



**HAL**  
open science

# Devenir une jeune femme respectable par le travail dans les espaces ruraux populaires

Yaëlle Amsellem-Mainguy

## ► To cite this version:

Yaëlle Amsellem-Mainguy. Devenir une jeune femme respectable par le travail dans les espaces ruraux populaires. Formation emploi : revue française des sciences sociales , 2025, 169, pp.37-51. <10.4000/13ele>. <halshs-04987304>

**HAL Id: halshs-04987304**

**<https://shs.hal.science/halshs-04987304v1>**

Submitted on 20 May 2025

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-SA 4.0 - Attribution - ShareAlike - International License

---

# Devenir une jeune femme respectable par le travail dans les espaces ruraux populaires

*Becoming respectable through work for rural working-class young women*

**Yaëlle Amsellem-Mainguy**

---



## Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/formationemploi/13869>

DOI : 10.4000/13ele

ISSN : 2107-0946

## Éditeur

La Documentation française

Ce document vous est fourni par Centre d'études et de recherches sur les qualifications



## Référence électronique

Yaëlle Amsellem-Mainguy, « Devenir une jeune femme respectable par le travail dans les espaces ruraux populaires », *Formation emploi* [En ligne], 169 | Janvier-Mars 2025, mis en ligne le 01 février 2025, consulté le 20 mai 2025. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/13869> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/13ele>

---



Le texte seul est utilisable sous licence CC BY-NC-SA 4.0. Les autres éléments (illustrations, fichiers annexes importés) sont « Tous droits réservés », sauf mention contraire.

# Devenir une jeune femme respectable par le travail dans les espaces ruraux populaires

Yaëlle AMSELLEM-MAINGUY

Chargée d'études et de recherche à l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (Injep),  
professeure associée à l'ENS Paris Saclay,  
Laboratoire ISP (CNRS 7220).

**Résumé** • Ce texte s'interroge sur le rôle du travail pour trouver sa place s'agissant des jeunes femmes qui vivent dans les espaces ruraux français de l'hexagone. Dans un contexte où les emplois sur ces territoires sont en moyenne moins qualifiés qu'ailleurs (moins de cadres, plus d'ouvriers), moins sécurisants (moins de CDI, plus d'indépendants et d'agriculteurs) et les rémunérations élevées plus rares. Il s'agira d'éclairer comment s'organise le marché du travail local pour les jeunes femmes, en contexte d'interconnaissance forte et de relative pénurie des offres d'emploi disponibles. L'article montre à la fois l'importance d'être une bonne travailleuse pour être une femme respectable et les forces des solidarités locales dans un contexte de concurrence pour les bons postes.

## Introduction

À la sortie d'une soirée débat organisée en 2022 dans une salle de la mairie du village de Sainte Ravine<sup>1</sup> autour de la place des femmes en ruralité, quatre jeunes femmes âgées d'une vingtaine d'années sont venues par curiosité. C'est Lina<sup>2</sup> qui a entendu parler de la soirée : une personne de la mission locale lui a conseillé de s'y rendre pour se faire du réseau. À 20 ans, elle cherche du travail « *un peu dans tout, tant que ça paie* ». Pour ne pas se risquer à rester seule tout au long de la soirée, elle dit avoir réussi à embarquer trois de ses copines : Jade K., Océane P. et Maëlle F. Jade K., 19 ans, fait des ménages à l'EHPAD (établissement hospitalier pour personnes âgées dépendantes), « *une bonne place* » qu'elle a eue grâce à sa tante qui y travaille aussi et habite, comme le reste de sa famille, dans le village et ses alentours. Océane a 21 ans, elle est intérimaire à l'usine de textile située à une trentaine de kilomètres de là, sa mère a aussi longtemps travaillé dans cette usine. Maëlle, 20 ans, est « *femme toute main dans un camping [...] ça veut dire femme à tout faire en quelque sorte* », mais précise « *tout sauf le sexe, bien sûr !* ». Toutes les quatre ont de la famille sur Sainte Ravine. Lina B. et Maëlle F. y vivent, Jade K. et Océane P. habitent à quelques kilomètres dans l'autre village un peu plus loin, mais elles ont des tantes ou une grand-mère sur ledit village. Elles ont fait toutes leurs années d'école là-bas, au lycée ; elles ont été dans des formations différentes (CAP « petite enfance », bac pro « aide, soins et services à la personne » [ASSP], CAP « service aux personnes et vente en espace rural » [SAPVER]), mais toujours dans le coin. Leurs parcours font écho à ceux des jeunes vivant dans les espaces ruraux, qui, malgré des trajectoires scolaires proches des jeunes urbains jusqu'au collège, détiennent nettement moins souvent un baccalauréat général ou technologique (31 % contre 81 %) et plus fréquemment un baccalauréat professionnel (12 % contre 8 %) (Brutel, 2022). Aussi, « *lorsqu'ils et elles poursuivent après le bac, cela se fait davantage dans des formations professionnelles ou de type brevet de*

<sup>1</sup> Le nom du village est fictif.

<sup>2</sup> Voir caractéristiques des personnes dans le [tableau en annexe](#).

*technicien supérieur (BTS), lesquelles sont souvent implantées dans des lycées ou des centres de formation par apprentissage dispersés sur le territoire.* » (Amsellem-Mainguy & Coquard, 2023).

Elles sont des filles du coin, celles qui restent et qui n'envisagent pas de partir. Ici, elles ont « *tout* », comme elles disent, et connaissent tout le monde. À défaut de capitaux économiques ou scolaires mobilisables, elles détiennent un capital d'autochtonie dans la mesure où elles peuvent compter sur les ressources que procure l'appartenance à des réseaux de relations localisées (Renahy, 2010). Elles ont grandi là, s'y sentent bien, tout le monde les connaît aussi. Entrées précocement sur le marché du travail par rapport aux autres jeunes de leur âge (achever ses études après 21 ans concerne près de la moitié des générations [Gouyon & Makhzoum, 2023]), Jade K., Océane P. et Maëlle F. occupent des emplois précaires, marqués par des contrats en intérim. Jade K. décrira son planning à l'EHPAD, marqué par des coupures de 1 h à 3 h selon les jours, en plein milieu de la journée. « *On aimerait bien plus, c'est sûr, mais déjà, si on avait par exemple des journées complètes sans coupure, ça serait plus simple pour tout* » dit-elle.

Leur entrée dans le monde professionnel est à remettre dans un contexte français marqué par une importante ségrégation professionnelle sexuée et des métiers où se concentrent les femmes (à l'image des formations qu'elles ont pu suivre et dont elles rigolent de l'absence de mixité sexuée). Leur situation est loin d'être spécifique, « *les femmes occupent huit emplois à temps partiel sur dix depuis quatre décennies* » (Briard, 2020, p. 35). Au-delà, l'enquête Emploi pointe la fréquence du temps partiel, et/ou du temps fractionné, particulièrement présent dans les métiers féminisés. Dans ces circonstances, la période d'insertion professionnelle s'annonce relativement longue pour ces jeunes femmes (par rapport aux jeunes qui poursuivent des études supérieures et s'insèrent plus rapidement dans l'emploi). Décrocher un travail est important, d'autant plus que leur famille ne peut pas toujours leur venir en aide économiquement. Elles « *font avec* » et « *s'adaptent* », ce qui nécessite de trouver les ressources pour tenir et obtenir un emploi. De fait, travailler localement est le résultat de compromis les amenant à s'adapter aux contraintes locales : se replier sur l'emploi disponible, entrer en parcours d'insertion, ou bien que plus rarement, « *batailler* » pour créer leur activité.

Tout en resituant la situation de ces jeunes femmes appartenant aux classes populaires rurales faiblement diplômées (voir l'[encadré méthodologique](#)), le présent article s'attache modestement à éclairer comment s'organise le marché du travail local en contexte d'interconnaissance forte et de relative pénurie des offres d'emploi disponibles. Car même si les espaces ruraux sont inégalement concernés par le chômage ou la pauvreté, les emplois sur ces territoires sont en moyenne moins qualifiés qu'ailleurs (moins de cadres, plus d'ouvriers), moins sécurisants (moins de CDI, plus d'indépendants et d'agriculteurs) et les rémunérations élevées plus rares.

Pour cela, nous nous centrerons ici sur les parcours de jeunes femmes faiblement diplômées (titulaires d'un CAP pour la plupart ou d'un baccalauréat professionnel pour deux d'entre elles). Croisant les enjeux de ruralité et d'emploi au regard du genre, de la classe sociale et de l'âge, on s'attachera, dans une première partie, à rendre compte de la place que les jeunes femmes accordent au travail au-delà de l'emploi. On se demandera alors en quoi les premières expériences d'emploi sont particulièrement marquantes pour ces jeunes femmes et comment elles participent aux processus de classement et déclassement des jeunes entre elles. Dans une seconde partie, on s'attachera à saisir comment le travail constitue un des supports d'apprentissage pour devenir des femmes travailleuses, mais aussi des femmes respectables localement. On verra que la respectabilité est un objet « *à désirer, à prouver et à atteindre* » (Skeggs, 2015) qui passe aussi par le travail pour ces jeunes femmes des classes populaires, délégitimées et dévalorisées (en plus du couple et de la moralité sexuelle). L'ensemble de ces éléments permettant de discuter des formes de solidarités et de concurrences qui s'exercent pour ces jeunes femmes dont les parcours scolaires sont plus courts qu'ailleurs et plus souvent orientés vers la voie professionnelle ou technologique (Orange & Renard, 2022 ; Pinel, 2020).

## Encadré • Méthodologie

L'enquête s'est déroulée entre février 2018 et février 2019, dans quatre intercommunalités situées dans les Ardennes, le Finistère, les Deux-Sèvres et la Chartreuse, avec pour objectif de prendre en compte l'hétérogénéité des espaces ruraux en France, notamment au regard du travail. Ces départements ne se distinguent pas par une particularité notable, mais les choisir permettait également de pouvoir considérer les effets des représentations du territoire sur les projections et aspirations des jeunes femmes. En effet, le contraste est fort entre la communauté de communes des Ardennes, où le taux de pauvreté approche les 21 % en 2021 et le taux de chômage s'élève à 19,5 % pour les 15-64 ans, et la communauté de communes en pointe du Finistère où le taux de pauvreté est à 10 % et le taux de chômage des 15-64 ans autour de 12 % (Insee, comparateur des territoires, données RP 2021). L'analyse s'appuie sur les entretiens réalisés auprès de 193 jeunes femmes âgées de 14 à 29 ans vivant dans ces intercommunalités, se reconnaissant comme habitant en milieu rural et ayant accepté de participer à l'enquête, notamment lors des entretiens individuels (n = 66) ou des entretiens collectifs (n = 127). Les premiers contacts se sont déroulés lors de présentations de l'enquête dans des établissements scolaires (lycées généraux, technologiques et professionnels), internats, antenne de mission locale, espace jeunesse ou encore lors de fêtes de village. Les entretiens se sont ensuite négociés par effet boule de neige et réseaux d'interconnaissance de personnes croisées dans les villages.

Cette enquête porte sur les conditions de vie de jeunes femmes de moins de 24 ans, qui ont grandi et vivent encore en campagne, dans des hameaux, des villages ou des villes de moins de 8 000 habitants. Sur les 66 qui ont répondu aux entretiens individuels, 24 sont mineures. Parmi les majeures, 14 ont le permis de conduire. Du côté de leur formation : près d'un quart est encore en études, près d'un tiers possède un niveau BEP/CAP (\*) ou a obtenu le diplôme, neuf ont un niveau bac et autant un niveau bac+2. Enfin, seules quatre jeunes femmes ont poursuivi des études au-delà de la licence. Une dizaine d'entre elles sont inscrites dans le dispositif « Garantie jeunes » (\*\*). Dans cet article, nous recentrerons le propos sur les moins diplômées, c'est-à-dire ayant obtenu au maximum un CAP ou un bac professionnel.

Du côté du travail, parmi celles qui sont en emploi – le plus souvent avec des contrats précaires – occupent des postes dans les secteurs de la petite enfance, l'aide à la personne, la vente, l'entretien et le ménage, mais aussi d'ouvrières à l'usine. Du côté de leurs parents, ils sont pour une majorité d'entre eux employés (28 %) ou ouvriers (23 %). 11 % des jeunes femmes rencontrées ont au moins un de leurs parents dans les professions intermédiaires. Près d'un quart d'entre elles vivent dans des familles où les parents ne travaillent pas et 13 jeunes femmes n'ont pas été en mesure de situer la profession de leurs parents. Ce qui est cohérent avec les données bien documentées de la sociologie du monde rural qui montre que les ouvrier·es constituent le groupe social le plus représenté dans les campagnes, d'une part, et qu'ils et elles sont aussi plus nombreux·ses dans les espaces ruraux que dans les grandes aires urbaines, d'autre part (Mischi, Renahy & Diallo, 2016).

Prolongée par la suite par une enquête sur les conditions de vie des jeunes vivant dans les espaces ruraux pendant les confinements durant la crise sanitaire de Covid 19 de 2020, cet article s'appuie sur l'ensemble de ces matériaux ainsi que sur les différentes phases de présentation de résultats avec les jeunes concernés depuis 2020.

(\*) : respectivement brevet d'études professionnelles et certificat d'aptitude professionnelle.

(\*\*) : la Garantie jeunes était un dispositif réservé aux jeunes de 16 à 25 ans ni en études, ni en emploi ni en formation, et en situation de précarité. Elle leur permettait un accompagnement d'un an en mission locale ainsi qu'une allocation, pendant une période maximum d'un an. Depuis mars 2022, le dispositif Garantie jeunes a été remplacé par le Contrat d'engagement jeunesse (CEJ).

## 1. Être prête à travailler « à tout prix » : la figure de la « bonne travailleuse »

Conscientes des difficultés des premiers temps de l'insertion professionnelle rencontrées par les jeunes en France qui pâtissent d'une situation marquée par la crise industrielle, l'extension du chômage et une forte précarité (Amsellem-Mainguy & Lardeux, 2022 ; Dubar & Nicourd, 2017), Jade K., Océane P., Lina B. et Maëlle F. décrivent, chacune à leur manière, comment leur situation personnelle est à resituer dans un contexte local et national.

Leurs propos rejoignent les données statistiques et sociologiques qui montrent que l'entrée sur le marché du travail de ces jeunes femmes se caractérise par le poids de l'incertitude sur les parcours de vie tant l'insertion professionnelle est fastidieuse et longue par rapport aux jeunes femmes diplômées ou par rapport aux hommes dans la même situation (Couronné, 2022). Les données de l'Insee (RP 2021) montrent en effet combien les femmes sans diplôme sont plus fréquemment sans emploi ni formation que leurs alter égo masculins (l'arrivée d'un enfant venant majorer les probabilités de rester sans emploi, contrairement aux hommes).

Dans ce contexte, les jeunes femmes rencontrées évoquent la normalité d'une période précaire qui caractériserait l'entrée dans le monde du travail pour les jeunes, pour les femmes, s'appuyant sur les expériences de leur entourage. À l'image de la discussion entre Jade K. et Lina B. lorsque nous évoquons d'éventuelles spécificités au moment de l'insertion professionnelle pour les jeunes – et plus encore pour les femmes – « *ici tu peux choisir [le travail], mais tu ne peux pas faire non plus faire ton exigeante* », les trois autres jeunes femmes acquiescent en rigolant. Lina souligne combien « *c'est désespérant parfois* », mais toutes disent que ce n'est pas si différent qu'ailleurs. Par-là, elles n'essentialisent pas la ruralité comme un espace où l'insertion professionnelle aurait ses propres logiques. Au contraire, les parcours des jeunes femmes qu'elles mobilisent dans leur argumentaire pour rendre compte des conditions d'entrée dans la vie active et d'insertion professionnelle sont regardés avant tout au prisme de l'âge, du genre et de la classe sociale. Pourtant, cette entrée dans le marché du travail, lente et parsemée d'embuches, marquera leurs débuts de carrière.

### 1.1. « Faire avec »

S'intéresser aux parcours des jeunes femmes de classe populaire habitant *toujours* dans les espaces ruraux vient confirmer des données sociologiques antérieures : elles sont plus souvent concernées par l'enseignement professionnel et sont concentrées dans un faible nombre de spécialités aux débouchés plus incertains que pour les filières masculinisées (Palheta, 2017). Dans les Ardennes, par exemple, où une partie de l'enquête s'est déroulée, en 2023, près des trois-quarts des formations en apprentissage du territoire relèvent du domaine de la production (mines et carrières, bâtiment, mécanique électrique), la part des formations en BTS (brevet de technicien supérieur) est, elle, inférieure à la moyenne régionale (Oref Grand Est, 2023). Et si, comme le montrent ces enquêtes, elles sont plus nombreuses que les garçons à poursuivre dans la voie de l'enseignement général, puis dans le supérieur, on voit malgré tout ici qu'elles en retirent toujours moins de bénéfices qu'eux en termes de conditions d'emploi et de travail (Coquard, 2019). Elles ont rarement un travail à la sortie de leurs études dans la branche étudiée. Dans l'Aulne Maritime comme ailleurs, bien qu'elles soient plus diplômées, les femmes occupent moins souvent des postes cadres que les hommes (Lardoux & Palaric, 2021). Leurs parcours sont marqués par des périodes de stage, de chômage, d'intérim, avec des réorientations, qui les amènent à s'adapter à l'offre locale, comme c'est le cas de Jade K., Lina B., Océane P. et Maëlle F. Et pour celles qui parviennent à obtenir un emploi en lien avec leur formation (« *dans la même branche* » pour reprendre une expression

largement entendue), celui-ci est souvent en dessous de leur niveau de diplôme. Ces emplois sont acceptés de manière transitoire, une condition qui s'installera dans le temps pour certaines. Cette phase d'insertion participe d'une socialisation à la précarité par un contexte local marqué par une rareté des emplois. Ainsi, dans un environnement marqué par une pénurie d'offres d'emploi disponibles dans la zone, la complexité d'un emploi du temps à temps partiel ou à horaires dits atypiques ou fragmentés devient alors acceptable, quand les jeunes hommes de leur entourage, eux, travaillent plus souvent à temps plein et en horaire fixe.

Le contexte de crise économique a renforcé les inégalités entre les jeunes, leur précarisation et les difficultés d'entrée sur le marché du travail (Amsellem-Mainguy & Lardeux, 2022). Sur fond de désindustrialisation et de délocalisations depuis la fin des années 1980, les espaces ruraux sont marqués, bien qu'inégalement touchés, par l'affaiblissement de l'offre d'emplois disponibles. Dans les quatre intercommunalités enquêtées dans l'enquête sur *les filles du coin*, les réalités socio-économiques et la question de l'insertion professionnelle, de l'accès au travail, ne se valent pas. Les Deux-Sèvres et les Ardennes offrent peu d'emplois localement : dans ce dernier département, la crise économique de 2008 a fortement touché l'industrie au détriment de l'emploi, y compris en intérim, le secteur des services du territoire a gagné plus de 850 postes salariés sur le territoire ardennais, essentiellement concentrés sur Charleville-Mézières entre les centres hospitaliers et l'administration publique. L'Aulne maritime, qui peut paraître plus dynamique, masque des disparités importantes (on compte près de 40 % de retraité·es et plus d'un quart d'ouvrier·ères et d'employé·es, contre 5 % de cadres en 2021 (Insee, RP 2021). Dans cette intercommunalité, le taux de chômage des 15-24 ans est passé de 16,8 % en 2010 à 19,2 % en 2021. Si les opportunités d'emplois y sont plus nombreuses, notamment avec la filière maritime, celle-ci est avant tout masculine. En Chartreuse, compte tenu de l'attractivité touristique et du développement économique de Chambéry et Grenoble, les opportunités d'embauches pour les jeunes femmes semblent un peu plus nombreuses et diversifiées, même si le temps partiel reste, comme ailleurs, largement féminin (en 2021, 35,9 % des femmes salariées de 15 ans ou plus vivant dans l'intercommunalité enquêtée sont à temps partiel, contre 8 % des hommes). Point commun donc aux quatre intercommunalités, les conditions de travail et les types d'emplois offerts n'attirent pas toujours les jeunes femmes qui, bon gré, mal gré, s'adaptent. « Car ici, il n'y a pas le choix... si tu fais la fine bouche, tu ne travailles pas », explique Ophélie, 20 ans. Dès lors, il n'est donc pas rare que des jeunes femmes élargissent leur zone de recherche d'emploi, quitte à habiter loin de leur lieu de travail. Océane accepte ainsi des missions d'intérim « un peu partout » sur un rayon d'une cinquantaine de kilomètres, voire un peu plus « quand ça vaut le coup ». Parmi ses principales conditions : la rémunération et/ou la durée du contrat, le but étant de ne pas « jeter de l'argent par les fenêtres de la voiture ».

## 1.2. « Être patiente, c'est le prix à payer si tu veux travailler un peu... »

Les sorties de formation de ces jeunes femmes des classes populaires qui vivent dans les espaces ruraux sont plus précoces et les études suivies moins généralistes (Aouani, Orange & Renard, 2019). Comme les autres, elles doivent « affronter » un marché du travail et faire avec des CV qui sont « vides », mais l'expérience se fait à des âges relativement jeunes puisqu'elles poursuivent plus rarement dans le supérieur. Les étudiant·es se font plus rares qu'ailleurs dans les Ardennes, par exemple.

Une concurrence s'installe alors entre jeunes femmes du même âge qui sont souvent « prêtes à tout pour travailler ». Il leur faut multiplier les expériences professionnelles pour augmenter leur employabilité. Il est attendu par les adultes de leur entourage (parents, formateurs, employeurs) qu'elles soient peu regardantes sur le type d'emplois, les conditions de travail, autrement dit qu'elles montrent qu'elles « méritent » le job dans un territoire où les emplois manquent et où par conséquent s'installe des formes de concurrence. C'est d'ailleurs les expériences professionnelles que les jeunes femmes mobilisent dans les entretiens qui

leur servent à se distinguer des « autres », ces jeunes qu'elles qualifient d'« *assistés* » ou de « *cassos* » souvent réduits à des personnes passives, parfois même fainéantes et dépendantes des aides sociales (Duvoux, 2009).

Dans cette quête aux expériences multiples, la question de la poursuite de la formation est reléguée au second plan, et les jeunes femmes sont confrontées aux difficultés d'accès au travail en raison du genre et de leur âge et endurent plus que les hommes la faiblesse du réseau de transports en commun. L'enquête nationale sur les ressources des jeunes (ENRJ) montre que les jeunes ruraux sont plus enclins à passer le permis de conduire que les jeunes urbains (77 % obtiennent leur permis entre 18 et 24 ans, contre 63 % des jeunes urbains), jusqu'à 22 ans, et que les femmes sont moins souvent détentrices d'un permis de conduire que les hommes (Pinel, 2020). Plus généralement, les jeunes femmes faiblement diplômées sont moins souvent titulaires du permis que les autres (les données statistiques montrent que ce sont les jeunes qui n'habitent plus chez leurs parents et celles et ceux qui sont diplômés de l'enseignement supérieur qui disposent plus souvent d'un permis de conduire [Bunel & Francou, 2018]). Se passer de permis de conduire nécessite donc d'avoir un certain capital social local mobilisable, un capital d'autochtonie (Retière, 2003). Mila, Sophie et Tiphaine reviennent chacune sur le poids des déplacements pour le travail dans l'organisation quotidienne et comment elles s'ajustent aux emplois du temps de leur entourage : parents, voisins, petit ami.

Mila a 20 ans, elle vit chez ses parents dans une petite maison à l'écart d'un petit village de moins de 1000 habitants. « *Tout le monde [la] connaît et connaît [sa] famille* ». Ses deux parents travaillent, sa mère dans une usine de camion et son père à l'usine d'abattage et préparation des viandes. Quant à elle, elle est inscrite dans le dispositif Garantie jeune après avoir passé du temps à regarder la télé, jouer aux jeux vidéo et « *trop rien faire* ». Pendant ce temps hors études et sans travail ni stage, elle reste chez elle, isolée. Ses parents travaillent dans deux zones d'activités et en horaires décalés ; elle ne peut compter sur eux pour aller au centre-ville. Pour Mila, ce qui caractérise la vie en ruralité, c'est devoir savoir « *être patiente, attendre... C'est le prix à payer si tu veux travailler un peu...* ». Elle a déjà fait des missions dans une usine et raconte, comme nombre de jeunes ouvrières, que le covoiturage entre collègues est une pratique répandue, bien que cela reste contraignant puisqu'elles n'ont pas toutes les mêmes pauses, y compris quand elles sont dans les mêmes secteurs.

Sophie, 20 ans, a emménagé avec son copain depuis quelques semaines dans une maison isolée. L'arrêt de car le plus proche est au moins à 20 min de marche. Avec son copain, ils se sont organisés et Sophie se cale sur les horaires de Max pour rejoindre la mission locale. Lui est ouvrier intérimaire à l'usine, il n'a pas le choix de ses horaires et embauche à 7 h 30. Tous les matins, il dépose Sophie à 7 h 10. Pendant près de deux heures, elle attend, dehors, l'ouverture de la structure, vers 9 h. « *Heureusement il y a une gare abandonnée* » pour se mettre à l'abri quand il pleut.

Tiphaine a 19 ans. Sa mère est aide-ménagère, son beau-père sans emploi et son père est maçon. Elle a fait des formations dans la vente et la restauration, mais se trouve « *bloquée* » car elle n'a pas son permis de conduire. De fait, si elle peut postuler dans les petites et moyennes villes du coin, elle sait qu'elle ne sera jamais prise. « *Pourtant, c'est là où il y a de la demande* » dit-elle. Dans son village, le secteur de la restauration est réduit à un café « *qui fait aussi à moitié épicerie dépannage* », tenu par une copine de sa mère et son mari, et pour la vente « *il n'y a pas grand-chose* ». L'absence de permis est un motif de refus « *facile* » d'après elle de la part des employeurs. C'est ce même argument qui lui est opposé, même pour des emplois situés à côté de chez elle, y compris sur des postes ne demandant aucune mobilité où elle jure qu'elle pourra se débrouiller. Tiphaine trouve des subterfuges pour répondre aux questions d'éventuels employeurs et s'organise avec son réseau amical et familial pour être hébergée pendant les périodes d'essai, tout en sachant que cela ne tiendra

pas sur du temps long. Le travail saisonnier (ici la cueillette) est une aubaine, elle est « *nourrie-logée* » sur place ; reste juste à s’y rendre le premier jour :

« [Je me déplace] *en bus, en train. Même du Blablacar si je voulais. Je refuse tout ce qui est stop, pour l’inconnu, je peux pas. Je garde quand même une certaine réserve. [...] C’est pour ça que je cherche des saisons tant que j’aie pas le permis. Pour le côté nourri logé. J’ai juste à me déplacer le premier jour. [...]* » (Tiphaine, 19 ans, garantie jeunes).

L’entrée dans la vie adulte est marquée par l’importance d’être une bonne travailleuse. Le travail est une forme d’accomplissement et de réussite reconnue dans la mesure où il permet l’achat d’une voiture et l’installation conjugale, voire l’achat d’une maison. Il contribue à intégrer la catégorie des filles respectables, c’est-à-dire celles qui sont reconnues positivement (Challier, 2020 ; Skeggs, *op. cit.*) qui n’appartiennent pas aux familles « *à problème* », aux « *cassos* » (Coquard, *op. cit.*). Clé de l’insertion sociale et de l’indépendance familiale, la place du travail est d’autant plus forte que les familles populaires ne disposent pas de capitaux économiques pour palier une phase d’insertion marquée par des alternances emploi/absence d’emploi. Si certaines jeunes femmes sont tentées de vouloir choisir leur travail, elles n’en ont pas toujours les moyens : entre horaires et distance, les conditions d’accès et d’exercice sont parfois réduites. L’entraide et la solidarité qui construisent le capital d’autochtonie constituent aussi une fragilité dans la mesure où cela maintient les jeunes femmes dans des situations de dépendance à l’égard de leurs proches, avec des formes de redevabilité, et renforce les conditions d’une concurrence entre jeunes femmes du même âge.

## 2. « *La chance d’avoir du travail* »

On le sait, les femmes des milieux les moins favorisés sont particulièrement exposées à la précarité des emplois et aux conditions de travail difficiles : intérim, contrats courts, temps partiel subi, horaires fragmentés, cumul de postes différents, etc. C’est encore plus fréquent chez celles qui vivent dans les espaces ruraux. Les exemples de femmes plus âgées dans l’entourage des jeunes contribuent à construire les représentations, y compris dans leur projection d’avenir, leurs parcours d’études et dans leurs ambitions professionnelles.

L’analyse des récits d’insertion professionnelle met en lumière que la précarité des conditions de travail et d’emploi n’est pas une phase qui marquerait le début de la carrière des jeunes femmes, mais est structurelle dans l’organisation du travail. Dans certains cas, plus souvent lorsque les emplois sont trouvés par effet de réseau, dans un entre-soi local qui se connaît et se fréquente depuis longtemps, les conditions d’emploi se font à l’oral autour d’une discussion. Il s’agit de contrats « *oraux* », presque moraux, qui se basent sur la confiance entre les parties, entre les employeurs et les jeunes, voire leurs familles. Les conditions de travail difficiles ou encore les horaires fractionnés (ou fractionnables) sont évoqués, mais sont considérés comme des contreparties pour décrocher un poste. C’est en particulier le cas des jeunes femmes exerçant des métiers dans les secteurs de l’aide à la personne, de l’aide à domicile, mais aussi des aides-soignantes, etc., et, plus largement, de toutes celles qui travaillent dans les métiers de service, du *care*, où la dimension affective du travail est très présente (Avril, 2018). Dans ce contexte, changer de poste c’est montrer une certaine souplesse professionnelle, mais c’est aussi fragiliser la construction d’une carrière. Changer d’employeur au gré des missions d’intérim ou des contrats temporaires permet de se faire connaître dans le coin, mais au risque de laisser croire qu’on ne peut pas se stabiliser. Dans une période marquée par l’idée selon laquelle les jeunes se détourneraient du travail, on constate surtout que ces jeunes femmes cherchent avant tout à gagner leur vie convenablement et hésitent ainsi peut-être un peu moins que leurs mères à changer pour un poste plus rémunérateur (Jounin, 2023).

## 2.1. « On se serre les coudes, mais du soutien... je sais pas »

Aline est une aide-soignante de 23 ans, ses parents sont devenus depuis quelque temps « famille d'accueil » pour des jeunes « à problème » (père : carrossier au chômage, mère : travaillait comme secrétaire dans un garage). Dès l'obtention de son BEP « carrières sanitaires et sociales », elle a trouvé un emploi en intérim dans une maison de retraite (contrats à la semaine ou au mois). Son parcours fait écho aux données de l'Enquête Emploi qui montrent que parmi les moins de 25 ans, plus d'un jeune sur deux en emploi exerce son activité en CDD, en intérim, en contrat aidé ou en apprentissage (cette proportion était de moins de 20 % au début des années 1980)<sup>3</sup>. Après deux ans de CDD à répétition, Aline apprend qu'elle ne sera pas reprise. Elle envisage alors des missions d'intérim en attendant de trouver un contrat plus stable, bien que la précarité lui fasse moins peur maintenant qu'elle est en ménage. Aline s'est installée avec son compagnon, conducteur d'engins dans les travaux publics, depuis trois mois. C'est la première fois qu'elle part de chez ses parents, tout comme lui. Ils ont pris un appartement dans le bourg « pour avoir une vie à [eux] » et pouvoir aller au travail plus facilement (ils ont une voiture pour deux, ce qui limite surtout ses déplacements à elle). Elle vante l'intérim pour les aides-soignantes qui peuvent mettre leurs conditions dans ce métier localement « en tension [...] surtout quand tu travailles bien ». Mais après avoir accepté de travailler de jour, de nuit ou en fractionné et de manière non régulière, son objectif est de parvenir à concilier sa vie professionnelle et sa vie privée :

*« Je travaille dans une entreprise privée, mais tu vois, là, le 30 février, mon contrat il se termine, donc je vais partir vers de l'intérim [...] Parce que là, on a un week-end par mois, les autres, on les travaille tu vois, donc, mon compagnon, il est seul... Là, cette semaine, ça va, il travaille à Moulin du Bourg, donc il rentre, mais des fois, il part la semaine quoi, donc, le week-end, c'est le seul moment où on se voit, alors je me dis, si j'arrive à faire un week-end en intérim, mais les trois autres les avoir un peu avec mon chéri, ça pourrait être pas mal quoi. [...] Il y a un moment où quand t'as 23 ans, t'as le temps devant toi. Quand on est jeune, c'est le temps de changer. » (Aline, 23 ans, aide-soignante).*

Cette appréciation du changement sous couvert de l'âge et de l'expérience constitue une forme de rationalisation de l'adaptation aux contraintes extérieures. Aline met en évidence des normes domestiques composites : entre adhésion au rôle des femmes dans le travail domestique traditionnel dans un cadre conjugal fort (où il faut s'occuper de la maison, prendre soin de son intérieur), et volonté de travailler et d'avoir une carrière professionnelle. À condition que ce dernier ne vienne pas empiéter trop fortement sur la « vie commune ». Derrière une division sexuelle traditionnelle des rôles se joue aussi une aspiration à l'indépendance économique et à la réalisation de soi, notamment par le travail.

Parmi les groupes de jeunes femmes ayant passé la vingtaine, l'installation conjugale est plus fréquente. Les couples se posent, cohabitent dans un logement à eux ou chez les parents d'un des membres du couple. Lorsqu'ils ne viennent pas des mêmes endroits, ce sont plutôt les femmes qui partent s'installer sur le territoire de leur conjoint. C'est donc à elles de trouver une place dans le réseau de leur partenaire, quittant le leur au passage (Coquard, *op. cit.*). Dans le groupe, elles doivent se serrer les coudes, se donner des coups de main ou se pistonner pour les emplois qui vont se libérer. C'est ce qu'explique notamment Aline à propos des « bons postes » d'aide-soignante qui vont se libérer :

*« Tu vois, c'est quand t'as ta copine qui t'appelle un soir pour te dire qu'il y a besoin d'une aide-soignante, savoir si elle peut donner ton nom et tout alors que personne le sait encore... Tu dis que t'es dispo et paf, t'as le job. [...] Bon, même si y'a jamais que toi qui est appelée hein. Faut pas penser que t'es la reine non plus. [...] C'est comme*

<sup>3</sup> Dans le même temps, les autres classes d'âge ont été relativement épargnées par ce mouvement de précarisation (et les femmes restent plus concernées que les hommes).

*ça que les bons postes sont pris le plus vite. Il reste aux autres le boulot qu'est hyper loin, avec la route dangereuse ou les horaires de merde ou les équipes pourries, au choix (rires). Si t'as pas un peu de contacts, t'as rien ou le reste. » (Aline, 23 ans, aide-soignante).*

Mais elles évoquent dans le même temps une concurrence qui alimente les tensions. Décrocher un emploi à La Poste, à la communauté de commune ou en secrétariat de mairie permet de bénéficier d'une assise professionnelle (ce sont des emplois stables et qualifiés) qui confère une certaine notoriété locale. De fait la concurrence est souvent rude entre les jeunes femmes pour les obtenir (Coquard & Amsellem-Mainguy, 2022). Sur des emplois moins en vue, d'autres formes de concurrence existent entre jeunes femmes, à l'image de ce que l'on peut observer dans les zones touristiques (sur la pointe du Finistère ou en Chartreuse pour l'enquête dont on parle). C'est ce qu'expliquent trois jeunes femmes, venues regarder les annonces de petits boulots au centre social, à propos des jobs d'été disponibles :

*« Moi je vois bien, ici, les seuls boulots qu'on me donne, c'est ménage, ou caisse à la supérette là-bas. Mais quand c'est la saison des touristes, direct, y'a toutes les nouvelles qui ont les boulots. Je sais pas pourquoi... l'an dernier, j'ai postulé pour l'accueil du camping et de l'hôtel, j'ai été prise. Au final, j'ai fait les ménages et l'entretien et y'a une autre fille qu'est même pas d'ici qui a fait mon boulot. Y'a des moments, ça te tape un peu sur le système tout ça.*

— *Ab oui, c'est une fille de Rennes qui l'a eu le taf! Comme par hasard (rires). Alors elle, je l'avais pas vu venir. » (Entretien collectif, jeunes femmes 20 et 23 ans).*

Entre les *filles du coin* et celles de la ville (parfois issues de la ruralité, mais parties faire leurs études dès le secondaire ou dans le supérieur [Agnoux, 2022]) s'observe une lutte pour les bons postes « à prendre » pendant la saison, ceux au contact des touristes, aux meilleures paies, aux pourboires. Détentrices des manières de dire et manières de faire des touristes, de capitaux culturels et scolaires plus élevés, les jeunes femmes « de la ville » sont recrutées sur les postes d'accueil et de conseils. Les *filles du coin*, elles, se retrouvent à occuper les emplois subalternes, aux sanitaires, nettoyage ou intendance, indépendamment de leur formation, de leur diplôme ou de leurs compétences, sans prise en compte non plus de leur connaissance du territoire. Se rejouent ici des rapports de classes entre filles rurales, entre celles qui ont eu l'opportunité de partir faire des études dans les grandes villes, et les autres, celles qui restent.

L'exemple d'Aline rappelle qu'en France, les moins qualifiées occupent majoritairement des emplois précaires et connaissent soit du chômage durable, soit de fortes rotations entre emploi instable et chômage. L'enquête Génération du Céreq (Couppié *et al.*, 2022) montre d'ailleurs que le taux de chômage des non-diplômées est de 48 % pour les jeunes hommes et de 54 % pour les jeunes femmes. Changer d'employeur régulièrement vient bousculer les évolutions de carrières (ces « marchés internes du travail » facilitent la progression professionnelle) et l'on observe que ce sont d'abord les personnes peu ou pas qualifiées qui vont enchaîner un grand nombre de contrats et d'employeurs.

## 2.2. « Je ne dirais pas que c'est de la violence, mais... »

Au-delà de ces éléments, les premières expériences professionnelles d'une grande partie de ces jeunes femmes se caractérisent aussi par des « déboires professionnels ». Afin de devenir des femmes respectables par le travail, elles doivent composer avec des revenus relativement faibles et des missions aux contours parfois très flous. Plus encore qu'ailleurs, elles évoquent les entorses au droit du travail, par exemple avec des contrats de travail qui ne sont « jamais prêts » :

« J'ai jamais travaillé. C'est la première fois que je travaille cette année, puisque j'ai fait que des stages auparavant. Le stage, j'ai fait... bah, en vente au niveau de... surtout sur Cn, j'ai fait mes stages, parce qu'à K, il y avait pas de magasins. Euh... j'ai fait sur Carrefour, Weldom [...] Carrefour Contact, le Grand Weldom, Hypersport, des magasins comme ça [...] J'ai fait en caisse, mise en rayon, facing, tout ça [...]. Là, j'ai un CDD de deux mois dans un centre nautique auprès des jeunes. Et après, juillet-août, deux mois, pareil, je suis en tant que réceptionniste dans un camping.

— D'accord. Et le centre nautique par exemple, t'as trouvé le boulot comment ? Enfin... ?

— Le bouche à oreille. Ici, c'est le truc le mieux pour trouver du boulot. C'est comme ça qu'on fonctionne.

— Et là, tu bosses tous les... c'est quoi ton contrat au centre nautique ?

— Euh là, je sais pas, parce que là, je vais le signer en fait, donc je vais commencer là. C'est pour faire les ménages au centre nautique. C'est une bonne place. C'est un contrat pour deux mois.

— D'accord. Et t'es payée combien ?

— Je sais pas, j'ai pas encore vu le salaire, donc... Et puis, même si c'est pas un contrat temps plein, ça me fera des sous. [...] Mais ça sera le SMIC, je pense. C'est bien le SMIC déjà. [...] De toute façon, je suis prête à tout pour travailler. » (Entretien avec Margot, 19 ans, sans emploi).

Si presque toutes s'accordent sur le fait que trouver un emploi passe par le réseau d'interconnaissance, dont elles bénéficient par leur autochtonie (Retière, *op. cit.*), cela nécessite de « faire confiance » tant sur les conditions de travail que sur les conditions d'emploi avant d'embaucher. Avoir du réseau est la clé pour obtenir un emploi ou un stage professionnel, mais le revers de la médaille est qu'il est alors très difficile de pouvoir contester leurs conditions de travail, de faire part de situations de harcèlements ou de violences au travail<sup>4</sup>. C'est dans les entretiens collectifs que les jeunes femmes ont le plus souvent évoqué ce qu'elles ont nommé des « problèmes ». Mais rares sont celles qui se sont autorisées à nommer leur patron, « C'est gênant de parler de ça. Ici, tout le monde se connaît » dira l'une d'elles. Angèle fait partie de celles qui se sont saisis de l'entretien sociologique pour raconter les violences subies en contexte professionnel. Embauchée pour faire le ménage dans l'entreprise de son cousin, elle s'est fait enfermer à plusieurs reprises à l'intérieur, jusque tard dans la nuit, voire jusqu'au petit matin, jusqu'à ce que ce dernier considère la tâche terminée. Elle ne dira rien à son entourage, son cousin est connu, il a une bonne situation et connaît du monde.

Dans les entretiens individuels, elles ont fait part des humiliations (nettoyer des toilettes sans gants ni masque de protection, sans javel ou encore des remarques publiques sur le travail accompli « pas assez bien fait »), des commentaires sur leur tenue vestimentaire ou sur leurs sous-vêtements (trop visibles, trop serrés, etc.). Elles ont également évoqué les situations de harcèlement (moral, psychologique), de changements d'horaires, d'annulations à répétition ou de propositions de postes valorisés (comme l'accueil), qui sont en réalité des postes dans l'ombre (nettoyer les cuisines). Dans toutes ces situations, les jeunes femmes ne parlent pas de violences. Pas plus que celles qui racontent, comme Amélie, des violences sexistes, voire sexuelles. Elle a 19 ans et travaille dans un petit magasin de souvenirs tenu par

---

<sup>4</sup> Dans l'enquête *Violence et rapport de genre* (Virage, Ined), 20,1 % des femmes interrogées, âgées de 20 à 29 ans, déclaraient au moins un fait de violence au travail au cours des 12 derniers mois, les données disponibles ne permettent pas d'éclairer d'éventuelles spécificités rurales. L'approche géographique des violences dans le couple au cours de la crise sanitaire menée par Marion Tillous *et al.* (2022) souligne l'intérêt d'une analyse spatiale des rapports de genre. Le contexte professionnel reste encore largement à documenter pour interroger les différences territoriales dans le vécu et la prise en charge de ces violences.

le patron d'une grande surface où travaillent son père et sa mère. C'est grâce à ses parents qu'elle a réussi à obtenir cette place pourtant très convoitée. C'est un boulot qui paie plutôt bien (le SMIC) et qui est assez « sympa » : il s'agit de « faire plaisir aux gens, qu'ils ramènent un souvenir de chez nous » dit-elle. Mais Amélie raconte aussi l'insistance de son patron pour qu'elle porte une jupe toujours plus courte ou plus serrée, son collègue qui lui fait des remarques sur son physique, son poids, son corps. Son patron lui parle du volume de sa poitrine et lui conseille de la mettre davantage en valeur. Elle est gênée à chacune de ces remarques, ne sait trop quoi répondre, elle se tait, « c'est plus simple » :

*« Je me prépare pour aller au travail. Je fais attention. Mais le patron, il me dit des trucs, genre des trucs qui sont pas très sympas.*

— Par exemple ?

— *Ben genre, il faudrait que je perde des kilos, en vrai j'essaie, mais c'est pas facile. [...] Il dit aussi que je dois mettre des trucs plus féminins, une jupe plus courte, les clients viendront plus. [...] Un truc que je déteste, c'est quand je suis à la réserve, il vient aussi et là, bref, comme c'est tout petit, ben, il est collé. J'aime pas ça. J'aime pas quand un mec me colle. Mais là, le patron, c'est gênant.*

— *Euh oui, plus que gênant même...*

— *Enfin oui, mais... Après, je veux pas en parler, je veux pas faire d'histoire. »*

Amélie parle de « gênance » pour décrire ces moments. Elle dit ne pas vouloir chercher ni causer des problèmes. Elle le sait, si elle raconte, elle risque de perdre son travail, mais ses parents aussi. Elle se sent (et se dit) redevable d'avoir obtenu cet emploi ; connaissant la concurrence qu'il y avait sur ce poste, elle ne parle pas. Comme d'autres jeunes femmes, elle se protège et par là elle protège aussi ses proches. Ce sont deux principes qui participent à l'invisibilité et à l'indicibilité des violences en milieu professionnel subies par ces jeunes femmes, dont on attend une forte loyauté au moment de leur entrée sur le marché du travail. Cette loyauté sera un indicateur de leur employabilité pour la suite. Lorsque les proches ont aussi le statut d'employeur, l'emploi peut être présenté comme un service rendu, ce qui empêche l'expression d'un quelconque mécontentement (Pinto, Poullaouec & Trémeau, 2019), et ce d'autant plus que les jeunes femmes semblent occuper davantage les emplois caractérisés par l'absence de collectifs de travail, notamment dans les secteurs de l'aide à la personne (Lechien & Mournetas, 2013). C'est aussi sur les manières de gérer les violences que se construisent les réputations, et comme le dit Berveley Skeggs, ces expériences participent à les « former » à occuper une position dans la société, une position de classe et de sexe (Skeggs, *op. cit.*).

## Conclusion : une solidarité fragile et une concurrence forte

Bien au-delà du diplôme et de la formation suivie, les ressources familiales et les réseaux familiaux ainsi que le territoire d'origine sont des facteurs qui jouent pour l'obtention des premiers emplois. L'interconnaissance, le réseau, le piston sont autant de mots utilisés dans les entretiens pour souligner que toutes les jeunes femmes ne sont pas égales face aux emplois locaux, y compris lorsqu'elles résident sur un même territoire. Celles qui peuvent en bénéficier sont les jeunes filles qui sont reconnues, notamment par leurs appartenances familiales, et sont considérées comme respectables et volontaires pour travailler. Après la première expérience professionnelle, elles peuvent conserver ces emplois d'une saison à l'autre, ou se les « refiler » entre copines.

L'inscription des jeunes femmes et de leur famille dans la communauté locale, leur reconnaissance positive et leur respectabilité rendent possible leur insertion sur le marché du travail, y compris par le soutien apporté dans les mobilités quotidiennes. Les travaux d'Anne Lambert (2012) pointent l'importance de l'origine locale pour les femmes employées ou ouvrières. Celles qui ont des parents dans « le coin » disposent d'un atout et bénéficient d'une aide précieuse par rapport aux autres. Il en va de même pour les filles qui ont une famille locale et qui peuvent être sollicitées pour apporter de l'aide, ce qui contribuera à la diversification de leurs réseaux de sociabilités, et à moyen terme leur permettra de trouver du travail. Autant de solidarités familiales qui s'organisent autour du don et du contre-don, dont sont exclues les jeunes femmes qui n'ont pas suffisamment de capitaux valorisés et mobilisables. Pour trouver sa place, il faut faire partie du groupe et se distinguer de femmes peu fréquentables, peu recommandables, peu respectables : celles qu'on appelle les assistées ou encore les « cassos » qui ne travaillent pas ; celles qui ne peuvent faire valoir un capital d'autochtonie, parce que leur famille n'est pas reconnue localement et n'appartient à aucun réseau, celles dont les familles se trouvent reléguées d'une manière ou d'une autre, toutes font parties des exclues. Autrement dit, la mobilisation possible du capital d'autochtonie par certaines jeunes femmes met en lumière la vulnérabilité et la précarité de celles qui ne peuvent bénéficier de cette forme de capital social et familial local (ou – même si c'est plus rare – qui ne souhaitent pas le mobiliser).

À la logique des réseaux dans l'insertion professionnelle s'ajoute le constat partagé de la valeur des diplômes, même dans des emplois peu qualifiés. Le secteur de la grande distribution, par exemple, marque le déclin de la logique méritocratique qui a longtemps reposé et repose encore, en partie, sur la promotion interne pour les employés de rayon non qualifiés. Aujourd'hui, les distributeurs recourent davantage à de jeunes diplômées pour tenir les postes d'encadrement (Bernard, 2012 ; Waelli & Fache, 2013), laissant toujours moins de place aux jeunes femmes peu diplômées. Dans les territoires concernés par le tourisme, les emplois proposés sont aussi largement regardés par les filles du coin, à l'image de ces jobs saisonniers au contact des touristes. Sur ces postes, elles se retrouvent en concurrence avec d'autres jeunes femmes, celles qui ont déjà expérimenté la ville et qui partagent donc *a priori* plus de capitaux avec les touristes et les personnes extérieures au territoire. Dans les faits, les filles du coin se font « doubler » par ces jeunes femmes considérées comme « citadines » qui « prennent les emplois les plus en vue » et au contact des touristes : accueil, conciergerie, hôtesse, etc. Restent alors les postes les moins valorisants et rémunérateurs (ménage, etc.).

C'est donc un entre-soi fragile qui construit le réseau des filles du coin, marqué par une forte concurrence des places sur le marché du travail. La période d'insertion professionnelle met à l'épreuve les groupes de « potes » et les réseaux d'interconnaissance. Face aux « bons » postes convoités localement, rares et peu nombreux, des formes de concurrence entre jeunes femmes d'instaurent. Les places de secrétaires de mairie, à La Poste ou à l'école la plus proche (ATSEM ou AVS<sup>5</sup>) tournent peu. Lorsqu'un emploi se libère, la tension est palpable entre copines susceptibles de postuler, chacune faisant valoir ses atouts (expérience antérieure, connaissances du contexte local, image de la bonne travailleuse, notoriété de la famille...) pour appuyer sa candidature. Ces moments sont autant de révélateurs des places et dispositions sociales des unes et des autres (Coquard & Amsellem-Mainguy, *op. cit.*) qui viennent rompre avec une vision pouvant paraître, de prime abord, comme homogène et harmonieuse.

---

<sup>5</sup> Agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM) et auxiliaire de vie scolaire (AVS).

## Bibliographie •

- Agnoux, P. (2022). La tyrannie des « savoir-être » : sélection scolaire et construction des féminités populaires en milieu rural. *Formation emploi*, 159, 97-114.
- Amsellem-Mainguy, Y. & Coquard, B. (2023). Jeunesses populaires. *Études rurales*, 212, 8-20.
- Amsellem-Mainguy, Y. & Lardeux, L. (2022). Introduction. Jeunesses en temps de crises. Quand les inégalités se creusent. Dans Y. Amsellem-Mainguy, L. Lardeux & J. Couronne (coord.). *Jeunesses. D'une crise à l'autre* (p. 7-27). Paris : Presses de Sciences Po.
- Aouani, S., Orange, S. & Renard, F. (2019). Les ressources de la proximité. Capital d'autochtonie et engagements locaux des jeunes femmes d'origine populaire et rural. *Revue française des affaires sociales*, 2, 167-189.
- Avril, C. (2018). Sous le *care*, le travail des femmes de milieux populaires. Pour une critique empirique d'une notion à succès. Dans C. Avril. *Je travaille, donc je suis* (chapitre 15 ; p. 205-216). Paris : La Découverte.
- Bernard, S. (2012). La promotion interne dans la grande distribution : la fin d'un mythe ? *Revue française de sociologie*, 53(2), 259-291.
- Briard, K. (2020). Temps partiel et ségrégation professionnelle femmes-hommes : une affaire individuelle ou de contexte professionnel ? *Travail et emploi*, 161, 31-60.
- Brutel, C. (2022). Entre ville et campagne, les parcours des enfants qui grandissent en zone rurale. *Insee première*, 1888.
- Bunel, C. & Francou, Q. (2018). Les aides parentales sources d'inégalités d'accès au permis de conduire. *Injep analyses et synthèses*, 13.
- Challier, R. (2020). S'engager au Front national pour ne plus être des « cassos » ? Le rôle du mépris de classe dans une campagne municipale. *Sociétés contemporaines*, 119(3), 61-87.
- Coquard, B. (2019). *Ceux qui restent : faire sa vie dans les campagnes en déclin*. Paris : La Découverte.
- Coquard, B. & Amsellem-Mainguy, Y. (2022). En avoir ou pas'. Ressources sociales des jeunes ruraux en contexte de crise sanitaire. Dans Y. Amsellem-Mainguy, L. Lardeux & J. Couronne (coord.). *Jeunesses. D'une crise à l'autre* (p. 165-178). Paris : Presses de Sciences Po.
- Couppié, T., Dupray, A., Gasquet, C. & Personnaz, E. (coord.) (2022). *Chemins vers l'emploi et la vie adulte : l'inégalité des possibles*. Marseille : Céreq, coll. « Céreq Essentiels » (n° 4).
- Couronné, J. (2022). Jeunesse au travail, en finir avec les préjugés. *Droits et liberté*, 199.
- Dubar, C. & Nicourd, S. (2017). *Les biographies en sociologie*. Paris : La Découverte.
- Duvoux, N. (2009). *L'autonomie des assistés*. Paris : PUF.
- Gouyon, M. & Makhzoum, S. (2023). Comment l'âge de sortie des études initiales s'articule-t-il avec le début de la carrière professionnelle ? *Contribution à la plénière du conseil d'orientation des retraités (COR), Dares*.
- Jounin, N. (2023). Il n'y a plus d'ouvriers en France. Dans M.-A. Dujarier. *Idées reçues sur le travail Emploi, activité et organisation* (p. 35-42). Paris : Le Cavalier Bleu.
- Lambert, A. (2012). *Tous propriétaires ! Politiques urbaines et parcours d'accédants dans les lotissements périurbains, 1970-2010*. Thèse de doctorat, Paris, EHESS.
- Lardoux, J.-M. & Palaric, A. (2021). Plus diplômées que les hommes, les femmes perçoivent des salaires moins élevés. *Insee Flash Bretagne*, 69.
- Lechien, M. & Mournetas, L. (2013). L'isolement des jeunes femmes appartenant aux classes populaires rurales. L'exemple d'une animatrice de loisirs. *Agone*, 51(2), 131-151.

- Mischi, J., Renahy, N. & Diallo, A. (2016). Les classes populaires en milieu rural. Dans S. Blancard, C. Détang-Dessendre & N. Renahy (dir.). *Campagnes contemporaines. Enjeux économiques et sociaux des espaces ruraux français* (p. 23-34). Versailles : Éditions Quæ.
- Orange, S. & Renard, F. (2022). *Des femmes qui tiennent la campagne*. Paris : La Dispute.
- OREF Grand Est (2023). Contexte économique, démographie lycéenne et formation professionnelle des 4 bassins d'emploi des Ardennes. *Tableau de bord, novembre*.
- Palheta, H. (2017). Espoirs scolaires et déboires professionnels des filles d'origine populaire. Dans S. Beaud & G. Mauger (dir.). *Une génération sacrifiée, Des jeunes des classes populaires dans la France désindustrialisée* (p. 99-11). Paris : Editions Rue d'Ulm – Presses de l'ENS.
- Pinel, L. (2020). Études, emploi, ressources : les jeunes ruraux sont-ils différents des jeunes urbains ? *Études et résultats, 1155*.
- Pinto, V., Poullaou, T. & Tremeau, C. (2019). Les étudiants et leurs parents face à l'exercice d'activités rémunérées en cours d'études : quatre portraits de familles. *Revue française des affaires sociales, 2*, 99-118.
- Renahy, N. (2010). *Les gars du coin*. Paris : La Découverte.
- Retière, J.-N. (2003). Autour de l'autochtonie. Réflexions sur la notion de capital social populaire. *Politix, 63*, 121-143.
- Skeggs, B. (2015). *Des femmes respectables. Classe et genre en milieu populaire*. Marseille : Agone, coll. « L'ordre des choses ».
- Tillous, M. (dir.) (2022). *Espace, genre et violences conjugales : ce que révèle la crise de Covid 19*. Saint-Denis : Presses universitaires de Vincennes.
- Waelli, M. & Fache, P. (2013). La régulation de l'emploi dans les hypermarchés français. Stratégies de mobilisation de la main-d'œuvre et rapports à l'activité aux caisses. *Travail et emploi, 136(4)*, 35-47.



## Annexe •

Tableau • Tableau indicatif des caractéristiques sociales des jeunes femmes citées dans l'article

Prénom	Age	Formation initiale	Situation familiale	Situation face à l'emploi	Profession des parents
Aline	23 ans	DE Aide soignante	Vit avec son copain	Aide-soignante en intérim	Mère : famille d'accueil Père : carrossier au chômage
Jade K.	19 ans	Bac pro ASSP	Vit chez ses parents	Fait des ménages à l'Ehpad	n.c.
Lina B.	20 ans	CAP petite enfance	Vit chez ses parents	En recherche d'emploi « dans tous les secteurs »	Mère : assistante maternelle Père : n.c.
Maëlle F.	20 ans	CAP SAPVER	Vit chez ses parents	Femme toute main dans un camping	Mère : caissière en grande surface Père : magasinier en grande surface
Margot	19 ans	CAP SAPVER (non obtenu)	Vit avec sa mère et son frère	Sans emploi	Mère : sans emploi (en situation de handicap). Beau père décédé (marin pêcheur)
Mila	20 ans	CAP non terminé, dispositif Garantie Jeune	Vit chez ses parents	A fait des missions à l'usine	Mère : ouvrière, père : ouvrier
Océane P.	21 ans	Bac pro administration	Vit chez ses parents	Intérimaire à l'usine de textile	Mère : ouvrière Père : agriculteur
Ophélie R.	20 ans	CAP vente (non terminé)	Vit chez ses parents	Sans emploi, mais garde des enfants	Mère : assistante maternelle Père : intérimaire à l'usine
Sophie	20 ans	Sans diplôme, dispositif Garantie Jeune	Vit avec son copain	Sans activité	Mère : fait des ménages. Père : livreur en intérim
Tiphaine	19 ans	A commencé un CAP vente puis un CAP restauration. Dispositif Garantie Jeune	Vit avec sa sœur et sa mère	Expérience de saisonnier cueillette	Mère : aide ménagère. Beau père : sans emploi. Père : maçon

Les jeunes femmes dont les pseudonymes sont suivis d'une initiale ont été rencontrées lors d'enquêtes complémentaires à l'enquête initiale *Les filles du coin*.

**Sigles :** Diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS). Bac pro accompagnement, soins et services à la personne (ASSP). CAP services aux personnes et vente en espace rural (SAPVER). Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD).

**Note :** La Garantie jeunes a été remplacée par le Contrat d'engagement jeune (CEJ) depuis le 1er mars 2022, elle s'adressait aux jeunes de 16 à 25 ans en situation de précarité, offrant un accompagnement et une allocation pendant 12 mois.

**Source :** autrice.