

Parcours de jeunes femmes

LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE, PRIVATION DE CAPACITÉS

par Marie de Besses *

L'importance des disparités hommes-femmes dans le monde du travail relève-t-elle de processus de discriminations, ou plutôt de ségrégation professionnelle ? Des parcours de jeunes femmes suggèrent des éléments de réponse.

L'étude de ces parcours, de la formation initiale à l'emploi, fait apparaître des réussites, mais aussi, pour bon nombre d'entre elles, de grandes difficultés : premier emploi difficile à décrocher, précarité, postes de travail sans qualification... Celles-ci tiennent, pour une part importante, à une ségrégation professionnelle marquée, les femmes se cantonnant à certains types d'emploi et se tenant à l'écart de nombreux autres, qui, de façon symétrique, sont principalement occupés par les hommes. Quelles inégalités se manifestent-elles au travers de cette ségrégation ? À travers quels processus ?

La ségrégation, explication d'inégalités professionnelles

Le premier constat est que les inégalités qui touchent les femmes sont d'intensité variable selon les professions dans lesquelles elles se trouvent. L'inégale répartition hommes-femmes, selon les groupes professionnels, est bien connue (1). Dans une étude originale, T. Couppie et D. Epiphane ont repéré, de façon statistique, la source de cette ségrégation professionnelle (2). Deux types de groupes professionnels constituent 78 % des effectifs de l'enquête. Le point commun de tous ces groupes professionnels est que la ségrégation se réalise dès les études initiales, et s'accroît à travers les itinéraires d'insertion sur le marché du travail.

Au type « masculin » à ségrégation renforcée correspondent des professions qui recrutent majoritairement dans des formations à dominante masculine. À formation identique, elles comptent plutôt des hommes que des femmes (3). Le taux de féminité de ces professions est de 17 %, la ségrégation ayant majoritairement une origine éducative. Autrement dit, le salut pour une fille ne réside pas dans le choix d'une formation masculine. En effet, statistiquement, les filles qui ont fait de tels choix ont plus de difficultés que les garçons, sortis des mêmes formations, à trouver un emploi qualifié correspondant à leur choix (4).

* *Économiste, chercheur au LEPII, Grenoble*

(1) Hommes très majoritaires dans certaines professions, comme celles du bâtiment, femmes très majoritaires dans d'autres, comme celles d'infirmières ou de secrétaires.

(2) T. Couppie et D. Epiphane, « Des bancs de l'école aux postes de travail... Chronique d'une ségrégation annoncée », *Notes Emploi Formation* n° 6, CEREQ, 2004. Les auteurs se sont appuyés sur l'étude du CEREQ, Génération 98, conduite en 2001 auprès de jeunes de tous niveaux ayant arrêté leurs études initiales en 1998.

(3) Ouvriers du bâtiment, ingénieurs en informatique, policiers...

(4) On perçoit ici les limites des politiques de lutte contre la ségrégation professionnelle, incitant les filles à choisir des spécialités de formation masculines.



Le type « féminin » à ségrégation renforcée regroupe des professions à dominante féminine, employant majoritairement des jeunes issus de formations à dominante féminine, et, à formation identique, plutôt des filles (taux de féminité 78 %), la ségrégation ayant majoritairement une origine éducative. Dans ce type, on trouve le vaste groupe des employés et, plus particulièrement, des employés non qualifiés. Il n'est donc pas « rationnel » pour un garçon de choisir une telle spécialité professionnelle au cours de ses études, puisqu'il aura plus de peine que les filles de la même spécialité à faire son chemin vers l'emploi.

Il faut cependant relever qu'au sein du type « féminin » à ségrégation renforcée, les effets de la ségrégation sur les parcours d'insertion ne sont pas toujours négatifs. On observe des groupes professionnels féminins « à insertion efficace », tels que celui des aide-soignantes ou des infirmières. La rationalité de ces choix d'orientation tient à deux caractéristiques. D'abord, *l'image sociale féminine d'activités présentes dans la vie familiale* (5) se renforce à travers les choix d'orientation éducative, ainsi qu'à travers le marché du travail. Les espaces professionnels concernés sont *structurés et limités*, tant en termes de niveau (6) que de *spécialité* : le bagage professionnel de la formation initiale est jugé indispensable pour exercer le métier. En cohérence avec ces caractéristiques, ces espaces professionnels sont attractifs, et l'accès aux études correspondantes relativement sélectif (7).

Par contre, pour d'autres groupes professionnels « féminins » à ségrégation renforcée, les parcours d'insertion sont particulièrement difficiles. Au niveau des spécialités de formation, les métiers d'employé administratif forment un noyau important auquel s'agglomèrent d'autres spécialités tertiaires de formation (service-accueil, cuisine, entretien, vente...). Quant aux emplois concernés, on observe des caractéristiques opposées à l'ensemble des emplois « à insertion efficace ». L'image sociale de ces emplois tient, non pas, à leur analogie avec des activités familiales féminines, mais bien plutôt au constat d'un emploi très féminisé, ayant constitué un débouché important pour des femmes débutant leur vie professionnelle avant les années 1980. Les espaces professionnels de ces postes de travail sont ouverts à tous, ni déterminés en termes de niveau (8), ni balisés en termes d'acquis de formation requis.

L'ensemble des groupes professionnels dans lesquels les ségrégations se cumulent au détriment des femmes représente 25 % des effectifs. C'est un phénomène important du marché du travail, qui, comme le remarque R. Anker, est commun à tous les pays développés du monde (9). Ces postes non qualifiés dans les services renvoient à certaines logiques repérées à propos des postes de travail d'ouvrier spécialisé dans les années 1950-1970. Du point de vue des activités concernées, il s'agit de répondre à une demande croissante, dans des conditions de coût

(5) C'est un constat social et non un déterminisme : Entre 1966 et 1998, le temps passé par les hommes et les femmes vivant en couple, au travail professionnel d'une part, et au travail domestique d'autre part, a diminué globalement, mais a très peu évolué en répartition : Les tâches de cuisine, ménage, et soin du linge étaient prise en charge à 92% par les femmes en 1966 et à 83% en 1988 (Source : La charge de travail professionnel et domestique des femmes : cinquante années d'évolution, *Données sociales* 2003 INSEE).

(6) Aide-soignante est un niveau repéré bien distinctement de celui d'infirmière.

(7) Qu'il s'agisse par exemple du BEP sanitaire et social, de l'entrée en école d'aide-soignantes, ou en école d'infirmières.

(8) Les postes de travail sont souvent occupés par des candidats à l'emploi ayant une formation générale plus élevée, et acceptant la déqualification.

(9) R. Anker, « Ségrégation hommes-femmes : les théories en présence », *Revue Internationale du Travail*, vol.136, 1997, n° 3.

de revient compatibles avec la solvabilité des marchés de services (10). Du point de vue du marché du travail et du pouvoir des employeurs, il s'agit de puiser des ressources dans un marché du travail indifférencié, où les candidat(e)s à l'insertion sont dépourvus de capacités de négociation, collective et individuelle. Cependant, comme le relève C. Beduwe, ces emplois accueillent pour une grande part des jeunes issus de spécialités de formation professionnelle, principalement tertiaires, largement féminisées (11). Autrement dit, les formations concernées n'ouvrent pas à l'emploi qualifié.

Le discours de chercheurs quant aux emplois non qualifiés du tertiaire relaie les propos et les représentations des employeurs, quant au leitmotiv de « qualités spécifiquement féminines » pour « expliquer » que ces postes de travail soient largement féminisés : les employeurs du commerce-restauration recherchent lors du recrutement « l'écoute, la disponibilité temporelle, la patience, le sens de l'accueil, la gentillesse ou le dévouement, ... la disponibilité temporelle étant essentiellement féminine et juvénile ». Pour les aides à domicile, « c'est l'apprentissage précoce, au sein de la famille notamment, qui est repéré » (12).

La ségrégation, privation de capacités de choix

À partir du constat de ségrégation professionnelle, l'analyse des parcours conduit au constat de privation de capacités. Il s'agit ici de capacités à s'insérer sur le marché du travail dans le type d'emploi projeté à travers la formation.

Il n'est pas certain que le concept de discrimination rende compte de ces inégalités qui se font jour à travers les parcours. En effet, la discrimination caractérise, à propos d'une relation, l'attitude d'une personne (employeur notamment) à l'égard de l'autre (une femme cherchant un emploi en l'occurrence) victime de la discrimination. La discrimination ne dit rien sur l'attitude de la femme elle-même. Or, des études de terrain montrent que les femmes elles-mêmes et leur entourage, y compris féminin, sont acteurs de cette ségrégation. En effet, ces dernières, et leur famille, contribuent, par leurs décisions, à s'enfermer dans la ségrégation (13). Une jeune fille ayant eu collègue des résultats médiocres ou juste moyens, dont la famille doute de la réussite dans des études longues, « choisit » des études professionnelles, mais c'est *un choix encore plus contraint que pour un garçon*. On observe, en particulier pour les filles, le faible nombre de spécialités leur « convenant » et la crainte de se trouver dans un lycée éloigné, de médiocre réputation.

Les choix deviennent très limités. Il n'est donc pas étonnant que, par exemple, les filles des spécialités professionnelles adminis-

(10) Restauration rapide, nettoyage des locaux professionnels, emplois administratifs taylorisés comme celui d'employé de péage...

(11) C. Beduwe, « L'emploi non qualifié dans les trajectoires professionnelles de jeunes débutants », in *Actes du colloque « Le travail non-qualifié, enjeu économiques et sociaux d'une catégorie statistique »* DARES, à paraître en 2004.

(12) N. Gadrey, F. Jany-Catrice, C. Perno-Lemattre, « Les employés non-qualifiés, quelles compétences ? », Ibid.

(13) M. de Besses et Ph. Mouy, « Formation Emploi des Jeunes : des Parcours et leurs déterminants » Étude pour le Conseil Économique et Social Rhône-Alpes, *Document IREPD - LEPII* Université Pierre Mendès-France Grenoble, 2001.



tratives (BEP et Bac professionnel confondus) soient 50 % à considérer que leur formation « a un intérêt moyen ou très faible ». Pour les garçons des spécialités industrielles, ce même chiffre est de 33 %. Plus souvent que les garçons, les filles se retrouvent dans des spécialités choisies par *résignation*.

Pour les mêmes formations aux métiers administratifs, les activités dominantes des emplois occupés trois ans après la sortie du système scolaire sont, en premier lieu, la manutention et le magasinage (29 %), le nettoyage et le travail ménager (14 %). Quand on interroge ces jeunes femmes sur les emplois recherchés, elles affirment, à plus de 50 %, rechercher dans « n'importe quel domaine » et ne sont que 30 % à chercher dans leur domaine de formation.

En conclusion, on observe, aux différents stades des parcours de jeunes femmes issues de formations professionnelles tertiaires, des privations de capacités de choix et d'action. L'économiste indien Amartya Sen relève qu'il s'agit là d'une facette de la pauvreté qu'on rencontre aussi bien dans les pays pauvres que dans les pays développés. Les individus qui en souffrent ne peuvent tirer parti du marché du travail pour choisir le mode de vie et de travail qu'ils ont de bonnes raisons de souhaiter. À travers ce concept de privation de capacités, A. Sen renouvelle l'approche de la pauvreté, notamment pour les pays développés. Il relève que, « dans l'analyse économique classique du marché du travail, le fait d'obtenir un travail est principalement jugé du point de vue des revenus que procure ce travail » (14). Or, pour l'auteur, si la privation de pouvoir d'achat est une privation primordiale, il n'en demeure pas moins que « les nuisances du chômage s'étendent loin au-delà de la perte de revenus et affectent l'équilibre psychologique, la motivation professionnelle, les compétences et l'estime de soi » (15).

Pour les jeunes issus des formations professionnelles, cette privation de capacités pèse plus souvent et plus lourdement sur de jeunes femmes que sur de jeunes hommes. Pourtant, quant on interroge les jeunes des lycées professionnels sur les motivations qui comptent le plus pour eux quant au choix d'une spécialité professionnelle, garçons et filles se ressemblent : 55 % placent « l'intérêt pour le métier » en première motivation.

(14) A. Sen, *Un nouveau modèle économique. Développement, justice, liberté*, Odile Jacob, Paris, 2003.

Marie de Besses

(15) A. Sen, ouvrage cité.