

## Chapitre 7. Le genre des parcours d'insertion : se former et entrer dans des professions peu mixtes

---

Séverine Rey, Ophélie Guélat et Morgane Kuehni

Malgré la rigidité du système de genre, des jeunes femmes et des jeunes hommes choisissent une profession où leur sexe est sous-représenté ; dans ce sens, ils et elles sont « minoritaires » tant sur les lieux de formation que sur les lieux de travail<sup>1</sup>. Dans ce chapitre nous proposons une analyse du devenir des choix de formation atypiques au moment de l'insertion professionnelle, soit de l'arrivée sur le marché du travail. Nous interrogeons la question des normes de genre et leur transgression à partir du cas des diplômé-e-s de Hautes écoles spécialisées (HES) suisses<sup>2</sup> qui ont opté pour des études dans un domaine peu mixte (maximum 30 % du sexe sous-représenté) : des femmes en ingénierie et en architecture et des hommes en santé et en travail social. Nos résultats de recherche offrent un décalage que nous espérons fructueux par rapport au reste du livre : nous avons accès à une population qui passe de la formation au monde du travail. C'est donc à l'articulation de l'expérience de la formation, de l'insertion professionnelle et de l'intégration aux collectifs de travail que nous analysons la (re)production des inégalités de sexe<sup>3</sup>. Si de nombreuses recherches étudient l'ensemble de la

1.- FORTINO Sabine, 1999, « De la ségrégation sexuelle des postes à la mixité au travail : étude d'un processus », *Sociologie du Travail*, vol. 41, n° 4, p. 363-384.

2.- Les HES délivrent une formation supérieure de niveau universitaire axée sur la pratique, dans divers domaines (santé, ingénierie, économie, etc.).

3.- KERGOAT Prisca, 2014, « Le travail, école et la production des normes de genre. Filles et garçons en apprentissage », *Nouvelles questions féministes*, vol. 33, n° 1, p. 16-34.

carrière<sup>4</sup>, nous focalisons ici notre attention sur l'entrée de femmes ou d'hommes dans des professions peu mixtes : comment hommes et femmes intègrent-ils et elles des univers de travail dans lesquels ils et elles sont minoritaires ? En quoi la formation professionnelle constitue-t-elle (ou non) une ressource ? Quels sont leurs expériences et projets à venir une fois qu'ils et elles exercent le métier choisi ?

Les 50 entretiens semi-directifs (voir encadré) mobilisés dans ce chapitre offrent un observatoire des trajectoires individuelles et du sens donné aux choix professionnels. Les expériences de formation, de stages en amont de l'entrée sur le marché du travail, puis les relations avec les collègues et la hiérarchie mettent à l'épreuve le projet professionnel initial des minoritaires et interrogent leurs perspectives et projections de trajectoire professionnelle. Après une introduction sur l'insertion professionnelle de la population étudiée (partie 1), notre analyse croisera deux axes. Premièrement nous étudierons l'insertion des minoritaires en centrant notre attention sur les interactions avec leurs collègues, les normes de genre qu'elles indiquent et leurs conséquences pour les jeunes diplômé·e·s : nous nous arrêterons sur l'accueil des minoritaires dans leur emploi, le climat de l'équipe, le soutien (ou pas) qu'ils et elles reçoivent de leurs collègues ou supérieurs. Dans cette première partie, il s'agira d'étudier *comment les minoritaires se font une place* sur leur lieu de travail. Pour ce faire, nous comparerons les difficultés et les facilités qu'ils et elles rencontrent durant leur insertion, en nous arrêtant tout d'abord sur ce qu'ils et elles anticipent notamment grâce à la formation et sur les stratégies mobilisées (partie 2), puis sur ce qu'ils et elles n'ont pas anticipé (partie 3).

Le deuxième axe d'analyse mobilisé dans cet article nous amène à réfléchir au devenir du projet professionnel une fois que les minoritaires sont en emploi. Nous proposons d'analyser ce que fait l'entrée sur le marché du travail au projet professionnel : à ce moment de leur trajectoire, comment le rapport à l'activité professionnelle des minoritaires évolue-t-il ? En quoi l'accueil qu'ils et elles reçoivent dans les institutions, les facilités ou les difficultés qu'ils et elles rencontrent, influencent leurs ambitions ? Envisageant, à la suite de Benjamin Saccomanno, l'ambition non pas comme « un attribut relevant de l'essence des individus, mais une *dynamique d'action* tournée vers un changement, qui évolue avec les situations personnelles<sup>5</sup> », nous examinerons dans cette partie *comment les minoritaires tiennent leur place* et se projettent à court et à moyen/long terme (partie 4).

4.- GUICHARD-CLAUDIC Yvonne, KERGOAT Danièle & VILBROD Alain (dir.), 2008, *L'inversion du genre : quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.

5.- SACCOMANNO Benjamin, 2016, « Négociation des ambitions et temporalités sociales », *Négociations*, n° 25, p. 167-179 (souligné par l'auteur).

Les résultats sur lesquels menée par Rachel Fas qui portait sur l'insertion selon le sexe dans les et de l'architecture, à suisses (financement Le premier volet de données statistiques diplômé·e·s des HE resserré notre terrain mené des entretiens prise ou d'institution et d'autre part avec (obtention du bachel Suisse occidentale d ré-interviewé un qu

## I. Facilités et difficultés des diplômé·e·s HE

Sur le marché du travail prendre des formes différentes y compris pour les diplômés bas que leurs collègues souvent des postes à responsabilité correspondant d'études<sup>6</sup>. Les facilités moment de leur insertion sociaux de sexe : plus n'ont pas les mêmes conditions homologues femmes<sup>7</sup>.

6.- DUBACH Philippe, I und Männer an Schweizer und wissenschaftliche sonnes diplômées des bachel gitudinale 2011, Neuchâtel travail 2016, Neuchâtel  
7.- COUPPIE Thomas, Femmes et conditions très féminisées :

## Présentation de la recherche

Les résultats sur lesquels se basent notre réflexion sont issus d'une recherche menée par Rachel Fasel, Ophélie Guélat, Morgane Kuehni et Séverine Rey, qui portait sur l'insertion professionnelle des diplômé·e·s HES minoritaires selon le sexe dans les domaines de la santé, du travail social, de l'ingénierie et de l'architecture, à savoir les quatre domaines les moins mixtes des HES suisses (financement : Fonds national suisse, FNS 10001A\_159293).

Le premier volet de l'enquête a consisté en une analyse secondaire de données statistiques relative à la situation professionnelle et privée des diplômé·e·s des HES en Suisse. Pour les deux autres volets, nous avons resserré notre terrain d'observation sur la Suisse romande : nous avons mené des entretiens semi-directifs d'une part avec des dirigeant·e·s d'entreprise ou d'institution et des responsables de ressources humaines (N=20), et d'autre part avec des minoritaires diplômé·e·s depuis moins de cinq ans (obtention du bachelor entre 2012 et 2016) de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale dans les quatre domaines retenus (N=40). Nous avons ré-interviewé un quart des minoritaires un an après le premier entretien.

### I. Facilités et difficultés d'insertion professionnelle des diplômé·e·s HES minoritaires

Sur le marché du travail helvétique, comme ailleurs, les inégalités sexuées peuvent prendre des formes différenciées selon les secteurs mais elles restent très marquées y compris pour les diplômé·e·s du supérieur : les femmes ont des salaires plus bas que leurs collègues masculins, sont plus souvent à temps partiel, ont moins souvent des postes à responsabilités et elles occupent moins fréquemment une activité correspondant à leur niveau de formation quel que soit leur domaine d'études<sup>6</sup>. Les facilités et les difficultés que rencontrent les minoritaires au moment de leur insertion dans le marché du travail portent la marque des rapports sociaux de sexe : plusieurs études récentes ont montré que de telles orientations n'ont pas les mêmes conséquences pour les hommes minoritaires que pour leurs homologues femmes<sup>7</sup>. Dans le premier volet de notre enquête, nous avons mis en

6.- DUBACH Philippe, LEGLER Victor, MORGER Mario & STUTZ Heidi, 2017, « Frauen und Männer an Schweizer Hochschulen: Indikatoren zur Chancengleichheit », in *Studium und wissenschaftlicher Laufbahn*, Bern, SBFI ; RÜBER Stefan, WEISS Alain, 2013, *Les personnes diplômées des hautes écoles sur le marché du travail. Premiers résultats de l'enquête longitudinale 2011*, Neuchâtel, OFS ; WALTER Patrick, et al., 2016, *Indicateurs du marché du travail 2016*, Neuchâtel, OFS.

7.- COUPPIE Thomas, EPIPHANE Dominique, 2017a, « Les jeunes hommes dans des formations très féminisées : quelles destinées professionnelles ? », in *Rendement éducatif. Parcours*



évidence que l'avancée dans le parcours professionnel des minoritaires contribue à creuser les inégalités entre les sexes<sup>8</sup>. L'analyse secondaire de données statistiques relatives à la situation professionnelle et privée des diplômé-e-s des HES, un an et cinq ans après l'obtention de leur diplôme<sup>9</sup>, nous permet d'établir plusieurs constats. Tout d'abord, les diplômé-e-s HES des quatre domaines retenus ont une insertion professionnelle rapide et durable : une année après l'obtention de leur titre, 83 % des diplômé-e-s sont inséré-e-s sur le marché du travail, dont 90 % sont au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée (CDI). Après cinq ans, ils et elles sont 96 % à être inséré-e-s et également 96 % à avoir un CDI. Une part importante des diplômé-e-s n'a pas eu à chercher un emploi à la fin de leur formation. Ce phénomène est très différencié selon le domaine d'activité et selon le sexe des diplômé-e-s : en travail social, 23 % des personnes poursuivent une activité professionnelle exercée avant la fin de leurs études, les hommes étant légèrement plus favorisés que les femmes (29 % *versus* 21 %) ; en santé, 37 % des étudiant-e-s se voient proposer des emplois quel que soit leur sexe ; en architecture, les hommes sont clairement plus sollicités que les femmes (30 % *versus* 17 %) ; en ingénierie, aucune différence entre hommes et femmes sur ces caractéristiques n'apparaît.

Par ailleurs, les modalités d'emploi et les conditions de travail ne sont pas similaires selon les domaines : les domaines masculinisés se différencient clairement des féminisés par un engagement à temps plein, un plus grand nombre d'heures travaillées et plus de chances d'accéder à une position hiérarchique supérieure. Indépendamment de leur sexe, les personnes se calquent le plus souvent sur les normes du domaine dans lequel elles s'insèrent, mais cela est davantage le cas pour les femmes dans les domaines masculinisés que pour les hommes dans les domaines féminisés. Cet engagement « paie » pour les ingénieures qui subissent peu de discriminations, mais pas pour les femmes en architecture : alors même qu'elles travaillent à plein temps et aux mêmes conditions horaires que les hommes, elles ont un salaire nettement inférieur à celui de leurs homologues masculins et un accès limité aux postes à responsabilité. Les hommes actifs dans les domaines

*et Inégalités dans l'insertion des jeunes*, p. 351-366, Céreq Echanges ; COUPPIE Thomas, EPIPHANE Dominique, 2017b, « Rien ne se perd, rien ne se crée, tout se transforme ? Les débuts de carrières des jeunes femmes diplômées des filières scientifiques sont-ils aussi prometteurs que leur réussite scolaire le laissait présager ? », in Arnaud DUPRAY & Emmanuel QUENSON (dir.), *Sept ans de vie professionnelle des jeunes : entre opportunités et contraintes*, p. 141-158, Octarès Éditions ; GUICHARD-CLAUDIC Yvonne, KERGOAT Danièle & VILBROD Alain (dir.), 2008, *op. cit.* ; LEMARCHANT Clotilde, 2017, *Unique en son genre. Garçons et filles minoritaires dans les filières techniques*, Paris, PUF.

8.- FASEL Rachel, KUEHNI Morgane & REY Séverine, 2019, « L'impact du genre sur l'insertion des diplômé-e-s du supérieur dans quatre domaines d'activité en Suisse », *Formation Emploi*, vol. 145, p. 53-78.

9.- *Enquête par panel 2013 auprès des personnes diplômé-e-s des hautes écoles*, Office fédéral de la statistique.

féminisés s'ajustent à une moindre mesure que les personnes actives. Le taux de chômage est plus élevé que ce

Au-delà des chiffres, il faut aussi regarder et elles leur place dans le marché du travail s'appuie sur les résultats de cinquante entretiens que nous présentons de manière synthétique rapportées par les domaines. Nous sommes en particulier intéressées par les anticipées (ou non) et les non anticipées expérimenté dans le domaine. Par rapport à l'insertion relativement aux universités, les étudiant-e-s une professionnelle et le travail social. L'entre études et terrain. L'ingénierie et l'architecture donnent la possibilité d'insertion professionnelle en

Tableau  
rencontrées

	Femmes
Anticipées	- p
Non anticipées	- soutien hiérarchique - jeunesse

La comparaison entre les domaines masculinisés et féminisés (ici que des éléments de leur insertion). Les résultats de l'analyse de la variance de cause des facteurs (pour les jeunes diplômées) sont généralement significatifs (surtout pour les hommes). L'impact du genre sur l'insertion est différent pour chaque groupe de sexe.

minoritaires contribue  
données statistiques  
des HES, un an  
t d'établir plusieurs  
ines retenus ont une  
s l'obtention de leur  
vail, dont 90 % sont  
s cinq ans, ils et elles  
DI. Une part impor-  
n de leur formation.  
ivité et selon le sexe  
suivent une activité  
nes étant légèrement  
% des étudiant-e-s se  
itecture, les hommes  
7 %) ; en ingénierie,  
stiques n'apparaît.  
e travail ne sont pas  
férencient clairement  
nd nombre d'heures  
archique supérieure.  
: plus souvent sur les  
davantage le cas pour  
nes dans les domaines  
qui subissent peu de  
: alors même qu'elles  
que les hommes, elles  
gues masculins et un  
fs dans les domaines

féminisés s'ajustent également aux normes en vigueur dans leur secteur, mais dans une moindre mesure : ils exercent moins souvent une activité à temps plein que les personnes actives dans les domaines masculinisés, mais leur taux d'occupation est plus élevé que celui de leurs collègues féminines.

Au-delà des chiffres, de quelle manière les diplômé-e-s minoritaires se font-ils et elles leur place dans les institutions ou les entreprises ? L'analyse livrée ici s'appuie sur les résultats du troisième volet de notre recherche, soit l'analyse des cinquante entretiens menés avec les minoritaires. Dans le tableau 1 ci-dessous, nous présentons de manière schématique les principales difficultés et facilités rapportées par les minoritaires lors de leur entrée sur le marché du travail. Nous nous sommes en particulier intéressées à savoir si les jeunes diplômé-e-s les avaient anticipées (ou non) : qu'est-ce qui était attendu ? Qu'est-ce qui avait déjà été expérimenté dans le cadre de la formation ou lors des stages ? En effet, comparativement aux universités, les HES ont une orientation pratique offrant aux étudiant-e-s une proximité avec le monde des entreprises et de l'industrie : dans la santé et le travail social, les stages sont partie prenante de la formation (alternance entre études et terrains dans des lieux de pratique professionnelle), alors que dans l'ingénierie et l'architecture, ils sont un préalable à l'inscription. De plus, les HES donnent la possibilité de suivre sa formation en emploi (en gardant une activité professionnelle en lien avec le domaine d'études).

Tableau 1 : Facilités et difficultés anticipées et non anticipées rencontrées par les minoritaires lors de leur insertion professionnelle

	Facilités		Difficultés	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Anticipées	- réseaux - pénurie de main d'œuvre		- manque d'expérience - tenir le poste	
		- aisance à trouver emploi - utilité du service civil - accès poste de cadre	- codes - blagues - faire ses preuves, sa place	
Non anticipées	- soutien hiérarchique - jeunesse		- discriminations - heures supplémentaires	- isolement - DST (tâches masculines)
			- emploi cœur - ennui	

La comparaison entre les sexes est frappante (faute de place, nous ne traiterons ici que des éléments qui opposent les groupes de sexes et non des points communs à leur insertion). Le tableau révèle que *les jeunes diplômés anticipent en connaissance de cause des facilités* qui jalonnent leur trajectoire professionnelle, alors que *les jeunes diplômées anticipent davantage les difficultés* (qu'elles surmontent globalement avec succès). Les deux prochains chapitres détaillent ce qui est anticipé par chaque groupe de sexe, puis ce qui ne l'est pas.

es ; COUPPIE Thomas,  
, tout se transforme ? Les  
ifiques sont-ils aussi pro-  
IDUPRAY & Emmanuel  
pportunités et contraintes,  
, KERGOAT Danièle &  
.017, *Unique en son genre*.  
pact du genre sur l'insér-  
é en Suisse », *Formation*  
écoles, Office fédéral de la



## II. L'anticipation : capacité d'agir des femmes et privilèges des hommes

De par leurs expériences ou les stages effectués, les femmes minoritaires anticipent certaines difficultés auxquelles elles font effectivement face lorsqu'elles arrivent dans un monde du travail masculinisé. À l'instar des ouvrières étudiées par Sylvie Cromer et Dominique Lemaire<sup>10</sup>, les diplômées en architecture ou en ingénierie nous ont très souvent relaté les blagues de leurs collègues masculins à leur égard. Face aux blagues et remarques sexistes, elles mettent en place différents types de stratégies selon les situations. Certaines ont du répondant et répliquent, d'autres préfèrent en rire et les dernières choisissent d'ignorer leurs collègues. Quelle que soit la stratégie adoptée par nos interviewées, elles affirment que c'est « *normal* », cela « *fait partie du jeu* » et ce n'est « *pas méchant* » : c'est une réalité avec laquelle elles composent. Élodie<sup>11</sup>, architecte, dit s'y être « *vraiment habituée, donc j'essaie de passer un peu au-dessus, j'écoute plus vraiment en fait* ». Jenny, ingénieure en génie civil affirme :

« [Face aux blagues] soit on rigole, soit on en fait une pire qu'eux. Ça, ça marche. [...] Moi j'aime bien les dérouter complètement, où finalement, quand ils sortent des trucs comme ça, je dis un truc encore pire qu'eux, et puis après ils se sentent un peu bêtes et puis ils se taisent ».

Adopter les codes de la profession et/ou de la masculinité est une autre stratégie développée pour s'intégrer dans les institutions : afin d'être prises au sérieux, les femmes minoritaires vont non seulement se conformer aux règles et usages de la profession mais également chercher à masquer ce qui pourrait les faire se « distinguer » en tant que femmes, notamment dans l'habillement. La plupart s'habillent « *sobrement* », « *sans décolleté* » : porter une jupe les expose à des remarques, même si la jupe portée, nous dit Karen (ingénieure en micro-techniques), est « *complètement normale [comme] quand je vais me balader en ville* ». Elle affirme que les remarques sur ses vêtements sont certes « *gentilles, c'est ni pervers ni méchant* » :

« Mais ça instaure un climat qui n'est pas celui de "on est égal, on est ami", ça réinstalle cette espèce de chose que l'on peut avoir entre les hommes et les femmes qui fait que on va plus me regarder, on va plus venir... Je ne sais pas [...] J'en connais une ou deux qui sont un peu rouge à lèvres, décolleté et tout ça, et qui me disent "Ah mais je ne comprends pas, les garçons ils ne me respectent pas, na na na". [...] »

10.- CROMER Sylvie, LEMAIRE Dominique, 2007, « L'affrontement des sexes en milieu de travail non mixte, observatoire du système de genre », *Cahiers du genre*, vol. 1, n° 42, p. 61-78.

11.- Les prénoms ont été modifiés pour préserver l'anonymat des personnes interrogées.

Je crois que ce n'est  
à personne, ce n'est

Noémie, ingénieure  
poignée de main com

« Dans des métiers  
Typiquement, ben,  
apprendre : à me r  
tement [...]. D'aille  
du respect, disons,  
poignée de main, u  
qu'on n'est pas la p  
bon, on est là on [ri  
vraiment des choses

Outre savoir répor  
sa présence, de mont  
Marine, ingénieure et

« J'anticipe aussi le  
femme, que je suis j  
d'autant plus... con  
par mon caractère,  
enfin quand je vais  
ils ne s'attendent p  
rance. Et du coup,  
en général je me fai

Noémie et Marin  
interactions : elles son  
linisé (elles ne sont pa  
de l'énergie à prouver

Passons à ce que  
formation et des sta  
d'insertion. Dans le  
pénurie est une réalité  
avant l'obtention du t  
Gabriel, infirmier :

« Je me suis permi  
milieu où normale  
milieux où c'est plu  
dossier, et que j'ai l'

Je crois que ce n'est pas la bonne technique, mais après j'ai aucun conseil à donner à personne, ce n'est pas moi qui vais juger, mais c'est pas la mienne [rire] ».

Noémie, ingénieure en génie civil, met en avant l'importance de la première poignée de main comme maîtrise des codes :

« Dans des métiers d'hommes [...] ça se joue à des très petites choses. Typiquement, ben, serrer la main. Donc ça c'est la première chose que j'ai dû apprendre : à me muscler le bras [rire] pour arriver à serrer la main correctement [...]. D'ailleurs c'est comme ça que j'ai quand même assez vite acquis... du respect, disons, sur les chantiers. C'est au moment où on arrive, la première poignée de main, une bonne poignée et puis c'est bon, c'est déjà... Ils sentent qu'on n'est pas la petite nénéte qui va se faire marcher dessus, et puis que c'est bon, on est là on [rire], on va gérer. Donc c'est des choses toutes bêtes, mais c'est vraiment des choses comme ça qui font la différence ».

Outre savoir répondre aux blagues, s'habiller, serrer la main, il s'agit d'affirmer sa présence, de montrer de l'assurance et de faire ses preuves, comme l'exprime Marine, ingénieure en génie mécanique :

« J'anticipe aussi le truc parce que je joue un peu de ça, je sais que je suis une femme, que je suis jeune, que... je fais de la technique [...] c'est-à-dire que je vais d'autant plus... comment dire... je sais tout de suite que par mon assurance ou par mon caractère, les gens ils ne s'attendent pas forcément à avoir ça derrière, enfin quand je vais [...] présenter des résultats à des responsables ou comme ça, ils ne s'attendent pas en me voyant débarquer que je vais avoir autant d'assurance. Et du coup, ça passe relativement bien et puis après je m'affirme et après en général je me fais écouter, sans aucune difficulté en fait ».

Noémie et Marine soulignent bien la prégnance des normes au cœur des interactions : elles sont perçues comme étant des femmes dans un milieu masculinisé (elles ne sont pas prises au sérieux et soumises à des tests) et elles déploient de l'énergie à prouver qu'elles peuvent faire aussi bien que des hommes.

Passons à ce que les hommes minoritaires anticipent : sur la base de leur formation et des stages effectués, ils s'attendent à des facilités en termes d'insertion. Dans le domaine de la santé, notamment en soins infirmiers, la pénurie est une réalité et les propositions d'emploi leur parviennent parfois même avant l'obtention du bachelor. Ils ont donc le choix des postes, comme le souligne Gabriel, infirmier :

« Je me suis permis d'être exigeant au début, en me disant que je suis dans un milieu où normalement il y a du travail, contrairement, je pense, à d'autres milieux où c'est plus compliqué. [...] Et puis je pense que j'avais un plutôt bon dossier, et que j'ai l'avantage d'être un homme ».

minoritaires anticipent lorsqu'elles arrivent s'étudiées par Sylvie ure ou en ingénierie sculins à leur égard. e différents types de répliquent, d'autres collègues. Quelle que ue c'est « normal », est une réalité avec iment habituée, donc ». Jenny, ingénieure

ux. Ça, ça marche. , quand ils sortent près ils se sentent

inité est une autre afin d'être prises au former aux règles et ce qui pourrait les is l'habillement. La une jupe les expose génieure en micro- vais me balader en it certes « gentilles,

est ami", ça réins- : et les femmes qui s [...] J'en connais , et qui me disent pas, na na na". [...]

at des sexes en milieu du genre, vol. 1, n° 42,

anes interrogées.



Les hommes minoritaires se rendent compte qu'ils sont facilement engagés parce qu'ils sont attendus et même recherchés par les recruteurs<sup>12</sup>. Dans le domaine du travail social en particulier, ces derniers mettent en avant la mixité dans les équipes, comme en témoigne par exemple Kilian (assistant social) :

« Je sais que j'étais embauché en partie parce que j'étais un homme [...] Quand je me suis présenté à l'entretien d'embauche, [mon chef] a dit : "Ben voilà, nous ce qui nous intéresse c'est de mettre un peu de mixité" ».

David (assistant social) affirme qu'il a été clairement avantagé :

« Ils ont préféré engager un jeune homme sans expérience parce que c'est un garçon entre guillemets, qu'une femme qui a de l'expérience [...] À compétence égale ou même à la limite oui j'étais avantagé, on ne l'a pas dit sur le moment, mais après 6 mois de travail... »

Un autre accès au monde professionnel pour les jeunes hommes est le service civil, un remplacement du service militaire qui propose des affectations dans divers domaines dont la santé et le social<sup>13</sup>. Parmi nos interlocuteurs, le service civil sert parfois de premier pas dans le métier ou permet de se faire une idée de ce que l'on voudrait faire ou pas professionnellement. Pour d'autres, il est effectué durant la formation et offre ainsi l'occasion d'accéder à d'autres lieux de travail, de cumuler des expériences et d'étoffer son réseau. Le service civil constitue une réelle opportunité professionnelle pour certains, comme Loris, infirmier, engagé dans un service de soins intensifs, alors même que ce service est normalement réservé à des personnes expérimentées :

« [Pour le service civil] j'ai postulé dans l'ensemble hospitalier de façon générale en disant que je cherchais un poste d'infirmier civiliste. Je n'avais pas la prétention de vouloir faire des soins intensifs. [...] À la fin du service civil] j'ai postulé [...] enfin voilà comme je connaissais aussi le chef... Ça faisait un moment, ça faisait 6 mois que j'étais là-bas. Enfin... ça a été fait un peu sous la table quoi ».

La comparaison de ce que les minoritaires hommes et femmes anticipent au moment de leur insertion souligne la part que prend l'environnement professionnel dans leur trajectoire : les femmes développent des stratégies pour faire face à un contexte souvent difficile, où elles doivent faire leurs preuves, montrer

12.- Ce vécu croise les discours des directions et services RH à propos de l'engagement des minoritaires que nous avons analysés dans un autre article : KUEHNI Morgane, GUELAT Ophélie & REY Séverine, 2018, « Favoriser les personnes du sexe sous-représenté ? Discours et pratiques de responsables hiérarchiques sur la mixité et l'égalité dans quatre domaines d'activité fortement sexués », *Chroniques du travail*, vol. 8, p. 124-143.

13.- Le service civil, réalisé en remplacement (sur demande motivée) du service militaire (obligatoire pour les hommes), consiste en un temps de travail pour la collectivité, souvent dans des structures socio-sanitaires. Il est d'une durée d'une fois et demi plus longue que le service militaire, soit jusqu'à 368 jours.

qu'elles ont du rép  
hommes misent sur  
et d'accueil. Voyon.

### III. Ce qui n'est un nouveau rapp

Les hommes n'ant  
réalisent une fois en  
ils sont mobilisés ou  
nouveau face à la c  
l'appartenance sexu  
activités : certaines  
au niveau d'une zon  
confession musulma  
reviennent aux hon  
rapeute, nous fait p  
à moi que, une partie  
préfère qu'on annul  
signalent que « ça a

Du côté du trav  
que les femmes pou  
ou des intervention  
palement de certain  
Christophe, animat

« Il y a eu des situ  
ça vient souvent d  
qu'il y a avait un t

Enfin, un problè  
l'isolement professi  
rence entre les prat  
miers, physiothérap

14.- BESSIN Marc, 2011  
travail social ? », *L*  
Bernard, 2013, «  
*Recherches sociologi*  
Mélanie, & PIRIN  
du travail et parta  
la santé », in Soph  
p. 151-167, Genève



qu'elles ont du répondant et adopter les codes de la masculinité, alors que les hommes misent sur les facilités qui leur sont offertes en termes d'accès à l'emploi et d'accueil. Voyons maintenant ce qu'ils et elles n'ont pas anticipé.

### III. Ce qui n'est pas anticipé : un nouveau rappel des normes de genre

Les hommes n'anticipent pas les difficultés qu'ils vont parfois rencontrer. Ils réalisent une fois en emploi que leur activité peut être contrainte par leur sexe car ils sont mobilisés ou au contraire écartés de certaines tâches ou soins<sup>14</sup>. C'est une nouveauté face à laquelle ils ne se sont pas préparés. Dans le domaine de la santé, l'appartenance sexuée du personnel est parfois un critère dans la délégation des activités : certaines prises en charge sont déléguées aux collègues femmes (soins au niveau d'une zone intime, examen qui nécessite un déshabillage, patiente de confession musulmane, patiente adolescente ou jeune) et, plus rarement, certaines reviennent aux hommes (p. ex. s'occuper d'un patient jeune). Ewan, physiothérapeute, nous fait part de l'annulation d'une visite à domicile : « *ça m'est arrivé à moi que, une patiente, elle me dise : "Non, je suis désolée. Je ne peux pas. Non, je préfère qu'on annule la séance"* ». Pour toutes ces situations, nos interlocuteurs signalent que « *ça arrive* », mais ne semblent pas s'en plaindre particulièrement.

Du côté du travail social, les hommes nous disent être mobilisés davantage que les femmes pour certaines activités (foot, port de charges, travail logistique) ou des interventions d'autorité (cadrage, tenir tête, etc.). Ils se plaignent principalement de certaines attentes spécifiques dont ils sont l'objet, comme le raconte Christophe, animateur socio-culturel :

« Il y a eu des situations où... où je me sens projeté là-dedans. Des fois d'ailleurs ça vient souvent de la direction. Au début quand j'ai pris le poste [...] chaque fois qu'il y a avait un truc logistique c'était moi qu'on appelait ».

Enfin, un problème moins documenté que rencontrent certains hommes est l'isolement professionnel. Dans le domaine de la santé, il y a une grande différence entre les praticiens travaillant en équipe d'une même profession (infirmiers, physiothérapeutes) et ceux qui travaillent en individuel (diététiciens,

14.- BESSIN Marc, 2013, « Quand la mixité ne suffit pas : où en est l'introduction du genre dans le travail social ? », *Les Cahiers dynamiques*, vol. 58, p. 22-30 ; BUSCATTO Marie, FUSULIER Bernard, 2013, « Présentation. Les "masculinités" à l'épreuve des métiers féminins », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, vol. 44, p. 1-19 ; REY Séverine, BATTISTINI Mélanie, & PIRINOLI Christine, 2014, « La mixité produit-elle des effets ? Organisation du travail et partage de la pratique quotidienne dans des équipes de professionnel-le-s de la santé », in Sophie RODARI & Marie ANDERFUHREN (dir.), *Sans garantie de mixité*, p. 151-167, Genève, Éditions ies.

ergothérapeutes, psychomotriciens). Souvent les praticiens hors hôpitaux ou ceux qui sont les seuls représentants de leur profession dans une équipe pluridisciplinaire sont isolés et les débuts ne sont pas faciles. Martin, psychomotricien, pratique dans un cabinet dans une région décentrée, il est seul toute la journée et participe parfois à des réunions d'équipe dans la ville où se situe l'institution. S'il trouve des avantages à cette situation, il envisage de chercher un poste où la dimension de travail en équipe sera plus présente (et le changement sera effectif quand nous le rencontrons à nouveau un an plus tard). Souffrir d'isolement illustre, en creux, l'importance des interactions avec les collègues et du soutien que ceux-ci apportent, particulièrement en début de carrière.

La situation est plus complexe du côté des femmes minoritaires, qui n'anticipent pas certaines difficultés (lesquelles affectent leurs projets professionnels, nous y reviendrons plus bas), mais également certaines facilités. Cela s'explique par le fait que ces facilités ne sont pas systématiquement présentes au sein du groupe professionnel ni dans toutes les trajectoires. Elles dépendent de l'action de leur entourage professionnel, en particulier le soutien d'un supérieur hiérarchique ou des collègues. Dans les domaines masculinisés, les femmes jeunes attirent parfois la bienveillance, souvent associée à une forme de sexisme plus ou moins évident<sup>15</sup>. Elles ont le droit de faire des erreurs (elles sont associées à des personnes sans expérience, elles-mêmes se définissent parfois comme « bébé » ingénieure ou architecte). Certaines se définissent comme étant encore dans une phase d'insertion qui les protègent partiellement : débutantes, elles ne représentent pas vraiment un danger, alors que les choses se compliquent plus tard, quand la compétition et la concurrence pour les postes augmentent<sup>16</sup>.

Elles sont soutenues et épaulées par une ou plusieurs figures professionnelles de leur entourage (professionnel souvent, privé parfois). En ingénierie et en architecture, un quart des femmes interviewées disent avoir été soutenues à leurs débuts par leur supérieur hiérarchique, qui leur propose un poste de cadre, ou par un collègue plus âgé, qui leur transmet ses connaissances. C'est le cas de Noémie, ingénieure en génie civil, que son collègue prépare à le remplacer en vue de son départ à la retraite.

Le fait d'être jeune est un atout : elles se font « chouchouter », les collègues sont gentils, comme l'exprime Jenny (ingénieure en génie civil) :

« Ils faisaient peut-être un peu plus attention quand même. Et puis c'est parce que j'étais aussi un peu le bébé, enfin j'étais toute jeune, avec tous ces gens qui

15.- DARDENNE Benoit, HUART Johanne & SILVESTRE Aude, 2018, « Sexisme positif : bienveillance et chaleur », in Klea FANIKO, David BOURGUIGNON, Oriane SARRASIN & Serge GUIMOND (dir.), *Psychologie de la discrimination et des préjugés*, p. 119-128, Louvain-la-Neuve, De Boeck Supérieur.

16.- EPIPHANE Dominique, 2016, « Les femmes dans les filières et les métiers "masculins" : des paroles et des actes », *Travail, genre et sociétés*, vol. 36, p. 161-166.

avaient plus de 45 a  
cet effet-là, parce qu  
joliment la plus jeun

Certaines profitent  
jouent de cette strate  
(hommes en particulie  
bâtiments, l'explique :

« Si par exemple j'ai  
chose et puis que je  
bien que c'est urgen  
est-ce que tu ne pour  
l'amener à l'atelier", i  
c'est mon collègue [z.

L'analyse des difficu  
la place du collectif d  
domaines que nous av  
une faible représentati  
mixité est plus ou moi  
représenté, ce qui en fa  
suprématie numérique  
femme dans un milieu  
féminin ? Christelle A  
souligné l'intérêt de se  
hommes » pour analyse  
sein du salariat subalter  
sur l'insertion des mino  
mixte. Dans notre corp  
leur insertion profession  
et déployé des stratégies  
adoption des codes, etc.  
lants ou teintés de pate  
sorte de ne pas montrer  
(par un vêtement p. ex.),  
rester dans un cadre pro  
insérés dans un environn  
les soutiennent et leur d  
contrainte par leur appar

17.- FORTINO Sabine, 1999

18.- AVRIL Christelle, CAR  
de genre en milieu popu  
vol. 61, p. 1-21.



avaient plus de 45 ans, tout le temps, enfin je pense qu'il y avait peut-être aussi cet effet-là, parce qu'on me l'a déjà dit aussi après coup quoi. [...] j'étais aussi joliment la plus jeune du département, alors ils étaient tous aussi tout gentils ».

Certaines profitent d'être femme et jeune pour se faire aider en sachant qu'elles jouent de cette stratégie pour obtenir quelque chose que d'autres collègues (hommes en particulier) n'obtiendraient pas. Joëlle, ingénieure en technique des bâtiments, l'explique :

« Si par exemple j'appelle le magasin, parce qu'il y a une palette ou un quelque chose et puis que je n'ai pas envie d'aller la chercher, ou que ça ne joue pas, ou bien que c'est urgent et que je n'ai pas eu le temps, et ben si je fais "Écoute, est-ce que tu ne pourrais pas me dépanner et que... et puis tu ne pourrais pas me l'amener à l'atelier", il va me dire "Oui. Mais... mais oui, bien sûr ! Sans souci." Si c'est mon collègue [*i. e.* un homme], ils vont l'envoyer chier ».

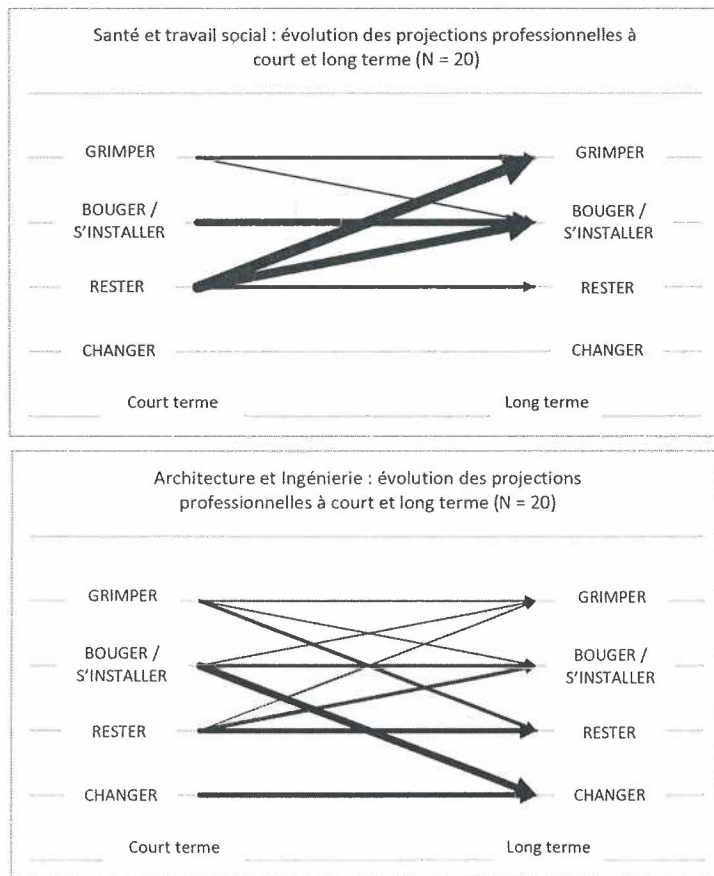
L'analyse des difficultés et des facilités rencontrées, anticipées ou pas, souligne la place du collectif de travail et le jeu des interactions entre collègues. Les domaines que nous avons retenus pour cette enquête se caractérisent tous par une faible représentation de l'un ou de l'autre groupe de sexe en son sein : leur mixité est plus ou moins élevée mais il n'y jamais plus de 30 % du sexe sous-représenté, ce qui en fait, selon Sabine Fortino, « des espaces sociaux tantôt à suprématie numérique féminine, tantôt masculine<sup>17</sup> ». Qu'est-ce qu'être une femme dans un milieu (professionnel) masculin ou un homme dans un milieu féminin ? Christelle Avril, Marie Cartier et Yasmine Siblot<sup>18</sup> ont récemment souligné l'intérêt de se centrer sur les « interactions concrètes entre femmes et hommes » pour analyser les rapports de genre dans un contexte professionnel (au sein du salariat subalterne dans leur cas). Ces interactions ont une influence claire sur l'insertion des minoritaires rencontrées, d'autant plus dans un contexte peu mixte. Dans notre corpus, les femmes relaient peu de difficultés au moment de leur insertion professionnelle parce qu'elles ont anticipé une partie des obstacles et déployé des stratégies pour y faire face (socialisation au secteur professionnel, adoption des codes, etc.), et parfois elles ont aussi trouvé des soutiens bienveillants ou teintés de paternalisme. Elles portent beaucoup d'attention à faire en sorte de ne pas montrer leur appartenance au groupe des femmes : si elles le font (par un vêtement p. ex.), l'interaction devient sexualisée alors qu'elles souhaitent rester dans un cadre professionnel. De leur côté, les hommes sont généralement insérés dans un environnement qui les valorisent, avec des collectifs de travail qui les soutiennent et leur donnent une place, avec le bémol que parfois celle-ci est contrainte par leur appartenance sexuée.

17.- FORTINO Sabine, 1999, *op. cit.*

18.- AVRIL Christelle, CARTIER Marie, & SIBLOT Yasmine, 2019, « Saisir les dynamiques de genre en milieu populaire depuis la scène du travail subalterne », *Sociologie du Travail*, vol. 61, p. 1-21.

#### IV. Du projet aux projections professionnelles : évolution des perspectives d'avenir

Si l'ambition est, selon Benjamin Saccomanno, « cadrée par des contextes, des expériences et des séquences socialisatrices<sup>19</sup> », quelle est la place des interactions avec les collègues et des conditions d'insertion dans la (re)définition des perspectives professionnelles ? Comment les minoritaires tiennent-ils et elles leur place dans les institutions et envisagent-ils et elles la suite de leur parcours ? Quelle influence ont les normes de genre sur les projections qu'hommes et femmes font à ce stade de leur trajectoire ? Les figures 1 et 2 ci-dessous présentent, pour chaque groupe de sexe minoritaire, les projets professionnels à court (1-2 ans) et à long terme (5-10 ans) : rester dans le même type de position, bouger ou s'installer, obtenir une position hiérarchique supérieure ou encore changer de profession ou de vie.



Évolution des projections professionnelles à court (1-2 ans) et moyen/long terme (5-10 ans) pour les hommes dans les domaines féminisés (figure 1) et pour les femmes dans les domaines masculinisés (fig. 2)

19.- SACCOMANNO Benjamin, 2016, *op. cit.*

« Grimper » =  
S'installer » =  
indépendant-e  
rapie, architecte  
type de poste.  
Lecture : Les f  
(1-2 ans) au mo  
de personnes c

Ces figure  
dont hommes  
sionnel. D'un  
que celles des  
dans les catég  
trouvent dans  
qu'à moyen t  
hiérarchie, à r  
Comme nous  
sionnel : dans  
des enfants et  
famille à un fr

Le fait de s  
des postes de  
documenté<sup>20</sup>.  
encouragé par

« Parfois m  
ou "Tiens je  
est-ce que c'  
Peut-être au  
heu on me n  
je me mets  
autres dans l

Alors que l  
profession fém  
carrière confort  
cette projection

20.- BUSCATTO  
Dominique,  
Concentrateur  
Organization



les contextes, des  
e des interactions  
ition des perspec-  
les leur place dans  
Quelle influence  
; font à ce stade de  
ue groupe de sexe  
terme (5-10 ans) :  
enir une position  
ie.



10yen/long terme  
; (figure 1)  
fig. 2)

« **Grimper** » = devenir cadre, obtenir un statut hiérarchiquement supérieur. « **Bouger/S'installer** » = changer d'entreprise, acquérir des expériences ailleurs, s'installer comme indépendant-e (possible pour certaines des professions des minoritaires : physiothérapie, architecture, ingénierie). « **Rester** » = rester dans l'entreprise et dans le même type de poste. « **Changer** » = se réorienter, changer de vie, abandonner le domaine. Lecture : Les flèches indiquent l'évolution des projets des minoritaires du court terme (1-2 ans) au moyen/long terme (5-10 ans). L'épaisseur de la flèche est relative au nombre de personnes concernées.

Ces figures mettent en évidence deux différences majeures quant à la manière dont hommes et femmes minoritaires envisagent la suite de leur parcours professionnel. D'une part les projections des femmes sont beaucoup moins homogènes que celles des hommes : leurs projets se répartissent de manière assez équilibrée dans les catégories que nous avons définies. D'autre part, seules des femmes se trouvent dans l'optique de changer de profession voire de domaine tant à court qu'à moyen terme, alors que la perspective de vouloir « grimper » dans la hiérarchie, à moyen terme, est largement partagée par les hommes interviewés. Comme nous allons le montrer, leurs projections appartiennent au cadre professionnel : dans nos entretiens, nous avons systématiquement abordé la question des enfants et de la vie privée, mais aucune femme n'a associé l'idée de fonder une famille à un frein ou une raison de bifurquer.

Le fait de se projeter dans une carrière ascendante et d'accéder facilement à des postes de cadre pour des hommes dans des milieux féminisés est connu et documenté<sup>20</sup>. Michaël (assistant social) souligne que « grimper » est largement encouragé par le collectif de travail :

« Parfois mes collègues me disent : "Ah ben tiens je te verrai bien chef du service" ou "Tiens je te verrai bien faire ci !" ou "Tiens je te verrai bien faire ça !" Alors est-ce que c'est lié à ma personnalité ? Peut-être. Est-ce que c'est lié à mon genre ? Peut-être aussi. Est-ce que tout est ensemble, une espèce de mélange qui fait que... heu on me met dans une position et puis après je me conforte... enfin moi-même je me mets dans cette position puisqu'on m'y a mis. Du coup, je conforte les autres dans leur avis ».

Alors que les hommes ont transgressé les normes de genre en choisissant une profession féminisée, ils rétablissent l'ordre des choses en réalisant souvent une carrière conforme aux rôles sexués et leurs collègues prennent largement part à cette projection par les messages qu'ils leur transmettent.

20.- BUSCATTO Marie, FUSULIER Bernard, 2013, *op. cit.* ; COUPPIE Thomas, EPIPHANE Dominique, 2017a, *op. cit.* ; LUPTON Ben, 2006, « Explaining Men's Entry into Female-Concentrated Occupations: Issues of Masculinity and Social Class », *Gender, Work and Organization*, vol. 13, n° 2, p. 103-128.

Chaque trajectoire présente des nuances, mais nous nous contenterons ici de développer notre analyse en contrastant l'ambition masculine avec d'autres résultats qui sont peu ou pas discutés dans la littérature : d'une part l'ambition des femmes minoritaires au moment de l'insertion et, d'autre part, leurs projets de « changer » de vie ou de profession très rapidement après l'entrée sur le marché du travail<sup>21</sup>. Nous y revenons plus bas, ce dernier type de projection est d'autant plus surprenant ou improbable qu'il émane de femmes qui s'insèrent assez aisément dans leur profession, puis décident de se réorienter pour la suite de leur carrière.

Comme pour les hommes, l'ambition des femmes minoritaires est fortement marquée par les conditions d'insertion, qui leur permettent dans certains cas de se projeter dans une carrière ascendante (« grimper »). Certaines diplômées sont soutenues : elles ont déjà un poste de cadre ou se préparent à un avoiron. C'est par exemple le cas de Noémie (ingénieure civile), qui a été bien accueillie et qui envisage la suite avec sérénité et intérêt :

« À un moment, il a fallu reprendre ses responsabilités et puis c'est comme ça que ça s'est développé, donc ça a été très très rapide pour moi. [...] mon chef m'appuyait beaucoup derrière et c'était au-dessus qu'ils n'acceptaient pas tout de suite [...] il m'a toujours soutenu... »

Revers de la médaille, Noémie travaille régulièrement 50 heures par semaine. Lors du premier entretien, elle dit qu'elle ne tiendrait pas longtemps à ce rythme, mais un an plus tard, elle estime finalement que c'est « normal » dans la profession. Ce revirement de position se comprend comme une acculturation au métier, car la situation n'a pas changé et elle fait toujours autant d'heures supplémentaires.

La projection de « bouger/s'installer » concerne les diplômées qui « négocient<sup>22</sup> » leur ambition et la redéfinissent au contact du milieu professionnel, afin de « faire quelque chose d'intéressant ». Pour certaines, il s'agira de changer d'employeur, comme Chloé (architecte), qui souhaite faire quelque chose de plus « créatif » que des maisons individuelles : construire une « école ou [...] créer un espace où il a des gens qui se rencontrent ou... enfin l'architecture au service de la société ».

D'autres s'installent à leur compte, comme Gwenaëlle (ingénieure en Industrial Design Engineering) qui crée un bureau d'ingénierie spécialisé en micromécanique avec deux anciens collègues d'étude :

21.- La question de l'origine sociale n'était pas au cœur de notre réflexion et elle n'apparaît pas systématiquement dans les entretiens. En l'état, son effet sur les projets professionnels semble moins important que celui du collectif de travail et des conditions d'insertion et d'accueil professionnel.

22.- SACCOMANNO Benjamin, 2016, *op. cit.*

« Comme je m'in  
virevolté d'un truc  
m'épanouis, où jus  
forcément de frein  
mettre dans l'entre  
autre chose et puis  
l'idéal ce serait vra  
je rentre le soir et q

Au moment de l'e  
enfant, n'a encore qu  
à court terme de s'y  
En attendant, elle co  
lien avec une autre fe

Troisième cas de  
ambition au contact  
éventuelles visées asc  
en génie mécanique)

« Chez nous ça, c'  
culté si on veut ch  
un jour j'aimerais  
je me pose la ques  
et plus je vois ce q  
administratives qu  
technique, on [ne  
aussi cette partie-l

Marine, comme  
technique », activit  
de la gestion. Ici l'e  
qui prime, plutôt q  
leur accès<sup>23</sup>.

D'autres diplôm  
entreprise ou leur de  
car elles sont peu o  
interactions et parf  
tecte, qui reposition  
suivi de chantier, elle

23.- EPIPHANE Domin  
Erika FLAHAUT, T  
des femmes ; entre co  
sitaires de Rennes.



« Comme je m'intéresse à beaucoup de choses en fait, j'ai toujours un peu virevolté d'un truc à l'autre [...] j'ai envie d'avoir un travail qui me plaît, où je m'épanouis, où justement il y a une volonté des gens d'aller de l'avant et puis pas forcément de freiner parce qu'on a peur de certaines choses. On peut très bien se mettre dans l'entreprise, là où je vais aller, et puis les trois on va décider de faire autre chose et puis on va décider de le faire à trois, je ne sais pas. [...] Mais oui l'idéal ce serait vraiment d'avoir un travail où ça me plaît d'aller le matin et où je rentre le soir et que je sois autant contente que le matin quand je suis partie ».

Au moment de l'entretien, Gwenaëlle, qui vient d'accoucher de son deuxième enfant, n'a encore qu'une activité réduite dans cette entreprise mais elle prévoit à court terme de s'y investir plus, afin de rejoindre son domaine de prédilection. En attendant, elle continue de travailler dans une maison d'édition, un poste en lien avec une autre formation qu'elle a suivie dans le marketing.

Troisième cas de figure : celles qui vont « rester » en redéfinissant leur ambition au contact du milieu professionnel. Certaines préfèrent limiter leurs éventuelles visées ascensionnelles (poste de cadre), comme Marine (ingénieure en génie mécanique) :

« Chez nous ça, ça bouge beaucoup en interne et puis ils font aucune difficulté si on veut changer de service [...] évoluer aussi. Je me pose la question si un jour j'aimerais évoluer dans le sens monter les échelons [...] Franchement je me pose la question parce que je me dis, je pense que j'ai le tempérament, et plus je vois ce que c'est, moins j'ai envie [...] au niveau de toutes les charges administratives que [...] ça demande et au fait que, après on [ne] fait plus de technique, on [ne] manipule plus le produit et puis aujourd'hui j'aime bien aussi cette partie-là quoi ».

Marine, comme d'autres de nos interlocutrices, souhaite « rester dans la technique », activité au cœur de son intérêt pour le métier, et ne pas faire que de la gestion. Ici l'emploi-cœur renvoie au sens qu'elle donne à son activité qui prime, plutôt qu'aux segments les plus prestigieux de la profession et à leur accès<sup>23</sup>.

D'autres diplômées que nous avons rencontrées veulent rester dans leur entreprise ou leur domaine, mais elles envisagent plutôt des positions de repli car elles sont peu ou pas soutenues, et elles vivent dans un contexte où les interactions et parfois l'ambiance sont difficiles. C'est le cas d'Élodie, architecte, qui repositionne son projet. Alors qu'elle souhaitait initialement faire du suivi de chantier, elle raconte avoir été découragée :

23.- EPIPHANE Dominique, 2006, « Les femmes et les sciences font-elles bon ménage ? », in Erika FLAHAUT, Thomas COUPPIE, Sylvette DENEFFLE (dir.), *L'insertion professionnelle des femmes ; entre contraintes et stratégies d'adaptation*, p. 113-128, Rennes, Presses universitaires de Rennes.

« [Il] y'avait une femme [architecte] qui se faisait moins écouter... enfin, c'est elle qui présidait et personne [ne] l'écoutait [rire nerveux] c'était une femme bon et du coup j'ai pas, j'ai pas la force de me battre pour ce genre de choses, donc je préfère encore rester dans des bureaux et faire ma mission dans des bureaux. [Question enquêtrice : C'est votre stratégie ?] Ouais, c'est d'éviter les conflits, ouais, d'éviter [rire nerveux] ce que j'ai pas envie de voir, enfin, ce qui m'embête encore dans cette profession ».

Elle n'envisage pas pour autant de quitter le métier : elle suit un master, souhaite travailler à l'étranger, a envie de multiplier les expériences.

Enfin, nous avons documenté des parcours que l'on peut qualifier d'improbables, ceux de diplômées qui réussissent leur insertion mais décident de « quitter » leur profession à court ou à long terme. Que ce soit par désamour du métier ou par souhait de faire autre chose, elles envisagent de changer de vie, voire se préparent activement à le faire. Pour certaines, les conditions d'insertion professionnelle pèsent sur les perspectives d'avenir : pour « tenir » dans la profession choisie, elles se plient un temps aux normes du domaine d'activité et n'hésitent pas à augmenter leur charge de travail. Céline (architecte) cumule les projets pour en avoir au moins un qui l'intéresse : « *quand on a beaucoup de projets en cours mais que ces projets [ne] sont pas forcément intéressants, ben [un projet intéressant] on va le prendre quand même, quitte à faire plus d'heures, mais pour avoir un projet qui nous botte un peu, quoi* ». C'est une stratégie dont le coût est important car certaines se découragent et envisagent de quitter la profession notamment pour cette raison : Céline, qui est épuisée par ses heures supplémentaires, rêve d'un « *truc plus simple, où on vit un peu au jour le jour* ».

Pour d'autres, le manque de sens ou d'utilité de l'activité provoque l'envie, voire le projet très concret, de quitter la profession qu'elles pratiquent ou la façon dont elles doivent la pratiquer. C'est le cas d'Aliyah (architecte) qui mise sur le fait que sa formation offre beaucoup de débouchés : « *on n'est pas obligé d'être architecte [...] on pourrait enseigner, on pourrait faire du travail dans le théâtre, dans le cinéma [...] designer de meubles* », ou de Mathilde (géomaticienne), qui espère avoir trouvé d'ici dix ans quelque chose qui lui plaît sans continuer de travailler derrière un ordinateur : « *faire des trucs plus [...] manuels [...] où j'ai l'impression d'être utile* ». Ou encore Joëlle (ingénieure en technique des bâtiments) qui souhaite ouvrir un bar et qui est déjà en train de suivre la formation pour obtenir une patente (elle dit qu'elle cherchera un local prochainement) : pour elle, le travail ce n'est pas la vie, elle veut réaliser ses rêves et ne manque pas d'idées.

## V. Conclusion

Les parcours d'insertion de profession : difficiles pour les hommes et les femmes, surtout quand elles vont retourner à l'entrée sur le marché du travail, à bénéficier de la formation, à bénéficier de ce cas, alors que les femmes ont d'avantages à être des professionnelles et l'intégration aux normes de genre est inattendue : accueil, d'inclusion ou d'exclusion des minoritaires ne sont pas la pratique du métier.

La question du seuil de tolérance, car, comme le souligne collectivement face à une activité est suffisante, pas totalement isolées, masculin souvent hostile, souvent faire leur place, adopter les normes et les mentalités, adapter leur trajectoires de celles qui se confient et de celles qui se confient, culier de l'accueil des femmes, tance des interactions, hommes s'intègrent très portés par le collectif, ce imaginent sans problème, les femmes sont beaucoup abandonner leur métier.

24.- KERGOAT Prisca, 2011

25.- PFEFFERKORN Roland, Introduction », in GUÉLAT Ophélie, *Quand les métiers masculins...*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2011, p. 11.



## V. Conclusion

Les parcours d'insertion indiquent clairement les mises à l'épreuve des choix de profession : difficultés et facilités rencontrées ne sont pas les mêmes pour les hommes et les femmes minoritaires. Les femmes ont tendance à anticiper les difficultés qu'elles vont rencontrer, alors que les hommes les découvrent au moment de l'entrée sur le marché du travail. À l'inverse les hommes s'attendent, déjà durant la formation, à bénéficier de privilèges sur le marché du travail, ce qui va s'avérer être le cas, alors que les femmes découvrent de leurs côtés qu'elles bénéficient parfois d'avantages à être des femmes dans des milieux masculinisés. L'insertion professionnelle et l'intégration dans les équipes confrontent ces jeunes minoritaires aux normes de genre véhiculées sur le marché du travail d'une manière parfois inattendue : accueil, soutiens, petites phrases sont des mécanismes objectifs d'inclusion ou d'exclusion<sup>24</sup>. Comme nous l'avons montré, les projections de soi des minoritaires ne sont pas construites en dehors des conditions d'insertion, de la pratique du métier et des interactions avec les collègues et la hiérarchie.

La question du seuil est importante dans les professions masculines peu mixtes car, comme le souligne Roland Pfefferkorn, « les femmes ne peuvent s'affirmer collectivement face au groupe des hommes que si leur part dans un secteur ou une activité est suffisamment grande, si par conséquent elles ne se retrouvent pas totalement isolées, seules ou à quelques-unes, dans un monde professionnel masculin souvent hostile<sup>25</sup> ». Dans notre corpus, les femmes doivent le plus souvent faire leur place individuellement, au prix d'un investissement important : adopter les normes et les codes de la profession, cumuler mandats et heures supplémentaires, adapter leur comportement et leurs attentes, etc. La tension entre les trajectoires de celles qui décident de sortir de leur profession (ou pensent le faire) et de celles qui se conforment aux normes du métier montre le poids tout particulier de l'accueil des minoritaires, du soutien qui leur est accordé et de l'importance des interactions pour penser le parcours professionnel. Au contraire, les hommes s'intègrent très facilement dans les lieux de travail et sont littéralement portés par le collectif, ce qui explique leurs aspirations à la carrière. Si les hommes imaginent sans problèmes un parcours ascendant dans un contexte valorisant, les femmes sont beaucoup plus nombreuses à restreindre leurs ambitions ou abandonner leur métier qui a perdu son sens ou ne les fait plus rêver.

24.- KERGOAT Prisca, 2014, *op. cit.*

25.- PFEFFERKORN Roland, 2008, « Quand l'avancée en mixité est le fait des femmes. Introduction », in GUICHARD-CLAUDIC Yvonne *et al.* (dir.), *L'inversion du genre, Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, p. 113-119, Rennes, Presses universitaires de Rennes.

## Notices bio-bibliographiques

---

### **Benet Rivière, Joachim**

Sociologue, enseignant-chercheur associé au Groupe de recherches sociologiques sur les sociétés contemporaines (GRESKO). Il a soutenu une thèse en 2016 à l'université de Poitiers sur l'évolution du groupe professionnel des moniteurs et des monitrices des maisons familiales rurales. Ses travaux portent sur les trajectoires biographiques et les représentations des fonctions des agents de formation et des personnels de direction de l'enseignement agricole technique.

### **Collet, Isabelle**

Professeure associée en science de l'éducation à l'université de Genève. Directrice de l'équipe Genre, Rapports intersectionnels, Relation éducative (G-RIRE). Elle travaille depuis vingt ans sur les questions de genre en informatique et plus largement sur la pédagogie de l'égalité, qu'elle enseigne en formation initiale d'enseignant·e·s.

### **Depoilly, Séverine**

Maîtresse de conférences en sociologie à l'université de Poitiers (INSPE), membre du Groupe de recherches sociologiques sur les sociétés contemporaines (GRESKO). Ses recherches portent sur l'étude des expériences et trajectoires scolaires d'élèves de lycée professionnel et sur les socialisations scolaires, juvéniles et familiales qui les travaillent.



**Divay, Sophie**

Maîtresse de conférences en sociologie à l'université de Reims, membre du Centre d'études et de recherches sur les professionnalisations (CEREP). Ses recherches, menées à l'aune des rapports sociaux de sexe et de classe, portent sur une approche sociohistorique du groupe professionnel des soignantes hospitalières, étudié à travers les évolutions des instances de socialisation et des cursus sociaux institutionnalisés mis en œuvre pour fabriquer ces travailleuses et construire leur carrière.

**Divert, Nicolas**

Maître de conférences en sciences de l'éducation et de la formation à l'université Lyon 2 (ISPEF), membre du laboratoire Education, Cultures, Politiques (ECP). Ses recherches portent d'une part sur la fréquentation, l'usage de l'enseignement et de la formation professionnels et d'autre part sur la construction de l'offre de diplômes à partir de différentes spécialités : arts appliqués, banque, habillement et métiers du *care*.

**Guélat, Ophélie**

Sociologue et spécialiste en études genre, indépendante. Anciennement, collaboratrice scientifique à la Haute école de santé Vaud (HESAV), Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO). Ses thèmes de recherche portent sur les choix atypiques de formation, l'insertion professionnelle, l'égalité professionnelle, la gestion des ressources humaines.

**Kergoat, Prisca**

Maîtresse de conférences en sociologie (HDR) à l'université de Toulouse Jean-Jaurès. Directrice du CERTOP (UMR 5044). Ses recherches portent sur la formation professionnelle initiale, tant sur les politiques publiques que sur les procès de socialisation des jeunes populaires à la croisée des rapports sociaux (classe, sexe, race et génération).

**Kuehni, Morgane**

Sociologue du travail. Professeure à la Haute école de travail social et de la santé de Lausanne (HETSL), Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO). Ses recherches portent sur les transformations du travail, l'insertion professionnelle, les politiques d'activation de la protection sociale et les professions du travail social.

**Lamamra, I**  
Sociologue.  
(HEFP). Ses  
socialisation  
contexte de  
sagée comme

**Lemêtre, Cl**  
Maîtresse de  
Vincennes-S  
« Culture, éc  
scolarisation  
sur les diplôn

**Lermusiaux,**  
Docteur en s  
sociologie (C  
tation et la q  
thèse, dirigée  
d'une socialis

**Maillard, Fab**  
Professeure à F  
de recherche s  
ESCOL). Ses  
des diplômes e  
et sur les politi

**Morley, Chan**  
Professeure ém  
de l'Institut M  
Technologie, É  
les rapports en  
de recherche er

**Lamamra, Nadia**

Sociologue. Professeure à la Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP). Ses recherches portent sur les parcours de transition école-travail, les socialisations professionnelles ou encore les enjeux de santé au travail dans le contexte de la formation professionnelle initiale en alternance. Celle-ci est envisagée comme lieu de (re-)production des inégalités, notamment de genre.

**Lemètre, Claire**

Maîtresse de conférences en sciences de l'éducation à l'université Paris 8 Vincennes-Saint-Denis, membre du Centre interdisciplinaire de recherche « Culture, éducation, formation, travail » (CIRCEFT), équipe « éducation et scolarisation » (ESCOL). Ses recherches en sociologie de l'éducation portent sur les diplômes, les choix scolaires et le théâtre.

**Lermusiaux, Alice**

Docteure en sociologie à l'Université de Nantes, membre du Centre nantais de sociologie (CENS). Ses recherches portent sur la production des choix d'orientation et la question du genre dans l'enseignement secondaire et supérieur. Sa thèse, dirigée par Marie Cartier et Sophie Orange, interroge la permanence d'une socialisation genrée dans la formation en soins infirmiers.

**Maillard, Fabienne**

Professeure à Paris 8 et membre de l'équipe ESCOL du Centre Inter-universitaire de recherche sur la culture, l'éducation, la formation et le travail (CIRCEFT-ESCOL). Ses travaux portent sur la voie professionnelle, la professionnalisation des diplômes et des curricula dans les différents segments du système éducatif, et sur les politiques de certification.

**Morley, Chantal**

Professeure émérite en systèmes d'information et en genre à la Business School de l'Institut Mines-Télécom (IMT-BS), membre du Laboratoire en Innovation, Technologie, Économie et Management (LITEM). Ses recherches portent sur les rapports entre genre et technologie, ainsi que sur le genre comme approche de recherche en management.



**Orange, Sophie**

Maîtresse de conférences en sociologie à l'université de Nantes, membre du Centre nantais de sociologie (CENS) et de l'Institut Universitaire de France (IUF). Ses recherches portent sur les logiques d'orientation des élèves et des étudiants ainsi que sur les trajectoires d'études et d'insertion professionnelle des jeunes femmes en milieu rural.

**Renard, Fanny**

Maîtresse de conférences en sociologie à l'université de Poitiers et membre du Groupe de recherches sociologiques sur les sociétés contemporaines (GRESO). Ses recherches portent notamment sur la scolarisation des classes populaires à partir d'une sociologie de la socialisation.

**Rey, Séverine**

Anthropologue. Professeure à la Haute école de santé Vaud (HESAV), Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO). Ses recherches portent sur les choix atypiques de formation, l'insertion professionnelle, les professions de la santé, ainsi que sur la technique en radiologie médicale, l'imagerie médicale, l'imagerie forensique.

**Roll, Sandrine**

Professeure d'histoire-géographie dans le secondaire, docteure en histoire (UMB, Strasbourg 2), elle a soutenu une thèse, en 2008 sous la direction de Rebecca Rogers. Ses recherches portent sur l'engagement des femmes en faveur de l'enseignement ménager au tournant des XIX<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècles.

Joachim Benet Rivière et Séverine Depoilly (dir.)

*avec les contributions de*

Joachim Benet Rivière, Isabelle Collet, Séverine Depoilly,  
Sophie Divay, Nicolas Divert, Ophélie Guélat, Prisca Kergoat,  
Morgane Kuehni, Nadia Lamamra, Claire Lemêtre, Alice Lermusiaux,  
Fabienne Maillard, Chantal Morley, Sophie Orange, Fanny Renard,  
Séverine Rey, Sandrine Roll.

## **Inégalité de genre dans l'enseignement et la formation professionnels**

Publié avec le soutien  
de l'Université de Poitiers, de la Maison des Sciences de l'Homme  
et de la Société de Poitiers, du laboratoire GRESCO, de l'Institut National du Professorat  
et de l'éducation – Académie de Poitiers, du programme CPER INSECT  
« Innovation Sociale, Économique et Culturelle dans des Territoires en mutation »,  
la Région Nouvelle Aquitaine et la Communauté d'agglomération du Grand Poitiers.

---

**Presses universitaires du Septentrion**

2022



Les Presses universitaires du Septentrion  
sont une association de cinq universités :

- Université de Lille,
- Université du Littoral – Côte d'Opale,
- Université Polytechnique des Hauts-de-France,
- Université Catholique de Lille,
- Université de Picardie – Jules Verne.

La politique éditoriale est conçue dans les comités éditoriaux.  
Cinq comités et la collection « Les savoirs mieux de Septentrion »  
couvrent les grands champs disciplinaires suivants :

- Acquisition et Transmission des Savoirs,
- Arts et Littératures,
- Savoirs et Systèmes de Pensée,
- Temps, Espace et Société,
- Sciences Sociales.

Publié avec le soutien  
de l'Université de Lille  
et de la Région Hauts-de-France.

© Presses universitaires du Septentrion, 2022  
www.septentrion.com  
Villeneuve d'Ascq  
France

Toute reproduction ou représentation, intégrale ou partielle, par  
quelque procédé que ce soit, de la présente publication, faite sans  
l'autorisation de l'éditeur est illicite (article L. 122-4 du Code de  
la propriété intellectuelle) et constitue une contrefaçon. L'auto-  
risation d'effectuer des reproductions par reprographie doit être  
obtenue auprès du Centre Français d'Exploitation du Droit de  
Copie (CFC), 20 rue des Grands-Augustins à Paris.

ISBN : 978-2-7574-3562-5  
ISSN : 1764-9587 (imprimé)  
ISSN : 2780-7959 (en ligne)  
Livre imprimé en France

Introduction générale.....  
*Joachim Benet Rivière, Séverin*

## L'enseignement prof des inégalités : p

Chapitre 1. La formation des  
entre gestion des flux et prof  
L'exemple des diplômes du t  
*Fabienne Maillard*

Chapitre 2. Lost in orientati  
les bacheliers professionnell  
*Claire Lemêtre, Sophie Orang*

Chapitre 3. Les naturalisatio  
dans l'enseignement professi  
*Nicolas Divert, Fanny Renara*

## Des formations

Chapitre 4. L'enseignement  
un enseignement et un mod  
*Sandrine Roll*