins prompts à sortir d'un deuxième emploi alors que ceux arrivés comme indépendants quittent plus facilement un premier emploi. Par contre, les femmes arrivées comme indépendantes ou en famille sont moins stables dans le troisième emploi ou plus tandis que celles arrivées au Québec comme requérant principal sont plus promptes à sortir d'un troisième emploi.

Tableau 3

RÉGRESSIONS DE SURVIE RELATIVES AUX SORTIES D'EMPLOI SELON LE RANG DE L'EMPLOI QUITTÉ ET LE SEXE

	Premier emploi		Deuxième emploi		Troisième emploi ou plus	
<b>Capital humain</b>	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Années de scolarité	1,025	<b>1,061***</b>	1,008	0,998	<b>1,058**</b>	1,041
Connaissance des langues à l'arrivée :						
– français	<b>1,383**</b>	0,947	1,135	0,992	0,789	1,283
– anglais	1,106	1,285	1,173	0,903	1,248	1,006
Expérience de travail pré-migratoire	<b>1,439*</b>	0,930	<b>0,571***</b>	0,921	1,329	0,551
<b>Autre caractéristiques individuelles</b>						
Catégorie Famille	0,648	1,238	0,896	1,700	0,660	<b>0,133***</b>
Indépendant	<b>0,578*</b>	0,966	0,907	2,271	1,084	<b>0,103***</b>
Célibataire	1,220	0,962	0,904	1,182	1,231	0,949
Âge	0,999	0,998	<b>0,995*</b>	0,999	0,999	1,006
Requérant principal	1,338	1,077	1,101	1,439	1,016	<b>1,920*</b>
Conjoint en emploi	0,883	0,803	0,940	0,948	0,985	0,872
Emploi attesté	1,221	0,698				
<b>Région de naissance</b>						
Amérique du sud et centrale	1,065	<b>0,504**</b>	0,598	0,831	1,106	<b>0,416*</b>
Europe de l'Est	1,420	0,673	0,785	<b>2,886**</b>	2,404	0,625
Afrique du Nord et Moyen-Orient	1,154	1,043	<b>0,466***</b>	1,214	0,737	0,782
Afrique sub-saharienne	0,602	1,354	0,588	<b>3,521*</b>	0,522	0,525
Asie et pacifique	0,667	<b>0,462**</b>	<b>0,466*</b>	<b>0,359**</b>	0,573	0,868
<b>Caractéristique de l'emploi au Québec</b>						
Expérience de travail au Québec			0,998	0,996	<b>0,993*</b>	<b>0,983*</b>
Nature du travail						
Emploi de jour	1,186	1,356	1,197	0,657	1,192	0,683
Emploi de soir	0,983	1,089	0,579	<b>3,296*</b>	1,229	0,245
Superviseur au travail	1,321	1,004	<b>1,580*</b>	1,815	1,154	<b>3,321***</b>
Salaire hebdomadaire en \$	<b>0,687***</b>	<b>0,693***</b>	<b>0,774***</b>	<b>0,791***</b>	<b>0,828***</b>	0,922
Emploi syndiqué	1,217	1,452	0,973	<b>0,546*</b>	0,732	1,374
Emploi à temps partiel	1,105	0,806	0,776	1,033	1,180	<b>0,518*</b>
<b>Variables économiques</b>						
Facteur 1 (cycle économique long)	1,113	1,277	1,854	0,693	1,015	0,309
Facteur 2 (cycle économique moyen)	<b>0,725**</b>	<b>0,641***</b>	<b>0,717***</b>	0,846	<b>0,822*</b>	<b>0,724*</b>
Facteur 3 (variations saisonnières)	1,046	<b>1,168**</b>	1,100	1,176	0,961	1,105
<b>Caractéristiques des modèles</b>						
-2 log vraisemblance	2718	1630	1554	760	1574	601
Degré de liberté	25	25	25	25	25	25
Nombre d'observations valides	250	383	137	237	135	268
Nombre de cas tronqués	69	106	38	62	57	100
Khi carré	<b>172,4***</b>	<b>100,0***</b>	<b>96,3***</b>	<b>58,1***</b>	<b>63,0***</b>	<b>49,3***</b>

\* significatif à  $\alpha = <0.10$  (seuil de confiance à 90 %) ; \*\* significatif à  $\alpha = <0.05$  (seuil de confiance à 95 %) ;

\*\*\* significatif à  $\alpha = <0.01$  (seuil de confiance à 99 %).



Les immigrants de sexe féminin provenant de l'Amérique du Sud et centrale sont plus stables dans les emplois de rang 1 ou de rang 3 ou plus que celles originaires de l'Europe Occidentale ou d'Amérique du Nord. Aussi, les immigrantes provenant d'Asie et du Pacifique sont plus stables dans les deux premiers emplois alors que celles originaires de l'Europe de l'Est et de l'Afrique sub-saharienne quittent rapidement leur deuxième emploi. Par contre, chez les immigrants de sexe masculin, ceux provenant de l'Afrique du Nord, du Moyen-Orient, de l'Asie et du Pacifique sont comparativement plus stables dans le deuxième emploi.

Pour ce qui est des caractéristiques des emplois obtenus au Québec, le salaire hebdomadaire apparaît comme un facteur favorisant la stabilité en emploi, pour les deux sexes dans le cas des deux premiers emplois mais uniquement pour les hommes dans le cas du troisième emploi ou plus. Au niveau du deuxième emploi, les immigrantes ayant un emploi de soir ont 3,2 fois plus de chances de quitter cet emploi tandis que celles détenant un emploi syndiqué ont 50 % moins de chances de le faire. Aussi, le fait d'occuper un emploi en tant que subordonné accélère de moitié la sortie du deuxième emploi pour les hommes et triple la vitesse de sortie d'un troisième emploi ou plus chez les femmes. Enfin, les femmes occupant un troisième emploi à temps partiel sont moins enclines à le quitter.

Finalement, la conjoncture économique apparaît influencer de manière significative les sorties d'emploi. En effet, les immigrants des deux sexes quittent ou perdent plus rapidement leur emploi en période de relance économique, tandis qu'ils tendent à y demeurer lors d'une période de ralentissement et ce, quel que soit le rang de l'emploi, à l'exception du deuxième emploi dans le cas des femmes. La conjoncture économique a aussi pour les femmes une influence sur la sortie du premier emploi à travers celui des trois facteurs reflétant les variations saisonnières. Ainsi tout mouvement de rapprochement vers les saisons de plein emploi augmente de 15 % leurs chances de quitter un premier emploi.

### **3.3. Différences de sexe dans les entrées/sorties d'emploi**

Finalement, afin de mieux évaluer les différences de sexe affectant les déterminants des entrées et sorties d'emploi, une régression de survie est estimée pour chaque rang d'emploi obtenu ou quitté en référence aux immigrants des deux sexes réunis mais en introduisant pour chacune des variables considérées précédemment une interaction entre cette variable et le sexe. Pour chacune des six régressions ainsi estimées, seules les variables d'interaction significatives sont indiquées dans le tableau 4.

Pour l'accès au premier emploi, on y remarque que les hommes y ont, chez les célibataires, 30 % moins de chances que les femmes d'en obtenir un rapidement et qu'à scolarité égale les hommes accèdent plus rapidement au premier emploi que les femmes. Chez ceux qui suivent un cours de COFI, les hommes en obtiennent un moins vite que les femmes tandis que chez les immigrants ayant une connaissance du français les hommes ont 40 % moins de chances que les femmes d'en obtenir un rapidement. Enfin, chez ceux ayant obtenu un diplôme professionnel ou autre à temps partiel, les hommes accèdent à un premier emploi moins rapidement que les femmes.

Par contre, l'accès à un emploi de rang 2 ou plus présente encore moins de différences significatives entre les sexes. Les hommes qui suivent des cours à temps plein autre qu'un cours universitaire ou COFI ont moins de chances d'accéder à un deuxième emploi (alors même que la variable n'est significative pour aucun des sexes). Pour l'accès au troisième emploi et plus, les hommes diplômés en langue ou de COFI à temps partiel ont moins de chances d'en obtenir un que les femmes.

Passant maintenant aux sorties d'emploi, notons au niveau du premier emploi que les variations saisonnières sont plus un élément de stabilité pour les femmes que pour les hommes. Les hommes avec une expérience de travail pré-migratoire ont 50 % plus de chances de quitter leur premier emploi que les femmes. Les hommes en provenance d'Amérique du Sud et centrale ou arrivant avec un emploi attesté ont presque deux fois plus de chances de quitter leur premier emploi que les femmes ayant la même caractéristique. Pour les sorties du deuxième emploi, les immigrants en provenance d'Europe de l'Est mais aussi de toute l'Afrique ainsi que ceux ayant un emploi de soir ont moins de chances de sortir rapidement que les immigrantes avec les mêmes caractéristiques. Enfin et ce d'une manière générale, les hommes sont plus stables que les femmes dans un troisième emploi ou plus, sauf s'il existe un superviseur au travail.

Tableau 4

RÉGRESSIONS DE SURVIE RELATIVES AUX ENTRÉES ET SORTIES D'EMPLOI  
 SELON LE RANG DE L'EMPLOI CONCERNÉ AVEC INDICATION UNIQUEMENT DES DIFFÉRENCES DE SEXE SIGNIFICATIVES

Degré de signification	Entrées			Sorties		
	Premier emploi	Deuxième emploi	Troisième emploi ou plus	Premier emploi	Deuxième emploi	Troisième emploi ou plus
10 %	Célibataire (0.72)	<i>Autre cours à temps plein (0.449)</i>		Facteur 3 (variations saisonnières) (0.857)	Europe de l'Est (0.262)	<i>Expérience de travail pré-migratoire (2.397)</i>
	Années de scolarité (1.039)			Expérience de travail pré-migratoire (1.59)		Emploi à temps partiel (2.441)
	<b>Cours COFI à temps plein (0.432)</b>			Amérique du Sud et centrale (2.201)		
				<i>Emploi attesté (1.74)</i>		
5 %			Diplôme langue/COFI à temps partiel (0.645)		Afrique du Nord et Moyen-Orient (0.390)	Famille (5.834)
					Afrique subsaharienne (0.155)	Superviseur au travail (0.348)
					Emploi de soir (0.163)	Effet implicite du temps h0(t) (19,443)
1 %	<b>Connaissance du français (0.601)</b>					Indépendant (11.444)
	Diplôme prof/autre à temps partiel (0.252)					
<b>-2 log vraisemblance</b>	8669	4106	4390	4959	2670	2481
<b>Nombre d'observations valides</b>	917	465	488	633	374	403
<b>Nb. de cas tronqués</b>	175	81	82	175	100	157
<b>Khi carré (dl)</b>	<b>453,4*** (57)</b>	<b>93,9*** (65)</b>	67,3 (65)	<b>273,4*** (51)</b>	<b>154,7*** (51)</b>	<b>113,8*** (51)</b>

\* significatif à  $\alpha = < 0.10$  (seuil de confiance à 90 %) ; \*\* significatif à  $\alpha = < 0.05$  (seuil de confiance à 95 %) ;

\*\*\* significatif à  $\alpha = < 0.01$  (seuil de confiance à 99 %).

**Notes :**

- L'usage de caractères gras souligne une variable significative à au moins 10 % dans les régressions correspondantes effectuées séparément pour chaque sexe. Celui de caractères réguliers dénote une variable significative à au moins 10 % dans l'une ou l'autre de ces mêmes régressions tandis que celui de caractères italiques se rapporte à une variable non significative dans chacune des deux régressions en question.

- Le nombre entre parenthèses accompagnant le nom de chaque variable correspond au ratio des rapports de risque (hommes vis-à-vis des femmes).

## Conclusion

Au terme de cette analyse, il appert que le cheminement sur le marché du travail d'une cohorte d'immigrants arrivés au Québec en 1989 présente des similarités mais aussi des différences selon le sexe. Si les séquences d'emploi et de non-emploi se ressemblent fortement, elles ne s'en distinguent pas moins par 1) une proportion plus forte d'immigrants n'ayant jamais accédé au marché du travail et, chez ceux y ayant accédé à un moment ou un autre, 2) une proportion relative d'individus hors emploi plus importante chez les femmes que chez les hommes.

Mais si les vitesses de sortie d'emploi selon le rang de l'emploi quitté ne se distinguent guère entre les sexes malgré l'existence de facteurs présentant une différence significative d'un sexe à l'autre, les vitesses d'entrée en emploi selon le rang de l'emploi obtenu se différencient significativement entre les sexes au regard du premier emploi et dans une moindre mesure au regard du second. En particulier, la fréquentation d'un COFI à temps plein et la connaissance du français qui influencent significativement l'entrée dans un premier emploi tant pour les hommes que pour les femmes retardent l'accès du premier emploi chez les hommes par rapport aux femmes.

## BIBLIOGRAPHIE

Blossfeld H.-P. (1986), « Career opportunities in the Federal Republic of Germany: A dynamic approach to the study of life-course, cohort, and period effects », *European Sociological Review*, n° 2(3), p. 208-225.

Fassi Fihri M. (2003), *L'impact de la conjoncture économique sur la situation en emploi d'une cohorte d'immigrants établie à Montréal*, Mémoire présenté à la faculté des études supérieures en vue de l'obtention du grade de maître ès sciences (M. Sc.) en démographie, Université de Montréal.  
([http://www.ceetum.umontreal.ca/thes\\_mem/Mohamed %20Fassi-Fihri.pdf](http://www.ceetum.umontreal.ca/thes_mem/Mohamed%20Fassi-Fihri.pdf)).

Piché V., Renaud J. & Gingras L. (1998), « Comparative immigrant economic integration », In Halli S. & Driedger L. (eds.), *Immigrant Canada*, University of Toronto Press.

Piché V., Renaud J. & Gingras L. (2002), « Economic integration of new immigrants in the Montreal labor market: A longitudinal approach », *Population-E*, p. 57-81.

Rajulton F. (1992), « Life History Analysis: Guidelines for Using the Program LIFEHIST (PC version) », *Discussion paper 92-5*, Population Studies Centre, University of Western Ontario, London, Ontario.

Renaud J., Gingras L., Vachon S., Blaser C., Godin J.-F. & Gagné B. (2001), *Ils sont maintenant d'ici ! : les dix premières années au Québec des immigrants admis en 1989*, Collection Étude, recherches et statistiques n° 4. Publications du Québec, Sainte-Foy, Québec.

Renaud J. & Carpentier A. (1993), « Datation des événements dans un questionnaire et gestion de la base de données », In Turmel A. (dir.), *Actes du 58<sup>e</sup> Congrès de l'ACFAS*, Édition du Méridien, p. 231-259.



# Parcours de jeunes filles suivies par des Missions locales

*Jacques Trautmann, Michèle Forté, Marie-Claude Rebeuh, Emmanuel Triby\**

L'initiative de cette étude revient à des professionnelles de l'insertion, directrices de Missions locales, préoccupées par l'efficacité de leur activité, et formulant cette question : sur quels « leviers » les Missions locales (ML) peuvent-elles s'appuyer pour faciliter l'insertion des jeunes qui s'adressent à elles, sans devenir forcément des « briseuses de rêves » ? Une part de la réponse peut être trouvée dans l'analyse des facteurs et des conditions qui ont favorisé l'insertion des jeunes en situation d'emploi relativement stabilisée. Comme les femmes ont davantage de difficultés d'insertion, plus précisément de plus grandes difficultés à valoriser leurs acquis (en formation initiale notamment), il a été convenu de s'intéresser particulièrement à une population de jeunes filles (JF).

## 1. La problématique de l'étude

Le questionnement des directrices de ML place d'emblée la réflexion dans le champ de la transition professionnelle. Sa problématisation par des chercheurs ne va pourtant pas de soi, tant il est vrai que le souci de l'opérationnalité des acteurs du marché du travail ne peut constituer leur préoccupation première.

### 1.1. Transition professionnelle et genres

Le concept de transition professionnelle (Rose 1998) et ses différents avatars (Vernières 1997, Vincens 1997) présentent encore aujourd'hui un intérêt certain pour l'analyse des phénomènes d'insertion des jeunes, même si des travaux plus récents en ont relativisé la portée (Fondeur & Lefresne 2000, Lefresne 2003). C'est dans ce cadre théorique que nous situons cette étude. Centrée sur une catégorie précise de jeunes, les jeunes filles suivies par une Mission locale, celle-ci vise d'abord à reconstruire des cheminements en s'intéressant à l'évolution de leurs positions sur le marché du travail et au rôle d'un intermédiaire bien particulier, les Missions locales. La place du genre dans les travaux sur la transition professionnelle reste limitée en France, elle mérite pourtant une attention particulière (Nicole-Drancourt & Rouleau-Berger 1995, Verdier 1996) ; c'est dans cette perspective que nous inscrivons cette étude.

### 1.2. Les intermédiaires de l'insertion : l'évolution des fonctions des Missions locales

Parmi les intermédiaires du marché du travail, les ML occupent sans doute une position quelque peu marginale. Pourtant, l'analyse de leur rôle est certainement le moyen d'entrer dans la dynamique même de l'insertion des moins diplômés. Trois textes de référence permettent d'explicitier les buts et les fonctions fixés aux ML qu'a instituées l'Ordonnance du 28 mars 1982 pour tenir ce défi d'aider les jeunes à résoudre l'ensemble des problèmes que pose leur insertion sociale et professionnelle. Ce sera d'abord le rapport de Bertrand Schwartz au Premier Ministre (1981), qui a précédé l'Ordonnance de 82, ensuite la Charte « Construire ensemble une place pour tous les jeunes » (1990) adoptée par le Conseil national des Missions locales, enfin le Protocole 2000 signé entre le président du CNML, le ministre de l'Emploi et le président de l'Association des régions de France.

La comparaison de ces trois textes, séparés chaque fois par une décennie, permet de souligner des inflexions et des réorientations, mais d'abord une constante : l'insertion des jeunes en difficulté demeure un problème important qui justifie une mobilisation des acteurs politiques, sociaux et économiques. En 1981, B. Schwartz réclamait un plan d'urgence ; en 1990 et même en 2000, à un moment où la situation économique s'améliorait, cela reste une priorité. Et ainsi s'est institué un dispositif pérenne d'accompagnement des jeunes dans leur période de transition entre l'école et l'emploi, ce que n'envisageait pas B. Schwartz précisément. Pour mémoire, soulignons que celui-ci insistait plus particulièrement sur deux fonctions à assurer par les ML : proposer d'abord aux jeunes exclus de l'école et du travail des « contrats de qualification professionnelle et sociale de base » ; être au centre d'une action coordonnée de l'ensemble des acteurs (le principe du « guichet unique ») susceptibles d'intervenir en faveur de l'insertion des jeunes, dans un espace territorial décentralisé.

---

\* BETA (UMR 7522), Université Louis Pasteur, Strasbourg (trtmn@cournot.u-strasbg.fr, forte@cournot.u-strasbg.fr, Emmanuel.Triby@lse-ulp.u-strasbg.fr)

*La Charte de 1990* se caractérise par l'importance accordée d'une part à l'action commune de « tous les partenaires concernés par l'insertion professionnelle et sociale des jeunes » et, d'autre part, à la nécessité de globaliser l'intervention en faveur des jeunes, en prenant en compte toutes les dimensions de leur situation. En conséquence de l'application de cette double orientation, il s'en suit que « chaque jeune construit son propre itinéraire d'insertion et bénéficie d'un accompagnement dans la durée. » Dix ans plus tard, le *Protocole 2000* place au premier rang la fonction de « construire et accompagner des parcours d'insertion des jeunes ». L'offre de services aux jeunes est alors posée en position centrale, en même temps qu'apparaît davantage comme un problème leur itinéraire d'insertion dont il s'agit désormais de faire des parcours dans la construction desquels les ML sont plus formellement censées intervenir. En revanche elles ne sont plus désignées comme lieu fédérateur pour l'ensemble des acteurs concernés, elles ne sont plus que l'un des partenaires locaux dont le concours est fortement valorisé en raison de la connaissance des jeunes qui leur est reconnue.

Le rappel de ces trois repères dans l'histoire des ML souligne que leurs fonctions comme leur position institutionnelle ont évolué ; on peut en déduire que l'usage qu'en font les jeunes s'est lui-même vraisemblablement aussi transformé.

## 2. La démarche de l'étude

Notre démarche a consisté d'abord à bien délimiter la population visée, à construire des outils de recueil d'informations quantitatives et qualitatives, pour être à même d'établir les principaux facteurs d'insertion et le rôle que la ML a pu jouer et pourrait jouer à l'avenir dans l'insertion des JF.

### 2.1. La construction de la démarche

En accord avec ses commanditaires, l'objet de l'étude est de reconstituer et d'analyser les trajectoires de jeunes filles qui ont bénéficié d'un accompagnement par une ML, et occupant ou ayant récemment occupé un emploi durable. Son but est de mettre en évidence les éléments les plus déterminants qui ont favorisé l'accès à cet emploi, afin d'identifier quels sont les « facteurs de réussite », constituant des variables sur lesquelles les interventions des ML peuvent avoir un impact et qui mériteraient donc d'être privilégiées. Ceci impose une double investigation : la collecte de données objectives concernant les trajectoires de ces JF depuis l'amont de leur transition professionnelle ; la connaissance de leur propre perception de ce parcours à la fois pour saisir des représentations et des modes d'engagement dans leur insertion.

### 2.2. Les sources d'information

Outre l'analyse du contexte socioéconomique régional, l'investigation a pris trois directions : l'exploitation des données disponibles, notamment dans les ML, la production d'un questionnaire plus nettement orienté vers notre problématique, des entretiens semi-directifs afin d'introduire la dimension subjective dans ces parcours. Des comparaisons avec les résultats de l'enquête « Génération 98 » (Lopez 2004) apporteront un éclairage complémentaire à nos résultats. Les choix méthodologiques ont été de s'intéresser à une population de JF qui occupe ou a occupé un emploi en CDI pendant plus de 6 mois entre novembre 2001 et la période de l'enquête et pour laquelle il était possible de mobiliser plusieurs sources de données.

*L'exploitation des données disponibles du logiciel Parcours.* La première source est constituée par les informations saisies par les ML au fur et à mesure des contacts entretenus avec les jeunes suivis depuis leur premier accueil. Ce sont les données « *Parcours* », du nom du logiciel utilisé pour leur enregistrement ; c'est à partir de celles-ci qu'ont été identifiées les populations accueillies par les ML, et notamment les JF dont nous avons étudié les itinéraires d'insertion.

*L'élaboration et la passation d'un questionnaire à toute la population visée.* La construction d'un questionnaire correspond au souci de bénéficier de données plus précises sur les conditions sociales de l'insertion des JF (les caractéristiques socio-démographiques de leurs parents notamment, leur situation familiale...) et le repérage des facteurs qui ont pu avoir une importance dans leur cheminement. Réalisé par envoi postal, nous avons pu bénéficier d'un retour de près de 50 % et disposer finalement de 314 questionnaires utilisables.

*La réalisation d'entretiens semi-directifs.* Les entretiens ont été réalisés, par téléphone par deux personnes, auprès de 32 JF choisies pour les particularités de leur parcours. Un guide d'entretien semi-directif a été méthodiquement suivi, avec pour trame les thématiques suivantes :

- la compréhension de la logique d’engagement dans une voie de formation et/ou d’emploi : dynamique des aspirations et des projets, résistances relatives à l’orientation, détermination face aux difficultés, anticipation des positions et rationalisation des situations concrètes ;
- les éléments qui ont favorisé ou fait obstacle à leur accès à l’emploi : la formation, les conditions matérielles (logement, transports), les facteurs relationnels (réseaux familiaux, amis) ou de connaissances acquises lors de premières expériences professionnelles, ainsi que la place des accompagnateurs d’insertion (ANPE, ML) ;
- les attentes plus spécifiques vis-à-vis des ML en tant qu’instances d’aide à l’insertion.

### 3. Principaux résultats au regard du longitudinal

Afin d’être au plus près de la problématique de cette rencontre, nous avons effectué un tri parmi l’ensemble des données dont nous disposons (Trautmann *et al.* 2004), en nous fondant sur le critère longitudinal. Ce dernier n’étant que partiellement dans notre démarche, les données proposées le débordent forcément.

#### 3.1. Les caractéristiques de la population

Le premier résultat a trait aux caractéristiques de la population que nous avons circonscrite à partir de notre critère central : la présence d’une séquence d’emploi de 6 mois au moins entre fin 2001 et la période de l’enquête.

**Les jeunes filles plus nombreuses parmi les jeunes suivis.** Lorsqu’on aborde la question du public accueilli par les ML, le premier élément qui ressort est la surreprésentation des JF parmi les jeunes suivis, phénomène plus marqué encore dans les 4 ML concernées par l’étude. Cette donnée peut sembler cohérente avec la surreprésentation des JF parmi les demandeurs d’emploi et la difficulté structurelle d’insertion professionnelle des JF (Rack 1998, Lefresne, 2003) ; elle semble moins logique lorsqu’on considère leur niveau de formation qui est nettement plus élevé que celui des jeunes gens.

Deux types d’explications peuvent être envisagés. Le premier considère que les JF auraient une meilleure connaissance de ces structures que les garçons, ou du moins auraient plus tendance à les utiliser, parce qu’elles ont des « anticipations raisonnables » sur les difficultés qu’elles vont rencontrer dans leur recherche d’emploi, selon l’expression de Marie Duru-Bellat. Le second suppose que les entrées/sorties des JF dans les ML seraient moins liées que celles des garçons aux aléas de la conjoncture, ce qui semblerait cohérent avec le fait que, globalement, les demandes d’emploi des femmes sont moins liées aux variations de l’activité économique. Cela pourrait également signifier que les JF cherchent aussi « autre chose » dans les ML, comme les conseils d’orientation ou l’écoute, ce que nous avons pu vérifier à travers notre enquête.

**L’âge et la formation.** Si les JF suivies par les 4 ML sont plus âgées que leurs correspondants masculins, ce qui s’explique aisément étant donné leur niveau de formation, elles sont à la fois plus jeunes et plus formées que celles suivies dans l’ensemble de l’Alsace. Les jeunes filles que nous avons enquêtées sont nettement plus âgées que l’ensemble des jeunes filles suivies par les 4 ML : leur âge médian est de 22 ans, alors qu’il est de 19 ans pour les secondes. Par ailleurs, leur premier contact avec la ML est plus tardif que les autres. Ce décalage des âges s’explique pour l’essentiel par le niveau de formation atteint par ces jeunes filles : 40 % de celles qui ont été interrogées ont au moins un niveau IV, alors que cette proportion est de 30 % pour les jeunes filles suivies. Ces différentes données doivent être comparées à des informations dont on dispose sur les niveaux de formation des jeunes dans les quatre Zones d’emploi-formation (ZEF). Elles révèlent en effet que si la proportion des JF ayant au moins le bac est légèrement plus faible que la moyenne régionale dans ces ZEF, la part de celles qui ne sont pas diplômées est également plus faible, et le pourcentage de celles qui ont le CAP-BEP est de 3 points plus élevé que la moyenne alsacienne. Ceci reflète une « appétence » particulière pour ces diplômés dans ces ZEF ; ceci est lié sans doute à l’offre de formation locale et la moindre mobilité des JF.

**Des difficultés d’insertion contrastées mais plutôt favorables.** Parmi les JF retenues pour cette étude, il faut relever la proportion importante de celles qui n’ont pas estimé avoir à citer de difficultés rencontrées dans l’accès à leur emploi : plus de deux sur cinq. D’après leurs réponses au *Questionnaire*, elles ont souvent mis moins de trois mois pour trouver leur emploi ; elles ont en général un niveau de formation élevé, niveau III ou niveau IV sanctionné par un diplôme professionnel. S’il n’existe pas de critères d’éligibilité à l’accueil des jeunes dans les ML, il est aussi évident que ce n’est pas là leur public prioritaire. Pour cette raison, nous n’avons pas jugé utile de les solliciter pour un entretien téléphonique. Le cas de ces JF embauchées rapidement (par rapport, tout au moins à la date du premier accueil à la ML) souligne une fois encore des données bien connues : un niveau supérieur de formation, notamment quand il est confirmé par un succès à l’examen final, favorise l’accès rapide à l’emploi. Mais il ne faut pas non plus omettre l’importance, pour l’insertion rapide, des opportunités d’emploi qui résultent soit de la demande de travail

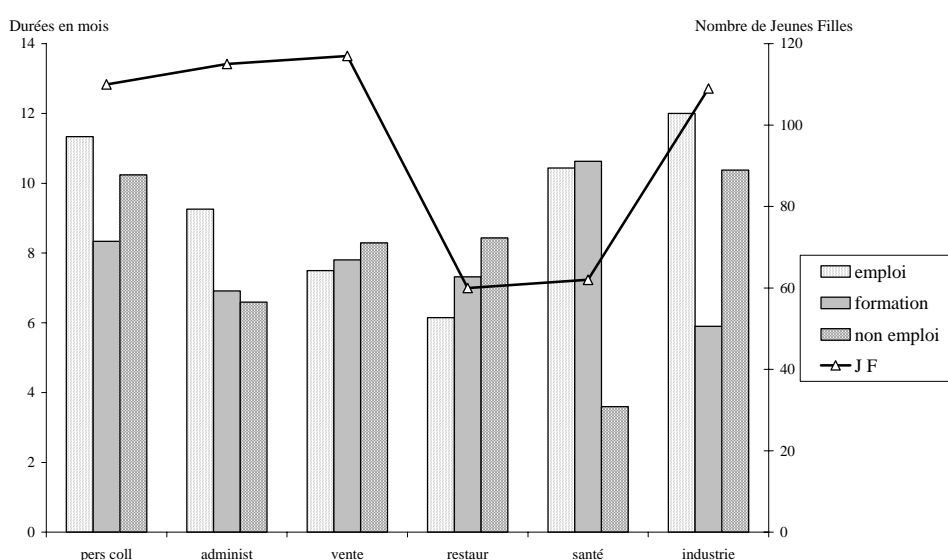
sous des formes variées (forts besoins d'aides-soignantes, conjoncture créatrice d'emplois, même si c'est d'abord en CDD ou en intérim), soit d'impulsions politiques (créations des emplois jeunes) (Verdier 1996, Belleville *et al.* 2002).

Si, pour plus du tiers des JF, il ne s'est pas passé 6 mois entre leur premier contact avec la ML et leur embauche dans l'emploi étudié, on constate aussi que 40 % des JF ont déjà occupé antérieurement au moins un emploi qui a duré au moins 6 mois. C'est particulièrement le cas pour celles qui sont sur des emplois soit industriels, soit de services aux personnes ou aux collectivités, dans des secteurs où la rotation des embauches est forte et la part des CDI plus faible. Les premières expériences d'emploi se sont faites d'ailleurs souvent dans des secteurs différents des dernières : la part de l'industrie notamment s'y réduit et celle de la vente-distribution croît.

Cela étant, le « modèle » de la transition se confirme : hormis le secteur de la santé, l'alternance entre l'emploi, le non-emploi et la formation domine dans les parcours antérieurs à l'emploi étudié (graphique 1).

Graphique 1

DURÉES MOYENNES PASSÉES EN EMPLOI, NON-EMPLOI, FORMATION AVANT L'ACCÈS À L'EMPLOI ÉTUDIÉ



Source : Parcours.

### 3.2. Les transitions professionnelles des jeunes filles

Le fait même que la plupart de ces JF occupent, en septembre 2003, le même emploi depuis au moins 8 mois ne suffit pas pour considérer qu'elles ont réussi leur insertion professionnelle. La prudence de cette appréciation se fonde sur le constat que deux JF sur cinq, dans la population observée, a déjà eu l'occasion précédemment d'occuper un emploi au moins 6 mois. Cela ne signifie pas que ces emplois longs ne constituent pas des étapes importantes, par l'expérience que les JF y acquièrent, vers une situation professionnelle plus stable. L'emploi va à l'emploi, pour cette population aussi nous avons pu le constater. Mais il faut aussi être attentif à une évolution générale qui transforme les normes de l'insertion des jeunes, et sans doute particulièrement celle des JF, pour qui l'instabilité et la précarité se prolongent au point de remettre en cause la perspective d'une insertion entendue comme accès à un emploi stabilisé. Dans ces conditions, ne va-t-on pas assister à la croissance du nombre de jeunes occupant un emploi, des JF en l'occurrence, qui peuvent encore avoir besoin d'un accompagnement sur le marché de l'emploi à plus ou moins brève échéance, que ce soit parce que leur employeur a mis fin à leur contrat ou parce qu'elles-mêmes estiment ne pas pouvoir poursuivre un travail qu'elles avaient accepté de faire sous la contrainte de l'urgence ?

#### 3.2.1. Des trajectoires d'insertion diversifiées en quête de sens

Mesurer la durée des périodes de transition entre la fin des études et l'accès à une situation professionnelle stable s'avère extrêmement complexe. Le point de départ peut être en général déterminé précisément (tableau 1). Son terme, en revanche, est toujours susceptible d'être remis en cause par une fin de contrat. Et on ne peut pas non plus



remplacer une date d'embauche par celle du dernier contact avec la ML après qu'un délai fixé a été dépassé, car le non-renouvellement de demandes d'aide ne saurait signifier forcément une insertion achevée.

Tableau 1

L'ÂGE À LA FIN DE LA SCOLARITÉ

Moins de 16 ans	4	1 %
16-17 ans	39	13 %
18-19 ans	132	45 %
20-21 ans	91	31 %
22 ans et plus	28	10 %
Total	294	100 %
Manquant	20	

Source : Questionnaire

Les jeunes filles qui avaient moins de 20 ans à la fin de leurs études représentent 59 % de celles qui ont répondu aux questions sur leur scolarité ; celles qui avaient plus de 19 ans, 41 %.

En outre, pour effectuer de telles mesures, il faudrait pouvoir se référer, sinon à un modèle unique de trajectoire d'insertion, au moins à quelques modèles bien identifiés auxquels se conformerait la succession des séquences d'emploi, de non-emploi ou de formation des JF. Mais les aspects circonstanciels, les effets de contexte tiennent une place trop importante dans ces enchaînements pour que leur modélisation soit concevable. La seule schématisation que l'on puisse opérer sans forcer la réalité consiste à relever *deux tendances inverses* entre lesquelles se partagent les itinéraires des JF :

- l'une se caractérise par un accès rapide à un emploi durable qui apparaît alors souvent comme la conséquence logique d'un cursus préalable de formation (comportant une forme ou une autre d'alternance), illustration d'un rapport adéquationniste de l'emploi à la formation ;
- l'autre par des trajectoires qui se prolongent, avec des changements d'emplois dans des secteurs où la rotation de la main-d'œuvre est forte, mais ces emplois alternent plus ou moins durablement avec des périodes de non emploi.

Ce qui distingue en définitive foncièrement les deux tendances relevées parmi les trajectoires des JF est le *sens* que ces dernières leur accordent, ou ne parviennent pas à leur accorder. Dans le cas le plus courant qui voit les périodes de transition se prolonger, le processus d'identification professionnelle avec leur travail ne s'opère pas, même si elles peuvent y trouver de l'intérêt ou une satisfaction. Dans le cas de l'insertion rapide, cette identification est déjà donnée, le plus fréquemment par la correspondance de l'emploi et de la formation.

### 3.2.2. Le faible écho de la formation post-scolaire

Est-ce parce que la plupart de ces JF sont avant tout préoccupées d'expérimenter l'emploi qu'elles pourront trouver profitable qu'elles semblent accorder si peu d'importance à la formation ? Si l'on met à part la minorité de celles qui s'inscrivent dans une trajectoire d'adéquation entre la formation et l'emploi (notamment dans le secteur de la santé où la formation initiale se poursuit souvent en alternance), les JF ne semblent pas accorder une grande importance à la formation post-initiale, ni dans les questionnaires, ni dans les entretiens. Qu'il s'agisse de contrats de qualification ou d'apprentissage, ou que ce soit sous la forme de stages (en particulier ceux du programme régional), les mentions de la formation sont rares : 37 % seulement des JF auraient bénéficié de stages (parfois de courte durée) ou de contrats en alternance. Rares sont aussi, dans les entretiens, les références faites à des formations suivies, et les quelques projets de formation évoqués sont surtout ceux qui se seraient heurtés à des problèmes de financement.

Pourtant, selon les données de *Parcours* qui décrivent les situations successives qu'ont connues les JF, la part du temps moyen passé en formation est du même ordre de grandeur que celui passé en emploi ou en non-emploi (de l'ordre de 7 mois). On peut faire l'hypothèse que les formations préparatoires dites de mobilisation, de remise à niveau, etc., sont peu valorisées par les JF qui n'entendraient comme formations proprement dites que les formations professionnelles.

Ce silence sur la formation est en tout cas cohérent avec le fait que peu de JF déclarent souhaiter reprendre une formation, ou jugent utile un détour par la formation pour pouvoir réaliser un projet professionnel. Ce constat n'en est pas moins problématique dans la mesure où l'une des fonctions des ML est de proposer aux jeunes de profiter des offres de formation qui leur sont faites pour mieux se placer sur le marché du travail

### 3.2.3. Le cheminement des projets (tableau 2)

En comparaison de l'emploi qu'elles exerçaient, les JF ont été interrogées sur le métier auquel elles ont été préparées pendant leur formation, celui, éventuellement différent, qu'elles auraient pu souhaiter faire, et celui dans lequel elles se projettent à l'avenir. Ces données ont été complétées par l'information, recueillie dans *Parcours*, sur le métier pour lequel elles cherchaient à trouver un emploi quand elles sont entrées en contact, la première fois, avec la ML (schéma 1).

Tableau 2

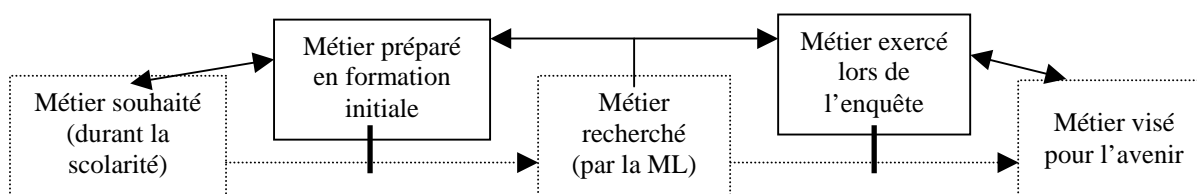
#### MÉTIER VISÉS ET PRATIQUÉS

	Métier exercé		Mét préparé (scol)		Mét souhaité (scol)		Mét cherché (accueil ML)		Métier prévisible	
Serv. aux pers et coll	28	9 %	10	4 %	8	3 %	16	6 %	15	5 %
Interv. près enfants	19	6 %	15	5 %	36	13 %	19	7 %	27	10 %
Esthétique coiffure	4	1 %	10	4 %	25	9 %	7	3 %	3	1 %
Serv admin et commerc	51	17 %	32	12 %	16	6 %	47	17 %	32	11 %
Techn compt et adm.	14	5 %	46	17 %	14	5 %	24	9 %	17	6 %
Hôtellerie restauration	21	7 %	8	3 %	2	1 %	4	1 %	3	1 %
Distribution vente	56	18 %	63	23 %	27	10 %	51	19 %	36	13 %
Santé	29	10 %	34	12 %	45	17 %	29	11 %	44	16 %
Éducat anim action soc	22	7 %	14	5 %	23	8 %	32	12 %	24	9 %
Industries	45	15 %	13	5 %	8	3 %	13	5 %	10	4 %
Autres	16	5 %	31	11 %	42	16 %	27	10 %	23	8 %
Ne sait pas					24	9 %			45	16 %
Total	305	100 %	276	100 %	270	100 %	269	100 %	279	100 %
Manquent	9		38		44		45		35	

Source : Le logiciel Parcours pour le métier cherché lors du premier accueil à la Mission locale ; notre questionnaire pour les autres données.

Schéma 1

#### CHEMINEMENT ATTENDU / CHEMINEMENT RÉEL



Les premiers écarts qui méritent attention concernent la représentation des métiers visés entre la période scolaire et l'accueil à la Mission locale. Déjà le temps de la formation initiale laisse assez souvent apparaître une distorsion entre le métier que les JF sont censées préparer et celui qui aurait correspondu à leurs vœux. Mais il n'y a pas forcément d'antériorité temporelle du souhait par rapport au métier préparé, ce peut être l'expérience scolaire et les difficultés qui conduisent à imaginer qu'un autre métier aurait été plus conforme à ses aspirations. Ainsi la prise en considération de l'insuccès scolaire permet sans doute de comprendre qu'il y ait 17 % des répondantes au questionnaire qui se sont préparées aux techniques administratives et comptables alors que 5 % souhaitaient exercer un métier dans ce domaine. Il en est de même pour les formations aux métiers de la vente et de la distribution, préparés par près d'un quart des JF, mais souhaités par une sur dix seulement.

À l'inverse de ces métiers plus préparés que souhaités, on observe pour d'autres qu'ils sont plus souvent souhaités qu'ils ne sont effectivement préparés ; ce sont très nettement ceux des secteurs de la santé et de la petite enfance, ou bien ils se trouvent regroupés dans la catégorie autres (dont notamment les métiers de l'enseignement, de la justice, ou des professions artistiques) ; il faut y ajouter l'esthétique et la coiffure. Dans tous les cas, il faut considérer que se mêlent aux appréciations des JF des aspirations non reconnues pendant leur scolarité ; d'autres, regrettant de s'être laissées engager dans d'autres formations, invoquent d'autres choix bénéficiant d'une valorisation, sinon subjective,

du moins sociale (s'occuper d'enfant) ; certaines, enfin, ne sont pas parvenues seulement à commencer la formation professionnelle dont elles rêvaient (professeur, avocate, artiste).

Lorsque les JF se présentent la première fois à la ML, on constate une première prise en compte de la réalité du marché du travail. Ainsi, dans les métiers de la vente, la proportion de celles qui recherchent un emploi dans ce secteur se rapproche du taux de celles qui s'y sont préparées plutôt que de celles qui souhaitaient les exercer ; celles qui demandent un emploi dans les services administratifs et commerciaux sont également plus nombreuses que celles qui l'envisageaient pendant leur scolarité. On note également une demande plus forte que le taux de métiers préparés et souhaités dans l'intervention éducative, de l'animation et de l'action sociale, domaines privilégiés des emplois jeunes qui correspondent donc à une adaptation à des opportunités d'emploi non envisagées pendant la période de formation.

La comparaison entre les métiers visés jusqu'au premier accueil à la ML et ceux des emplois effectivement exercés fait apparaître une bonne correspondance au moins entre les métiers recherchés recensés par les ML et les emplois occupés dans les secteurs de distribution et de la vente, des services administratifs et commerciaux, de la santé et de l'intervention auprès d'enfants. Au contraire, les écarts sont très importants pour les emplois industriels et dans la restauration, bien plus souvent exercés qu'ils n'étaient envisagés. Dans une moindre mesure, c'est aussi le cas des services aux personnes et aux collectivités. Enfin, les métiers pour lesquels même les vœux exprimés lors de l'accueil à la ML n'ont pu être satisfaits sont ceux des techniques comptables et administratives, ceux de l'intervention éducative, de l'animation et de l'action sociale.

La notion d'emploi d'attente, très « adéquatniste », doit être délaissée au profit de celle d'emploi *différé*. La situation la plus fréquente est celle où les JF, souvent formées au tertiaire administratif ou commercial, sans toujours une forte adhésion à leur formation, recherchent les emplois disponibles sous réserve qu'elles y trouvent suffisamment de satisfactions. Celles-ci ne se limitent d'ailleurs pas à l'intérêt du travail, elles incluent les avantages qu'elles retirent de certains aspects contextuels (les horaires de travail, la simplicité du déplacement domicile travail). Mais ce qu'elles attendent avant tout de leur emploi demeure le salaire, et plus précisément celui d'un temps plein. Pour parvenir au compromis acceptable que représente cet emploi, les JF admettent devoir en essayer plusieurs, être amenées à changer d'emploi ; elles ne refusent pas les CDD qui leur permettent d'expérimenter une activité. Mais lorsqu'on les interroge sur la manière dont elles envisagent leur activité professionnelle à l'avenir, il y a deux secteurs dans lesquels elles trouvent souvent à s'employer et où, pourtant, elles ne s'imaginent pas travailler durablement : l'industrie et la restauration.

Quant aux représentations que se font les JF du métier qu'elles pensent avoir à exercer à l'avenir, elles traduisent à la fois l'acceptation du principe de réalité dans la mesure où elles se rapprochent souvent du métier actuellement exercés, mais à la fois la réticence à accepter certains types d'emplois ou l'espoir que leurs souhaits professionnels initiaux peuvent encore trouver à se réaliser. Elles se voient en particulier rarement rester dans l'industrie ou la restauration. Mais la proportion de celles qui se projettent toujours dans les métiers de la vente ou dans ceux des services administratifs et commerciaux est également en baisse sensible. Et ce sont encore les métiers du secteur de la santé ou de l'intervention auprès d'enfants où l'on trouve des espoirs nettement supérieurs à la réalité des emplois exercés.

### **3.3. Le rôle des Missions locales**

Il ne faudrait pas s'en tenir à une approche trop fonctionnelle du rôle des ML. Ce qui importe, c'est la place qu'elles occupent dans un parcours à la fois réel et imaginé.

#### **3.3.1. Les ML et les autres instances susceptibles d'influencer les parcours**

Pour mieux apprécier l'incidence de leur rôle, relevons simplement que la moitié de notre échantillon était en contact avec une ML depuis plus de 2 ans en décembre 2002, que pour un peu plus d'un quart le premier accueil remontait à 2001. L'évolution des visées professionnelles mises à l'épreuve de la réalité, d'abord du cursus de formation puis de celle de l'accès aux emplois sur le marché du travail, souligne fortement l'enjeu de l'orientation comme processus biographique, et de sa place essentielle parmi les fonctions des ML. Les JF semblent souvent en reconnaître l'importance dans la manière dont elles identifient les services que leur ont apportés la ML : à la question relative à *l'aide éventuelle* que la JF a pu avoir de la part de quelqu'un pour repenser son avenir professionnel, 45 % n'ont pas répondu. Parmi elles, on trouve la plupart de celles pour qui leur insertion professionnelle s'inscrit dans la continuité de leur formation initiale, et l'on a davantage de niveaux IV et III que de niveaux inférieurs. Mais il y a aussi celles qui déplorent de ne pas avoir été prises en charge et qui précisent : « non », « personne », ou qui manifestent un certain fatalisme : « le destin ».

Pour celles qui ont répondu, on retrouve l'influence forte des familles déjà observée en matière d'information sur l'emploi. ANPE et ML ensemble représentent cette fois un poids équivalent à celui des proches, mais c'est surtout la ML qui est alors citée. Il ne faut pas négliger la part des organismes de formation. Enfin, à l'opposé de celles qui manifestent de l'inertie par rapport à la redéfinition d'un projet professionnel, il est remarquable qu'une JF sur six ayant répondu à la question ait indiqué avoir, par elle-même, fait de nouveaux choix, alors que cette réponse ne leur était pas proposée.

### 3.3.2. Les services rendus par la Mission locale (tableau 3)

*L'orientation* est bien le premier type d'aides dont les JF déclarent avoir bénéficié de la part de la ML : les trois quarts de celles qui reconnaissent avoir obtenu un appui citent, parmi les sept items proposés, l'orientation. Le second domaine d'aides fréquemment mentionné concerne la réponse à des offres d'emploi et l'établissement de CV : deux JF sur cinq l'évoquent. Quant aux autres types de services, ils apparaissent plus occasionnellement et de façon complémentaire aux deux premiers. Une proportion élevée des JF déclare cependant n'avoir bénéficié d'aucune de ces formes d'aides. Ce constat doit évidemment être mis en rapport avec la part de ces JF qui ne semblent pas avoir rencontré de difficultés notables à trouver du travail.

Tableau 3

LES SERVICES DE LA MISSION LOCALE		
Orientation	155	73 %
Aide au logement	9	4 %
Aide au transport	21	10 %
Aide financière	39	18 %
Parrainage	11	5 %
Réponse/ offre emp, CV	88	42 %
Autres	16	8 %
Total sur 211 répondantes	339	161 %
Aucun service (% sur 287)	76	26 %
Manquent	27	

Source : Questionnaire.  
 Question à choix multiple : sur 287 répondantes, 211 jeunes filles ont fourni 339 réponses relatives à des aides ; 76 ont indiqué n'avoir pas bénéficié d'aides de la Mission locale.  
 Près des 3/4 des jeunes filles (73 %) ayant bénéficié d'aides ont mentionné l'orientation.

Et pourtant, il est remarquable aussi que le fait d'avoir été peu de temps en recherche d'emploi ne se traduit pas par des taux sensiblement différents de JF déclarant avoir bénéficié de services des ML. Et si l'on considère le critère des difficultés rencontrées pour trouver un emploi, on observe que chez celles qui n'en mentionnent pas, 31 % estiment n'avoir pas bénéficié d'aides de la part de la ML. Ce taux est certes supérieur à celui qu'on trouve chez les JF qui ont eu des difficultés à obtenir un emploi (22 % ne citent aucun service rendu par la ML). Il demeure néanmoins réduit. En outre, les unes comme les autres indiquent avoir été aidées dans leur orientation exactement dans la même proportion. Ceci suggère que la question de l'orientation demeure actuelle pour les JF de façon relativement indépendante des difficultés à trouver un emploi et au fait de l'avoir obtenu plus ou moins rapidement. On peut même affirmer qu'elle subsiste souvent alors qu'elles occupent un emploi.

### 3.4. Facteurs d'insertion et « leviers » pour les Missions locales

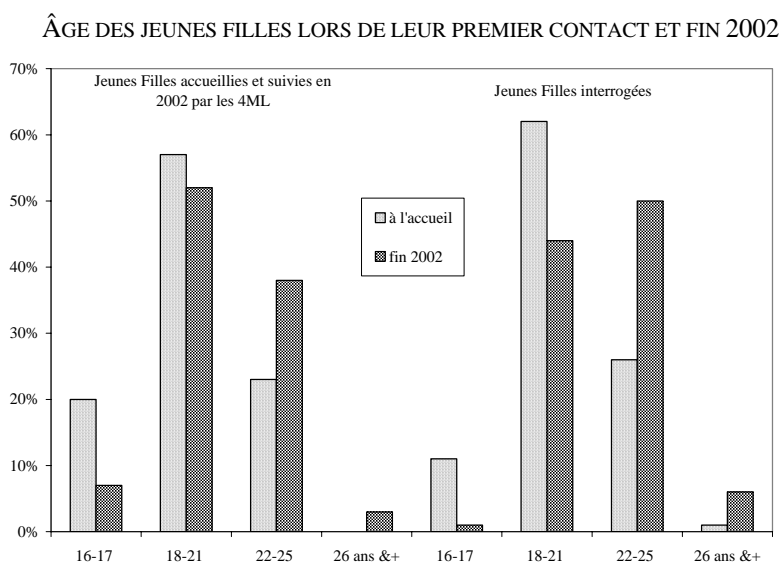
Les facteurs d'insertion sont constitutifs des parcours eux-mêmes, de l'amont dans la formation initiale au maintien plus ou moins durable dans l'emploi. Il n'est pas sûr qu'ils puissent forcément constituer des « leviers » pour les acteurs de l'insertion.

### 3.4.1. Les facteurs d'insertion

**L'importance variable de la formation initiale.** Que la réussite scolaire constitue le facteur le plus déterminant pour un accès rapide à un emploi durable est un constat très largement partagé, y compris par les JF interviewées, au moins *a posteriori*. Celles qui sont diplômées n'hésitent pas à en faire la raison de leur insertion même relative. Les JF non diplômées admettent volontiers qu'elles « auraient dû étudier », surtout aller jusqu'à l'obtention de leur diplôme... Sauf pour les candidates à des « marchés professionnels » (santé notamment), le diplôme est davantage perçu comme un signal nécessaire que comme un facteur d'embauche, d'autant plus que le niveau de ressources, plutôt modeste apparemment, ne permet pas d'accorder une valeur intrinsèque importante à la formation initiale.

**L'effet d'âge.** Si, dans leur ensemble, les JF en emploi sont plus âgées que les JF suivies (graphique 2), cela peut s'expliquer par une double raison. Pour une part de ces JF, l'accès à l'emploi a été rapide du fait de leur bon niveau de formation, c'est-à-dire que leur entrée dans la vie active n'est intervenue qu'après une prolongation de leur scolarité ; pour d'autres, la transition avant d'accéder à un emploi plus stable a été longue et n'a pu intervenir qu'à un certain âge. Au-delà de ce constat, peut-on affirmer que l'âge doit être considéré comme un facteur favorable à la sortie de la période de transition professionnelle ? Il serait sans doute plus exact de dire que c'est un indicateur synthétique qui recouvre une pluralité de facteurs associés.

Graphique 2



Source : Parcours.

Pour l'ensemble des jeunes filles suivies par les 4 ML, le premier accueil se situe en 2002.

**La valorisation des acquis de l'expérience.** L'expérience de l'insertion peut s'interpréter, au premier abord, comme une somme de renoncements successifs. Il nous paraît plus pertinent d'y voir s'opérer la construction d'une expérience sociale qui, face à des échecs, cherche à reprendre appui sur des acquis (Gazier 2003). Toutefois, l'enjeu essentiel pour ces JF est que leur itinéraire d'insertion puisse apparaître, et être reconnu, comme ayant permis la constitution d'une expérience, un cheminement vers l'insertion : leur faire prendre la mesure de leur apprentissage dans leur positionnement sur le marché du travail, de leur capacité à évaluer un emploi, leur rapport au travail, leurs relations à un employeur. Tout cela représente aussi des acquis qui ne se confondent pas avec les compétences professionnelles élaborées pendant la période de formation initiale ou sur le tas.

**Le rôle réduit des tiers.** La plupart des JF interrogées semblent minorer le poids de l'intervention de tiers éventuels pour expliquer l'accès à l'emploi : la famille, les amis, les intermédiaires, particulièrement la ML. Est-ce un effet de l'interrogation elle-même ou est-ce l'expression d'un engagement particulier de la part de ces JF bénéficiant justement d'une insertion plutôt positive ? Dans l'entretien, l'engagement subjectif dans une dynamique a paru déterminant, en particulier chez celles qui ne disposaient pas d'atouts distinctifs.

**Les contraintes dynamiques.** Au-delà des apprentissages professionnels et sociaux, ce qui transparaît à travers nos observations sur les caractéristiques socio-biographiques et notamment le processus de décohabitation familiale, sur les réactions aux échecs de fin d'études, sur les problèmes posés par les moyens de déplacements, est que bien des

contraintes peuvent fonctionner aussi bien comme des freins que comme des moteurs d'insertion. Ce mouvement dialectique explique sans doute que les « leviers » que cherchent à activer les ML s'avèrent d'un maniement assez délicat.

### 3.4.2. Les « leviers » et leur ambivalence

Si un bon nombre des JF de la population étudiée n'ont pas eu besoin d'un apport décisif de la part de la ML pour trouver leur emploi et progresser dans leur itinéraire d'insertion, elles ont mis en œuvre des ressources, elles ont bénéficié de facteurs favorables dont on peut envisager des transpositions à d'autres JF rencontrant plus de difficultés. Ces éléments propices qu'on souhaite pouvoir mobiliser chez ces dernières, et de façon intentionnelle, autrement dit comme leviers pour l'insertion, présentent toutefois cette limite qui est leur ambivalence. Dans le cheminement transitionnel, deux grandes logiques d'insertion s'opposent, l'une positive, l'autre négative. Le jeu des contraintes et des circonstances peut produire de l'insertion durable comme de la marginalisation. Suivant les personnes, une contrainte peut être valorisée comme un levier, pour une autre elle restera un obstacle infranchissable qui la confortera dans sa conscience d'être victime, du manque d'offres d'emploi, de discriminations, de problèmes familiaux, du sort. Soulignons toutefois que ces deux logiques peuvent alterner chez les mêmes jeunes, et que si l'effet de saisie instantanée d'une enquête conduit à classer les individus comme relevant de l'une ou de l'autre, les entretiens nous ont rappelé que se produisent des effets de bascule d'une logique à l'autre.

Trois catégories de leviers sont mobilisables : des caractéristiques objectives (des diplômes acquis, des stages ou des jobs effectués), des caractéristiques de contexte (devoir travailler, pouvoir se déplacer), des caractéristiques psychologiques (vouloir travailler, être prête à des compromis). Dans certaines situations, portés par certaines personnes, ces leviers peuvent n'être pas utilisables ou inefficacement. Cela ne justifie pas de s'en désintéresser. La fonction des ML ne se limite pas à l'intervention directe auprès des jeunes dont elle assure le suivi, elle comporte aussi une contribution à l'évolution des variables propres à un contexte local. Aussi parmi les leviers susceptibles d'être actionnés, faudrait-il envisager non seulement ceux qui concernent les JF elles-mêmes et la manière dont elles construisent leur histoire personnelle, mais également ceux qui relèvent de l'environnement socio-économique territorial que nous désignons par *système local d'insertion*.

## 4. Perspectives

Les résultats présentés succinctement ici ne sont qu'une partie des informations collectées dans notre étude. Ils nous semblent apporter un éclairage intéressant pour une approche en termes de longitudinal ; rappelons qu'ils n'ont pas été produits dans cette perspective. Deux remarques doivent être faites pour éclairer davantage ce point de vue longitudinal et lui donner une portée plus opérationnelle : impressionnées par la richesse de nos résultats, les directrices des ML ont pourtant été « déçues » par l'impossibilité d'identifier clairement des « leviers » à activer. Elles doivent pourtant admettre que de « briseuses de rêves » (c'est ainsi qu'elles s'étaient présentées initialement), elles sont devenues (ou redevenues) des professionnelles de la socialisation sur le marché du travail. Dans cette optique, elles favorisent la capitalisation des expériences et la constitution d'un *capital social*, la mobilisation de réseaux proches ou plus lointains, et la reconnaissance d'acteurs-clés.

Par ailleurs, la notion même de transition professionnelle appliquée à ces JF apparaît problématique, car il n'y a pas vraiment changement de situation, et l'idée d'une avancée progressive vers l'insertion durable n'est pas plus vérifiée. D'abord, le poids de l'appartenance de genre paraît décisif, dès l'orientation scolaire, réelle ou « rêvée » ; ensuite, l'entrée dans le processus ne semble pas nettement marquée et les contraintes de l'existence pèsent davantage que les conditions d'accès au marché du travail ; enfin, leur situation ne paraît pas vraiment stabilisée, tant l'emploi exercé est souvent faiblement valorisé, même s'il répond aux besoins, et semble éloigné à la fois de leur formation et de leurs aspirations.

## BIBLIOGRAPHIE

Belleville A., Charpail C. & Klein T. (2002), « Évaluation de deux programmes d'aide à l'emploi », *Données sociales 2002-2003*, INSEE.

Fondeur Y. & Lefresne F. (2000), « Les jeunes, vecteur de transformation des normes d'emploi ? », *Travail et emploi*, 83, février.

Gazier B. (2003), *Tous « sublimes » ; vers un nouveau plein emploi*, Flammarion.

Lefresne F. (2003), *Les jeunes et l'emploi*, Éditions La découverte.

*Lettre express de la DIJ* (Délégation interministérielle à l'insertion des jeunes), différents n° jusqu'en mai 2003.

Lopez A. (2004), « Les modes de stabilisation en emploi en début de vie active », Enquête Génération 98, *Notes Emploi Formation* n° 8, Céreq.

Marry C. (2000), « Filles et garçons face à l'école », In Van Zanten A. (éd.), *École ; l'état des savoirs*, Éditions La Découverte.

Rack C. (1998), « L'insertion professionnelle des jeunes filles », *Les 4 pages du CEE*, 30, novembre.

Nicole-Drancourt C. & Rouleau-Berger L. (1995), *L'insertion des jeunes en France*, PUF.

Rose J. (1998), *Les jeunes face à l'emploi*, Desclée De Brouwer.

Simonin B. (2000), « Diversité persistante des conduites de recherche d'emploi », *4 pages*, Centre d'études de l'emploi, 39.

Trautmann J., Forté M., Niss M., Rebeuh M.-C. & Triby E. (2004), *Jeunes filles en emploi*, Rapport d'étude à 4 Missions locales d'Alsace, Céreq-BETA, Strasbourg, 71 p. + annexes, février.

Verdier É. (1996), « L'insertion des jeunes à la française : vers un ajustement structurel ? », *Travail et emploi*, 69, avril.

Vernières M. (1997), « La notion d'insertion professionnelle », In Vernières M. (éd.), *L'insertion professionnelle. Analyse et débats*, Economica.

Vincens J. (1997), « L'insertion professionnelle des jeunes », *Formation emploi*, 60, oct.-déc., p. 21-36.





# Rapports à l'emploi des femmes et comportements individuels : le cas des pratiques culturelles

Claire Létroublon\*

## Introduction

L'activité professionnelle et le genre apparaissent dans l'analyse des pratiques culturelles. L'activité professionnelle est présente de manière « indirecte » à travers le niveau de diplôme (moyen d'accès à l'emploi) et les catégories socioprofessionnelles (stratification de l'emploi) (Donnat 1999) et de manière plus « directe » à travers l'association « temps libre – temps de travail » souvent utilisée pour expliquer les différences entre les actifs (Coulangeon, Menger, Roharik 2002). Le genre est présent lui à travers l'opposition « hommes et pratiques extérieures » et « femmes et pratiques intérieures ». Trois groupes d'activités peuvent alors être distingués : celui des activités féminines, avec par exemple la cuisine, la lecture de magazines féminins ou l'écoute de variétés à la radio ; celui des activités masculines, dominé par le sport et l'engagement associatif et enfin celui des activités « peu sexuées », avec la visite au zoo et celle des monuments historiques, qui se pratiquent davantage en couple ou en famille. Même si l'ordre sexuel, présent dans les années 70, continue de structurer la distribution des pratiques culturelles dans les années 90, trois évolutions peuvent être constatées : une forte progression des activités féminines, un déclin sensible des activités masculines et enfin une légère progression des activités « peu sexuées » (Lehingue 2003). Pour les femmes, des distinctions ont déjà été établies entre les actives et les inactives. Les pratiques des premières étant à la fois plus diversifiées et tournées vers l'extérieur que celles des secondes, qui sont davantage axées sur l'intérieur du foyer et le milieu familial. Mais il semble que l'activité féminine ne se limite pas à cette dichotomie. Trois catégories de femmes peuvent alors être distinguées : les actives, les inactives ex-actives et les inactives totales<sup>1</sup>. Elles correspondent à trois rapports à l'emploi qui s'inscrivent dans leur cycle de vie (Drobnic, Blossfeld, Rohwer 1999). Ces derniers dépendent d'éléments professionnels, qui leur sont propres (adéquation entre niveau de diplôme et profession exercée, conditions de travail...) ou qui sont relatifs à d'autres individus (profession de la mère, profession et revenu du conjoint...) et d'éléments familiaux (naissance des enfants, nombre, âge...) (Lollivier 2001). Ils peuvent également être considérés comme un choix de la part des femmes entre la famille et l'emploi (Hakim 1999). Les différents modèles d'activité ont connu des évolutions au cours des dernières décennies mais continuent d'exister. Les actives constituent aujourd'hui le modèle dominant et sont de plus en plus nombreuses à être mères de famille. Les inactives ex-actives forment un groupe relativement homogène et restent sensibles aux politiques de l'emploi et aux politiques sociales (Allocation Parentale d'Éducation...). Les inactives totales régressent d'une génération à l'autre.

Nous proposons ici : de placer l'activité professionnelle au centre de notre travail, en la considérant comme une variable à part entière au même titre que les variables les plus discriminantes et de ce fait comme un élément supplémentaire pouvant expliquer les comportements des femmes ; d'établir des comparaisons entre les trois modèles d'activités féminines – actives, inactives ex-actives et inactives totales – de manière à voir s'ils correspondent à trois groupes ayant des comportements distincts et si l'activité professionnelle peut avoir des conséquences au-delà de son exercice ; et enfin pour la catégorie des inactives ex-actives, de mettre l'accent sur des éléments qui leur sont spécifiques, comme la durée d'inactivité ou la dernière profession exercée, afin de voir s'ils peuvent avoir des effets sur leurs comportements.

## 1. Éléments méthodologiques

Nous présentons ici une série de premiers résultats réalisés à partir de l'exploitation des quatre années de l'enquête *Pratiques culturelles des Français* du Ministère de la Culture (1973, 1981, 1988 et 1997).

L'approche temporelle peut paraître intéressante compte tenu des transformations du rapport à l'emploi des femmes et des pratiques culturelles. Nous avons retenu plusieurs critères dans le choix de notre population, à savoir l'âge, le statut matrimonial et la catégorie socioprofessionnelle du chef de ménage. Nous avons donc sélectionné : les femmes âgées de 20 à 59 ans, de façon à nous limiter à la période correspondant à la vie active, à celle du choix entre l'emploi et la famille et pour homogénéiser nos échantillons sur les quatre années retenues – les actives de

---

\* Laboratoire de Sociologie Quantitative, CREST, Malakoff (letroublon@ensae.fr)

1. La distinction de quatre catégories – actives continues, actives discontinues, inactives ex-actives et inactives totales – aurait été encore plus précise pour refléter la spécificité du rapport à l'emploi féminin, mais les données de l'enquête *Pratiques culturelles des Français*, utilisées ici, ne nous permettent pas d'avoir ce degré de précision.

1997 étant dans l'ensemble un peu plus âgées que celles de 1973 en raison notamment de la généralisation et de l'allongement de la scolarité – ; les femmes mariées, afin de ne pas introduire le biais « célibat et activité professionnelle » et les femmes dont le chef de ménage est actif, afin de pouvoir positionner socialement les inactives totales et de ce fait toutes les femmes de manière identique.

Les femmes actives et inactives ont été distinguées pour les quatre années de l'enquête et les actives, inactives ex-actives et inactives totales uniquement pour les années 1988 et 1997. Les questions relatives à l'activité professionnelle ne sont pas suffisamment précises pour faire apparaître ces catégories pour les deux premières années. Elles ne permettent pas non plus d'établir la distinction entre les actives continues et les actives discontinues pour les deux dernières années – les actives retenues correspondent donc aux actives « occupées » – et de savoir si la situation d'une femme au moment de l'enquête est temporaire ou définitive – par exemple, si une femme inactive ex-active reprendra son activité professionnelle au-delà de l'enquête.

Les combinaisons de variables pour la construction de la catégorie des actives ne sont pas tout à fait identiques pour les quatre années de l'enquête. En 1973, les actives apparaissent à travers la combinaison « catégories socioprofessionnelles actives » et « heures de travail », pour ne sélectionner que les « actives occupées » et de façon à éventuellement éliminer les femmes en congé parental ou en congé de maternité au moment de l'enquête, contrairement aux trois autres années où elles apparaissent indépendamment des catégories socioprofessionnelles – une question ayant été ajoutée concernant la situation professionnelle (exercice d'une activité, congé de maternité, femme au foyer... sans faire référence à la profession exercée). Pour les inactives ex-actives et les inactives totales, les associations de variables sont analogues pour les années 1988 et 1997. Elles apparaissent à travers la combinaison de la modalité « femmes au foyer » et de la variable « durée d'inactivité » – « durée différente et supérieure à zéro » pour les premières et « pas de durée d'inactivité » pour les secondes<sup>2</sup>.

Nous avons retenu cinq pratiques culturelles, communes aux quatre ou aux deux dernières années de l'enquête, dans le but d'établir des comparaisons les plus rigoureuses possibles : trois activités culturelles « classiques » et sans lien direct avec l'exercice d'une activité professionnelle, l'écoute de la télévision (activité de masse et quotidienne), la visite du musée et la lecture – à travers la perception du « genre de lecteur » par les individus eux-mêmes – (activités plus proches de la culture « savante ») et deux activités en lien plus direct avec le travail, la sociabilité « professionnelle » à domicile et les échanges sur les lectures avec des amis et des collègues de travail<sup>3</sup>.

## 2. Pratiques culturelles et rapports à l'emploi

Les inactives se distinguent des actives par une écoute quotidienne de la télévision plus fréquente tout au long de la période étudiée. Pour les actives, l'écoute quotidienne est en augmentation, elle est de 60,53 % en 1973 et atteint 70 % en 1997. L'écoute de la télévision est souvent présentée comme l'activité la plus pratiquée par les inactives, cependant, il semble important de rappeler qu'elle s'est également beaucoup développée au cours des dernières décennies avec des produits audiovisuels, dont la quasi-totalité des individus sont équipés aujourd'hui. Une certaine proximité apparaît entre les inactives ex-actives et les inactives totales, où environ 80 % regardent la télévision tous les jours pour les années 1988 et 1997.

À la différence de la fréquence d'écoute de la télévision, les actives se rendent plus fréquemment au musée que les inactives tout au long de la période étudiée. En 1973, 29,74 % des actives ont visité un musée contre seulement 26,29 % des inactives. En 1981, les premières sont 31,12 % et les secondes 28,84 %. Les différences entre les deux catégories sont un peu plus marquées à partir de 1988. Les chances de se rendre au musée plutôt que de ne pas s'y rendre sont 1,2 fois plus fortes pour les actives par rapport aux inactives en 1973 ; en 1988 et 1997, elles sont respectivement 1,65 et 1,5 fois plus fortes. Les inactives ex-actives occupent une position intermédiaire, elles visitent moins que les actives mais plus que les inactives totales, qui sont les plus isolées.

---

2. Pour l'année 1997, une autre combinaison aurait été possible pour distinguer les inactives ex-actives des inactives totales, « femmes au foyer » et « exercice d'une activité professionnelle antérieure » – qui apparaît sous la forme d'une variable dichotomique sans faire référence à la catégorie socioprofessionnelle.

3. L'activité professionnelle en tant que telle est très peu présente dans les enquêtes *Pratiques culturelles des Français*, elle apparaît cependant à travers quatre activités : la sociabilité « professionnelle » à domicile, les échanges sur les lectures avec les collègues de travail et enfin la possession et la lecture de livres professionnels, qui n'ont pas été retenues ici compte tenu des faibles effectifs concernés.

Tableau 1

ÉVOLUTION DE LA FRÉQUENCE D'ÉCOUTE DE LA TÉLÉVISION (1973-1997)

	1973		1981		1988				1997			
	Actives	Inactives	Actives	Inactives	Actives	Inactives	Inactives ex-actives	Inactives totales	Actives	Inactives	Inactives ex-actives	Inactives totales
Tous les jours	60,53	78,52	62,14	81,11	66,68	82,08	81	84,74	71,22	83,93	84,69	80,34
3 ou 4 jours par semaine	9,34	6,57	19,01	9,36	11,91	6,94	7,18	6,35	11,52	7,24	7,47	6,13
1 ou 2 jours par semaine	14,62	8,05	8,66	4,36	7,55	3,92	3,82	4,16	8,97	1,58	1,67	1,17
Plus rarement	7,60	3,89	5,83	3,24	6,71	3,14	3,04	3,38	2,54	2,54	1,95	5,39
Jamais	7,92	2,97	4,36	1,93	7,15	3,92	4,96	1,36	1,70	1,70	4,22	6,97

Source : Enquêtes Pratiques culturelles des Français – 1973, 1981, 1988 et 1997, Ministère de la Culture – (N = 2973).

Tableau 2

ÉVOLUTION DE LA VISITE DU MUSÉE<sup>4</sup> (1973-1997)

	1973		1981		1988				1997			
	Actives	Inactives	Actives	Inactives	Actives	Inactives	Inactives ex-actives	Inactives totales	Actives	Inactives	Inactives ex-actives	Inactives totales
Oui	29,74	26,29	31,12	28,84	34,69	24,46	25,30	22,40	35,13	27,17	26,42	19,26
Non	70,26	73,71	68,88	71,16	65,31	75,54	74,70	77,60	64,87	74,83	73,58	80,74

Source : Enquêtes Pratiques culturelles des Français – 1973, 1981, 1988 et 1997, Ministère de la Culture – (N = 2973).

Tableau 3

ÉVOLUTION DU « GENRE DE LECTEUR »<sup>5</sup> (1973-1997)

	1973		1981		1988				1997			
	Actives	Inactives	Actives	Inactives	Actives	Inactives	Inactives ex-actives	Inactives totales	Actives	Inactives	Inactives ex-actives	Inactives totales
Beaucoup	14,27	12,62	20,16	19,23	17,43	13,94	15,74	9,52	24,25	21,84	23,01	16,27
Moyen	24,54	18,91	26,74	26,73	36,93	33,29	34,89	29,38	39,04	39,04	41,95	25,25
Peu	14,44	19,66	19,07	15,04	26,97	28,91	30,22	25,71	21,37	21,37	22,51	15,95
Pas	46,74	48,80	34,04	38,99	18,68	23,86	19,15	35,38	17,75	17,75	12,53	42,53

Source : Enquêtes Pratiques culturelles des Français – 1973, 1981, 1988 et 1997, Ministère de la Culture – (N = 2973).

Les actives lisent davantage que les inactives tout au long de la période étudiée. En 1973, 14,27 % des actives déclarent lire « beaucoup » contre 12,62 % des inactives. En 1997, les premières sont 24,25 % et les secondes 21,84 %. Les inactives ex-actives sont plus proches des actives que des inactives totales, qui restent encore une fois les moins pratiquantes, avec en 1988 et en 1997 15,74 % et 23,01 % de « fortes lectrices ». En 1988, les chances de lire « beaucoup » sont 1,16 fois plus fortes pour les actives par rapport aux inactives ex-actives et 2,1 fois par rapport aux inactives totales. En 1997, elles sont respectivement 1,10 et 1,68 fois plus fortes.

Ces trois activités permettent de confirmer le plus fort engagement des actives par rapport aux inactives dans les pratiques culturelles, l'écoute de la télévision étant l'activité pour laquelle la tendance est inversée entre les deux catégories. Les différences sont identiques et stables tout au long de la période étudiée. Les inactives ex-actives ne semblent pas occuper une position déterminée. Elles sont à la fois proches des actives et des inactives totales suivant les pratiques.

4. Il s'agit de la visite du musée au cours des douze derniers mois précédant l'enquête pour chacune des quatre années retenues.

5. Question : Diriez-vous que vous êtes quelqu'un qui lit ? 1. Beaucoup ; 2. Moyen ; 3. Peu ; 4. Pas.

### 3. « L'effet propre » de l'activité professionnelle

Pour les régressions logistiques, les pratiques culturelles retenues ont été transformées ou maintenues sous la forme de variables dichotomiques : pour l'écoute de la télévision, la modalité « écoute quotidienne » a été isolée des quatre autres fréquences qui ont été regroupées ; pour la visite du musée, la variable « visite – non visite » au cours des douze mois précédant l'enquête a été conservée sous sa forme identique ; pour la lecture – à travers le genre de lecteur – les modalités « beaucoup », « moyen » et « peu » ont été rassemblées et opposées aux « non-lectrices ».

Six variables sociodémographiques<sup>6</sup> ont été également utilisées : le rapport à l'emploi, en variables dichotomiques (actives – inactives / actives – inactives ex-actives / inactives ex-actives – inactives totales) ; l'année de l'enquête en quatre ou en deux postes ; l'âge en tranches (20-24 ans, 25-39 ans et 40-59 ans)<sup>7</sup> ; les enfants sous la forme d'une variable dichotomique (pas d'enfants de moins de 18 ans – enfants de moins de 18 ans)<sup>8</sup> ; le niveau de diplôme également sous la forme d'une variable dichotomique (inférieur au baccalauréat – égal ou supérieur au baccalauréat)<sup>9</sup> et enfin la catégorie socioprofessionnelle du chef de ménage (ou la catégorie socioprofessionnelle de la profession exercée avant l'inactivité pour les inactives ex-actives) en sept postes<sup>10</sup>.

Tableau 4

PROBABILITÉ DE REGARDER QUOTIDIENNEMENT LA TÉLÉVISION,  
PROBABILITÉ DE VISITER UN MUSÉE ET PROBABILITÉ D'ÊTRE « UNE LECTRICE » (1973-1997)

Regarder quotidiennement la télévision	Coef.	Sig.	Visiter un musée	Coef.	Sig.	Être une lectrice	Coef.	Sig.
<b>Rapport à l'activité</b>			<b>Rapport à l'activité</b>			<b>Rapport à l'activité</b>		
Active			Active			Active		
Inactive	0,7713	***	Inactive	-0,1991	**	Inactive	-0,1741	**
<b>Année</b>			<b>Année</b>			<b>Année</b>		
1973	-0,7302	***	1973	0,3599	**	1973	-1,5354	***
1981	-0,5101	***	1981	0,2166	*	1981	-1,2699	***
1988	-0,3128	***	1988	0,1466	Ns	1988	-0,4539	***
1997			1997			1997		
<b>Âge</b>			<b>Âge</b>			<b>Âge</b>		
20-24 ans	0,1320	Ns	20-24 ans	-0,0854	Ns	20-24 ans	0,1440	Ns
25-39 ans			25-39 ans			25-39 ans		
40-59 ans	0,2701	***	40-59 ans	0,0285	Ns	40-59 ans	-0,4047	***
<b>Enfants</b>			<b>Enfants</b>			<b>Enfants</b>		
Enfants moins de 18 ans			Enfants moins de 18 ans			Enfants moins de 18 ans		
Pas enfants de moins de 18 ans	0,0710	Ns	Pas enfants de moins de 18 ans	0,1099	Ns	Pas enfants de moins de 18 ans	-0,0771	Ns
<b>Niveau de diplôme</b>			<b>Niveau de diplôme</b>			<b>Niveau de diplôme</b>		
Inf. au bac	0,8485	***	Inf. au Bac	-0,9293	***	Inf. au Bac	-1,3264	***
Bac et sup. au bac			Bac et sup. au bac			Bac et sup. au bac		
<b>PCS chef de ménage</b>			<b>PCS chef de ménage</b>			<b>Pcs chef de ménage</b>		
Agriculteurs	0,6636	***	Agriculteurs	-1,4903	***	Agriculteurs	-2,2158	***
Artisans, com., chef d'entr.	-0,0308	Ns	Artisans, com., chef d'entr.	-1,1318	***	Artisans, com., chef d'entr.	-1,4906	***
Cadres			Cadres			Cadres		
Professions intermédiaires	0,0776	Ns	Professions intermédiaires	-0,7221	***	Professions intermédiaires	-0,9976	***
Employés	0,2426	Ns	Employés	-0,9292	***	Employés	-1,3511	***
Ouvriers qualifiés	0,3430	**	Ouvriers qualifiés	-1,3287	***	Ouvriers qualifiés	-1,8272	***
Ouvriers non qualifiés	0,5648	***	Ouvriers non qualifiés	-1,6640	***	Ouvriers non qualifiés	-1,9275	***
Constante	0,0375		Constante	0,7401		Constante	4,7332	

\*\*\* significatif à 1 % \*\* significatif à 5 % \* significatif à 10 % Ns non significatif à 10 %.

Source : Enquêtes Pratiques culturelles des Français – 1973, 1981, 1988 et 1997, Ministère de la Culture – (N = 2973).

Le rapport à l'emploi a un effet significatif sur la probabilité de regarder la télévision quotidiennement toutes choses égales par ailleurs. Les inactives ont une probabilité plus forte d'être des téléspectatrices quotidiennes que les

6. Les variables sociodémographiques sont moins développées dans les deux premières années de l'enquête que dans les deux dernières. De ce fait, pour travailler avec des modalités de variables identiques, celles de 1973 et de 1981 ont servi de « modèles ».
7. L'âge qui apparaît en 1981, 1988 et 1997, sous la forme d'une variable numérique, a été recodé de façon à obtenir les cinq tranches de 1973 (15-19 ans, 20-24 ans, 25-39 ans, 40-59 ans et 60 ans et plus). Nous avons retenu les trois tranches d'âge correspondant à la période de vie active.
8. Les questions relatives aux enfants pour les années 1973 et 1981 portent sur les enfants vivant au foyer et ayant moins de 18 ans. Pour les quatre années, nous avons donc uniquement retenu les enfants de cette catégorie.
9. Les différents diplômes ont été recodés en une variable dichotomique, le baccalauréat apparaissant souvent comme la « barrière » au-delà de laquelle les pratiques culturelles sont davantage pratiquées.
10. La nomenclature des catégories socioprofessionnelles à un chiffre, employée dans l'enquête de 1973, a été utilisée pour les quatre années.

actives<sup>11</sup>. Mais de toutes les variables, le diplôme reste la plus déterminante. La propension à regarder la télévision tous les jours est significativement plus élevée chez les titulaires d'un diplôme inférieur au baccalauréat que chez les titulaires d'un diplôme égal ou supérieur. Elle est moins élevée chez les femmes de 1973, 1981 et 1988 par rapport aux femmes de 1997, d'où un ancrage plus important de la télévision dans les activités quotidiennes au cours du temps.

L'assiduité des inactives à l'écoute de la télévision peut s'expliquer par leur forte présence au foyer. Mais, également par le fait que la télévision est, au-delà d'une activité qu'il est possible de pratiquer à titre principal, une activité pouvant être pratiquée à titre secondaire<sup>12</sup>, c'est-à-dire en même temps que d'autres activités qu'elles soient culturelles ou non, voire même domestiques<sup>13</sup>. De plus, au-delà de sa fonction « d'accompagnement », la télévision peut également s'inscrire dans la catégorie des activités familiales. Le cumul de ces différentes fonctions de la télévision peut être considéré comme un des éléments supplémentaires expliquant la domination des inactives sur les actives.

Pour la visite du musée, l'effet du rapport à l'emploi reste significatif, mais dans une moindre mesure que pour l'écoute de la télévision. La propension à se rendre au musée est plus faible pour les inactives par rapport aux actives<sup>14</sup>. Le diplôme constitue toujours une des variables dont l'influence est la plus accentuée. La structure sociale, déjà présente à travers le niveau de diplôme, apparaît « parfaitement » à travers les catégories socioprofessionnelles. Toutes les femmes dont la catégorie socioprofessionnelle du chef de ménage est « autre » que celle de « cadre » ont une probabilité plus faible de se rendre au musée que les « femmes de cadres ». Des similitudes apparaissent entre la visite du musée et la lecture. Le rapport à l'emploi reste significatif à autres effets contrôlés, mais son effet est moins prononcé que celui des variables qui hiérarchisent socialement cette activité. La propension à lire est significativement moins élevée chez les femmes de 1973, 1981 et 1988 par rapport aux femmes de 1997.

La plus forte participation des actives semble être confirmée toutes choses égales par ailleurs. Il semble être possible de parler d'un effet propre de l'activité professionnelle sur les pratiques culturelles, même si celui-ci reste moindre par rapport à ceux des variables les plus discriminantes. La hiérarchie sociale des pratiques culturelles présente dans l'ensemble de la population se retrouve dans les sous-catégories que constituent les actives et les inactives.

#### 4. La position intermédiaire des inactives ex-actives

Le rapport à l'emploi a un effet significatif entre les actives et les inactives ex-actives. Son effet est relativement accentué et positif. Les inactives ex-actives ont une probabilité plus forte de regarder la télévision quotidiennement que les actives<sup>15</sup>. Aucune différence n'apparaît cependant entre les inactives ex-actives et les inactives totales. Une des explications de cette proximité peut se trouver dans la transformation du temps quotidien, dans laquelle s'inscrit l'écoute de la télévision, qui est un des éléments qui se modifie sans doute le plus rapidement quand cesse l'activité professionnelle. L'effet du diplôme constitue toujours la variable qui a la plus forte influence et ce, que le rapport à l'emploi soit établi entre les actives et les inactives ex-actives ou entre les inactives ex-actives et les inactives totales. La propension à regarder la télévision quotidiennement est moins importante pour les titulaires d'un diplôme égal ou supérieur au baccalauréat que pour les titulaires d'un diplôme inférieur.

---

11. Pour les femmes correspondant à la situation de référence (*modalités en italique*), la probabilité de regarder la télévision tous les jours est égale à 0,5093, soit 50,93 % [ $1/1+\exp(-0,0375)$ ]. Pour les inactives, la probabilité est de 0,6918 soit 69,18 % [ $1/1+\exp(-0,0375+0,7713)$ ] et l'écart par rapport aux actives vaut, toutes choses égales par ailleurs, 69,18-50,93 = 18,25 %.

12. Cet aspect est essentiellement étudié avec les enquêtes *Emploi du temps* de l'INSEE.

13. Pour les femmes, 20 % du temps d'écoute de la télévision qu'elles pratiquent seules seconde un travail domestique et 53 % de ce temps d'écoute se déroule à titre principal (Larmet, 2003).

14. Pour les femmes correspondant à la situation de référence (*modalités en italique*), la probabilité de se rendre au musée au cours des douze mois précédant l'enquête est égale à 0,677 soit 67,7 %. Pour les inactives, la probabilité est égale à 0,632 soit 63,2 % et l'écart par rapport aux actives vaut, toutes choses égales par ailleurs, - 4,5 %.

15. Pour les femmes correspondant à la situation de référence (*modalités en italique*), la probabilité de regarder la télévision tous les jours est égale à 0,7288 soit 72,88 %. Pour les inactives ex-actives, la probabilité est égale à 0,8416 soit 84,16 % et l'écart par rapport aux actives vaut, toutes choses égales par ailleurs, 11,28 %.

Tableau 5

PROBABILITÉ DE REGARDER QUOTIDIENNEMENT LA TÉLÉVISION (1988 ET 1997)

	Coef.	Sig.		Coef.	Sig.
<b>Rapport à l'activité</b>			<b>Rapport à l'activité</b>		
Active			Inactive ex-active		
Inactive ex-active	0,6818	***	Inactive totale	-0,0813	Ns
<b>Année</b>			<b>Année</b>		
1988	-0,3346	***	1988	-0,3931	Ns
1997			1997		
<b>Âge</b>			<b>Âge</b>		
20-24 ans	0,0580	Ns	20-24 ans	0,5103	Ns
25-39 ans			25-39 ans		
40-59 ans	0,1107	Ns	40-59 ans	-0,1297	Ns
<b>Enfants</b>			<b>Enfants</b>		
Enfants moins de 18 ans			Enfants moins de 18 ans		
Pas enfants de moins de 18 ans	0,2122	Ns	Pas enfants de moins de 18 ans	0,0334	Ns
<b>Niveau de diplôme</b>			<b>Niveau de diplôme</b>		
Inf. au Bac			Inf. au bac		
Bac et sup. au bac	-0,7532	***	Bac et sup. au bac	-1,0791	***
<b>PCS du chef de ménage</b>			<b>PCS du chef de ménage</b>		
Agriculteurs	0,3768	Ns	Agriculteurs	0,9541	Ns
Artisans, com., chef d'entr.	0,0115	Ns	Artisans, com., chef d'entr.	0,0787	Ns
Cadres	-0,1472	Ns	Cadres	0,2080	Ns
Professions intermédiaires	0,0161	Ns	Professions intermédiaires	0,1844	Ns
Employés			Employés		
Ouvriers qualifiés	0,3174	Ns	Ouvriers qualifiés	0,5005	Ns
Ouvriers non qualifiés	0,7255	**	Ouvriers non qualifiés	2,1520	**
Constante	0,9887		Constante	2,0257	

\*\*\* significatif à 1 % \*\* significatif à 5 % \* significatif à 10 % Ns non significatif à 10 %.

Source : Enquêtes Pratiques culturelles des Français – 1988 et 1997, Ministère de la Culture.

Tableau 6

PROBABILITÉ DE VISITER UN MUSÉE ET PROBABILITÉ D'ÊTRE « UNE LECTRICE » (1988 ET 1997)

	Coef.	Sig.	Être une lectrice	Coef.	Sig.
<b>Rapport à l'activité</b>			<b>Rapport à l'activité</b>		
Active			Active		
Inactive ex-active	-0,3211	**	Inactive ex-active	0,0136	Ns
<b>Année</b>			<b>Année</b>		
1988	0,1827	Ns	1988	-0,5166	***
1997			1997		
<b>Âge</b>			<b>Âge</b>		
20-24 ans	-0,0499	Ns	20-24 ans	0,1359	Ns
25-39 ans			25-39 ans		
40-59 ans	0,1845	Ns	40-59 ans	-0,3852	**
<b>Enfants</b>			<b>Enfants</b>		
Enfants moins de 18 ans			Enfants moins de 18 ans		
Pas enfants de moins de 18 ans	0,1188	Ns	Pas enfants de moins de 18 ans	-0,0326	Ns
<b>Niveau de diplôme</b>			<b>Niveau de diplôme</b>		
Inf. au bac			Inf. au Bac		
Bac et sup. au bac	1,0996	***	Bac et sup. au bac	1,4557	***
<b>PCS du chef de ménage</b>			<b>PCS chef de ménage</b>		
Agriculteurs	-0,5437	Ns	Agriculteurs	-1,2791	***
Artisans, com., chef d'entr.	-0,0242	Ns	Artisans, com., chef d'entr.	-0,1106	Ns
Cadres	0,8916	***	Cadres	1,4072	***
Professions intermédiaires	0,0850	Ns	Professions intermédiaires	-0,0535	Ns
Employés			Employés		
Ouvriers qualifiés	-0,4488	**	Ouvriers qualifiés	-0,3258	Ns
Ouvriers non qualifiés	-1,4225	***	Ouvriers non qualifiés	-0,6190	**
Constante	-1,1646		Constante	2,1486	

\*\*\* significatif à 1 % \*\* significatif à 5 % \* significatif à 10 % Ns non significatif à 10 %.

Source : Enquêtes Pratiques culturelles des Français – 1988 et 1997, Ministère de la Culture.

Comme pour l'écoute de la télévision, l'effet du rapport à l'emploi est significatif à autres effets contrôlés entre les actives et les inactives ex-actives, mais aucune différence n'apparaît entre les inactives ex-actives et les inactives totales concernant la visite du musée<sup>16</sup>. La hiérarchie sociale est respectée à travers le diplôme et les catégories socioprofessionnelles « cadre » et « ouvrier non qualifié », qui sont les variables dont l'influence est la plus significative et la plus forte. L'activité professionnelle peut permettre aux femmes de s'ouvrir sur l'extérieur et de

16. Tableau en annexe.

pratiquer des activités, qui ont davantage un caractère familial, avec des collègues de travail : « ...J'ai été voir le musée Rodin, avec Camille Claudel. Non mais, c'était sympa. Là j'y suis allée mais entre collègues. Non c'était bien. Mais cela n'était pas en famille. » (de Singly, 2003)

Pour la lecture, aucune différence n'apparaît entre les actives et les inactives ex-actives, mais l'effet du rapport à l'emploi reste significatif entre les inactives ex-actives et les inactives totales<sup>17</sup>. La propension à être une « lectrice » est plus faible pour les inactives totales par rapport aux inactives ex-actives. La hiérarchie sociale est toujours présente et fortement accentuée pour l'un et l'autre des rapports à l'emploi.

## 5. Les pratiques culturelles « professionnelles »<sup>18</sup>

Pour la sociabilité « professionnelle » à domicile et pour les échanges sur les lectures avec les collègues de travail, les actives se distinguent des inactives ex-actives en arrivant toujours en tête. En 1988, 25,97 % des actives reçoivent des collègues de travail à déjeuner ou à dîner, contre seulement 21,23 % des inactives ex-actives. En 1997, les premières sont 30,52 % contre 27,55 % des secondes. En 1988, les chances de recevoir à déjeuner ou à dîner des collègues de travail plutôt que de ne pas en recevoir sont 1,26 fois plus fortes pour les actives par rapport aux inactives ex-actives. En 1997, elles ne sont plus que 1,15 fois plus fortes.

Pour les échanges sur la lecture, 42,12 % des actives disent avoir des échanges avec des amis ou des collègues de travail, contre seulement 27,81 % des inactives ex-actives. En 1997, les premières devancent toujours les secondes, avec respectivement 51 % contre 34,48 %. En 1988, les chances d'avoir des échanges sur la lecture avec des amis ou des collègues de travail plutôt que de ne pas en avoir sont 1,89 fois plus fortes pour les actives par rapport aux inactives ex-actives. En 1997, elles sont deux fois plus fortes.

Tableau 7

PROBABILITÉ DE RECEVOIR DES COLLÈGUES DE TRAVAIL  
ET PROBABILITÉ D'AVOIR DES ÉCHANGES SUR LES LECTURES AVEC DES AMIS OU DES COLLÈGUES

Recevoir à déjeuner ou à dîner des collègues de travail	Coef.	Sig.	Avoir des échanges sur les lectures avec des amis ou des collègues	Coef.	Sig.
<b>Rapport à l'activité</b>			<b>Rapport à l'activité</b>		
Active			Active		
Inactive ex-active	-0,1249	Ns	Inactive ex-active	-0,5529	***
<b>Année</b>			<b>Année</b>		
1988	-0,1625	Ns	1988	-0,2557	**
1997			1997		
<b>Âge</b>			<b>Âge</b>		
20-24 ans	-0,1092	Ns	20-24 ans	0,0367	Ns
25-39 ans			25-39 ans		
40-59 ans	-0,3776	***	40-59 ans	-0,0257	Ns
<b>Enfants</b>			<b>Enfants</b>		
Enfants moins de 18 ans			Enfants moins de 18 ans		
Pas enfants de moins de 18 ans	0,1128	Ns	Pas enfants de moins de 18 ans	-0,1681	Ns
<b>Niveau de diplôme</b>			<b>Niveau de diplôme</b>		
Inf. au Bac			Inf. au Bac		
Bac et sup. au bac	0,4813	***	Bac et sup. au bac	1,0886	***
<b>PCS du chef de ménage</b>			<b>PCS du chef de ménage</b>		
Agriculteurs	0,1917	Ns	Agriculteurs	-0,3683	Ns
Artisans, com., chef d'entr.	0,1517	Ns	Artisans, com., chef d'entr.	-0,2791	Ns
Cadres	0,9038	***	Cadres	0,6721	***
Professions intermédiaires	0,3423	Ns	Professions intermédiaires	0,2310	Ns
Employés			Employés		
Ouvriers qualifiés	-0,1161	Ns	Ouvriers qualifiés	-0,1007	Ns
Ouvriers non qualifiés	-0,4885	Ns	Ouvriers non qualifiés	-0,3724	Ns
Constante	-1,0912		Constante	-0,4171	

\*\*\* significatif à 1 % \*\* significatif à 5 % \* significatif à 10 % Ns non significatif à 10 %.

Source : Enquêtes Pratiques cul-turelles des Français – 1988 et 1997, Ministère de la Culture.

Concernant la sociabilité professionnelle à domicile, l'effet du rapport à l'emploi n'est pas significatif à autres effets contrôlés. Toutes choses égales par ailleurs, aucune différence n'apparaît entre les actives et les inactives ex-actives. Des trois variables qui sont significatives, deux d'entre elles reflètent la hiérarchie sociale. Recevoir des collègues

17. Tableau en annexe.

18. Pour les pratiques culturelles « professionnelles », nous retenons les années 1988 et 1997 afin de travailler sur les actives et les inactives ex-actives. Pour les « échanges sur les lectures avec les amis et les collègues de travail », nous travaillons uniquement sur les femmes qui déclarent lire « beaucoup », « moyennement » et « peu ».

de travail implique la maîtrise d'un réseau de relations extra-familiales et extra-amicales. Cette pratique croît avec le milieu social et le niveau de diplôme et marque alors une césure entre les milieux supérieurs et les autres. Il est peut-être difficile de parler d'un « prolongement » de la sociabilité professionnelle quand une femme devient inactive ex-active, compte tenu de l'ambiguïté qui existe autour de la frontière entre les collègues de travail et les amis – 20 % des « meilleurs amis » ont d'abord été connus au travail (Héran 1988). Considérer des collègues de travail comme des amis peut être pour les inactives ex-actives une manière de conserver un lien avec le monde professionnel et être un élément non négligeable de leur identité. De plus, à la différence du temps quotidien qui peut apparaître comme un des éléments dont la transformation est quasi immédiate avec la cessation de l'activité professionnelle, la sociabilité semble pouvoir perdurer au-delà.

Aucune différence n'apparaissait entre les actives et les inactives ex-actives concernant le « genre de lecteur ». Pour les échanges sur la lecture avec des amis et des collègues, l'effet du rapport à l'emploi est significatif à autres effets contrôlés. Les inactives ex-actives ont une probabilité plus faible d'avoir des échanges sur leurs lectures avec des amis ou des collègues de travail que les actives. Le lieu de ces échanges n'est pas précisé, mais il est possible d'imaginer qu'ils peuvent s'effectuer directement sur le lieu de travail. Être actif, c'est aussi fréquenter un milieu professionnel où l'on échange, en particulier sur ses loisirs et où l'on subit des influences (Degenne, Lebeaux 2003). Même si les inactives ex-actives continuent d'avoir des rapports avec des anciens collègues de travail, ces derniers ont davantage lieu dans le cadre du foyer et de ce fait sont peut-être moins axés sur les pratiques culturelles.

## 6. L'exemple de la télévision : homogénéité des inactives ex-actives et particularité des femmes d'ouvriers<sup>19</sup>

### 6.1. La « non-influence » de la durée d'inactivité

Tableau 8

PROBABILITÉ DE REGARDER QUOTIDIENNEMENT LA TÉLÉVISION  
ET DURÉE D'INACTIVITÉ (1988 ET 1997)

	Coef.	Sig.
<b>Année</b>		
1988	-0,3168	Ns
1997		
<b>Âge</b>		
20-24 ans	-0,0255	Ns
25-39 ans		
40-59 ans	0,0489	Ns
<b>Enfants</b>		
Enfants moins de 18 ans		
Pas enfants de moins de 18 ans	-0,0462	Ns
<b>Niveau de diplôme</b>		
Inf. au Bac		
Bac et sup. au bac	-1,2499	***
<b>Durée d'inactivité</b>		
Un à deux ans		
Trois à cinq ans	0,0248	Ns
Six à dix ans	0,0441	Ns
Onze à quinze ans	0,0260	Ns
Seize ans et plus	-0,0159	Ns
Constante	2,0098	

\*\*\* significatif à 1 % ; \*\* significatif à 5 % ; \* significatif à 10 % ; Ns non significatif à 10 %.

Source : Enquêtes Pratiques culturelles des Français – 1988 et 1997, Ministère de la Culture.

La durée d'inactivité est découpée en fonction de l'âge scolaire des enfants, élément souvent avancé comme explicatif de l'inactivité et de l'interruption d'activité des femmes. En 1988, plus la durée d'inactivité augmente, plus les téléspectatrices quotidiennes sont nombreuses : 71,34 % des inactives ex-actives dont la durée d'inactivité est de un à deux ans regardent la télévision tous les jours contre 83,57 % des inactives ex-actives dont la durée d'inactivité est de seize ans et plus. Aucun coefficient de la durée d'inactivité n'est significatif à autres effets

19. L'écoute quotidienne de la télévision est réutilisée dans cette partie. Cette activité étant largement répandue, elle permet de travailler sur des « sous-catégories » de femmes.



contrôlés. La cessation d'activité professionnelle semble avoir des effets immédiats, et ce plus particulièrement pour des activités qui comme la télévision ont une temporalité quotidienne. Le rôle de mère prend une place prépondérante et ce plus particulièrement au début de l'inactivité compte de tenu du jeune âge des enfants et transforme l'organisation du temps quotidien. Les nouveaux comportements adoptés semblent alors perdurer au-delà des premières années d'inactivité. La seule variable qui reste significative est le diplôme, son effet est très marqué et négatif.

## 6.2 « La hiérarchie sociale atténuée »

Tableau 9

PROBABILITÉ DE REGARDER LA TÉLÉVISION QUOTIDIENNEMENT  
ET CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES (1988 ET 1997)

	Coef.	Sig.		Coef.	Sig.
<b>Année</b>			<b>Année</b>		
1988	-0,3257	Ns	1988	-0,3683	Ns
1997			1997		
<b>Âge</b>			<b>Âge</b>		
20-24 ans	-0,1872	Ns	20-24 ans	-0,0329	Ns
25-39 ans			25-39 ans		
40-59 ans	0,0133	Ns	40-59 ans	0,0958	Ns
<b>Enfants</b>			<b>Enfants</b>		
Enfants moins de 18 ans			Enfants moins de 18 ans		
Pas enfants de moins de 18 ans	-0,0516	Ns	Pas enfants de moins de 18 ans	0,0003	Ns
<b>Niveau de diplôme</b>			<b>Niveau de diplôme</b>		
Inf. au Bac			Inf. au Bac		
Bac et sup. au bac	-1,1880	***	Bac et sup. au bac	-1,1168	***
<b>PCS avant l'inactivité</b>			<b>PCS du chef de ménage</b>		
Agriculteurs	0,8187	Ns	Agriculteurs	-0,6648	Ns
Artisans, com., chef d'entr.	0,2987	Ns	Artisans, com., chef d'entr.	-0,8156	Ns
Cadres	0,3326	Ns	Cadres	-0,1949	Ns
Professions intermédiaires	0,4973	Ns	Professions intermédiaires	-0,0739	Ns
Employés			Employés		
Ouvriers qualifiés	0,4529	Ns	Ouvriers qualifiés	0,4135	Ns
Ouvriers non qualifiés	1,0963	Ns	Ouvriers non qualifiés	0,7947	Ns
Constante	1,0963		Constante	1,9351	

\*\*\* significatif à 1 % \*\* significatif à 5 % \* significatif à 10 % Ns non significatif à 10 %.

Source : Enquêtes Pratiques culturelles des Français – 1988 et 1997, Ministère de la Culture.

En 1988, 84,36 % des « anciennes » ouvrières qualifiées et 92,4 % des « anciennes » ouvrières non qualifiées regardent la télévision tous les jours. En 1997, elles sont respectivement 93,98 % et 90,38 %.

Que l'on utilise la profession exercée avant l'inactivité ou celle du chef de ménage, aucun effet de la catégorie socioprofessionnelle n'apparaît toutes choses égales par ailleurs. Seul le diplôme a un effet, qui est très accentué et négatif. La propension à regarder la télévision tous les jours est moins forte pour les titulaires d'un diplôme égal ou supérieur au baccalauréat que pour les titulaires d'un diplôme inférieur. Aucun autre coefficient n'est significatif. La hiérarchie sociale de l'écoute quotidienne de la télévision semble être un peu moins accentuée au sein de la catégorie que constituent les inactives ex-actives. Elle apparaît uniquement à travers le niveau de diplôme et non à travers le cumul « niveau de diplôme et catégorie socioprofessionnelle ». Les inactives ex-actives forment un groupe relativement divers compte tenu du fait qu'il rassemble des femmes qui veulent combiner emploi et vie familiale et qui sont donc de ce fait professionnellement instables (Hakim 1999).

## 6.3. Le « cas particulier » des femmes d'ouvriers

Pour les employés, dont les régressions ne sont pas présentées ici, qui constituent avec les ouvriers les deux catégories où les inactives ex-actives et les inactives totales ont les effectifs les plus importants, l'effet du rapport à l'emploi n'est pas significatif, qu'il soit établi entre les actives et les inactives ex-actives et les inactives ex-actives et les inactives totales. Une certaine homogénéité apparaît entre les femmes de cette catégorie sociale quel que soit leur rapport à l'emploi.

## BIBLIOGRAPHIE

Coulangeon P., Menger P.-M. & Roharik I. (2002), « Les loisirs des actifs : un reflet de la stratification sociale », *Économie et Statistique*, n° 352-353, p. 39-55.

Degenne A. & Lebeaux M.-O. (2003), « Le temps des loisirs, le cycle de vie et ses contraintes », In Donnat O. (dir.), *Regards croisés sur les pratiques culturelles*, La Documentation française, p. 85-105.

Donnat O. (1999), « La stratification des pratiques culturelles et son évolution 1973-1997 », *Revue Française de Sociologie*, XL-1, p. 111-119.

Drobnic S., Blossfeld H.-P. & Rohwer G. (1999), « Dynamics of Women's Employment Patterns over the Family Life Course: a Comparison of the United States and Germany », *Journal of Marriage and the Family*, vol. 61, n° 1, p. 133-146.

Hakim C. (1999), « Models of the Family, Women's Role and Social Policy. A new perspective from Preference Theory », *European Societies*, vol. 1, n° 1, p. 33-58.

Héran F. (1988), « La sociabilité, une pratique culturelle », *Économie et Statistique*, n° 216, p. 3-22.

Larmet G. (2003), « Médias audiovisuels et relations familiales », In Donnat O. (dir.), *Regards croisés sur les pratiques culturelles*, La Documentation française, p. 255-282.

Lehingue P. (2003), « Les différenciations sexuelles dans les pratiques culturelles. Évolution 1973-1997 », In Donnat O. (dir.), *Regards croisés sur les pratiques culturelles*, La Documentation française, p. 107-128.

Lollivier S. (2001), « Le choix d'activité des femmes en couple : une approche longitudinale », *Économie et Statistique*, n° 349-350, p. 125-140.

Singly F. (de) (2003), « La famille individualiste face aux pratiques culturelles », In Donnat O. & Tolila P., *Le(s) public(s) de la culture*, Presses de Sciences-Po, p. 43-57.

## ANNEXE

### PROBABILITÉ DE VISITER UN MUSÉE ET PROBABILITÉ D'ÊTRE « UNE LECTRICE » INACTIVES EX-ACTIVES ET INACTIVES TOTALES (1988 ET 1997)

Visiter un musée	Coef.	Sig.	Être une lectrice	Coef.	Sig.
<b>Rapport à l'activité</b>			<b>Rapport à l'activité</b>		
Inactive ex-active			Inactive ex-active		
Inactive totale	-0,1357	Ns	Inactive totale	-1,060	***
<b>Année</b>			<b>Année</b>		
1988	0,1437	Ns	1988	-0,1559	Ns
1997			1997		
<b>Âge</b>			<b>Âge</b>		
20-24 ans	0,4394	Ns	20-24 ans	0,1786	Ns
25-39 ans			25-39 ans		
40-59 ans	0,3545	Ns	40-59 ans	-0,5085	**
<b>Enfants</b>			<b>Enfants</b>		
Enfants moins de 18 ans			Enfants moins de 18 ans		
Pas enfants de moins de 18 ans	-0,0951	Ns	Pas enfants de moins de 18 ans	-0,1770	Ns
<b>Niveau de diplôme</b>			<b>Niveau de diplôme</b>		
Inf. au Bac			Inf. au Bac		
Bac et sup. au bac	0,8850	***	Bac et sup. au bac	1,0950	**
<b>PCS chef de ménage</b>			<b>PCS chef de ménage</b>		
Agriculteurs	-1,6556	**	Agriculteurs	-0,5155	Ns
Artisans, com., chef d'entr.	0,2121	Ns	Artisans, com., chef d'entr.	0,7809	Ns
Cadres	0,9301	**	Cadres	2,0598	***
Professions intermédiaires	-0,0141	Ns	Professions intermédiaires	0,6758	Ns
Employés			Employés		
Ouvriers qualifiés	-0,8717	***	Ouvriers qualifiés	-0,2394	Ns
Ouvriers non qualifiés	-1,2426	**	Ouvriers non qualifiés	-0,2996	Ns
Constante	-1,3297		Constante	1,7008	***

\*\*\* significatif à 1 % ; \*\* significatif à 5 % ; \* significatif à 10 % ; Ns non significatif à 10 %.

Source : Enquêtes Pratiques culturelles des Français – 1988 et 1997, Ministère de la Culture.

Pour les ouvriers qualifiés et non qualifiés qui ont été regroupés<sup>20</sup>, l'effet du rapport à l'emploi est significatif entre les actives et les inactives ex-actives et constitue la variable qui a la plus forte influence sur l'écoute quotidienne de la télévision. Il s'agit « du seul cas » où l'activité professionnelle a un effet plus important que celui du diplôme, qui au sein de cette sous-catégorie est absent. Les femmes de milieu ouvrier sont les moins impliquées dans les pratiques culturelles, l'exercice d'une activité professionnelle leur permet en quelque sorte d'être moins assidues à l'écoute de la télévision. Aucune différence n'apparaît entre les inactives ex-actives et les inactives totales et aucun coefficient n'est significatif.

Tableau 10

PROBABILITÉ DE REGARDER QUOTIDIENNEMENT LA TÉLÉVISION  
ET FEMMES D'OUVRIERS (1988 ET 1997)<sup>21</sup>

	Coef.	Sig.		Coef.	Sig.
<b>Rapport à l'emploi</b>			<b>Rapport à l'emploi</b>		
Active			Inactive ex-active		
Inactive ex-active	0,6575	***	Inactive totale	0,7248	Ns
<b>Année</b>			<b>Année</b>		
1988	-0,3831	*	1988	-0,1317	Ns
1997			1997		
<b>Âge</b>			<b>Âge</b>		
20-24 ans	0,0846	Ns	20-24 ans	0,7102	Ns
25-39 ans			25-39 ans		
40-59 ans	0,0267	Ns	40-59 ans	-0,3435	Ns
<b>Enfants</b>			<b>Enfants</b>		
Enfants moins de 18 ans			Enfants moins de 18 ans		
Pas enfants de moins de 18 ans	0,0280	Ns	Pas enfants de moins de 18 ans	0,0576	Ns
<b>Niveau de diplôme</b>			<b>Niveau de diplôme</b>		
Non diplômé			Non diplômé		
Diplômé	0,3565	Ns	Diplômé	0,0510	Ns
Constante	1,2777		Constante	1,9672	

\*\*\* significatif à 1 % ; \*\* significatif à 5 % ; \* significatif à 10 % ; Ns non significatif à 10 %.

Source : Enquêtes Pratiques culturelles des Français – 1988 et 1997, Ministère de la Culture.

## Éléments de conclusion

Plus que des conclusions, ces premiers résultats font apparaître des pistes de réflexion.

Les actives sont davantage investies dans les pratiques culturelles que les inactives. Il semble être possible de parler d'un effet propre de l'activité professionnelle, même si celui-ci reste moins accentué que ceux des variables les plus discriminantes, que sont le diplôme<sup>22</sup> et la catégorie socioprofessionnelle. Son effet apparaît sur l'écoute de la télévision, activité de « masse », mais également sur la visite du musée, activité « cultivée ». Les inactives ex-actives ne constituent pas un groupe particulier, elles paraissent tantôt proches des actives tantôt des inactives totales, groupe le plus isolé. Le temps paraît être un des éléments liés à l'emploi qui se modifie le plus rapidement quand cesse l'activité, à la différence de la sociabilité qui peut perdurer au-delà. Les inactives ex-actives ont plutôt tendance à apparaître comme un groupe relativement homogène, tant au niveau de la durée d'inactivité qu'au niveau des catégories socioprofessionnelles.

Un des prolongements possibles de ces premiers résultats est de poursuivre notre travail sur des activités culturelles regroupées, pour avoir une vision un peu plus générale et pour raisonner sur des associations d'activités. Il semble également intéressant d'étudier les effets du rapport à l'emploi des femmes sur d'autres comportements que les pratiques culturelles de façon à observer différents éléments de leur mode de vie.

20. En 1988, 72,51 % des actives dont la catégorie socioprofessionnelle du chef de ménage est ouvrier qualifié ou ouvrier non qualifié regardent la télévision tous les jours ; les inactives ex-actives sont 85,34 % et les inactives totales 92,89 %. En 1997, ces dernières arrivent toujours en tête avec 93,12 %, suivies des inactives ex-actives, 86,89 % et des actives, 80,51 %.

21. Le diplôme a été transformé en variable dichotomique « non diplômé – diplômé » compte tenu des deux catégories sociales retenues.

22. Le diplôme apparaît comme une variable qui a le plus d'influence et ce quel que soit le rapport à l'emploi. Cependant, il paraît intéressant de rappeler que cette même variable peut avoir des significations différentes pour chacune des trois catégories de femmes : pour les inactives totales, il est davantage considéré comme une dot culturelle ; pour les inactives ex-actives, la formation est plutôt synonyme d'accès à l'emploi et enfin pour les actives, la qualification est à la fois utile pour la carrière et pour d'autres activités, comme les pratiques culturelles par exemple (Hakim 1999).



# La distribution des genres féminin et masculin dans la pratique du football

Marie-Stéphanie Nneme Abouna, Philippe Lacombe\*

## Introduction

### Constat de départ

Malgré de grands principes de liberté et des proclamations égalitaires, la réalité d'aujourd'hui est tout autre : l'inégalité entre les hommes et les femmes est un phénomène persistant dans la société. Si l'on note de nombreux acquis dans l'évolution de la position et du statut des femmes, de nombreux espaces leur restent encore à conquérir. Il en est ainsi du football où l'on remarque encore une grande suprématie masculine, que se soit sur le plan de la pratique, de la consommation ou de la gestion de cette activité. Cette situation est assez paradoxale alors que le football se positionne à plusieurs égards comme l'une des disciplines sportives les mieux nanties en France (et dans le monde) notamment à travers l'important nombre de licencié(e)s<sup>1</sup> qu'il compte, de la forte médiatisation<sup>2</sup> dont il fait l'objet et de l'importance des moyens mis en œuvre. Son universalité, sa popularité et sa domination sans partage<sup>3</sup> dans la culture sportive sont un fait indéniable et en font un véritable phénomène identitaire dans la société.

Cette discipline qui est une source de multiples retombées pour les joueurs, les politiques, les groupes financiers, les villes et même les nations entières, n'en fait également pas autant pour les joueuses de football. Le football féminin apparaît ainsi comme une activité banale, insérée dans l'univers du quotidien qui ne suscite aucun intérêt particulier. L'aspect banal du football féminin est encore mieux démontré dans la comparaison du football avec d'autres disciplines sportives. Pourtant, les nombreux enjeux sociaux, politiques et économiques du football d'une part, et le délaissement du football féminin d'autre part, démontrent que le football n'est pas un élément appartenant au seul discours sportif. Il est le reflet de la situation et de la position de la femme dans la société et donc tributaire des enjeux des rapports sociaux de sexe qu'il est nécessaire de questionner. Cette étude permettra de mettre en lumière cette transposition.

Les disparités appellent logiquement à l'action et cette action passe pour nous par une appréhension des rapports sociaux de genre qui sont source de différenciation. La thématique du genre dans le football nous semble fort appropriée ; elle est une question actuelle et elle fait écho aux multiples débats sur l'égalité ou l'équité entre les sexes dans la société. C'est donc l'inégalité d'accès et l'incidence du genre dans la pratique du football qui sont questionnées ici. Le sport reste en effet un chaînon dans le maintien de la différenciation sexuelle. Dans ce cadre, le point de vue longitudinal permet d'analyser les différences dans le recrutement et les distributions de la pratique, analyse qui met en lumière diverses distanciations qui méritent une attention certaine. Plusieurs constats à la fois complexe et contradictoires dans les distributions y font jour et donnent lieu à de multiples hypothèses.

La question qui nous préoccupe et qui fait l'objet de notre travail de thèse est celles des logiques qui président à l'engagement des filles dans le football.

### Méthode de travail

Pour élaborer notre propos, nous prenons principalement appui sur les statistiques de la Fédération Française de Football (FFF) et de l'Union National du Sport Scolaire (UNSS) qui font par ailleurs l'objet de comparaison tout au long de notre travail. Pour ces deux instances, nous parlons respectivement de pratique fédérale pour la FFF et de pratique scolaire pour l'UNSS. Les données de la FIFA nous servent secondairement dans les comparaisons

---

\* Centre de recherche bretonne et celtique (CRBC), Brest (nabouna@yahoo.fr ; philippe.lacombe@univ-brest.fr)

1. Deux fois plus de licencié(e)s que la deuxième discipline qu'est le tennis. En 1998, l'on dénombrait selon les sources des deux fédérations : 2 034 085 de licencié(e)s dans le football et 1 039 013 dans le tennis.
2. L'audience de la coupe du monde de 1990 était évaluée à plus de 16 milliards de spectateurs en audience cumulée tandis que le chiffre d'affaires annuel de la FIFA était évalué à plus de 200 milliards de dollars en 1998 (Données de la FIFA).
3. La Fédération Internationale du Football Association comptait par exemple en 1993 autant de membres sinon un peu plus que l'organisation des Nations-Unies : 176 fédérations adhérentes plus 9 fédérations associées, soit un total de 185. La même année, les membres de l'ONU étaient de 184 (Bromberger 1995, p. 105).

nationales alors que certaines analyses sont étayées par les résultats des entretiens élaborés dans nos travaux de maîtrise et de DEA. En nous appuyant sur les distributions nationales, régionales ou locales, notre objectif est de démultiplier des hypothèses qui feront l'objet de diverses vérifications empiriques dans la suite de notre travail de thèse en cours.

En comparant les données masculines et féminines selon les espaces sociaux, l'objectif pour nous est de cerner la réelle place des femmes dans le football et de mettre en lumière les différentes logiques qui président à sa position actuelle. Existents-ils des espaces dédiés ou des moments forts pour le football féminin ? Aucune dimension n'est à exclure pour comprendre ce phénomène. Cette communication s'articule autour de trois poids principaux : le contexte ; les logiques internes et les logiques externes de la pratique féminine du football.

## **1. Les dimensions du genre dans le football : analyse du contexte**

Les dimensions du genre sont saisies en premier lieu dans le cadre olympique, qui constitue tout de même l'une des plus grandes instances de légitimation des pratiques sportives de compétition. La comparaison avec cette instance, en situant le football dans le contexte général des sports, constitue une première approche de modélisation de notre objet avant d'aborder celles des logiques de l'activité et des actrices et/ou acteurs.

Dans le contexte sportif, le football apparaît comme un « phénomène à part » au vu de son processus de féminisation en France. En effet, lorsque l'on compare le football à l'ensemble des disciplines olympiques, aux sports collectifs ou même aux disciplines sportives classées comme « pratiques de tradition masculine » ou « faiblement féminisées », l'on ne peut manquer de considérer le football comme une discipline sportive atypique au vu de la différence très marquée qu'il accuse par rapport à son taux de féminisation.

Une distinction des effectifs de toutes les fédérations françaises de sport olympique (Tableau 1) montre que la Fédération Française de Football est la plus pourvue en nombre de licencié(e)s. Paradoxalement, elle est aussi celle qui compte le moins de femmes licenciées (ceci est vérifiable d'une année à une autre), exception faite des fédérations dont les données ne sont pas communiquées.

En réduisant l'espace de comparaison aux seuls sports collectifs – dont diverses études ont montré qu'elles avaient majoritairement une prégnance masculine –, le football s'illustre une fois de plus par sa position marginale notamment sa très faible visibilité féminine (Tableau 2).

En effet, de tous les sports collectifs olympiques, le football est le moins féminisé avec un écart de plus de 30 % par rapport aux taux de féminisation des trois autres disciplines.

Enfin, dans un autre registre qui est celui des disciplines sportives classées comme « très faiblement féminisées » parce qu'elles sont très souvent issues d'une tradition masculine, la position du football reste la même, c'est-à-dire la dernière de toutes en termes de féminisation de la pratique.

Alors que l'évolution des effectifs féminins est perceptible dans certains « sports dits de tradition masculine », celle-ci est particulièrement lente dans le football, comparée à ces « disciplines timidement, voire nullement féminisées » (Davisse, Louveau 1998). En sélectionnant les trois disciplines, la boxe anglaise, l'haltérophilie et la lutte, qui comme le football comptaient 0 % de licenciées en 1963, il ressort la tendance résumée<sup>4</sup> dans le tableau 3 à savoir que le football a été la première discipline (des quatre répertoriés) à avoir enregistré des licences féminines. Cependant, après plus de deux décennies, la proportion des licences féminines est restée très faible et n'a connu aucune période d'évolution remarquable. Vu la très faible variation du taux de féminisation du football, on ne saurait la lier à des événements d'envergure. Les autres disciplines se sont par contre démarquées avec une évolution assez nette bien que restant inférieure à l'effectif masculin.

Cette position marginale dans laquelle est placé le football du fait de son modeste taux de féminisation, interroge sur les logiques de cette activité.

---

4. Tableau reconstitué à partir des données du tableau : « La part des femmes parmi les licenciés », in A. Davisse, C. Louveau (1998).

Tableau 1

LA DISTRIBUTION DES EFFECTIFS SELON LE SEXE DANS LES SPORTS OLYMPIQUES

Fédérations	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
Athlétisme	96 409	63,04	56 526	36,96	152 935
Badminton	35 174	58,78	24 662	41,21	59 836
Base-ball, softball et cricket	9 702	100,00	0	0	9 702
Basket	267 349	62,61	159 658	37,39	427 007
Boxe	16 479	92,66	1 305	7,33	17 784
Canoë-kayak	68 389	75,92	21 693	24,08	90 082
Cyclisme	95 572	90,71	9 790	9,29	105 362
Équitation	118 413	30,47	270 211	69,53	388 624
Escrime	70 089	65,09	37 592	34,91	107 681
<b>Football</b>	<b>2 006 393</b>	<b>98,64</b>	<b>27 692</b>	<b>1,36</b>	<b>2 034 085</b>
Gymnastique	33 654	17,59	157 692	82,41	191 346
Haltérophilie et musculation	0	0,00	0	0	0
Handball	148 854	65,82	77 283	34,17	226 137
Hockey sur gazon	5 825	81,90	1 287	18,09	7 112
Judo & disciplines associées	425 365	76,96	127 324	23,03	552 689
Lutte gréco-romaine et libre	9 535	85,14	1 664	14,85	11 199
Natation	107 714	56,99	81 285	43	188 999
Pentathlon moderne	782	66,50	394	33,5	1 176
Ski	141 919	60,41	93 011	38,31	234 930
Sociétés d'aviron	22 293	44,84	27 429	55,16	49 722
Sports de glace	20 465	51,31	19 420	48,69	39 885
Taekwondo	29 002	100,00	0	0	29 002
Tennis	683 868	65,82	355 145	34,18	1 039 013
Tennis de table	142 838	84,94	25 330	15,06	168 168
Tir	126 058	90,03	13 962	9,97	140 020
Tir à l'arc	40 211	77,86	11 434	22,14	51 645
Triathlon	16 815	100,00	0	0	16 815
Voile	245 899	100,00	0	0	245 899
Volley-ball	51 661	50,97	49 692	49,69	101 353
<b>Total</b>	<b>5 036 727</b>	<b>75,31</b>	<b>1 651 481</b>	<b>24,69</b>	<b>6 688 208</b>

Tableau 2

RÉPARTITION DES EFFECTIFS HOMMES/FEMMES PAR SPORT COLLECTIFS (EN 1998)

Sports collectifs	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
Basket	267 349	62,61	159 658	37,39	427 007
Football	2 006 393	98,64	27 692	1,36	2 034 085
Handball	148 854	65,82	77 283	34,18	226 137
Volley-ball	51 661	50,97	49 692	49,03	101 353

Tableau 3

ÉVOLUTION DU TAUX DE FÉMINISATION DANS LES DISCIPLINES SPORTIVES LES MOINS FÉMINISÉES

	1963	1971	1980	1990	1994	1997
Football	0	0,3	1,2	1,8	2	1,5
Boxe anglaise	0	0	0	4	3	6,7
Haltérophilie	0	0	0	NC	28	NC
Lutte	0	0	4,3	17,6	22	22

NC = Non Communiqué

## 2. Les logiques du football à travers ses distributions en Europe et en France

Pour comprendre les logiques du football en France, un bref aperçu de la situation européenne peut s'avérer nécessaire pour la formulation des hypothèses ; l'Europe des quinze nous sert de repère.

### 2.1. L'inégale répartition des effectifs dans l'Union Européenne : le « *football repoussoir* »

Le choix des quinze se justifie par des raisons d'ordre pratique afin d'avoir une meilleure lisibilité des chiffres. La configuration du football féminin dans l'Europe des 15 est caractéristique de la configuration mondiale dans le sens d'une prédominance masculine dans l'ensemble des pays. Sur le plan mondial, les statistiques de la FIFA de 2000 consacrent la suprématie des hommes dans la pratique du football avec un total de 246 380 590 licencié(e)s, dont 21 884 254 sont des femmes soit 8,8 % des effectifs mondiaux. L'indice moyen de la pratique féminine dans l'Union Européen est de 5,04 % et la France est largement en dessous de cet indice moyen (1,87 %) à la même période.

Certains pays se démarquent par un taux de féminisation plus élevé comme le montre le tableau 4.

Tableau 4

DISTRIBUTION DES EFFECTIFS ET TAUX DE FÉMINISATION DU FOOTBALL PAR PAYS DANS L'EUROPE DES 15 (2000)

Pays	Hommes	Femmes	Taux de féminisation	Classement
Allemagne	6 256 169	826 787	13,22	2 <sup>e</sup>
Autriche	647 460	17 000	2,63	8 <sup>e</sup>
Belgique	462 603	12 668	2,74	7 <sup>e</sup>
Danemark	1 645	30	1,82	11 <sup>e</sup>
Angleterre	3 310 700	58 200	1,76	12 <sup>e</sup>
Espagne	2 457 654	161 332	6,56	4 <sup>e</sup>
Finlande	184 881	20 504	11,09	3 <sup>e</sup>
France	2 994 423	55 997	1,87	10 <sup>e</sup>
Grèce	628 015	961	0,15	15 <sup>e</sup>
Irlande	189 296	5 252	2,77	6 <sup>e</sup>
Italie	4 042 887	48 784	1,21	14 <sup>e</sup>
Luxembourg	30 985	403	1,30	13 <sup>e</sup>
Pays-Bas	1 260 900	65 000	5,16	5 <sup>e</sup>
Portugal	291 282	6 915	2,37	9 <sup>e</sup>
Suède	576 408	115 399	20,02	1 <sup>e</sup>
<b>Total</b>	<b>23 335 308</b>	<b>1 395 232</b>	<b>5,98</b>	

L'importance de la pratique féminine dans l'ensemble des 15 pays est perceptible dans la colonne du classement des pays par rapport à leur taux de féminisation. Étant donné que les situations ne sont pas homogènes d'un pays à l'autre et que nous ne disposons pas d'éléments caractéristiques de chaque pays, nous n'avons pas trouvé pertinent de comparer les effectifs nationaux au total européen. La pratique féminine est donc rapportée à l'ensemble des pratiquant(e)s de chacun des pays afin de ressortir les taux de féminisation nationaux. L'Allemagne apparaît comme le 1<sup>er</sup> bastion du football en Europe mais il est 2<sup>e</sup> sur le plan de la féminisation. Dans une vision d'ensemble, le taux de féminisation varie en sens inverse du nombre de pratiquants. Ainsi, les pays les moins faiblement pourvus en nombre de licencié(e)s enregistrent un meilleur taux de féminisation à l'exemple de la Suède, de la Finlande et dans une autre mesure l'Espagne ou le Danemark. Le modèle théorique d'une covariation négative « Importance des effectifs/taux de féminisation » trouve sa pertinence ici. C'est ce qui conduit à l'idée du football comme « repoussoir ». Cette idée pourrait trouver son développement dans la sociologie du travail et de l'éducation notamment les théories de sexuation des métiers. Les résultats acquis dans ce domaine montrent que chaque fois qu'une profession se féminise, elle a tendance à se dévaloriser socialement (Vouillot, 1995). Cette hypothèse jouerait de façon inversée dans le cadre du football.

Qu'en est-il du cas particulier de la France ? Serait-elle, à certains égards, le reflet de cette situation européenne ?



## 2.2. La distribution du football en France : un processus de pratique lié au genre

Au vu de sa trajectoire historique, l'évolution du football féminin est certaine. Il est désormais affilié à la F.F.F. et régi par les Statuts Généraux et le Statut Fédéral Féminin, textes qui l'organisent et le structurent. D'autre part, le football féminin est reconnu comme une discipline de haut niveau. Il y a donc une volonté manifeste de « déssexualisation » de la pratique football, il n'en reste pas moins une pratique sexuée à des degrés divers et suivant différents espaces sociaux.

### 2.2.1. Les femmes dans la pratique fédérale (FFF)

Le football, quel que soit l'angle sous lequel on l'appréhende, est partout et toujours une « pratique sexuée » dans la mesure où les différences apparaissent à tous les niveaux de comparaison et laissent une place grande à la pratique masculine. Cette différenciation nous conduit donc à penser la pratique du football comme un processus antinaturel dans la mesure où il n'est pas forcément lié à des données d'ordre biologique. Les distributions semblent s'élaborer socialement à travers des conduites et des attitudes orientées et inscrites socialement. Les différentes distributions saisies dans ce cadre illustrent bien ce processus ancré dans tout un ensemble social.

L'analyse est faite de l'évolution du nombre de pratiquantes et pratiquants de football de 1999 à 2002 au sein de la Fédération Française de Football (Tableau 5). Sur ces trois années, on a vite fait de repérer les disparités entre filles et garçons.

Tableau 5

RÉPARTITION ET ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PAR SEXE AU SEIN DE LA FFF (1999-2003)

	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
1999 /2000	1836774	98,13	34997	1,87	1871771
2000/2001	1819878	97,86	39751	2,14	1859629
2001/2002	1740083	97,74	40210	2,26	1780293
2002/2003	1810168	97,63	43886	2,37	1854054

Le taux de pratique féminine au sein de la FFF a très peu varié depuis l'officialisation du football féminin en 1971 (de 0,3 % on est passé à 2,37 % en 2003). Les filles restent très largement sous-représentées. Cependant, on note une nette croissance du taux de pratique féminine alors que le taux de pratique masculine tend à stagner, voire à baisser. Cette croissance n'est pas très perceptible mais elle marque un point dans l'évolution du football féminin en France. Il y aurait donc une tendance au déplacement des recrutements en faveur des filles, cependant ce déplacement est encore loin d'une véritable « déssexualisation » de la pratique, ce territoire étant encore fortement masculinisé.

Dans la répartition du nombre de féminines par ligue, on se rend compte que la tendance de l'évolution des effectifs suit la mouvance nationale, c'est-à-dire un accroissement du taux de pratique féminine au détriment du taux de pratique masculine (Tableau 6). Cette évolution marque-t-elle pour autant une évolution parallèle dans les représentations sociales du football féminin ? L'on peut en douter du fait même du volume encore importants des hommes pratiquants et des dissemblances d'une région à l'autre. Certaines ligues se démarquent effectivement par un taux de féminisation supérieur à l'indice moyen national (Tableau 3). L'hypothèse d'une covariation négative s'impose une fois encore : un volume important des effectifs n'implique pas nécessairement un meilleur taux de féminisation.

Cette covariation serait aussi accentuée par l'ancrage social du football. Alors que pour les hommes il existe une pratique libre, une pratique en entreprise et une pratique de loisir, toutes trois reconnues au sein de la fédération, aucune donnée n'est disponible sur une éventuelle présence des femmes dans ces espaces. L'on peut donc se demander si la pratique du football féminin dans le cadre fédéral ne serait pas un frein à son épanouissement, ce d'autant plus que la pratique scolaire se démarque quelque peu.

### 2.2.2. La place du football féminin au sein de l'UNSS

Selon les statistiques de l'Union Nationale des Sports Scolaires (UNSS), organisme en charge de la gestion du sport en milieu scolaire, il ressort que le football représente 8,40 % (107 394) de l'ensemble des participants (1 278 457 au total) au sport scolaire en 2002. Il est le cinquième sport le plus pratiqué après le cross, le handball, le volley et le badminton qui occupent respectivement la 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> position. Le football occupe de ce fait une place non

négligeable en milieu scolaire. Sur cet effectif total de 107 394 participants au football scolaire, 5 871 sont filles, soit un taux de féminisation d'environ 5,47 % en milieu scolaire. De 1999 en 2002, le pourcentage des filles oscille entre 3,87 % et 5,65 comme le montre le tableau 7.

Si l'on prend en considération le volume des pratiquant(e)s de la FFF et celui de l'UNSS, on se rend compte que la fédération compte un plus grand nombre de femmes dans ses effectifs. Toutefois cette comparaison ne semble pas pertinente car elle ne tient pas compte de la population totale de chacune des instances. Proportionnellement donc à la population totale de chacune des instances, le football est mieux féminisé en milieu scolaire. Le taux de

Tableau 6

ÉVOLUTION DU TAUX DE FÉMINISATION PAR LIGUE DE 1999 À 2002

Ligues	1999-2000			1999-2000			1999-2000		
	Effectif total	Femmes	%	Effectif total	Femmes	%	Effectif total	Femmes	%
Alsace	67 499	1 100	1,63	67 862	1 174	1,73	67 735	1 100	1,62
Aquitaine	86 186	1 367	1,59	84 658	1 515	1,79	81 294	1 565	1,93
Atlantique	99 785	1 541	1,54	99 373	1 768	1,78	97 313	1 825	1,88
Auvergne	51 353	1 334	2,60	50 858	1 520	2,99	49 826	1 550	3,11
Basse-Normandie	47 546	806	1,70	46 356	940	2,03	43 310	954	2,20
Bourgogne	47 221	755	1,60	46 675	906	1,94	43 859	847	1,93
Centre	75 703	1 656	2,19	75 083	1 804	2,40	71 168	1 900	2,67
Centre-Ouest	91 217	1 933	2,12	88 482	2 089	2,36	85 449	2 184	2,56
Corse	8 870	138	1,56	8 861	157	1,77	8 355	112	1,34
Franche-Comté	38 933	834	2,14	39 043	941	2,41	37 179	956	2,57
Languedoc-Roussillon	66 633	1 588	2,38	66 253	1 881	2,84	62 853	1 948	3,10
Lorraine	79 866	1 237	1,55	78 159	1 435	1,84	74 321	1 562	2,10
Maine	38 188	712	1,86	37 668	770	2,04	35 795	793	2,22
Méditerranée	104 524	1 459	1,40	102 187	2 062	2,02	95 856	2 203	2,30
Midi-Pyrénées	89 831	2 377	2,65	89 275	2 841	3,18	86 005	3 068	3,57
Nord-Pas-de-Calais	133 829	2 467	1,84	131 826	2 505	1,90	123 498	2 404	1,95
Champagne-Ardenne	44 308	673	1,52	44 058	724	1,64	42 050	720	1,71
Normandie	54 044	769	1,42	52 664	908	1,72	53 417	926	1,73
Bretagne	135 026	2 181	1,62	132 601	2 279	1,72	127 986	2 301	1,80
Paris-Île-de-France	198 463	2 806	1,41	199 730	3 319	1,66	190 440	3 305	1,74
Picardie	61 091	1 013	1,66	61 334	1 130	1,84	58 275	1 138	1,95
Rhône-Alpes	176 267	4 477	2,54	177 909	4 981	2,80	166 301	4 786	2,88
Wallis et Futuna	1 134	0	0,00	1 299	0	0,00	1 500	NC	0,00
Guadeloupe	10 781	383	3,55	11 279	408	3,62	10 848	422	3,89
Guyane	3 665	2	0,05	3 877	4	0,10	3 472	NC	0,00
Martinique	11 964	300	2,51	11 849	326	2,75	10 790	321	2,97
Nouvelle-Calédonie	7 722	0	0,00	8 034	0	0,00	7 928	64	0,81
Réunion	22 117	563	2,55	24 983	655	2,62	25 363	699	2,76
Mayotte	8 207	223	2,72	7 791	245	3,14	7 801	237	3,04
St Pierre et Miquelon	415	67	16,14	231	32	13,85	295	12	4,07
Polynésie française	9 383	236	2,52	9 371	432	4,61	10 011	304	3,04
<b>Total général</b>	<b>1 871 771</b>	<b>34 997</b>	<b>1,87</b>	<b>1 859 629</b>	<b>39 751</b>	<b>2,14</b>	<b>1 780 293</b>	<b>40 206</b>	<b>2,26</b>

Tableau 7

RÉPARTITION ET ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PAR SEXE AU SEIN DE L'UNSS (1999 À 2002)

	Garçons	%	Filles	%	Total
1999	88 234	96,13	3 550	3,87	91 784
2000	90 731	94,96	4 817	5,04	95 548
2001	96 215	94,35	5 761	5,65	101 976
2002	101 523	94,53	5 871	5,47	107 394

féménisation est ici deux fois plus élevé que le taux de féménisation fédéral toute proportion gardée. Ceci est aussi vrai d'une académie à une autre (Tableau 8). L'on observe comme dans la pratique fédérale des différences de distribution au sein des académies dans la pratique du football, avec des écarts de plus de 10 % ; ce que l'on ne retrouve pas dans le cadre fédéral. Par ailleurs, ces académies au fort taux de féménisation ne sont pas pour autant les mieux pourvu en volume global de participants. L'hypothèse de la covariation négative tient donc quels que soient les espaces de pratique.

Dans le même ordre d'idées, on se rend compte qu'il n'existe pas de prime abord d'homogénéité spatiale : ainsi, de fortes disparités existent entre les académies (Tableau 8) et les régions (Tableau 6). L'on peut encore affirmer l'hypothèse d'une covariation entre la féménisation fédérale et la féménisation scolaire. Il en est ainsi de l'académie de Poitiers qui, pour ne citer que cet exemple, connaît une véritable flambée féminine en 2002 (1<sup>re</sup> dans le classement avec une féménisation de 18 %, soit trois fois l'indice national de l'UNSS) alors que parallèlement la Ligue du Centre-Ouest se retrouve en 7<sup>e</sup> position avec un taux de 2,56 lui aussi supérieur à l'indice national fédéral.

Tableau 8

ÉVOLUTION DU TAUX DE FÉMÉNISATION PAR ACADÉMIE DE 1999 À 2002

Académies	1999-2000			2000-2001			2002		
	Total	Fem.	%	Total	Fem.	%	Total	Fem.	%
Aix-Marseille	3 161	218	6,90	3 558	175	4,92	3 941	247	6,27
Amiens	1 990	5	0,25	2 250	30	1,33	2 814	50	1,78
Besançon	4 303	307	7,13	3 538	179	5,06	3 867	238	6,15
Bordeaux	5 687	150	2,64	5 662	158	2,79	4 948	207	4,18
Caen	1 940	159	8,20	2 255	130	5,76	2 054	97	4,72
Clermont-Ferrand	4 304	248	5,76	4 146	252	6,08	4 328	192	4,44
Corse	435	0	0,00	436	0	0,00	736	0	0,00
Créteil	2 819	138	4,90	4 144	196	4,73	2 429	151	6,22
Dijon	3 597	113	3,14	3 417	92	2,69	3 577	336	9,39
Grenoble	2 359	28	1,19	2 975	34	1,14	3 221	27	0,84
Lille	5 084	150	2,95	4 090	80	1,96	5 102	50	0,98
Limoges	1 801	32	1,78	1 905	157	8,24	2 002	70	3,50
Lyon	2 290	90	3,93	3 625	190	5,24	3 242	246	7,59
Montpellier	2 083	0	0,00	2 687	225	8,37	5 421	7	0,13
Nancy-Metz	6 449	442	6,85	8 373	796	9,51	9 079	600	6,61
Nantes	6 628	617	9,31	6 471	563	8,70	5 393	371	6,88
Nice	1 479	0	0,00	1 897	14	0,74	2 073	34	1,64
Orléans-Tours	3 798	386	10,16	3 696	424	11,47	4 203	551	13,11
Paris	1 680	20	1,19	1 420	0	0,00	760	0	0,00
Poitiers	1 730	104	6,01	2 215	89	4,02	4 350	801	18,41
Reims	3 602	133	3,69	3 655	297	8,13	5 769	221	3,83
Rennes	3 136	70	2,23	3 386	93	2,75	3 394	52	1,53
Rouen	5 144	624	12,13	5 551	713	12,84	5 501	457	8,31
Strasbourg	5 237	180	3,44	5 399	320	5,93	5 683	306	5,38
Toulouse	4 037	163	4,04	4 097	42	1,03	2 476	146	5,90
Versailles	5 291	212	4,01	5 992	284	4,74	5 763	292	5,07
Guadeloupe	523	0	0,00	625	0	0,00	604	0	0,00
Martinique	474	0	0,00	502	0	0,00	442	0	0,00
Réunion	1 639	78	4,76	1 639	78	4,76	1 798	55	3,06
Guyanne	516	0	0,00	0	0	ERR	0	0	ERR
Nouvelle-Calédonie	2 332	150	6,43	2 370	150	6,33	2 424	67	2,76
<b>Total</b>	<b>95 548</b>	<b>4817</b>	<b>5,04</b>	<b>101 976</b>	<b>5761</b>	<b>5,65</b>	<b>107 394</b>	<b>5871</b>	<b>5,47</b>

Si le football scolaire semble un peu mieux favoriser la pratique féminine, il serait prématuré à notre sens de battre en brèche ici l'hypothèse des inégalités mises en évidence par les sociologues de l'éducation et des pratiques sportives. C'est-à-dire la « reproduction » à laquelle contribue l'école et la distribution différenciée de la pratique sportive selon la pente des catégories qui valideraient l'idée de bénéfice (Duru-Bellat 1995). Quelques réserves pourraient donc être émises quant à la totalité de ses comparaisons du fait de certaines modalités non encore saisies.

Concernant les variations régionales ou académiques, l'activité en elle-même ne saurait expliquer entièrement cet état de fait car, ce ne sont pas à notre sens les espaces de référence retenus qui déterminent un rapport négatif ou

positif entre le volume des pratiquants et la féminisation de la pratique. Les configurations sociales, économiques, culturelles ou même les dynamiques propres aux individus peuvent également expliquer les variations conséquentes. L'examen de la pratique du football, qu'elle soit fédérale ou scolaire, est riche d'enseignements et de contradictions dans et au-delà même des espaces de référence. Il y a les caractéristiques des pratiquants et pratiquantes notamment par rapport aux catégories de pratique liées à l'âge qui jouent comme facteurs déterminants dans la pratique du football.

### 3. Les logiques externes du football

Il est important de souligner que de fortes interactions subsistent entre les différents facteurs explicatifs du football féminin. Les hypothèses ne sont donc pas exclusives mais s'enrichissent les unes des autres. Ainsi, la catégorie d'âge peut participer à la fois de la logique interne et externe.

#### 3.1. Évolution et distribution de la pratique féminine selon les catégories de pratique

Les catégories sont liées à l'âge des pratiquant(e)s du football. Au sein de la fédération de football, six catégories de joueuses sont répertoriées alors que le football masculin en compte huit. C'est une organisation liée à l'âge mais, d'une certaine manière, celle-ci préjuge de certaines représentations sociales. Les raisons sont certes légitimes, notamment la faiblesse des effectifs qui ne permet pas de multiplier les catégories de joueuses, l'hypothèse du processus du genre dans la pratique du football demeure.

En ce qui concerne la distribution des effectifs selon les catégories, on note globalement qu'en fédération les effectifs sont croissants des catégories les plus jeunes aux catégories les moins jeunes et ceci quel que soit le sexe avec un petit bémol dès 13 ans. Les tableaux 9 et 10 en font un bref récapitulatif.

Tableau 9

TAUX DE PRATIQUE FÉMININE PAR CATÉGORIE AU SEIN DE LA FFF

Années	Seniors	16 ans	13 ans	Benjamines	Poussin(ne) s	Débutant(e)s
1999	38,11	16,24	10,80	14,30	12,36	7,56
2000	39,20	17,36	10,91	13,41	11,84	7,80
2001	42,20	17,74	10,39	12,35	10,54	6,79

Tableau 10

TAUX DE PRATIQUE MASCULINE PAR CATÉGORIE AU SEIN DE LA FFF

Années	Vétérans	Seniors	18ans	15ans	13ans	Ben*	Pou*	Déb*
1999	8,49	32,27	7,1	8,54	10,55	12,78	11,97	8,29
2000	8,86	32,48	6,98	8,97	10,96	12,59	11,31	7,84
2001	9,79	33,59	7,11	8,94	10,70	11,89	10,35	7,62

\* Ben = Benjamins ; \* Pou = Poussins ; \* Déb = Débutants.

Les faibles effectifs des plus jeunes (débutant(e)s et poussin(e)s) même s'ils évoluent de manière croissante peuvent s'expliquer par le fait que ce sont des tranches d'âge où l'on est encore sous une forte influence du groupe familial ; il y a encore une certaine distanciation avec le groupe des pairs. En effet, l'on peut penser que l'engagement des filles à ces âges-là relève des projections ou des projets personnels des parents et non d'un choix personnel des filles, notamment lorsqu'il n'existe pas d'enfant de sexe masculin dans la famille (place du garçon manquant). La famille a certainement un rôle capital à jouer dans les pratiques qu'elles soient masculines ou féminines. Mais le fait que les pratiques soient plus massives à l'âge adulte laisse penser à l'influence des pairs tout en tenant compte des trajectoires individuelles. Le facteur « âge » semble donc constituer un facteur déterminant dans la pratique des filles.

On note des déperditions aussi bien chez les filles que chez les garçons. Ces déperditions se situent toutefois à des niveaux d'âge différents. Alors qu'elles s'étalent tout au long de l'adolescence chez les garçons, seul l'entrée à l'adolescence semble influencer négativement les effectifs féminins. Les modalités évoquées ici (famille, adolescence, pairs) renvoient au problème de l'identité de l'individu et non aux logiques internes de l'activité, ceci est d'autant plus vrai que les effectifs connaissent une croissance nette après ces étapes. Les divergences enregistrées entre les catégories scolaires et fédérales confortent dans cette idée d'identité mais aussi d'autres dynamiques sociales.

En effet sur le plan scolaire, la configuration des catégories change complètement avec de forts taux de pratique dans les plus jeunes catégories comme nous le montre le tableau 11.

Tableau 11

TAUX DE PRATIQUE PAR SEXE ET SELON LES CATÉGORIES AU SEIN DE L'UNSS

Année	Garçons				Filles			
	Bg	Mg	Cg	Jg	Bf	Mf	Cf	Jf
1999	29,15	29,59	19,16	22,10	42,48	41,89	8,76	6,87
2000	30,53	29,39	19,80	20,28	38,78	43,33	9,47	8,43
2001	30,43	30,11	19,25	20,21	41,31	39,02	12,27	7,39
2002	29,89	29,22	20,07	20,82	42,29	38,77	9,71	9,23

Si le recrutement a lieu dès le plus jeune âge sur le plan scolaire, le « capital-effectif » ainsi constitué s'amenuise assez rapidement. Les taux de pratique connaissent malheureusement une forte érosion surtout chez les filles avec près de 40 % d'écart entre les catégories, alors que les déperditions par catégorie sont insignifiantes ou s'équilibrent d'une catégorie à l'autre chez les garçons. L'hypothèse de l'école comme facteur de reproduction des inégalités entre les sexes prend sa place ici, une hypothèse qui remet en cause le modèle théorique de l'identité, qu'elle soit individuelle ou sociale.

### 3.2. Les rapports sociaux de sexe : le poids de l'identité féminine

L'aspect identitaire constitue l'un de nos développements théoriques qu'elle soit liée à l'individu ou à une collectivité donnée.

À divers niveaux d'analyse des distributions des genres masculins et féminins dans le football, l'on se rend compte de la dimension pérnante de l'identité sociale et notamment de la remise en cause de l'identité féminine.

Si nous ne disposons pas encore d'assez d'éléments probants susceptibles d'expliquer les déperditions accentuées chez les féminines, on peut noter que l'âge où elles interviennent (puberté, adolescence) est un grand moment de construction de l'identité féminine (tout comme chez les garçons) : l'on entre pour les uns et les autres dans une véritable phase initiatique. C'est un moment où le corps subit de multiples transformations physiques. Ces transformations, très vite socialisées, influencent les représentations de soi et les représentations sociales. La construction identitaire met en avant la féminité et donc s'avèrerait incompatible avec l'identité proposée dans la pratique du football. La position institutionnelle qui limite la mixité dans le football jusqu'à l'âge de 14 ans se trouve ici confortée par les logiques individuelles tributaires du processus de socialisation. Cette socialisation, pour autant, n'est pas seulement une « transmission des valeurs, de normes et de règles produites par un apprentissage formalisé par la didactique, mais d'abord un processus d'identification » (Duret 1993).

Ainsi, si les femmes manifestent leur volonté de pratiquer le football, celle-ci serait inhibée par les modèles de pratique qui leur sont proposés. Ces modèles sont entachés de valeurs masculines, entre autres la compétition, et une telle identification pour les filles implique une transgression de l'identité de sexe qui ne peut rester sans effet, dont une faille identitaire, puisqu'il n'y aura pas concordance entre son sexe et son identification prévalente ou alors elle se vivra comme « une exception », et c'est la solidarité avec son groupe de sexe qui sera mise en cause, puisqu'elle devra, pour réaliser son projet de production de savoir, rompre avec les idéaux collectifs de son sexe (Mosconi 1995).

On note effectivement que les images proposées dans le football ne sont pas des attributs particulièrement féminins. Le football renvoie encore aujourd'hui une image de sport plutôt viril, physique. Parmi les grandes figures emblématiques que l'on présente, aucune ne met en valeur l'image féminine à laquelle les jeunes filles peuvent s'identifier. Les stars mythiques sont des grands exemples de « virilité ». Quand bien même les filles auraient une admiration pour ces stars, elles ne s'identifient pas pour autant à elles. L'image renvoyée par le football est donc antinomique de l'aspiration actuelle des filles et des femmes qui recherchent des corps fins. Si Sophie Marceau ou Adriana Karambeu (figures de la féminité) devenaient subitement des stars du football, il y aurait sûrement convergence et il y a fort à parier sur une progression dans les affiliations féminines étant donné que le désir de pratique d'une activité donnée se constitue dans un « mouvement d'identification héroïque à un grand personnage de la culture incarnant la pratique » (Mosconi 1995).

Du fait de l'absence d'une figure emblématique, les filles pratiquant le football semblent encore à la recherche d'une identité pour mieux se positionner dans le présent étant donné qu'elles sont « précurseurs » de ce « nouvel ordre de la femme footballeuse ». La bonne volonté des actrices peut être confrontée à des logiques institutionnelles ou locales bien ancrées.

### 3.3. Les dynamiques institutionnelles locales ou régionales

Ces dynamiques laissent apparaître des distanciations des genres qu'il semble nécessaire d'analyser. Les statistiques telles qu'élaborées, et notamment celles de la FFF, illustrent dès le départ les conditions de disparité entre les hommes et les femmes. En effet dans la répartition des pratiquants de football selon le sexe l'on note que la pratique masculine est représentée dans une variété assez dense de pratiques : « libres ; football d'entreprise et loisir » alors que les femmes sont représentées par une seule variété : les « féminines ». Cette partition est une illustration de l'ancrage social de la pratique masculine du football. De manière inconsciente, cette catégorisation constitue à notre sens un indicateur du caractère construit et donc contingent des attributs féminins et masculins dans le football qui crée de la distance entre les hommes et les femmes.

Hormis cette distanciation liée à l'organisation administrative et institutionnelle, on a pu noter que le football dans sa distribution donnait une image de repoussoir. Ainsi, les environnements où le football est bien marqué socialement ne laissent pas suffisamment de place aux femmes. La question identitaire se pose donc aussi par rapport aux espaces sociaux dans lesquels évolue le football féminin. La tradition sportive locale, de ce fait, peut jouer fortement sur les distributions de la pratique selon le genre. Certaines disciplines sportives constituent parfois de véritables monopoles locaux et des pôles de sociabilité marqueurs des identités locales.

En marquant l'identité locale la tradition sportive ne permettrait pas toujours une coexistence parallèle aussi bien des catégories de pratique que des catégories de genre. Très souvent l'une des catégories est mise en avant : le rugby homme à Toulouse, le volley-ball féminin à Besançon, le football masculin à Marseille, pour ne citer que ces trois exemples. C'est donc en filigrane la question théorique de la féminisation des métiers qui est posée. Comme l'ont remarqué les sociologues du travail ou de l'éducation travaillant sur la question de la mixité et de l'orientation scolaire et professionnelle, il existe une corrélation entre la féminisation des corps de métiers et leur statut social ; ainsi, chaque fois qu'une profession se féminise, elle a tendance à se dévaloriser socialement. Le football résisterait donc encore à cette dévalorisation par certains noyaux durs inscrits dans l'identité « sexuée » de l'activité (De Manassein *et al.* 1995).

L'on peut se demander si le statut du club (entreprise ou association) n'influencerait pas aussi cet engagement des filles. La dynamique associative du sport constituerait-elle un facteur positif pour l'engagement des filles en atténuant les clivages traditionnels, du fait que les clubs/entreprises mettent en avant la compétition étant donné que les enjeux financiers sont plus grands ? Ce modèle compétitif serait plutôt contraire à l'engagement féminin à qui l'on attribue généralement le modèle de sociabilité.

La sexualisation va donc s'opérer selon le degré de compétition. Celui-ci augmenterait lorsque le club a un statut d'entreprise alors que les enjeux sont moins grands dans le cadre d'une association qui bénéficie de différents financements locaux ou régionaux. En conclusion, l'on peut dire que les espaces moins marqués par une tradition de football seraient plus propices à l'épanouissement du football féminin. C'est donc une pratique qui semble profiter des conditions anonymes, ce d'autant plus que le football masculin semble plus engorgé, ce qui donnerait davantage de place à la pratique féminine.

Ce bref travail d'analyse qui, nous en avons conscience, souffre de quelques imperfections, mais il donne lieu à certaines conclusions et perspectives.

## Conclusions et perspectives

Le bilan quantitatif ici élaboré vient confirmer le constat d'inégalités persistantes entre les sexes et notamment la prédominance masculine dans divers domaines d'activités sociales.

Dans la géopolitique du football, il apparaît que les femmes ont réellement accès au football. Cependant, cet accès n'implique pas une participation aussi importante que celle des hommes. Les différentes statistiques montrent bien, quel que soit le niveau de compétition, la catégorie ou la zone géographique (espace mondial, européen ou national), que le football féminin est encore loin d'être un phénomène de masse. Plus des trois quarts des pratiquants du football sont en général des hommes même dans les environnements où le football féminin semble plus

développé comme dans certains pays nordiques comme nous l'avons noté dans la configuration européenne ou aux États-Unis où les femmes représentent près de 40 % de l'ensemble des pratiquants<sup>5</sup>.

Cette situation émane de plusieurs logiques comme nous avons pu le noter : les logiques externes de l'activité qui donnent lieu à diverses distanciations sociales. Ces distanciations peuvent prendre plusieurs formes : distanciations institutionnelles, distanciations dans la manière de pratiquer, distanciation dans le choix... (la liste n'est pas exhaustive).

Ces hypothèses constituent de véritables questionnements sociologiques et seront soumises à l'épreuve du terrain dans la suite de nos travaux. Le constat de l'inégalité entre hommes et femmes dans le sport et plus particulièrement la manière spécifique dont le football féminin est perçu conduit une fois de plus à une énième réflexion concernant les rapports hommes/femmes dans la société. Ce bilan chiffré donne lieu à diverses hypothèses qui seront développées dans une perspective empirique ; elles constituent en somme différents facteurs répertoriés et susceptibles de participer – de façon isolée ou combinée – au processus de distribution aussi bien territoriale que sociale du football. En saisissant les distributions nationales, régionales et locales, celles-ci laissent apparaître des différences fondamentales et certaines complexités qui, à notre sens, ne sont pas liées à la seule logique de l'activité.

Les particularités locales, sociales, etc. enregistrées conduisent à inscrire la problématique du football féminin dans un cadre plus large qui est celui des imaginaires sociaux et des représentations. En effet, il est important de relier ou de situer les comportements observés à un contexte social réel donné dont, « chacun sait qu'il est caractérisé par l'influence déterminante d'enjeux sociaux, de relations de pouvoir, de contraintes matérielles et normatives » (Gadrey-Turpin 1982).

Ce travail de recherche en cours se situe à un niveau macro et micro sociologique « en analysant de manière dynamique comment les individus contribuent à reproduire une certaine forme d'organisation sociale » (Kaufmann 1992). De l'avis de C. Frisque, « ce mode de raisonnement peut se comprendre comme un effort de synthèse entre les approches égalitariste (individualiste et libérale) et radicale (holiste et déterministe), selon des dosages différents. »<sup>6</sup> Il y aurait donc une part à faire entre ce qui relève des contraintes du « système » et ce qui relève de « l'acteur », de son autonomie, de sa subjectivité<sup>7</sup>.

Nous n'avons pas la prétention d'avoir fait le tour de la question du genre dans le football ni même d'avoir saisi les hypothèses dans toute leur pertinence. Si les logiques de l'activité ont quelque peu été développées, celles liées aux actrices et/ou acteurs et aux institutions restent à creuser. Pour certains, le contenu de cette communication fera écho à leur propre réflexion ; pour d'autres il pourra constituer une source de découverte. Une chose est à peu près certaine : source de déception ou raison d'espérer, la question ne devrait pas laisser indifférent.

---

5. Données de la FIFA de l'année 2000.

6. Op. cit. p. 41.

7. Jacques Commaille, Les stratégies des femmes. Travail, famille et politique, Paris, la Découverte (coll. Textes à l'appui/série sociologie), 1993, cité par C. Frisque.

## BIBLIOGRAPHIE

Bourdieu P. (1998), *La domination masculine*, Seuil.

Bromberger C. (1995), *Le match de football. Ethnologie d'une passion partisane à Marseille, Naples et Turin*, Éditions de La Maison des Sciences de l'Homme.

Davisse A. & Louveau C. (1998), *Sports, école, sociétés : la différence des sexes, féminin, masculin et activités sportives*, L'Harmattan.

Duret P. (1993), *L'héroïsme sportif*, PUF, Paris.

Duru-Bellat M. (1995), « Une facette implicite du 'métier d'élève' », in de Manassein M. (dir.), *De l'égalité des sexes*, Paris, CNDP, p. 169-181.

de Manassein M. (dir.) (1995), *De l'égalité des sexes*, Paris, CNDP.

Frisque C. (1997), *L'objet femme*, La Documentation française (Collection Droits des femmes).

Gadrey-Turpin N. (1982), *Féminin, travail masculin. Pratiques et représentations en milieu ouvrier à Roubaix-Tourcoing*, Messidor/Éditions sociales.

Gossart G. (1998), « Quand ces femmes parlent de foot », *BUT*, La passion du football, mars.

Higounet A (1998), « Les enjeux du football féminin », *BUT*, La passion du football, mars.

Kaufmann J.-C. (1992), *La trame conjugale. Analyse du couple par son linge*, Nathan (coll. Essais et recherches).

Mannoni P. (1998), *Les représentations sociales*, PUF.

Mosconi C. (1995), « Division sexuelle des savoirs et constitution du rapport au savoir », in de Manassein M. (dir.), *De l'égalité des sexes*, Paris, CNDP.

Vinsonneau G. (1997), *Culture et comportement*, Armand Colin.

Vouillot F. (1995), « Mixité orientation scolaire et professionnelle. Pourquoi les métiers ont un sexe ? », In de Manassein M. (dir.), *De l'égalité des sexes*, Paris, CNDP, p. 169-181.



CÉREQ  
Dépôt légal 2<sup>e</sup> trimestre 2004







CENTRE NATIONAL  
DE LA RECHERCHE  
SCIENTIFIQUE

LASMAS-INSTITUT DU LONGITUDINAL



**RAPPORTS ET ECHANGES SUR LES LIENS EMPLOI-FORMATION**

ISBN : 2-11-094747-0  
ISSN : en cours  
28 €

**Céreq**

CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

10, place de la Joliette, BP 21321, 13567 Marseille cedex 02  
Tél. 04 91 13 28 28 - Fax 04 91 13 28 80  
[www.cereq.fr](http://www.cereq.fr)