



**HAL**  
open science

## **L'insertion des femmes dans les professions de technicien supérieur de l'industrie liées aux nouvelles technologies : étude de cas dans la région PACA**

Anne-Marie Daune-Richard, Catherine Flament, Madeleine Lemaire, Catherine Marry

### ► **To cite this version:**

Anne-Marie Daune-Richard, Catherine Flament, Madeleine Lemaire, Catherine Marry. L'insertion des femmes dans les professions de technicien supérieur de l'industrie liées aux nouvelles technologies : étude de cas dans la région PACA. [Rapport de recherche] Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST). 1991, pp.25. <halshs-03763685>

**HAL Id: halshs-03763685**

**<https://shs.hal.science/halshs-03763685v1>**

Submitted on 29 Aug 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire HAL, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 - Attribution - Non-commercial use - No Derivative Works - International License

7027



**L'INSERTION DES FEMMES DANS DES PROFESSIONS  
DE TECHNICIEN SUPERIEUR DE L'INDUSTRIE  
LIEES AUX NOUVELLES TECHNOLOGIES.**

**Etude de cas dans la région PACA**

**Anne-Marie DAUNE-RICHARD, Catherine FLAMENT  
Madeleine LEMAIRE  
avec la collaboration de Catherine MARRY.**

**RAPPORT FINAL D'UNE ETUDE FINANCEE PAR LE  
PROGRAMME PIRTEM-ANPE du CNRS :  
TRANSFORMATION DE L'ESPACE DE QUALIFICATION  
ET INSERTION PROFESSIONNELLE.**

**Février 1991**



L'étude dont nous présentons ici les résultats constitue le deuxième volet d'une recherche plus vaste concernant l'insertion des jeunes filles et des femmes dans des filières de formation et d'emploi liées aux nouvelles technologies industrielles<sup>1</sup>.

Cette recherche s'inscrit dans la ligne des interrogations récurrentes concernant la diversification de l'emploi féminin. Plus généralement elle se propose d'interroger les processus sociaux conduisant des individus (ici des femmes) à échapper -ne serait-ce que partiellement- au destin le plus probable pour leur sexe.

Les techniques, et en particulier les techniques socialement valorisées, ont toujours constitué un enjeu de la division sexuelle du travail<sup>2</sup> et les sociétés industrielles n'échappent pas à cette règle : les formations et les emplois techniques, spécialement dans les niveaux qualifiés, sont des bastions masculins dans lesquels les femmes font figure d'exception<sup>3</sup>.

Partant de ces considérations nous avons centré notre recherche sur des trajectoires de techniciens supérieurs dans des spécialités liées aux nouvelles technologies industrielles, secteurs particulièrement peu féminisés. Le premier volet de cette recherche<sup>4</sup> a touché des jeunes filles inscrites dans des formations de BTS et DUT liées aux nouvelles technologies industrielles<sup>5</sup> (Daune-Richard et Marry 1990).

Le deuxième volet constitue l'étude présentée ici. Il a concerné la relation formation-emploi à travers deux entrées :

---

<sup>1</sup> Catherine Marry a participé à cette recherche pour le premier volet et le début du deuxième volet, jusqu'à sa mutation au LASMAS (Paris) en 1988.

<sup>2</sup> Cf.- Paola TABET, "Les mains, les outils, les armes", *L'homme*, XIX, 3-4, 1979.  
-Catherine FLAMENT, "Une question primitive et futuriste : femmes et techniques", *BIEF*, 16, 1985, CEFUP, Université de Provence.

<sup>3</sup> Cf. par exemple : Cynthia Cockburn : *Male Dominance and Technological Change*, Pluto press, Londres, 1983 ; *Machinery of Dominance-Women, Men and Technical Know-How*, Pluto Press, Londres, 1985.

<sup>4</sup> Réalisé avec la participation financière du Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Etablissement Public Régional Provence-Alpes- Côte d'Azur.

<sup>5</sup> DUT : Génie électrique et Génie mécanique.  
BTS : Electronique, Mécanique-automatisme, Informatique industrielle.

-l'une, partant des établissements impliqués dans la première enquête, comprend d'une part une réinterrogation des jeunes filles déjà rencontrées et d'autre part, un suivi des jeunes filles ayant fréquenté ces mêmes établissements dans les mêmes spécialités au cours des années précédentes<sup>1</sup>. Il s'agissait ici d'étudier comment le projet de formation se transforme (ou non) en projet professionnel au regard des contraintes du marché mais aussi des contraintes et projets familiaux.

Comment se joue la relation formation-emploi dans ces trajectoires féminines atypiques ? Quels en sont les enjeux ? Telles sont les questions posées à travers cette première entrée.

- l'autre entrée comporte trois monographies d'entreprises localisées dans le bassin d'emploi des lycées et IUT concernés par la première enquête. A travers ces études de cas le propos était de mieux cerner la relation offre-demande de travail en partant non plus seulement de l'offre mais aussi de la demande.

Qui sont les techniciens travaillant dans les entreprises étudiées ? Quelles sont leurs caractéristiques et comment les politiques du personnel intègrent-elles celles-ci ? Comment se fait la rencontre entre les caractéristiques de l'offre de travail des entreprises et la demande, et comment les trajectoires des techniciens et des techniciennes en sont-elles affectées ? Comment se joue, différemment pour les hommes et les femmes, la relation formation initiale - formation continue - parcours professionnel ? Telles sont les questions qui ont guidé l'enquête en entreprises.

Ce rapport de fin d'étude comprendra ainsi deux parties :

- l'une est composée de deux petits articles, parus dans le *Cahier du PIRTTEM* n°2, qui synthétisent les résultats concernant la relation formation-emploi chez les jeunes techniciennes interrogées.

- l'autre synthétise les résultats des études d'entreprises ; les trois monographies étant jointes à ce rapport.

---

<sup>1</sup> cf. rapport d'étape, avril 1989.

## Publications se rapportant à cette recherche :

La coupure entre les deux volets de cette recherche se justifiant du point de vue des soutiens institutionnels mais n'ayant aucun sens du point de vue scientifique nous citerons ici l'ensemble des publications s'y rapportant.

### ARTICLES

- DAUNE-RICHARD A.M., (1989). "Les facteurs d'émergence de trajectoires de sexe atypiques : le cas de jeunes filles dans des formations industrielles de technicien supérieur liées aux nouvelles technologies", Economia del trabajo femenino sector mercantil y no mercantil (Serie Debate, 9), Edicion trilingue, Madrid : Ministerio de Asuntos Sociales, pp. 13-21.
- DAUNE-RICHARD A.M.,(1989), "Transgression de sexe et choix de formation : jeunes filles des STS et IUT "nouvelles technologies industrielles", Avis de recherches, (17) avril-mai-juin Marseille, IRM-Sud, pp.15-18.
- DAUNE-RICHARD A.M. et MARRY C., (1990), "Autres histoires de transfuge ? Le cas de jeunes filles inscrites dans des formations "masculines" de BTS et de DUT industriels", Formation-Emploi. Paris (29), janvier-mars, pp. 35-50.
- DAUNE-RICHARD A.M./ FLAMENT C./ LEMAIRE M, (1990), "De la construction du projet de formation à l'insertion professionnelle : des trajectoires atypiques de jeunes techniciennes supérieures", Cahier du PIRTTEM, n°2, décembre. Paris : CNRS, pp.23-28.
- DAUNE-RICHARD A.M./ FLAMENT C./ LEMAIRE M., (1990), "Insertion dans l'emploi, inscription familiale et rapports hommes-femmes : le cas de jeunes filles issues de DUT et BTS industriels", Cahier du PIRTTEM, n°2, décembre. Paris : CNRS, pp. 61-64.

- FLAMENT C. (1988), "De la technique comme enjeu dans les rapports de sexe", Communication pour la table ronde de l'APRE : "Rapports sociaux de sexe : problématiques, méthodologies, champs d'analyse". Paris, CNRS-IRESCO, Nov. 1987, Cahiers de l'APRE, 8, avril-mai, pp. 180-186.

- FLAMENT C., (1989), "Les hommes, les femmes et la technique", Avis de recherches (16). Marseille, IRM-sud., janvier-mars, pp.7-8.

## COMMUNICATIONS.

- DAUNE-RICHARD A.M., (1990). "La production de trajectoires de sexe atypiques : étude d'itinéraires de formation et d'emploi chez des techniciennes supérieures dans les nouvelles technologies industrielles. Colloque "Femmes et carrières", Université Laval, Québec, 14-18 mai 1990. A paraître in : Cahiers de recherche du G.R.E.M.F., Université Laval (Québec). 35 p.

- DAUNE-RICHARD A.M., (1990). "Mobilité sociale et rapports sociaux : questions méthodologiques à partir d'une analyse de trajectoires féminines atypiques". Vèmes journées de Sociologie du Travail, Toulouse, mai. 13 p.

- DAUNE-RICHARD A.M., (1990). "Women in Scientific and Technical Careers in France. A statistical overview and some results of a study on female senior technicians", International Seminar "Dynamics and Rollback of Women's Employment in Non-Traditional Occupations", Berlin, WZB, November.

- FLAMENT C., (1989). "Le sexe et la classe : articulation des rapports sociaux et brouillage des frontières de sexe. A propos de trajectoires féminines atypiques". Communication au colloque du CNRS "Sexe et genre", Paris, mars.

- LEMAIRE, M., (1987). "Les filles dans les formations de technicien supérieur liées aux nouvelles technologies. Le cas de BTS-DUT dans l'académie d'Aix-Marseille", Congrès "Youth unemployment in Europe. Does Europe forget its youth ?", Bonn, 18-21 novembre.

- MARRY C., (1987). "La scolarisation des jeunes filles dans l'enseignement supérieur scientifique et technique", Colloque Culture technique et formation, La Villette, décembre.

DU PROJET DE FORMATION A L'INSERTION  
PROFESSIONNELLE :

Des trajectoires de jeunes techniciennes supérieures issues de BTS  
et DUT industriels

*Les deux articles qui suivent sont parus dans le Cahier du PIRTTEM n° 2,  
décembre 1990.*

- "De la construction du projet de formation à l'insertion professionnelle : des trajectoires atypiques de jeunes techniciennes supérieures" ;
- "Insertion dans l'emploi, inscription familiale et rapports hommes-femmes : le cas de jeunes femmes issues de DUT et BTS industriels".



**DE LA CONSTRUCTION DU PROJET DE FORMATION  
A L'INSERTION PROFESSIONNELLE :  
des trajectoires atypiques de jeunes techniciennes supérieures**

*Anne-Marie DAUNE-RICHARD, Catherine FLAMENT,*

*Madeleine LEMAIRE*

*LEST*

Les emplois de techniciens et de techniciens supérieurs sont quasi exclusivement réservés aux hommes. Pourtant, quelques jeunes filles (en 87, entre 3 et 6 % des effectifs nationaux) s'égarèrent dans les filières de formation préparant à ces professions. Quels héritages sociaux, quels rapports de sexe au sein de leurs familles, les conduisent à ces choix ? A quels projets professionnels correspondent-ils ? L'enquête menée auprès de jeunes filles inscrites dans des formations conduisant à un BTS ou à un DUT montre que ces parcours atypiques sont le résultat de combinaisons complexes de plusieurs logiques sociales.

Quelles conditions sociales, quels processus conduisent des jeunes filles et des femmes à emprunter des filières de formation et d'emploi peu féminisées ? Le terrain d'enquête choisi pour étudier cette question\* - des DUT et BTS industriels dans des spécialités liées aux nouvelles technologies- s'inspire de travaux montrant que les techniques, et en particulier les techniques socialement valorisées, ont toujours constitué un noeud de la division sexuelle du travail<sup>1</sup> et que les sociétés industrielles n'échappent pas à cette règle<sup>2</sup>. Plus précisément, nous savons que les femmes sont d'autant plus éloignées des emplois techniques que ceux-ci sont plus proches de la fabrication et qu'ils appartiennent à des secteurs socialement valorisés, c'est-à-dire considérés comme déterminants pour la reproduction sociale (armement et, par hypothèse, nouvelles technologies). Enfin et plus généralement, quelle que soit la nature des emplois, les femmes y ont d'autant moins accès que ceux-ci comportent des fonctions d'encadrement et des responsabilités hiérarchiques<sup>3</sup>. Le caractère à la fois proche de la production (technicien) mais qualifié et à responsabilités (technicien supérieur) des filières retenues ainsi que leur appartenance aux secteurs de pointe de l'industrie (nouvelles technologies) en font, par hypothèse et dans la réalité, des bastions masculins : dans ces spécialités, les filles constituaient en 1987 entre 3% et 6% des effectifs nationaux.

Nous étudierons ici dans quelles conditions sociales des jeunes femmes sont entrées dans ces filières en examinant d'abord la mise en place du projet de formation puis la charnière de l'insertion sur le marché du travail.

<sup>1</sup>TABET, 1979 ; FLAMENT, 1985

<sup>2</sup> COCKBURN, 1983 et 1985

<sup>3</sup> VOLKOFF, 1987

**L'entrée dans des filières de formation "masculines" du technique supérieur :  
une combinaison de logiques sociales**

Notre étude met en évidence la complexité des processus à l'oeuvre dans la production de ces parcours socio-éducatifs atypiques. Leur analyse ne permet pas de conclure de façon privilégiée à l'un ou l'autre des mécanismes mis en évidence par des études antérieures : effet de "subversion dans la reproduction scolaire"<sup>4</sup> dû à un renversement, à leur profit, d'un modèle de soumission inculqué aux filles dès l'enfance et se manifestant par leur meilleure réussite scolaire ; "choix" de professions masculines procédant plus d'un refus de métiers féminins et d'un attrait pour des activités valorisées habituellement réservées aux hommes que d'un goût pour un métier précis<sup>5</sup>.

Les trajectoires socio-éducatives étudiées ici relèvent plutôt de combinaisons complexes, parfois cumulatives, parfois contradictoires, de plusieurs logiques sociales. Entendant par "logique" une "suite cohérente, régulière et nécessaire d'événements (ou d'idées)" (Petit Robert) au regard d'enjeux sociaux spécifiés, ces trajectoires ne prennent sens que dans une analyse combinatoire d'enjeux de classement social par la profession, d'enjeux de réussite/relegation dans le système scolaire, et d'enjeux de domination/subordination dans les rapports hommes/femmes \*\* ?

Cette analyse met en évidence des caractéristiques communes à toutes les jeunes filles interrogées :

- les familles attendent beaucoup de leurs enfants en termes de promotion socio-professionnelle et misent, à cet égard, sur leur réussite scolaire. Ces enjeux de mobilité socio-professionnelle, très massifs chez les parents, présentent différentes configurations : familles en mobilité ascendante forte mais récente, souvent obtenue par le père, en cours de vie active, grâce à des formations continues coûteuses en énergie et en temps ; ou bien regret d'ambitions déçues de parents qui auraient souhaité "faire des études" et en ont été empêchés pour des raisons financières ou par un échec signifiant la mise au travail dans des familles peu, voire pas du tout, aisées. On trouve aussi quelques cas de familles en situation de mobilité descendante, porteuses d'un désir de "rattrapage" par la réussite des enfants.

- Les scolarités sont moyennes\*\*\* avec des profils "scientifiques" et des orientations vers le technique plus précoces chez les BTS (après la 3ème) que chez les DUT (après le BAC). Le DUT constitue souvent un tremplin choisi (par sous-estimation de ses possibilités) ou forcé (par réussite scolaire insuffisante) vers des études plus longues, et offrant en tout état de cause des débouchés intéressants. Pour les BTS, le choix du technique s'inscrit plus dans une stratégie scolaire visant à aller "le plus loin possible" que dans une logique de professionnalisation. L'obtention de ce diplôme est vue comme une étape finale qui permet aux jeunes filles d'atteindre un niveau d'études supérieures, valorisé dans leur milieu, sans passer par des filières universitaires "trop générales" et "ne menant à rien".

On voit ici comment la combinaison d'attentes en termes de promotion sociale dans des milieux sociaux déterminés (où les professions industrielles dominent et constituent la voie connue de mobilité) et d'une certaine logique scolaire de réussite/relegation oriente des filles vers le technique supérieur. Cependant le choix de spécialités aussi marquées au masculin ne prend tout son sens qu'au regard de la spécificité des configurations familiales dans lesquelles ces jeunes filles ont grandi.

<sup>4</sup> ESTABLET, 1988

<sup>5</sup> APPERT et alii, 1983

- Les familles d'origine sont marquées par des enjeux de sexe qui amènent les jeunes filles interrogées à occuper -au moins partiellement- une place de garçon. La réalisation des aspirations parentales au maintien ou à l'élévation du statut social de la famille, tend d'ordinaire à peser sur les fils plus que sur les filles<sup>6</sup>. Or, dans notre enquête, ceux-ci sont défailants soit de par leur absence physique de la fratrie (filles uniques, fratries exclusivement féminines ou frères décédés) : la fille occupe alors la place du "garçon manquant"<sup>7</sup> ; soit parce que les frères sont dans des situations flagrantes d'échec scolaire (la totalité des plus de 16 ans se trouvent dans ce cas), les filles occupent alors une position de "garçon de substitution".

Cette défaillance des garçons est particulièrement ressentie dans un contexte où les pères auraient voulu -et n'ont pas pu- être ingénieurs (contexte familial ne leur permettant pas de faire des études supérieures, échec dès les premières étapes, ou accès par la formation continue à une "fonction" d'ingénieur sans en avoir le titre). Ils reportent alors ce projet sur leur(s) enfant(s), et plus particulièrement sur une fille quand ils n'ont pas de garçon ou bien quand le (ou les) fils ne réussissent pas dans ce projet.

Dans certains cas, c'est la mère qui investit la jeune fille d'un projet qu'elle n'a pu réaliser mais qui n'est généralement pas aussi précis que celui des pères. Il s'agit alors plutôt d'autoriser -voire de pousser- leur fille à accéder à un métier qualifié, valorisé, masculin, parfois technique. Ces mères ont vécu les relations hommes-femmes sur le mode de l'injustice et de la domination et reportent sur leur(s) fille(s) leurs aspirations à plus d'indépendance, d'autonomie par rapport aux aléas du mariage et, éventuellement, à plus de considération de la part du mari. D'une façon plus générale, elles remettent en question, à partir de leur expérience dans la famille et en particulier dans leur famille d'origine, l'arbitraire et l'inégalité des rapports hommes-femmes.

Le projet de formation des jeunes filles interrogées se met ainsi en place dans un processus qui articule une logique de mobilité par le titre scolaire et la profession avec les enjeux de sexe dont elles "héritent" dans leur famille d'origine, sans en avoir toujours une conscience claire, et qu'elles se réapproprient de façon plus ou moins contradictoire. En tout état de cause, le critère "technique" occupe une place secondaire dans l'élaboration du projet de formation et est subordonné à ces deux "logiques" dominantes : c'est un moyen, plus qu'un enjeu<sup>8</sup>.

### Consistance du projet de formation et itinéraires d'insertion

L'analyse de la production de ces trajectoires atypiques, en termes de "combinaison de logiques sociales", a permis de rendre compte du processus complexe d'entrée des jeunes filles dans des filières de formation "masculines" : cette approche possède en outre une valeur explicative, voire prédictive, des parcours d'insertion. Le poids respectif, dans les configurations familiales, de chacune des logiques sociales considérées, le caractère plus ou moins contradictoire ou cumulatif de leur combinaison induit en effet trois types de parcours post BTS-DUT\*\*\*\*.

Dans un premier groupe, majoritairement issu de BTS, les enjeux de mobilité sociale dominant dans des familles peu dotées scolairement. Proches de leur père avec qui elles ont eu l'habitude de bricoler, les filles ont en fait accédé au projet que celui-ci a forgé pour elles, en lieu et place d'un frère. Lorsque se présente l'entrée dans la vie active, la consistance du projet de formation s'effrite : le projet "masculin" est celui du père. Elles ont d'autant plus de mal à se le réapproprier que leurs mères occupent des positions très traditionnelles dans les rapports hommes/femmes (inactives ou actives discontinues, sans

<sup>6</sup>CHAUDRON, 1984 et 1985

<sup>7</sup>LASVERGNAS 1986 et 1987

<sup>8</sup>FLAMENT, 1989

qualification ; pas de partage des tâches domestiques au sein du couple parental...) et qu'elles ont choisi des spécialités particulièrement peu ouvertes aux filles (mécanique). Elles ont alors de la peine à obtenir leur diplôme et tendent à se réorienter vers des emplois déqualifiés et/ou éloignés de leur formation initiale (vendeuse - gardien de police).

Dans un deuxième groupe, majoritairement issu de DUT, les parents ont atteint des niveaux de formation plus élevés que dans le groupe précédent, en particulier les mères. Une logique de mobilité socio-professionnelle domine comme dans le groupe précédent. Elle est principalement portée par les pères mais ceux-ci représentent ici des figures particulièrement contraignantes. Les mères expriment en outre une "logique de sexe" qui pousse les filles à avoir un métier pour affronter l'imprévu (divorce, veuvage) ou acquérir une certaine indépendance vis à vis du mari.

Dans ce groupe, c'est le fait d'avoir un bon emploi qui donne sa consistance au projet, le côté masculin ayant souvent été plus ou moins imposé par le père. La charnière formation-emploi tend à une réorientation mais vers des métiers qualifiés (institutrice, hôtesse de l'air par exemple). Celles qui restent dans la continuité de leur formation sont dans des spécialités relativement ouvertes aux filles (informatique). En tout état de cause, le diplôme fonctionne ici plus comme niveau de formation que comme niveau de qualification pour un métier donné.

Dans un troisième groupe composé de DUT autant que de BTS, les configurations familiales apparaissent très spécifiques. Les parents -pères et mères- sont porteurs d'enjeux de mobilité sociale sans que ceux-ci soient très prégnants ni, en tous cas, contraignants. Cette souplesse caractérise aussi les enjeux de sexe : les rôles de sexe, dans le couple parental, sont très fluides, avec des pères qui participent beaucoup aux tâches domestiques et sont parfois décrits comme des hommes "d'intérieur", des mères actives, aussi qualifiées que les pères. Chacun occupe dans sa famille d'origine des positions de sexe "remarquables" : des mères "garçon manqué" ; des pères élevés dans des contextes féminins à la suite, en particulier, de décès paternels. Pères et mères semblent en fait d'accord pour que leurs enfants aient des ambitions raisonnables et accèdent à des professions valorisées sans s'arrêter à des limitations liées à un "ordre des sexes" (et ce, autant pour les garçons que pour les filles).

Dans ce groupe, les jeunes femmes mettent en oeuvre un projet professionnel masculin qui s'accompagne de stratégies de distanciation face au rôle de mère-épouse (retard au mariage, recul de la première naissance). Elles s'intègrent avec aisance dans des emplois de techniciens supérieurs dans l'industrie.

Au total, cette enquête fait apparaître que l'entrée des jeunes filles interrogées dans des filières "masculines" est à analyser dans l'articulation entre des logiques régissant la catégorisation et la hiérarchisation sociales, selon le sexe d'une part, selon l'éducation et la profession d'autre part. C'est dans la complexité des relations qui s'établissent entre logiques distinctes -et non dans le primat de l'une ou l'autre<sup>9</sup> ou de l'une sur l'autre<sup>10</sup> - que s'enracine la production de ces trajectoires innovantes.

<sup>9</sup> BELOTTI, 1975

<sup>10</sup> PASSERON et de SINGLY, 1984

\* Cette étude a bénéficié de l'aide financière du Ministère de la Formation Professionnelle, du Conseil Régional Provence Alpes Côte d'Azur et du Programme PIRTEM-ANPE du CNRS. Outre les auteurs de ces articles, l'équipe a bénéficié, jusqu'en 1988, de la participation de Catherine MARRY (LASMAS-CNRS)

\*\* nous ne ferons ici que résumer très brièvement les principaux résultats de cette étude. à cet égard. Pour une présentation plus complète on pourra se référer à DAUNE-RICHARD et MARRY (1990)

\*\*\* On remarquera que notre enquête ne vérifie pas l'hypothèse de sursélection scolaire des "transfuges" (cf. DAUNE-RICHARD et MARRY, 1990)

\*\*\*\* Nous ne parlerons pas ici des poursuites d'études souvent très nombreuses (2 filles sur 5) qui relèvent en fait de mêmes types de parcours. Pour des résultats plus détaillés cf. DAUNE-RICHARD, 1990

*L'enquête a touché toutes les jeunes filles (N=47) inscrites en 1985-86 dans l'académie d'Aix-Marseille dans des formations conduisant à un BTS ou DUT dans les spécialités suivantes : Mécanique-automatismes, Electronique et Informatique industrielle pour les BTS, Génie mécanique et Productique, Génie électrique et Informatique industrielle, pour les DUT. cf. A.M. DAUNE-RICHARD, C. FLAMENT, M. LEMAIRE, C. MARRY (1987).*

*Les informations relatives aux parents émanent des discours recueillis auprès des jeunes filles mais également des entretiens que nous avons pu réaliser avec certains de leurs parents. Les jeunes filles inscrites en BTS sont le plus souvent de milieu ouvrier ou artisan; les pères (ou mères) ayant effectué une mobilité professionnelle occupent des emplois qualifiés de l'industrie (techniciens, contremaîtres). Les parents des jeunes filles inscrites en DUT sont nettement plus diplômés que les premiers ; souvent issus eux aussi de milieux ouvriers, ils ont acquis en cours de vie active des qualifications parfois élevées (on trouve, parmi les pères, des techniciens mais aussi des cadres et des ingénieurs) grâce à des formations continues diplômantes.*



**INSERTION DANS L'EMPLOI, INSCRIPTION FAMILIALE  
ET RAPPORTS HOMMES-FEMMES :**  
**Le cas des jeunes femmes issues de DUT et BTS industriels**

*Anne-Marie DAUNE-RICHARD, Catherine FLAMENT,  
Madeleine LEMAIRE*

LEST

**A quels arbitrages entre ambition professionnelle et vie familiale les jeunes femmes issues de filières techniques procèdent-elles quand elles intègrent le marché du travail? Une minorité d'entre elles, le plus souvent originaires de milieux ouvriers se caractérisant par une vision traditionnelle de la famille, mariées à des hommes attachés à ces mêmes valeurs, renonce au métier pour lequel elles étaient formées. Elles suivent alors des itinéraires professionnels déqualifiés ou plus "féminins". Mais, dans leur majorité, ces jeunes femmes réussissent à concilier engagement familial et projet professionnel en négociant sur les deux plans à la fois. A ces conditions, elles deviennent elles aussi ingénieurs.**

Dans le cadre d'une recherche sur les conditions sociales d'émergence de trajectoires innovantes du point de vue de la division sexuelle du travail, nous présenterons ici le suivi d'un échantillon de jeunes femmes sorties de BTS et DUT industriels<sup>1</sup> entre 1973 et 1984. Après avoir étudié la construction du projet de formation, son évolution vers une professionnalisation et l'insertion dans l'emploi pour une cohorte de jeunes filles inscrites dans ces formations<sup>2</sup>, nous avons souhaité suivre, sur une durée plus longue, les modalités d'inscription sur le marché du travail en relation avec les rapports hommes-femmes dans la famille et dans l'emploi. A partir des archives des établissements déjà enquêtés, nous avons pu contacter 48 jeunes femmes inscrites dans les spécialités retenues par notre étude, entre 1973 et 1984. Bien que cet échantillon ne soit pas représentatif<sup>3</sup>, il permet de mettre en relation l'insertion dans l'emploi et la constitution d'une famille<sup>4</sup>.

Nous tenterons de dégager des types de trajectoires sociales rendant compte des processus qui amènent les jeunes filles interrogées à valoriser (ou non) leur formation initiale, ces processus étant analysés à partir du jeu des rapports hommes-femmes dans la famille d'origine, dans les relations conjugales et sur le marché du travail.

- 
1. BTS et DUT de l'Académie d'Aix-Marseille dans des spécialités particulièrement peu féminisées : Mécanique-automatismes, Electronique et Informatique industrielle, pour les BTS, Génie mécanique et Productique, Génie électrique et Informatique industrielle, pour les DUT
  2. Cf. autre article dans même cahier
  3. D'une part la fiabilité des archives des établissements est inégale ; d'autre part 10 questionnaires sont revenus pour changement d'adresse
  4. Ce qui n'est pas possible pour la cohorte 1985-86, encore trop jeune lorsqu'elle a été réinterrogée en 1989. Pour une présentation de l'ensemble de ces résultats on pourra se reporter à A.M. Daune-Richard : "la production de trajectoires de sexe atypiques. Etude d'itinéraires de formation et d'emploi chez des techniciennes". Communication au Congrès de l'Association Française pour l'Avancement des Sciences, Université Laval, Québec 1990. A paraître in Cahiers du GREMF, Université Laval

### Une articulation difficile conduisant à des réorientations

Dans un premier groupe, minoritaire, les emplois dans lesquels se sont insérées les jeunes femmes ne correspondent pas strictement à ceux auxquels leur formation initiale les préparait : technicien dans la production industrielle dans les spécialités de l'électronique et de la productique. Nous avons qualifié ces itinéraires de "réorientations". En fait, ils recouvrent deux cas de figure : soit une sortie du métier, soit une valorisation du diplôme hors du secteur industriel.

Les sorties du métier interviennent après une période plus ou moins longue, marquée par des difficultés d'insertion. Ces difficultés sont le plus souvent liées à des raisons familiales et à la mise en couple, ou encore à leur situation de femme. Il s'agit de jeunes femmes qui ont dû arrêter leurs études de BTS ou DUT - ou n'ont pu continuer au-delà - parce que la localisation de l'emploi de leur conjoint (ou futur conjoint) n'était pas compatible avec celle de leurs études. Il s'agit aussi de jeunes femmes qui disent s'être heurtées au sexisme de leurs employeurs potentiels au cours de leurs recherches d'emploi, ce qui semble les avoir découragées. Au total, ces itinéraires de sortie du métier se manifestent par des trajectoires professionnelles hâchées, marquées par des périodes de chômage, des stages de formation, des interruptions d'activité, du travail à temps partiel ou à domicile. Ces trajectoires débouchent sur une précarisation grandissante et une déqualification : ces jeunes femmes sont devenues employées, secrétaires, vendeuses.

Un autre type de réorientation conduit les jeunes femmes à valoriser leur formation hors de la production industrielle. Soit elles utilisent leurs compétences et leur diplôme dans l'enseignement technologique à l'Education Nationale, soit elles construisent progressivement un projet professionnel qui tend à féminiser leur formation initiale : le diplôme fonctionne alors comme niveau d'études (avec, pour certaines, des stratégies promotionnelles réussies).

Au total, on peut observer que ces réorientations sont le plus souvent liées à la prégnance des rapports de sexe : d'une part, ces jeunes femmes tendent à "reféminiser" les spécialités "masculines" dans lesquelles elles s'étaient insérées au départ ; et, d'autre part, elles rencontrent le plus fréquemment de grandes difficultés à concilier leurs engagements professionnels et familiaux. Cela se traduit, pour un nombre non négligeable d'entre elles, par des ruptures de trajectoires et des déqualifications débouchant sur le découragement.

Les contextes familiaux éclairent ces itinéraires professionnels. Filles de familles où les pères sont ouvriers et les mères inactives, elles sont héritières des aspirations à la mobilité professionnelle de familles où l'on n'a pas pu faire d'études (et où les frères sont "défaillants") et, en même temps, d'une conception "traditionnelle" des rôles conjugaux. Elles rencontrent des conjoints originaires des mêmes milieux et porteurs des mêmes conceptions. Ce sont des hommes (techniciens, employés, artisans) très mobilisés par leur promotion professionnelle qui ont souvent, au départ, un niveau de formation inférieur à celui de leur conjointe (qu'ils rattrapent éventuellement en formation continue). Ils ont une vision des rôles de sexe qui ne les rend pas très favorables à la poursuite d'études pour leur épouse ni à l'activité professionnelle des mères de famille (sauf en cas de besoins financiers transitoires, pour "faire construire", par exemple ; ou lorsque la garde des enfants ne pose pas de problème : dans ce cas, c'est la mère de la jeune femme qui s'en occupe). En tout état de cause, ils "aident" peu, voire pas du tout, à la maison.

Ces jeunes femmes apparaissent ainsi prises dans des héritages contradictoires où la prégnance des rôles de sexe fragilise leur rapport à l'emploi, a fortiori dans les filières "masculines" dans lesquelles elles se sont engagées au départ. Elles rencontrent leur conjoint tôt, souvent en cours d'études secondaires ou supérieures, et n'ont alors pas le temps d'"asseoir" leur projet professionnel : celui-ci se construit (ou se déconstruit) en relation avec la mise en couple et l'arrivée des enfants, tantôt dans la renonciation conduisant à une précarisation et à une déqualification, tantôt dans une "positivation" débouchant vers une réorientation rapide,

sur la base d'un nouveau projet généralement plus en accord avec les représentations (et les pratiques) de la féminité.

### L'insertion dans le métier appris

Cet itinéraire, qui regroupe la majorité de notre échantillon, recouvre deux profils-types d'articulation entre engagement professionnel et vie familiale, même si un point commun dans ce groupe réside dans une distribution apparemment peu contraignante des rôles de sexe dans les familles d'origine.

Dans un cas, les jeunes femmes occupent des emplois de techniciennes de maintenance ou de bureau d'études, plutôt dans des PME de la région d'Aix-Marseille. Dans l'ensemble, elles valorisent plus l'intérêt de l'emploi que la carrière ou un salaire élevé. Issues de familles plutôt populaires dans lesquelles la poursuite d'études au-delà du Bac est rare, elles s'inscrivent dans des trajectoires de mobilité sociale : certaines auraient aimé "aller plus loin" dans leur formation initiale mais en ont été empêchées faute de ressources financières. Plusieurs ont fait des tentatives pour engager une formation continue en cours du soir, par le CNAM, mais y ont renoncé du fait de leurs difficultés à concilier une vie professionnelle souvent prenante dans ces petites entreprises et une vie sociale et familiale à laquelle elles sont très attachées .

A la différence de celles qui se sont réorientées, ces jeunes femmes ne se mettent que tardivement en couple ou sont le plus souvent célibataires. Elles sont cependant peu mobiles géographiquement. Tout d'abord, elles sont très ancrées dans des réseaux sociaux et familiaux, dans leur région d'origine. Elles ont en outre été choquées par certaines attitudes d'employeurs au moment de leur entrée sur le marché du travail (certains leur demandant, dans un entretien d'embauche, leurs projets de maternité ; plusieurs ont dû bagarrer pour ne pas être cantonnées dans des tâches de gestion, voire de secrétariat) et anticipent des difficultés à retrouver du travail dans un milieu misogyne. Cela contribue à leur immobilisme, mais aussi à un refus des responsabilités hiérarchiques dans ces milieux "masculins". Elles développent ainsi des stratégies de carrière par accumulation de compétences et d'ancienneté, dans une même entreprise. Ce projet représente un profil de carrière honorable au regard de leurs origines et autorise en même temps le maintien de leurs réseaux sociaux et familiaux : elles y voient, en outre, de bonnes conditions pour aborder ultérieurement, dans l'entreprise, la question de la conciliation entre vie professionnelle et charges maternelles. Le point faible de ce type d'itinéraire tient à la dépendance dans laquelle se trouvent ces jeunes femmes, et que d'ailleurs elles expriment, par rapport à des entreprises qui, étant le plus souvent des PME, apparaissent potentiellement fragiles.

Dans un deuxième cas, on a affaire à des stratégies de carrière plus ambitieuses qui visent d'emblée le statut de cadre. Mais les unes réalisent cette ambition à travers une mobilité horizontale, inter-entreprises, tandis que les autres s'insèrent directement dans de grosses entreprises où elles voient des possibilités de carrière - en particulier par accès à la formation continue - tout en s'assurant une garantie d'emploi et de bonnes conditions de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Si ces modes de réalisation des ambitions professionnelles de ces jeunes femmes se conjuguent tous deux à des retards délibérés à la première naissance, voire au mariage, ils scellent une relation différente à la famille d'origine et au conjoint. La première catégorie de ces jeunes femmes, d'origine sociale relativement élevée, cohabite avec des hommes qui sont de niveaux social et scolaire nettement inférieurs aux leurs et manifestent peu d'ambitions professionnelles. Tout se passe, dans ce cas, comme si la jeune femme imposait ses projets tant professionnels que familiaux, tout en respectant - jusqu'à un certain point - l'ancrage géographique et social de son partenaire, ce qui expliquerait le relatif immobilisme spatial de ces jeunes femmes alors même qu'elles changent souvent d'entreprises. La seconde catégorie, originaire des classes moyennes ou ouvrières, épouse des hommes issus des mêmes milieux et souvent des mêmes types de formation. Les deux conjoints ont les mêmes ambitions de carrière

et s'accordent pour définir les conditions et le calendrier dans lesquels chacun les réalisera . Dans cet "accord" prennent place le retard à la première naissance mais aussi la mobilité géographique qui caractérise ces couples. La combinaison, ici, d'un "projet conjugal" de promotion et du choix de grandes entreprises s'avère "payante" : toutes les jeunes femmes sont devenues ingénieurs.

Au total, peu des jeunes femmes interrogées ont emprunté des filières professionnelles n'ayant aucun rapport avec leur formation initiale et beaucoup ont bien valorisé celle-ci. Dans notre échantillon, l'insertion professionnelle se joue au regard d'un investissement en formation allié à une certaine ambition socio-professionnelle, à partir desquels les jeunes femmes rencontrées développent des stratégies de contournement ou de négociation de la division sexuelle du travail, tant sur le marché du travail que dans la famille.

**LES DIFFERENCES HOMMES-FEMMES CHEZ LES  
TECHNICIENS :**

**Trois études d'établissements industriels**



L'étude d'entreprises visait dans cette recherche, à aborder la question de la demande de travail dans des métiers peu féminisés : quelle place occupent les femmes parmi les techniciens ? Quelle rencontre s'opère, spécifiquement dans chaque entreprise, entre les caractéristiques sexuées des salariés techniciens et la gestion des ressources humaines ? Quels parcours professionnels -et éventuellement quels devenirs- différencient les hommes et les femmes techniciens dans ces entreprises, en particulier à travers l'enjeu de la formation continue ?

Les entreprises retenues l'ont été parce qu'elles recrutent des techniciens dans les spécialités de formation et les établissements scolaires concernés par l'enquête auprès de jeunes BTS-DUT.

Dans ce cadre nous avons sélectionné trois établissements industriels de tailles différentes : l'un comprend environ 6000 salariés, l'autre près de 1000, le dernier, en pleine expansion, avait près de 400 salariés à la fin de l'enquête.

Ces trois établissements relèvent de la convention collective de la métallurgie. Deux d'entre eux utilisent massivement des personnels techniciens formés en électronique, à côté d'autres spécialités telles que l'informatique, la mécanique, la maintenance... Le dernier recrute de façon plus diversifiée dans l'ensemble de ces spécialités.

La méthodologie retenue consistait à recueillir pour tous les techniciens de chaque entreprise des informations concernant leur parcours professionnel : niveau de formation, expérience professionnelle et coefficient au moment du recrutement ; diplômes acquis en formation initiale et continue ; coefficient et service actuel. L'idée étant de situer la construction de la catégorie des techniciens dans l'entreprise et de cerner la place respective des hommes et des femmes dans ce processus.

Cette méthodologie s'est avérée difficile à mener à bien car les entreprises n'étaient pas en mesure de fournir de façon informatisée la totalité des indicateurs dont nous avons besoin. Dans deux cas une collaboration exceptionnelle a permis de recueillir ces données manuellement <sup>1</sup>, puis de les saisir et les traiter informatiquement. Dans le troisième cas la tâche était trop lourde (plus de 2000 techniciens) : les données sont incomplètes concernant la formation initiale, inexistantes concernant la formation continue. Malgré ces carences, d'autant plus regrettables que le nombre de techniciens permettait des traitements informatiques plus riches, l'intérêt représenté par cet établissement du point de vue de sa taille, de son mode d'organisation et de son poids dans le bassin d'emploi régional nous a conduites à le conserver dans notre terrain d'enquête.

Le recueil des données a commencé début 1989 et s'est terminé en juin 1990.

## **I. A ENTREPRISES DIFFERENTES TECHNICIENS DIFFERENTS**

Les établissements dans lesquels nous avons pu enquêter diffèrent non seulement par leur taille mais aussi par leur histoire et les modes de gestion de leur personnel.

Les deux plus importants appartiennent l'un à un groupe européen spécialisé dans la microélectronique, l'autre à une grande société nationale de l'aéronautique. Le premier, de création récente (1980), a connu en 10 ans de nombreuses restructurations dont la dernière, en 1987, a provoqué des bouleversements importants sur le site étudié. L'autre est implanté de longue date dans la région où il constitue traditionnellement un pôle d'emploi connu et reconnu.

Le troisième établissement est le siège d'une toute jeune société spécialisée dans la haute technologie en environnement sévère, qui s'est créée en même temps qu'elle s'implantait dans la région (1984) et est actuellement en pleine expansion.

---

<sup>1</sup> au prix d'un travail très coûteux en temps humain tant pour l'équipe de recherche que pour les services personnels des entreprises concernées, puisque ce travail a concerné environ 260 techniciens.

La diversité de leurs histoires combinée à la spécificité des marchés sur lesquels opèrent ces entreprises contribuent à différencier les modes de gestion de leurs ressources humaines, et en particulier des techniciens.

Le plus important des établissements étudiés (environ 6000 salariés dont 2000 techniciens) est aussi le plus ancien. Il avait traditionnellement recours à du personnel (ouvriers ou cadre) formé à des métiers spécifiques et reconnus, l'acquisition de ces métiers se faisant au premier chef -tout au moins pour les ouvriers- dans l'entreprise. Dans une entreprise où l'on entre pour "faire carrière"<sup>1</sup> la catégorie des techniciens était, et est toujours, massivement alimentée par les promotions ouvrières (les 3/4 d'entre eux dans notre enquête). Toutefois la part des techniciens dans le personnel a doublé ces 25 dernières années (43 % actuellement) tandis que celle des ouvriers se réduisait à peu près de moitié (25 %) et celle des ingénieurs et cadres triplait (16,5 %)<sup>2</sup>; ce processus accélérant sans doute le recrutement de jeunes techniciens en sortie de formation initiale de niveau Bac +2 qui devient largement majoritaire à partir de 1986 (78 % des recrutements externes des quatre dernières années). Dans cet établissement le personnel féminin est peu important (7,5 % des salariés), particulièrement chez les ouvriers (0,5 %) et, par voie de conséquence, chez les techniciens (6 %). Toutefois les femmes sont mieux représentées (12 %) parmi les techniciens supérieurs recrutés, plus récemment<sup>3</sup>, avec un diplôme Bac + 2. Elles sont 7,5 % des cadres.

L'autre établissement de taille importante (un peu moins de 1000 salariés) est de création récente. Les ouvriers forment la catégorie majoritaire dans le personnel (40 %) avant les cadres (22 %) et les techniciens (19 %). Ces derniers constituent un personnel jeune, recruté récemment (les 2/3 ont moins de 30 ans et une ancienneté inférieure à 4 ans), avec un diplôme de niveau Bac + 2 (près des 3/4 d'entre eux). Le recrutement externe domine. Les femmes représentent 33 % du personnel de cet établissement ; 7 % des cadres, 17 % des techniciens et près de la moitié des ouvriers.

---

<sup>1</sup> Les mobilités inter-établissements et les pré-retraites suffisent généralement, en cas de crise du marché, à éponger les sureffectifs.

<sup>2</sup> Cf. LUCAS, *Le vol du savoir*, PUL, 1989 le tableau p. 55 donne des chiffres équivalents pour un autre établissement du groupe.

<sup>3</sup> Les 3/4 ont été recrutés depuis 1984.

Le dernier établissement étudié est de création très récente (1984) et nettement plus petit (328 salariés en février 1990, date de recueil des données). Les cadres constituent nettement la catégorie dominante (36 % du personnel) suivis des techniciens (29 %) puis des opérateurs (20 %) dont plus de la moitié sont des femmes. Le personnel féminin représente moins de 30 % des effectifs. On le trouve surtout parmi les administratifs et les opérateurs ; il ne constitue que 8,5 % des cadres et 10 % des techniciens. Dans cet établissement, le groupe des techniciens présente des profils, selon l'âge, l'expérience et la formation, diversifiés et équilibrés<sup>1</sup>.

## II. TECHNICIENS ET TECHNICIENNES : PROXIMITES ET DIFFERENCES.

### 1) La place des techniciens dans l'entreprise.

Comme le suggèrent les données descriptives, la présence de techniciennes revêt un sens bien différent dans chacune des entreprises étudiées, en relation d'une part avec la place que les femmes y occupent d'une façon plus générale, et d'autre part avec la construction et la gestion de la catégorie des techniciens.

Dans l'établissement le plus important toutes les caractéristiques historiques de l'entreprise se conjuguent pour en faire une structure peu ouverte aux femmes : industrie de métiers, dans des spécialités peu féminisées ; tradition de recrutement et de promotion internes ; structure fortement hiérarchisée. Même les emplois de gestion sont -partiellement tout au moins- alimentés par les promotions en provenance de la filière technique. Les femmes étant absentes de la base ouvrière ont a priori peu de place dans l'ensemble de la structure (7,5 % des effectifs actuels). Toutefois l'étude que nous avons menée sur la catégorie des techniciens montre que cette tendance est peut-être en train de s'infléchir du fait de l'importance grandissante des recrutements externes, sur la base du diplôme, pour les techniciens supérieurs<sup>2</sup>. En tout état de cause les femmes techniciennes

<sup>1</sup> Notons que, dans ces trois établissements, la maîtrise occupe une place peu importante : 2 % à 6 % des effectifs.

<sup>2</sup> Même si, en tout état de cause, cet infléchissement ne peut que se heurter à la limitation de l'offre de jeunes femmes diplômées dans ces filières peu féminisées (2 % à 6 % de jeunes filles dans les STS et IUT concernant les spécialités liées à l'électronique, la mécanique et aux automatismes. (Cf. Daune-Richard et Marry, 1990).

sont particulièrement peu présentes dans les services liés à la conception et à la fabrication.

Dans l'établissement spécialisé dans la microélectronique les femmes occupent une place bien différente. Elles sont relativement nombreuses (le tiers des effectifs) mais principalement parmi les ouvriers où elles font des travaux très répétitifs. Chez les techniciens, elles sont relativement bien représentées (17 %) mais surtout dans les services qui comportent du travail d'exécution, à faible technicité. En fait, dans cette entreprise, une part importante des métiers de techniciens requiert des connaissances générales de base mais pour des travaux répétitifs. Face à cette contradiction, la gestion du personnel a eu tendance à recruter massivement des BTS-DUT. De plus, confrontée à un marché très fluctuant, elle s'est peu préoccupée de constituer des filières de promotion, tendant en fait à ajuster flux de personnel et flux de marchandises. D'où un turn over très important <sup>1</sup> qui régule tant l'insatisfaction des techniciens que les problèmes d'écoulement de ses produits pour l'entreprise. Dans ce contexte les femmes occupent une place à part parmi les techniciens : elles ont nettement moins souvent un diplôme de niveau Bac + 2 (42 % des techniciennes n'en n'ont pas contre 21 % des techniciens) et sont beaucoup plus souvent des opératrices promues (1 technicienne sur 3 pour 10 % des techniciens), dans une entreprise où cette filière est marginale <sup>2</sup>. Lorsqu'elles sont techniciennes supérieures elles se trouvent peu dans le service le plus "valorisé" (où les coefficients sont les plus élevés) : méthodes-process. Tout se passe comme si les femmes constituaient par rapport aux hommes, tout au moins chez les techniciens, un personnel sans doute moins valorisé mais plus stable et potentiellement porteur d'une mémoire collective -dans une entreprise qui ne s'en est guère soucié.

Le troisième établissement étudié est à la fois plus récent que le précédent (1984) et en pleine expansion mais très soucieux, dans ce mouvement, de ne pas se laisser déborder pour ce qui touche à la politique du personnel. La préoccupation centrale à cet égard concerne le recrutement d'ingénieurs sur un marché très tendu. Le discours de nos interlocuteurs est très focalisé sur cette catégorie, dominante tant quantitativement (36 % des

---

<sup>1</sup> Sur 129 recrutements de techniciens en 1984, seuls 57 d'entre eux étaient encore dans l'entreprise en décembre 1988.

<sup>2</sup> 14 % de l'ensemble des techniciens.

effectifs) que qualitativement puisque l'entreprise travaille par projets, chaque projet étant placé sous la responsabilité d'un ingénieur dont l'autonomie, y compris financière, est très grande. Malgré cet intérêt premier pour les "ingé", le groupe des techniciens apparaît très bien géré. Contrairement aux deux cas précédents il présente en particulier des caractéristiques d'âge, de formation initiale et d'expérience antérieure au recrutement remarquablement équilibrées. Contrairement aussi aux deux cas précédents les 10 femmes techniciennes de cet établissement ne se distinguent pas de leurs homologues masculins par des critères d'âge, d'ancienneté ou de répartition dans les services.

## 2) Techniciens et techniciennes.

*(Nous ne ferons ici que récapituler les principales différences -et proximités- relevées dans les établissements étudiés au regard des critères annoncés en introduction ; celles-ci ne prenant sens qu'en relation avec la place des techniciens et la place des femmes dans l'entreprise -cf. supra-).*

- La formation initiale au moment du recrutement distingue fortement les techniciennes et les techniciens dans les trois établissements étudiés. Dans les deux plus importants c'est le clivage du diplôme Bac + 2 qui domine : dans l'un (micro-électronique) les hommes avaient massivement (80 %) à l'entrée, un diplôme de ce type ce qui n'est pas le cas des femmes (58 %) ; dans l'autre (aéronautique) les hommes ont été recrutés avant tout avec un CAP (71 %) ce qui n'est le cas que pour un peu moins de la moitié des femmes. Dans cet établissement par contre les techniciennes ont été plus souvent recrutées avec un diplôme Bac + 2 (38 %) que les techniciens (19 %).

Dans le troisième établissement les femmes sont nettement plus diplômées que les hommes : toutes ont au moins un niveau Bac (75 % des hommes) et 8/10 ont été recrutées avec un niveau Bac + 2 (la moitié des hommes).

- Les spécialités dans lesquelles s'est effectuée la formation initiale n'ont pu être réellement exploitées que dans deux des trois établissements (cf. introduction). Toutefois les résultats sont concordants : lorsqu'ils sont titulaires d'un Bac les hommes l'ont obtenu dans une section F (ou E) alors

que chez les femmes ce sont les bacs généraux scientifiques (C ou D) qui dominent très largement. Lorsqu'elles ont un diplôme de niveau Bac + 2 les femmes ne l'ont pas obtenu dans la ou les spécialités dominantes parmi les techniciens de l'entreprise : elles ont plutôt des DUT Mesures physiques ou Informatique ou encore Assistante d'ingénieur, alors que les hommes ont surtout des DUT ou BTS en électronique (ou Génie électrique), Maintenance et Génie mécanique.

- Les données sur la formation continue diplômante n'ont pu être recueillies que dans deux établissements. Ici aussi les résultats concordent. Ils sont d'ailleurs cohérents avec ce que l'on vient de voir sur la formation initiale. Les hommes et les femmes techniciens s'engagent aussi souvent dans une formation continue diplômante. Mais ce ne sont pas les mêmes : chez les femmes il s'agit massivement de "rattraper" un niveau Bac + 2 ou de compléter une formation initiale pas assez adaptée à l'emploi ; chez les hommes ce sont principalement des poursuites d'études au-delà du BTS ou DUT (que celui-ci ait été obtenu en formation initiale ou continue) visant un diplôme d'ingénieur.

Si l'on observe la répartition des hommes et des femmes techniciens dans les différents services nous avons déjà signalé qu'il existe deux cas de figure. D'un côté, dans l'établissement le plus petit et le plus récent, on ne constate pas de différences. De l'autre, dans les deux établissements les plus importants, les filières masculines et féminines sont nettement clivées.

Dans celui qui travaille pour l'aéronautique les femmes sont dans des filières périphériques à la conception-production, domaine réservé des hommes : on les trouve surtout en informatique, dans les relations avec les clients (technico-commercial) et dans les services financiers. Dans celui spécialisé dans la microélectronique les femmes sont surtout en recherche-développement mais ce service ne réalise en fait que des applications, la recherche étant localisée dans un autre établissement ; les hommes, eux, occupent principalement des emplois de maintenance (qui ne comptent pas de femmes).

- Les carrières des techniciens présentent de nettes différences entre hommes et femmes dans les deux plus gros établissements ce qui n'est pas le cas dans le plus petit (cf. supra). Nous avons considéré d'une part les

opérateurs promus et de l'autre les techniciens supérieurs (recrutés avec un coefficient  $\geq 255$ ).

Dans les deux établissements, parmi les techniciens recrutés comme opérateurs, les femmes étaient, à l'entrée plus diplômées (BEP ou BAC) que les hommes (CAP). Toutefois dans l'un (microélectronique) elles atteignent plus souvent qu'eux les coefficients de technicien supérieur <sup>1</sup>, tandis que dans l'autre (aéronautique) elles ont des carrières manifestement ralenties (avec 20 ans et plus d'ancienneté 45 % des hommes et 19 % des femmes sont aux coefficients 335 et +).

Par contre, parmi les techniciens supérieurs, les carrières des hommes et des femmes ne présentent pas de différences dans cet établissement tandis que c'est le contraire dans le premier (microélectronique) : avec 4 ans et plus d'ancienneté, les 3/4 des femmes mais seulement 40 % des hommes recrutés comme technicien supérieur (coefficients 255 et +) sont toujours au coefficient 255.

\*

\*

\*

D'une façon générale, dans cette étude, les femmes techniciennes présentent des caractéristiques différentes des hommes techniciens en ce qui concerne leur offre de travail (formation initiale, formation continue, expérience antérieure au recrutement). Mais ces différences ne s'intègrent pas dans les mêmes politiques d'entreprise.

Dans l'établissement le plus important, les différences de génération tendent à effacer les différences de sexe qui sont pourtant importantes. Lorsqu'elles sont d'origine ouvrière les femmes ont des carrières manifestement ralenties par rapport aux hommes. Ce n'est pas le cas lorsqu'elles sont techniciennes supérieures mais elles n'en sont pas moins peu présentes dans ce qui fait le "cœur" de l'entreprise : la conception et la fabrication.

---

<sup>1</sup> à la fois par un effet de formation initiale mais aussi par un effet "service" : parmi les opérateurs promus les hommes sont concentrés dans un service (la maintenance) où la mobilité verticale est faible, ce qui n'est pas le cas des femmes.

Dans l'établissement de micro-électronique, contrairement au précédent, les femmes représentent une part importante des ouvriers. Les techniciennes sont souvent des ouvrières promues et constituent un pôle de stabilité dans une catégorie où le turn-over est la règle. Par contre les types d'emplois et de carrière sont très ségrégués entre hommes et femmes.

Dans le dernier établissement, tout se passe comme si les différences de formation initiale entre hommes et femmes étaient réinterprétées par une culture d'entreprise valorisant l'efficacité et la compétence. Les femmes ont donc ici autant d'opportunités de carrière que les hommes. Toutefois, cette égalité potentielle masque le fait que, dans ce "modèle", les techniciennes sont nettement sur-diplômées par rapport à leurs collègues masculins.

