

Les débuts de trajectoires professionnelles
sont-ils neutres du point de vue du genre?

Claire Gavray
ULG

Années 1990 dans les rapports officiels

- Discussion autour des taux d'emploi et de chômage, peu à propos du mouvement de flexibilisation des formes d'emploi.
- Néanmoins l'impératif de flexibilité déjà décrit comme nécessaire, comme positif et souvent présenté comme correspondant aux attentes de 'liberté' de la jeunesse.

Sur cette même période, diminution du % de salariés en emploi typique (CDI et TP)	Salariés 18-64 ans 2000 PSBH		
<i>Type de contrat salarié</i>	hommes et Femmes	hommes	femmes
CDI ou fonctionnaire à temps plein	62.8% 73% en 1994	82.5% 87% en 1994	41.7% 55% en 1994

Jeunes encore moins concernés par l'emploi typique

PSBH 2000	% des salariés en CDI à temps plein ou fonctionnaire	
	hommes	femmes
18-64 ans	82.5%	41.7%
18-29 ans	54%	37.5%

QUEL BILAN CONCERNANT L'EMPLOI DES JEUNES AUJOURD'HUI ?

**Situation a priori pas pire que dans
les pays voisins / taux de chômage et
risque d'enfermement dans des
emplois**

**! Frontière de moins en moins nette
entre étudiants et travailleurs**

Ainsi *, en Wallonie, parmi les plus jeunes 15-24 ans :
65% sont toujours étudiants

Le taux d'emploi est de 22.2% (25.9% pour les jeunes hommes, 18.4% pour les jeunes femmes).

Le taux de chômage BIT est de 31.3% (28% dans le groupe féminin et 35.6% dans le groupe masculin) et le chômage de longue durée très présent

Répartition selon la durée de chômage :

23% : moins de 3 mois

37% : de 3 à 12 mois

21% : de 1 à 2 ans

19% : plus de 2 ans

* Cf N° spécial (avril 08) Revue Wallonie consacré à l'emploi des jeunes

Toujours dans ce groupe d'âge,

**40% des travailleurs en emploi temporaire
*sans grande différence entre les sexes***

MAIS

**16% des jeunes gens contre 44% des
jeunes femmes occupent un emploi à
temps partiel**

**et cela plus souvent contre leur gré et sans que cela
corresponde à des contraintes familiales**

**ET LE DOUBLE PHENOMENE SE RENFORCE D'UNE
ANNEE A L'AUTRE**

Au sein de la tranche d'âge 25-29 ans (2006) en Wallonie

- Le taux d'emploi est de 74.8%
 - 82.9% pour les hommes
 - 66.7% pour les femmes
- Le taux de chômage est de 10.7%
 - 9.3% pour les hommes
 - 12.4% pour les femmes

! Parmi les travailleurs: 8.9% ont un emploi temporaire : 6.5% des hommes et 11.6% des femmes

21.6% ont un emploi à temps partiel: 14.6% des hommes mais 41.4% des femmes

! Peu de réaction par rapport à ce haut taux de tp qui concerne les femmes (on invoque un choix de leur part; on continue à penser en terme d'emploi 'secondaire; on pense en arrière plan que cela peut être une bonne chose pour la cohésion sociale...)

- **Confirmation de l'impact du niveau de diplôme sur la probabilité d'emploi comme de détention d'un emploi typique**

Le taux d'accès à l'enseignement supérieur s'inscrit très tôt dans le processus scolaire selon la section suivie

Aujourd'hui, en Région Wallonne (2006)

Parmi les 25-29 ans plus étudiants

- 20% de dipl. max du sec. inf
- 42% de dipl. max du sec. sup
- 23% de dipl. max du supér. type court
- 14% de dipl. max du supér. type long

Accent mis dans les années 1990 sur la désinsertion scolaire des garçons de classe populaire (!groupe vu comme potentiellement capables de causer des troubles)

Toutes les enquêtes confirment un meilleur accrochage et réussite scolaire des filles. Selon les données d'une recherche de 2006 (ISRDR) menée en Wallonie :

à 15 ans, 8.5% des filles et 18.7% des garçons disent ne pas aimer l'école. 5% du premier groupe et plus de 8% du deuxième ont déjà redoublé une année scolaire.

- Certains écrits tentent de mettre la réussite des filles en concurrence avec celle de leurs condisciples masculins : l'identité des garçons de classe populaire serait mise en danger par la mixité et l'ambition des filles. Cette position témoigne d'une mauvaise connaissance des dynamiques en jeu et d'une vision toujours complémentaire et hiérarchisée des rôles des hommes et des femmes

En fait, les filles peu scolarisées se retrouvent encore plus pénalisées à leur arrivée sur le marché du travail

Taux d'emploi des 15-24 ans selon le niveau de diplôme -Wallonie			
	hommes + femmes	hommes	femmes
total	22.2	25.9	18.4
<i>par niveau de dipl. max</i>			
Primaire	10.2	14.2	5.3
Secondaire inférieur	12.3	16.2	12.3
Secondaire supérieur	28.1	35.4	21.3
Supérieur type court	64.3	63.0	65.0
Supérieur	effectif restreint	effectif restreint	effectif restreint

- Au-delà des difficultés rencontrées par les peu qualifiés
 - Une certaine stigmatisation des jeunes

- Revenons-en à la question de la trajectoire d'insertion professionnelle:

au delà de l'étude des positions et statuts d'emploi, intérêt de visualiser et comprendre les débuts de trajectoire professionnelle à travers le suivi d'une cohorte précise

Diverses études, dont

- une où nous avons utilisé les données longitudinales du PSBH 1993-2000 :

suivi d'un sous-échantillon représentatif de sujets à partir de la sortie les études > photographie

au temps 1 (+ - 20 mois après la sortie de scolarité)

au temps 2 (encore trois ans plus tard)

Un de nos intérêts était aussi de voir si des différences se marquent au niveau des débuts de trajectoires entre les groupes sexués

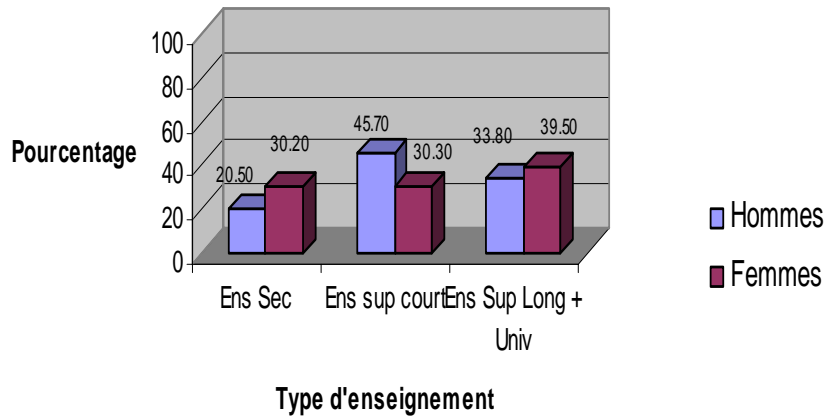
Sachant que diverses études récentes mentionnaient que les positions occupées en début de trajectoire professionnelle par les jeunes hommes et les jeunes femmes s'étaient rapprochées jusqu'à se confondre

Raisons avancées par les auteurs pour expliquer ce rapprochement :

- Rapprochement des styles de vie, des valeurs, des attentes des deux groupes
 - emploi important dans la construction de l'identité et de l'autonomie des jeunes hommes et des jeunes femmes
 - construction identitaire de plus en plus complexe et multidimensionnelle pour les deux sexes > diversification des modèles
- Soumission conjointe des jeunes hommes et des jeunes femmes au même mouvement de flexibilisation de l'emploi et de l'insertion professionnelle.
- Le niveau de réussite scolaire et de certification des jeunes femmes avait désormais 'rattrapé' ceux des jeunes hommes

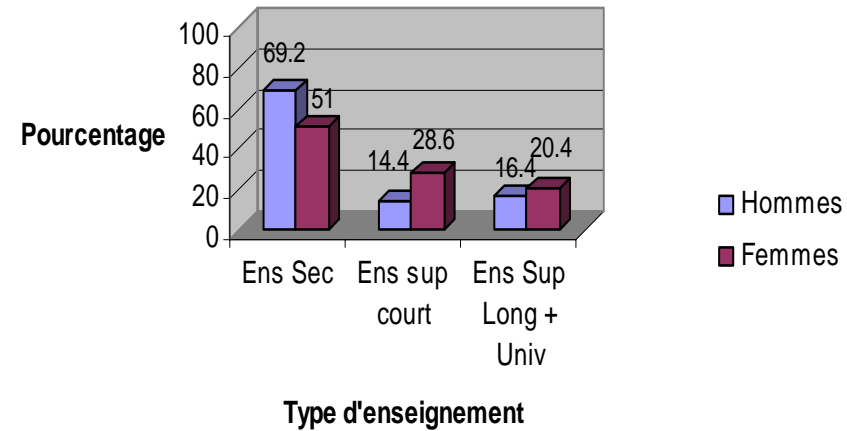
Dans le sous-échantillon étudié, on remarque un léger avantage scolaire des jeunes femmes

Dernier enseignement suivi



Pas de différence significative entre les gr. sexués concernant le niveau du dernier enseignement suivi

Niveau de diplôme le plus haut



Différences significatives entre les gr. sexués concernant le plus haut niveau de diplôme atteint, et cela à l'avantage des femmes

Par contre, ce qui distingue encore les deux groupes, c'est le type d'étude et de profession

- Proportionnellement plus de filles dans l'enseignement supérieur de type court
- Manque de diversification des choix d'études et de professions des femmes
- Ces études et professions restent plus ciblées sur les secteurs non industriels et peu techniques, plus ciblées sur les services

Que nous apprennent les comparaisons sexuées au temps 1 (20 mois après la sortie) en matière de rapport à l'emploi ?

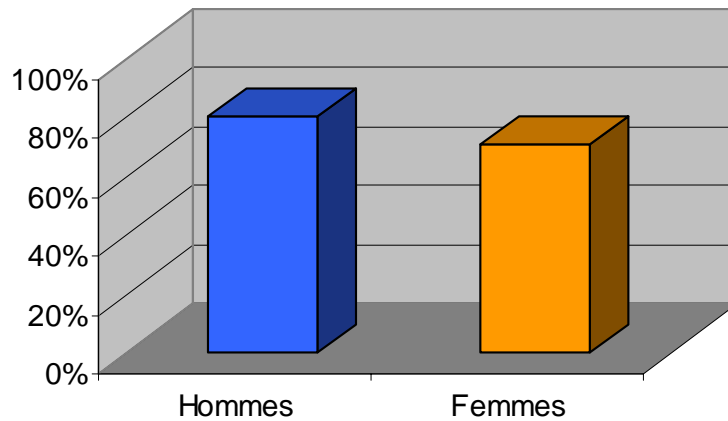
- Pas de différence sexuée en matière de participation au marché du travail, d'emploi ou d'exposition au chômage ou même de détention de contrat à durée déterminée
- Par contre, déjà plus de jeunes femmes travaillant à temps partiel, sans que cette situation émane d'une demande de leur part (le tp se confirme ici aussi noyau dur de la discrimination au niveau de l'offre d'emploi qui leur est faite)
- Proportionnellement plus de femmes concernées par la conjonction entre emploi atypique et à temps partiel

Comparaisons sexuées au temps 2 (3 ans encore après)

Tous les indicateurs présentent désormais des différences significatives entre le groupe masculin et féminin

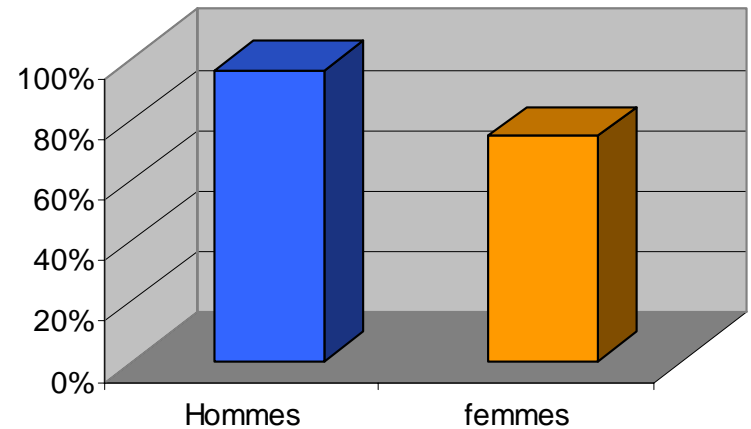
Pourcentage de sujets en emploi aux temps 1 et 2, par sexe

Pourcentage de sujets masculins et féminins occupant un emploi au temps 1



Pas de différence significative
entre les sexes au temps 1

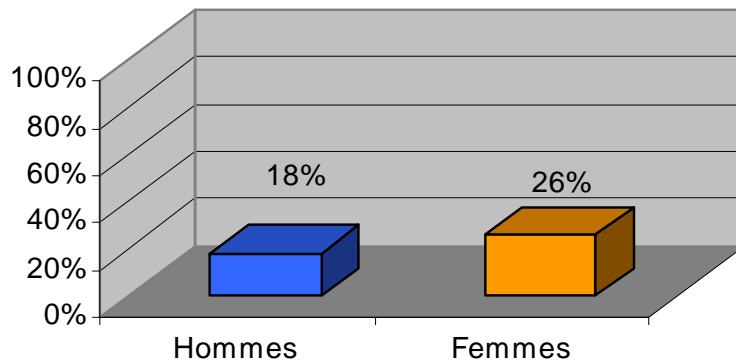
Pourcentage de sujets masculins et féminins occupant un emploi au temps 2



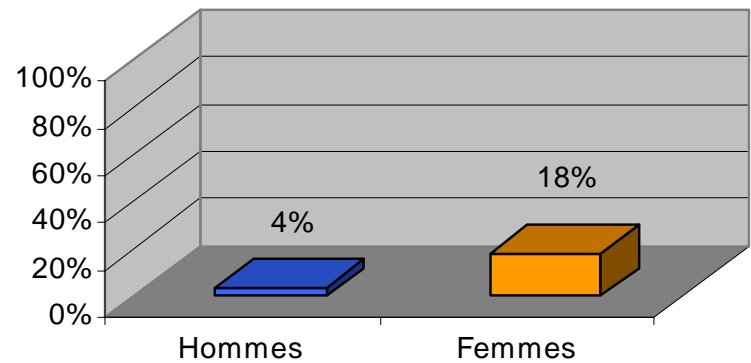
La différence est désormais
significative au temps 2

Pourcentage de sujets chômeurs BIT aux temps 1 et 2

Pourcentage de sujets chômeurs BIT au temps 1



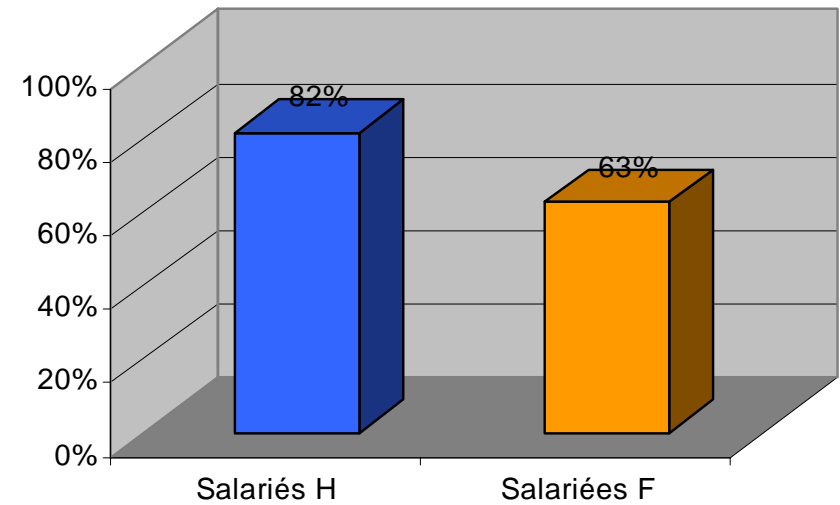
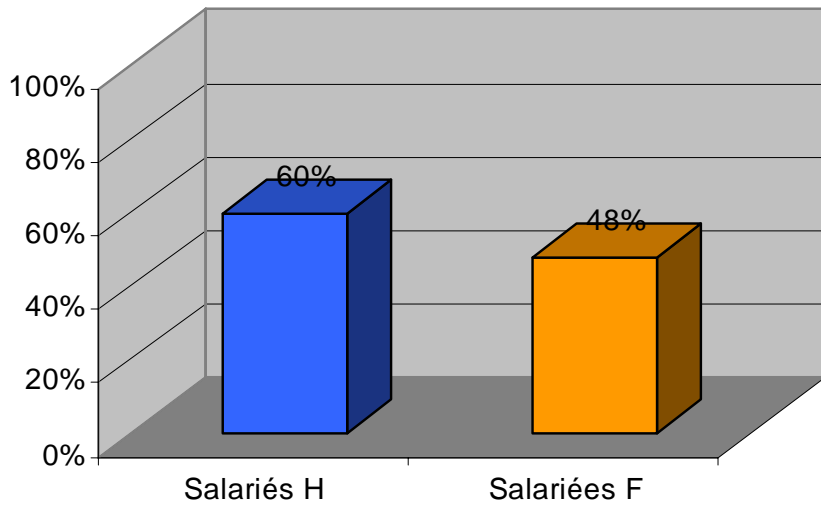
Pourcentage de sujets chômeurs BIT au temps 2



Pas de différence significative entre les sexes au temps 1

La différence est désormais significative au temps 2

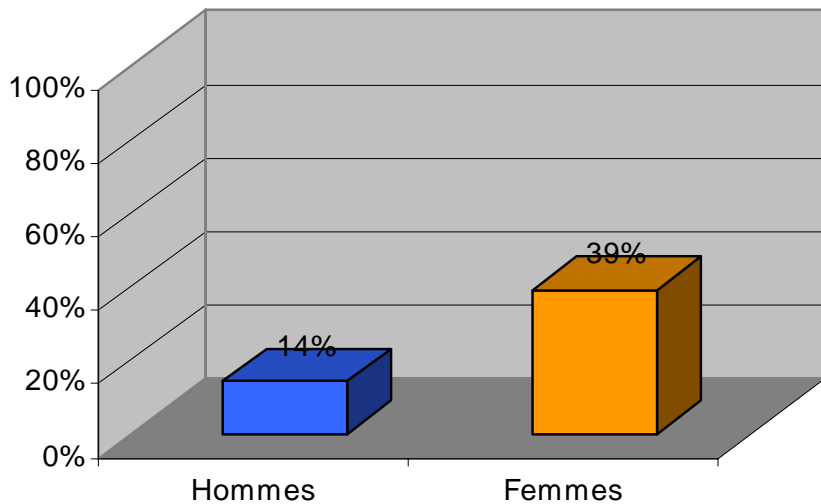
Pourcentage des salariés engagés dans un contrat à durée indéterminée au temps 1 et 2



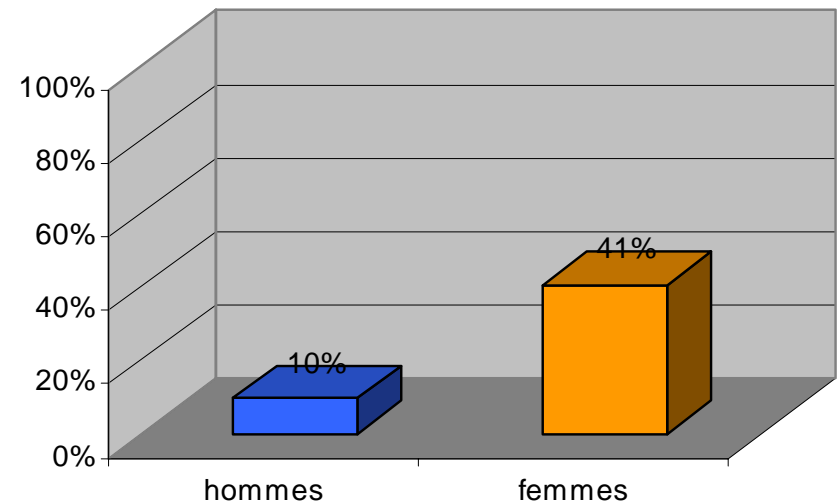
Pas de différence significative entre les sexes au temps 1

La différence est désormais significative au temps 2

Pourcentage de salariés ayant un contrat d'emploi à temps partiel au temps 1 et 2



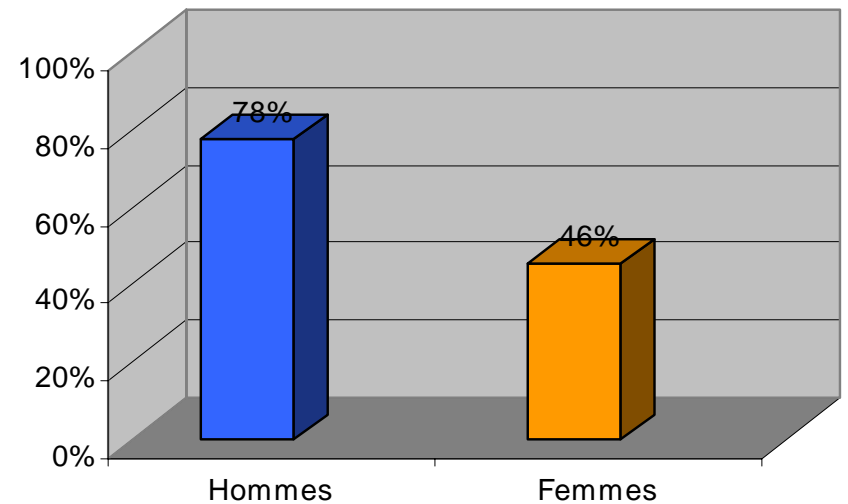
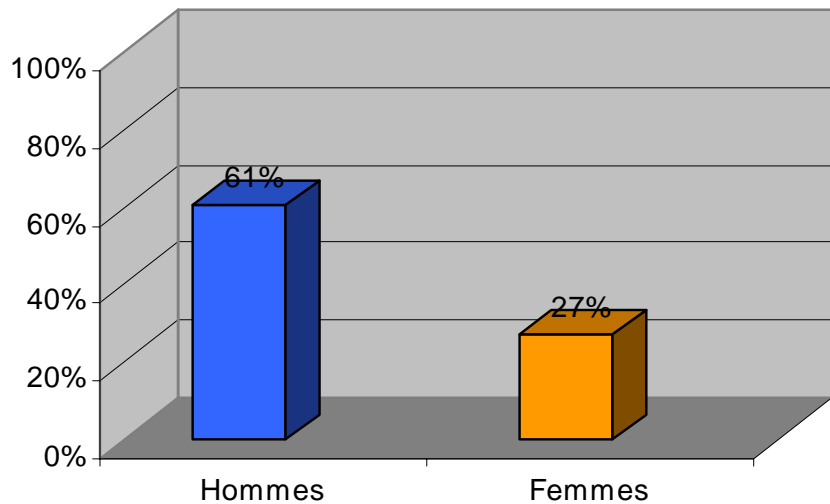
différence significative entre les sexes au temps 1



La différence significative et accrue au temps 2

Pas le même tp !

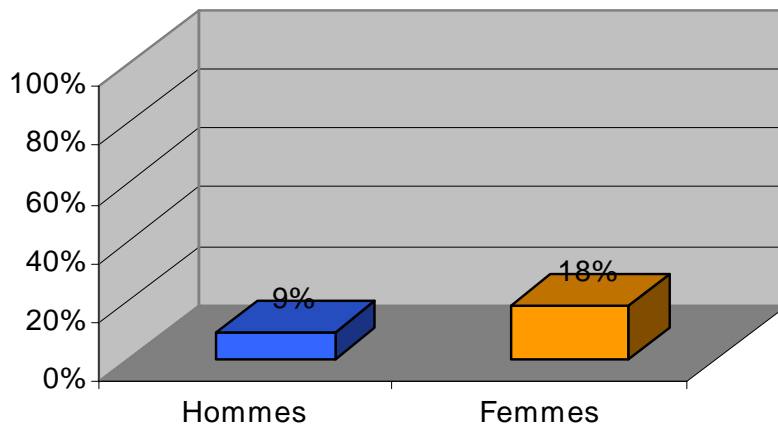
Répartition des salariés dans un emploi temps plein et en CDI, au temps 1 et 2



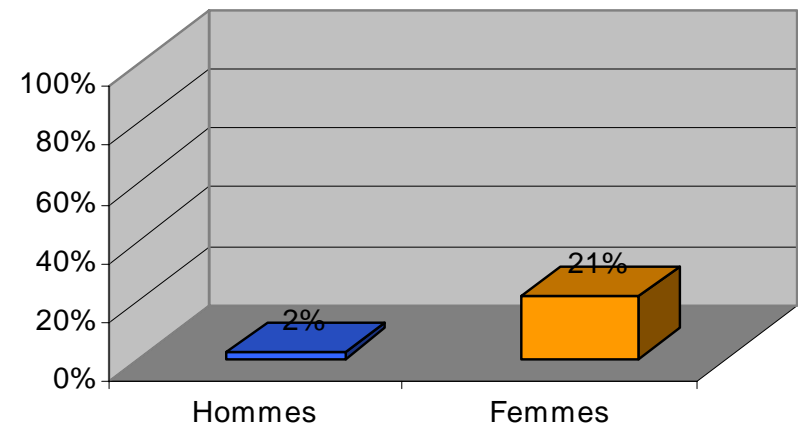
Les différences entre hommes et femmes apparaissent déjà significatives au temps 1 et cette différence s'accroît entre le temps 1 et les temps 2

Répartition des salariés dans un emploi à temps partiel et en CDD, au temps 1 et 2

Temps partiel + CDD



Temps partiel + CDD



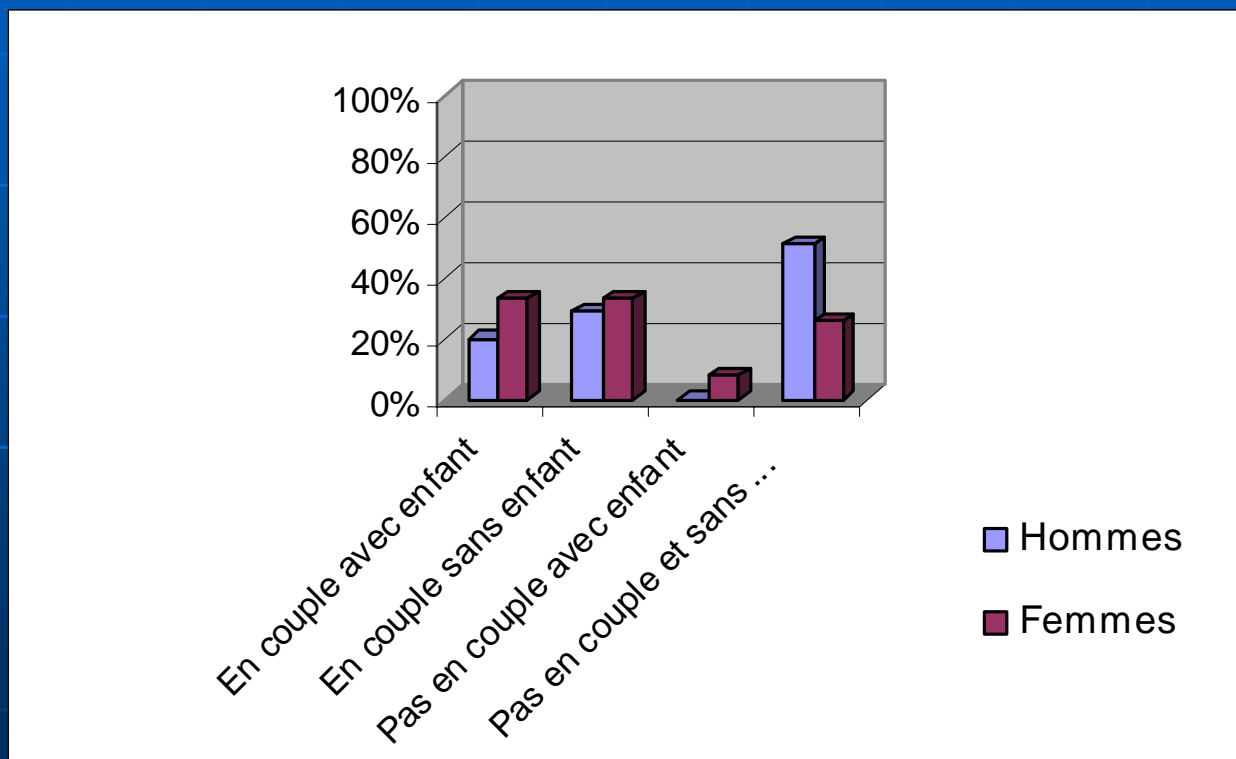
Les différences entre hommes et femmes apparaissent déjà significatives au temps 1 et cette différence s'accroît entre le temps 1 et le temps 2

- Se confirme la thèse d' un déplacement des inégalités sexuées: ces inégalités prennent désormais la forme d'une forte exposition au chômage pour les femmes non qualifiées mais surtout une moins bonne qualité de l'emploi offert aux travailleuses, que ce soit de manière instantanée et dans la durée. Expliquons-nous.

- Au total de la période étudiée, plus de transitions dans le groupe féminin et moins de temps passé en emploi
- Pour certains, une dynamique de maintien en emploi atypique : après une séquence de non emploi, on retrouve plus facilement un emploi à temps partiel et ,à l'inverse, l'emploi à temps partiel est moins souvent de longue durée. La moitié des personnes en emploi atypique au temps 1 le restent au temps 2. Aucun passage du temps plein vers temps partiel qui serait dû à la naissance d'un enfant par exemple.
- Cette dynamique fragilisante vaut pour les deux groupes sexués mais concerne plus les femmes, ce qui a des conséquences à court et moyen terme (retrait de l'emploi /précarité)

Même impact du niveau de diplôme
dans les deux groupes sexuels ?

On trouve aussi entre les deux groupes sexués différences sexuées en matière de temporalités démographiques et quant à la situation familiale (temps 2). Le différenciel des engagements est relié à un plus haut niveau de diplôme et facilite l'insertion.



- Le niveau de diplôme se révèle encore plus crucial pour maintenir les femmes en emploi sur la durée : 50% F. dipl.sec. hors emploi / 13% F. dipl.sup. hors emploi au temps 2
- Par ailleurs, les plus diplômées restent significativement concernées par l'emploi à temps partiel même si elles sont protégées contre une durée de travail hebdomadaire très courte

On ne trouve pas non plus dans notre étude de cohorte un effet équivalent du diplôme sur le processus d'insertion professionnelle des hommes et des femmes

- Le niveau de diplôme intervient en fin de compte significativement sur les risques d'inactivité des seules femmes, cela directement et indirectement via le parcours d'insertion chaotique et les investissements alternatifs que ce dernier favorise (réorientation identitaire).
- Le risque de positionnement atypique au temps 2 dépend exclusivement pour les hommes, du niveau de diplôme, alors que pour les femmes, il dépend de deux autres facteurs combinés : à nouveau le déficit de qualité de l'emploi antérieur + le temps de travail du partenaire masculin

Dans les couples, importance progressive,
les mois passant, du temps de travail
masculin sur la qualité de l'insertion
professionnelle féminine

* cela aux deux extrémités de l'échelle
sociale

* au centre, un laboratoire de déliement
du genre

Le diplôme joue plus que la parentalité sur les positions occupées par les femmes. Il joue peu pour les pères.

Situation socioprofessionnelle des sujets devenus parents sur la période, par sexe et en fonction du plus haut niveau de diplôme (T2)

	Père		Mère	
	Dipl.sec. max	Dipl. sup	Dipl.sec. max	Dipl. sup
% dans l'emploi	91.1%	90.0%	41.4%	89.9%
% trav + 35h sem	89.9%	100%	29.9%	81.8%
Nb. Moyen h/sem de travail	39.8	48.6	26.9	40.6
Rev. Prof. Net mensuel (FB)	42 076	57 676	29 944	46 445

Revenu au salaire dans l'échantillon au temps 2

- Les jeunes femmes se retrouvent dès le départ majoritaires dans les catégories de bas revenus de travail et elles s'y enlisent à terme plus que les jeunes hommes, cela à même niveau de diplôme ou pour une même catégorie temporelle de travail TP/tp. Le secteur d'emploi ne peut pas non plus apporter l'explication nécessaire à lui seul.
- Ex : au temps 1 : 3.1% des hommes gagnaient plus de 1400 euros net; au temps 2, ils sont 22.6%
- Aucune femme de l'échantillon n'appartient à cette classe de revenu ni au temps 1 ni au temps 2
- > impact pour l'avenir des personnes, pour leur autonomie financière et leur pouvoir de négociation, surtout quand les couples se défont, que l'emploi devient nécessité et devoir et qu'il faut pouvoir vivre, élever ses enfants
- OR le temps passant...

<u>% de salariés dont le revenus mensuel de travail est > au salaire mensuel dans le groupe de diplôme d'appartenance</u>	H + F 35-44 ans	femmes 35-44 ans	Hommes 35-44 ans
Au total	32%	14.5%	52.6%
<i>Par niveau de diplôme</i>			
sec inf + sup		9.0	46.8
sup type court		24.8	65.4
sup type long		15.0	44.7

PSBH 11 ème vague 2002

- Une étude française du CEREQ récente a également suivi un échantillon de jeunes sujets de la 'génération 98'
 - > mêmes résultats
 - . Mise en lumière d'une hétérogénéité de trajectoires
 - . Après 3 ans, la marche vers l'emploi stable se poursuit
- Le diplôme joue un rôle promotionnel mais plus pour les hommes et cela dès le premier emploi : 12% des femmes et 23% des hommes classés au départ dans les professions intermédiaires sont par exemple devenus cadres sur cette courte durée. < La théorie du 'plafond de verre' est confirmée.
- On constate à une dualisation des trajectoires. La mobilité externe est une stratégie de carrière qui permet un 'rattrapage' pour certains passés par l'emploi atypique (diplômés, hommes) ; pour d'autres, c'est juste une opportunité d'échapper au chômage ou au déclassement

Que se passe-t-il
dans les couples?

Le partage des tâches d'éducation et du ménage reste sexuellement 'typé'

Qui dit le prendre en charge au temps 2 ?	Hommes	Femmes
Nettoyer	5.9%	30.7%
Faire les courses	19.6%	30.5%
Cuisiner	16.6%	30.4%
Entretenir linge	5.9%	69.1%
Jardiner, bricoler	<u>40.5%</u>	<u>21.3%</u>
Gérer papiers administratifs	28.7%	42.4%
Gérer argent, investissements du ménage	<u>28.7%</u>	<u>26.2%</u>
Opération bancaire	14.9%	40.1%

- Cette spécialisation se marque lors de la socialisation précoce. Au niveau de la cohorte suivie, voici les réponses données par les sujets vivant toujours chez leurs parents en début de période : 1% des jeunes gens contre 16% des jeunes filles dans ce cas disent participer régulièrement à la préparation des repas, 0% des garçons et 26% des filles prendre en charge l'entretien de leur linge et 35% des garçons pour 65.4% des filles l'entretien de leur chambre.

Effets du maintien de l'homogamie au sein des couples- + le niveau de négociation du couple dépend de la position professionnelle de ses membres

- Difficulté de sortir des rôles traditionnels dans les couples peu diplômés (notamment de celui de 'bonne mère' pour les femmes).
- Dans l'enquête, ce sont les hommes les moins diplômés mais les femmes les plus diplômées les moins satisfaits. Décalage entre aspirations, promesses et réalités pour ces dernières, pourtant en couple avec les jeunes hommes théoriquement les plus « ouverts » à l'égalité entre les sexes mais dont la carrière a démarré plus fort, plus vite.
- On peut remarquer certaines stratégies de reprise de maîtrise de leur carrière (se séparent, se remarient moins, deviennent plus exigeantes...). Ces stratégies sont plus accessibles aux plus diplômées. L'insertion dans des 'collectifs' joue un grand rôle sur le maintien de la motivation chez les moins diplômées, sur leur réinvestissement ultérieur dans un projet professionnel.

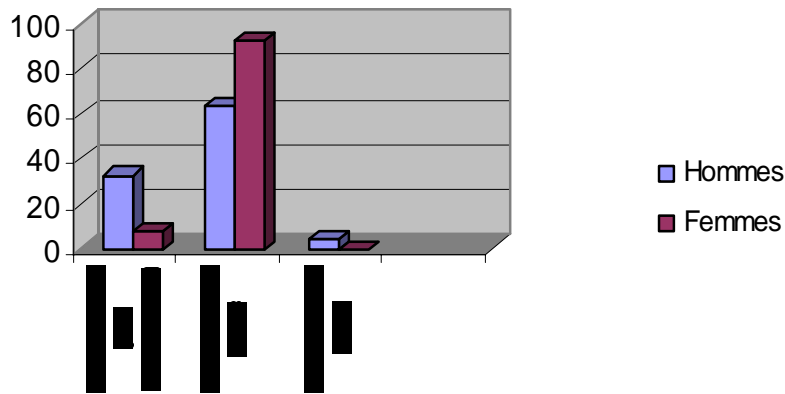
- Le travailleur, quel que soit son groupe sexué, n'est pas un isolé au travail, mais qui s'en soucie ? le couple, la famille continue à construire le genre. Devant les pressions économiques et défis de la concurrence, cette question risque encore de perdre de sa légitimité. On remarque aujourd'hui une certaine résignation dans la société //aux pratiques qui bougent peu dans la famille et à l'offre d'emploi différenciée. On a tendance à de nouveau naturaliser les différences, à invoquer des qualités et besoins masculins et féminins par essence !

.....y compris de la part des femmes.

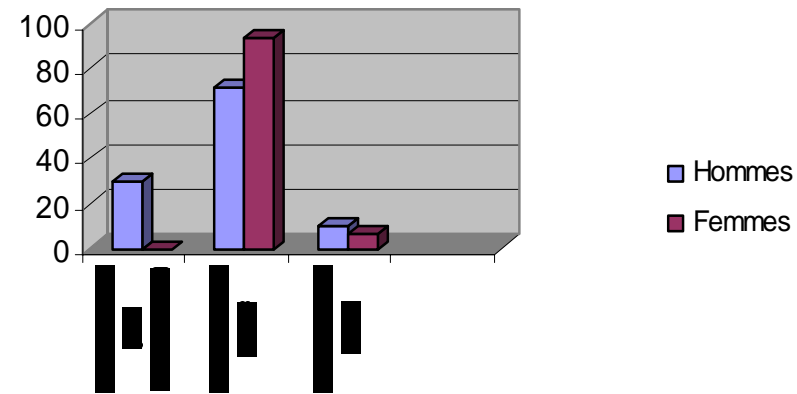
- Les hommes et les enfants sont aussi perdants dans cette évolution car encore plus tributaires des assignations de genre. On prend très lentement en compte leurs nouveaux investissements identitaires et journaliers (dans l'éducation des enfants après divorce...), leur volonté à mieux équilibrer leur temps à certains moments de leur trajectoire de vie (visible dans le tableau suivant mais ! à la signification)

L'investissement professionnel majoritairement 'relatif' des hommes et des femmes se confirme, même si plus d'hommes voient leur engagement professionnel comme inconditionnel

Type d'investissement professionnel auto-évalué au temps 1



Type d'investissements professionnels auto-évalués au temps 2



Par ailleurs, on peut vérifier que les jeunes adultes éprouvent toujours des difficultés à penser l'articulation travail-vie personnelle et familiale comme un enjeu collectif.

Ils ont des difficultés à sortir d'une vision 'genrée' du monde, d'eux-mêmes et de leur avenir

Résultat de l'enquête représentative auprès de jeunes arrivants sur le marché du travail

- Peu de conscience des inégalités sexuées au départ, dans les deux groupes sexués (elle vient ultérieurement)

Identité des femmes toujours moins exclusivement tournée vers la carrière, plus tournée vers le bien-être des proches, ce qui est souvent vu comme un mauvais signal > emploi, mais avec raison ?

- Si les attentes et stratégies professionnelles se diversifient dans les deux groupes sexués, celles qui touchent la sphère privée restent toujours plutôt sexuellement 'ciblées' et ce sont les masculines qui sont plus valorisées...

> Concernant les qualités recherchées dans un emploi :

Neutre // réponses fém. ou masc.	Proportionnellement + chez jeunes gens	Proportionnellement + chez jeunes filles
	L'accès à une autonomie financière suffisante	
	Des opportunités de monter, de faire carrière, de réussir financièrement	
		Une sécurité d'emploi
		Un travail qui plait
		Des chefs compréhensifs
		Un bon climat de travail
Un travail où tu puisses prendre des initiatives		
Une occasion de montrer de quoi tu es capable		
Un temps de travail pas trop lourd		
Une souplesse dans les horaires		
De longues périodes de vacances, de congés		
La chance de travailler près de chez soi		
Une occasion de te sentir utile, intégré dans la société		
Une occasion de participer au bien-être de ton ménage		
Une occasion de te mettre en valeur devant les autres		

<i>Concernant les stratégies qu'ils sont prêts à mettre en œuvre pour trouver un emploi</i>	+ chez jeunes gens	+ chez jeunes filles
// réponses neutres du point de vue du sexe	Déménager ailleurs en Belgique (mobilité moins conditionnelle chez les jeunes hommes)	
		Accepter un travail à temps partiel
Partir s'installer à l'étranger		
Prendre un statut d'indépendant		
Accepter un emploi temporaire		
Accepter un poste pour lequel tu es surqualifié		
Accepter un poste sous-payé		
Retourner en formation		

En terme de satisfaction d'emploi pour la cohorte de jeunes suivis, on peut voir que l'indice de satisfaction par rapport au revenu reste assez moyen, surtout dans le groupe masculin et indépendamment du mouvement de stabilisation : toujours l'impression d'être mal reconnu financièrement, d'avoir raté les bonnes années. Les jeunes femmes relativisent ici aussi plus cet élément.

Ceux qui ont plus connu le travail typique pensent en fin de période en terme de carrière et ceux qui poursuivent un parcours atypique sont eux très revendicatifs quant à leur stabilisation (femmes moins exigeantes quand en couple ou déjà séparées)

En résumé : grande variété des impacts des difficultés d'insertion professionnelle à court et moyen terme

- En matière de poursuite de la carrière mais aussi de possibilités de décohabitation, de danger de dégradation des liens intergénérationnels, d'engagement parental, de risque de pauvreté (1 jeune sur 5 concerné) et de déqualification -diplômes et salaires bradés-, problème de confiance en soi et de dépression, en matière de reconstruction des inégalités de classe et de genre, des stéréotypes de sexe...

La grande variété de destinées n'est pas le fruit du hasard :

- On a pu montrer l'impact de l'offre d'emploi sur le devenir personnel, au-delà de la sphère d'emploi. On ne peut ainsi évoquer le 'choix' rationnel et conscient des personnes pour expliquer leur positionnement en emploi atypique (! Questions mal posées dans enquêtes).
- circule une vision asexuée (et donc fausse) des dynamiques en jeu dans la distribution des ressources et des positions entre les hommes et les femmes

Le marché et l'organisation du travail laissent peu de place à une discussion en terme de qualité d'insertion et d'articulation entre les différents engagements et différents pans de l'identité > certaine résignation qui permet peu de penser à mieux repenser l'emploi et ses modalités de manière souple et non pénalisante pour les travailleurs, selon la phase de la trajectoire de vie (une femme n'est pas jeune mère toute sa vie..., les jeunes parents ont besoin de temps pour cet investissement...). Les investissements publics restent cruciaux.

> Beaucoup à faire à ce niveau, pour revaloriser le travail non rémunéré aussi et surtout

Pas de nostalgie même si peu de discussion possible sur la place et le rôle de l'emploi comme sur le devoir de mobilité, d'adaptation constante. L'emploi est devenu une obligation indiscutable, un devoir pour la société et pour l'économie; il n'en est pas moins investi par la jeune génération. Mais sa déstabilisation, l'incertitude qui en découle, comme le manque de considération conjoint du travail non rémunéré ont un prix pour les groupes disposant d'un faible pouvoir de négociation.

La dualisation du marché du travail a des impacts multiples dans la possibilité même de s'inventer des désirs, de se projeter dans l'avenir.

> NECESSITE DE MOBILISATION COLLECTIVE, POLITIQUE autour de la qualité de l'emploi