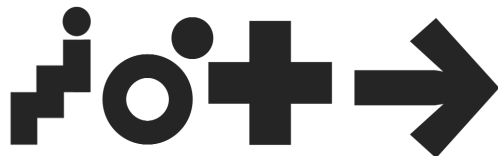


Genre et conditions de travail

Mixité, organisation du travail, santé
et gestion des âges

coordonné par
Florence Chappert
(chargée de mission ANACT)
pour le compte du
Groupe Réseau « Genre »



GESTION DES ÂGES

Avec le soutien
du Fonds social européen



COMMISSION EUROPÉENNE
Fonds social européen

Quelle intégration de la problématique « Genre et Parcours » dans les réflexions sur les conditions de travail ?

Sophie Bonnot, consultante Emploi et Développement territorial
Renaud Damesin, sociologue, consultant Emploi - Formation -
Organisation et Ressources Humaines
(Amnyos)*

Résumé

Que sait-on sur les distinctions de parcours de femmes et d'hommes ? Le genre « fait-il » le parcours ? Cette question apparaît aujourd'hui de manière récurrente dans les travaux des sociologues, économistes, ergonomes et chercheurs en gestion qui analysent le fonctionnement « sexué » du marché du travail et des conditions de travail en France.

Les travaux mentionnés permettent de montrer, en premier lieu, que si la relation entre ces deux dimensions « genre » et « parcours » est avérée (ce qui est assez communément constaté), elle est surtout explicable pour partie par les conditions de travail des salarié(e)s. Différents freins apparaissent à la construction des parcours des femmes puis dans la gestion de ces parcours. Le temps de travail et la conciliation des temps travail/hors travail sont ici deux composantes majeures ; elles influent nettement sur l'accès à la formation professionnelle, sur la capacité à développer effectivement et à voir reconnues ses compétences.

En second lieu, les recherches réalisées sur cette question permettent de souligner que la gestion des parcours professionnels met en tension le genre : qu'il s'agisse d'un constat d'échec dans la conciliation des temps de travail dans un établissement, de la possibilité de faire carrière dans une structure ou encore d'une intégration professionnelle à réussir, le genre féminin est en tension en fonction des situations et moments du parcours professionnel. Les questions notamment de mobilités professionnelles apparaissent comme essentielles.

Finalement, si le triptyque « genre/parcours/conditions de travail » n'est que rarement une question centrale des travaux cités, ces derniers réunis nous permettent cependant d'appréhender plus clairement dans quelle mesure l'activité de travail proprement dite est susceptible de générer des parcours professionnels où le genre est un enjeu.

Plan

Introduction : la construction des parcours professionnels, une approche différenciée pour les femmes et les hommes

Les freins à la construction des parcours des femmes

- Différents facteurs conditionnant la possibilité du parcours
- Au-delà des temps d'activité et des temps de vie, la difficulté à reconnaître les compétences mobilisées

Des modalités de gestion des parcours intégrant la dimension du genre

- Des souhaits de mobilité professionnelle différenciés selon le sexe
- La gestion individuelle des parcours : une négociation de l'identité de genre ?

Conclusion : quelles modalités d'action ?

- Parcours professionnels et « flexicurité » : le genre (volontairement ?) oublié
- La qualité d'emploi et de travail : un levier de transformation

Bibliographie

* Amnyos Paris - Amnyos Lyon - Amnyos Aix en Provence - E-mail : info@amnyos.com - Site web : <http://www.amnyos.com>

Introduction : la construction des parcours professionnels, une approche différenciée pour les femmes et les hommes

Que sait-on sur les distinctions de parcours de femmes et d'hommes ? **Le genre « fait-il » le parcours ? Cette question apparaît aujourd'hui de manière récurrente** dans divers travaux qui analysent le fonctionnement « sexué » du marché du travail et des conditions de travail en France. Elle n'est cependant que rarement une question centrale de ces travaux. Pour autant, différents éléments émergent de manière consensuelle.

Les parcours professionnels des femmes et des hommes se définissent dès l'entrée en formation initiale, suivant des mécanismes d'orientation et de construction sociale de l'appétence pour les métiers.

Le Cereq rappelait récemment, à propos des choix de filières dans l'enseignement supérieur en Europe, que « *la formation différenciée des femmes et des hommes les conduit vers des métiers et des espaces professionnels distincts.* »¹. Ce constat peut être étendu quel que soit le niveau visé. Ainsi les jeunes filles représentent 77 % des effectifs des CAP et BEP du tertiaire alors que les jeunes hommes représentent 90 % des effectifs des CAP et BEP industriels. Parmi les plus diplômés, tandis qu'un tiers des femmes investissent des études de sciences humaines, lettres et arts, seuls 13 % des hommes sont dans ce cas. Et un tiers des hommes intègrent des filières d'ingénieurs contre seulement 7 % des femmes.

De même, le Conseil économique et social indique dans un récent rapport que l'on compte seulement 29 % de filles parmi les élèves inscrits en classes préparatoires aux grandes écoles, 39 % en instituts universitaires de technologie et 26 % en écoles d'ingénieur².

Si les femmes sont ensuite présentes dans tous les secteurs du tissu économique, l'éducation, la santé et le commerce privilégient l'embauche de jeunes diplômées, au contraire de l'industrie. En France, le secteur public emploie 49 % des femmes et 31 % des hommes ayant un emploi.

Le système français de formation initiale, qui donne une place forte au diplôme pour « se placer » sur le marché du travail³ renforce considérablement ces rapports de « cause à effet » souvent constatés entre parcours de formation sexués et parcours professionnels sexués. À propos des questions de genre qui nous préoccupent ici, il s'agit cependant moins d'un enjeu de niveau que d'un enjeu de sélection. Si le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV) souligne « *l'importance des relations entre la formation et l'insécurité professionnelle, ne serait-ce qu'au travers du fait que l'exposition aux risques est d'autant plus forte que la formation initiale est faible* », relevons que les filles réussissent globalement mieux leurs études que les garçons⁴. Elles se retrouvent cependant embauchées dans les secteurs moins porteurs de l'économie sur les fonctions les moins rémunératrices. Nous pouvons donc noter un plus faible « rendement scolaire » des filles par rapport aux garçons.

En outre, la progression des carrières est ensuite différente selon que l'on est hommes ou femmes.

En effet, les femmes rencontrent des obstacles récurrents (« plafond de verre », « plancher collant », déclassement...) ne leur permettant pas de progresser autant et aussi vite que leurs collègues masculins. Les mouvements d'une catégorie socioprofessionnelle à une autre (« promotion sociale au sein de l'entreprise ») ne sont pas similaires.

Une étude du Cereq⁵ souligne ainsi que l'élévation générale du niveau des emplois « *résulte des nombreuses promotions mais est aussi freinée par des déclassements. Parmi les jeunes qui travaillaient en fin de 3^e, 5^e et 7^e années de vie active, 37 % ont changé de niveau d'emploi durant leur parcours. D'un*

1 - Guegnard C., Clamand J., Giret J.-F., Paul J.-J., 2008, « La valorisation des compétences des diplômés de l'enseignement supérieur en Europe », *Bref Cereq*, n° 257.

2 - In Conseil économique et social, 2008, *Les femmes à temps partiel*, Avis et rapports du CES, multigr

3 - Van De Velde C., 2008, « Devenir adulte. Sociologie comparée de la jeunesse en Europe », Paris, Presses Universitaires de France, collection "Le Lien social", mars 2008.

4 - Environ 48 % des femmes sont diplômées de l'enseignement supérieur contre 36 % des hommes, 13 % sortent du système scolaire sans aucun diplôme, contre 21 % des hommes.

5 - Cereq 2007 « Génération 1998, 7 ans après - Quelques événements de la vie professionnelle », multigr

côté, 31 % se sont élevés dans l'échelle des niveaux d'emplois, cette proportion étant de 32 % parmi les hommes mais de seulement 28 % pour les femmes. De l'autre, 8 % ont été déclassés, qu'ils soient hommes ou femmes. Les promotions ont lieu principalement en début de parcours puisqu'elles sont deux fois plus fréquentes durant les trois premières années de vie active que par la suite, alors que les déclassements interviennent de façon plus régulière tout au long des sept premières années de vie active. »

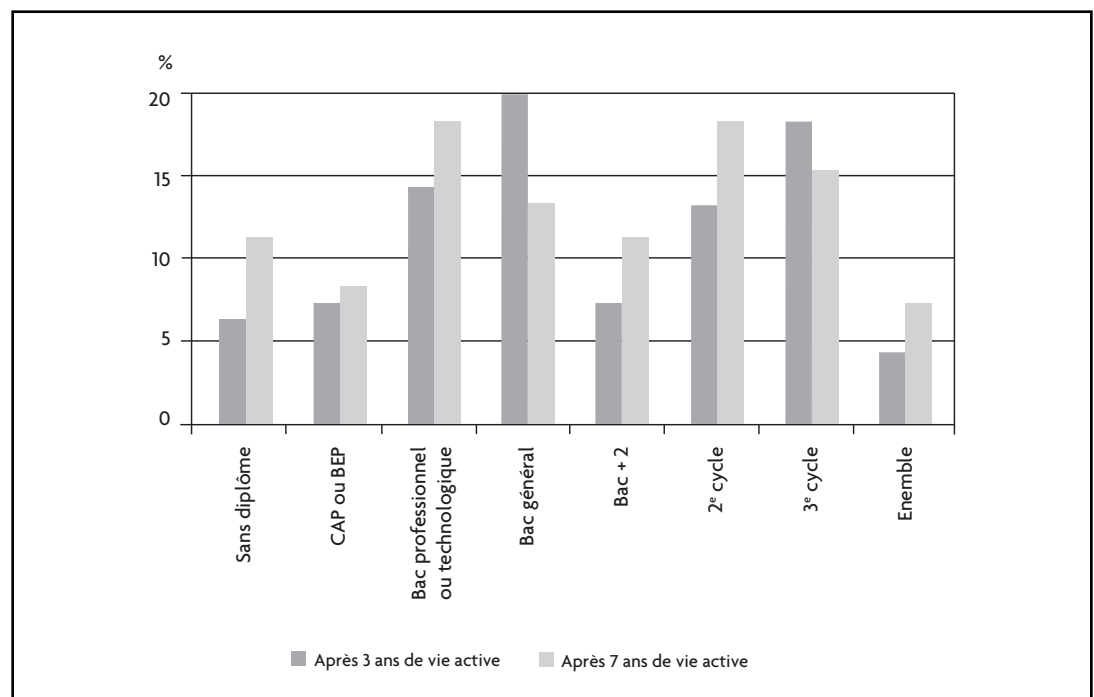
L'étude souligne également que les femmes, débutant leur carrière plus souvent que les hommes sur des postes ouvriers ou employés non qualifiés, restent en proportion plus nombreuses que les hommes sur ces bas niveaux d'emploi.

« De même, les femmes qui commencent leur parcours professionnel en exerçant une profession intermédiaire ont plus de difficultés à évoluer : seules 12 % sont devenues cadres au bout de sept ans de vie active, contre 23 % de leurs homologues masculins. Le type d'emploi occupé explique en partie ces différences. Elles travaillent en effet plus souvent que les hommes en tant qu'enseignantes ou dans le domaine médico-social et elles ont, de ce fait, des perspectives de promotion plus limitées. Dans l'ensemble, les femmes qui entament leur carrière par une profession intermédiaire connaissent au final plus de déclassements que de promotions. En revanche, lorsqu'elles débutent par un emploi d'ouvrier ou d'employé qualifié, elles sont plus souvent promues et moins souvent déclassées que les hommes. »

Enfin, il est important de noter que des tendances différenciées s'observent également à propos de l'évolution des rémunérations.

Ainsi, un écart salarial persiste en faveur des hommes et de manière plus marquée au fur et à mesure de l'avancée de la carrière professionnelle (cf. graphique ci-dessous). L'écart de salaires entre les hommes et les femmes se réduit avec le nombre d'années de carrière pour les seuls actifs ayant un niveau baccalauréat et 3^e cycle (ces niveaux restant néanmoins plus favorables aux hommes).

Écarts de salaire entre hommes et femmes



Source : Cereq 2007 « Génération 1998, 7 ans après - Quelques événements de la vie professionnelle ».

Cette « pré-structuration » du parcours professionnel selon le genre, dès l'entrée en formation initiale et le début de la vie active, se retrouve donc ensuite dans toutes les composantes du parcours professionnel (temps de travail, accès à la formation continue, gestion de carrières, etc.).

Cette note de synthèse présente les débats récents sur cette thématique. Notons cependant que nous n'avons pas identifié de recherches traitant directement de la problématique « Genre et Parcours » et qui intègrent explicitement les conditions de travail comme variable explicative centrale.

Les recherches mentionnées nous permettent donc de reconstituer un tableau et un ensemble d'hypothèses qui ne sont pas encore pleinement stabilisés pour appréhender dans quelle mesure l'activité de travail proprement dite est susceptible de générer des parcours professionnels spécifiques aux hommes et aux femmes.

Dans un premier temps, nous nous demanderons dans quelle mesure les recherches réalisées ces dernières années sur les questions de genre ou de parcours professionnel montrent que « conditions de travail » et « conditions du parcours professionnel » sont liées, et nous chercherons à identifier les freins à la construction des parcours des femmes. Nous verrons que les temps de travail, la conciliation des temps de vie ou encore la capacité d'accès à la formation professionnelle sont autant d'éléments déterminants du déroulement d'un parcours professionnel favorable.

Dans un second temps, nous analyserons plus particulièrement les questions et enjeux liés à la gestion des parcours professionnels proprement dite. Les travaux récents sur cette thématique montrent que si les femmes ne sont pas moins désireuses d'une mobilité professionnelle que les hommes, cette mobilité se réalise souvent en exposant ou en négociant pour partie son identité de genre.

Enfin, nous aborderons en conclusion les modalités d'action sur les parcours professionnels au travers de deux prismes : la notion de flexisécurité et celle de qualité d'emploi et de travail. Les deux notions permettent d'approcher les spécificités des parcours professionnels et de sécurisation des parcours ; mais la seconde est plus propice à une intervention sur les contenus du travail (axe d'action privilégié de l'ANACT).

Les freins à la construction des parcours des femmes

De l'analyse des travaux des chercheurs réalisés le plus souvent indirectement à propos de la problématique « Genre et Parcours » ressortent deux composantes des conditions de travail qui impactent les conditions des parcours professionnels des femmes aujourd'hui : le travail à temps partiel et l'articulation vie au travail / vie hors travail. Ces deux composantes influent notamment sur un levier fort des parcours professionnels : l'accès à la formation professionnelle.

Différents facteurs conditionnant la possibilité du parcours

Plusieurs facteurs interviennent dans la possibilité de construire son parcours professionnel ; mais ces facteurs sont explicatifs à des degrés variables selon le genre.

Le temps partiel : une adaptation aux contraintes externes, un frein pour la progression des carrières ?

Environ 84 % des salariés à temps partiel sont des femmes⁶. L'enquête Génération 2004 du Cereq souligne par exemple que les CDI à temps partiel concernent deux fois et demi plus les femmes que les hommes et ce, d'autant plus lorsqu'elles sont peu ou pas diplômées. De manière plus générale, si un jeune sur cinq est embauché à temps partiel pour son premier emploi, ce temps partiel concerne plus du tiers des premiers emplois dans les activités de services aux particuliers et dans l'éducation, secteurs fortement féminisés, et un peu plus du quart dans le commerce où les jeunes femmes sont deux fois plus souvent à temps partiel que les jeunes hommes.

Les écarts se constatent d'autant plus pour les bas niveaux de qualification (en deçà du baccalauréat) et se réduisent au-delà. Par ailleurs, les jeunes issus des spécialités tertiaires (majoritairement des femmes), travaillent davantage à temps partiel, ceci quel que soit leur niveau de formation.

La présence du temps partiel est donc une caractéristique des conditions de travail des femmes (par rapport aux conditions de travail des hommes) dès l'accès aux premiers emplois et l'amorce du parcours professionnel. Cette différenciation se retrouve en moyenne sur l'ensemble de la population active observée.

6 - Cf. Bref Cereq n° 257, op. cit. : « les femmes se distinguent une nouvelle fois. Au moment de l'enquête, les emplois à durée déterminée touchent 22 % des femmes et 17 % des hommes au niveau européen. Au-delà de cette tendance commune à l'ensemble des quinze pays européens, des spécificités nationales ressortent. Par exemple, l'emploi temporaire féminin est nettement plus fort dans les pays de l'Europe du Sud, notamment en Espagne, que dans ceux de l'Europe du Nord, où la réglementation et le jeu des acteurs sociaux permettent de limiter un tel usage. ».

Travail à temps partiel selon le genre et le secteur d'activité en 2005 (en %)

Secteur d'activité	Proportion de femmes à temps partiel	Proportion d'hommes à temps partiel	Proportion de salariés à temps partiel	Part des femmes parmi les salariés à temps partiel
Agriculture, sylviculture, pêche	31,3	7,7	14,1	59,9
Industrie	17,5	1,9	6,3	78,6
Construction	37,0	2,3	5,5	61,3
Tertiaire	33,0	7,7	21,7	84,2
Ensemble	31,4	5,8	17,9	83,2

Source : CES, 2007, Les femmes face au travail à temps partiel, Documentation Française.

Marion Leturcq et Marie Wierink indiquent d'ailleurs dans leurs travaux⁷ que « *le temps de travail est un paramètre déterminant de la qualité des conditions de travail et de la conciliation.* » Plus loin, elles expliquent en particulier que « *si l'on peut discuter du caractère choisi ou contraint de cette plus faible activité des mères de famille nombreuse, on peut néanmoins s'accorder sur le constat qu'elle produit à terme des difficultés de réinsertion sur le marché du travail et qu'elle contribue aux inégalités de revenus et de retraites entre les hommes et les femmes.* »

Le temps partiel apparaît pour les femmes surtout comme une variable d'ajustement pour mieux articuler les temps de vie et ceci, en adéquation avec les contraintes de leur emploi. Dans l'enquête « Familles et Employeurs », le « travail à temps réduit » pour raisons familiales apparaît globalement plus accessible aux femmes qu'aux hommes travaillant à temps complet et rend plus difficile l'accès aux promotions professionnelles, aux augmentations salariales, etc. Nous pouvons donc formuler l'hypothèse selon laquelle le temps partiel a un impact négatif sur le déroulement de carrière des femmes, qu'elles soient ou non mères de famille nombreuse, leur permettant d'accéder moins facilement aux promotions, restreignant l'accès aux formations et réduisant de manière générale le niveau de revenus et de retraites des femmes, sensiblement plus faible que celui des hommes.

Un impact de la maternité sur les parcours professionnels des femmes

Pour l'équipe de recherche de l'Université libre de Bruxelles⁸, l'impact de la maternité sur le taux d'emploi est en France le plus faible d'Europe, avec la Grèce. En effet, la France bénéficie à la fois d'un taux de fécondité plus important que la plupart des autres pays européens et d'une forte activité des femmes. Cependant, « *les femmes françaises sont davantage pénalisées sur le marché du travail. Cette situation peut s'expliquer par les congés parentaux qui sont relativement longs, biaisés selon le genre et rémunérés faiblement, ce qui implique un retrait du marché du travail des mères et plus particulièrement des mères moins instruites (elles ont toutefois tendance à retourner sur le marché du travail lorsque leurs enfants sont plus âgés).* »

Les travaux de Marion Leturcq et Marie Wierink⁹ soulignent de la même façon « *qu'en France, en 2005, plus de 80 % des femmes avec un ou deux enfants d'au moins 3 ans sont actives : maternité et activité font bon ménage.* » Elles ajoutent toutefois que ce chiffre décroît pour les mères ayant 3 enfants ou plus et pour celles qui ont au moins un enfant de moins de 3 ans.

Les auteures pointent les dispositifs comme le congé parental ou le complément de libre choix d'activité (CLCA) comme contribuant au choix des femmes d'interrompre leur activité. Pour les femmes qui restent en emploi, un tiers disent que leur activité a été modifiée par la naissance (contre moins d'un quart pour les hommes).

7 - In *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, Institut national d'études démographiques, Éd. La Découverte, 2009, sous la direction de Pailhé Ariane et Solaz Anne.

8 - Working paper, De Henau J., Maron L., D. Meulders and S. O'dorchai, « Travail et maternité en Europe, conditions de travail et politiques publiques. ».

9 - In *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, Institut national d'études démographiques, Éd. La Découverte, 2009, sous la direction de Pailhé A. et Solaz A.

Pour Zsuzsanna Stefan-Makay¹⁰, le choix du mode de garde est décisif – pour les femmes en particulier – dans la conciliation des temps de vie et dans la construction et gestion des parcours professionnels. « *La diversité des modes de garde, l'offre d'un mode de garde qui correspond aux attentes de la famille et qui se trouve à proximité du domicile ou du lieu de travail, son coût et sa flexibilité sont autant d'éléments qui sont susceptibles de faciliter la poursuite de l'activité professionnelle des femmes après une naissance, que cette poursuite soit décidée pour des raisons professionnelles, financières ou personnelles.* »

Les travaux de Céline Marc et Hélène Jazdela ont permis de montrer que le marché du travail des mères en France est ici dual. Certaines, bien intégrées sur le marché du travail, réalisent une double journée de travail : professionnelle et familiale. Aidées par les systèmes incitatifs (d'autant plus intéressants que les revenus sont élevés), elles peuvent faire garder leurs enfants. Les femmes qui sont dans une situation de travail plus précaire sont plus enclines à cesser leur activité professionnelle pour élever leurs enfants¹¹.

La maternité semble également jouer à la défaveur des femmes dans le déroulement de leur parcours. Dans une récente enquête CSA (février 2009) commandée par la HALDE, 46 % des répondants pensent qu'être une femme enceinte constitue un inconvénient pour l'évolution d'une carrière professionnelle et pour 36 % d'entre eux, il en est de même pour les femmes ayant des enfants. En outre, 46 % des répondants pensent qu'être une femme sans enfant constitue un avantage pour l'évolution d'une carrière professionnelle.

Ce sondage souligne également que 34 % des femmes actives et retraitées ont le sentiment d'avoir été victimes de discrimination sur le lieu de travail au moins dans une des situations évoquées (embauche, au quotidien, dans l'accès à la formation, etc.) parce qu'elles sont des femmes. Ce taux monte à 36 % pour les femmes enceintes. Ce sentiment est souvent plus fort pour les catégories socioprofessionnelles « Ouvriers » et « Employés ». Notons que selon cette même enquête, 36 % des répondants issus de catégories socioprofessionnelles « cadres, professions libérales et professions intermédiaires » et 26 % des répondants des catégories socioprofessionnelles « Ouvriers et Employés » ont été interrogés lors de leur entretien d'embauche sur leurs projets parentaux. De même, respectivement 10 % et 18 % des femmes issues de ces mêmes catégories socioprofessionnelles se sont vu confier des dossiers à moindre responsabilité à leur retour de congé maternité tandis que 6 % et 19 % de ces répondantes se sont vu imposer un changement de poste.

Ariane Pailhé et Anne Solaz ont montré dans une étude (2006) que les mères réduisent leur activité vingt fois plus que les pères après une naissance. « *Les taux d'activité des femmes sont sensibles à leur situation familiale, ceux des hommes beaucoup moins*¹². » Les transitions après une naissance peuvent être variées : « *changements de statut, de temps de travail, de type d'horaires ou encore d'intensité de travail.* » L'enquête « Familles et Employeurs » montre cependant que pour 45 % des naissances, celles-ci ne donnent lieu à aucun changement, ni du père ni de la mère et que les conséquences des naissances sur la division du travail s'accroissent avec le nombre de naissances.

Ainsi « *au fil des naissances, les femmes s'investissent de plus en plus dans la sphère domestique, les hommes dans l'emploi* ». Cette répartition peut avoir des conséquences négatives quant aux parcours professionnels des femmes.

L'articulation des temps de vie, un point essentiel dans la mise en place des parcours

Plus globalement, la question des temps de vie mérite d'être formulée au regard des différentes composantes de la flexibilité de la relation d'emploi (statutaire, salariale, et horaire). Toutes ces composantes sont susceptibles d'être défavorables aux femmes lorsqu'il s'agit de mobiliser des ressources permettant l'évolution de leurs conditions de travail (initiative de formation, acceptation de promotions...). Notamment, l'imprévisibilité des horaires et les horaires longs (plus de 40 heures hebdomadaires) rendent difficile la conciliation entre temps de vie domestiques et temps de formation

10 - In *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, Institut national d'études démographiques, Éd. La Découverte, 2009, sous la direction de Pailhé A. et Solaz A.

11 - Marc C. et Jazdela H., 2006, « Articulier travail et famille en France et en Suède », *Connaissance de l'emploi*, Centre d'études de l'emploi.

12 - Chardon O. et Daguet F., « *Enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2007 : l'activité des femmes est toujours sensible au nombre d'enfants* », INSEE Première n° 1171, 2008.

approfondis (particulièrement pour les ménages bi-actifs ou monoparentaux)¹³. D'autant plus que les femmes continuent de porter l'essentiel de la charge du travail domestique et des soins aux enfants.¹⁴

Évolution des temps sociaux quotidiens en France (1986/1999) selon le sexe

Évolution des temps sociaux quotidiens en France	Femmes		Hommes	
	1986	1999	1986	1999
Temps physiologique	11 h 40	11 h 48	11 h 28	11 h 32
Travail, études, formation	3 h 16	3 h 27	5 h 47	5 h 30
Temps domestique	5 h 07	4 h 36	2 h 07	2 h 13
<i>dont : ménage, courses</i>	<i>3 h 50</i>	<i>3 h 40</i>	<i>1 h 11</i>	<i>1 h 15</i>
<i>Soins aux enfants</i>	<i>0 h 42</i>	<i>0 h 38</i>	<i>0 h 10</i>	<i>0 h 11</i>
<i>Jardinage, bricolage</i>	<i>0 h 15</i>	<i>0 h 18</i>	<i>0 h 47</i>	<i>0 h 47</i>
Temps libre	3 h 13	3 h 31	3 h 53	4 h 09
Trajet	0 h 44	0 h 28	0 h 45	0 h 36
Ensemble	24 h	24 h	24 h	24 h

Source : INSEE, enquêtes emploi du temps 1986 et 1999.

Champ : individus âgés de 15 à 60 ans, hors étudiants et retraités [issu des travaux de Claude Martin].

Dans l'enquête « Familles et Employeurs »¹⁵, différents travaux montrent que lorsque les entreprises traitent différemment la question des aménagements d'horaires entre les femmes et les hommes, que ce soit sur l'acceptation du temps partiel, l'aménagement d'horaires ou l'absence dans le cadre d'imprévus liés aux enfants, ce traitement se fait toujours en faveur des femmes. La tolérance vis-à-vis des mères semble plus grande que vis-à-vis des pères, et les hommes saisissent moins les opportunités de par leur sentiment, plus fréquent que les femmes, d'être mal vus par les autres salariés et en particulier par leurs collègues hommes. En revanche, plus que le statut d'être parent, les facteurs les plus déterminants – du côté de l'employeur – pour accorder un aménagement des horaires sont le secteur d'activité, le fait d'occuper un poste à responsabilité et le mode de détermination des horaires.

Les données de l'enquête « Formation continue 2000 » du Cereq permettent de montrer que les arbitrages entre les différents temps sociaux se font souvent au détriment du temps de formation. Le taux d'accès à la formation continue des femmes salariées est proche de celui des hommes, puisque 36 % des femmes y ont eu accès contre 35,6 % des hommes. Cependant, de très fortes disparités demeurent : notamment pour les personnes exerçant leur emploi à temps partiel (ce qui recouvre une part de la population féminine plus importante que celle des hommes) et pour les femmes ayant au moins un enfant de moins de 6 ans. De la même façon, les mères de famille les moins qualifiées rencontrent des difficultés d'accès à la formation liés partiellement à son financement (revenus insuffisants) mais aussi à l'organisation du travail et à l'articulation des temps de vie.

Pour réduire les inégalités d'accès à la formation entre les femmes et les hommes, mais aussi entre les femmes peu qualifiées et les autres femmes, le Cereq souligne ici l'intérêt d'une réflexion plus globale sur la formation continue dans son rapport à tous les temps (temps de travail effectif, temps de transport, temps domestique, temps libre...).

13 - Cf. à ces sujets par exemple les travaux de Claude Martin, 2007, « Évolution de la vie de famille et du marché du travail : un défi pour l'articulation vie familiale / vie professionnelle », http://www.gatine.org/equal/colloque/pdf/Claude_Martin.pdf, et de Jean-Yves Boulin, 2008, « Sécuriser les parcours professionnels à travers une régulation des temps sur l'ensemble de la vie », *Colloque Quelle qualité de vie en Europe pour la décennie 2010*, Université Paris IX Dauphine, <http://www.slideshare.net/Anact/5-boulin-presentation>

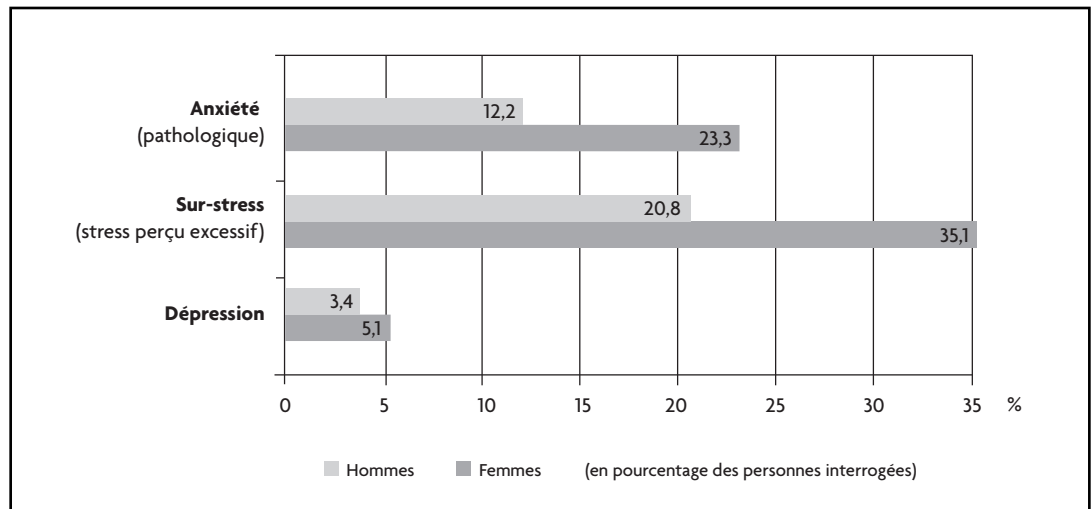
14 - In *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, Institut national d'études démographiques, Éd. La Découverte, 2009, sous la direction de Pailhe Ariane et Solaz Anne.

15 - In *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, Institut national d'études démographiques, Éd. La Découverte, 2009, sous la direction de Pailhé A. et Solaz A.

Une exposition à des emplois stressants plus forte pour les femmes

Enfin, relevons que les femmes sont en moyenne davantage exposées à un stress au travail que les hommes. Dans son enquête 2004, l'IFAS – Institut français d'action sur le stress – soulignait la plus grande vulnérabilité des non-cadres (non-managers) et des femmes face au stress, en particulier dans les postes les moins qualifiés.

Le stress au travail des non-cadres



Étude conduite de septembre 2002 à août 2003 sur 11 852 personnes. Les résultats ont été pondérés pour équilibrer le poids de chaque entreprise.

Source : extrait de l'étude IFAS publiée dans *Enjeux Les Échos* de janvier 2004, p. 70.

De même, l'enquête SUMER 2003 conduite dans le cadre du programme « Santé mentale observatoire travail Rhône-Alpes » Centre (Samotrace), développé par le Département santé et travail de l'Institut de veille sanitaire (InVS), montre que pour l'ensemble des phénomènes de mal-être au travail, les femmes sont plus sensibles que leurs homologues masculins. En effet, « la prévalence du mal-être est de 24 % chez les hommes et 37 % chez les femmes, les catégories des employés et des professions intermédiaires étant les plus touchées¹⁶. (...) La tension au travail concerne 35 % des hommes et 41 % des femmes avec des différences d'exposition selon la catégorie professionnelle et le secteur d'activité ».

Nous pouvons émettre l'hypothèse selon laquelle les conditions psychiques de travail difficiles ont un effet sur le parcours professionnel des actifs concernés. C'est ce que suggère Céline Marc dans son étude¹⁷ portant sur les déterminants professionnels et familiaux des transitions d'activité.

Elle souligne notamment que les mauvaises conditions de travail et, plus globalement la mauvaise qualité d'emploi, sont un déterminant fort de transitions professionnelles d'une situation de travail à temps complet et stable vers une situation de temps partiel, de chômage ou d'inactivité, « l'influence des variables familiales et des contraintes d'aménagement d'horaires¹⁸ étant plus marquée pour les femmes ».

En s'interrogeant sur les conditions concrètes de réalisation de l'activité et leur impact sur la situation d'emploi, ou bien en identifiant les liens situation d'emploi / situation familiale, les travaux cités ci-dessus nous permettent d'apporter de premiers éclairages sur les tensions entre conditions de travail et conditions des parcours professionnels.

16 - « Certains secteurs d'activité présentent des prévalences supérieures à la moyenne : activités financières, administration publique, production et distribution d'électricité-gaz et d'eau. Les problèmes d'alcool sont essentiellement masculins (10,4 % d'hommes versus 2,3 % des femmes). Chez les hommes, il n'y a pas de différence de prévalence selon la catégorie socioprofessionnelle ; en revanche certains secteurs semblent plus touchés (activités financières, services collectifs, sociaux et personnels et administration publique). », *ibid*.

17 - Marc C., 2006, « Les déterminants professionnels et familiaux : une analyse des transitions d'activité », Centre d'Études pour l'Emploi, n° 74, novembre 2006.

18 - Ces situations sont classiquement identifiées comme génératrices de stress au travail

Au-delà des temps d'activité et des temps de vie, la difficulté à reconnaître les compétences mobilisées

Différentes études qualitatives, complétant ce premier panorama, permettent de constater que **les conditions de travail dans des métiers féminisés et pour lesquels les représentations liées au genre sont fortes, freinent la reconnaissance des compétences et sont *in fine* susceptibles de freiner également les parcours professionnels des femmes.**

Plusieurs recherches menées dans le secteur de la grande distribution mettent par exemple en évidence le fait que les contrats de travail courts (18-22 h) sont imposés aux femmes en situation d'emploi bassement qualifié (caissière, par exemple), en même temps qu'il leur demeure possible d'accéder à des heures supplémentaires¹⁹. La faiblesse des temps initiaux, et conséquemment du niveau de rémunération initiale, incite à l'acceptation de ces heures supplémentaires mises à disposition par l'employeur en fonction des variations quotidiennes de l'activité. Dans ce contexte, les horaires deviennent « *imprévisibles, extensibles et décalés* »²⁰, ils nécessitent une mobilisation qui n'est pas compatible avec une conciliation des temps de vie que pourrait induire l'entrée en temps partiel. « *Pour garder leur emploi, pour tenter de gagner un peu plus en fin de mois, les caissières acceptent ces horaires déstructurés et déstructurants.* »²¹.

La construction de parcours professionnels est ici d'autant plus difficile que l'activité n'est en elle-même pas valorisable ex-post : « *Certaines activités ne correspondent pas à une quelconque certification existante* », rappellent Marie-Christine Bureau, Marie-Christine Combes et Solveig Grimault.

Par exemple « *les hôtesses de caisse, chez Auchan, ne peuvent prétendre à aucune VAE. On voit bien que la position consistant à dire que cette situation signifie simplement que ces personnels ne sont pas qualifiés, n'est pas tout à fait tenable. Les employés de libre service ont eu droit à un CQP, pas les caissières. Il y a derrière ces processus des représentations sociales qui s'attachent manifestement à d'autres éléments qu'au contenu du travail* »²².

Dans la branche de l'aide à domicile, l'emploi à temps plein n'est pas non plus la norme²³. L'entrée en emploi des salariées d'associations prestataires de services se réalise souvent à temps partiel. Viennent ensuite s'agréger à ce temps partiel des temps complémentaires via le système « mandataire » voire en « emploi direct ». Ghislaine Doniol-Shaw, Emmanuelle Lada et Annie Dussuet soulignent dans une recherche récente que **la consolidation des temps de travail, pour se rapprocher du temps plein, devient une des finalités du parcours professionnel**²⁴. Les chercheuses constatent que les salariées employées par des associations accèdent plus facilement à des temps complets lorsque les temps longs d'intervention sont privilégiés. La prégnance des temps courts d'intervention et la fragmentation de ces temps rendent cependant difficile l'accès rapide au temps plein dans la mesure où chaque créneau horaire correspond à un besoin et une intervention spécifiques. L'interruption de l'intervention ne peut que rarement s'enchaîner par une nouvelle intervention au même créneau horaire.

Au-delà des contraintes d'organisation du travail, les conditions de réalisation du travail pèsent également sur l'activité des femmes intervenant à domicile. Les contraintes sont ici de deux ordres : physiques et relationnelles.

Les premières sont, pour partie, communes à tous types d'emploi d'aide ou de soin aux personnes dépendantes dans le secteur sanitaire et médico-social : « *les aider à sortir de leur baignoire, à se*

19 - Maruani M. et Nicole C., 1989 ; Angeloff T. (2000), « Le temps partiel, un marché de dupes ? », éd. Syros ; Alonzo P., (1998), « Le rapport au travail et à l'emploi des caissières de la grande distribution : des petites stratégies pour une grande vertu », *Travail et Emploi* n° 76.

20 - Maruani M., 2003 « *Les working poor* », version française : « *Travailleurs pauvres et/ou salarié(e)s pauvres ?* », *Droit social*, n° 7/8, juillet-août.

21 - Maruani M., 2003, *ibid*

22 - Bureau M.-C., Combes M.-C., et Solveig Grimault, 2007, « Usage collectif et exercices du droit individuel à la VAE », *La Revue de l'IREs*, n° 3.

23 - Sur les conditions de travail dans ce secteur d'activité, cf. Avril C., 2006, « Le travail des aides à domicile pour personnes âgées : contraintes et savoir-faire », *Le Mouvement Social*, n° 216, juillet-septembre. Cf. également pour le secteur sanitaire et médico-social plus généralement Peneff J., L'hôpital en urgence. Étude par observation participante, Paris, Métailié, 1992, Cloutier E., David H., Teiger C., « Agir sur les conditions de travail des auxiliaires de vie : croiser les approches », *Travail et emploi*, n° 94, avril 2003.

24 - Doniol-Shaw G., Lada E., Dussuet A., 2007, Les parcours professionnels des femmes dans les métiers de l'aide à la personne. Leviers et freins à la qualification et à la promotion, Rapport LATTs, novembre, multigr.

lever d'un fauteuil ou encore à marcher »²⁵. La levée de poids est également contraignante²⁶. D'autres contraintes physiques sont spécifiques à l'intervention à domicile : « *porter les courses, en particulier les packs d'eau, transporter l'aspirateur d'une pièce à l'autre voire d'un étage à l'autre, transporter le linge pour l'étendre, sortir les poubelles, pousser le lit ou une commode pour balayer derrière. [Les intervenantes] se penchent ou se mettent à genou pour nettoyer les cuvettes des WC, laver du linge, à la main dans une baignoire ou bien encore, (...) pour mettre ses bas de contention à une personne âgée. Les postures fatigantes sont liées tout autant à la nature des tâches matérielles à effectuer qu'au sous-équipement domestique des personnes âgées [par exemple l'absence de machine à laver]* »²⁷... Ces tâches sont récurrentes et souvent prises en charge par une même personne intervenante à domicile.

Les contraintes relationnelles sont également pour partie spécifiques à l'intervention à domicile : l'engagement sur un temps mesuré d'intervention de ménage ou de soin n'est pas tout le travail attendu par les personnes dépendantes ou leurs familles. « *L'ensemble du travail ménager est en effet réalisé en présence des personnes âgées, sous leur regard et dans leur espace privé (...) les aides à domicile ont pour fonction explicite de soutenir moralement les personnes âgées* »²⁸.

Sur la durée, la confrontation à ces conditions de travail difficiles s'accompagne d'un développement de compétences spécifiques, en situation : les intervenantes « *acquièrent au fil de l'expérience des techniques pour faire recouvrer aux personnes âgées certaines facultés ; les mettre en œuvre leur permet tout autant de rompre la monotonie au travail que de se prouver à elles-mêmes qu'elles ont un rôle social* ».

Les contraintes ainsi mieux appréhendées, mieux gérées en situation peuvent devenir sources de « *satisfaction au travail* »²⁹.

Les compétences (notamment relationnelles) développées ne sont cependant pas directement reconnues par la Branche. Dans un contexte de professionnalisation de la fonction « Gestion des ressources humaines » dans les associations de l'Aide à domicile³⁰, les promotions sociales restent aujourd'hui principalement ouvertes par l'accès à un diplôme. Les salariées non diplômées ayant au moins trois années d'exercice professionnel dans ce domaine d'activité peuvent bénéficier de la VAE, mais celles qui disposent d'un très faible capital scolaire accèdent difficilement à ces dispositifs.

Les exemples ici relevés soulignent que si **les contingences de l'activité (le flux de clients dans un supermarché, les besoins des personnes aidées) et l'organisation du travail qui en découle sont a priori défavorables à la construction de parcours**, ils ne constituent pas à eux seuls tous les freins à la construction de ces parcours. La reconnaissance des qualités du travail réalisé, des compétences mobilisées sont également déterminantes. Lorsque sont exercées une activité et des compétences peu reconnues, les changements de statuts d'emploi, de publics servis voire parfois d'employeurs (mobilité horizontale) sont alors plus fréquents que la construction d'une véritable carrière (mobilité verticale).

Cette mobilité horizontale est cependant bien un « parcours » au sens où elle permet de modifier son environnement de travail et d'anticiper ou d'éviter l'aggravation des difficultés physiques ressenties dans l'exercice de la précédente activité.

Dans un autre secteur fortement féminisé enquêté³¹, le secteur bancaire, les femmes « *mettent plus de temps pour arriver à des positions d'encadrement équivalentes à celles de leurs collègues masculins. Ainsi, l'avancement des carrières féminines est en moyenne, plus lent et moins linéaire que celui*

25 - Avril C., 2006, op. cit.

26 - Les associations du domicile mettent en place des modules de formation spécifiques sur la « manipulation » des personnes dépendantes et les postures professionnelles de bases nécessaires pour limiter les TMS. Jean Peneff estime que les agents travaillant dans les services de gériatrie d'hôpitaux portent deux fois plus de charges qu'en moyenne dans les autres services (soit 2 000 kg contre 1 000 kg en moyenne). Jean Peneff, 1992, op. cit.

27 - Avril C., 2006, op. cit.

28 - Avril C., 2006, op. cit.

29 - Avril C., 2006, op. cit.

30 - Les efforts réalisés ces dernières années par les réseaux d'aide à domicile sont importants pour professionnaliser la GRH dans les associations et introduire la notion de « compétence » dans les pratiques. Mais la convention collective nationale reste le référentiel principal de gestion de l'emploi dans ces structures, et le diplôme demeure un signal majeur sur les marchés interne et externe du travail pour la promotion et la mobilité professionnelle.

31 - Metso M., 2006, Planches collantes et plafonds de verre : les trajectoires professionnelles et familiales des cadres bancaires en France et en Finlande.

des hommes et les trajectoires féminines s'arrêtent également à des niveaux hiérarchiques plus bas. ». Les femmes doivent faire face à des difficultés limitant l'avancée de leur carrière. Si les hommes bénéficient d'un effet de cooptation, les femmes, elles, évoluent de poste de manière « moins naturelle ». L'auteure souligne, par exemple, que les avancements des carrières féminines se font souvent aux moments des restructurations internes (c'est-à-dire au moment du départ du supérieur hiérarchique – souvent masculin – et de son remplacement « de droit » par une femme qui était jusque-là la numéro 2). L'auteure insiste sur le fait que les logiques sexuées d'évolution des carrières sont, en France, renforcées par le fait que les règles de gestion des ressources humaines dans les entreprises sont souvent « opaques, implicites et inconnues des salariés ».

En outre, les parcours des cadres ne prennent pas le même chemin selon le genre. Les hommes évoluent davantage vers les services commerciaux tandis que les femmes évoluent plutôt vers les services administratifs. Cette différence a des conséquences sur la rémunération des cadres et sur leur reconnaissance au sein de la structure employeur.

À la lecture de ces différents travaux quantitatifs ou qualitatifs, une interrogation se pose : comment les bifurcations de trajectoires professionnelles des hommes et des femmes se construisent-elles concrètement et quels en sont les principaux déterminants ? La seconde partie de cette note de synthèse apporte quelques éléments de réponse en partant de recherches récentes proches de ces sujets.

Des modalités de gestion des parcours intégrant la dimension du genre

Des souhaits de mobilité professionnelle différenciés selon le sexe

Une récente étude de l'INSEE réalisée en Nord – Pas-de-Calais à propos des changements de métiers montrait que si les femmes semblent globalement moins enclines à changer de métiers, elles le sont en fait tout autant à métier initial équivalent. Ce sont les salariés exerçant des métiers de services qui sont les moins sujets à mobilité professionnelle vers d'autres métiers : les professions d'infirmier, de sage-femme, de caissière-vendeuse, d'agent d'entretien, de cuisinière et employée de l'hôtellerie-restauration, d'employée et technicienne de la banque, métiers où le taux de femmes est important³². Et relevons qu'une partie au moins de ces métiers est caractérisée par des conditions de travail difficiles.

Dans ce contexte, il est important d'analyser plus finement les conditions et motivations de construction des parcours professionnels. Le questionnement peut être ici approfondi par deux illustrations :

- l'une portant sur les modalités de gestion d'un parcours perçues comme une réussite puis comme un échec (C1) ;
- l'autre portant sur les stratégies mobilisées et les difficultés rencontrées lorsqu'il s'agit d'investir un métier auquel le genre ne « pré-destinait » pas (Partie C2).

La mobilité professionnelle comme modalité de gestion d'un échec : l'exemple des infirmières

Dans la Branche Aide à domicile, nous l'avons vu plus haut, les conditions de travail sont peu favorables aux salariées intervenant auprès de personnes dépendantes. Dans ce cadre, **la formation qualifiante et la VAE sont des modalités de progression qui ne sont pas toujours encouragées par les associations, notamment parce qu'elles pèsent sur l'économie des structures³³, mais également parce qu'elles sont une opportunité pour s'extraire des conditions de travail atypiques** : l'accès au diplôme facilite en effet la mobilité professionnelle vers les établissements (maisons de retraites, centres hospitaliers...) ou bien permet (beaucoup plus rarement) d'envisager à terme d'investir des fonctions de gestion de l'activité. Les cas de mobilité verticale de salariées non qualifiées à l'embauche demeurent très peu fréquents. Ghislaine Doniol-Shaw, Emmanuelle Lada et Annie Dussuet remarquent également que ce sont principalement des hommes qui ont été rencontrés en haut de la pyramide de ces associations (postes de direction)³⁴. **Dans ce cadre, les intervenantes qui sou-**

32 - INSEE Nord – Pas-de-Calais, 2008, « Les changements de métiers entre 2003 et 2004 », *Pages de profils*, mars, n° 38

33 - L'accès au diplôme permet de « monter » dans les différents échelons de la hiérarchie. Il permet de prétendre à un niveau de rémunération supérieur.

34 - Doniol-Shaw G., Lada E., Dussuet A., 2007, op. cit.

haitent stabiliser leur rythme de travail poursuivent leur activité professionnelle en établissement (hospitalier ou médico-social) où elles s'exposent à d'autres formes de contraintes au travail : à l'arythmie des interventions du domicile succèdent des interventions de très courte durée auprès des patients dans un cadre de travail également très contraignant du point de vue de l'organisation et des rapports hiérarchiques.

En établissement hospitalier également, l'analyse des conditions de travail des infirmiers et des parcours possibles/réalisés permet d'approfondir les questions et enjeux soulevés jusqu'à présent³⁵.

Les travaux menés par Pascale Molinier³⁶, partant de l'hypothèse selon laquelle « la confrontation avec la souffrance d'autrui était la source d'une souffrance spécifique, la compassion (souffrir avec) » retracent différents moments du parcours infirmier.

L'attention pour autrui, l'égalité humeur toute la journée, la gentillesse, sont peu présentes chez les élèves lorsque commence leur professionnalisation. Les premières expériences du travail sont celles du dégoût, de la peur, de l'évitement des malades. La compassion est ici « secondaire à l'expérience du travail » : il s'agit d'« un processus psychique déclenché par l'obligation faite de se confronter aux malades en même temps qu'on n'en a pas envie. ». La compassion, étayée par un collectif soudé, n'est pas construite ni conçue comme une valeur spécifiquement féminine. Elle est ce qui permet de bien faire son travail, et de « tenir » face aux conditions de réalisation du travail. Cette stratégie collective de défense n'est parfois plus efficace. L'auteure constate ainsi que des cadres infirmiers demandent leur mutation ou démissionnent lorsqu'elles ne parviennent pas à gérer les situations de surmenages auxquelles elles sont confrontées. Mais ces départs interviennent souvent après une phase identifiée d'activisme, où il s'agit de « ne pas compter ses heures », de « se donner intégralement »... Cet activisme est « exploité par l'organisation du travail », mais il n'est pas spécifiquement reconnu, ni récompensé. De plus cet activisme n'est pas « socialisé », au sens où il n'est que rarement le produit d'une stratégie collective.

L'échec (épuiement professionnel, constat d'une impossible conciliation entre investissement au travail et vie personnelle et familiale réussie), est donc perçu et ressenti comme personnel.

« Lorsque les cadres infirmiers de notre enquête ne parvenaient pas à « concilier » leur rôle maternel et conjugal avec leur travail, ce qui, au vu des contraintes de l'organisation du travail, pouvait paraître à nous chercheurs comme une mission impossible, ce n'est pourtant pas l'organisation du travail qu'elles remettaient en question, mais elles-mêmes (ou celles qui n'y parvenaient pas). C'était « de leur faute », elles auraient eu tort de vouloir faire carrière. »³⁷.

L'auteure relève ainsi que l'échec de conciliation entre temps de vie au travail et temps personnel n'est pas socialisé. Il est perçu comme une responsabilité individuelle qui met en cause directement le « désir » de carrière.

La gestion individuelle des parcours : une négociation de l'identité de genre ?

L'ouvrage collectif « L'inversion du genre » conduit par Yvonne Guichard-Claudic, Danièle Kergoat et Alain Vilbrod, s'intéresse aux situations d'emploi des hommes dans les professions féminines et des femmes dans les professions masculines. Les auteurs montrent que la question d'inversion du genre se pose dès l'orientation dans les filières de formation. Les garçons qui s'orientent vers une filière féminine le font souvent « par défaut », suite à des échecs scolaires et un peu par hasard, alors que les filles qui s'engagent dans des filières masculines le font souvent par vocation. Pourtant, les filles sont jugées « pas à leur place », tandis que les garçons sont valorisés.

De même, l'ouvrage montre que « les femmes exerçant un métier masculin se heurtent toujours au plafond de verre et ne dépassent que rarement les 10 à 20 % des effectifs. Les hommes en situation d'inversion connaissent une ascension plus rapidement que les femmes.

35 - Soulinons en premier lieu que si les effectifs infirmiers sont fortement féminisés (en 2004, les femmes représentaient 87 % de ces effectifs), les hommes représentaient 47 % des effectifs en psychiatrie, 27 % en anesthésie, 1 % en puériculture. L'espace professionnel est donc marqué par une division sexuelle du travail interne.

Métier essentiellement prescrit par des hommes (médecin ou administrateur des établissements qui les emploient), la hiérarchie propre au métier est cependant globalement tenue par les femmes. Sabine Bessière, 2005, « La féminisation des professions de santé en France : données de cadrage », *Revue Française des Affaires sociales*, n° 1.

36 - Ces travaux sont recensés et présentés dans son ouvrage : Molinier P., 2006, *Les enjeux psychiques du travail*, Paris, Éd. Payot Coll. Petite Bibliothèque.

37 - Molinier P., 2006, *ibid*

[...] Tandis que les femmes dans les professions masculines sont dévalorisées, les hommes dans les professions féminines sont avantagés : plus grande disponibilité que les consœurs et valorisation de leur genre masculin et des compétences qu'il est censé garantir (technicité, force physique...). »

Une mobilité de genre : l'exemple des femmes policiers

Suivant ces mêmes perspectives d'analyse dans un secteur en particulier, le récent ouvrage de Geneviève Pruvost³⁸ montre que nombre d'éléments d'indifférenciation contenus dans le système d'organisation du travail de la Police nationale contribuent à intégrer les femmes dans ce métier dit masculin. Ainsi, la division du travail est-elle fondée sur le principe du respect de la hiérarchie. De plus, l'ancienneté joue une place importante dans la distribution des rôles en situation de travail (par exemple, dans le cadre d'interventions sur un terrain d'opérations).

Certes, dans l'exercice de leur activité, les femmes observées adoptent, spontanément ou non, une position privilégiée pour gérer des situations délicates ou complexes concernant des femmes, des enfants. Elles sont mises au second plan des interventions dangereuses (qui sont rares). Mais l'auteure constate également que, face au « sale boulot », au danger que recouvre la gestion de certaines situations, l'action partagée contre « la pratique de choses interdites dans toutes les couches de la société » construit le sentiment d'appartenance à une même « communauté » ou « maison » quel que soit le sexe.

Ce contexte a priori favorable à l'intégration des femmes s'accompagne cependant de la persistance du « modèle viril » comme modèle de référence d'exercice du métier.

Certes, ce modèle est en lui-même une stratégie collective de défense qui permet notamment de réguler la peur. Cette virilité « compétence professionnelle » est construite dès la formation. Les femmes policières interrogées n'hésitent pas à stigmatiser ceux des policiers, quel que soit leur sexe, qui ne démontrent pas leur force, leur courage. Ensuite, les vêtements, les coiffures, l'indication d'une bonne santé, d'une forme physique, d'une pratique sportive contribuent à entretenir l'image d'un corps disposé à travailler dans ce métier. Les contraintes horaires sont également intégrées, naturalisées : certaines femmes commandants et commissaires interrogées soulignant que les intérêts du service doivent devancer les intérêts familiaux d'un fonctionnaire de police.

Pour expliquer comment l'intégration aux équipes policières et la réalisation d'un parcours professionnel se concrétisent suivant cette « mobilité de genre » (ou cette « virilité alternée »), Geneviève Pruvost constate en premier lieu la distance vis-à-vis de l'espace familial d'origine (permis par la réussite du concours) autorisant des transformations physiques et de présentation de soi loin du regard des proches. De plus, la singularité des rythmes de travail (travail de nuit, horaires atypiques), permet aux femmes de se tenir à distance également des modèles de féminités au profit de modèles fondés sur les codes de la profession.

La référence forte au professionnalisme, la valorisation même de la virilité ne suffisent cependant pas à effacer les stéréotypes sur les différences entre les sexes au sein même des équipes policières qui ont fait l'objet de l'enquête. Mais ce constat n'est pas pour l'auteur de nature à mettre en cause la tendance observée.

Les travaux évoqués ci-dessus permettent de relever que les parcours professionnels des femmes ne se défont pas des questions de construction du genre quelles que soient les stratégies collectives ou individuelles mobilisées : dans le cas des infirmières, le rôle de la compassion est central pour souder le groupe autour d'une valeur professionnelle cohérente, permettant de réguler les tensions que fait peser l'organisation du travail sur les qualités du travail. Mais la conciliation travail / hors travail échappe à ces régulations collectives, et l'échec d'une telle conciliation est aussi celui de leur capacité à être femmes et actives. Il est d'autant plus fortement ressenti lorsque les infirmières ont cherché à faire carrière et ont surinvesti la sphère professionnelle.

Contre-exemple apparent, les femmes policiers s'engagent dans un « modèle viril » à certains moments de leur carrière (formation, intégration, accès à des postes de responsabilité). Mais, comme dans le cas précédent, la prégnance du genre est latente. Les conditions et les situations de travail les poussent alternativement au déni de féminité ou bien à son utilisation.

38 - Pruvost G., 2007, *Profession : policier. Sexe : féminin*, Paris, Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme

Conclusion : quelles modalités d'action ?

L'ensemble des travaux ici réunis permettent donc de dégager quelques lignes de force à propos des relations entre genre et parcours.

En premier lieu, **la relation entre ces deux dimensions est avérée (ce qui est assez communément constaté), mais elle est surtout expliquée pour partie par les conditions de travail des salariées.** Le temps de travail, la conciliation des temps travail / hors travail sont ici deux composantes majeures. Elles influent nettement sur l'accès à la formation professionnelle, sur la capacité à développer effectivement et à voir reconnues ses compétences.

En second lieu, la gestion des parcours professionnels met en tension le genre : qu'il s'agisse d'un constat d'échec dans la conciliation des temps de travail dans un établissement, de la possibilité de faire carrière dans une structure associative, d'une intégration professionnelle à réussir... **le genre féminin est en tension en fonction des situations et moments du parcours professionnel.** Nous pouvons nous interroger dans quelle mesure les pouvoirs publics et les partenaires sociaux peuvent-ils s'emparer de ces problématiques ?

Nous abordons ici en guide d'ouverture sur cette thématique, la notion de flexisécurité et celle de qualité d'emploi et de travail. Les deux notions permettent d'approcher les spécificités des parcours professionnels et de sécurisation des parcours ; mais la seconde est plus propice à une intervention sur les contenus du travail (axe d'action privilégié du Réseau ANACT).

Parcours professionnels et « flexicurité » : le genre (volontairement ?) oublié

Si les tensions sont fortes et observables entre questions de genre et questions de parcours professionnel, et si, comme le montrent directement ou indirectement les recherches précitées depuis le début de cette note de lecture, les conditions de travail pèsent sur cette tension. Rares sont cependant les recherches permettant d'identifier ces trois dimensions réunies. Ce constat réalisé à propos de l'analyse des trajectoires individuelles peut l'être également à propos de l'analyse des actions en faveur de la sécurisation des parcours professionnels.

La notion de flexisécurité, issue des débats sur la transférabilité du modèle danois en France, mêlant la flexibilité (notamment dans l'organisation du travail ou le fonctionnement concret de la mobilité professionnelle) et la sécurité des marchés du travail (interne et externe), a été récemment au cœur des débats sur l'évolution de l'action publique en faveur du développement de l'emploi en France et en Europe. Néanmoins, relève Rachel Silvera, **peu des travaux qui lui sont consacrés intègrent ici directement la question du genre**³⁹.

Pour aller plus loin, Anne Eidoux et Marie-Thérèse Letablier ont pointé la menace de voir émerger, par le biais de la flexicurité, de nouvelles formes et de nouveaux risques de discrimination à l'égard des femmes. Elles font part de leur inquiétude quant à la mise en avant de la conciliation des temps de vie pour les femmes qui, si elle demeure une question essentielle, n'est pas l'unique interrogation et ne devrait en aucun cas être réservée aux femmes.

Anne Eidoux et Marie-Thérèse Letablier concluent donc par le fait que : *« Dans une perspective d'égalité entre les femmes et les hommes, ce ne sont pas tant la flexibilité de l'emploi et les congés parentaux qu'il s'agit de promouvoir, mais des dispositifs qui relèvent de l'État social et accroissent les possibilités de choix et de retour à l'emploi : le développement d'un service public de la petite enfance, d'une politique active de formation et d'emploi, et d'une politique sociale et fiscale qui ne pénalise pas l'emploi des femmes. »*⁴⁰

39 - Silvera R., « Controverse "Flexicurité et genre, un angle mort ?", Revue Travail, Genre et Société n° 19-2008 : il est « rarement question des parcours encore discontinus des femmes, de leur présence massive dans le temps partiel - parfois appelé à devenir l'un des outils de la flexicurité - des conséquences de l'évolution du contrat de travail du point de vue de l'égalité entre les femmes et les hommes... de même, la vision du modèle social danois, cité par tous ces chercheurs français, dans sa présentation à la française, occulte le rôle central de l'égalité entre les femmes et les hommes ou vante les mérites d'un congé parental enfin "partagé" (sur le papier !) ».

40 - Eidoux A. et Letablier M.-T., 2008, « Sécurisation des parcours professionnels et genre : l'écueil de la reproduction des inégalités sexuées » ; Travail, Genre et Société n° 19-2008. Cf. également les travaux de Marc C. et Jazdela H., 2006 « Articuler travail et famille en France et en Suède », Connaissance de l'emploi, Centre d'études de l'emploi. Ces deux auteurs soulignent que le passage à temps partiel ou le retrait de l'emploi engendrent des ruptures dans les parcours sur lesquelles il est ensuite difficile de revenir.

Ces différents auteurs insistent sur le fait qu'il faut approfondir encore la réflexion en y intégrant pleinement une approche de *gender mainstreaming*, afin de ne pas créer de difficultés supplémentaires à la situation actuelle des femmes sur le marché du travail.

La qualité d'emploi et de travail : un levier de transformation

Dans ce contexte, un enjeu fort consiste à prendre au sérieux ces points de tension et à considérer la qualité de l'emploi et du travail comme une variable garante de la réussite d'un parcours professionnel.

Nous entendons ici par qualité d'emploi et de travail tout à la fois **le contenu du travail** (*job* ou *work tasks*), **la qualification** (*skill development*), **la formation, les statuts d'emploi** (*contractual statuses*), **et l'articulation de l'emploi et de la vie familiale**⁴¹. **Les difficultés de construction des parcours pour les femmes ne trouveront pas de solution cohérente dans l'inflexion ou l'action sur une seule de ces variables. Mais chacune indépendamment des autres est en mesure de contribuer à une meilleure sécurisation des parcours.**

Parce qu'elle recouvre une approche et une démarche systémique, la notion de qualité d'emploi et de travail permet d'acter qu'il est certes important de questionner les dispositifs de politique publique et leur réel caractère incitatif en matière d'accès à l'emploi et à des parcours professionnel intéressants pour les femmes, mais qu'il est en même temps tout aussi nécessaire, et donc urgent, d'intervenir au plus près des situations de travail : là où se joue la définition du contenu des tâches, là où se négocient concrètement les qualifications, là où est rendu possible (par une organisation du travail adaptée) l'accès à la formation et au développement des compétences⁴².

Bibliographie

- Alonzo P., (1998), « Le rapport au travail et à l'emploi des caissières de la grande distribution : des petites stratégies pour une grande vertu », *Travail et Emploi* n° 76.
- ANACT 2008 « Les parcours professionnels », *Note de synthèse*, février 2008.
- Angeloff T., 2000, « Le temps partiel, un marché de dupes ? », Paris, Éditions Syros.
- Avril C., 2006, « Le travail des aides à domicile pour personnes âgées : contraintes et savoir-faire », *Le Mouvement Social*, n° 216, juillet-septembre.
- Barbier J.-C., 2009, « Les Européens au travail », *La vie des idées*, janvier, http://www.laviedesidees.fr/Les-Europeens-au-travail.html?decoupe_recherche=barbier
- Bessière S., 2005, « La féminisation des professions de santé en France : données de cadrage », *Revue Française des Affaires sociales*, n° 1.
- Boulin J.-Y., 2008, « Sécuriser les parcours professionnels à travers une régulation des temps sur l'ensemble de la vie », *Colloque Quelle qualité de vie en Europe pour la décennie 2010*, Université Paris IX Dauphine, <http://www.slideshare.net/Anact/5-boulin-presentation>
- Bureau M.-C., Combes M.-C., et Grimault Solveig, 2007, « Usage collectif et exercices du droit individuel à la VAE », *La Revue de l'IREs*, n° 3.
- CEREQ, 2007, « Génération 1998, 7 ans après – Quelques événements de la vie professionnelle », multigr.

41 - Nous empruntons cette définition à Gallie D. (dir.), *Employment Regimes and the Quality of Work*, Oxford, Oxford University Press, 2007, reprise in Barbier J.-C., 2009, « Les Européens au travail », *La vie des idées*, janvier, http://www.laviedesidees.fr/Les-Europeens-au-travail.html?decoupe_recherche=barbier

42 - Notons que la notion de qualité du travail et de l'emploi s'est retrouvée mobilisée dans l'Agenda social européen. Cf. par exemple le Sommet de Laecken (2001), les réflexions de la Commission européenne et les travaux de la Fondation de Dublin au début des années 2000.

- Chardon O. et Daguet F., « Enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2007 : l'activité des femmes est toujours sensible au nombre d'enfants », INSEE Première n° 1171, 2008.
- Cloutier E., David H., Teiger C., « Agir sur les conditions de travail des auxiliaires de vie : croiser les approches », *Travail et emploi*, n° 94, avril 2003.
- Conseil économique et social, 2008, *Les femmes à temps partiel*, Avis et rapports du CES, multigr.
- De Henau J., Maron L., Meulders D. and O'Dorchai S., « *Travail et maternité en Europe, conditions de travail et politiques publiques.* » Working paper Département d'économie appliquée de l'Université libre de Bruxelles, 2007.
- Doniol-Shaw G., Lada E., Dussuet A., 2007, *Les parcours professionnels des femmes dans les métiers de l'aide à la personne. Leviers et freins à la qualification et à la promotion*, Rapport LATTs, novembre, multigr.
- Eidoux A. et Letablier M.-T., 2008, « Sécurisation des parcours professionnels et genre : l'écueil de la reproduction des inégalités sexuées » ; *Travail, Genre et Société* n° 19-2008.
- Gallie D. (dir.), *Employment Regimes and the Quality of Work*, Oxford, Oxford University Press, 2007.
- Guegnard C., Clamand J., Giret J.-F., Paul J.-J., 2008, « La valorisation des compétences des diplômés de l'enseignement supérieur en Europe », *Bref Cereq*, n° 257.
- Guicharg-Claudic Y., Kergoat D., Vilbrod A., 2008, « L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement. », *Revue pluridisciplinaire en science de l'homme et de la société*, n° 7, décembre 2008.
- HALDE, CSA, « Grossesse, maternité et discriminations au travail », février 2009.
- INSEE Nord – Pas-de-Calais, 2008, « Les changements de métiers entre 2003 et 2004 », *Pages de profils*, mars, n° 38.
- Marc C., 2006, « Les déterminants professionnels et familiaux : une analyse des transitions d'activité », *Centre d'Études pour l'Emploi*, n° 74, novembre 2006.
- Marc C. et Jazdela H., 2006 « Articuler travail et famille en France et en Suède », *Connaissance de l'emploi*, Centre d'études de l'emploi.
- Martin C., 2007, « Évolution de la vie de famille et du marché du travail : un défi pour l'articulation vie familiale/vie professionnelle », http://www.gatine.org/equal/colloque/pdf/Claude_Martin.pdf
- Maruani M., 2003, « Les working poor, version française travailleurs pauvres et/ou salarié(e)s pauvres ? », *Droit social*, n° 7/8, juillet-août.
- Metso M., 2006, *Planches collantes et plafonds de verre : les trajectoires professionnelles et familiales des cadres bancaires en France et en Finlande*, Colloque CLERSE Travail-Emploi-Formation : quelle égalité entre les hommes et les femmes ?
- Molinier P., 2006, *Les enjeux psychiques du travail*, Paris, Éd. Payot Coll. Petite Bibliothèque.
- Pailhé A. et Solaz A. (sous la direction de), 2009, *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, Institut national d'études démographiques, Éd. La Découverte.
- Peneff J., 1992, *L'hôpital en urgence. Étude par observation participante*, Paris, Métailié.
- Pruvost G., 2007, *Profession : policier. Sexe : féminin*, Paris, Éditions de la Maison des Sciences.
- Silvera R., « Controverse "Flexicurité et genre, un angle mort ?" », *Revue Travail, Genre et Société* n° 19-2008.
- Van De Velde C., 2008, « *Devenir adulte. Sociologie comparée de la jeunesse en Europe* », Paris, Presses Universitaires de France, collection "Le Lien social", mars 2008.