

Érika FLAHAULT

INTRODUCTION

S'adapter à l'emploi... L'insertion professionnelle des femmes

L'engagement professionnel s'inscrit aujourd'hui comme une évidence dans le parcours de vie des femmes. Leur présence massive et continue sur le marché du travail relève de la norme sociale et si leur rapport à l'emploi diffère encore de celui des hommes, elles y trouvent, au-delà d'une autonomie financière indispensable, un statut social et une identité auxquels elles sont très attachées.

Cet ouvrage retrace, à travers une multiplicité de méthodes et de terrains d'enquête, les parcours d'insertion de femmes d'aujourd'hui, avec leurs spécificités, leurs difficultés et leurs exceptions ; leurs voies royales, leurs voies « banales » et leurs voies de garage. Il aborde le thème de l'insertion professionnelle des femmes à travers des interrogations en termes d'accès à l'emploi, de qualité des emplois accessibles aux un-e-s et aux autres, de résistance au chômage ou au déclassement, de niveau de salaire et de carrière ; mais aussi en termes de projets élaborés par les jeunes femmes à l'aube de leur entrée sur le marché du travail, de stratégies mises en œuvre par celles qui sont entrées dans ce processus d'insertion, voire de détournement des stéréotypes qui président traditionnellement à leur éviction de certaines sphères ou leur cantonnement dans d'autres.

L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES : UN CONSTAT AMBIVALENT

Longtemps associée à des processus distincts pour les hommes et les femmes, l'insertion professionnelle des jeunes tend aujourd'hui à s'homogénéiser, du moins dans sa première étape (Rose, 1998). En effet, nombre d'études ont montré que les conditions d'insertion des jeunes hommes et jeunes femmes se rapprochent... pour mieux s'éloigner, ensemble, de la situation idéale d'un accès rapide à l'emploi stable. Mais, pour les femmes plus encore que pour les hommes,

l'insertion professionnelle ne saurait se réduire à la phase de primo insertion, période d'accès et de stabilisation dans l'emploi qui suit la sortie du système de formation initiale. La question de l'insertion professionnelle se pose et se repose pour elles à de multiples occasions, lorsqu'elles tentent de regagner le marché du travail à la suite d'interruptions d'activité liées à un événement familial – entrée en couple ou maternité – ou à une période de chômage. Ces moments de retrait – volontaire ou contraint – du marché du travail sont autant d'occasions de repasser par la formation, par des structures d'aide à l'insertion et par toute une série de démarches qui relèvent d'un processus analogue à celui de l'insertion professionnelle initiale.

Bien entendu, toutes les femmes ne sont pas égales devant les tribulations de l'insertion professionnelle. Comme leurs collègues masculins, elles connaissent une insertion d'autant plus rapide et réussie qu'elles sont diplômées, qu'elles disposent de capitaux familiaux et que la situation locale de l'emploi est favorable. Toutefois, un certain nombre de spécificités restent attachées aux parcours d'insertion féminins. La mise en couple et la maternité restent des éléments défavorables pour elles, lorsqu'ils sont au contraire plutôt favorables à l'insertion des hommes. Le diplôme revêt une importance plus grande pour elles que pour eux. Les secteurs d'activité et les modalités d'emploi demeurent très sexués.

À l'image des conditions d'insertion, les comportements d'activité des hommes et des femmes n'ont cessé de se rapprocher depuis la fin des années 1960. Toutefois, ce mouvement est mis à mal à partir des années quatre-vingt avec l'essor du travail à temps partiel (Maruani, 2003).

Ce rapprochement des comportements d'activité est étroitement lié à la présence et à la réussite croissantes des filles dans l'enseignement secondaire et supérieur. Aujourd'hui, elles y sont plus nombreuses et y obtiennent de meilleurs résultats que leurs collègues masculins. Mais surtout, elles ne conçoivent plus de ne pas valoriser leurs diplômes sur le marché du travail. Les stéréotypes sexués restent toutefois très présents dans les orientations scolaires et professionnelles, favorisant le maintien d'une double ségrégation horizontale et verticale. Les différentes explications apportées par les sociologues de l'éducation pour éclairer la pérennité de ces ségrégations – qui se répercutent directement sur la sphère professionnelle – se complètent sans épuiser la question ; qu'elles s'expriment en termes d'intériorisation des stéréotypes par les filles comme par les garçons (Baudelot, Establet, 1992) ou que l'accent soit mis sur le caractère raisonnable des choix d'orientation des filles qui anticiperaient ainsi les voies qui leur seront effectivement ouvertes sur le marché du travail (Duru-Bellat, 1990).

Pourtant, au-delà du mouvement accru de féminisation des emplois féminins peu valorisés, les femmes ont conquis la plupart des bastions masculins et nombre de professions sont devenues mixtes sans connaître pour autant de déva-

lorisation. Reste que la gestion des contraintes temporelles liées à l'imbrication des sphères professionnelles et familiales demeure très largement du ressort des femmes, même si les hommes des nouvelles générations la prennent en considération. Cela n'est pas sans conséquences sur les perspectives de carrière et les niveaux de salaires qui continuent de distinguer hommes et femmes.

Deux évolutions majeures de la structuration du monde du travail contemporain viennent à la fois marquer et renforcer ces inégalités. D'une part, dans un contexte de crise économique, les femmes sont davantage touchées par le chômage, quel que soit l'âge considéré, alors même qu'elles représentent le moteur essentiel, pour ne pas dire exclusif, de la croissance de la population active en France. D'autre part, le travail à temps partiel s'est développé en France de façon récente et rapide, auprès d'un public féminin souvent contraint d'accepter ce mode d'emploi faute de mieux et pour des durées déterminées. En outre, il est plus fréquent en début et en fin de vie active qu'aux âges intermédiaires où il est censé favoriser la conciliation des vies familiale et professionnelle des mères de jeunes enfants. Les femmes ont été et demeurent les principales cibles de ces formes d'emploi, dans une logique de valorisation des rôles reproductifs et de minoration des rôles productifs.

Enfin, l'emploi féminin connaît un phénomène remarquable de polarisation. L'accès d'une minorité croissante de femmes aux fonctions les plus élevées participant de la création d'emplois traditionnellement féminins à l'autre extrémité de l'échelle sociale.

Au bout du compte, ce qui ressort de ce tableau d'ensemble est bien « la conjonction d'une mutation sociale essentielle et de la permanence d'inégalités coriaces [...] En matière d'accès à l'emploi et à l'éducation, les progrès sont immenses, alors que dans le domaine de l'égalité des salaires et des carrières, sur le front du chômage, de la précarité et du sous emploi, l'inégalité est patente, récurrente, impertinente » (Maruani, 2003, p. 107).

Ces constats, et les analyses en termes de genre qui y sont associées, apparaissent relativement récents au regard de l'histoire de la sociologie du travail et de la sociologie de l'emploi. La multiplication actuelle des travaux et rencontres sur cette thématique traduit pourtant une reconnaissance indéniable de l'intérêt d'une lecture sexuée du monde du travail. On est sorti de la longue phase d'oubli du genre décrite par Margaret Maruani (2001) à propos de la sociologie du travail. Celle-ci donne un exemple éclairant de cet oubli à partir d'une lecture du recueil des sommaires de la revue *Sociologie du Travail* qui a fêté ses 40 ans en 1999 (numéro spécial intitulé *Tables 1959-1999*) : sur toute la période, les entrées « femmes », « genre », « rapports sociaux de sexe », « division sexuelle du travail » n'apparaissent nulle part dans les index thématiques. Et pour cause, dit-elle : « sur les 862 articles publiés sur cette période de 40 ans, 18 traitent de ces

questions dont 4 regroupés dans le numéro spécial consacré au sujet « Travail des femmes et famille » (n° 3/1984). Les femmes représentent 46 % du monde du travail et 2 % de la production scientifique... » (p. 44). Les recherches sur l'insertion professionnelle, en particulier celles menées autour des enquêtes du Céreq, font aussi une part plus importante à la question des inégalités sexuées ; plusieurs articles de cet ouvrage en font état. Pourtant, la question des femmes, du genre ou des inégalités sexuées ne constitue toujours pas un objet pleinement légitime, en tout cas au cœur des travaux de sociologie du travail. Le recensement des sujets de thèses de sociologie du travail effectué par Michel Lallement (2003) pour la période 1963-2002 le montre : sur les 628 thèses de l'échantillon, 13 % (82) traitent explicitement du travail ou des métiers féminins, des relations hommes/femmes dans le monde professionnel ou encore de la place des femmes dans l'action collective. Et ce pourcentage stagne depuis les années 1980¹.

UNE QUESTION COMPLEXE, À PLUSIEURS NIVEAUX

Cet ouvrage propose une approche plurielle de la question de l'insertion professionnelle des femmes, qui s'articule en quatre parties.

La première partie, *Trajectoires... ou quand le temps fait beaucoup à l'affaire*, est consacrée à des analyses longitudinales. À partir de méthodologies diverses, les chapitres qui la composent s'appliquent à retracer des parcours – réels, reconstruits ou anticipés – saisis dans leur durée. Ces analyses mettent en évidence à la fois un processus de rapprochement des situations des jeunes hommes et jeunes femmes en situation d'insertion professionnelle, mais aussi dans le même temps, des phénomènes de ségrégation, d'inégalités, voire de discrimination qui se reproduisent, se reconstruisent ou se créent à l'égard des femmes.

La deuxième partie, *Formation... Certaines relations formation-emploi plus introuvables que d'autres*, regroupe des contributions qui prennent pour point de départ un niveau ou un secteur de formation pour interroger les situations, statuts ou stratégies des jeunes femmes qui en sont issues. Ce second axe se focalise sur l'articulation, vécue ou anticipée, entre formation et insertion professionnelle à partir de populations plus spécifiques.

Dans la troisième partie, *Activité, inactivité, réactivité*, l'accent est porté sur la mise en concurrence aiguë de l'insertion professionnelle avec d'autres sphères d'insertion et d'autres rôles – principalement les rôles conjugal et maternel. Les auteur-e-s s'intéressent ici à la façon dont les femmes « s'arrangent » avec leurs charges familiales ; du retrait pur et simple du marché du travail à l'utilisation

1. Les sujets se répartissent ainsi : condition féminine et origine ethnique (25 %) ; professions féminines (assistantes sociales, aides-soignantes, infirmières, secrétaires) (22,5 %) ; les conditions de travail (19 %) ; l'emploi des femmes (12 %) ; travail et famille (10 %) ; inégalités hommes/femmes dans le travail (6,5 %) action collective (5 %).

– contrainte ou délibérée – des statuts mis à leur disposition, en passant par les modalités de retour à l’emploi empruntant des voies inhabituelles ou peu usitées. Si la question de l’articulation des sphères familiale et professionnelle est présente, plus ou moins explicitement, dans presque tous les textes, elle devient centrale dans cette partie qui amène à poser la question de la « bonne distance » aux différents rôles – aux rôles professionnels comme aux rôles familiaux – et celle de la construction identitaire.

Enfin, la quatrième partie, *Métiers... Entre tradition, adaptation et innovation*, développe des analyses centrées sur des secteurs d’activité ou des métiers bien précis ; les auteur-e-s s’interrogeant sur les modalités d’entrée en emploi, les stratégies d’adaptation ou d’ancrage élaborées par les femmes dans ces milieux particuliers, et la porosité parfois très grande entre sphère privée et sphère professionnelle qui préside à l’embauche, au maintien en emploi ou à l’exclusion des femmes, mais aussi aux stratégies qu’elles élaborent.

Au-delà de ce découpage, des thématiques transversales alimentent un grand nombre de textes : la question récurrente de la conciliation des sphères familiale et professionnelle, qui se pose toujours, de fait, essentiellement au féminin, même si les jeunes hommes commencent à la prendre en compte ; ou encore celle des carrières. D’autres sont simplement évoquées : la question des politiques publiques – qu’il s’agisse de la mise en place et du maintien de dispositifs d’aide à l’insertion professionnelle ou des dispositions propres à alléger les contraintes familiales des femmes, auprès des enfants comme des ascendants – ; la question des pratiques différenciées de gestion de la main d’œuvre ; celle du rapport à l’emploi, mise en relation avec les modèles maternels d’activité et les stratégies familiales.

Mais surtout, cet ensemble de textes apporte des éléments riches et complémentaires de mise en évidence et d’analyse des formes particulières de précarité qui atteignent les différents moments de l’insertion professionnelle des femmes ; et des stratégies qu’elles sont amenées à développer pour y échapper, *a posteriori* ou par anticipation.

DES FORMES PARTICULIÈRES DE PRÉCARITÉ...

QUI TOUCHENT TOUS LES MOMENTS DE L’INSERTION PROFESSIONNELLE

Les recherches présentées confirment et affinent des éléments déjà connus quant aux formes de précarité qui atteignent préférentiellement les femmes, ou qui prennent des formes particulières lorsqu’elles les concernent. Certaines d’entre elles apportent également des éclairages nouveaux qui ne manqueront pas d’alimenter la réflexion.

Un accès moins direct aux emplois stables

On l'a dit, les trajectoires d'insertion professionnelle des jeunes hommes et femmes tendent à se rapprocher. Les analyses longitudinales menées sur les données belges par Claire Gavray réaffirment cette tendance tout en montrant que les inégalités se recréent et s'amplifient avec le temps, en lien direct avec les caractéristiques du premier emploi occupé. En effet, deux ans après la sortie du système de formation initiale, les conditions d'insertion des hommes et des femmes ne manifestent pas de différences saillantes. Trois ans plus tard, les inégalités n'ont fait que croître, tant entre hommes et femmes qu'entre femmes, selon le niveau de diplôme, mais surtout selon les caractéristiques des premiers emplois occupés et les étapes de la vie familiale franchies ou non – mise en couple et surtout maternité.

Les analyses menées par les chercheur-e-s du Céreq sur les données françaises, notamment à partir des enquêtes génération 92 et génération 98, conduisent aux mêmes résultats ; qu'elles s'attachent à la mesure des taux de chômage, des types de trajectoire, des statuts des emplois occupés, des temps passés dans les différentes situations ou des niveaux de salaire atteints trois ans après la fin des études. Un regard sur des publics plus ciblés montre les mêmes phénomènes à des degrés divers. Chez les jeunes femmes issues de l'immigration maghrébine et sorties de l'enseignement supérieur sans diplôme, Alain Frickey et Jean-Luc Primon observent une « sur exposition » au chômage, tant par rapport à leurs collègues masculins de même origine et de même niveau, que par rapport aux jeunes filles d'origine française qui présentent le même profil. Elles accèdent moins que les autres aux emplois durables et recourent davantage aux mesures d'aide à l'emploi.

Chez les diplômé-e-s de troisième cycle scientifiques, Dominique Épiphanie découvre des inégalités plus grandes entre hommes et femmes parmi ceux et celles qui ont eu un début de carrière moins favorable, n'ayant pas directement accédé aux « emplois cœurs » – emplois « auxquels une grande partie des diplômés d'une filière se destinent après leur formation ».

Le tout semble fonctionner comme un système de poupées russes où les inégalités se retrouvent à tous les niveaux, plus ou moins exacerbées, mais semblables en nature. Quelle que soit la focale adoptée – macro ou micro – et la spécificité du public observé, les différents indicateurs d'accès à l'emploi stable apparaissent moins favorables pour les femmes ; d'autant plus qu'on avance dans le temps. Quand l'insertion professionnelle des jeunes hommes et femmes se passe dans les meilleures conditions possibles, les inégalités s'amenuisent ; quand les conditions d'accès à l'emploi se dégradent, elles se dégradent davantage pour les femmes et l'écart se creuse à nouveau.

Une relation formation-emploi plus lâche

La relation formation emploi varie elle aussi selon le sexe, qu'on l'appréhende en termes de sur-sélection : « les femmes sont plus diplômées que les hommes, mais leur réussite professionnelle est moindre » (Maruani, 2003, p. 31) ; ou en termes d'adéquation « qualitative » entre formation suivie et emploi occupé.

La sur-sélection scolaire marque clairement le parcours d'insertion des jeunes femmes occupant des emplois tertiaires non qualifiés relevant du champ de l'accueil, de la prévention et de la médiation (Lada), comme celui des scientifiques qui accèdent aux « emplois cœur » (Épiphané).

Thomas Couppié, Arnaud Dupray et Stéphanie Moullet décortiquent de façon très fine les éléments convergents et/ou contradictoires à l'œuvre dans les processus de discrimination salariale envers les femmes. Ils montrent bien que les choses ne sont pas simples, les discriminations salariales n'étant ni de même nature ni de même ampleur selon que les femmes occupent des emplois féminins, masculins ou mixtes, selon que ces ségrégations proviennent d'une absence de mixité dans les études qui y conduisent ou qu'elle se construise plus tard, sur le marché du travail lui-même. Ainsi, si les emplois auxquels les femmes accèdent s'avèrent globalement plus avantageux dans les secteurs masculins, par l'effet d'une sur-sélection à leur rencontre, il n'en demeure pas moins que les discriminations salariales y sont plus fortes. Un effet compensant l'autre, les salaires moyens des hommes et des femmes y apparaissent ainsi faussement équitables.

La notion d'« emplois cœur » forgée par Dominique Épiphané s'avère particulièrement pertinente pour analyser l'autre versant de la relation formation-emploi. Elle permet à l'auteure de montrer qu'à formation égale, les femmes rencontrent davantage d'obstacles pour atteindre les segments professionnels les plus prestigieux et sont au contraire plus nombreuses dans les « autres emplois », dont le contenu d'activité est *a priori* éloigné du contenu de la formation initiale. Même si la question se pose de la distanciation délibérée des femmes vis-à-vis des voies les plus prestigieuses – qui peuvent aussi être les plus contraignantes –, il apparaît bien que leur moindre accès à ces « emplois cœur » relève moins d'une volonté de mise à distance des pressions de la carrière que d'une réelle difficulté à y accéder – difficulté qui semble d'autant plus vive qu'elles n'ont pas différé leurs engagements familiaux.

De leur côté, Jacques Trautmann et son équipe s'intéressent aux bénéficiaires des services des missions locales. Pour ce public cumulant les handicaps, l'orientation vers un segment du marché du travail apparaît assez déconnectée de l'orientation scolaire initiale – filière tertiaire professionnelle courte en général. Ainsi, parmi les jeunes filles qui connaissent les parcours les plus favorables, moins d'une sur deux a trouvé un emploi en lien avec la formation initiale qu'elle avait suivie.

Un public privilégié pour les dispositifs d'aide à l'insertion ?

Les dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle n'échappent pas à l'illusion de la neutralité du point de vue du genre. À cet égard, le texte d'Emmanuelle Lada présente l'intérêt de décliner les différentes étapes de la « mise en emploi des stéréotypes de sexe » lors de la conception des fonctions de médiation dans le milieu des transports de voyageurs. Au cours de chacune des phases décrites, les stéréotypes de genre sont à l'œuvre, pour évincer les jeunes filles dans un premier temps ; pour les recruter sur des postes bien précis et accompagner une réorientation de l'ensemble du dispositif par la suite.

Alain Frickey et Jean-Luc Primon soulignent que les jeunes femmes issues de l'immigration et non diplômées du supérieur parviennent à limiter les risques de déclassement social par le recours au statut d'emplois-jeunes. Ils s'interrogent alors sur les conséquences de leur suppression pour ces jeunes femmes.

Un questionnement voisin clôt le texte de Jacques Trautmann et de son équipe sur les apports et les limites des actions d'aide à l'insertion proposées par les missions locales. Leur inquiétude porte en particulier sur l'ultime étape de l'insertion des jeunes filles, le moment charnière où le « projet professionnel peut réellement prendre sens ou être manqué », lorsque les jeunes filles peuvent encore avoir besoin d'un dernier appui, alors que les instances qui fixent les objectifs des missions locales peuvent, elles, considérer que leur but est atteint.

Des cibles désignées du temps partiel

Parmi les éléments déterminants qui enrayent la bonne marche du processus d'insertion des femmes, le travail à temps partiel occupe une place de choix. Les analyses de Claire Gavray le rappellent justement, il compromet leur carrière de façon d'autant plus radicale qu'il apparaît tôt dans le processus d'insertion. Commencer sa carrière professionnelle à temps partiel constitue généralement pour les jeunes femmes un handicap qui risque fort de se répercuter sur l'ensemble de leur trajectoire professionnelle. Certes, toutes n'occuperont pas à vie ce type d'emploi² mais une entrée sur le marché du travail par le temps partiel marquera durablement leur parcours professionnel ultérieur.

En outre, le temps partiel s'additionne souvent à d'autres formes de précarité comme l'emploi à durée déterminée, les horaires flexibles... et bien sûr le salaire partiel. Le cumul de ces désavantages caractérise la situation des femmes employées des services à domicile rencontrées par Annie Dussuet et par Christelle Avril.

Ce n'est pourtant pas toujours le cas, et Cécile Guillaume expose de son côté les parcours de femmes qui ont opté pour le « temps choisi » – avec toutes les

2. Rappelons que les taux d'emploi à temps partiel sont les plus élevés avant 25 ans et après 60 ans.

nuances que peut recouvrir ce terme. Elle se penche sur les modèles de socialisation professionnelle développés par ces femmes ; sur les façons qu'elles ont trouvé de résoudre cette contradiction entre une aspiration à investir pleinement leur rôle maternel – à l'image de leur mère – et leur aspiration ou nécessité à travailler.

On peut alors se poser la question de la réversibilité des solutions adoptées par les femmes pour faire face, à un moment donné, à leurs obligations familiales ; question qui, au-delà du temps partiel, a été réactualisée au cours de la dernière décennie à propos de l'APE³. Sans doute les femmes les plus dotées, qui ont opté pour un temps partiel choisi, sont les mieux placées pour retrouver une place à part entière dans leur entreprise. Mais dans tous les cas, qu'en est-il de leur carrière ?

En tout état de cause, le temps partiel, même choisi, apparaît bien comme un mode sexué de gestion de la main d'œuvre. Toutefois, il ne revêt pas la même importance en tous lieux. Dans des pays voisins, comme l'Italie, où il reste limité, la précarité féminine passe par d'autres formes d'emploi.

Des statuts précaires « spécifiques » : du CoCoCo au gré à gré

Certains statuts particulièrement précaires, s'ils ne sont pas explicitement réservés aux femmes, en font tout de même des cibles privilégiées. C'est le cas des contrats de gré à gré⁴, « héritiers du modèle de la subordination domestique », qui restent la référence dans le milieu presque exclusivement féminin des services à domicile (Dussuet). Cette forme du gré à gré additionne deux facteurs de précarité : d'une part « l'existence même de l'emploi est liée aux aléas biographiques de l'utilisateur », d'autre part, ce dernier « tend évidemment à n'utiliser (et donc à n'employer) la salariée qu'en fonction de ses besoins, ce qui oblige celle-ci à multiplier les contrats avec des employeurs différents pour obtenir un revenu minimal, tout en jonglant avec les exigences horaires de ses différents employeurs ».

À peine plus encadré, le nouveau *Contrat de Collaboration Continue et Coordinée* italien, présenté par Annalisa Tonarelli, compose un statut de travailleur sur projet qui concerne plus massivement les femmes que les hommes. Théoriquement destiné au secteur tertiaire et aux activités d'un certain niveau, il s'est finalement étendu bien au delà. S'il offre un certain nombre d'avantages à court ou moyen terme pour les femmes les mieux dotées, il présente pour toutes des risques certains : pour les moins dotées le risque de se laisser enfermer dans la précarité, de ne pas réussir à accéder à un statut plus stable, de tom-

3. Allocation parentale d'éducation.

4. L'utilisateur du service est aussi l'employeur.

ber sous la dépendance économique de leur famille malgré un travail, mais aussi le risque de se voir finalement contraintes de retourner au foyer. Pour les autres, les risques de reporter indéfiniment la fondation d'une famille et de ne pas voir leur expérience reconnue. Pour toutes, la menace d'une pauvreté extrême en fin de vie active, avec une retraite non abondée et peu ou pas d'économies ; la menace d'une réapparition de figures féminines – mais aussi masculines – d'*Umberto D*⁵.

Des sorties de l'emploi plus ou moins définitives

Enfin, au-delà des statuts précaires, la sortie pure et simple du marché du travail apparaît comme l'échec accompli de l'insertion professionnelle, qu'elle relève d'un choix ou d'une nécessité. À cet égard, Dominique Maison et Sandra Frey posent des regards intéressants et divergents sur la désertion – définitive ou temporaire – du marché de travail par les femmes qui devraient être les plus enclines à l'investir – les plus diplômées. À travers l'expérience de femmes au foyer, Dominique Maison interroge les normes et conditions de travail qui ont pu inciter certaines d'entre elles à ce retrait. Il est intéressant de noter que l'attachement des femmes à l'emploi se lit jusque dans ces expériences de femmes au foyer. Il semble bien, en effet, que ce soit au moment où elles prennent conscience que leur retour sur le marché du travail est une pure utopie que certaines femmes conçoivent un ressentiment vis-à-vis de la situation de femmes au foyer dans laquelle elles avaient plus ou moins choisi de rentrer, mais dont elles n'ont pas nécessairement choisi de ne pas sortir. Comme si la seule prise de conscience de cette porte fermée leur révélait tous les aspects positifs de l'engagement professionnel auxquels elles ne songeaient plus depuis longtemps.

Là encore, on est dans le cas de figure où, par lui-même, l'accès à l'emploi – mais aussi à l'indépendance économique, sociale et personnelle qu'il leur procure – serait le but ultime de réalisation des femmes. « Les hommes font carrière, les femmes sont en emploi » rappelle Claire Gavray. Comme si, privées trop longtemps de l'accès à un statut qui leur offre cette liberté (parfois très relative), elles n'étaient pas encore prêtes à « rêver » au-delà, à une carrière, à des postes de pouvoir, à des salaires égaux à ceux des hommes...

Tous ces textes, égrainent les obstacles et les freins à l'égalité professionnelle des hommes et des femmes. Ils déclinent les formes particulières de précarité qui touchent les femmes et qui, tout à la fois, génèrent des inégalités et sont générées par elles (notamment hors de la sphère professionnelle).

5. *Umberto D*, film italien de Vittorio de Sica, 1952, qui retrace avec humour et sobriété la détresse d'un fonctionnaire à la retraite qui sombre dans la misère mais ne peut se résoudre à mendier.

Temps partiel, emploi précaire, retour au foyer... Les situations sont nombreuses où la dépendance économique et sociale des femmes vis-à-vis de leur conjoint ou de l'État providence est réactualisée. Y compris, et c'est peut-être là la nouveauté, dans les situations d'emploi, même à temps plein. Ce thème de la dépendance est prégnant chez les femmes italiennes CoCoCo (A. Tonarelli), pour lesquelles il est un élément déterminant dans le choix de se maintenir en emploi malgré des revenus insuffisants. Au cœur de leur préoccupation apparaît non la dépendance financière mais la dépendance sociale ; l'emploi leur offre un pôle de construction identitaire irremplaçable. À l'opposé, les femmes au foyer interrogées par Dominique Maison ne semblent percevoir que la dépendance financière ; visiblement inconscientes que celle-ci en entraîne forcément d'autres.

Quel que soit le segment de population observé, (des plus diplômé-e-s aux moins doté-e-s), les femmes rencontrent toujours plus de difficultés que les hommes à accéder à l'emploi en général, aux emplois stables et aux « emplois cœur » en particulier. Pourtant, elles ne manquent pas de développer des stratégies. Au-delà de leur réussite scolaire, de leur accès – lent mais réel – aux bastions masculins, elles élaborent des tactiques pour anticiper les difficultés auxquelles elles savent devoir être confrontées, ou trouvent des chemins détournés.

DES STRATÉGIES SPÉCIFIQUES POUR Y RÉPONDRE... OU POUR ANTICIPER

Des plus classiques aux plus innovantes, les stratégies mises en œuvre par les femmes pour maintenir à distance les difficultés d'insertion, relèvent toutes de pratiques individuelles. Par ailleurs, elles ont presque toutes à voir avec l'inégale prise en charge des tâches domestiques et familiales au sein du couple.

Une sortie du marché du travail comme choix de ne pas se conformer au modèle de la carrière

Dans de rares cas, évoqués par Dominique Maison et Cécile Guillaume, le retrait total ou partiel du marché de l'emploi peut être interprété comme une telle stratégie. Il relève alors d'un refus de la vision masculine du rapport au travail, caractérisée par la disponibilité et le surinvestissement dans l'activité professionnelle. Pour Cécile Guillaume, cette démarche concerne les femmes les plus diplômées et les mieux pourvues en termes d'emploi, parmi celles qui sont à temps « choisi ». Elles sollicitent un temps partiel, à l'exclusion de tout encouragement de la part de leur employeur, et militent pour une autre façon de travailler.

Retour au foyer, recours délibéré au temps partiel, peuvent ainsi apparaître comme des formes de contestation des conditions faites aux femmes au travail, assez paradoxalement toutefois chez les mieux dotées et les plus privilégiées (en

termes d'intérêt du travail, de rémunération...). Notons cependant que si ce cas de figure est bien réel, il reste marginal, et il est le fait de femmes qui en ont « les moyens ».

Enfin, ce type de stratégie s'inscrit très clairement dans une logique « d'arrangement individuel ». En arrière plan, au-delà des solutions individuelles trouvées par les femmes les mieux dotées, se pose la question de la responsabilité des pouvoirs publics face à ces problèmes; des choix politiques en matière de structures d'accueil pour la petite enfance, mais aussi pour les personnes dépendantes – qu'il s'agisse du handicap ou du grand âge. Ces stratégies, qui s'appuient sur les rôles sexués, pourraient être caduques si les politiques publiques proposaient davantage de solutions.

Un rapport actif à l'emploi

Mais dans la grande majorité des cas, c'est un rapport dynamique et enthousiaste à l'emploi qui prévaut. En dépit d'un statut précaire, d'une rémunération souvent indigente et d'un avenir incertain pour les femmes sous contrat CoCoCo (Tonarelli). En dépit des longues années de non reconnaissance et des sarcasmes du conjoint pour les femmes politiques décrites par Sandra Frey. En dépit de rythmes de travail effrénés et de perspectives de carrières plus que réduites pour les salariées de l'hôtellerie-restauration (Monchatre)...

Plus précisément, Jacques Trautmann et son équipe nous donnent à voir les mécanismes de construction de ce rapport actif à l'emploi pour les jeunes femmes suivies par les missions locales. Autonomie revendiquée dans la recherche d'emploi, mobilité envisagée ou vécue par rapport à la formation, mais aussi par rapport aux souhaits initiaux et à l'emploi occupé au moment de l'enquête : les jeunes femmes qui ont connu les parcours d'insertion les plus favorables parmi celles qui sont passées par la mission locale développent une vision dynamique de l'emploi; l'idée de mobilité est par elles acceptée, assumée, voire investie.

Un report des engagements matrimoniaux et/ou maternels

Le rapport à l'emploi est si fort pour certaines jeunes femmes qu'il peut les conduire à reporter – temporairement ou définitivement – leurs engagements familiaux. Dominique Épiphane observe que trois ans après leur sortie du système de formation initiale, les jeunes femmes scientifiques qui ont atteint les « emplois cœur » sont moins souvent en couple que les autres et sont moins souvent mères. Il est difficile de savoir s'il s'agit d'un simple report ou d'un abandon des engagements familiaux. Mais quoi qu'il en soit, cette spécificité apparaît comme un facteur non négligeable dans leur accès aux emplois les plus valorisés et semble bien relever d'une stratégie.

Cette tendance s'enregistre également à travers les données longitudinales belges. À diplôme égal, les jeunes femmes qui connaissent les conditions d'insertion les meilleures sont aussi celles qui vivent le moins en couple et qui ont le moins d'enfants, ou plus tard que leurs consœurs (Gavray).

Enfin, l'exemple italien apporté par Annalisa Tonarelli est sur ce point frappant. Pour une part des femmes interrogées, « l'engagement dans un parcours de CoCoCo s'est traduit par un renoncement à fonder une famille. Qu'elles soient seules ou avec un partenaire de faible niveau social, elles ont jugé que les contraintes économiques et temporelles liées à la maternité n'étaient pas conciliables avec un statut qui offrait aussi peu de garanties de stabilité d'emploi comme de revenus ». Ce renoncement ne se fait pas toujours de gaieté de cœur. Il est susceptible de se muer en amertume si l'épanouissement et la reconnaissance professionnels ne sont pas à la hauteur de l'investissement consenti.

Des choix d'études ou des retours en formation

Autre marque de ce rapport dynamique à l'emploi, les choix particuliers d'études et surtout les retours en formation. Les contraintes familiales sont là encore très présentes, pour ne pas dire pesantes. Le retour en formation à l'occasion d'une période de chômage, d'une réorientation professionnelle ou d'une progression de carrière ne va pas de soi pour les femmes. Ainsi en est-il des femmes titulaires d'un brevet professionnel « responsable d'exploitation agricole » (BP REA) interrogées par Michèle Bargeot deux ans après l'obtention de leur diplôme par le biais de la formation professionnelle agricole continue. Si toutes n'ont pas concrétisé leur projet d'installation, elles ont au moins acquis une meilleure reconnaissance de leur travail sur l'exploitation familiale.

Les stratégies passant par la formation sont également au cœur de l'article de Simone Pennec, à travers trois séquences : « La formation initiale et les projets formulés par les étudiant-e-s, les engagements en formation continue en cours de carrière, les souhaits de maintien dans l'emploi dans les derniers temps de carrière » chez des femmes en emploi – ou en passe de l'être – dans le service public. « Si la formation s'impose pour une insertion qualifiée dans le travail, un tel engagement met en jeu l'ensemble de la vie privée. » Se former, se maintenir au travail nécessitent de limiter les engagements privés.

En dépit de tous les discours sur la dévalorisation des titres, le diplôme reste le plus sûr rempart contre le déclassement social et la précarité. Certains apparaissent cependant plus légitimes et plus facilement monnayables que d'autres sur le marché du travail. Les étudiant-e-s, muni-e-s de diplômes à Bac + 4 ou 5, qui préparent les concours catégorie A de la fonction publique à l'IPAG de Brest s'inscrivent dans un schéma très légitime qui leur offre un accès direct à l'emploi pourvu qu'ils-elles passent l'étape du concours (Pennec).

À l'opposé, les étudiant-e-s qui ont suivi un cursus *genre* dans le cadre de leurs études supérieures disposent de titres peu légitimes et peu monnayables, même lorsqu'il s'agit de diplômes dits professionnels (DESS). Ces choix de formation ne sont pas pour autant dénués d'intérêt en termes d'insertion professionnelle. Muriel Andriocci montre que si les opportunités de professionnalisation directe sont encore très limitées en France, les occasions de mobiliser les savoirs acquis dans ces cursus ne manquent pas. Qu'ils trouvent à s'exprimer dans le cadre associatif ou dans l'exercice d'activités professionnelles apparemment très éloignées de ces questions, ces savoirs constituent avant tout une vision nouvelle de la réalité sociale, une « reconfiguration identitaire ».

Des réinsertions par les marges : de la scène associative à la scène politique

Lorsque, malgré tout, la dynamique professionnelle a fait défaut et que les femmes ont quitté le marché du travail, pour quelque raison que ce soit, le réintégrer n'est pas toujours aisé. Au-delà de la voie professionnelle « classique », les marges de l'activité offrent parfois des occasions nouvelles d'insertion.

Les femmes peu ou pas dotées qui s'insèrent sur le marché du travail par les emplois de services à domicile, au-delà du gré à gré déjà évoqué, recourent à l'emploi associatif qui, s'il reste peu rémunérateur, présente de nombreux avantages pour les employées (Dussuet, Avril), spécialement celui de les retenir sur la pente du retour à la domesticité.

Plus inhabituel, le passage par la scène politique, décrit par Sandra Frey, s'offre comme une voie d'insertion, souvent non préméditée, pour les femmes longtemps investies dans la vie associative locale et insatisfaites de leur statut de femmes au foyer au bout de plusieurs années passées loin de l'emploi. Curieusement, le texte de Sandra Frey fait directement écho à celui de Dominique Maison. Fondé sur une enquête auprès d'un public très semblable à celui des femmes au foyer décrites précédemment, il semble offrir – par anticipation – des perspectives à celles qui, peut-être, dans quelque temps découvriront que l'activité professionnelle n'offre pas qu'une indépendance économique et aspireront à une autre reconnaissance.

Des stratégies de polyvalence

Les employées de l'hôtellerie-restauration étudiées par Sylvie Monchatre et les aides à domicile pour personnes âgées rencontrées par Christelle Avril développent des stratégies de polyvalence pour obtenir de leur employeur des avantages en termes de gestion du temps. Dans des milieux professionnels caractérisés par des rythmes de travail irréguliers et des horaires décalés, elles ont besoin

de pouvoir enfreindre la règle commune pour assumer d'autres rôles. Toutefois, ces stratégies ne sont pas sans dangers. En particulier, le risque est grand de voir leurs compétences polyvalentes utilisées sans être reconnues et sans donner lieu à la contrepartie espérée : une certaine souplesse dans la gestion des emplois du temps lorsqu'elles en ont besoin, et un nombre plus important d'heures de travail pour les aides à domicile chez lesquelles le temps partiel domine.

Des stratégies d'acquisition de capitaux distinctifs

Enfin, Oumaya Hidri présente le cas d'étudiantes qui, anticipant la concurrence ou les difficultés à venir dans les secteurs pour lesquels elles se forment, élaborent des stratégies d'acquisition de capitaux distinctifs avant même d'entrer sur le marché du travail. Ces jeunes filles, qui se préparent à des emplois tertiaires traditionnellement féminins, « recherchent dans des pratiques physiques visant l'accroissement d'un capital corporel de meilleures chances d'insertion professionnelle ». L'auteure montre comment le travail du corps et des apparences, mené dans le cadre des activités de mise en forme du service des sports universitaires, revient à constituer « une plus-value qui compléterait le capital scolaire lors de l'accès au marché du travail » ; plus-value définie en relation directe avec les fonctions professionnelles projetées – fonctions d'enseignement, fonctions de secrétariat, fonctions commerciales. L'enquête ne dit pas dans quelle mesure ces jeunes filles s'inséreront mieux que d'autres, qui ne prennent pas ce parti, sur le marché du travail, mais elle présente l'intérêt de mettre en évidence des stratégies anticipatrices peu évoquées jusque-là.

Reste que toutes ces stratégies relèvent essentiellement de la réappropriation des stéréotypes imposés qui, comme le rappelle Sylvie Monchatre, ne peuvent manquer de contribuer à les renforcer. Qu'il s'agisse des stratégies de polyvalence développées par les employées du secteur de l'hôtellerie-restauration ou celui des aides à domicile auprès de personnes âgées, des stratégies de développement d'un capital corporel en adéquation avec les attentes anticipées des employeurs ou des stratégies de retrait du marché du travail pour échapper aux pressions de celui-ci, il est remarquable que toutes soient définies à partir des stéréotypes féminins.

CONCLUSION

Finalement, une minorité de femmes sur-sélectionnées tirent leur épingle du jeu. Elles parviennent aux mêmes postes que leurs collègues masculins, après avoir suivi les mêmes formations ; tirent parti des statuts singuliers (qui souvent leur sont expressément destinés) qui pour d'autres catégories de femmes riment

inexorablement avec précarité et dépendance ; obtiennent des rémunérations et une reconnaissance dignes de leurs efforts. Mais ces parcours sans faute, toujours plus nombreux même s'ils restent minoritaires, côtoient une multiplicité de situations de femmes qui peinent à accéder aux emplois pour lesquels elles ont été formées, aux mêmes conditions de statut et de travail, au même salaire que leurs collègues masculins. La polarisation du marché du travail maintes fois mise en évidence par les travaux des chercheur-e-s sur le genre apparaît très nettement, et semble se renforcer. Elle s'exprime aussi à travers l'écart grandissant entre celles qui s'ingénient à « maintenir le travail à distance » et celles qui cherchent à tout prix, et parfois en vain, à réduire la distance avec le travail.

On ne peut qu'être frappé par le caractère privé et sexué des solutions envisagées/trouvées par les femmes – qui y font souvent preuve d'inventivité et de débrouillardise – et l'absence de revendications, voire même de simple référence, aux services publics et aux politiques publiques.

Pourtant, au-delà des difficultés pointées, les constats prometteurs ne manquent pas : contrairement à une idée communément admise, les femmes et les sciences font plutôt « bon ménage » ; les jeunes femmes les plus diplômées voient leurs chances d'accéder aux postes correspondant à leur formation s'accroître, d'autant plus qu'elles accèdent rapidement à un emploi stable et « typique » (temps plein et CDI) ; les jeunes femmes qui recourent aux services des missions locales le font dans une perspective de recherche d'emploi active et relativement autonome, utilisant ces structures selon leurs besoins (logique d'instrumentalisation plus que d'assistance) ; les voies de l'insertion professionnelle peuvent passer pour elles par des chemins détournés que sont la scène politique et l'engagement associatif, et pour peu que la professionnalisation de ces activités soit encadrée et reconnue, elle offre de réelles opportunités aux femmes les plus démunies de s'insérer sur un marché du travail qui tend à les rejeter. Enfin, si le travail à temps partiel a largement participé à la flexibilisation du marché du travail, il peut aussi constituer un instrument de réappropriation d'autres sphères d'insertion, de mise à « bonne distance » du travail sans pour autant signifier nécessairement absence de carrière pour les cadres.

En tout état de cause, les femmes qui entrent ou reviennent sur le marché du travail ne subissent pas passivement les discriminations. Si leur marge de manœuvre est souvent limitée, elle est toujours investie et donne lieu à des stratégies innovantes. Elles développent un rapport d'autant plus actif à l'emploi qu'il est encore vécu par elles comme un droit toujours à affirmer.

BIBLIOGRAPHIE

- BAUDELLOT Christian, ESTABLET Roger (1992), *Allez les filles*, Paris, Seuil.
- DURU-BELLAT Marie (1990), *L'école des filles. Quelles formations pour quels rôles sociaux?*, Paris, L'Harmattan.
- LALLEMENT Michel (2003), « Quelques remarques à propos de la place du genre dans la sociologie du travail en France », dans LAUFER Jacqueline, MARRY Catherine, MARUANI Margaret (dir.), *Le travail du genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve de la différence de sexe*, Paris, La Découverte/Mage, p. 123-137.
- LAUFER Jacqueline (dir.), MARRY Catherine (dir.), MARUANI Margaret (dir.) (2001), *Masculin-féminin : questions pour les sciences de l'homme*, Paris, PUF.
- MARRY Catherine (1996), « À quoi sert le diplôme ? », *Les cahiers du Mage*, n° 1, p. 49-56.
- MARRY Catherine (2004), *Les femmes ingénieurs, une révolution respectueuse*, Paris, Belin, coll. « Perspectives sociologiques ».
- MARUANI Margaret (2001), « L'emploi féminin dans la sociologie du travail : une longue marche à petits pas », dans LAUFER Jacqueline, MARRY Catherine, MARUANI Margaret (dir.), *Masculin-Féminin : questions pour les sciences de l'homme*, Paris, PUF, p. 43-56.
- MARUANI Margaret (2002), *Les mécomptes du chômage*, Paris, Bayard.
- MARUANI Margaret (2003), *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, coll. « Repères ».
- MARUANI Margaret (dir.) (2005), *Femmes, genre et société. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte, coll. « Textes à l'appui/Hors Série ».
- NICOLE-DRANCOURT Chantal, ROULEAU-BERGER Laurence (1995, 2002), *L'insertion des jeunes en France*, Paris, PUF, coll. « Que sais-je ».
- ROSE José (1998), *Les jeunes face à l'emploi*, Paris, Desclée de Brouwer, coll. « Sociologie économique ».