

# OUVRIERES ET FORMATION

PAR CHANTAL ROGERAT \*

Les femmes sont toujours cette exception qui infirme la règle. L'inégalité salariale survit sous forme d'inégalité de qualification, de disponibilité, de formation ; ce qui était crûment refusé est aujourd'hui proposé dans des conditions telles que les ouvrières sont renvoyées à leur incapacité personnelle et qu'on redécouvre innocemment cette « capacité innée » des femmes à occuper les emplois les plus mal payés.

Les recherches en sociologie du travail ne font que rarement référence aux conséquences des différents changements techniques sur l'emploi et le travail selon les sexes. Même quand il y a remise en cause de la conception selon laquelle les machines sont indépendantes des rapports sociaux, les effets de l'évolution technique sur les rapports sociaux de sexe sont peu évoqués <sup>1</sup>. Or, ce qui nous apparaît nodal, c'est la mise en relation du rapport social hommes/femmes avec le rapport des ouvrières à la formation.

L'étude a porté sur l'évolution, y compris statistique, du travail féminin et a fait appel à l'analyse des discours ouvriers et patronal. Nous ne sommes pas dans l'ordre du réifiable, mais dans celui de l'enjeu social. *Enjeu entre les classes, mais également entre les sexes*. C'est à ce titre que la visibilité et la capacité d'action des acteurs sociaux est déterminante. Un cas précis reflétant la mise en place de formation liée à l'évolution technologique a été étudié : une lutte d'OS de l'électronique professionnelle qui s'était déroulée en 1978, pour *se qualifier*, de l'avis même des femmes qui en avaient été les principales actrices et que nous avons rencontrées <sup>2</sup>.

Au niveau même de l'étude des postes de travail, un processus évolutif constant a pu être

constaté. Le contenu du travail est devenu plus segmenté, l'exigence technologique s'est modifiée. Les pratiques sexuées de la division sociale du travail nous sont apparues comme un axe porteur de la politique salariale. La direction estime en effet que « *les hommes sont l'ossature de tout l'ensemble* ». Les populations ouvrières, masculine et féminine, sont distinguées selon deux critères :

- *leur formation d'origine*, les hommes ont un CAP, les femmes sont formées sur le tas, même si, à la longue, on leur fait passer un CAP ;
- *leur intérêt au travail et leur disponibilité* : les hommes font les tâches les plus difficiles. « *Quand on demande à un homme d'évoluer, il sera plutôt volontaire... Il faudra de plus en plus s'investir dans le travail. On ne peut à ce moment-là s'adresser aux femmes car il faut bien qu'elles s'occupent de la famille* ». Ce discours patronal sur l'assignation sociale des femmes, disons *hors entreprise*, est corroboré par l'évolution, consignée par l'étude statistique sur plusieurs années, des carrières et des formations. Plus on *monte* dans les classifications ouvrières, plus il y a de CAP, moins il y a de femmes.

## L'ÉTERNEL FÉMININ NE COUTE RIEN

Cependant, la direction de l'établissement estime que « *les chances de chacun et de chacune sont scrupuleusement respectées. La formation, l'évolution de carrière sont strictement les mêmes, quel que soit le sexe* ». Preuves avancées : hommes et femmes embauchés OS sont tous passés ouvriers professionnels ; dans le cadre des mesures à prendre en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, il y a eu « *incitation des chefs de service vers le personnel ouvrier féminin pour engager une formation au CAP monteur-câbleur* ». Et la direction de conclure en ces termes : « *Nous avons institué la formation générale essentiellement pour la population OS et surtout féminine du centre. En fait, les candidats ont été des techniciens hommes et il n'y a eu que peu de femmes. Cet effort de formation dirigé vers les femmes a été un échec, mais nous ne*

\* *Ancienne responsable de la revue "Antoinette", sociologue au GEDISST-CNRS.*

*pouvons nous substituer à la volonté personnelle de chacun .*

La question se pose alors de savoir si une structure de formation n'est pas susceptible de se transformer en un mécanisme d'exclusion et de marginalisation, à partir même de la division sexuelle du travail, jamais nommée en tant que telle mais toujours prégnante. La direction d'entreprise – discours et pratique coïncidant – intègre la population féminine en utilisant des qualités dites *innées* ou *naturelles* (capacité d'attention, minutie, aptitude à faire plusieurs choses à la fois etc...) ce qui, *ipso facto*, permet de ne pas les reconnaître comme socialement construites et de ne pas avoir à les mesurer dans le cadre du rapport salarial.

Une politique d'emploi-formation pour les femmes n'est-elle pas alors constamment marquée du sceau que la seule capacité sociale qui soit reconnue aux femmes concerne l'espace du travail familial et domestique ? Cette notion de *capacité sociale* nous apparaît essentielle à explorer dans le cadre de la problématique de la division sexuelle du travail.

## UNE PLACE POUR CHAQUE SEXE

Mais voyons du côté des ouvrières elles-mêmes, afin de répertorier les différentes représentations qu'ont ces femmes de la formation et de la possibilité d'en suivre. Les entretiens réalisés nous ont permis de reconstituer un raisonnement qui n'apparaît pas en général dans les modèles explicatifs du refus, dit *spécifique aux femmes*, de la formation. Tout d'abord la non-reconnaissance des savoir-faire antérieurs (« *Ce qu'ils nous apprennent, c'est la valeur d'une résistance à câbler, au bout de dix ans de présence, on connaissait quand même* ») se conjugue avec la non-adéquation entre formation acquise et poste de travail plus qualifié, pour montrer ensuite que la notion même de travail est sexuée : « *On ne considère pas la travailleuse... Le principal, c'est de faire le rendement. Alors là, pour le chef, celle qui a un bon rendement, ça a de la valeur, tandis que les hommes, eux, sont poussés par leur chef* ». L'utilité sociale de la formation apparaît donc différenciée selon les sexes.

A cet égard, l'itinéraire de formation de l'une des ouvrières est tout à fait porteur de sens. OS d'origine, elle est devenue agent technique en cinq ans ; c'est la seule femme de l'entreprise étudiée qui ait fait ce parcours. Son cas illustre fortement la volonté collective de laisser les femmes à *leur place*, de ne pas modifier le cours des rapports sociaux, de contrôler leur trajectoire professionnelle d'une façon qu'il paraît difficile d'appeler *neutre sexuellement*.

Quand il s'est agi pour cette ouvrière de suivre des cours à l'IUT, il y a eu blocage, sur la

base même de la conception du travail salarié dit *normal pour une femme* : « *Je me suis inscrite et j'ai passé les tests. Ils nous avaient fait une réunion pour nous démoraliser. C'est là que Jenny a renoncé à s'inscrire... Une autre copine, qui était célibataire, on l'a découragée pareil, en lui faisant miroiter qu'elle aurait de la promotion...* » La candidature de l'intéressée ne se fera finalement que dans le cadre d'un rapport de force syndical mené par elle-même. Mais cette pression contre laquelle elle s'est débattue n'a pas été seulement hiérarchique et patronale : « *Même pour les copains. Il me dit — "Tiens ça fait longtemps que je t'avais vue, où en es-tu de tes cours ?" Je lui réponds — "Je me suis battue, je me suis inscrite à l'IUT maintenant."* — « *Ab bon, me dit-il, tu vas pouvoir apprendre à lire à tes enfants... De toute façon, ça se voit bien que t'es pas bien dans ta peau de femme, tu vas à l'IUT aussi bien parce que tu voudrais être un homme...* ».

On voit donc l'hypothèse de deux univers de références sociales prendre corps : celui des hommes auxquels la formation peut assurer emploi, carrière, profession et salaire ; celui des femmes où la formation qu'elles peuvent acquérir fait s'interroger sur leur appartenance de sexe. La formation peut alors être appréhendée en terme de *rapports sociaux de sexe*.

A plusieurs reprises, nous avons remarqué que raisonner en termes de rapports sociaux de sexe nous paraissait indispensable pour percevoir comment fonctionnait le rapport différencié des femmes à la formation. Il s'agit, en fait, d'un processus en cours où la critique des présentations traditionnelles s'élabore, interrogeant le sens que peuvent revêtir les caractéristiques du travail des femmes quand elles sont analysées par rapport à des modèles construits suivant un schéma général – *donc* – masculin<sup>3</sup>. C'est élaborer une critique des évidences<sup>4</sup> mises en œuvre pour *expliquer* le statut infériorisé des femmes et des tentatives de le dissocier de la structuration d'une société qui dit, par ailleurs, leur assurer l'égalité, notamment par la formation.

1. Helena Hirata, Chantal Rogerat : *Note critique Technologie, qualification et division sexuelle du travail* in *Revue française de sociologie* – Février 1988.

2. Anne Lerolle, Chantal Rogerat : *L'appropriation de la qualification : vécus et luttes d'ouvrières – deux monographies, tome III de l'ouvrage collectif : La qualification ouvrière : la dire, la subir, la construire, sous la responsabilité de Josyane Boutet et Danièle Kergoat* – 1987.

3. *Le sexe du travail*, ouvrage collectif – PUG, 1985.

4. Danielle Kergoat : *Les Ouvrières* – Le Sycomore, Paris, 1982.