

Lorsque les entreprises formatrices sélectionnent en fonction du genre. Le recrutement des apprenti(e)s dans le secteur de la réparation automobile en Suisse

When training companies recruit according to gender. The recruitment of apprentices in the car repair sector in Switzerland

Christian Imdorf



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/rfp/4169>

DOI : 10.4000/rfp.4169

ISSN : 2105-2913

Éditeur

ENS Éditions

Édition imprimée

Date de publication : 16 décembre 2013

Pagination : 59-70

ISBN : 978-2-84788-494-4

ISSN : 0556-7807

Référence électronique

Christian Imdorf, « Lorsque les entreprises formatrices sélectionnent en fonction du genre. Le recrutement des apprenti(e)s dans le secteur de la réparation automobile en Suisse », *Revue française de pédagogie* [En ligne], 183 | avril-mai-juin, mis en ligne le 16 décembre 2016, consulté le 19 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/rfp/4169> ; DOI : 10.4000/rfp.4169

Lorsque les entreprises formatrices sélectionnent en fonction du genre. Le recrutement des apprenti(e)s dans le secteur de la réparation automobile en Suisse

Christian Imdorf

En Suisse, le marché du travail comme le système dual de formation professionnelle apparaissent hautement ségrégués. À partir du cadre conceptuel de la sociologie des conventions, l'auteur interroge l'effet de la variable genre sur le recrutement des apprentis dans un secteur typiquement masculin. L'étude s'appuie sur 27 entretiens semi-directifs réalisés auprès de responsables du personnel de petites et moyennes entreprises du secteur de la réparation automobile en Suisse alémanique. Les résultats montrent que les entreprises formatrices recrutent leurs apprentis selon des critères de genre, de façon à anticiper, d'une part les dysfonctionnements qui selon eux pourraient survenir au sein de l'entreprise et, d'autre part, les risques d'abandon ou d'échec de la formation.

Mots-clés (TESE) : apprentissage professionnel, recrutement, discrimination, sexe.

INTRODUCTION

En Suisse, les deux tiers des jeunes en formation sont scolarisés au sein de la formation professionnelle initiale. Plus de 80 % d'entre eux suivent une formation en alternance entre entreprise formatrice et école professionnelle dans une des quelques 230 professions recensées dans ce système dual. Ces professions font l'objet d'un haut degré de ségrégation de genre (Leemann & Keck, 2005 ; SKBF, 2010) car l'imbrication entre la structure de la formation professionnelle et la structure de l'emploi rend la division sexuelle du travail et les stéréotypes de genre concernant les activités et compétences professionnelles aussi prégnants dans le domaine de la formation que sur le marché du travail (Trappe, 2006).

Comment expliquer que les parcours de formation acquièrent très tôt une connotation genrée ? La ségrégation de genre sur le marché des places d'apprentissage résulte à la fois du choix des jeunes et de l'attitude des entreprises. Différentes études sur l'orientation des jeunes issus de l'école obligatoire montrent qu'ils s'identifient aux stéréotypes de sexe des professions et des métiers (Brandt & Cornelißen, 2004). L'offre genrée de formation restreint ainsi le choix des garçons et des filles dans un contexte de distinction sexuelle culturellement prédéfinie entre le masculin et le féminin (Gianettoni, Simon-Vermet & Gauthier, 2010). Mais les entreprises participent également à la reproduction de la division sexuelle du travail, dès lors que les employeurs évaluent différemment les candidats en fonction du sexe (Couppié

& Epiphane, 2006, p. 25). La recherche internationale a déjà montré que les entreprises formatrices canalisent les garçons et les filles dans des parcours de formation sexuellement différenciés (Rauch & Schober, 1996 ; Fuller, Beck & Unwin, 2005 ; BMBF, 2003, p. 44). À cet égard, les petites et moyennes entreprises seraient plus portées à prendre en considération le genre en tant que critère de sélection que les grandes (Mariak & Kluge, 1998, p. 210).

Cette contribution vise à saisir, *du point de vue des employeurs*, l'importance du genre dans l'attribution des places d'apprentissage¹. L'exemple des métiers du secteur traditionnellement masculin de la réparation automobile permet de caractériser la manière dont le genre peut être déterminant dans le recrutement des apprenti(e)s. Le présent propos s'appuie sur le concept de justification développé dans le cadre théorique de la sociologie des conventions (Boltanski & Thévenot, 1991).

L'ATTRIBUTION DES PLACES D'APPRENTISSAGE SELON LA PERSPECTIVE DE LA SOCIOLOGIE DES CONVENTIONS

Dans leur essai sur la théorie de la justification, Boltanski et Thévenot (1991) ont reconstruit et résumé l'hétérogénéité des conventions à la base de la cohésion sociale dans différents « mondes » idéaltypiques. Ces mondes – entre autres les *mondes domestique, civique, industriel* et *marchand* – se caractérisent par des principes de coordination, tels que la tradition, la solidarité, l'efficacité ou la concurrence. Les qualités des personnes sont définies et évaluées en fonction de leur ajustement à ceux-ci, de façon à ce que la cohésion sociale (dans le cas étudié ici, la cohésion à l'intérieur de l'entreprise) puisse être maintenue dans l'intérêt général. Les entreprises formatrices peuvent être ainsi analysées en tant que contextes spécifiques, dans lesquels les principes de coordination, qui sont au cœur de ces mondes ainsi que les exigences qui en résultent et dont dépend l'ajustement professionnel et social du candidat, peuvent se retrouver en concurrence et doivent être articulés les uns avec les autres dans le cadre de la sélection du personnel. Les responsables du personnel se décident en faveur des candidats qui leur semblent ne pas être susceptibles de créer des problèmes importants dans l'entreprise.

Les responsables de la sélection ont ainsi recours à des catégories (entre autres la nationalité et l'âge)

dans la sélection des apprentis, de façon à anticiper la possible formation de « groupes à risque de dysfonctionnement » dans la formation et sur le poste de travail (Imdorf, 2010, 2012). Le nom (comme indicateur d'une origine ethnique supposée ou imputée) et le sexe des candidats – repérés dans le dossier de candidature – peuvent déjà être un signal à partir duquel ils tentent d'évaluer l'ajustement possible du candidat ou de la candidate aux multiples mondes de l'entreprise. Dans cet article, ce cadre théorique a été mis en œuvre pour appréhender les logiques sous-jacentes au recrutement des apprenti(e)s par les responsables du personnel des entreprises formatrices (Imdorf, 2010, 2012 ; Imdorf & Leemann, 2012). Il s'agit de montrer que ces choix sont opérés de façon à anticiper les conflits éventuels au sein de l'entreprise. Les responsables du personnel anticipent les attentes du personnel et les réactions possibles du milieu de travail face à d'éventuelles situations de travail, en accord avec les conventions au cœur de l'entreprise. Ces conventions ne sont que les principes de coordination sur lesquels repose l'organisation du travail à l'intérieur de l'entreprise. L'entreprise vise le maintien d'un équilibre quant à son fonctionnement et tend à reproduire ces principes de coordination face à des situations d'incertitude. Les responsables du personnel évaluent ainsi, dans le cadre de l'attribution des places d'apprentissage, l'ajustement potentiel des candidats à ces principes (pour plus de détails, cf. Imdorf, 2012). Nous proposons d'étudier ici les conventions à la base de l'entreprise dans une perspective genrée, de façon à saisir la signification attribuée au sexe en tant que critère de sélection des apprentis.

LES SIGNIFICATIONS ATTRIBUÉES AU GENRE EN TANT QUE CRITÈRE DE RECRUTEMENT

Nous esquisserons tout d'abord les significations possibles du genre dans l'évaluation des exigences de coordination au cœur des divers « mondes » des entreprises formatrices, au regard du cadre théorique développé par Boltanski et Thévenot (1991) ainsi que de la littérature scientifique internationale existante.

Le corps féminin en tant qu'obstacle dans le monde industriel

La *convention qui structure le monde industriel* mise essentiellement sur l'*efficacité* en tant que principe de coordination à l'intérieur de l'entreprise. Le

processus de production doit se définir en correspondance avec une organisation du travail efficiente et sur la base de relations de travail planifiées, de façon à rentabiliser au maximum les ressources. Dans ce *monde industriel*, bien connu dans les théories économiques, la qualité des collaborateurs se mesure en termes de « productivité », et la sélection des apprentis se base essentiellement sur l'évaluation de l'efficience potentielle des candidats au sein de l'entreprise. Les candidats doivent être en mesure, par leurs compétences professionnelles et leurs capacités physiques, de soutenir le processus de production. L'ordre, la propreté, la ponctualité, la régularité et la disponibilité sont alors autant d'exigences évaluées dans le cadre du processus de sélection (cf. Mariak & Kluge, 1998).

La signification du genre dans le *monde industriel* se décline ainsi en correspondance avec son impact supposé sur la productivité à l'intérieur de l'entreprise. La recherche scientifique internationale met en évidence les significations attribuées au corps des femmes et des hommes. Dans les études allemandes de Rauch et Schober (1996, p. 26) et de Mariak et Kluge (1998, p. 210), ainsi que dans les travaux réalisés en Angleterre par Ashton et Maguire (1980, p. 117) et par Fuller, Beck et Unwin (2005, p. 304), les résultats montrent que les responsables de la sélection associent aux métiers dits « masculins » certaines exigences physiques que les hommes seraient mieux à même de remplir. En revanche, d'autres arguments, tels que l'absence de connaissances techniques suffisantes ou la carence des capacités manuelles nécessaires, n'apparaissent que très rarement parmi les raisons évoquées pour justifier le refus de recruter des femmes pour les emplois « masculins ».

Risque économique et genre dans le monde marchand

La *convention propre au monde marchand* repose surtout sur les principes de coordination de la rentabilité et de la concurrence. Les relations sociales s'y définissent en termes stratégiques et opportunistes. La qualité d'une collaboratrice se mesure ainsi à la capacité qu'elle a de réaliser ce qui lui est demandé au moindre coût pour l'entreprise. En accord avec la convention marchande, les places d'apprentissage sont attribuées en fonction du principe de la maximisation des gains pour l'entreprise. L'apprenti ne doit en aucune manière créer des *coûts* inutiles. Les entreprises ne veulent surtout pas embaucher des jeunes « à risque », qui pourraient interrompre préma-

turément leur formation et représenteraient ainsi un investissement improductif.

La littérature scientifique met en évidence la manière dont les critères économiques, déclinés en termes de genre, peuvent contribuer à la discrimination des femmes dans les métiers dits masculins. Selon Mariak et Kluge (1998, p. 209), les employeurs craignent que les apprenties puissent partir vers d'autres entreprises, une fois terminé leur apprentissage, ou qu'elles arrêtent leur travail pour des raisons familiales. Dans ce cas, les coûts engendrés par leur formation ne seraient plus amortis par l'entreprise formatrice, et le recrutement d'apprenties représenterait ainsi un investissement plus risqué que celui d'apprentis. Plusieurs études soulignent également le discours de certaines entreprises, qui misent sur l'impraticabilité des espaces de travail pour les femmes – les toilettes communes ou l'absence de vestiaires séparés (Fuller, Beck & Unwin, 2005, p. 304 ; Mariak & Kluge, 1998, p. 210 ; Rauch & Schober, 1996, p. 26). L'argumentation économique sert ainsi de justification pour l'exclusion des femmes, en accord avec le principe de coordination de la rentabilité du *monde marchand*.

Les rapports traditionnels de genre dans le monde domestique

En accord avec la *convention qui régit le monde domestique*, la qualité d'une personne se mesure en fonction de la proximité sociale ou de l'intensité de sa relation personnelle avec autrui. Les attentes à l'égard des relations dans le *monde domestique* se définissent en accord avec les principes de coordination au cœur de la structure familiale traditionnelle : la hiérarchisation des rapports d'autorité et de dépendance (en particulier liés à l'âge) des membres ainsi que la vision conservatrice des rôles sexués, de la division sexuelle du travail et de la normativité hétérosexuelle des rapports de couple. Les entreprises visent ainsi, en accord avec le *monde domestique*, à sélectionner les candidat(e)s qui garantiraient un climat serein dans les relations horizontales et verticales à l'intérieur de l'entreprise. Ceci les porterait à craindre que la cohésion sociale ne soit pas mise en cause seulement par les différences d'âge (Imdorf, 2012) ou par les différentes origines ethniques (Imdorf, 2010) des collaborateurs, mais également par tout ce qui contrevient à cette vision conservatrice. Les responsables de la formation dans les secteurs typiquement masculins pourraient donc exclure les candidatures féminines, de façon à anticiper le

risque de dysfonctionnements éventuels dans les relations sociales à l'intérieur de l'entreprise.

La littérature scientifique n'offre à ce sujet que peu d'indications. Fuller, Beck et Unwin (2005, p. 305) montrent, dans leur étude réalisée en Angleterre, que les employeurs des secteurs de la construction, des équipements sanitaires ou de la construction mécanique organisent la formation sur la base du sexe « habituel ». Ashton et Maguire (1980, p. 117) rendent compte de l'opinion généralisée parmi les employeurs selon laquelle la présence des femmes serait peu pertinente dans un milieu professionnel fortement sexiste. Des études françaises sur l'intégration des femmes dans l'industrie automobile (Eckert, 2007) ainsi que dans les filières scolaires techniques (Lemarchant, 2007 ; Mosconi & Dahl-Lanotte, 2003) suggèrent que les entreprises craignent que la présence de femmes provoque, à l'intérieur de milieux masculins, des relations conflictuelles et que ces tensions éventuelles se répercutent sur les femmes sous forme d'attitudes hostiles et sexistes, de violence psychologique et même de harcèlement sexuel.

Le genre dans le monde civique et dans le monde inspiré

En plus des trois conventions du travail qui viennent d'être évoquées, il convient de prendre également en considération la *convention propre au monde civique*, qui est au cœur du système éducatif. Le principe de coordination de l'égalité des chances fonde le *monde civique*, en accord avec l'idée d'un contrat social entre les individus. Les entreprises seraient, dans le *monde civique*, tenues d'attribuer également les places d'apprentissage entre les candidats filles et garçons. Si, dans les grandes entreprises, certaines mesures ont déjà été prises en ce sens dans le cadre des politiques du personnel, ce n'est guère le cas dans les entreprises plus petites, dans lesquelles l'empreinte de la *convention civique* est toujours faible, en lien précisément avec la faible réglementation étatique dans la sélection des apprenti(e)s.

Enfin, parmi les « mondes » développés par Boltanski et Thévenot (1991), le *monde inspiré* mérite lui aussi d'être intégré dans la réflexion sur l'impact du genre dans l'attribution des places d'apprentissage. En accord avec ce monde, la cohésion entre les collaborateurs est garantie par le principe de coordination vocationnelle – le sentiment d'appartenance à une même communauté professionnelle. La motivation et l'intérêt pour le métier seraient gages de la qualité des candidats et pourraient guider le processus de sélection.

Mariak et Kluge (1998) ont montré la forte vocation professionnelle des filles qui s'orientent vers des métiers typiquement masculins. Les responsables de la formation interrogés évoquent de manière unanime que les apprenties dans des secteurs typiquement masculins apparaissent aussi capables que les apprentis, qu'elles ont des ambitions égales et veulent être considérées de la même manière que leurs collègues garçons (Mariak & Kluge, 1998, p. 209). Cette attitude pourrait éveiller l'intérêt de certaines entreprises formatrices des secteurs typiquement masculins.

Questions de recherche

Les conventions esquissées peuvent être envisagées en tant que principes de coordination essentiels de l'organisation des rapports de travail au sein des entreprises, principes qui assurent l'ajustement des attentes mutuelles et guident les responsables de la sélection dans l'évaluation des candidats. La question du genre peut être ainsi interprétée sur la toile de fond de ces conventions, comme le sont les autres critères de sélection. Les divers mondes sont révélateurs des différentes implications attribuées au genre en termes de cohésion sociale au sein de l'entreprise.

Dans la partie suivante, la question de l'impact du genre sera abordée à partir des résultats d'une étude qualitative menée en Suisse, qui vise à saisir les représentations et les pratiques dominantes concernant le recrutement des femmes dans le cadre du secteur typiquement masculin de l'automobile. Comment les employeurs justifient-ils leurs préférences ? Quelles sont ces situations à risque qui sont associées au genre et que les responsables de la sélection anticipent ? Comment ces situations et les motivations des responsables de la sélection peuvent-elles être systématisées à l'aide des mondes et des conventions esquissées ? Nous faisons l'hypothèse que si le facteur du genre pilote la sélection du personnel, il doit être envisagé comme une *exigence des recruteurs* visant à anticiper l'ajustement des candidats aux conventions de l'entreprise, à l'origine non seulement de l'exclusion des apprenties du secteur de l'automobile, mais aussi de la ségrégation de genre typique de cette branche professionnelle.

DONNÉES ET MÉTHODE

Cet article s'appuie donc sur des données recueillies en Suisse en 2005 lors du projet de recherche

« La sélection des apprentis dans les PME »². Commençons par présenter brièvement l'échantillon, la collecte des données et la stratégie d'analyse.

Les entreprises analysées

L'analyse concerne des entreprises formatrices du secteur de la réparation automobile en Suisse allemande, et donc des professions – mécanicien automobile et carrossier-peintre – dont l'apprentissage s'effectue le plus fréquemment dans le cadre de petites et moyennes entreprises. Ces professions présentent aussi un taux de féminisation traditionnellement faible. Les entreprises ont été sélectionnées à partir du suivi des candidatures de jeunes qui n'avaient pas été retenus. Les données de 27 entreprises ont été analysées : 17 garages et 10 carrosseries ou entreprises de tôlerie-peinture. 21 de ces 27 entreprises sont des petites entreprises ayant au maximum 50 employés.

La collecte des données

Des entretiens semi-directifs ont été menés avec les responsables de la sélection. Le guide d'entretien présentait des questions détaillées sur les procédures de sélection standard. À ce sujet, les responsables de la sélection ont été questionnés quant aux conditions nécessaires pour qu'une candidature puisse être retenue. Le genre en tant que critère de sélection n'a pas été abordé de manière directe, mais introduit indirectement à deux reprises en tant que suggestion : une première fois lors d'une question concernant le rapport numérique entre candidatures masculines et féminines et, la deuxième, à l'aide d'une question finale qui portait sur le fait de savoir si les critères de sélection évoqués se différenciaient entre filles et garçons.

L'analyse des données

Les interrogations rétrospectives sur le processus de sélection à l'intérieur des entreprises permettent de saisir les discours de justification des responsables de la sélection. La prémisse théorique selon laquelle les organisations sont contraintes à prendre des décisions qu'elles doivent pouvoir justifier souligne la relation entre la situation réelle de prise de décision et la justification correspondante. Les processus décisionnels à la base de la sélection peuvent ainsi être reconstruits à travers l'analyse des discours de justification. Les entretiens ont été ensuite codés

selon une logique déductive, à l'aide de concepts-clés sensibles à l'enjeu du genre et en relation avec la problématique de recherche. Les discours de justification ont fait l'objet d'une analyse à l'aide du modèle d'argumentation de Toulmin (1958).

Nous avons choisi d'utiliser ce modèle parce que les justifications recueillies quant au critère de genre dans les décisions de recrutement étaient présentées sous la forme d'arguments. L'utilisation de ce modèle permet ainsi de mettre en évidence la manière dont les recruteurs infèrent des conclusions à partir de situations de travail putatives et dont ils considèrent le critère de genre comme pertinent pour garantir l'efficacité ou l'harmonie des relations de travail et la bonne adaptation d'un apprenti de l'un ou de l'autre sexe. Chaque conclusion repose ainsi sur une convention (ou un compromis entre plusieurs conventions), qui guide ou détermine la décision et qui peut être reconstruite à partir des liens opérés entre les principes qui sont invoqués et les faits (ou données d'expérience) qui sont évoqués au service de l'argumentaire soutenu.

RÉSULTATS

L'expérience dans la formation et les préférences de genre des entreprises enquêtées

Pour 16 des 27 entreprises, les informations concernant l'ensemble des candidatures ont pu être consultées et la plupart d'entre elles avaient reçu des candidatures féminines. 20 des 27 entreprises avaient déjà formé des femmes. Deux autres garages et une entreprise de tôlerie-peinture avaient déjà accueilli des filles en stage. Trois garages et une carrosserie n'avaient en revanche aucune expérience avec des apprenties.

Dans 26 des 27 entreprises, les apprentis étaient les bienvenus. Par contre, seule la moitié des responsables des entreprises s'est exprimée en faveur de l'idée de former des filles apprenties. Un responsable de garage seulement misait explicitement sur la formation d'une mécanicienne. Six responsables de la sélection (parmi lesquels quatre responsables de garages) se sont dits opposés au fait d'offrir des places d'apprentissage à des apprenties. Les responsables de la sélection de deux garages et de deux entreprises de tôlerie-peinture se sont montrés ambivalents quant à leurs préférences, alors que

dans trois garages il n'a pas été possible de mettre en évidence une position claire.

Les arguments contre le recrutement d'apprenties dans le secteur de l'automobile

De nombreux responsables de la formation associent au sexe féminin des caractéristiques physiques qui pourraient entraver le processus de production. Dans deux entreprises, les absences répétées et la mauvaise humeur, attribuées au cycle menstruel, des précédentes apprenties ont fait l'objet de critiques. Le propriétaire d'une entreprise a exprimé ses soucis quant à la morphologie délicate du corps des femmes, qui pourraient développer des problèmes de dos. Le responsable d'un garage nous a affirmé que seul un homme avait la force physique indispensable « pour monter une boîte de vitesse », et celui d'une carrosserie que le métier de carrossier-peintre en automobile « n'était pas forcément un métier pour des femmes, compte tenu qu'elles ne sont pas assez robustes »³. Ces exigences sont significatives de ce qui, pour les employeurs, relève de l'inadéquation du corps féminin aux milieux de travail du secteur de l'automobile, en accord avec le *monde industriel* : le corps féminin pourrait contrarier tous ces processus de production qui impliquent un certain effort physique.

D'autres arguments opposés au recrutement d'apprenties concernent le risque de climat conflictuel entre les collaborateurs, qui pourrait affecter la cohésion sociale au sein de l'entreprise. Le responsable d'une filiale évoque ainsi le fait que l'équipe de travail pourrait en être perturbée, parce que les collaborateurs « ne veulent pas de changements dans la composition de l'équipe ». Un responsable de la formation des apprentis met en avant le risque lié à l'embauche de jeunes femmes, « si elles sont trop jolies », parce qu'elles pourraient « déconcentrer » les mécaniciens et perturber le travail à l'intérieur de l'entreprise. Le propriétaire d'une entreprise fait état de la même préoccupation concernant l'agitation qu'une jeune femme aurait pu apporter sur le poste de travail : « Puis il y a toujours des trucs en peu macho qui se passent entre les garçons ici. Quand il y a des hommes jeunes, il y a toujours ces petits jeux de force et il y a quelqu'un qui gagne à la fin [...]. Ça ne se passe pas bien, le rapport entre les personnes n'est pas bon [...] ça apporte beaucoup d'agitation [...] ».

Dans trois entreprises a été mentionné aussi le climat grossier qui serait répandu dans le secteur typi-

quement masculin de l'automobile. Les responsables des entreprises soulignent que l'ambiance sur le poste de travail risque d'être un peu « grossière », qu'on n'y est pas « poli », que le langage « n'est pas forcément celui utilisé dans un bureau », qu'une apprentie doit forcément s'adapter, et donc qu'on ne sait pas trop si « les filles y sont au bon endroit ». Dans deux autres entreprises est évoqué le risque que les jeunes femmes soient confrontées à des critiques véhémentes. Un responsable de garage affirme ne voir aucun problème à l'embauche d'apprenties, mais souligne en même temps les risques potentiels pour l'intégrité psychique des femmes, liés au fait de travailler dans un garage : « Alors nous sommes ouverts, ce n'est pas un problème. Nous sommes des gars ici, ça peut être, c'est un peu un problème pour les femmes, [...] et s'il y a quelque part des difficultés à gérer le stress, [...] les femmes, elles vont se retrouver dans des situations de stress et ce n'est pas bien pour elles [...]. Après il peut y avoir des soucis psychiques. »

Or, tous ces problèmes supposés et attribués à la présence d'une femme dans le milieu de travail sont autant d'arguments qui se réfèrent à des situations sociales et personnelles de conflit dans le *monde domestique* de l'entreprise.

Dans plusieurs entreprises a été évoqué aussi le risque que les femmes ne parviennent pas au terme de leur formation ou qu'elles quittent précocement leur poste de travail, une fois terminé leur apprentissage. Le responsable d'une entreprise indique ainsi qu'il a renoncé à embaucher d'autres filles, parce que « la dernière apprentie est tombée enceinte peu de temps après avoir été embauchée et a quitté le travail ». Dans une entreprise de carrosserie-peinture, les candidatures féminines étaient évaluées dans le moindre détail, « parce qu'on voulait éviter de toute manière une rupture de formation ». Dans trois autres cas, les responsables de l'entreprise disent s'interroger quant à la capacité réelle des filles d'occuper à long terme un poste de travail dans le milieu professionnel, dans lequel elles se sont pourtant formées. Si l'investissement dans la formation des apprenties apparaît peu rentable, car risqué, le critère de genre en accord avec le *monde marchand* de l'entreprise formatrice peut devenir un motif d'exclusion des femmes.

Enfin, les responsables de la sélection dans quatre autres entreprises évoquent l'argument bien répertorié dans la littérature scientifique selon lequel l'absence d'espaces sociaux distincts, particulièrement de toilettes, empêcherait l'intégration réelle des

femmes dans un milieu de travail exclusivement masculin. Dans ce cas, la difficulté ne relèverait pas tant des coûts engendrés par la création d'espaces sociaux nouveaux que des limitations spatiales du lieu de travail. Tant que les limitations évoquées sont de l'ordre spatial au niveau de la construction, ce discours de justification puise dans le registre du *monde industriel*. Dès que l'impératif législatif quant à la séparation des toilettes et des vestiaires est mis en avant, les responsables de la formation puisent, par contre, dans le registre du *monde civique*, selon lequel l'intégrité des collaboratrices devrait être préservée légalement face à l'indiscrétion éventuelle des hommes. En accord avec la convention civique, quatre entreprises insistent sur le fait qu'elles pourraient prochainement mettre à disposition l'aménagement sanitaire nécessaire pour accueillir des apprenties.

Les arguments en faveur du recrutement d'apprenties dans le secteur de l'automobile

Malgré la large sous-représentation de jeunes femmes dans les entreprises prises en compte dans cette étude, l'idée d'avoir du personnel féminin suscite quand même un certain consensus. La moitié de ces entreprises est notamment favorable au fait de former des apprenties. Les responsables de la formation évoquent surtout, dans leurs discours en faveur des jeunes femmes, la motivation de ces dernières, leurs bons résultats à l'école professionnelle et à l'intérieur de l'entreprise, ainsi que l'influence positive qu'elles pourraient avoir sur le climat au sein de l'entreprise, attribuant ainsi aux jeunes femmes des qualités, souvent présentées comme « naturelles », susceptibles de réduire le risque de conflits dans la formation.

Pour certaines entreprises, les filles manifesteraient un intérêt et une motivation pour les métiers concernés nettement plus marqués que les garçons : « ces filles qui choisissent de faire ça, ce sont celles qui s'identifient avec le métier » (responsable d'un garage). Le propriétaire d'une entreprise de carrosserie-peinture souligne qu'une fille doit savoir très bien ce qu'elle veut dès lors qu'elle choisit un métier fortement connoté comme masculin et que ces apprenties « savent *mieux* que les garçons ce qu'elles sont en train de faire ». Ces entreprises justifient et soulignent ainsi les qualités motivationnelles des jeunes femmes et donc leur vocation, en accord avec le *monde inspiré*.

Les résultats positifs des apprenties à l'école professionnelle et à l'intérieur de l'entreprise ont été également évoqués. Leurs résultats scolaires se distinguent positivement de ceux des garçons déjà dans les dossiers de candidature. Ces compétences scolaires initiales se confirment aussi à l'école professionnelle. Deux entreprises soulignent l'influence positive des filles quant à la motivation générale de leur classe au sein de l'école professionnelle : « lorsqu'on a des filles dans la classe, la classe est plus attentive et la moyenne est plus élevée » (responsable de la formation dans un garage). De bons résultats scolaires s'avèrent prioritaires pour les entreprises formatrices, car ils sont considérés comme diminuant le risque d'abandon de la formation dispensée en école et des répercussions financières négatives que cela entraîne pour l'entreprise. Les discours de justification liés à la réussite scolaire des apprenties relèvent ainsi en principe du *monde marchand*.

Les jeunes femmes démontrent également leurs compétences en situation de travail. Le discours sur les limites physiques des apprenties apparaît ainsi relativisé : « le métier n'est pas aussi dur enfin » (responsable de la formation dans un garage) ; « il y a évidemment certaines choses, [...] pour lesquelles elles n'ont pas assez de force [...], mais qui peuvent être évitées, [qui sont] pour moi négligeables » (responsable technique d'une entreprise). Les qualités des apprenties sont ici évoquées plutôt en accord avec le *monde industriel*. La fiabilité et le sens de la responsabilité, le « flair technique » des filles « qui se décident pour ce métier » ou – dans deux entreprises de carrosserie-peinture – la particulière « sensibilité pour les couleurs » sont autant de qualités qualifiées de féminines, reconnues et appréciées. Les apprenties travailleraient aussi de manière « propre » et « sérieuse ». Pour nos enquêtés, ces compétences, fortement naturalisées et/ou acquises dans la sphère reproductive, se manifesteraient également lors des examens finaux et des concours.

Enfin, certains responsables de la formation reconnaissent aussi les qualités relationnelles des apprenties. Les femmes sont appréciées dans le milieu de travail pour leur esprit d'équipe et leur « adaptabilité ». L'équipe d'une entreprise de carrosserie-peinture a été amenée à reconnaître, suite à l'expérience d'embauche d'une apprentie, « qu'une femme ne dérange pas ». Dans plusieurs entreprises a été évoquée également l'influence positive que les collaboratrices auraient sur le climat général du milieu de travail : « la présence d'une femme ou d'une fille

tranquillise beaucoup le climat d'une entreprise » (directeur administratif d'une carrosserie) ; il y a « tout simplement un autre climat à l'intérieur de l'entreprise » et le langage y serait également différent. Le responsable d'une carrosserie confirme notamment qu'en présence d'une femme ses employés hommes auraient certainement utilisé « moins de mots grossiers ». Le stage d'une fille dans un garage est décrit comme ayant « raffiné tout le climat » (« elle a apporté de la vitalité, elle a apporté du soleil »). Dans un autre garage, le discours porte sur le fait que la présence d'une femme dans l'entreprise aurait apporté « cet esprit familial » incitant les collègues hommes à être davantage solidaires et cohésifs : « au bout du compte », nos enquêtés en concluent « qu'elles apportent bien quelque chose à l'entreprise ». La présence d'une jeune femme serait ainsi également source d'harmonie en accord avec le *monde domestique* de l'entreprise et ne serait pas forcément ou pas seulement cause de perturbation. Les justifications esquissées montrent les avantages que pensent retirer les entreprises du secteur de l'automobile de la présence de collaboratrices dans le milieu de travail⁴.

Pour autant, les arguments avancés en faveur de l'embauche de jeunes femmes, de même que ceux qui leur sont opposés, relèvent de logiques de naturalisation des qualités féminines. Quand les entreprises recrutent, c'est au nom de la complémentarité des rôles sexués. Les argumentaires et les « mondes » mobilisés pour justifier les décisions prises en faveur ou défaveur de l'embauche d'apprenties sont – comme l'avaient proposé Boltanski et Thévenot (1991) – des constructions sociohistoriques. Ils apparaissent bien moins essentiels pour la survie économique de l'entreprise que reposants sur les systèmes de croyances culturelles des organisations économiques en général et des entreprises formatrices en particulier.

SYNTHÈSE ET IMPLICATIONS PRATIQUES

La présente contribution met en évidence les raisons ou les principes que les entreprises formatrices du secteur typiquement masculin de la réparation automobile mobilisent pour justifier le choix de leurs apprentis sur la base de critères de genre. L'analyse met au jour la signification du genre en tant que critère de sélection, visant à anticiper les situations à risque de conflit ainsi que les situations vertueuses au sein des futurs rapports de travail. Les entreprises

choisissent ainsi leurs apprenti(e)s, entre autres, sur la base du genre, de façon à favoriser une insertion dans les relations de travail et une formation sans risques.

Les résultats de l'analyse montrent ainsi que la ségrégation de genre sur le marché du travail pèse également lourdement sur le processus de sélection des apprenti(e)s à l'intérieur des entreprises formatrices. La pertinence de ces résultats reste cependant à évaluer dans le cadre d'autres branches professionnelles sexuellement différenciées. Le discours de justification des entreprises en faveur ou en défaveur du recrutement d'apprenties dans le secteur de l'automobile mobilise des raisons bien répertoriées dans la littérature scientifique, qui expliquent l'exclusion des jeunes femmes de ces entreprises, mais aussi de nouveaux arguments à l'appui de leur intégration au sein des entreprises analysées.

En accord avec le *monde industriel*, deux logiques de justification quant à l'intégration des jeunes femmes s'opposent dans le discours des entreprises, l'une qui insiste sur l'insuffisante force physique des apprenties, et l'autre qui mobilise en sa faveur d'autres compétences, telles que la performance. Dans le *monde domestique*, la crainte d'une inadéquation des filles au contexte social de l'entreprise et des risques de perturbation dont la présence d'une jeune femme pourrait être la cause s'oppose à l'idée selon laquelle une nouvelle collaboratrice serait source de dynamiques vertueuses pour le climat général du milieu de travail. Dans le *monde marchand* s'opposent deux discours, l'un selon lequel les femmes, une fois formées, quitteraient prématurément le poste de travail, l'autre qui met en avant que leur réussite scolaire réduirait au contraire le risque de rupture de formation. Les arguments opposés ou favorables au recrutement de jeunes femmes se déclinent aussi en accord avec le *monde civique*. Si le discours sur l'égalité des chances devrait favoriser l'intégration des jeunes femmes dans les secteurs typiquement masculins, la législation contre le harcèlement sexuel imposant des directives claires quant à la distinction des espaces sanitaires est, à l'inverse, susceptible de représenter un obstacle pour certaines entreprises.

Les chances d'intégration des jeunes femmes dans le secteur typiquement masculin de la réparation automobile relèvent cependant moins de la valeur intégratrice de l'une ou l'autre des conventions analysées. La question se pose, essentiellement, en termes d'exigences spécifiques à l'intérieur de chaque *monde* : force physique ou compétences profession-

nelles dans le *monde industriel* ; respect d'un mode masculin de cohésion sociale ou exigence d'harmonie dans le *monde domestique* ; occupation à long terme du poste de travail ou risque de rupture de formation dans le *monde marchand*. Dans le *monde industriel*, le discours sur les compétences professionnelles perçues comme naturelles et la complémentarité des rôles sexués permet de dépasser les craintes ou les arguments portant sur les limites physiques, qui peuvent être compensées aujourd'hui, si besoin, par toute une série d'innovations techniques. En accord avec le *monde marchand*, la croissante pénurie de main-d'œuvre et les difficultés récentes des entreprises à recruter des apprentis pourraient alimenter les chances des jeunes femmes d'être embauchées. Dans le *monde domestique*, les qualités des apprenties paraissent généralement reconnues.

Si l'exclusion des jeunes femmes des secteurs typiquement masculins semble se confirmer à long terme, c'est dû au fait que les logiques traditionnelles et exclusives du *monde domestique* tendent à se reproduire dans l'univers professionnel. Les entretiens analysés montrent clairement qu'il existe une demande d'apprenties dans le secteur de la réparation automobile. La culture masculine de l'entreprise n'est cependant pas remise en cause. Les jeunes femmes sont tenues tout simplement d'accepter, voire de reproduire cette culture (cf. Dallera & Ducret, 2004, p. 21). Plusieurs entretiens montrent que des candidates ont été confrontées explicitement à cette exigence durant leurs stages à l'intérieur de l'entreprise et dans les relations de travail. Dans deux entretiens, le retrait de leurs candidatures par les candidates elles-mêmes au cours du processus de sélection a été clairement imputé à ce type de contraintes. Les aspirations atypiques des jeunes femmes risquent ainsi d'être remises en question dès le début du processus de recrutement. Ces logiques dissuasives mériteraient d'être approfondies, de façon à saisir la manière dont les jeunes femmes pourraient être soutenues dans leurs démarches de candidature.

Enfin, l'analyse des entretiens met en lumière les ressources dont les jeunes femmes devraient faire

preuve, du point de vue de l'entreprise, pour réussir le processus de candidature et, plus généralement, la formation suivie dans le secteur typiquement masculin de la réparation automobile : le fait d'être conscientes de ce qu'est le « monde masculin » de l'entreprise ; l'envie et la volonté de s'intégrer ; le pouvoir de persuasion ; la stabilité psychique et la résistance ; des compétences professionnelles au-dessus de la moyenne et le soutien éventuel des parents. Le fait d'avoir un responsable de la formation sensible à la question du genre et qui soit capable de protéger les jeunes femmes de la culture masculine de l'entreprise a également été évoqué comme une ressource importante.

Les résultats de la présente analyse sont susceptibles d'avoir certaines implications pratiques. Tout d'abord, le seul encouragement des aspirations professionnelles sexuellement atypiques ne semble pas être suffisant pour que les jeunes femmes réussissent dans les branches professionnelles typiquement masculines. Les apprenties ont besoin de ressources et de soutiens dès le début et tout au long de la formation, pour réussir non seulement leur apprentissage mais aussi les épreuves propres au processus de recrutement. Soulignons également la nécessité d'une intervention à l'intérieur de l'entreprise même, qui permette l'intégration des apprenties dans les branches professionnelles concernées (Dallera & Ducret, 2004). Les associations professionnelles pourraient utiliser les arguments favorables mis en évidence dans l'analyse des entretiens, de façon à rendre attentifs leurs membres à l'intérêt de former davantage de jeunes femmes. Cette argumentation pourrait de plus servir aux entreprises pour justifier l'intégration d'apprenties auprès des instances diverses auxquelles elles ont affaire pour leur fonctionnement et leur développement. Il vaut la peine enfin de réfléchir à la manière dont les entreprises devraient remanier leur *monde domestique*, de façon non seulement à exiger l'intégration des apprenties, mais également à la traduire dans les faits.

Christian Imdorf

christian.imdorf@unibas.ch

Université de Bâle (Suisse), département de sciences sociales

NOTES

- 1 L'auteur remercie Prisca Kergoat, Valérie Capdevielle-Mognibas ainsi que le comité de rédaction de la revue pour leur soutien et leurs commentaires. Il remercie également Sasha Cortesi pour sa traduction de l'article de l'allemand. Le présent texte est une version raccourcie de l'article « Wenn Ausbildungsbetriebe Geschlecht auswählen. Geschlechtsspezifische Lehrlingsselektion am Beispiel des Autogewerbes » paru dans Bergman, Hupka-Brunner, Meyer *et alii* (2012).
- 2 La recherche a été réalisée à l'Institut de pédagogie curative de l'université de Fribourg dans le cadre du programme national de recherche « Intégration et exclusion » du Fond national suisse de la recherche scientifique.
- 3 Dans cette partie, tous les énoncés figurant entre guillemets sont des extraits de discours des responsables de formation.
- 4 Même si 23 des 27 entreprises déclarent avoir travaillé avec des filles, le matériau ne permet pas de conclure à une disponibilité effective des entreprises à l'égard des jeunes femmes, qui résulterait d'expériences réelles. Ce qui est cependant significatif, c'est que parmi les quatre entreprises n'ayant pas encore eu d'expériences professionnelles avec des jeunes femmes, seule une s'est dite en principe favorable. Deux autres ont motivé leur réticence avec l'argument de l'inadéquation des espaces de travail.

BIBLIOGRAPHIE

- ASHTON D. & MAGUIRE M. (1980). « Young women in the labour market. Stability and change ». In R. Deem, *Schooling for women's work*. Londres : Routledge & Kegan Paul, p. 112-125.
- BERGMAN M. M., HUPKA-BRUNNER S., MEYER T. & SAMUEL R. (dir.) (2012). *Bildung-Arbeit-Erwachsenwerden: Ein interdisziplinärer Blick auf die Transition im Jugend- und jungen Erwachsenenalter* [Formation-travail-devenir adulte : un regard interdisciplinaire sur la transition à l'âge adolescent et à l'âge de jeune adulte]. Wiesbaden : VS-Verlag für Sozialwissenschaften.
- BFS [Bundesamt für Statistik] (2006). *BFS Aktuell. Statistik der beruflichen Grundbildung 2005* [BFS Aktuell. Statistiques de la formation professionnelle en 2005]. Neuchâtel : Bundesamt für Statistik.
- BMBF [Bundesministerium für Bildung und Forschung] (2003). *Berufsbildungsbericht 2003* [Rapport sur la formation professionnelle en 2003]. Bonn ; Berlin : Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- BOLTANSKI L. & THÉVENOT L. (1991). *De la justification. Les économies de la grandeur*. Paris : Gallimard.
- BRANDT O. & CORNELISSEN W. (2004). « Berufsfindung in einer geschlechtercodierten Welt. Praxistheoretische Ansätze können der Berufsfindungsforschung neue Impulse geben » [Trouver sa voie professionnelle dans un monde codifié par la représentation des genres. Les approches théoriques et pratiques peuvent donner de nouvelles impulsions à la recherche concernant la manière de trouver sa voie professionnelle]. *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*, vol. 22, n° 4, p. 21-38.
- COUPPIÉ T. & EPIPHANE D. (2006). « La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail ». *Formation emploi*, n° 93, p. 11-27.
- DALLERA C. & DUCRET V. (2004). *Femmes en formation dans un métier d'homme. Synthèse d'une recherche menée dans le canton de Vaud auprès d'un échantillon d'apprenantes*. Lausanne : Bureau de l'égalité du canton de Vaud.
- ECKERT H. (2007). « Des femmes au montage automobile : le difficile arrangement des sexes ». In H. Eckert & S. Faure, *Les jeunes et l'agencement des sexes*. Paris : La Dispute, p. 213-229.
- FULLER A., BECK V. & UNWIN L. (2005). « The gendered nature of apprenticeship. Employers' and young people's perspectives ». *Education + Training*, vol. 47, n° 4-5, p. 298-311.
- GIANETTONI L., SIMON-VERMOT P. & GAUTHIER J.-A. (2010). « Orientations professionnelles atypiques : transgression des normes de genre et effets identitaires ». *Revue française de pédagogie*, n° 173, p. 41-50.
- IMDORF C. (2010). « Die Diskriminierung "ausländischer" Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl » [La discrimination des adolescents « étrangers » dans la sélection des apprentis]. In U. Hormel & A. Scherr, *Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse* [La discrimination. Fondements et résultats de la recherche]. Wiesbaden : VS-Verlag für Sozialwissenschaften, p. 197-219.
- IMDORF C. (2012). « Zu jung oder zu alt für eine Lehre? Altersdiskriminierung bei der Ausbildungsplatzvergabe » [Trop jeune ou trop vieux pour un apprentissage ? La discrimination par l'âge dans l'attribution d'une place de formation]. *Journal for Labour Market Research*, vol. 45, n° 1, p. 79-98.
- IMDORF C. & LEEMANN R. J. (2012). « New models of apprenticeship and equal employment opportunity. Do training networks enhance fair hiring practices? ». *Journal of Vocational Education & Training*, vol. 64, n° 1, p. 57-74.
- LEEMANN R. J. & KECK A. (2005). *Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf. Die Bedeutung von Qualifikation, Generation und Geschlecht* [Le passage de la formation au métier. L'importance de la qualification, de la génération et du genre]. Neuchâtel : Bundesamt für Statistik.
- LEMARCHANT C. (2007). « La mixité inachevée. Garçons et filles minoritaires dans les filières techniques ». *Travail, genre et sociétés*, n° 18, p. 47-64.
- MARIAK V. & KLUGE S. (1998). *Zur Konstruktion des ordentlichen Menschen. Normierungen in Ausbildung und Beruf* [À propos de la construction de l'homme convenable. Normalisations dans la formation et le métier].

Francfort-sur-le-Main : Verlag der Gesellschaft zur Förderung arbeitsorientierter Forschung und Bildung.

- MOSCONI N. & DAHL-LANOTTE R. (2003). « C'est technique, est-ce pour elles ? Les filles dans les sections techniques industrielles des lycées ». *Travail, genre et sociétés*, n° 9, p. 71-90.
- RAUCH A. & SCHOBER K. (1996). « Geschlechtsspezifisches Rekrutierungsverhalten westdeutscher Betriebe bei der Ausbildung und Beschäftigung von Auszubildenden und Fachkräften in anerkannten Ausbildungsberufen » [La prise en compte du genre dans le recrutement chez les entreprises ouest-allemandes dans le cadre de la formation et l'emploi des apprentis et des personnels qualifiés dans les métiers reconnus nécessitant une formation]. In S. Liesering & A. Rauch, *Hürden im Erwerbsleben. Aspekte beruflicher Segregation nach Geschlecht* [Les obstacles dans la vie active. Aspects de la ségrégation professionnelle selon le genre]. Nuremberg : IAB, p. 17-45.
- SKBF [Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung] (2010). *Bildungsbericht Schweiz 2010* [Rapport sur la formation en Suisse en 2010]. Aarau : SKBF.
- TOULMIN S. (1958). *The Uses of Arguments*. Cambridge : Cambridge University Press.
- TRAPPE H. (2006). « Berufliche Segregation im Kontext. Über einige Folgen geschlechtstypischer Berufsentscheidungen in Ost- und Westdeutschland » [La ségrégation professionnelle en contexte. De quelques conséquences de décisions professionnelles liées au genre en Allemagne de l'Ouest et de l'Est]. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, vol. 58, n° 1, p. 50-78.