

TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DES FEMMES ET VIE FAMILIALE

par

Marie-Agnès BARRÈRE-MAURISSON (*), Françoise BATTAGLIOLA (**)
et Anne-Marie DAUNE-RICHARD (***)

RÉSUMÉ. — L'objet de cet article est l'étude des trajectoires professionnelles des femmes dans leur articulation avec la vie familiale. Articulation et non cumul, car, selon les auteurs, la sphère familiale comme le monde professionnel répondent à une seule et même logique. Cette logique est celle de la division du travail et en particulier celle d'une division sexuelle du travail, qui assigne à l'homme comme à la femme leur place dans la famille et dans la production.

Cette analyse se fonde sur les résultats de différentes recherches menées par les auteurs, dont la caractéristique commune est de s'être appuyé sur des entretiens à caractère biographique auprès de femmes appartenant à des catégories sociales relativement homogènes (ouvrières ou employées). A partir de ces échantillons quantitativement restreints, a été menée une analyse en profondeur qui met en évidence les processus d'interdépendance entre les trajectoires professionnelles et la vie familiale aux différents moments de la vie des femmes.

Ainsi seront abordés successivement le rôle de la famille d'origine quant à l'insertion des femmes dans l'appareil de production, les articulations entre les comportements d'activité, les types d'emplois occupés et le déroulement de la vie familiale ; enfin, on verra comment s'organisent, dans l'entreprise, les filières d'emploi pour les femmes en rapport avec leur place dans la structure familiale.

ABSTRACT. — **WOMEN'S CAREER COURSE AND THEIR HOME LIFE.** *The purpose of this article is to study the relation between the career course of women and their home life. According to the authors, there is a relation between their activities—and not a mere addition of them—family like and business like being organized owing to a unique principle: that of the supposed adaptation to specific jobs and specifically the partition between male and female specific tasks in family and production activities.*

This analysis is based on the results of different researches conducted by the authors. The common characteristic of these researches is that they rely on biographical interviews with women who belong to social categories of the same kind (i.e. workers or employees). A thorough analysis was undertaken from these relatively small samples. This analysis showed the obvious interdependence between work history and home life at the different stages of women's life.

We shall deal with the following topics: the part taken by the characteristics of the family in the insertion of women in the productive system, the connections between attitudes at work, types of jobs performed, and the stages of home life; finally, we shall see how women's jobs change within the firm according to their place in family life.

(*) Chargée de Recherche au CNRS, Séminaire d'Économie du Travail, 90, rue de Tolbiac, Paris-13^e.

(**) Attachée de Recherche au CNRS, Groupe d'Étude des Rôles des Sexes, de la Famille et du Développement, 82, rue Cardinet, Paris-17^e.

(***) Attachée de Recherche au CNRS, Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail, 35, avenue Jules-Ferry, 13626 Aix-en-Provence Cedex.

SOMMAIRE

Introduction	24
1. Mode d'insertion des femmes dans l'emploi et famille d'origine	28
1.1. Scolarisation et formation différentielles selon le sexe et la fratrie	28
1.2. Rapport à l'avenir professionnel et familial selon le sexe et la classe	30
1.3. Réseaux d'accès à l'emploi et famille d'origine	31
2. Activité professionnelle, emploi et groupe domestique	33
2.1. Activité professionnelle, emploi et vie familiale	33
2.1.1. <i>Formation, premier emploi et vie familiale</i>	33
2.1.2. <i>Activité professionnelle de la femme, travail professionnel et travail domestique dans la famille</i>	34
2.1.3. <i>Itinéraires professionnels et vie familiale</i>	36
2.2. Articulation activité professionnelle-travail domestique et réseau familial	37
2.2.1. <i>Articulation activité professionnelle-travail domestique et critères de l'emploi</i>	37
2.2.2. <i>Rôle du réseau familial dans l'articulation activité professionnelle-travail domestique</i>	39
3. Différenciations sexuelles des filières d'emplois et positions de sexe dans la famille	43
3.1. La division sexuelle du travail dans la production	44
3.2. Pratiques et stratégies des hommes et des femmes : interférences entre la division du travail dans la production et dans la famille	46
Conclusion	49
Bibliographie	52

INTRODUCTION

L'accroissement de l'activité féminine observable depuis 1960, et qui a maintenu sa progression jusqu'à tout récemment, malgré la crise économique et le sous-emploi latent ⁽¹⁾, amène à s'interroger sur les déterminants profonds de ce phénomène souvent qualifié d'irréversible ⁽²⁾.

L'étude des trajectoires professionnelles des femmes dans leur articulation avec la vie familiale a pour but d'éclairer, sous certains aspects, les logiques d'inscription des femmes dans l'emploi. A ce titre, la prise en compte de l'articulation entre les trajectoires professionnelles et la vie familiale n'est pas un objet d'étude préalablement donné en tant que tel, mais résulte plutôt de démarches de recherche et relève d'une tentative de construction théorique.

(1) P. LAULHE [29]. Les chiffres entre crochets renvoient à la bibliographie *in fine*.

(2) M. HUET [23].

Cette démarche représente plus que la simple juxtaposition de deux domaines. Elle rompt avec les approches traditionnelles en termes de choix ou de cumul ⁽¹⁾. Celles-ci supposent en réalité que les femmes, et principalement les femmes mariées, sont « ballotées » entre deux pôles, le travail salarié d'un côté, le foyer et la maternité de l'autre. De telle sorte qu'elles sont contraintes de choisir l'un en sacrifiant l'autre ou bien de cumuler les deux. Cette conception sous-entend implicitement qu'il existe deux sphères autonomes : le travail salarié d'un côté, le travail domestique de l'autre. C'est ainsi que l'activité professionnelle des femmes est analysée en référence à la vie familiale, notamment aux charges familiales, ce qui n'est pas le cas pour les hommes ⁽²⁾. A l'inverse, l'on étudie aussi, par exemple, l'impact de la vie professionnelle des femmes sur la vie conjugale ⁽³⁾.

Notre approche rompt avec ce type d'analyses dans la mesure où elle vise à saisir d'emblée les phénomènes en tant qu'ils sont articulés l'un à l'autre (vie professionnelle et vie familiale), parce que relevant d'une seule et même logique. Cette logique est celle de la division du travail et en particulier celle d'une division sexuelle du travail qui assigne à l'homme comme à la femme, leur place dans la famille et dans la production. Celle-ci a pris dans nos sociétés des formes spécifiques : les hommes ont été prioritairement assignés à la sphère de la production et chargés du maintien du statut social du groupe familial ; les femmes, prioritairement mais non exclusivement, à celle de la famille. En effet, l'autonomisation du travail domestique et sa dévolution aux femmes ne les ont pas exclues du salariat ; mais la division sociale et technique du travail s'est étroitement appuyée sur la différenciation sociale des sexes. En ce sens, elle tend à constituer les hommes et les femmes en groupes sociaux.

C'est pourquoi la place des femmes dans la production ne peut s'analyser comme le simple reflet de leur place dans la famille. Par contre, en se situant au niveau des articulations, on peut saisir les effets d'aller et retour entre les deux sphères : en analysant simultanément les rapports sociaux à l'œuvre au sein de la famille et dans le cadre de l'entreprise, par exemple, il s'agit d'identifier les trajectoires des femmes dont les éléments moteurs ne résident pas simplement dans la domination d'un champ sur l'autre, mais plutôt dans un mouvement de va et vient entre l'un et l'autre, mouvement dont le sens et le contenu varient suivant les moments.

Notre approche marque aussi une rupture par rapport aux travaux qui analysent la situation des femmes comme un particularisme d'un modèle général qui serait masculin, ou comme relevant de déterminants qui seraient intrinsèquement féminins, c'est-à-dire liés aux femmes elles-mêmes en tant que catégorie biologique de sexe. Ces analyses tendent, à notre avis, à extraire les femmes des rapports sociaux dans lesquels elles sont inscrites et donc à les autonomiser comme objet d'étude. Ce qu'il importe, c'est de resituer les

(1) C'est une des optiques des études de budgets-temps, par exemple. La notion de choix fait également partie, souvent, d'un discours politique sur la famille et le travail des femmes.

(2) Cf. « *Données Sociales* [18].

(3) Cf. A. MICHEL [31].

femmes dans les rapports sociaux qui les déterminent, permettant ainsi de comprendre comment se produisent et se constituent les différenciations entre hommes et femmes.

C'est pour étudier justement comment se constituent ces différenciations au travers de la vie professionnelle des femmes que l'on a été amenées à construire leurs *trajectoires professionnelles*. La mise en œuvre d'une telle approche diachronique permet de suivre l'évolution professionnelle des femmes depuis leur formation et leur premier emploi, de saisir les interruptions et les reprises d'activité ainsi que la mobilité professionnelle, c'est-à-dire les changements d'emploi et les processus de qualification-déqualification. En recomposant ainsi les trajectoires professionnelles des femmes, on peut comprendre comment elles se constituent, étape après étape, et comment chacune d'elles prolonge celle qui la précède et annonce celle qui la suit. La trajectoire professionnelle prend un sens dans son ensemble et chaque événement, pour être interprété, doit être replacé dans le parcours suivi.

Les trajectoires professionnelles des femmes ont été reconstruites à partir de l'analyse d'entretiens thématiquement orientés, à caractère biographique ⁽¹⁾. De la sorte, on a pu retracer la chronologie des événements avec les ruptures et les ascensions qui les jalonnent. On peut alors repérer les relations entre la place dans la production et la place dans la reproduction, aux différentes étapes de la vie des femmes. L'intérêt de l'approche biographique est de permettre simultanément plusieurs types de lecture des entretiens ⁽²⁾ : une lecture thématique, c'est-à-dire synchronique (sur des thèmes relatifs au cycle de vie, comme par exemple la répartition des rôles dans la famille), une lecture symbolique et surtout, pour notre objet, une lecture événementielle ou diachronique mettant en lumière les chronologies comparées de l'homme et de la femme, suivant le déroulement de la vie familiale. On peut ainsi tenter de mettre à jour concrètement l'émergence et le développement des processus : *ceux des trajectoires professionnelles des femmes dans leurs imbrications avec la vie familiale*.

Les échantillons ⁽³⁾, auxquels réfèrera cet article, construits dans le cadre de recherches différentes, sont quantitativement restreints. En ce sens, ils ne

(1) Il ne s'agit donc pas, à proprement parler, de « récits de vie » (cf. D. BERTAUX [7]), ni même de « biographies sociales » ou « récits personnalisés prélevés dans un milieu homogène » (cf. A. BORZEIX et M. MARUANI [9]).

(2) Y. CHEVALIER [14]. Pour une utilisation des biographies, en ce qui concerne les trajectoires professionnelles et la vie familiale, cf. M. A. BARRÈRE-MAURISSON [3].

(3) Les échantillons relèvent de quatre études distinctes :

— 1. La première porte sur les femmes en situation de réinsertion professionnelle du fait du chômage de leur conjoint (échantillon de départ de 2 500 hommes au chômage depuis plus de six mois en région parisienne); l'exploitation porte sur 35 interviews de femmes. Il s'agit de femmes qualifiées (employées ou techniciennes) mariées à des cadres moyens ou supérieurs, et de femmes non qualifiées (O.S. ou employées non qualifiées) mariées à des ouvriers qualifiés (cf. M. A. BARRÈRE-MAURISSON [1]).

— 2. La seconde porte également sur des femmes en situation de réinsertion professionnelle à la suite d'une interruption plus ou moins longue (de 2 à 10 ans) de leur activité due aux maternités. Vingt femmes ont été interrogées, elles sont peu qualifiées (ouvrières, vendeuses, employées, femmes de service avant l'interruption d'activité), dont les maris sont ouvriers,

prétendent pas à une « représentativité ». Les ambitions, dans cet article, sont donc avant tout d'ordre qualitatif; la spécificité de la démarche ici en œuvre est la mise en valeur des processus au travers desquels s'articulent la vie professionnelle et la vie familiale, les moments, les lieux, les modalités de cette articulation constituant autant de déterminants des trajectoires professionnelles étudiées. Ces échantillons (1) ont en commun de regrouper des entretiens de femmes appartenant à des catégories sociales relativement homogènes — ouvrières et employées pour la plupart (2) — majoritaires parmi les femmes actives. Une partie de ces femmes sont des actives continues, les autres des actives discontinues, en situation de réinsertion professionnelle. Elles sont toutes mères de famille et relativement jeunes (entre 25 et 35 ans pour la plupart).

La confrontation des résultats des différentes recherches présentées ici et de ceux d'autres approches, tant qualitatives que quantitatives, nous a permis, par ailleurs, de situer plus largement le problème étudié.

Afin d'éclairer les processus qui permettent de comprendre comment se constituent les trajectoires professionnelles des femmes dans leur articulation avec la vie familiale, nous suivrons un ordre chronologique. Ainsi, après avoir montré le rôle de la famille d'origine quant à l'insertion des femmes dans l'appareil de production, nous tenterons de mettre en lumière les articulations entre les comportements d'activité, le type d'emploi occupé et la vie familiale. Enfin, nous essaierons de repérer comment s'organisent dans l'entreprise les filières d'emploi pour les femmes en rapport avec leur place dans la famille.

employés, plus rarement cadres moyens. Ces couples résident dans une ville nouvelle (L'Isle d'Abeau) proche de Lyon. Cf. F. BATTAGLIOLA, J. HOMINAL, C. JACQUIER, M. PONGY, N. ROUSIER, Y. TOUSSAINT [6].

— 3. La troisième étude concerne 20 couples dont un membre (au moins) est employé à la Sécurité Sociale à Lyon; 16 employées et 10 employés ont été interrogés. Leur conjoint est soit ouvrier, soit cadre, les conjointes sont soit « sans activité », soit cadres moyens. Les entretiens auprès des employés (ées) et de leur conjoint(e) ont été complétés par des entretiens auprès des responsables du personnel et des représentants syndicaux. En outre, des observations sur les lieux de travail ont été effectuées. (A.T.P. franco-suédoise sur l'interrelation entre la vie professionnelle et la vie familiale par A. PITROU, F. BATTAGLIOLA, M. BUISSON, N. ROUSIER, J. RUFFIER, Y. TOUSSAINT [36].

— 4. Enfin la quatrième étude porte sur un échantillon de 38 femmes actives, ouvrières et employées de bureau, choisies dans des niveaux bas de qualification et de salaire (1 fois à 1 fois 1/2 le SMIC) dont la plupart sont mariées. En outre, dans dix cas, leurs mères ont pu être interrogées, permettant ainsi l'analyse de lignées féminines. L'enquête s'est déroulée à Marseille, en 1981, et était co-financée par la C.N.A.F. et le Ministère du Travail (cf. A. M. DAUNE-RICHARD [16]).

(1) Échantillons regroupant 113 femmes.

(2) Catégories qui représentent 62% de la population active féminine, 80% avec les cadres moyens dont certaines sont présentes dans l'échantillon parisien, notamment les techniciennes supérieures.

1. MODE D'INSERTION DES FEMMES DANS L'EMPLOI ET FAMILLE D'ORIGINE

La reconstruction d'itinéraires professionnels, ancrés dans la biographie des individus, a permis de mettre en évidence combien le rôle des femmes dans la famille intervient, dès le plus jeune âge, pour structurer leur insertion dans la production et modeler leur relation au travail professionnel. En ce sens, le destin social et professionnel des femmes apparaît déjà fortement marqué par leur place dans la famille d'origine.

Nous étudierons donc, dans cette première partie, les interactions entre trajectoires professionnelles et vie familiale à travers successivement : la scolarisation et la formation des filles, les formes de socialisation qu'elles rencontrent dans leur famille et le rôle que joue celle-ci comme réseau d'accès à l'emploi.

1.1. Scolarisation et formation différentielles selon le sexe et la fratrie

Les femmes interrogées sont généralement issues de familles populaires : leur père était ouvrier ou commerçant, plus rarement employé ou cadre moyen. Leur mère était souvent inactive ou bien avait occupé — de façon plus ou moins discontinue — un emploi de femme de service ou d'ouvrière ; plusieurs étaient aides familiales dans l'agriculture ou le commerce.

Dans l'ensemble, on constate des différences qui peuvent être importantes dans les niveaux de formation atteints — et les types d'emploi occupés — par les garçons et les filles, au sein d'une même fratrie. En fait, l'analyse des entretiens montre que c'est dès le plus jeune âge que les familles développent des attitudes éducatives concernant la scolarité et la formation, qui touchent différemment leurs enfants selon le sexe. En effet, des femmes ⁽¹⁾ ont eu une scolarité primaire discontinue parce qu'il fallait aider — ou remplacer — la mère auprès des enfants les plus jeunes. Cette situation est toujours liée aux problèmes financiers de ces familles populaires qui sont très amplifiés en cas de disparition — soit par décès, soit par divorce — d'un des deux parents, mais elle touche différemment les garçons et les filles.

Lorsqu'arrive le moment de suivre une formation professionnelle, les garçons sont le plus souvent orientés vers un apprentissage (en vue du CAP) et les filles voient leur avenir professionnel se tracer dans les limites relativement précises de la répartition des rôles dans la famille et en particulier au sein de la fratrie. Ainsi est-il fréquent qu'une fille prenne un premier emploi immédiatement après la fin de la scolarité obligatoire « parce que » le frère fait une formation ; selon la composition de la fratrie, on assiste aussi à une répartition des rôles entre sœurs, l'une se chargeant de « ramener une paie » supplémentaire dans la famille tandis que l'autre « s'occupe de la maison ».

(1) Même jeunes, l'une a 28 ans.

Ainsi les filles doivent-elles souvent renoncer à acquérir une formation ou retarder leur entrée dans la vie active ⁽¹⁾ — ou encore les deux à la fois — pour aider ou remplacer leur mère dans ses tâches domestiques. A cet égard, le nombre de frères et/ou de sœurs, ainsi que la place dans la fratrie semblent jouer un rôle déterminant pour les filles de ces familles populaires dont les difficultés financières limitent les capacités à assumer le coût d'une formation pour chacun de leurs enfants. Dans ce contexte, les filles aînées de familles nombreuses ont tendance à accumuler les handicaps avant même leur entrée dans la vie active.

Mais l'influence de la famille d'origine sur la formation professionnelle intervient aussi dans le « choix » du contenu de la formation. Celui-ci est dicté par plusieurs types de considération. On constate tout d'abord que les filières choisies ont comme dénominateur commun à la fois d'être très féminisées et considérées comme pouvant être « utiles » à une femme mariée et mère de famille. Il s'agit soit de la couture (« ça leur servira toujours ») soit d'emplois de bureau dont les horaires, les possibilités de congés et de temps partiel permettent de « concilier » activité professionnelle et charges familiales ⁽²⁾.

Une autre considération intervenant dans le choix d'une filière de formation touche à des questions matérielles mettant en jeu la place et le rôle dévolus aux filles dans la famille. En effet, certaines n'ont pu réaliser leurs projets de formation professionnelle car il leur aurait fallu pour cela quitter la maison et s'installer dans une autre ville. Dans tous les cas, ces conditions ont rencontré le refus des parents et ce, indépendamment des moyens financiers de la famille. Les femmes ayant mentionné ce type de difficultés étaient issues de familles relativement favorisées ⁽³⁾ (par rapport à l'ensemble des échantillons concernés) et elles étaient composées de fratries réduites : le plus souvent un garçon et une fille ou bien une fille unique. Leur père avait connu un net processus d'ascension sociale. De fait, c'est toujours une opposition « de principe » — non motivée par des raisons financières — qui est mentionnée ⁽⁴⁾.

Dans l'ensemble, ce type de difficultés dans les orientations de départ a pour conséquence une formation courte ou interrompue prématurément par manque d'intérêt, une insertion sur le marché du travail très sous-qualifiée eu égard au niveau des études, et une trajectoire professionnelle instable. Ainsi, une femme ayant fait un bac technique, puis un an d'IUT, a commencé sa vie professionnelle comme caissière dans un grand magasin et est maintenant O.S.

(1) Ceci est, bien sûr, particulièrement vérifié dans le cas des familles d'agriculteurs et de commerçants, dans lesquelles les filles participent à la fois au travail domestique et à l'entreprise familiale.

(2) On pourrait d'ailleurs faire un parallèle avec les filles de milieux plus favorisés orientées, pour ces mêmes raisons, vers des licences d'enseignement.

(3) La frange la plus aisée des commerçants, mais aussi quelques cadres moyens et supérieurs.

(4) On en trouvera une illustration dans le cas d'une femme dont les parents possédaient un appartement dans la ville concernée, mais ne voulaient pas qu'elle y vive « seule ».

1.2. Rapport à l'avenir professionnel et familial selon le sexe et la classe

En offrant des conditions différentes d'accès à la formation, les familles impriment un rapport à l'avenir professionnel qui n'est pas le même selon le sexe de leurs enfants. Dès le plus jeune âge, les filles se trouvent soumises à l'inculcation de leur rôle de futures mères et épouses dans la famille et ce, non seulement à travers le contrôle de leur « moralité » (surveillance de leur emploi du temps et de leurs occupations extra-scolaires ou professionnelles, impossibilité de « sortir seule » et — a fortiori — de vivre seule ⁽¹⁾), mais aussi à travers une assignation précise au travail domestique ⁽²⁾. En effet, même si le degré de leur participation aux tâches que celui-ci implique varie selon le profil de la famille (composition de la fratrie et rang qu'elles y occupent, mère ayant ou non un emploi à l'extérieur, familles monoparentales et/ou en difficulté financière), il n'en reste pas moins que ce sont *toujours* les filles qui aident ou remplacent la mère lorsque la nécessité s'en fait sentir. Que ce soit au niveau des tâches domestiques quotidiennes où elles sont beaucoup plus sollicitées que leurs frères, ou au niveau de responsabilités plus lourdes — comme la surveillance des jeunes enfants ou parfois la gestion pure et simple de la maison — leur assignation à l'espace-temps de la famille leur est clairement — et concrètement — signifiée dès l'enfance.

La transmission d'un « habitus » domestique aux filles, dans la famille d'origine, concerne non seulement un « savoir faire » mais la relation de service qui relie l'ensemble des femmes à l'ensemble des hommes de la famille ⁽³⁾ — celles-ci se trouvant de ce fait relativement interchangeables face au travail domestique. Formées dès leur plus jeune âge à seconder et, éventuellement, à remplacer leur mère, les filles sont ainsi préparées à un avenir dont l'axe central est avant tout la gestion de la vie familiale et l'affectation au travail domestique. Leur rencontre avec le travail professionnel se fait aussi à travers le « filtre » de leur rôle dans la famille : choix de formation « adaptée », mise au travail salarié répondant plus aux nécessités d'un salaire supplémentaire qu'aux conditions d'acquisition d'un métier ; selon les couches sociales et la position de la mère, la transmission du rapport à l'activité professionnelle peut paraître différente. Dans un premier cas, l'insertion professionnelle des filles dans des emplois non qualifiés permet d'attendre le mariage et les place plutôt dans des filières d'actives discontinues ; ou, au contraire, cette transmission peut valoriser la continuité de l'activité professionnelle en tant que telle (échec possible du mariage, autonomie financière par l'activité professionnelle à travers les relations sociales et le salaire), continuité que n'ont pu réaliser les mères en situation précaire.

(1) Rares sont les femmes interrogées au cours de ces enquêtes ayant quitté leur famille d'origine avant leur mariage, alors que nombre d'entre elles étaient salariées plusieurs années avant celui-ci (parfois 7 ou 8 ans).

(2) Françoise BATTAGLIOLA [4].

(3) Danièle CHABAUD, Dominique FOUGEYROLLAS, Françoise SONTTHONNAX-MASON [12].

Ainsi, les rapports à l'avenir, en particulier professionnel, qui se forment dans la famille d'origine, apparaissent-ils différents pour les garçons et les filles : les conditions dans lesquelles les garçons sont amenés à s'orienter professionnellement tiennent compte de leurs responsabilités à venir, pour assurer le revenu et le statut social de la famille. Centrés sur l'acquisition d'une position professionnelle — et donc sociale — ils jouissent d'un rapport peu contraint aux tâches domestiques et d'une certaine autonomie hors du cadre familial. Pour les filles, il en va à l'inverse : formées à leur rôle domestique, astreintes à l'espace-temps de la famille, leur rapport au travail professionnel — et à leur avenir — est, lui aussi, très délimité par le cadre familial. Elles sont orientées vers une activité professionnelle en fonction de critères quasi-exclusivement familiaux ; il s'agit pour elles, soit d'acquérir un savoir-faire technique (par exemple la couture), qu'elles pourront utiliser pour les différents membres de leur future famille, soit de prendre un emploi dont le salaire sera « utile » à celle-ci, mais en tout état de cause pas d'atteindre une position sociale par leur métier (1). Les garçons sont orientés vers des emplois permettant d'envisager un certain déroulement de carrière alors que les filles sont amenées à prendre des emplois présentant une utilité très « immédiate » au regard de ces critères, même si leur qualification de départ diffère selon les milieux d'origine.

1.3. Réseaux d'accès à l'emploi et famille d'origine

A travers l'enquête marseillaise (2), il apparaît que la famille d'origine intervient de façon décisive dans les réseaux d'accès à l'emploi. En effet, les 2/3 des femmes interrogées ont eu recours, pour trouver un emploi, soit directement à la famille (3), soit à des connaissances de la famille et/ou des relations de quartier (qui, compte tenu de l'intégration de la famille et du quartier, se confondent souvent). D'autres travaux ([19], [20] et [21]) confirment ces caractéristiques qui sembleraient particulièrement accentuées chez les femmes issues de milieux populaires et/ou ayant un faible niveau de formation. Nous n'avons malheureusement pas trouvé de statistiques comparant les trajectoires des hommes à celle des femmes à cet égard. L'ouvrage de C. GOKALP [21] qui présente les résultats de l'enquête de l'INED portant sur les jeunes de moins de 25 ans ne distingue pas les filles et les garçons (tableau 46, p. 72-73) ; l'exploitation secondaire qu'en a faite C. FOURNIER [19] ne considère que les filles mais les regroupements de catégories qu'elle a opérés interdisent sur ce point la comparaison avec le tableau cité.

(1) Notons qu'il existe quelques exceptions à cet égard qui concernent soit des filles uniques, soit des filles ayant un frère mais avec un grand écart d'âge entre les deux, les positions professionnelles des pères étant différentes mais toujours caractérisées par un processus de mobilité ascendante.

(2) Portant sur 38 femmes ouvrières et employées de bureau. Dans le cas des employées de la Sécurité Sociale, le recrutement est trop spécifique pour permettre de vérifier ces hypothèses.

(3) Il s'agit dans la plupart des cas de la famille d'origine, quelquefois, de celle du mari.

En tout état de cause, et au-delà de l'image quantitative du phénomène, celui-ci n'a pas la même signification dans les deux cas. Tout d'abord, parce que ce ne sont pas les mêmes personnes qui sont en jeu. Quand les garçons trouvent un emploi « par l'intermédiaire de la famille », c'est le plus souvent du père qu'il s'agit ⁽¹⁾. Pour les filles, l'enquête marseillaise dont il est rendu compte ici, montre que cette situation constitue plutôt une exception. Dans la plupart des cas, ce sont des femmes qui interviennent dans cette quête de l'emploi : souvent la mère, mais presque aussi fréquemment la tante, une marraine, parfois une voisine. Dans un cas, il s'agissait d'une grand-mère !

Ces constatations ne sont en fait qu'une illustration du contexte dans lequel prennent naissance (et sens) des trajectoires différentielles d'hommes et de femmes. En effet, il s'agit pour les garçons d'une initiation par leur père à un monde d'hommes et à l'acquisition d'un métier masculin ⁽²⁾ ; pour les filles, c'est un réseau féminin qui intervient pour accéder à des emplois féminins. Les premiers intégreront une vision masculine du travail professionnel et de son rôle dans la famille ; les secondes verront de façon « exemplaire » se dessiner l'insertion des femmes conjointement dans les structures productives et familiales.

En fait, l'assignation des femmes à l'espace-temps de la vie familiale et les différenciations introduites dès l'origine entre les garçons et les filles, entraînent « naturellement » une plus grande dépendance à l'égard de la famille, y compris dans sa dimension « réseau d'emploi ». Les garçons comme les filles, surtout quand ils sont peu qualifiés et issus de familles populaires, sont très dépendants de leur famille pour l'accès à l'emploi ⁽³⁾. Mais la dépendance des filles, même si elle semble statistiquement plus forte ⁽⁴⁾, est surtout d'une autre nature : ce ne sont pas seulement les moyens en termes de connaissances, de relations... qui font plus défaut aux femmes qu'aux hommes pour trouver un emploi, mais plutôt leur assignation prioritaire à la sphère familiale qui limite, pour elles, le champ des possibles.

Cursus de formation scolaire et professionnelle marqués par les exigences du travail domestique qu'elles ont — ou auront — à assumer, assignation à l'espace-temps de la vie familiale et soumission du travail professionnel à celui-ci ; tel est le sens qu'impriment les familles d'origine à l'insertion professionnelle des femmes. En fait, ces données font partie intégrante de la transmission aux filles d'un « habitus » domestique : savoir-faire, mais aussi code de conduite et intégration de représentations, afférents à leur futur rôle de mères et d'épouses. Pour les femmes, la signification et la place de leur

(1) Cf. Nicole GADREY-TURPIN, *op. cit.* [20].

(2) En ce sens, l'influence de la crise sur l'accès à l'emploi des jeunes transite en partie par le chômage des pères qui se trouvent coupés de leurs relations professionnelles. Cf. Françoise STOECKEL [40]. L'auteur signale d'ailleurs que, dans ces cas, il est souvent fait appel pour les garçons au réseau que l'on pourrait appeler de « substitution » de leur mère.

(3) Françoise STOECKEL [40] montre l'importance des relations familiales pour l'accès à l'emploi des garçons en milieu ouvrier.

(4) Cf. note (1) page précédente.

travail professionnel se définissent dans ce cadre : en ce sens, leur rapport à l'activité et à l'emploi se construit — tant au niveau des pratiques que des représentations — corollairement à l'apprentissage de leur place et rôle dans la famille.

2. ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE, EMPLOI ET GROUPE DOMESTIQUE

Après avoir montré comment les modalités d'insertion des femmes dans l'emploi sont liées à leur famille d'origine, nous allons tenter de dégager maintenant de quelle manière leur activité professionnelle (activité par opposition à inactivité) et leur emploi (c'est-à-dire le type d'emploi occupé) sont modelés par la vie du groupe domestique auquel elles appartiennent.

Dans un premier temps, nous aborderons les problèmes liés à l'activité et à l'emploi des femmes afin de cerner de quelle manière les différentes composantes de la vie familiale contribuent à déterminer leurs comportements d'activité et quelles en sont les incidences en matière de filières d'emploi. Puis nous tenterons de voir comment les problèmes liés pour les femmes à l'articulation entre le travail professionnel et le travail domestique influent sur le choix de l'emploi et quel rôle y joue le groupe domestique.

2.1. Activité professionnelle, emploi et vie familiale

L'analyse de la situation des femmes face à l'activité et à l'emploi, réalisée à différents moments de leur vie professionnelle, en l'occurrence lors du premier emploi puis sur l'ensemble de la carrière professionnelle, va permettre de comprendre comment s'articulent des composantes individuelles (comme la formation professionnelle) et des composantes familiales; et d'autre part, de comprendre comment ces articulations modèlent ce qui fait la spécificité de leur insertion dans l'emploi.

On abordera successivement le problème du premier emploi dans son rapport à la formation acquise, puis celui du cycle d'activité avant de dégager les principales tendances en ce qui concerne les itinéraires professionnels suivis par les femmes.

2.1.1. Formation, premier emploi et vie familiale

Le rôle de la formation initiale est déterminant pour l'insertion professionnelle des femmes et joue très directement dès le premier emploi.

Dans l'enquête réalisée en région parisienne, il s'est avéré que seule une femme sur trois avait occupé un premier emploi équivalent à la formation acquise, auquel cas l'insertion est assez tardive. Il s'agit alors de femmes qualifiées, employées qualifiées, techniciennes ou cadres par exemple. Un second tiers des femmes a occupé un premier emploi qui ne concordait pas avec la formation acquise; il s'agit là de femmes qui ont échoué dans le cursus de formation dans lequel elles s'étaient engagées, ou de femmes dont le niveau

de formation est très nettement supérieur à la qualification du premier emploi occupé : on trouve là des femmes qui ont une formation universitaire peu monnayable ou dont la formation a été interrompue, notamment à cause de la mise au travail anticipée pour des raisons financières. Enfin, le dernier groupe de femmes (1/3 également) n'avait aucune formation lors de la première insertion. Ce qui a précédemment été noté quant à la scolarisation des filles dans la famille d'origine (cf. point 1.1), permet de comprendre dans quelles conditions s'effectue en effet leur mise au travail, sans formation professionnelle préalable bien souvent dans les familles populaires.

L'insertion sur le marché du travail est de fait très précoce pour beaucoup de ces femmes. Dans l'échantillon de femmes de chômeurs — de même que chez les ouvrières et employées interrogées à Marseille — c'est une femme sur deux qui a commencé à travailler à dix-huit ans, certaines ayant même occupé un travail à plein temps dès l'âge de quatorze ans ⁽¹⁾.

C'est pourquoi, la plupart des femmes entrent désavantagées dans la vie professionnelle, de façon précoce et dans de mauvaises conditions quant à leur qualification. Qui plus est, les conditions de la première insertion contribuent à modeler la poursuite du cursus professionnel ⁽²⁾ et semblent à nouveau déterminantes du niveau et de la qualité de la réinsertion.

2.1.2. Activité professionnelle de la femme, travail professionnel et travail domestique dans la famille

Si l'on considère l'évolution de l'activité professionnelle des femmes au cours de leur vie, c'est-à-dire leur cycle d'activité, trois groupes de femmes se distinguent : le premier concerne les femmes qui n'ont jamais travaillé (on dit qu'elles sont « inactives totales »; elles sont actuellement très minoritaires, 3 % d'après l'enquête du Centre d'Études de l'Emploi en 1974 [13]; le deuxième groupe rassemble des femmes qui ont une activité continue et sont dites « actives totales » (ce groupe représente actuellement à peu près un tiers des femmes); quant aux dernières, les plus nombreuses, nous les qualifions « d'actives discontinues ». Celles-ci, en effet, ont la caractéristique de connaître une ou plusieurs interruptions et reprises d'activité au cours de leur vie professionnelle. Bien que le mouvement général concernant l'activité des femmes tende vers une certaine homogénéisation proche de la stabilisation ⁽³⁾, les phénomènes de discontinuité restent encore très importants pour certaines catégories de femmes.

L'analyse conjointe du déroulement du cycle d'activité des femmes et du cycle de la vie familiale permet d'éclairer l'empreinte de la vie familiale (à la fois des événements familiaux et de la vie professionnelle du conjoint) sur l'activité professionnelle de la femme. C'est ce que nous avons tenté de mettre

(1) Elles ont, en majorité, entre trente et trenté-cinq ans au moment de l'enquête.

(2) Comme le montre également l'enquête du Centre d'Études de l'Emploi (cf. A. LABOURIE-RACAPÉ, M. T. LETABLIER et A. M. VASSEUR [26]).

(3) On passe en effet de la courbe bimodale du recensement de 1968 à une courbe en U avec maintien en activité et augmentation des entrées tardives (cf. M. HUET [23]).

en lumière auprès de femmes qui, après s'être interrompues quelques années, sont en situation de réinsertion professionnelle ⁽¹⁾. Il s'agit d'une population relativement homogène quant au comportement d'activité et à la structure familiale, bien que des clivages opposent des femmes qualifiées, mariées à des cadres moyens ou supérieurs, à des femmes non qualifiées, mariées à des ouvriers qualifiés.

Si l'on compare le déroulement de leur activité professionnelle, depuis leur première insertion sur le marché du travail, à celui de leur conjoint (également depuis sa première insertion), et qu'on le met en parallèle avec le déroulement de la vie familiale, un certain nombre de faits marquants apparaissent.

En premier lieu, on constate que les hommes exercent généralement un « métier » tout au long de leur vie professionnelle, métier dans lequel ils s'engagent tôt et qu'ils poursuivent durablement malgré quelques interruptions d'activité. Ces interruptions, lorsqu'elles ont lieu, sont dues au service militaire dans un premier temps, puis, plus tard, à des événements liés à l'exercice même de leur activité professionnelle : accident du travail ou chômage, par exemple. Du fait que les changements d'orientation sont rares, le métier exercé leur permet dans une certaine mesure de « faire carrière ». Par contre, les femmes, elles, connaissent de fréquentes interruptions d'activité, de durée variable. Quelquefois, c'est dès leur mariage qu'elles s'interrompent, celui-ci ayant parfois occasionné un déménagement. La plupart du temps, c'est pour des raisons directement liées à la vie familiale qu'ont lieu les ruptures d'activité : déménagement pour suivre le mari dans sa carrière, et surtout maternités et élevage des enfants. Les retours en activité sont également motivés par des raisons familiales (en général des problèmes financiers) qui nécessitent que la femme se substitue, par exemple, à son mari dans l'exercice du travail professionnel, lorsque celui-ci en est empêché. Les reprises d'activité — comme les sorties — ne sont pas toujours le fruit d'un choix personnel de la part de ces femmes. Du fait des fréquentes interruptions, contrairement à leur mari, elles n'exercent pas un « métier » qui nécessiterait un suivi de carrière, mais elles occupent des « emplois » de façon temporaire, emplois de nature et de durée différentes suivant les périodes d'activité.

De la sorte, c'est une véritable division du travail qui est instaurée dans ces familles et qui répartit à la fois les rôles et les tâches ⁽²⁾. La répartition des rôles fixe les hommes dans la production et les femmes prioritairement à la maison, avec éventuellement un rôle secondaire de travailleuse; elle astreint les femmes à ne travailler que pour des raisons familiales, de telle sorte que ce travail revêt tantôt la forme d'une substitution occasionnelle au chef de famille et tantôt celle d'un appoint plus ou moins permanent, afin de maintenir le niveau de revenu de la famille. Dans tous les cas, cependant, l'exercice du travail professionnel de la femme doit être compatible avec son rôle prioritaire à la maison.

(1) M. A. BARRÈRE-MAURISSON [1] et F. BATTAGLIOLA, J. HOMINAL, C. JACQUIER, M. PONGY, N. ROUSIER, Y. TOUSSAINT [6].

(2) Cf. M. A. BARRÈRE-MAURISSON [1].

Ainsi, à tout moment du déroulement de la vie familiale, l'équilibre des tâches entre le travail domestique et le travail professionnel est maintenu. Lorsque le mari est seul à travailler, la femme prend en charge le travail domestique et quand c'est elle qui remplace le conjoint dans l'exercice du travail salarié, elle continue néanmoins d'assurer l'essentiel du travail domestique. *C'est pourquoi le travail professionnel de la femme semble avoir dans la famille un rôle spécifique* : si l'on considère l'ensemble du déroulement de la vie familiale, il assure en effet un rôle de *régulation intra-familiale* ⁽¹⁾. Ce mode de régulation permet de maintenir à tout moment l'équilibre entre l'ensemble du travail salarié et du travail domestique nécessaire à la famille, équilibre dont le travail domestique représente le pôle fixe. La femme s'adapte donc en permanence, passant, selon le déroulement de la vie familiale, du rôle de mère à celui de mère et travailleuse, en fonction des nécessités familiales.

2.1.3. *Itinéraires professionnels et vie familiale*

Le déroulement de la carrière professionnelle, déjà très fortement marqué par la première insertion, subit ensuite les contrecoups de la vie familiale, comme on vient de le voir. De la sorte, la discontinuité de l'activité professionnelle liée aux événements familiaux, et qui se traduit pour beaucoup de femmes par un incessant va-et-vient entre activité et inactivité, pèse très lourdement sur la qualité de leur insertion dans l'emploi. Chaque rupture d'activité, en effet, est facteur de déqualification, de sorte qu'elles sont amenées à occuper progressivement des emplois à la fois de moindre niveau de qualification et de plus de grande instabilité. Quand il s'agit de femmes sans formation, chaque rupture d'activité accentue leur précarisation. A tous égards, la discontinuité de leur activité, liée à la vie familiale, détermine leur faible degré d'insertion dans l'appareil de production.

Cependant, deux cas de figures semblent émerger en référence à l'adéquation existant entre leur niveau de formation et la qualification du premier emploi. En effet, pour les femmes qui ont pu réaliser cette adéquation (femmes généralement qualifiées, comme on l'a vu), les réinsertions sont liées à l'occupation d'emplois de dépannage; ce sont les femmes qui sont amenées à jouer un rôle de substitution occasionnelle au chef de famille. De ce fait, leur cursus professionnel est marqué par un processus de déqualification. Par contre, les femmes qui n'avaient pas de formation ou qui ont occupé un premier emploi différent de la formation acquise, occupent lors de leurs réinsertions des emplois qu'elles qualifient « d'alimentaires ». Ils correspondent à des emplois d'appoint épisodiques et temporaires, toute réinsertion étant motivée par une impérieuse nécessité financière de la famille. On n'observe pas, pour ces femmes, de processus de déqualification, pour la simple raison qu'elles ne sont pas qualifiées. Mais leur insertion dans l'emploi correspond à un apport plus ou moins permanent tout au cours de la vie familiale, dès que cela est nécessaire, avec retour au foyer dès que possible.

(1) Cf. M. A. BARRÈRE-MAURISSON [1].

C'est pourquoi, lors d'une situation comme celle d'un chômage long pour le conjoint, on observe que les femmes non-qualifiées retournent temporairement sur le marché du travail mais reviennent au foyer peu de temps après; tandis que les femmes qualifiées, après avoir occupé quelque temps un emploi non-qualifié, en changent pour un emploi qualifié et envisagent une réinsertion durable, pour laquelle le chômage du mari a joué un rôle d'anticipation.

De la sorte, il semble bien que le niveau de formation initiale, fortement déterminé par l'insertion dans la famille d'origine, contribue à façonner la nature de l'activité des femmes quant à son rythme (activité continue ou discontinue); un faible niveau de formation favorisant la discontinuité pour des raisons familiales. Ceci a des conséquences importantes sur la qualité du cursus professionnel ultérieur et contribue à répartir les femmes sur des emplois stables ou instables, qualifiés ou non qualifiés, avec mobilité ascendante ou au contraire déqualification progressive.

Ainsi, il semblerait exister deux types de cursus professionnels pour les femmes, correspondant à deux types de filières entre un certain type de formation et un certain type d'emplois (ou même de réseaux d'emplois) ⁽¹⁾ : d'un côté, des carrières stables avec activité continue et mobilité égale ou ascendante; de l'autre, des carrières fragiles ou instables, parmi lesquelles figurent les réinsertions, avec activité discontinue, emplois temporaires et mobilité descendante.

2.2. Articulation activité professionnelle-travail domestique et réseau familial

Nous examinerons ici les incidences de l'articulation entre le travail professionnel et le travail domestique sur le choix de l'emploi, et le rôle joué par le réseau familial à cet égard.

2.2.1. Articulation activité professionnelle-travail domestique et critères de l'emploi

Que les femmes soient en situation de réinsertion ou à la recherche de leur premier emploi, les critères du « bon emploi » illustrent avant tout la soumission de leur activité professionnelle aux exigences du travail domestique. Gagner un salaire qui améliore les revenus de la famille, tout en ayant des horaires qui permettent d'accomplir les tâches de la maison : telles sont les caractéristiques pratiques guidant une femme à la recherche d'un emploi, tout particulièrement quand elle est mère.

Le travail domestique se caractérise, outre le fait qu'il soit socialement dévolu aux femmes, par une disponibilité à la famille; de plus, il est — et doit être — un travail « invisible », caché, s'effectuant pour l'essentiel hors de la présence des autres membres de la famille, et en particulier des hommes. Le « choix » d'un emploi pour une femme est largement marqué par la recherche des meilleures conditions d'exercice de ce travail domestique; le critère

(1) Cf. M. A. BARRÈRE-MAURISSON [2].

dominant étant d'être le moins longtemps possible hors de la maison. Ainsi, l'éloignement de l'entreprise, les possibilités offertes par les entreprises concernant les conditions d'emploi (et, notamment en matière d'horaires) sont-elles des questions qu'on examine en premier lieu, avant celles de la qualification de l'emploi et du niveau de salaire proposés. A cet égard, le sens imprimé par les familles d'origine aux trajectoires professionnelles des femmes se trouve redoublé : quand elles ont pu trouver une entreprise offrant de bonnes conditions au regard de ces critères, les femmes interrogées présentent leur activité comme une possibilité d'améliorer les revenus familiaux qui ne perturbe pas — ou peu — la réalisation du travail domestique au sein de la famille ⁽¹⁾. C'est à la lumière de ces données qu'il faut examiner l'acceptation par les femmes des conditions de travail et de rémunération qui leur sont offertes lorsqu'elles sont employées à domicile ⁽²⁾.

Si les chances d'acquérir une qualification et/ou de faire carrière se trouvent souvent compromises, au départ, par les conditions d'éducation offertes aux filles dans leur famille d'origine, celles-ci s'amenuisent encore avec les charges de la maternité. Ainsi, nous avons rencontré une ouvrière qui, devenue contremaîtresse, avait interrompu quelques années son activité professionnelle pour élever ses enfants. Lorsqu'elle a voulu reprendre un emploi, elle a cherché avant tout « près de chez elle », et n'a même pas songé à mentionner sa qualification acquise précédemment : elle est maintenant O.S. depuis 7 ans.

La question des horaires joue un grand rôle dans le rapport des femmes à l'emploi, puisqu'elle conditionne en grande partie les modes d'effectuation du travail domestique et la disponibilité de la mère/épouse à sa famille. En tout état de cause, les stratégies visent à une concentration maximum du temps du travail professionnel sur la journée et/ou sur la semaine. En ce sens, la journée continue, les horaires décalés, les 40 heures ⁽³⁾ en 4 jours 1/2 ou même 4 jours, le travail en équipe sont des formules souvent appréciées par les mères d'enfants jeunes rencontrées au cours de l'enquête marseillaise. Ces emplois du temps présentant des décalages d'horaires plus ou moins grands avec ceux des autres membres de la famille permettent, dans les laps de temps ainsi dégagés, de réaliser une part importante des tâches domestiques et d'être relativement disponible aux enfants et au mari lorsqu'ils sont là. La gestion de leur emploi du temps par les femmes se fonderait donc sur les critères de l'alternance travail professionnel/travail domestique beaucoup plus que sur ceux de l'alternance travail/hors travail ⁽⁴⁾

Dans l'ensemble, on remarque d'ailleurs une nette préférence ⁽⁵⁾ pour les

(1) Pour une illustration de ce type de discours, voir A. M. DAUNE-RICHARD [15].

(2) Cf. Monique HAICAULT [22].

(3) Les enquêtes sur lesquelles se fonde cet article datent d'avant la loi sur les 39 heures.

(4) Thèse développée par D. LINHART et R. TOURREAU [30].

(5) Sauf lorsque la question du réveil et de l'accompagnement des enfants n'a pas trouvé de solution satisfaisante. Cette question des équipes et horaires préférentiels du matin était, dans plusieurs entreprises marseillaises, à l'origine de conflits plus ou moins larvés, soit pour conserver des horaires décalés, soit pour obtenir des horaires alternés parce que le système des postes fixes créait des injustices — et des tensions — entre l'équipe du matin et celle de l'après-midi.

horaires — ou équipes — commençant tôt le matin, qui permettent en prenant sur le temps de sommeil, à la fois d'avoir un moment seule à la maison et d'être disponible aux enfants lorsqu'ils rentrent de l'école. Soulignons que ce primat du domestique entraîne souvent, pour les femmes, des surcharges importantes dans leurs rythmes quotidiens sur le plan du sommeil, mais aussi dans le déroulement de leur travail professionnel : ainsi dans une entreprise aux horaires aménagés sur 4 jours et faisant la journée continue, une ouvrière réduisait la pause de 3/4 d'heure — à mi-parcours des 10 heures — à 1/4 d'heure, pour pouvoir laisser dormir son enfant 1/2 heure de plus le matin.

Ces décalages horaires — particulièrement recherchés par les femmes — s'inscrivent dans la logique d'invisibilité du travail domestique, mais ils ont souvent pour corollaire une plus grande rigidité des rôles conjugaux. Le partage des tâches entre mari et femme tend à être réduit au minimum puisque « tout est prêt » quand il arrive. Même dans les cas où la femme est d'équipe d'après-midi ⁽¹⁾, fixe ou alternée, elle a tout préparé le matin et le mari n'a plus qu'à « faire chauffer ». Lorsqu'elle est de l'équipe du matin, elle a le plus souvent préparé les vêtements des enfants et mis la table du petit déjeuner. Les seules exceptions en ce sens concernent les couples travaillant dans la même entreprise et à contre équipe pour se relayer auprès des enfants, ce qui semble plus fréquent dans certains milieux d'employés ⁽²⁾ que dans les familles d'ouvriers ⁽³⁾. Il faut cependant remarquer que chez les femmes ayant des horaires « à la journée », nombreuses sont celles — ouvrières et employées — qui se lèvent tôt et font une demi-heure à une heure de travail domestique avant de réveiller le reste de la famille, préservant ainsi — en partie tout au moins — le caractère invisible du travail domestique ⁽⁴⁾.

2.2.2. *Rôle du réseau familial dans l'articulation activité professionnelle-travail domestique*

Les critères guidant les femmes dans le choix d'un emploi dépendent donc largement des conditions matérielles dans lesquelles elles pourront exercer conjointement une activité professionnelle et leur travail domestique. Or celles-ci se trouvent profondément liées — tout au moins dans les catégories socioprofessionnelles dont il est question ici ⁽⁵⁾ — à la composition et à la proximité de leur réseau familial. Il apparaît en effet que le partage des tâches

(1) Généralement, 13 h-21 h, quelquefois 12 h-20 h.

(2) Ce que l'on trouve dans la recherche menée au L.E.S.T. sous la direction d'Agnès PITROU, auprès de familles d'employé(e)s des P.T.T.

(3) Nous n'en avons pas rencontré dans nos enquêtes mais Françoise PERNOT-ESCOURROU en signale quelques cas dans sa thèse [33]. De même, plusieurs couples où l'homme et la femme sont aides-soignants ou infirmiers adoptent ce mode d'organisation dans l'échantillon de familles du secteur hospitalier étudié (avec celui des employé(e)s dont il est question ici) dans le cadre de l'A.T.P. franco-suédoise [36].

(4) Les publications faites à partir des enquêtes de budget-temps indiquent, d'une part, les heures de lever et, d'autre part, les temps consacrés — dans l'ensemble de la journée — au travail domestique ; mais elles ne rendent pas compte des plages horaires consacrées à celui-ci, ce qui ne permet pas de chiffrer sur une plus grande échelle les observations faites ici. Cf. par exemple Benoît RIANDEY [37].

(5) Mais qui, rappelons-le, représentent la majorité de la population active féminine.

domestiques – et donc le degré de contrainte que celles-ci exercent sur l'activité professionnelle de la femme – est loin d'être circonscrit à l'intérieur du couple, mais traverse l'ensemble du réseau familial. Cependant, le rôle que joue celui-ci dans l'accomplissement des tâches domestiques de la famille conjugale fonctionne selon des règles précises.

En premier lieu, c'est la famille de la femme qui est fondamentalement concernée. Il est fait appel à celle du mari essentiellement en cas d'absence (parents décédés, filles de l'Assistance Publique) ou éloignement géographique de la première; dans les autres cas (rares) de recours à la famille du mari, on constate toujours une tension entre la femme et sa famille (1). Deuxièmement, ce sont presque exclusivement les membres féminins de la parenté de la femme qui sont en jeu : essentiellement la mère, à un moindre degré les sœurs, quelquefois, des tantes. Ces observations confirment les hypothèses issues de travaux antérieurs (2) montrant le caractère collectif de l'affectation des femmes au travail domestique, et leur relative interchangeabilité au sein d'une même famille à cet égard.

Concrètement, on constate dans l'échantillon marseillais (ouvrières et employées de bureau non qualifiées) une relative rigidité des rôles conjugaux et, dans le même temps, ce que l'on pourrait appeler un axe mère/fille du partage des tâches domestiques (3). Celui-ci concerne en grande partie la garde des enfants, soit à temps plein, soit comme « bouche trous » avant ou après les heures d'école, et/ou le mercredi et pendant les petites vacances. On conçoit l'importance que revêt une telle aide pour des femmes engagées dans une activité professionnelle, en particulier quand elles ont des horaires décalés ou postés. Ainsi, n'est-il pas extraordinaire quand une femme part très tôt le matin que ce soit sa mère qui vienne réveiller les enfants, leur fasse le petit déjeuner et les envoie – ou les accompagne – à l'école (4). Mais cette aide ne s'arrête pas à la garde des enfants, elle touche aussi à l'alimentation : souvent la mère apporte un plat cuisiné à sa fille pour le repas du soir, ou bien elle l'invite à déjeuner quand celle-ci est de l'équipe du matin. Enfin, c'est souvent elle qui assure le raccommodage de la famille. Dans une moindre mesure, les grands-mères cousent et tricotent pour leurs petits enfants.

Les autres membres féminins de la famille (sœurs, tantes) apportent une aide dont le statut est plus occasionnel, et concerne presque exclusivement la garde des enfants.

Tout se passe comme si l'aide domestique apportée par le réseau familial – et au premier chef par la mère – constituait pour les femmes, dans les catégories socioprofessionnelles concernées ici, un élément permissif de la

(1) Le caractère préférentiel de l'aide domestique de la mère a déjà été souligné par les travaux d'Agnès PITROU [34].

(2) Cf. Danièle CHABAUD, Dominique FOUGEYROLLAS, Françoise SONTONNAX-MASON [12].

(3) Cf. A. M. DAUNE-RICHARD [17].

(4) Cf. A. M. DAUNE-RICHARD [15].

continuité professionnelle après la naissance des enfants ⁽¹⁾. Le volume de cette aide en même temps que sa souplesse permettent un soulagement matériel — et moral (crainte de savoir les enfants seuls) — certain. Mais une autre dimension de cette forme d'organisation apparaît peut-être plus déterminante encore : la circulation du travail domestique au sein des lignées féminines, traduisant l'affectation collective des femmes d'une même famille au travail domestique, permet d'éviter sa sous-traitance hors du groupe familial, épargnant ainsi aux femmes l'impression d'abandonner leur rôle domestique.

On comprend mieux alors le recours préférentiel à la mère, les regrets exprimés lorsque celle-ci est indisponible ou éloignée... et les stratégies de rapprochement de leur famille d'origine que développent les femmes interrogées, en particulier quand elles sont ouvrières. Dans l'échantillon marseillais, 19 sur 34 femmes ayant une mère en vie, habitent dans le même pâté de maison ou le même quartier qu'elle, voire cohabitent avec elle ⁽²⁾ : parmi celles qui ne se trouvent pas dans ce cas, plusieurs envisagent de se rapprocher d'elle, soit en déménageant, soit en la faisant venir.

Ainsi, pour les femmes dont les niveaux de formation initiale et de qualification sont bas ou nuls, les conditions d'exercice de leur activité professionnelle semblent profondément structurées par la proximité de leur réseau familial. En tendant à rapprocher au maximum leur lieu de résidence de celui de leurs parents d'une part, de leur lieu de travail d'autre part, elles maintiennent et développent leur insertion dans un réseau familial qui facilite leur accès à l'emploi et leur maintien en activité après la naissance des enfants. *A contrario*, on constate une plus grande instabilité professionnelle et des risques de déqualification plus importants chez les femmes qui sont — ou ont été — coupées de leur réseau familial ⁽³⁾.

Au regard des trajectoires professionnelles, ces stratégies de resserrement de l'espace : famille conjugale/famille élargie/entreprise, tendent donc à faciliter

(1) F. PERNOT-ESCOURROU ([33], p. 293-294) avait déjà fait une constatation similaire auprès d'ouvrières : mais elle l'interprétait surtout comme un palliatif à l'absence de crèche dans une région semi-rurale (ce qui n'est pas du tout le cas dans l'échantillon marseillais par exemple : il est connu que les crèches des quartiers Nord de Marseille contiennent de nombreuses places libres).

(2) On trouve des informations allant dans ce sens dans l'ouvrage de Louis ROUSSEL et Odile BOURGUIGNON [38].

Dans le tableau présenté p. 32, on constate que les rubriques : habite « chez ses parents », « dans la même commune » et « à moins de 20 km », regroupent 57% de l'ensemble des filles mariées ; mais 51% de celles-ci lorsqu'elles sont inactives et 59% lorsqu'elles sont actives. De plus, 74% des filles mariées ouvrières se trouvent dans ce cas, contre 56% lorsqu'elles sont employées (toutefois la CS « employé » comprend des niveaux de qualification et de salaires très disparates qu'il faudrait pouvoir isoler pour la comparaison).

On trouvera une autre confirmation de ces observations sur les proximités mères/filles dans des couches populaires dans la remarquable étude sur les relations de parenté en milieu urbain de Michel YOUNG et Peter WILLMOTT [41].

(3) On trouve les mêmes observations dans la thèse de Françoise PERNOT-ESCOURROU [33].

l'activité professionnelle des femmes⁽¹⁾ et sa continuité⁽²⁾. Mais en même temps, la prégnance des critères « familiaux » du bon emploi a une influence négative sur la mobilité : lorsque l'organisation permettant de concilier activité professionnelle et charges domestiques, apparaît satisfaisante, l'incitation à changer d'emploi est quasi nulle et n'intervient que sous l'effet d'événements extérieurs (fermeture ou déménagement de l'entreprise, événements familiaux). En effet, toute modification des horaires professionnels, de la durée et des moyens de transport entre leur domicile et leur lieu de travail risque de remettre en question l'équilibre acquis entre activité professionnelle et travail domestique. Or, cette absence de mobilité professionnelle renforce les effets des conditions initiales d'insertion des femmes sur le marché du travail (faible niveau de formation, orientation vers des secteurs féminisés en les maintenant dans des filières d'emplois sans avenir). De même, les attitudes réservées qu'elles développent vis-à-vis de la formation professionnelle procèdent de leur niveau de formation initiale, mais aussi des complications matérielles que cette formation apporterait dans les aménagements travail professionnel/travail domestique (en même temps — nous le verrons dans le paragraphe suivant — que des possibilités de promotion et de formation offertes aux femmes dans les entreprises). En ce sens, l'insertion des femmes — en particulier quand elles sont peu qualifiées — dans un « bon » réseau familial, joue en faveur de profils de carrière stables, mais aussi souvent bloqués.

En fait, le rôle que joue la parenté sur les trajectoires professionnelles féminines ne fonctionne pas à sens unique et doit être analysé dans sa complexité. L'appui qu'il offre en tant que réseau d'accès à l'emploi et système de circulation du travail domestique représente un enjeu important dans la facilitation de l'activité professionnelle féminine en particulier dans les niveaux inférieurs de qualification et de salaires. En même temps, les conditions initiales d'éducation, de formation et d'insertion dans l'emploi, offertes aux filles par leur famille d'origine, de même que les stratégies de maintien dans leur réseau familial, développées par les femmes elles-mêmes, constituent des facteurs cumulatifs de blocage de leur carrière. La prégnance des structures familiales — et des relations mères/filles — peut être analysée en termes d'immobilisme professionnel et social : pour autant, il ne faudrait pas méconnaître le soutien qu'apportent les mères à l'activité professionnelle de leur fille. Bien qu'ayant été le plus souvent inactives, elles manifestent en effet, dans l'ensemble, une attitude positive vis-à-vis de l'activité professionnelle de leur fille, convaincues qu'aujourd'hui le salaire de la femme est indispensable pour garantir autant les ressources d'un ménage que l'équilibre moral — et l'indépendance financière, si cela s'avérait nécessaire — d'une femme mariée. Dans les niveaux les plus bas de qualification, les possibilités de promotion

(1) Une étude antérieure avait déjà fait observer qu'il existait une « liaison très nette entre l'activité des femmes et leur appartenance originelle à la région », cf. F. LANTIER [28] p. 257.

(2) On remarque dans l'échantillon marseillais que les femmes se plaignant de fatigue et/ou de troubles de santé (en particulier nerveux) sont en même temps celles qui se trouvent coupées de ce réseau familial.

passent d'ailleurs par ce soutien : c'est en comptant sur l'aide domestique — et matérielle — de leur mère que quelques femmes ont engagé un processus de formation ou de mobilité professionnelle, en vue d'acquérir une meilleure qualification.

Les trajectoires professionnelles des femmes sont donc profondément infléchies par l'exercice du travail domestique qui leur incombe prioritairement. Jouant un rôle de régulation dans l'équilibre entre ressources salariales et travail domestique au sein de la famille conjugale, leurs conditions d'accès à l'emploi et leurs trajectoires professionnelles sont largement dépendantes du maintien de cet équilibre. Les aléas intervenant dans la carrière professionnelle du mari (mobilité géographique, ruptures d'activité, type d'horaires) induisent souvent chez les femmes, mères de famille, des trajectoires instables, discontinues et — selon leur niveau de formation initiale — déqualifiantes. Dans ce contexte, on constate que l'insertion des femmes dans leur réseau familial coïncide souvent avec une meilleure adéquation formation/emploi et exerce une influence stabilisante sur leur carrière, en intervenant à deux niveaux : en tant que réseau d'accès à l'emploi, et en tant qu'appui dans l'exercice de leur travail domestique. En tout état de cause, les critères du « bon emploi » pour les femmes sont avant tout déterminés par les conditions d'accomplissement de leur travail domestique et ce, d'autant plus que leur niveau de formation initial — et de salaire — est bas. Dans les groupes saisis par les enquêtes, deux profils de trajectoires professionnelles se dessinent alors : soit l'activité est discontinuée et les ruptures se soldent par un processus de déqualification; soit elle est stable mais apparaît bloquée dans certaines filières d'emploi.

3. DIFFÉRENCIATIONS SEXUELLES DES FILIÈRES D'EMPLOIS ET POSITIONS DE SEXE DANS LA FAMILLE

Les caractéristiques de l'emploi des femmes sont le plus souvent rapportées aux particularités qui leur sont attachées, provenant de leur position dans les structures familiales.

Nous avons vu jusqu'à présent, en effet, à quel point les trajectoires professionnelles des femmes étaient marquées par leur place dans la famille, tant d'origine que d'appartenance. Nous intéressant maintenant aux différenciations, selon le sexe, des emplois et des carrières, nous pouvons nous demander si celles-ci ne font que traduire des « inégalités » produites ailleurs, au sein des instances de la reproduction : la famille, l'école... ou si, au contraire, ces différenciations entre trajectoires masculines et féminines ne répondent pas à des modalités spécifiques, de recours et de gestion de la main-d'œuvre, engendrant une division sexuelle qui se superpose à la division sociale du travail, conforme aux nécessités de l'appareil productif.

Ainsi, la précarisation de l'emploi (travail en intérim, contrats à durée limitée, temps partiel...) qui touche particulièrement la main-d'œuvre féminine, apparaît-elle actuellement indispensable aux entreprises dans le cadre des transformations du rapport salarial ⁽¹⁾.

A un autre niveau, la déqualification des femmes ne répond pas toujours à une absence de qualification, mais au fait que les qualifications recherchées par le patronat ne sont pas rétribuées lorsqu'elles sont le fait des femmes; ainsi en est-il, par exemple, de la dextérité manuelle ou de la résistance nerveuse ⁽²⁾.

Ou encore, parce qu'elles sont « précieuses » et « irremplaçables » aux postes qu'elles occupent, l'ouverture vers d'autres emplois est exclue pour les femmes qui se trouvent placées dans des filières d'emplois spécifiques ⁽³⁾.

3.1. La division sexuelle du travail dans la production

L'ensemble des travaux menés ces dernières années sur la place des femmes dans l'appareil productif [32] ont montré que la division technique et sociale du travail se superpose étroitement à la division sexuelle.

Le destin différent des hommes et des femmes dans le système productif apparaît, dans ce cadre, comme une des formes que prennent les rapports entre les groupes sociaux constitués par les hommes d'une part et les femmes, d'autre part. Ces rapports sociaux entre sexes traversent l'ensemble de la structure sociale, le système productif comme les structures familiales. C'est de leur articulation que résultent les trajectoires professionnelles des femmes (et des hommes).

C'est à l'analyse de ces articulations que nous nous sommes attachées au cours de deux des études citées, celle menée à Marseille auprès d'ouvrières et d'employées, et celle effectuée à Lyon auprès d'employés, hommes et femmes.

La division sexuelle du travail qui se manifeste à travers la différenciation des emplois et des carrières, s'appuie sur les positions respectives des hommes et des femmes dans le cadre familial, mais ne s'y laisse pas réduire. Nous verrons qu'elle se met en place et se reproduit à travers des processus spécifiques : une politique de gestion du personnel, un ensemble de règles informelles, les stratégies des agents, tous processus qui inscrivent les rapports sociaux entre hommes et femmes au sein de la production.

En ce qui concerne les ouvrières, il faut tout d'abord souligner que la majorité d'entre elles sont O.S. ou manœuvres (79 %), alors que ce n'est le cas que de moins de la moitié des ouvriers (40 %). Les ouvrières sont soumises prioritairement aux contraintes des cadences, très souvent élevées, à la parcellisation de leur travail, à des relations hiérarchiques qui revêtent un aspect disciplinaire plus souvent que pour les hommes. De plus, la structure des emplois est telle qu'il n'existe pratiquement pas de voie de promotion

(1) Cf. Maryse HUET [23].

(2) Cf. Danièle KERGOAT [24].

(3) Cf. Annie LABOURIE-RACAPÉ [27].

accessible aux femmes. Les formations organisées par les entreprises s'adressent principalement aux hommes. Ainsi, voit-on dans un cas une formation de technicien qui, requérant un CAP de mécanicien, n'est en pratique accessible qu'aux hommes, tandis qu'ailleurs, des cours de coupe et de couture sont offerts à des femmes O.S. dans une charcuterie (1).

Dans le secteur tertiaire, où pourtant le fort accroissement récent est dû essentiellement à la main-d'œuvre féminine (2), on observe une division sexuelle du travail comparable(3). A la Sécurité Sociale, les femmes représentent 73 % du personnel, mais plus des 3/4 d'entre elles sont à des postes d'exécution, contre la moitié parmi les hommes. Avec l'ancienneté, l'écart entre personnel masculin et féminin s'accroît encore.

Or, hommes et femmes entrent très jeunes, munis d'un niveau de formation comparable (généralement le BEPC ou un CAP d'employé) et occupent tout d'abord les mêmes emplois « au bas de l'échelle ». Le recrutement, peu sélectif, va de pair avec un système de promotion interne qui vise, du moins jusqu'à une période récente, à permettre à tout employé de gravir progressivement tous les échelons. Mais cette règle « d'égalité des chances » s'applique d'une manière très sélective, selon qu'il s'agit d'hommes ou de femmes.

Au bout d'une dizaine d'années d'ancienneté, les hommes et les femmes occupent des positions très différentes : une partie des hommes est passée cadre ou agent de maîtrise, par la voie d'un concours ouvrant sur une formation, le plus souvent par celle de la promotion interne, sur avis des chefs de service. Les hommes n'ayant pas été promus occupent majoritairement des emplois relativement « marginaux » : dans les équipes mobiles, au guichet, aux réclamations téléphoniques, à l'entretien du matériel. Ces emplois impliquent plus d'autonomie que les autres emplois d'exécution, ils sont moins soumis à la pression hiérarchique et aux impératifs de rendement et sont fréquemment un peu mieux rémunérés.

Au contraire, parmi les femmes, peu accèdent à une promotion, la majorité occupe des postes « de base », les plus soumis à la division technique du travail, aux critères de rendement les plus répétitifs et sédentaires, comme ceux qui consistent à taper sur terminal d'ordinateur les données des assurés.

La différenciation entre employés hommes et femmes concerne non seulement l'accès aux postes d'encadrement mais aussi le type d'emplois occupés. Cette seconde discrimination, ne recoupant aucune différence de

(1) L'étude menée auprès des ouvrières marseillaises confirme tout-à-fait l'analyse de A. F. MOLINIE et S. VOLKOFF [32], ainsi que les travaux de D. KERGOAT (cf. [24] et [25]) et ceux menés dans le cadre du groupe ad hoc « Articulation du système productif et des structures familiales : méthodologie des approches comparatives hommes-femmes », X^e Congrès International de Sociologie, Mexico, 1982 ; communications à paraître in *Le sexe du travail*, aux éditions P.U.G.

(2) Entre 1968 et 1975, 83 % des créations nettes d'emplois salariés ont été réalisées dans les activités tertiaires. Ce développement s'appuie largement sur l'appel à la main-d'œuvre féminine qui assure globalement 60 % de la croissance de l'emploi salarié dans le tertiaire (P. BOUILLAGUET-BERNARD, J. F. GERME [11]).

(3) Cf. F. BATTAGLIOLA [5].

classement, est beaucoup plus invisible que la première. Elle inscrit pourtant, dans l'espace de l'institution, le clivage des sexes. Comme à l'usine, où il existe des ateliers d'hommes et des ateliers de femmes, se constituent, à la Sécurité Sociale, des secteurs plutôt masculins et des secteurs plutôt féminins. Hommes et femmes sont soumis à des conditions de travail différentes. Ce clivage reproduit les positions socialement dominantes des hommes (mobilité, autonomie, capacité de décision, exercice des responsabilités) et celles dominées des femmes (sédentarité, soumission au rendement, aux décisions, aux règles hiérarchiques).

Les processus qui mènent hommes et femmes d'un point de départ commun à des emplois différents, sont occultés au profit d'une idéologie dominante dans l'institution selon laquelle la position des femmes est ramenée à la nature attachée à leur sexe (« c'est un travail de femmes ») ou à leur inscription prioritaire dans la sphère familiale, seule susceptible d'expliquer leur manque de combativité professionnelle (« elles viennent chercher un salaire d'appoint », « elles ne pensent qu'à leur famille »).

Cette idéologie de la place respective des hommes et des femmes se traduit également par un ensemble de mesures sociales destinées à permettre aux femmes de concilier activité professionnelle et travail domestique : congé parental (à demi-solde, puis sans solde), jours de congé pour la garde des enfants malades, possibilités de travailler à temps partiel. De telles possibilités ne sont accordées qu'aux seules femmes, soit à la Sécurité Sociale, soit dans les entreprises privées où travaillent les conjoints des employées. Elles se traduisent, pour les femmes qui y recourent, par la stagnation de leur carrière.

Cette discrimination entre les sexes n'est pas tant recherchée pour elle-même qu'elle ne résulte d'un ensemble de pratiques quotidiennes traduisant, dans le monde du travail, les positions sociales des hommes et des femmes. Ces positions, nous l'avons vu, sont inculquées dans la famille d'origine et se mettent en place dans la famille dès le mariage; l'entreprise de son côté les renforce, les redouble à travers ses règles de fonctionnement propres.

3.2. Pratiques et stratégies des hommes et des femmes : interférences entre la division du travail dans la production et dans la famille

Les pratiques et les stratégies des agents se déploient dans ce cadre doublement défini :

— par la division sexuelle du travail dans l'entreprise : possibilités différentielles, selon le sexe, d'accès à certains postes, aux filières de promotion, aux interruptions « autorisées » du travail;

— par la division sexuelle du travail dans la famille : après leur mariage, l'essentiel du travail domestique incombe aux femmes.

En ce qui concerne les O.S., compte tenu de la structure des entreprises dans lesquelles ils (ou elles) travaillent, une des voies d'amélioration de leur qualification et de leur salaire consiste à changer d'entreprise ou à suivre une formation complémentaire. C'est ce que font les ouvriers (avant la rigidification

du marché du travail due à la crise), acceptant alors des horaires ou/et des temps de transport plus longs. Pour les femmes, une telle stratégie de mobilité horizontale ou de recherche de qualification se heurte aux contraintes de la vie quotidienne : la continuité de l'activité professionnelle des femmes mariées et mères de famille implique en effet que soit mise en place une organisation permettant la prise en charge de l'activité professionnelle et du travail domestique : organisation qui repose dans une large mesure, nous l'avons vu ⁽¹⁾, sur la circulation du travail domestique entre mères et filles et le resserrement de l'espace géographique famille conjugale/famille élargie/entreprise.

Les employés de la Sécurité Sociale ont la possibilité d'être promus sur place, tout au plus la promotion implique-t-elle un changement de centre dans la même ville. Mais, pour les femmes, s'engager dans une stratégie promotionnelle ou tenter d'obtenir un poste convoité, exige une plus grande mobilisation d'énergie que pour leurs homologues masculins : elles doivent faire reconnaître leurs aptitudes par la hiérarchie (essentiellement masculine) et entrer en compétition avec l'ensemble des hommes qui les entourent. En fait, deux filières de promotion se dessinent selon le sexe. La plupart des hommes « montent » par la voie de la promotion interne. Cette voie apparaît fermée aux femmes. Celles qui sont munies d'un bagage scolaire suffisant s'orientent alors vers la préparation d'un cours de cadre en présentant un concours⁽²⁾, voie beaucoup plus difficile et qui requiert un travail personnel préalable. De plus, préparer ce concours, puis accéder à un poste d'encadrement exige une nouvelle organisation quotidienne (temps de travail plus long, déplacements...). Elle requiert la participation des autres membres de la famille et donc leur adhésion au projet professionnel de la femme. Si la mère n'est pas disponible pour relayer sa fille dans l'accomplissement du travail domestique⁽³⁾, ce sont les rapports hommes/femmes au sein des couples qui se trouvent remis en cause par la stratégie professionnelle de la femme, cas que nous n'avons jamais rencontré dans nos enquêtes.

Les employées sont dans leur grande majorité des actives continues⁽⁴⁾. Si quasiment toutes prolongent leur congé de maternité des 3 mois à demi-solde accordés par la Sécurité Sociale, peu recourent à un congé parental plus long. Ayant au maximum deux enfants, elles s'absentent donc en moyenne deux fois 6 mois au cours de leur vie active. De même, peu demandent à travailler à

(1) Cf. partie 2.2.

(2) Ce concours peut être préparé en suivant des cours pris sur le temps de travail, sur proposition des chefs de service.

(3) Les employées mariées sont plus souvent éloignées de leur famille d'origine que les ouvrières (cf. L. ROUSSEL et O. BOURGUIGNON [38]).

(4) Ce que confirme l'étude de A. LABOURIE-RACAPÉ, M. T. LETABLIER et A. M. VASSEUR [26].

temps partiel ⁽¹⁾. De plus, les femmes qui prennent un congé parental long ou travaillent à temps partiel ont une ancienneté importante, entre 6 et 13 ans. C'est après avoir fait des tentatives de promotion, ou avoir connu une déqualification progressive de leur emploi qu'elles se résolvent à interrompre momentanément leur activité ou à réduire leur temps de travail à l'occasion d'une nouvelle naissance.

Ainsi, les arguments si souvent avancés par les directions pour « expliquer » la discrimination sexuelle des emplois et des carrières (l'absentéisme et les ruptures dans l'activité professionnelle) se trouvent-ils remis en question. S'il est certain que de telles ruptures, lorsqu'elles ont lieu, se soldent toujours par une déqualification ⁽²⁾, la division sexuelle du travail sanctionne pour toutes les femmes – actives continues ou discontinues – leur position sociale, prioritairement située dans la sphère de la reproduction.

Mais en retour, la division sexuelle du travail dans le cadre de la production joue sur le fonctionnement familial, dans le sens d'une rigidification des positions traditionnellement dévolues aux hommes et aux femmes.

Ainsi, les stratégies de mobilité horizontale ou de formation des ouvriers impliquent souvent un changement d'entreprise les éloignant de leur domicile, des horaires plus lourds. De ce fait, les femmes assument la responsabilité de la quasi-totalité du travail domestique.

De même, la promotion des employés ou l'accès à des postes plus gratifiants se traduit, sur le plan familial, par une délégation de plus en plus importante du travail domestique à la femme. La participation des hommes tend à se réduire à une prise en charge des enfants le matin, alors que la femme commence au contraire le plus tôt possible pour libérer du temps en soirée, temps qu'elles consacrent aux enfants et aux tâches ménagères. Le temps de travail des hommes se prolonge en soirée et, quand ils rentrent, « tout est prêt ». Ainsi les projets professionnels du mari tendent à structurer l'organisation quotidienne de l'ensemble du groupe familial. Le temps des femmes est, au contraire, soumis à l'impératif de la disponibilité permanente aux autres membres de la famille, qui caractérise le rapport domestique ⁽³⁾ : les stratégies professionnelles des femmes ne peuvent en aucune façon perturber l'exercice du travail domestique. Comme dit l'une d'elles « pour préparer le concours de l'école de cadres, il faudrait une mère »... alors que son mari vient d'accéder à un poste de cadre par promotion interne.

De plus, la spécialisation, la déqualification progressives que subissent les femmes, engendrent souvent une certaine désillusion par rapport à ce qu'elles attendaient de leur emploi, en particulier pour les employées : intérêt du travail, acquisition de connaissances, service du public. Aussi, nombre

(1) 12% des employées ayant au moins un enfant de moins de 3 ans au foyer à la CPAM de Lyon, 6,2% sur l'ensemble des personnels de la Sécurité Sociale de la France entière (données UCANSS). En mars 1981, 15,5% de la population active féminine travaillent à temps partiel (enquête sur l'Emploi, INSEE).

(2) Cf. partie 2.1.

(3) D. CHABAUD, D. FOUGEYROLLAS, F. MASON-SONTHONNAX [12].

d'employées, comme nombre d'ouvrières⁽¹⁾, ont-elles un rapport ambivalent à leur activité. L'inintérêt du travail est acerbement critiqué, mais les femmes tiennent cependant fermement à leur emploi. Celui-ci n'est en effet jamais un acquis pour elles. Il est toujours à justifier, voire à défendre. Pour les femmes, l'issue la plus « naturelle » d'un travail astreignant et peu rémunérateur est son... arrêt. Mais elles tiennent cependant à cette ouverture sur l'extérieur (du foyer), aux relations qui se nouent, à toute cette vie sociale qui se tisse dans le cadre du travail⁽²⁾. « Travailler », c'est aussi faire l'expérience de l'indépendance, de l'autonomie (par rapport à la vie familiale), expérience qui pénètre la vie privée et ne peut laisser complètement inchangés les rapports de domination au sein du couple⁽³⁾. Comme le montrent A. Borzeix et M. Maruani dans le cas des femmes grévistes de la C.I.P. [9] et [10], la contestation à l'usine fait bouger quelque chose à la maison. La remise en question des rapports d'exploitation-domination que subissent les femmes dans la production et dans la famille ne peut qu'ébranler l'une et l'autre « sphères ».

Division sexuelle du travail dans la production d'une part, et dans la famille de l'autre, procèdent d'une même logique : assigner les femmes au domestique, tout en les constituant et en les reproduisant comme main-d'œuvre spécifique (c'est-à-dire mobilisée et utilisée d'une manière spécifique).

Alors que les positions professionnelles des femmes sont classiquement rapportées à leur place dans les structures familiales, celles des hommes sont conçues comme indépendantes de toute insertion familiale⁽⁴⁾. Cependant, les logiques du monde du travail, tout comme les stratégies professionnelles des hommes s'appuient sur la prise en charge, ailleurs, de l'ensemble du travail lié à la reproduction : les exigences d'horaires, de mobilité, d'« investissement », de « combativité » impliquent un travailleur « libre », libre de toute entrave domestique, totalement disponible à la production, dont l'envers, invisible, est la disponibilité permanente des femmes, actives ou non, à la production⁽⁵⁾. De même, dans le cadre de la production, la dévolution aux femmes des tâches subalternes et sans avenir sert de tremplin à la progression professionnelle des hommes. En ce sens « la femme est (certainement) l'avenir de l'homme »...

CONCLUSION

La construction des trajectoires professionnelles des femmes nécessite de prendre en compte, dans leurs interrelations, le déroulement de la vie professionnelle et celui de la vie familiale. En effet, les événements qui

(1) A. BORZEIX et M. MARUANI [9] et [10].

(2) On comprend ainsi les raisons pour lesquelles les femmes accordent autant d'importance à l'ambiance qui règne dans le milieu du travail, au point d'en faire parfois un critère de changement d'entreprise.

(3) Cf. A. MICHEL [31].

(4) Si de nombreuses statistiques font état pour les femmes actives de leur statut matrimonial, du nombre de leurs enfants, de la CSP de leur mari, bien peu croisent ces données en ce qui concerne la population active masculine.

(5) Le fait que la rentabilité des diplômés sur le marché du travail soit différentielle selon le sexe et le statut matrimonial confirme cette analyse. F. de SINGLY [39].

marquent la vie familiale, mariages, naissances... ainsi que le destin professionnel des autres membres du groupe familial, conditionnent fortement la continuité ou la discontinuité de l'activité professionnelle des femmes et les formes que revêt leur cursus professionnel. Cette interférence évidente entre les deux sphères où se déploient les pratiques et les stratégies des femmes, ne signifie pas pour autant que leurs positions professionnelles ne sont que le reflet de leur position dans la famille. Pour dépasser le simple constat des inégalités sociales et professionnelles entre hommes et femmes, il apparaît nécessaire de substituer une problématique des rapports sociaux entre les sexes aux analyses qui envisagent les charges familiales en termes de handicaps — ou d'obstacles — pour la vie professionnelle. Comme nous avons tenté de le montrer, la division sexuelle opère simultanément dans la production et au sein des structures familiales; la place des femmes dans les rapports sociaux de sexe (et de classe) dans l'une et l'autre sphères se trouve ainsi redoublée.

Dès la famille d'origine, les processus de socialisation, les conditions d'accès à la formation et le contenu de celle-ci, situent les filles et les garçons en fonction de leur (future) position dans les rapports de sexe et de classe et leur trace un avenir professionnel et familial différent. Formation à des emplois « féminins » et segmentation, selon le sexe, du marché du travail contribuent à placer les jeunes filles dans des filières d'emplois spécifiques, auxquelles elles accèdent principalement à travers le réseau des membres féminins de leur parenté. Cette orientation vers des « métiers féminins » anticipe la future position des femmes dans leur famille. Dès leur mariage et, *a fortiori*, après la naissance d'un enfant, l'assignation prioritaire des femmes au domestique se traduit par l'interruption de leur activité professionnelle ou par la mise en œuvre d'une organisation quotidienne articulant activité professionnelle et travail domestique ⁽¹⁾. Que les femmes recourent à l'aide des femmes de leur parenté (le plus souvent leur mère) ou à d'autres arrangements faisant une place plus ou moins grande aux services marchands, la responsabilité qui leur incombe du travail domestique modèle en partie leurs trajectoires professionnelles : impératifs d'horaires, nécessité de réduire au minimum la distance entreprise-résidence... et contribue à réduire leur mobilité professionnelle. La division sexuelle du travail dans le cadre familial contribue ainsi à façonner l'offre de travail des femmes; mais pour autant leur position et trajectoire professionnelle ne procèdent pas de façon linéaire de leur affectation prioritaire à la sphère domestique. Dans son fonctionnement, le système productif s'appuie également sur la division sexuelle du travail, en mobilisant et en faisant un usage de la main-d'œuvre, différencié selon le sexe. Les processus à l'œuvre dans l'entreprise y inscrivent donc, d'une autre manière que dans la famille, les positions sociales des hommes et des femmes. Traitant différemment hommes et femmes, leur ménageant des opportunités différentes de qualifications et de carrières, les processus de gestion de la main-d'œuvre renforcent en retour la division du travail au sein de la famille : les hommes

(1) Ce qui tend à devenir le cas le plus fréquent.

mènent leurs stratégies professionnelles en déléguant le travail domestique aux femmes de leur groupe familial; les femmes ajustent, autant que faire se peut, les impératifs professionnels à l'exécution du travail domestique.

Ainsi, dans leur déroulement concret, les trajectoires professionnelles féminines (et masculines) résultent des articulations entre la production et la famille, des mouvements de va-et-vient entre ces deux sphères de leur activité.

Ce type d'approche des trajectoires professionnelles, tout d'abord construit pour répondre aux questionnements surgis à propos des trajectoires des femmes, nous amène, en retour, à interroger la position sociale des hommes.

L'inscription prioritaire des hommes dans la production conduit à les situer exclusivement par leur place dans les rapports sociaux de classe. C'est faire comme si leur position dans les rapports sociaux de sexe, leur appartenance à une famille (tant d'origine qu'actuelle) était sans incidence sur leur avenir social et professionnel. Pourtant, la socialisation des garçons — comme celle des filles — dans la famille, à l'école... s'effectue d'une manière différentielle selon le sexe et la classe. Les hommes — comme les femmes mais d'une manière différente — sont passibles d'une mobilité sociale par le mariage, et pas seulement par l'entrée dans une profession. De même que celles des femmes, les trajectoires professionnelles des hommes ne se comprennent qu'au regard de leur position dans la structure familiale : dégagés de la responsabilité du travail domestique, situés essentiellement comme principaux « pourvoyeurs » de ressources monétaires et, par là, du statut social de la famille, ils ne sont « libres » de poursuivre leurs stratégies professionnelles que dans la mesure où les femmes sont, elles, affectées prioritairement aux tâches de la reproduction.

Cette analyse met ainsi en relief la manière dominante dont sont analysées les trajectoires masculines, particulièrement par les études de la mobilité sociale⁽¹⁾. Elle incite à mettre en place des outils conceptuels et méthodologiques qui permettent de saisir conjointement les positions sociales des femmes et des hommes, en tant que groupes sexués, dans la production et dans les structures familiales. Elle aboutit enfin à décloisonner les disciplines : sociologie, économie, démographie... ainsi que les champs habituellement séparés d'une même discipline : sociologie du travail, sociologie de la famille.

Dans cette optique, les trajectoires sociales et professionnelles n'apparaissent pas seulement comme des trajectoires de classe, mais aussi comme des trajectoires sexuées. Dans chaque classe sociale, hommes et femmes ont des destins sociaux, professionnels, voire matrimoniaux et familiaux différents.

Enfin, cette approche en termes de renforcement des logiques entre système productif et structures familiales, permet non seulement une meilleure connaissance des processus à l'œuvre dans chacune de ces deux sphères, mais aussi de saisir d'une manière dynamique leurs rapports; rapports au marché du travail différents des hommes et des femmes, rapports entre offre et

(1) Cf. M. CHAUDRON [13], F. BATTAGLIOLA [5] et D. BERTAUX et I. BERTAUX WIAME [8].

demande de travail en tant qu'ils sont articulés aux structures familiales. L'offre de travail et les trajectoires professionnelles des individus — hommes et femmes, d'une manière différente — apparaissent étroitement liées aux types de familles dont ils sont originaires et auxquelles ils appartiennent ⁽¹⁾. D'autre part, la demande de travail des entreprises, leur mode de gestion de la main-d'œuvre, leurs stratégies en matière d'emploi s'appuient largement sur les types différenciés de structures familiales et les positions qu'y occupent les individus selon leur sexe.

BIBLIOGRAPHIE

- [1] BARRÈRE-MAURISSON (M. A.). Chômage et offre de travail des femmes, in *Population, travail, chômage*, sous la direction du Professeur Bartoli, Economica, 1982.
- [2] BARRÈRE-MAURISSON (M. A.). Formation et cycle d'activité des femmes; insertion familiale et insertion professionnelle des femmes, *Éducation Permanente*, n° 64, 1982, p. 75-90.
- [3] BARRÈRE-MAURISSON (M. A.). Le cycle de la vie familiale; méthodologie et champ d'utilisation, à paraître in *Le sexe du travail*, P.U.G.
- [4] BATTAGLIOLA (F.). Trajectoires socio-familiales et positions professionnelles des employés et des employées, *Groupe familial*, n° 96, juillet-août 1982.
- [5] BATTAGLIOLA (F.). Employés et employées. Trajectoires professionnelles et familiales, à paraître in *Le sexe du travail*, P.U.G.
- [6] BATTAGLIOLA (F.), HOMINAL (J.), JACQUIER (C.), PONGY (M.), ROUSIER (N.) et TOUSSAINT (Y.). *Les femmes ou la vie en miettes*, Université des Sciences Sociales de Grenoble, 1980, 287 p., annexes, ronéoté.
- [7] BERTAUX (D.). L'approche biographique. Sa validité méthodologique, ses potentialités, *Cahiers Internationaux de Sociologie*, vol. LXIX, 1980, p. 197-225.
- [8] BERTAUX (D.) et BERTAUX-WIAME (I.). Ethnosociologie de la mobilité familiale. Éléments théoriques et méthodologiques, Communication au colloque de l'A.I.S., Paris, 27-30 avril 1981.
- [9] BORZEIX (A.) et MARUANI (M.). *Le temps des chemises*, Syros, 1982.
- [10] BORZEIX (A.) et MARUANI (M.). Chronique des années de grève, à paraître in *Le sexe du travail*, P.U.G.
- [11] BOUILLAGUET-BERNARD (P.) et GERME (J. F.). Salarisation et travail féminin en France, *Critiques de l'Économie Politique*, Nouvelle Série, n° 17, octobre-décembre 1981.
- [12] CHABAUD (D.), FOUGEYROLLAS (D.) et SONTTHONNAX-MASON (F.). Famille, travail domestique et espace-temps des femmes, CAESAR, Université de Paris-X - Nanterre, mars 1981, ronéoté.
- [13] CHAUDRON (M.). Stratégies familiales de reproduction et trajectoires individuelles, à paraître in *Le sexe du travail*, P.U.G.
- [14] CHEVALIER (Y.). La biographie et son usage en sociologie, *Revue Française de Sciences Politiques*, n° 1, 1979, p. 83-101.
- [15] DAUNE-RICHARD (A. M.). L'usine, la maison... ça fait du travail! Document vidéo 3/4 pouce, 21 minutes, C.E.F., Aix-en-Provence, 1982.
- [16] DAUNE-RICHARD (A. M.). Travail professionnel et travail domestique, Étude exploratoire sur le travail et ses représentations au sein de lignées féminines, LEST-CNRS/C.E.F., Aix-en-Provence, 1983.
- [17] DAUNE-RICHARD (A. M.). Activité professionnelle, travail domestique et lignées féminines, à paraître in *Le sexe du travail*, P.U.G.
- [18] DONNÉES SOCIALES. Activité féminine et famille, 1978, p. 329-380.
- [19] FOURNIER (C.). L'incidence de la famille sur l'entrée des femmes dans la vie active, Mémoire de D.E.A., LEST-CNRS, octobre 1982. Ce mémoire présente des données issues d'une exploitation secondaire de l'enquête de l'INED.

(1) Cf. M. A. BARRÈRE-MAURISSON [1] et A. M. DAUNE-RICHARD [17].

- [20] GADREY-TURPIN (N.). *Travail féminin, travail masculin. Pratiques et représentations en milieu ouvrier à Roubaix-Tourcoing*, Editions Sociales, 1982, p. 120-125.
- [21] GOKALP (C.). Quand vient l'âge du choix, INED, *Travaux et Documents*, Cahier n° 95, 1981.
- [22] HAICAULT (M.). Des dames de qualité, Document vidéo 3/4 pouce, 45', Université de Toulouse le Mirail, 1980.
- [23] HUET (M.). La progression de l'activité féminine est-elle irréversible? *Économie et Statistique*, n° 145, juin 1982, p. 3-17.
- [24] KERGOAT (D.). Ouvriers = ouvrières? Propositions pour une articulation théorique de deux variables : sexe et classe sociale, *Critiques de l'Économie Politique*, série n° 5, octobre-décembre 1978.
- [25] KERGOAT (D.). *Les ouvrières*, Le Sycomore, 1982.
- [26] LABOURIE-RACAPÉ (A.), LETABLIER (M. T.) et VASSEUR (A. M.). L'activité féminine : enquête sur la discontinuité de la vie professionnelle, *Cahiers du Centre d'Études de l'Emploi*, n° 11, 1977, 204 p.
- [27] LABOURIE-RACAPÉ (A.). L'emploi féminin dans le secteur bancaire, *Bulletin du Centre d'Études de l'Emploi*, n° 49, avril 1981.
- [28] LANTIER (F.). La structure de l'emploi féminin, in *Bulletin du CERP*, juillet-décembre 1971.
- [29] LAULHE (P.). Population active et chômage en mars 1981, *Économie et Statistique*, n° 137, octobre 1981, p. 25-34.
- [30] LINHART (D.) et TOURREAU (R.). Mon vendredi!..., *Revue Française des Affaires Sociales*, janvier-mars 1981.
- [31] MICHEL (A.). *Activité professionnelle de la femme et vie conjugale*, CNRS, 1974, 190 p.
- [32] MOLINIE (A. F.) et VOLKOFF (S.). Les conditions de travail des ouvriers... et des ouvrières, *Économie et Statistique*, n° 118, janvier 1980.
- [33] PERNOT-ESCOURROU (F.). Liens entre histoire professionnelle et vie familiale des ouvrières de la télémécanique dans deux établissements de Haute-Normandie, Thèse de 3^e cycle, Université René-Descartes, Paris, juillet 1980.
- [34] PITROU (A.). Le soutien familial dans la société urbaine, *Revue Française des Affaires Sociales*, vol. XVIII, n° 1, janvier-mars 1977.
- [35] PITROU (A.). *Vivre sans famille?* Privat, Toulouse, 1978.
- [36] PITROU (A.), BATTAGLIOLA (F.), BUISSON (N.), RUFFIER (J.), ROUSIER (N.), TOUSSAINT (Y.). Trajectoires professionnelles et stratégies familiales. Le cas des employés de la Sécurité Sociale et des aides soignants, ATP du CNRS, France-Suède, 1983.
- [37] RIANDEY (B.). Le budget-temps des mères de famille, CNAF-CREDOC, 1976, ronéoté.
- [38] ROUSSEL (L.) et BOURGUIGNON (O.). La famille après le mariage des enfants, INED, *Travaux et Documents*, Cahier n° 78, PUF, 1979.
- [39] SINGLY (F. de). Mariage, dot scolaire et position sociale, *Économie et Statistique*, n° 142, mars 1982.
- [40] STOECKEL (F.). Crise régionale et recomposition de la main-d'œuvre, Séminaire d'Économie et Sociologie du Travail et de la Santé, 1980-1981, LEST-CNRS, Aix-en-Provence, 1982.
- [41] YOUNG (M.) et WILLMOTT (P.). *Family and Kinship in East London*, Routledge and Keagan Paul, Londres, 1957.