



Société de la connaissance et qualifications des femmes

Nicole Gadrey

DANS **ÉDUCATION ET SOCIÉTÉS** 2005/1 n^o 15 , PAGES 105 À 117
ÉDITIONS **DE BOECK SUPÉRIEUR**

ISSN 1373-847X

ISBN 2-8041-4915-3

DOI 10.3917/es.015.0105

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://shs.cairn.info/revue-education-et-societes-2005-1-page-105?lang=fr>



CAIRN · INFO

Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...
Scannez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



Distribution électronique Cairn.info pour De Boeck Supérieur.

Vous avez l'autorisation de reproduire cet article dans les limites des conditions d'utilisation de Cairn.info ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Détails et conditions sur cairn.info/copyright.

Sauf dispositions légales contraires, les usages numériques à des fins pédagogiques des présentes ressources sont soumises à l'autorisation de l'Éditeur ou, le cas échéant, de l'organisme de gestion collective habilité à cet effet. Il en est ainsi notamment en France avec le CFC qui est l'organisme agréé en la matière.

Société de la connaissance et qualifications des femmes

NICOLE GADREY

Centre Lillois d'Études et de Recherches en Sociologie et Économie
Université de Lille 1, 59655 Villeneuve d'Ascq Cedex

Sous l'étiquette floue de "société du savoir" ou "société de la connaissance", on désigne souvent une place de plus en plus importante de l'éducation comme moteur des transformations, dont le but est avant tout de donner à chacun les moyens d'exploiter pleinement ses capacités dans une économie dont les investissements portent sur l'éducation et la formation, la recherche, les systèmes d'information (Foray 2000). L'expansion forte de la scolarité des filles apparaît alors comme un facteur favorable à leur bonne intégration sur le marché du travail. Bell (1976) insiste sur la position centrale des savoirs théoriques dans une société postindustrielle qui bascule vers des activités intensives en connaissance. Les femmes semblent bien placées pour accéder aux positions valorisées de la structure socioprofessionnelle à égalité avec les hommes.

Mais l'idée de société du savoir est également associée à une expansion très importante des nouvelles technologies de l'information et de la communication, sur des marchés fortement concurrentiels. La quasi-absence des femmes dans les filières scolaires et les métiers des secteurs liés aux NTIC apparaît alors comme un risque très important de désavantage, voire d'exclusion pour les femmes. De plus, les difficultés qu'elles éprouvent à faire reconnaître leurs savoirs et leurs compétences dans les secteurs traditionnels risquent d'être exacerbées dans les secteurs encore plus concurrentiels des NTIC.

La notion de société du savoir, dans son apparente neutralité, occulte donc des tendances contradictoires pour les femmes. Elle invite à la reformulation d'un paradoxe mis en évidence par toutes les recherches concernant la scolarisation des filles : d'une part, le changement majeur que constitue la présence massive et la réussite des filles à tous les niveaux du système éducatif, d'autre part, la permanence de la spécialisation des filières selon le sexe et les difficultés d'insertion professionnelle des femmes.

La question de l'inégalité professionnelle entre hommes et femmes permet donc de mettre la notion de société de la connaissance à l'épreuve des constats empiriques pour mieux comprendre comment, pour les femmes, l'expansion des

savoirs reste compatible avec leur faible présence dans les emplois les plus cotés et les mieux rémunérés.

Dans les deux premières parties seront commentées quelques données sur la place des hommes et des femmes dans l'éducation et la formation, les inégalités en matière d'insertion professionnelle, la ségrégation horizontale et verticale du marché du travail. Dans la troisième partie, seront abordées les relations entre savoirs, compétences, qualifications et rémunérations dans la catégorie très féminisée des employés non qualifiés pour laquelle les désajustements entre diplôme et rémunération et la non-reconnaissance des compétences apparaissent particulièrement marqués.

Montée de la scolarisation des filles et difficultés de leur insertion professionnelle

Scolarisation

La sociologie de l'éducation, qui a mis la question des inégalités sociales au cœur de ses problématiques dès les années 1960, n'a découvert que tardivement, dans les années 1990, la "transformation de première importance qui bouleverse l'univers inerte de l'école : la progression spectaculaire de la réussite scolaire des filles dans tous les milieux sociaux" (Establet 1988, 72). Pour Baudelot & Establet, le XX^e siècle est le "siècle des filles" et la montée de leur scolarisation, un mouvement de fond. "Car le fait est là : les filles l'emportent aujourd'hui sur les garçons aux quatre étages de l'édifice scolaire. À l'école primaire, qu'elles sont plus nombreuses à traverser dans les temps : au collège, dont elles se font moins souvent expulser pour l'apprentissage ou le professionnel court ; au lycée, où, déjà plus nombreuses, elles obtiennent des résultats légèrement meilleurs que les garçons au baccalauréat ; dans l'enseignement supérieur enfin, par un taux d'accès plus élevé" (Baudelot & Establet 1992, 11).

La dernière décennie du vingtième siècle n'a pas remis en cause ces résultats. À la rentrée 1999, 83% des filles et 78% des garçons, élèves de CM2, sont à l'heure ou en l'avance ; 66% des filles et 56% des garçons sont orientés vers le deuxième cycle général à l'issue de la troisième ; 81% des filles et 76% des garçons, élèves de classe terminale, ont réussi l'épreuve du baccalauréat. À l'université, les filles sont plus nombreuses que les garçons dans les trois cycles de l'enseignement supérieur. Dans la tranche d'âge des 25-34 ans, les femmes atteignent plus souvent le DEUG (diplôme d'études universitaires générales, atteint en France après deux années d'études supérieures) que les hommes (17% contre 14%), mais aussi également plus souvent le niveau bac + 2, 14% contre 13% (INSEE 2001).

Cette forte montée des scolarités féminines s'avère toutefois compatible avec la persistance de la ségrégation sexuée des filières scolaires. Faut-il, comme le propose Establet (1988), parler de "strict respect de l'ordre scolaire établi [sans] aucun bouleversement, ni dans le régime de la méritocratie, ni dans le mécanisme de l'hérédité sociale, ni même enfin dans les ségrégations sexuelles des différentes filières" ? (85). Duru-Bellat (1990) montre que "dans le système éducatif officiellement mixte, une mixité équilibrée est davantage l'exception que la règle" (28). Elle constate que, dans l'enseignement professionnel, les orientations sont très fortement sexuées. Les filles sont concentrées dans un nombre limité de spécialités du tertiaire et les sections industrielles les plus fréquentées ne comptent pas plus de 5% de filles. Dans l'enseignement général, les disparités d'orientation sont moins marquées, mais l'opposition entre les filières littéraires, très féminisées, et les filières scientifiques à prédominance masculine, reste forte.

Les données plus récentes confirment ces résultats. À la rentrée 1999, la part des filles dans les CAP et BEP est de 74% pour les spécialités tertiaires et de 11% pour les spécialités industrielles. Dans les classes de première de l'enseignement général et technologique, les filles sont très majoritaires dans la série littéraire et la série des sciences médico-sociales (respectivement 84% et 96% de filles). Elles sont majoritaires dans la filière sciences économiques et sociales (66%). Par contre, elles ne représentent que 45% des effectifs de la série scientifique et sont à peine 8% dans les sciences et technologies industrielles (INSEE 2001). Dans l'enseignement universitaire, en 1999, on peut distinguer quatre types de disciplines selon leur degré de mixité :

- celles où les filles sont très minoritaires et où leur présence reste considérée comme une exception : dans les sciences et technologies et sciences pour l'ingénieur, la part des filles est de 18% ;
- celles où la part des filles reste minoritaire ; elles représentent 35% des effectifs en sciences et structure de la matière, 32% en sciences et technologies des activités physiques et sportives ;
- des disciplines mixtes qui accueillent entre 40% et 60% de filles : l'administration économique et sociale (60%), la médecine (56%), l'odontologie (46%), les sciences économiques et la gestion (51%), les sciences de la nature et de la vie (57%) ;
- des disciplines féminisées où la part des filles dépasse 60% : droit et sciences politiques 62%, langues 76%, lettres, sciences du langage et arts 73%, pharmacie 67%, sciences humaines et sociales 66% (INSEE 2001).

Il faut donc nuancer le constat d'un simple maintien de la ségrégation des filières selon le sexe, au moins dans l'enseignement général. Pour l'enseignement secondaire, la place des filles dans la série scientifique a progressé dans les années 1980, même si les tendances plus récentes mettent en évidence une relative stagnation. Dans l'enseignement universitaire, si l'opposition entre filières

scientifiques et techniques ouvrant sur les métiers les plus valorisés et les mieux rémunérés et les filières littéraires aux débouchés plus incertains, reste une constante des tendances de l'orientation scolaire, les filles sont désormais majoritaires dans des filières prestigieuses et sélectives, en particulier la médecine. En dehors de l'université, la part des filles dans les écoles de commerce atteint 46%, mais elles restent très minoritaires dans les écoles d'ingénieurs où la part des filles stagne et ne dépasse pas 23% en 1999 (INSEE 2001).

Ces données très globales ne permettent pas de s'interroger sur les inégalités d'accès aux formations initiales ouvrant sur les métiers liés aux NTIC, qu'il apparaît d'ailleurs difficile d'isoler compte tenu de la transversalité de ces nouvelles technologies. On voudrait simplement noter la quasi-exclusion des filles des filières de l'informatique, en dehors de l'informatique de gestion. La part des femmes dans les deuxièmes cycles universitaires de cette discipline est stationnaire et ne dépasse guère 10% ; elle est du même ordre en mécanique et un peu inférieure en électronique (Broze, Delavault & Unterberger 2000). On ne dispose guère de recherches permettant de comprendre ce phénomène.

Comment s'est construite l'image masculine de l'informatique ? Les recherches empiriques portant sur l'exclusion des femmes de la mécanique mettent souvent en avant des représentations stéréotypées de ce secteur traditionnellement masculin où la présence de femmes est perçue comme signe de la dévalorisation de métiers à forte image virile. Mais il est difficile d'étendre ce type d'interprétation au secteur de l'informatique. Il faudrait pour aller plus loin s'interroger sur la place et les contenus de cette discipline, fortement liée aux mathématiques dans la formation initiale et relevant des sciences et technologies et des sciences pour l'ingénieur dans les codifications universitaires, mais ceci n'est pas notre objet. À travers l'exemple de l'informatique, il s'agit principalement d'attirer l'attention sur la faible place des femmes dans les filières liées aux NTIC, associées à l'expansion de la société du savoir.

Insertion

L'essor de la scolarité et des résultats des filles pose la question de la qualité de leur insertion professionnelle, comparée à celle des garçons. La question de la valorisation des connaissances sur le marché du travail est en effet au cœur de nos interrogations critiques concernant la société du savoir. Que reste-t-il des formes de correspondance entre les hiérarchies de niveaux et de spécialités du système scolaire et les positions socioprofessionnelles qui existaient dans les sociétés industrielles ? La montée des connaissances et le rôle croissant de l'éducation et de la formation sont souvent mis en relation avec l'expansion d'emplois qualifiés de "travailleurs du savoir". Mais les désajustements entre formation et emploi et les phénomènes de surqualification, particulièrement

marqués chez les femmes au moment de l'insertion professionnelle, ne font pas partie des préoccupations des promoteurs de la société de la connaissance.

L'enquête "Génération 92" du CEREQ permet de mesurer l'ampleur de ces désajustements pour les hommes et pour les femmes. Dans son analyse de "l'autre relation formation-emploi", le CEREQ (1997a), s'intéresse aux inégalités d'insertion entre hommes et femmes. À formation équivalente, les femmes sont plus souvent touchées par le chômage que les hommes et les écarts sont beaucoup plus importants aux niveaux VI et V bis (50% des filles et 35% des garçons ont connu plus d'un an de chômage) qu'aux niveaux III et plus (par exemple, 9% des filles et 5% des garçons titulaires d'un BTS –brevet de technicien supérieur, atteint deux années après le baccalauréat– ou d'un DUT –diplôme universitaire technologique, délivré par les instituts universitaires de technologie deux ans après le baccalauréat– ont connu plus d'un an de chômage).

Les disparités d'insertion sont couramment mises en relation avec la ségrégation sexuelle des filières scolaires et des emplois. "Les garçons se retrouvent dans les catégories socioprofessionnelles des ouvriers (sortants de CAP-BEP, [certificat d'aptitude professionnelle et brevet d'études professionnelles correspondant au premier cycle du secondaire professionnel]), des professions intermédiaires (sortants de niveau bac) et plus particulièrement des techniciens et agents de maîtrise... Les filles exercent massivement des activités classées parmi les employées (sortantes de CAP-BEP, au niveau bac ou avec un BTS) ou les professions intermédiaires (diplômées d'Institut universitaire de technologie)" (CEREQ 1997a, 63). La correspondance entre le diplôme et la position professionnelle trois ans après la sortie du système scolaire est également nettement plus forte pour les garçons que pour les filles, pour les diplômés de niveau III et plus. Chez les sortants des grandes écoles ou des troisièmes cycles universitaires, 83% des hommes et 69% des femmes ont accédé au statut de cadre ; chez les BTS-DUT, 82% des hommes et 50% des femmes occupent une profession intermédiaire. À l'inverse, chez les titulaires d'un baccalauréat professionnel, les filles sont plus souvent employées ou ouvrières (93%) que les garçons (76%). Globalement, on constate un "glissement" des femmes vers les catégories inférieures (CEREQ 1997a).

Tous ces phénomènes trouveraient leur source principale dans la ségrégation scolaire qui caractérise surtout les niveaux de formation VI, V et IV. "À ces niveaux de formation, elles ne se préparent pas aux mêmes professions : aux filles les formations tertiaires ou littéraires, aux garçons les formations industrielles ou scientifiques. Or les univers professionnels qui attendent les uns et les autres à l'issue de ces spécialités n'offrent pas les mêmes facilités d'insertion ni les mêmes possibilités de reconnaissance professionnelle des savoirs acquis et des titres scolaires. Ils sont plus structurés et plus favorables à l'issue des formations industrielles qu'après des formations tertiaires où, qui plus est, les filles se retrouvent en concurrence avec leurs homologues plus diplômées" (CEREQ 1997b).

Pour les garçons, la correspondance entre les hiérarchies de niveaux et de spécialités du système scolaire et les emplois occupés reste importante, alors que les filles sont davantage exposées aux pratiques de surqualification à l'embauche et à la non-reconnaissance professionnelle de leur diplôme.

Mais la ségrégation des univers professionnels ne suffit pas à expliquer les inégalités d'insertion des garçons et des filles. L'enquête du CEREQ compare leurs insertions à l'issue des filières mixtes, comme la comptabilité. Parmi les sortants titulaires du baccalauréat G2 (comptabilité), 25% des garçons et seulement 7% des filles accèdent aux professions intermédiaires trois ans après leur sortie du système scolaire. À l'inverse, 58% des filles et 36% des garçons sont devenus employés administratifs d'entreprise.

La même enquête compare les insertions à l'issue des formations masculines, où la part des femmes ne dépasse pas 20%. Elle montre que, si les stratégies de diversification des choix professionnels des filles conduisent à une égalité d'insertion avec les garçons pour les sortants de niveau III, il n'en est pas de même aux niveaux VI, V et IV où la relation entre degré et spécialité de formation et emploi occupé est plus marquée pour les garçons que pour les filles.

Dans l'interrogation critique sur la notion de société du savoir, il est indispensable d'approfondir les types de relations qu'elle entretient avec le système scolaire. La question est parfois posée de l'accès au savoir pour tous, ou inversement des risques de dualisation entre des nantis et des exclus associés à l'utilisation généralisée des NTIC. Il nous semble que cette façon de poser les problèmes occulte la question de la reconnaissance sociale et salariale des connaissances. La forte présence des femmes dans les catégories où le désajustement entre diplôme et rémunération est particulièrement fort invite à prolonger la réflexion sur les évolutions récentes de la relation formation-emploi et de la qualification.

Une ségrégation persistante des emplois

Les femmes dans les emplois non qualifiés

La décroissance des effectifs d'emplois non qualifiés jusqu'en 1994 a favorisé la diffusion de travaux de recherche évoquant la disparition de ce type d'emplois comme une perspective plausible. Dans une société de la connaissance où la montée des savoirs est présentée comme le trait le plus marquant, la décroissance des emplois non qualifiés semble inéluctable, même si l'exclusion du marché du travail est couramment présentée comme un risque majeur. La remontée des effectifs de cette catégorie d'emplois depuis 1994 met donc en question ce type d'approche.

Qui sont les salariés non qualifiés ? Si on adopte la classification proposée par Burnod & Chenu (2001) pour les employés (cette question sera reprise plus loin), on constate qu'ils sont en moyenne moins diplômés que les qualifiés. 31% des ouvriers ou employés qualifiés n'ont aucun diplôme ou au plus le BEPC, alors que c'est le cas de 54% des non qualifiés, selon l'Enquête-Emploi de 2002. Dans les vingt dernières années, le taux de non diplômés a fortement décliné chez les qualifiés –48% en 1984, 31% en 2002–, mais aussi chez les non qualifiés –71% en 1984, 54% en 2002– (Gadrey, Jany-Catrice & Pernod-Lemattre 2003).

Mais le diplôme ne suffit pas à décrire les salariés non qualifiés, où la proportion des femmes, des jeunes et des étrangers est beaucoup plus importante que chez les salariés qualifiés. Si on se limite à l'appartenance de sexe dans le cadre de cet article, on constate que la part des femmes chez les salariés non qualifiés (61% en 2002) est nettement plus importante que chez les salariés qualifiés (41%).

À regarder de plus près la catégorie des employés, la part des femmes en 2002 atteint 78% pour les non qualifiés et 73% pour les qualifiés. Dans ces deux catégories très féminisées, le taux de non diplômés (sans diplôme ou ayant au plus le BEPC) a fortement décliné dans les vingt dernières années (de 70% à 49% pour les non qualifiés, de 39% à 23% pour les qualifiés entre 1984 et 2002). Plus de la moitié des employés non qualifiés ont le niveau V ou plus. La correspondance relativement étroite entre l'absence de diplôme et la non-qualification s'observait encore dans les années 1980 chez les ouvriers, catégorie à forte majorité masculine (72% des non qualifiés n'ayant pas de diplôme autre que le BEPC). Les données récentes montrent un décrochage de plus en plus net entre le diplôme et la qualification de l'emploi, particulièrement marqué pour les femmes. On assiste même à un retournement de tendance pour les titulaires du CAP. En 1970, le risque d'occuper un emploi non qualifié était légèrement plus faible pour les femmes que pour les hommes ; en 2001, c'est l'inverse, la détention du CAP préserve beaucoup moins les femmes que les hommes de la déqualification (Coutrot, Kieffer & Silberman 2003). Des données issues de l'enquête Génération 92 du CEREQ montrent aussi que la surexposition au risque d'occuper un emploi non qualifié pour les femmes se double de la surexposition au risque d'y être enfermée (Bédoué, Fourcade, Lemistre & Outrau 2003).

Emplois masculins et féminins

Plus généralement, les données permettant de comparer les positions socio-professionnelles des hommes et des femmes montrent clairement que les phénomènes de ségrégation verticale et horizontale restent prégnants, malgré la montée forte des niveaux scolaires des filles. Certes, selon les enquêtes Emploi, les femmes occupent désormais près de la moitié des professions intermédiaires

(la part des femmes est passée de 43% à 47% entre 1990 et 2000). Mais, pour les cadres et professions intellectuelles supérieures, elles restent nettement minoritaires, même si leur part dans cette catégorie augmente (elle est passée de 29% à 35% entre 1990 et 2000). Dans l'encadrement supérieur, elles restent très minoritaires, aussi bien dans les entreprises que dans la fonction publique. Dans les deux mille entreprises françaises les plus importantes en effectifs, la part des femmes chez les cadres dirigeants ne dépasse pas 6%. Dans la fonction publique, la part des femmes occupant des postes de direction ou d'inspection est de 13% et les chances des hommes d'accéder à ce type de fonctions sont dix fois supérieures à celles des femmes (Colmou 1999).

Quant à la ségrégation horizontale des emplois selon le sexe, elle n'a guère évolué dans les années récentes. Les catégories les plus féminisées (institutrices, professions intermédiaires de la santé et du social, employés administratifs d'entreprise, employés de commerce, personnel des services directs aux particuliers) ont connu une stagnation ou même un renforcement de leur taux de féminisation entre 1990 et 2000, à l'exception des employés de commerce). Chez les catégories les moins féminisées, les évolutions sont plus marquées. La part des femmes augmente nettement chez les professions libérales, les ingénieurs, les cadres administratifs et commerciaux d'entreprise, les professions intermédiaires administratives et commerciales d'entreprise ; elle stagne chez les techniciens, les contremaîtres et les ouvriers qualifiés de type industriel ; elle diminue chez les artisans et les chefs d'entreprise (Gadrey 2001, 242-244).

L'emploi féminin reste encore fortement concentré au bas de la hiérarchie socioprofessionnelle. En 2000, selon l'enquête Emploi, 62% des femmes sont encore ouvrières ou employées. La progression forte de la scolarisation des filles transforme certes les conditions d'accès à l'emploi, mais toutes les données disponibles montrent une inégale valorisation des diplômes selon le sexe sur le marché du travail.

Évolutions des emplois et évolutions des qualifications

Les discours optimistes sur l'impact de la société du savoir sur la qualification des emplois s'appuient aussi sur les projections d'emploi par catégorie professionnelle ou métier. Dans la liste des métiers qui connaîtront aux États-Unis la plus forte croissance entre 2000 et 2010, ceux d'ingénieurs en logiciels, de spécialistes en ordinateurs et d'ingénieurs en systèmes informatiques sont en tête avec un taux de croissance de 90%. Plus globalement, l'examen des taux de croissance "conduit à une vision très optimiste (et très orientée high tech et soins de santé) de l'évolution des qualifications dans les services : 14 sur les 20 métiers en tête de liste en termes de taux de croissance de l'emploi exigent un bon niveau de formation" (Gadrey 2003, 87). Mais l'auteur propose une autre

approche qui aboutit à des résultats beaucoup moins optimistes concernant l'évolution sur les dix prochaines années de la structure des emplois. "Si l'on examine ensuite le classement des métiers selon le nombre absolu d'emplois ajoutés (créations nettes) au cours de la même période, l'impression est radicalement opposée : 14 des 20 métiers en question correspondent à des emplois de faible niveau de qualification, considérés dans ces projections comme n'exigeant aucune formation particulière autre qu'une formation sur le tas. Presque tous ces emplois sont localisés dans le secteur des services" (87). Selon ces chiffres, il y aurait 673000 nouveaux employés de la restauration en 2010 et 380000 nouveaux ingénieurs en logiciels. Dans la liste des vingt métiers qui créeront le plus grand nombre d'emplois, figurent douze métiers fortement féminisés, dont huit correspondent à une faible qualification.

Le Commissariat Général au Plan en France a réalisé en 2001 une projection de l'emploi par familles de métiers entre 2000 et 2010. Les données françaises et américaines ne sont pas directement comparables, les premières utilisant un niveau beaucoup plus agrégé que les secondes. Pour la France, on ne retrouve pas "les caractéristiques très dualistes de la 'machine à emploi' américaine. Certes on y voit apparaître, en tête de liste, un métier de service peu valorisé et très peu payé (ce qui ne veut pas dire qu'il n'existe pas de compétences)" (Gadrey 2003, 87). Ce métier, qui devrait créer 449000 emplois entre 2000 et 2010, est celui d'assistante maternelle et aux personnes âgées.

Même si ce type de statistiques n'a qu'une fiabilité limitée (elles reposent sur des prévisions de croissance économique plus ou moins optimistes et discutables), il paraît peu probable d'assister dans les prochaines années à une diminution des emplois peu qualifiés féminins dans les services, aussi bien en nombre d'emplois qu'en part de ces emplois dans l'emploi global, malgré la montée continue de la scolarisation des filles. La tendance observée en France depuis 1994 à la remontée des emplois non qualifiés risque de se poursuivre et les désajustements entre diplôme et qualification de devenir une caractéristique structurelle d'une part importante des emplois féminins.

Savoirs, compétences et qualifications des employés non qualifiés

On connaît relativement mal le contenu des emplois non qualifiés des services en France. En dehors des études sur les professions du commerce et des bureaux, on ne dispose guère de données sur les contenus d'emploi, les savoirs, les compétences, les qualifications et les rémunérations des employés non qualifiés.

Les données de ce dernier paragraphe fournissent des éléments pour comprendre comment "l'importance proclamée du capital humain dans les sociétés

contemporaines” et “la manière dont la qualification féminine est utilisée dans bien des secteurs économiques” (selon les termes de l'article de Léné et Martuccelli) ne sont pas incompatibles malgré leurs aspects paradoxaux.

Diplômes et savoirs

En 2001, à peine la moitié des employés non qualifiés ne possède aucun diplôme (à l'exception du BEPC). Le diplôme n'apparaît plus guère comme un critère de distinction entre qualifiés et non qualifiés, en particulier dans le commerce où il n'y a que 33% de non diplômés chez les non qualifiés. On peut bien ici parler de sous-utilisation massive des savoirs féminins acquis en formation initiale ou plutôt d'absence de reconnaissance sociale et salariale des savoirs féminins. Les analyses monographiques menées dans les secteurs du commerce, de l'hôtellerie-restauration et des services personnels et domestiques (Gadrey, Jany-Catrice & Pernod-Lemattre 2003) mettent en évidence un large éventail de savoirs et de savoir-faire utilisés dans les emplois non qualifiés de ces secteurs, décrits par les salariés rencontrés durant l'enquête, mais souvent déniés par leurs employeurs, même si le discours de ces derniers concernant le rôle du diplôme dans le recrutement est très ambigu, à la fois niant l'importance de la formation initiale et reconnaissant ensuite que le diplôme sert de filtre dans le tri des candidatures.

Ces savoirs et savoir-faire sont très divers : capacités de mémorisation, usage de l'informatique, connaissances de gestion commerciale ou comptable, capacités relationnelles sont cités régulièrement par les salariés. Si la formation initiale et ses contenus sont relativement peu évoqués, le désajustement entre le diplôme et la rémunération est fréquent chez les jeunes, ainsi que l'absence de prise en compte dans les classifications des savoirs acquis dans les formations techniques, en particulier lorsque ceux-ci correspondent à la spécialité de l'emploi occupé.

Pour la mise au travail, les employés non qualifiés sont le plus souvent considérés comme opérationnels dès les premiers jours. Les savoirs et savoir-faire nécessaires à l'exercice de l'activité sont accumulés par l'expérience appuyée sur la socialisation et l'éducation antérieures, et par l'ajustement mutuel entre pairs. La formation continue ne joue pas un rôle décisif dans des secteurs où le *turn over* est élevé et où les promotions bénéficient d'abord aux personnes qui réussissent à se stabiliser dans une branche d'activité et surtout une entreprise. Cette stabilisation apparaît nettement facilitée pour les diplômés de niveau III dans une spécialité technique correspondant à celle de l'emploi occupé. Pour les autres, en particulier pour les jeunes filles dans le secteur du commerce, les décalages entre niveau de formation initiale et position dans les classifications sont monnaie courante. Pour ne citer qu'un seul exemple, une jeune femme, titulaire d'un DEA de sciences économiques, occupe depuis plusieurs années, un emploi

de vendeuse non qualifiée au plus bas niveau de la classification, et de fait gère l'ensemble du rayon universitaire consacré à l'économie. Quand on l'interroge sur les contenus de son emploi, elle dit : "c'est en fait tout le travail, comme si on avait chacun sa petite librairie". Faut-il dans ces conditions parler de sous-utilisation des savoirs féminins ? Il semble bien que, dans de nombreux cas rencontrés dans l'enquête, ces savoirs soient utilisés, mais non reconnus.

Compétences et qualités

Quand on interroge les employeurs sur le contenu des emplois, ils évoquent d'abord des tâches répétitives, exécutées sous le contrôle direct de la hiérarchie de proximité, pour caractériser les emplois non qualifiés. Mais, au-delà de ce premier constat, leur discours fait apparaître de larges zones d'autonomie, d'initiative et de responsabilité. Les entretiens des salariés permettent de préciser les contours des compétences mises en œuvre : responsabilités financières et de gestion, autonomie dans le traitement des demandes des clients, initiatives face aux situations d'urgence, compétences relationnelles. Les salariés insistent sur le fait qu'ils sont souvent livrés à eux-mêmes face à des situations qui ne relèvent pas de la définition de leur emploi dans la convention collective et sont, selon celle-ci, réservées aux salariés qualifiés, alors même qu'ils ne disposent pas des informations sur le fonctionnement de l'entreprise qui leur permettraient d'apporter des réponses mieux adaptées. C'est par exemple le cas des salariés de la restauration qui sont amenés à donner des conseils aux clients sur les produits et à gérer les encaissements, alors qu'ils affirment "n'avoir pas eu de vraie formation, avoir dû s'adapter eux-mêmes, alors que c'est compliqué". C'est aussi le cas des aides à domicile auprès des personnes âgées, confrontées aux situations d'urgence : "On devrait avoir plus de stages de formation, parce que c'est difficile de gérer une personne qui ne va pas bien, on est perturbé, on se sent responsable, parce que les personnes âgées nous font confiance."

Dans les secteurs du commerce, de l'hôtellerie-restauration et des services personnels et domestiques, les employeurs recourent couramment à la flexibilité temporelle et fonctionnelle pour gérer les situations d'urgence et les variations fortes d'activité. Les salariés assument une grande diversité de tâches en étant responsables de leur bonne exécution. Ils sont amenés à assumer des fonctions relevant d'un encadrement intermédiaire peu développé dans ces secteurs. Ils ont un rôle auprès des clients qui dépasse largement le cadre de la définition de leur emploi. Par exemple, les aides à domicile, souvent considérées comme employées de maison, font à la place des personnes âgées des tâches ménagères qu'elles ne peuvent plus accomplir, mais font aussi avec elles des activités destinées à limiter les situations de dépendance, à favoriser les échanges relationnels et à apporter un soutien matériel et moral.

Les emplois non qualifiés de ces secteurs sont souvent évoqués par les employeurs, mais aussi par les salariés, dans un registre privilégiant les qualités personnelles, souvent considérées comme relevant de la “nature des femmes”, ce qui tend à occulter les savoirs et les compétences acquis par la formation ou par l'expérience. Par exemple, l'écoute est tenue pour une qualité innée indispensable à l'exercice du métier d'aide à domicile, alors qu'elle est considérée, dans la plupart des métiers qualifiés du secteur sanitaire et social, comme une compétence acquise à travers la formation et l'expérience professionnelles.

L'analyse des contenus du travail montre l'existence de savoirs et de compétences que les salariés ne parviennent pas à faire reconnaître dans les secteurs à forte majorité féminine, marqués par la faiblesse des organisations syndicales, les pratiques d'individualisation de la gestion du personnel, l'absence de collectifs de travail structurés, l'importance du turn over et le poids du chômage.

Conclusion

L'exemple des employés non qualifiés met bien en évidence la question centrale de la reconnaissance et de la valorisation des savoirs et des compétences souvent occultées dans les discours exaltant une société de la connaissance dont les enjeux sont réduits à la question des apprentissages individuels.

La notion de société du savoir relève bien des approches universalistes qui, privilégiant l'unité de l'espèce humaine, oublient de fait la question des conséquences différenciées des évolutions selon le sexe et le milieu social. Sa neutralité apparente conduit de fait à occulter les inégalités. Pour apprécier la portée effective de l'augmentation des connaissances dans les sociétés contemporaines, il est indispensable de s'interroger sur les conditions de construction actuelle et de reconnaissance sur le marché du travail des savoirs et des compétences acquis au cours de la socialisation et de la formation initiales.

Bibliographie

- BAUDELLOT C. & ESTABLET R. 1992 *Allez les filles*, Paris, Seuil
- BÉDUWÉ C., FOURCADE B., LEMISTRE P. & OURTAU M. 2003 *Emploi non qualifié : quel(s) usage(s) pour quels parcours professionnels*, Rapport pour le Ministère de l'emploi et de la solidarité
- BELL D. 1976 *Vers la société postindustrielle* (1973), Paris, Laffont
- BROZE L., DELAVAUULT H. & UNTERBERGER J. 2001 *Les femmes dans les filières de l'enseignement supérieur*, Rapport au Ministère de l'Éducation Nationale
- BURNOD G. & CHENU A. 2001 “Employés qualifiés et non qualifiés, une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles”, *Travail et emploi*, 86, avril, 87-106

- CEREP 1997a *Femmes sur le marché du travail. L'autre relation formation-emploi*,
Collection études
- CEREP 1997b "Insertion professionnelle et début de carrière. Les inégalités entre hommes
et femmes résistent-elles au diplôme ?", *BREF*, 135, octobre
- COLMOU A.-M. 1999 *L'encadrement supérieur de la fonction publique : vers l'égalité
entre les hommes et les femmes*, Paris, La Documentation française
- COUTROT L., KIEFFER A. & SILBERMAN R. 2003 *Émergence et devenir du travail peu
qualifié : 1964-2001*, Rapport pour le Ministère de l'emploi et de la solidarité
- DURU-BELLAT M. 1990 *L'école des filles. Quelle formation pour quels rôles sociaux*,
Paris, L'Harmattan
- ESTABLET R. 1988 "Subversion dans la reproduction scolaire", *Revue économique*, 1, jan-
vier, 71-91
- FORAY D. (dir.) 2002 *La société du savoir*, UNESCO
- FORAY D. 2000 *L'économie de la connaissance*, Paris, La Découverte
- GADREY J. 2003 *Socio-économie des services*, Paris, La Découverte
- GADREY N. 2001 *Travail et genre. Approches croisées*, Paris, L'Harmattan
- GADREY N., JANY-CATRICE F. & PERNOD-LEMATTRE M. 2003 *Les enjeux de la
qualification des employés. Conditions de travail et compétences des "non qualifiés"*,
Rapport pour le Ministère de l'emploi et de la solidarité
- INSEE 2001 *Femmes et hommes. Regards sur la parité*

