

La formation continue professionnelle des ouvrières qualifiées: Une formation en marge!

Un niveau de qualification identique ne suffit pas à gommer les différences entre hommes et femmes dans la participation à la formation continue professionnelle (FCP). Au contraire, l'étude en cours¹ auprès d'horlogères et de cuisinières montre que les femmes n'ont pas une perception identique des possibilités de formation dans l'entreprise et qu'elles n'investissent pas le champ de la FCP de la même manière que leurs collègues masculins.

DRE LAURENCE MARTI
Directrice de projet, Recherches sociales, Aubonne.

E-mail: marti-luthi@bluewin.ch

DOMINIQUE GOLAY
Assistante de recherche, Université de Lausanne, Faculté de sciences sociales et politiques.

E-mail: dominique.golay@iscm.unil.ch

Dans l'esprit des hommes et des femmes interrogés, l'obtention du CFC ne marque pas la fin de la formation. La véritable capacité professionnelle s'acquiert ensuite, par une formation constante et continue sur le lieu de travail. Pour les cuisinières, comme pour les horlogères rencontrées, il s'agit pour cela de multiplier les expériences d'emploi ou de poste, en changeant fréquemment d'entreprise ou en explorant toutes les possibilités internes.

Deux situations déclenchent un effort de formation d'un autre type: d'une part la spécialisation professionnelle (par exemple pour un-e cuisinier-ère, la cuisine diététique), d'autre part l'accès à un poste à responsabilités. La FCP prend alors des aspects plus formels, avec suivi de cours, voire réalisation d'un diplôme officiel (second CFC, brevet, maîtrise, etc.).

D'une manière générale, la FCP plus classique (cours de langue, d'informatique, de communication, etc.) est peu valorisée, parce qu'elle est jugée en décalage avec la pratique ou parce qu'on la considère comme réservée à l'encadrement. Les formes de FCP dans lesquelles les personnes sont les plus prêtes à s'investir sont donc soit une formation «on the job», soit une formation plus formelle liée à une spécialisation et/ou à une promotion. Si cette conception fait office de référence commune, une bonne partie des femmes insistent aussi sur les possibilités effectives auxquelles elles estiment pouvoir et/ou vouloir accéder. Les horlogères surtout considèrent que les postes à responsabilités sont essentiellement réservés aux hommes. De ce fait, les formations liées à la promotion n'entrent que peu dans leurs perspectives.

La majorité des ouvrières rencontrées estime aussi vouloir (ou devoir) assumer l'essentiel des tâches éducatives et opte, lorsqu'elles ont des enfants, soit pour un travail à temps partiel ou pour un arrêt de l'activité professionnelle. En termes de FCP, les conséquences sont pratiquement identiques. L'activité à plein temps fait en effet encore figure de référence, y compris pour les femmes, et travailler à temps partiel est vécu comme une cassure dans l'évolution professionnelle, voire comme une déqualification, entraînant une exclusion de toute possibilité de formation. A l'échelle de l'entreprise, la représentation qu'ont les femmes du champ de la formation se trouve donc largement réduit, aussi bien dans les possibilités, que dans le temps. Contrairement à ce que l'on pourrait imaginer, cette situation ne conduit pas nécessairement à un investissement moindre, voire à un retrait systématique de la FCP. Au contraire, certaines d'entre ces femmes développent un effort considérable, obtenant très rapidement des spécialisations et investissant de manière importante dans la formation «on the job». Comment, dès lors, cet effort s'intègre-t-il dans la perception qu'elles ont de leur travail et de leur carrière, quel sens y prend la formation?

Un savoir pour soi

La participation des femmes à la FCP est souvent associée à l'importance mise sur l'acquisition de connaissances nouvelles, sur l'ouverture à d'autres choses. A plusieurs reprises, ces ouvrières insistent sur leur goût de la découverte, sur leur plaisir à apprendre, faisant par là même preuve d'un intérêt approfondi pour leur

Un diplôme et une expérience comparables à ceux des hommes n'évitent pas la réapparition d'une construction sociale du travail inégal, au sens de M. Maruani (2000).

métier. Toutes, d'ailleurs, relèvent la difficulté qu'elles auraient à ne pas exercer, à devoir arrêter totalement de travailler². Cet intérêt n'est en revanche pas nécessairement pensé en relation directe avec les possibilités d'évolution interne à l'entreprise. L'une des rares jeunes cuisinières à envisager le brevet, ce qui constitue en l'occurrence la porte d'accès direct à un poste à responsabilités au sein de l'entreprise, hésite beaucoup lorsqu'il s'agit de motiver son choix:

«Faire le brevet?...un petit peu plus de responsabilités, peut-être oui. Pour pouvoir apprendre. Apprendre la gestion d'une cuisine, c'est intéressant. J'aime assez calculer, tout ça. J'suis pas forte en calcul, mais j'aime assez.»

C'est un peu comme si, faute d'être assurée d'une réelle possibilité de progression à long terme dans l'entreprise, il y avait utilisation de la formation d'abord pour son propre développement, pour soi-même, pour sa propre culture générale.

La reconnaissance de la qualification

Un diplôme et une expérience comparables à ceux des hommes n'évitent pas, par ailleurs, la réapparition d'une construction sociale du travail inégal, au sens de M. Maruani (2000). Et,



Foto: Sandra Kleisa

il s'avère que l'accès à la formation peut être une manière de faire reconnaître sa propre qualification par les collègues masculins (surtout horlogères).

«Non, y a pas besoin (d'avoir une maîtrise). Moi je voulais ça parce que, en fait, en tant que femme, je me sens dévalorisée. Alors je voulais ce papier pour avoir un plus par rapport à la gent masculine.»

Le fait de ne pas se sentir reconnue à part entière conduit certaines femmes à la surformation, dut-elle, c'était le cas en l'occurrence, ne servir à rien, ni dans l'entreprise, ni sur le marché du travail.

Une jeune cuisinière faisait remarquer que le fait d'avoir été seule femme dans sa volée d'apprentis avait contribué à ce que ses collègues la «chouchoutent» trop ou, à l'inverse, plusieurs horlogères relatent des expériences négatives dans lesquelles leur présence dans ce métier en tant que femmes avait été directement remise en cause par des collègues masculins ou des supérieurs. D'où un besoin, dans les deux cas, de se replacer, de prouver sa capacité en investissant dans les possibilités de formation.

La participation des femmes à la FCP est souvent associée à l'importance mise sur l'acquisition de connaissances nouvelles, sur l'ouverture à d'autres choses.

Celles-ci deviennent dès lors autant de moyens de se redéfinir, de s'approprié autrement un espace professionnel.

La carrière en raccourci ou la spécialisation

Enfin, l'importance de la participation à la FCP résulte aussi d'une perception de la carrière qui intègre à la fois le développement professionnel et la perspective d'avoir un jour des enfants, tout en sachant que les deux aspects restent (encore) inconciliables³. Grosso modo, deux stratégies se dessinent. L'une consiste à tout exploiter pendant que c'est encore possible (avant d'avoir un enfant). Un peu comme s'il s'agissait de faire une carrière professionnelle en raccourci, pour pouvoir passer ensuite à autre chose, qui serait la famille, les enfants.

«Ici j'espère bouger, voir différents secteurs. J'ai pas envie de rester à ma place pénard. [...] Je dis ça pour l'instant, parce que je n'ai pas de famille, j'ai pas d'enfant. Peut-être qu'après je verrai les choses autrement aussi. Mais pour l'instant, franchement, j'ai envie de prendre tout ce qu'il y a à prendre ici, comme on dit».

L'autre stratégie consiste plutôt à s'orienter rapidement vers des spécialisations ouvrant l'accès à des emplois susceptibles de concilier vie familiale et vie professionnelle. A l'instar de ce que l'on observe dans le choix des professions initiales⁴, les cuisinières s'orientent par exemple vers des for-



Photographie von Sandra Kleisa

mations en diététique donnant accès à la restauration de collectivité. Des emplois moins prestigieux, davantage axés sur la dimension relationnelle que sur la dimension technique⁵, mais aux horaires moins astreignants, plus souples.

Une formation à la marge

Comme on le voit, le sentiment d'avoir accès à un champ limité de possibilités dans le cadre institutionnel conduit les femmes, non pas à abandonner la FCP, mais à développer d'autres formes d'investissement.

Approche plus individuelle, non directement axée sur la progression dans l'entreprise, fort investissement sur un temps très court ou encore réorientation à l'intérieur de la profession. On ne peut guère parler à ce propos d'une diversification générale des pratiques. Au contraire, il s'agit plutôt, pour l'instant du moins, d'une reconstitution de différences de sexe que l'accès au métier pouvait donner l'illusion de supprimer. Les pratiques développées se situent en effet systématiquement en marge de l'activité masculine et de l'entreprise qui conti-

nent à faire référence.

Paradoxalement pourtant, c'est bien en investissant ces espaces différemment, que ces femmes arrivent à garder une certaine présence dans leur activité et leur métier. Sans un tel effort, leurs possibilités d'accéder à une reconnaissance et à des postes intéressants seraient encore plus fortement aléatoires. Le «choix» de la FCP dans ce cas résulte donc d'abord de la volonté d'exister professionnellement à moyen ou long terme en tant que femme.

¹Marti L., Golay D., Messant-Laurent F., Formation continue professionnelle et égalité des chances entre femmes et hommes dans l'emploi, étude réalisée dans le cadre du PNR 43 Formation emploi.

²On retrouve ici le constat fait dans plusieurs autres études sur l'intérêt très fort des femmes pour leur métier. Par exemple: Nicole-Drancourt (1996), Crompton et Le Feuvre (1997), Pitrou et alii (1984).

³Ch. Nicole-Drancourt (1996) montre que les femmes qui maîtrisent très tôt cette dépendance au domestique réussissent mieux professionnellement.

⁴Voir par exemple Pitrou et alii (1984).

⁵Voir à ce titre chez Crompton et Le Feuvre (1997) les orientations «choisies» par les femmes médecins qui sont très comparables.

Zusammenfassung

Weiterbildung von FacharbeiterInnen

Auch bei gleichem Qualifikationsniveau bestehen deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede in der Wahrnehmung und Nutzung beruflicher Weiterbildung. Eine aktuelle Studie bei UhrmacherInnen und KöchInnen zeigt, dass die Frauen ihre Möglichkeiten als beschränkt wahrnehmen – geringere Aufstiegsmöglichkeiten, familienbedingte Teilzeitarbeit, geringere Bewertung der eigenen Arbeit –, dass sie deswegen aber nicht das Interesse an Weiterbildung verlieren, sondern andere, individuellere Wege finden, um sich Wissen anzueignen.

Dabei findet aber nicht eine allgemeine Diversifizierung statt, sondern eine weitere Verfestigung der Geschlechterdifferenz. Damit erweist sich die Annahme, der bloße Zugang zu diesen Berufen nivelliere die Ungleichheiten, als Illusion. Dennoch gelingt es den Frauen immerhin, sich in den Randbereichen der Betriebe und der männlichen Tätigkeitsfelder eine gewisse Präsenz in ihrem Beruf zu sichern. Ohne diese individuellen Anstrengungen der Frauen würde es um ihre Chancen auf Anerkennung und interessante Arbeitsplätze noch wesentlich schlechter stehen.