

L I V E S
W O R K I N G
P A P E R
2 0 1 3 / 2 0 . 5

TITRE

Choix professionnels,
orientations temporelles et
scripts sexués des
professions

Article scientifique

Auteure

Farinaz Fassa

<http://dx.doi.org/10.12682/lives.2296-1658.2013.20.5>

ISSN 2296-1658

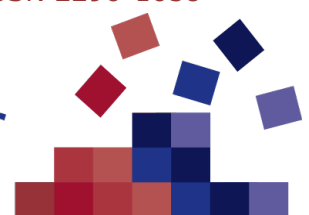
FNSNF

FONDS NATIONAL SUISSE
DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

Les Pôles de recherche nationaux PRN
sont un instrument d'encouragement du
Fonds national suisse

LIVES

Pôle de recherche national



Auteure

Fassa, F.

Résumé

Les trois recherches (mixed method) que nous avons menées sur les professions supérieures (enseignant.e.-chercheur.e.s du monde académique, cadres de l'administration publique et enseignant.e.s de la scolarité post-obligatoire) ont montré que les organisations professionnelles jouent un rôle important dans la manière dont les deux sexes articulent temps professionnels et temps privé, orientant ainsi leur carrière selon des références prioritaires qui peuvent tenir à l'identité professionnelle ou à celle de genre.

Ces résultats nous amènent à discuter du pouvoir d'imposition des « images-guides » de l'orientation temporelle, intériorisées et fortement sexuées du fait d'une socialisation différencielle, et du rôle des contextes professionnels dans leur activation. Dans certains cas l'organisation professionnelle favorise un partage inégal et traditionnel des tâches éducatives alors que ses normes peuvent dans d'autres cas être à la source d'une remise en cause du régime de genre.

Mots clé

temporalités | articulation des temps sociaux | genre | transgression | élites

Affiliation des auteur-e-s

LabEduc, Université de Lausanne

Correspondance à

farinaz.fassarecrosio@unil.ch

** La série des Working Papers LIVES publiée en ligne des travaux de recherche en cours. La révision de chaque papier est restreinte. Les auteur-e-s sont tenu-e-s responsables pour les faits et les opinions exprimées dans leurs papiers. Ces opinions ne représentent pas nécessairement celles du Pôle de recherche national LIVES.*

Editorial Edition spéciale : Genre et orientation scolaire et professionnelle

Auteurs : Lavinia Gianettoni et Nicky Le Feuvre

Les textes de la série GOSP sont issus de quatre conférences présentées durant le colloque international « Genre et Orientation Scolaire et Professionnelle : Questions de méthodes », qui a eu lieu à l'Université de Lausanne, les 29 et 30 septembre 2011. L'objectif du colloque était d'articuler une analyse sexuée des processus d'orientation et de transition à l'emploi avec une réflexion sur les méthodes utilisés dans le cadre de ces recherches, qu'elles soient quantitatives, qualitatives ou mixtes.

Les contributions réunies ici indiquent en quoi les orientations scolaires et les transitions à l'emploi influencent les vulnérabilités féminines, notamment sur le marché du travail. Cette étape du parcours de vie s'avère particulièrement pertinent pour saisir les mécanismes de (re)production de la hiérarchie et des inégalités entre les sexes, mais se prête également à l'analyse des effets, parfois inattendues, de la transgression des normes de genre en matière d'orientation scolaire. Les quatre textes présentés ici analysent différentes facettes de cette problématique.

1 Introduction

Une récente enquête menée en 2008 dans le cadre du salon Capa'cités par l'Office de la politique familiale et de l'égalité du Canton de Neuchâtel (OPFE) auprès de 500 jeunes gens (479 filles et garçons âgé.e.s de 13 à 16 ans) conclut que les filles plus que les garçons choisissent leur métier en fonction de leur sexe. Les différences ne s'arrêtent pourtant pas là et ces adolescent.e.s semblent se distinguer aussi sur ce qui guide leur futur choix professionnel. Le trait le plus frappant est toutefois l'image de la future articulation travail-famille qui se dégage des réponses de ces jeunes gens. Même si la tendance à imaginer un taux d'activité partiel pour mieux articuler travail et famille se manifeste chez les deux sexes, les disparités sont très notables : en effet, seules 7.6% des filles imaginent travailler à plein temps après avoir fondé une famille, la proportion de garçons ayant le même désir s'établissant à 43.23% (OPFE, 2008 : 13), le souci de gagner un salaire garantissant la vie de la famille, d'en être le *breadwinner*, se marquant aussi plus nettement dans ce groupe.

Ces résultats concernent des adolescent.e.s plus jeunes que ceux qui sont interrogé.e.s par TREE¹. Ils laissent penser que la façon dont femmes et hommes organisent leur vie professionnelle tient à une imagination très précoce de ce que seront leur futurs rôles sociaux et rendent de ce fait la socialisation différenciée des deux sexes avant tout responsable de choix professionnels sexués. Imdorf et al (2012) et dans une certaine mesure Lassnigg (2012) modèrent ce propos fortement déterministe : leur travaux montrent, à travers des analyses statistiques fouillées, que le report de l'âge au moment du choix professionnel a pour effet de diminuer la sexuation des choix, du fait notamment de la dissociation possible entre construction identitaire et profession puisque « [I]es projets scolaires et professionnels sont des enjeux identitaires forts pour les filles et les garçons notamment à l'adolescence. » (Vouillot, 2007 : 26).

Les résultats que nous présentons montrent que les mondes professionnels -et l'image qu'ils donnent des professions en termes de genre- déterminent, de façon complémentaire à la socialisation différenciée, les choix professionnels des femmes des hommes. Trois groupes professionnels hautement qualifiés du secteur public d'une région de la Suisse romande ont été sélectionnés.

Cette question est particulièrement sensible dans une période où les politiques publiques visent à mieux équilibrer la présence des femmes dans l'ensemble des domaines professionnels. Selon que l'on privilégie une explication centrée sur les femmes ou les organisations professionnelles (Marry 2003), les carrières minorées des femmes sont renvoyées de façon prioritaire à la spécificité de la socialisation, familiale et scolaire, et aux poids des stéréotypes, ou aux « mécanismes cachés de la domination masculine » (Bourdieu 1998). Privilégier l'un ou l'autre pôle revient à poser autrement la question de l'égalité et conduit à proposer des politiques publiques dont les publics et les objectifs sont très différents (Bacchi 2008).

L'objectif de cet article est de déplacer une focale très exclusivement pointée sur les adolescents pour s'intéresser aux adultes et à leurs professions. Il prend en compte les résultats de la littérature sur les parcours de vie et redonne une place aux acteurs et actrices et à leurs stratégies face à leur insertion professionnelle en centrant son propos sur la question des temporalités sociales et des rapports au temps. Ce champ de recherche a en effet souligné l'importance de considérer les vies individuelles comme des tous constitués de séquences temporelles de participations sociales interdépendantes, par exemple familiales, professionnelles, résidentielles, sanitaires, etc. (Elder 1999, 1985; Levy 1991; Levy, Ghisletta, Le Goff, Spini et Widmer 2005 ; Joye et Bergmann 2004).

Nous nous demandons ici comment les identités professionnelles s'articulent avec les identités de genre et dans quelle mesure les différents contextes organisationnels étudiés (l'enseignement supérieur, l'administration publique et l'enseignement post-obligatoire) favorisent l'expression des conformismes ou des transgressions des rapports de genre mais aussi des rapports au travail. Cette question nous fait considérer que les images-guides de l'orientation temporelle, soit « des agencements de longue durée [qui] dans les parcours de vie pourrai[en]t être le 'caractère personnel' [...] sont durables [parce qu'il est] difficile de les déconnecter, qu'il est difficile d'empêcher leur reproduction, même si on entreprend consciemment d'y mettre un terme » (Abbott 2009 : 205) sont aussi modelées par les contextes professionnels et non par la seule socialisation différenciée. Cette contribution abordera tout d'abord la question du temps, tel qu'il est vécu et imaginé, comme une entrée pertinente pour l'étude des choix professionnels différenciés

des femmes et hommes ; elle présentera ensuite les terrains sur lesquels nous avons travaillé et les méthodes employées. Les particularités de chacun ces mondes professionnels seront ensuite examinées sous l'angle des temporalités : articulation des différents temps sociaux mais aussi articulation du projet professionnel et privé. C'est sur cette base que nous proposerons une typologie qui mettra en relation les spécificités des trois professions étudiées, les rapports aux temps qu'elles engendrent ou activent et les éventuelles transgressions dont sont porteuses les expériences des personnes interrogées quant au contrat dominant de genre et/ou à l'image de l'*adult worker*.

2 Temps, genre et théorie sociologique

L'analyse des temporalités permet de mieux comprendre les exigences des professions supérieures (et de leurs différents segments) puisque la question du temps est aussi à la source des principes organisateurs des carrières, notamment en ce qui concerne les façons dont les personnes organisent leur quotidien et envisagent sur le long terme les liens entre les sphères professionnelles et privées. Prenant comme centre les temporalités et les rapports que les personnes y entretiennent, la piste que nous avons suivie tente de comprendre comment les normes professionnelles elles-mêmes influent tant sur les manières dont les femmes et les hommes exercent une profession que sur les récits qui expliquent (légitiment ?) leurs trajectoires professionnelles.

On constate en effet qu'en termes d'insertions dans des configurations familiales et professionnelles, ce sont les parcours de vie des femmes qui ont le plus changé au cours des dernières décennies (Cherlin 1996 ; Esping-Andersen 2008). La pression normative pour une centration exclusive des femmes sur l'activité domestique a commencé à décliner visiblement dès la fin des années soixante et la question de l'articulation des différentes temporalités sociales se pose désormais de manière aiguë.

Les travaux traitant des temporalités sociales sont nombreux et variés. On peut les partager en trois grandes tendances: ceux qui privilégient une lecture individualisante des phénomènes sociaux, ceux considèrent que les structures sont déterminantes et ceux qui adoptent une position de l'entre-deux (Marry 2003). De Conninck et Guillot (2007) illustrent le premier groupe en considérant l'usage qui est fait du temps comme « un bon objet pour dessiner les contours de l'individualité sociale dans la conjoncture historique actuelle » (2007, p. 23) et leur position entérine l'idée répandue d'une forte

individualisation des parcours de vie puisque « [c]ette éthique du temps varie d'un individu à l'autre et elle ne se réduit de loin pas toujours à une morale classique de la ponctualité. Pour certains la disponibilité au présent importe plus, par exemple, que la ponctualité. Bref il y a l'affirmation forte d'un travail individuel sur le temps qui importe aux individus concernés et qui résiste à des contraintes ou à des injonctions macro-sociales .» (De Conninck et Guillot 2007 :28).

Une telle lecture les distancie très nettement de Bessin et Gaudard (2009) qui sont de bons représentants de la seconde approche. Pour ces auteurs, le système de genre domine en toutes circonstances. Ils relèvent en effet que « les études consacrées au genre doivent donner une place centrale au temps [...] La dichotomie et la hiérarchisation des mondes sociaux, qui se traduit notamment par des catégories de sexes, produisent une gestion différentielle de la manière dont les activités s'ancrent dans le professionnel : les autres dimensions de la vie y sont plus ou moins prises en compte, et n'ont pas les mêmes implications pour les hommes et pour les femmes.» (Bessin et Gaudard 2009 : sp). Ils adoptent ainsi un positionnement théorique qui, s'il insiste sur la continuité entre le micro et le macro, finit par homogénéiser les catégories sexuelles et entériner la bicatégorisation sexuée comme explication première. De notre point de vue, cette analyse ne laisse pas – ou trop peu – de place aux « destins improbables » et rend difficile de penser les exceptions statistiques, rendant la marge très étroite pour comprendre ce qui fait que les un.e.s et les autres transgressent le contrat dominant de genre et/ou que les modèles professionnels varient dans l'espace et le temps.

Les travaux de Le Feuvre et Lapeyre (Lapeyre et Le Feuvre 2004, 2007 ; Lapeyre 2006) sur les professions supérieures (médecins, avocats et architectes) permettent de nuancer ces analyses et ils mettent en évidence toute la fertilité d'une position qui rompt avec « les présupposés les plus mécanistes de la plupart des théories de la reproduction sociale [...] et de penser la "raison sociale" qui sous-tend les "destins improbables" en accordant une place équivalente aux effets de structure et aux capacités réflexives des individus » (Le Feuvre 2006, p. 38). Ces autrices ont mis à jour le fait que des « scripts sexués », soit des « modèles stéréotypés du 'prototype' de référence dans [un] segment de la profession » (Le Feuvre et Lapeyre 2005, p. 112) organisent les participations professionnelles des femmes et des hommes. Prenant en compte les configurations spécifiques des différents groupes professionnels, elles ont montré que ces scripts

« induisent des effets différenciés du point de vue des effets de la féminisation sur la reproduction/transformation du système sexe/genre » (Le Feuvre, 2007, p. 1). Leurs réflexions s'avèrent particulièrement utiles pour comprendre les transformations qui sont actuellement à l'œuvre dans les marchés de l'emploi et de la formation. On enregistre en effet une progressive « masculinisation » des insertions sociales des femmes (le contrôle de la contraception, l'accès à l'autorité parentale, l'égalité des droits, la généralisation de l'accès à la formation supérieure et au travail salarié, etc.), qui se traduit notamment par le fait que les femmes ont depuis peu investi des milieux professionnels qui leur étaient fermés par le passé. Elles permettent ainsi de dépasser l'opposition micro/macro qui se trouve à la source des recherches de De Conninck et Guillot (2007), et dans une moindre mesure, de celles de Bessin et Gaudard (2009).

Forte de ce cadre théorique, nous avons opté avec elles pour un positionnement de l'entre-deux car il offre un angle d'analyse qui permet de comprendre comment les influences des structures globales s'articulent avec celles des organisations professionnelles et avec les choix (volontaires ou contraints) que les individus sont amenés à faire. Les résultats des recherches que nous avons menées au sein de trois groupes professionnels hautement qualifiés du secteur public d'une région de la Suisse romande (Fassa 2012 ; Fassa 2013; Fassa, Kradolfer et Paroz 2012), montrent en effet que les mondes professionnels -et l'image qu'ils donnent des professions en termes de genre- interviennent de façon complémentaire à la socialisation différenciée de la prime enfance dans les choix professionnels des femmes et des hommes. Les conditions de travail et les perspectives de carrières qu'ils offrent –soit un ensemble de facteurs ordonnés séquentiellement et qui permettent une mobilité d'une position à une autre (Becker 1963)– participent ainsi à activer/désactiver, reproduire/transformer des dispositions acquises par les individus à propos du temps. Ce sont surtout ces facteurs que cette contribution examinera ici.

3 Terrains et méthodes

Les milieux professionnels, que nous avons étudiés entre 2006 et 2011 (le monde académique, les cadres de l'administration publique et les enseignant.e.s du secondaire postobligatoire –SII²) ont été choisis afin de dénouer, autant que faire se peut, le lien entre choix scolaires faits durant l'enfance et choix professionnels ultérieurs. Les personnes interrogées sont toutes de formation universitaire, elles partagent un



engagement fort dans leur profession et elles proviennent de disciplines universitaires différentes qui n'influent pas sur leur position professionnelle.

Les trois mondes professionnels étudiés, à l'aide des *mixed methods* dans une région de la Suisse romande³, ont tous enregistré une forte entrée des femmes au cours des vingt dernières années⁴. Cette « féminisation » n'a toutefois pas suivi le même rythme et a des caractéristiques différentes selon les professions traitées ici. L'enquête statistique a montré qu'une ségrégation verticale arrête ou ralentit les carrières des femmes dans le monde académique et dans celui de l'administration publique. Le plafond de verre (Laufer 2005) arrête les carrières des femmes dans le monde académique au seuil du professorat et les pousse souvent à bifurquer (Fassa 2010) (les modalités étant différentes selon les disciplines- cf. aussi Leemann 2008 ; Studer 2012) et dans l'administration publique, il les exclut des postes de direction, les orientant plutôt vers des positions de spécialistes hautement qualifiées mais sans perspective de progression professionnelle (Fassa sous presse ; Guillaume et Pochic 2007). Dans le SII, aucun frein organisationnel ne bloque les carrières féminines, et ceci bien que les conditions d'exercice de l'emploi restent inégalitaires, du fait notamment d'une forte ségrégation horizontale disciplinaire (Fassa 2012).

Traitant du temps et des rapports au temps, nous avons surtout mobilisé ici les données qualitatives issues de ces recherches⁵ car c'est à l'occasion des entretiens individuels (en moyenne 1 heure et demie) ou collectifs (en moyenne 1.45 heure) menés avec ces divers types de *professionnels* (N=106) que sont surtout apparues les différences d'expérience quant à la carrière. Les plafonds et parois de verre (ORSE 2004) qui tiennent aux pratiques des organisations professionnelles sont en effet vécus de manière différente par les femmes et les hommes selon leur contexte professionnel, certaines des raisons données par exemple par les enquêtés.e.s du monde académique ou de celui de l'administration s'apparentant avec ce qui se passe dans le SII alors que d'autres présentent des caractéristiques tout à fait originales.

Nous avons analysé ce matériel textuel en prêtant une attention particulière au travail de mise en forme de leurs trajectoires professionnelles et privées par les répondant.e.s, nous arrêtant systématiquement sur les façons dont elles et ils ont narré

leurs projets professionnels, les bifurcations qu'elles et ils ont signalées et le moment auquel elles sont intervenues dans leur trajectoires biographiques. Nous avons ainsi approché ces récits comme des *narratives* (Cole 2009) et porté un soin spécifique à l'analyse des raisons nos interlocuteurs.trices leur ont données pour expliquer (justifier ?) le dessin de leurs carrières, relevant tout spécialement les liens qui ont été faits entre projet professionnel, projet familial et articulation des différentes temporalités sociales. C'est en effet en interrogeant la forme des récits produits comme résultat d'« un ordre trop parlant qui paraît dispenser de tout travail de reconstruction puisqu'il propose et impose, avant tout traitement, un modèle d'interprétation » (Passeron 1990 : 11) que leurs sens, différenciés selon l'insertion professionnelle et le sexe, se déchiffrent. Les récits des trajectoires professionnelles et personnelles ont ainsi permis de dépasser les constats statistiques qui, sur la base des seules descriptions chiffrées, apparentent des situations fondamentalement différentes du point de vue des acteurs et actrices.

Il faut ajouter le fait que ces trois enquêtes se sont déroulées dans le même contexte social (il s'agit dans les trois cas de la même région de la Suisse romande et ces travaux ont pris place sur une période de cinq ans), ce qui permet de comparer les carrières d'autant plus efficacement que les populations interrogées présentent des caractéristiques sociales analogues. Agées de 25 à 65 ans, les personnes interrogées travaillent toutes dans le service public, les postes qu'elles occupent exigent aujourd'hui un diplôme de formation tertiaire et elles sont majoritairement de nationalité suisse et issues de familles comptant elles aussi une personne qui a une formation professionnelle qualifiée, des différences existant toutefois sur ce second point selon les cohortes.

Le secteur public dans lequel travaillent ces trois populations a en outre vécu d'importantes restructurations au cours des vingt dernières années qui sont pas sans parenté avec les changements décrits par Dardot et Laval (2009) à propos de la France. Si de manière générale, il reste probablement moins marqué par la logique concurrentielle et managériale que le secteur privé, les modèles inspirés par le New Public Management ont contribué à remodeler les contextes professionnels étudiés depuis une vingtaine d'années (Bezès et al. 2011). Ces changements ont toutefois été d'une ampleur et d'une profondeur variables selon les segments et les publics de *professionnels* qui ont fait l'objet de nos enquêtes: relativement faibles pour les cadres les plus anciens, d'importance moyenne pour les enseignant.e.s du SII et de forte importance pour tous les académiques.

4 Temporalites et carrières : Le projet professionnel

4.1 Les académiques : Un projet professionnel vécu sous l'angle du présent

La recherche sur le monde académique s'est déroulée entre 2006 et 2008. Des sources administratives ont été mobilisées pour construire les trajectoires des académiques qui ont accepté de répondre à un questionnaire en ligne (N=1008) qui les interrogeait sur leurs trajectoires professionnelles privées et s'arrêtait longuement sur les caractéristiques du poste occupé. Cette information statistique a été complétée par des entretiens menés avec les responsables (hommes et femmes) des sept Facultés de l'Université de Lausanne (N=12) et avec des enseignant.e.s-chercheur.e.s (hommes et femmes) à différentes étapes de la carrière (de la formation doctorale au professorat) (N=42). La sélection de ces personnes s'est faite sur la base des profils de carrière que l'analyse statistique avait dégagés et les entretiens semi-directifs qui ont été menés avaient pour centre les trajectoires professionnelles et privées et les étapes-clés des carrières académiques. Les personnes ont toutes été interrogées en leur demandant d'adopter une position réflexive qui les amenait à préciser ce qui avait selon elles constitué une facilitation et/ou un obstacle dans leur trajectoire professionnelle.

Les discours sur les taux d'activité - et les pratiques organisationnelles liées aux engagements - disent clairement à quel point les rapports au temps sont centraux dans la construction d'une carrière académique. S'engager dans un tel parcours professionnel est présenté par la plupart des interlocuteurs et interlocutrices comme un engagement de toute la personne et de tout son temps, le travail à temps partiel étant décrit comme résolument incompatible - « un suicide académique » selon les termes d'une des femmes rencontrées - avec la disponibilité requise pour se saisir des opportunités et parvenir à accéder à une position professorale. Or cette disponibilité n'est prêtée qu'aux hommes, les femmes étant perçues comme des mères ou des mères potentielles. Ces représentations expliquent en partie les difficultés particulières qu'elles éprouvent pour franchir les différentes étapes d'une carrière académique (constituant près de 60% des étudiant.e.s de l'Université de Lausanne, leur nombre décroît au fil des échelons hiérarchiques et elles ne sont plus que 20.7% parmi les professeur.e.s ordinaires - BEC 2012 : 23).



Les attentes en ce qui concerne le rapport au temps du travail de tous et de toutes les universitaires sont celles, selon les idéaux-types mis à jour par Tremblay et Genin à propos des travailleurs indépendants de l'informatique, d'un « comportement intégrateur [...] pour lequel les frontières [entre temps de travail et temps hors-travail] sont très perméables » (2008 : sp).

Du fait de la situation actuelle de concurrence très élevée pour l'obtention d'un poste stable et des transformations managériales des mondes universitaires (Musselin 2005, 2009), la figure de référence classique que constitue l'engagement du savant wébérien (Weber 1919) se double d'une référence entrepreneuriale qui impose aux postulant.e.s à la carrière universitaire de se projeter dans l'avenir en multipliant les projets à court terme afin de faire la preuve de leur capacité à mobiliser des allié.e.s et de construire des réseaux longs. Tronto (2003) relève que cette exigence a pour effet que les individus éprouvent une très grande difficulté à s'engager dans des projets à long terme et qu'ils doivent au contraire développer leur capacité à saisir les occasions perdant ainsi une partie de leur maîtrise des événements (*agency*) et du dessin global de leur trajectoire :

« Chronologiquement, au début je voulais bien faire vis-à-vis des étudiants, de ma prof, je suis perfectionniste, donc... voilà on perd du temps. Au début, c'était ça. Ensuite je suis allé à Zürich, et là j'ai quand même bien pu avancer et puis ... j'aurais voulu, juste à la fin de l'assistantat, faire 6 mois ou une année en [pays] pour finir ma thèse et puis voilà il y a ce poste de MER qui s'est créé, donc j'allais pas leur dire, 'gardez-moi le poste au chaud et puis je reviens dans une année'. Ça aurait été quelqu'un d'autre et je pense que j'aurais pas pu le récupérer... ce poste était quand même important. [...]. Du coup j'ai laissé tomber l'idée de terminer ma thèse, ensuite j'ai accepté un projet, [...] et ça paraissait au début un projet assez abordable et ça s'est révélé titanesque. [...] Donc cette fois-ci je me suis dit c'est prioritaire de finir la thèse, j'accepte pas d'autres choses. Voilà donc je me suis retrouvé plusieurs fois face à ces opportunités, ces nouvelles perspectives... et c'est des projets intéressants je ne voulais pas faire quelque chose qui m'intéressait pas, mais quelque chose qui par la suite peut m'ouvrir des portes. » (H, Reunil, fin trentaine, ref215).

Le rapport au temps de la carrière est donc vécu avant tout sous l'angle du présent et c'est lui, qui à chaque reprise, constitue le mode de référence temporel. Chacune des étapes de la carrière est ainsi vécue comme un projet et les personnes de l'académie insistent sur l'événement dont elles et ils disent l'influence extrême. Vivant dans une tension qui leur impose de saisir toutes les opportunités avant que les carrières ne soient faites, on peut parler à leur propos d'une perception du temps comme d'un temps hétérogène mais toujours vécu sous le signe du présent. Leurs récits en portent la trace: ils font état d'un cheminement et « la question centrale [qui les traverse] est alors celle de la transition d'un état à un autre » (de Conninck et Godard, 1990 : 34).

4.2 *Les enseignant.e.s du secondaire postobligatoire (SII) : Deuxième carrière ou profession de « retrait » ?*

La recherche sur les enseignant.e.s du degré secondaire postobligatoire⁶ (SII) s'est déroulée entre 2010 et 2011. Elle avait pour objectif de connaître les trajectoires professionnelles et de formation de cette catégorie spécifique d'enseignant.e.s et d'évaluer les changements qui s'étaient produits durant les 15 dernières années du fait de la massification de ce degré de la scolarité. Près de 500 questionnaires ont été remplis en ligne (47% de taux de réponse) après que l'ensemble de cette catégorie professionnelle a été contacté. Treize entretiens individuels ont été conduits, de même que quatre focus groups touchant à des thèmes directement liés aux représentations que différents types d'enseignant.e.s avaient de leur vie professionnelle, de leur vie privée et de leurs élèves, ces sujets s'étant avérés totalement imbriqués à l'occasion des entretiens individuels (au total 33 personnes ont été rencontrées, dont 14 femmes).

Cette profession s'est fortement féminisée durant les 15 dernières années⁷, les femmes ayant profité de la massification des études du secondaire postobligatoire pour entrer dans ce métier. Les personnes sont engagées pour enseigner une ou deux disciplines (un poste à temps plein équivaut à 22 périodes d'enseignement) et leur vie professionnelle n'enregistre aucun changement majeur, à l'exception des avantages qui s'acquièrent au fil des années et donnent une plus grande souveraineté temporelle⁸. Les taux d'activité ne sont pas complètement définitifs et une négociation annuelle entre les

directions des établissements et les enseignant.e.s permet leur modification dans le cadre d'une fourchette.

Les conditions d'exercice du métier rapprochent fortement cette profession de celle des enseignant.e.s-chercheur.e.s du monde académique. Leur public est issu d'une sélection importante puisque moins de 50% des jeunes de cette cohorte d'âge (15-19 ans) fréquente ce type d'établissements, en très grande majorité des élèves à « compétences élevées » selon la terminologie des enquêtes PISA . Elles et ils ont choisi leur profession en raison de la discipline étudiée à l'université et disposent d'une très grande liberté dans le choix des sujets enseignés :

Les maths me manquaient en fait (rire), je ne faisais plus du tout de maths et j'avais envie de refaire des mathématiques, donc voilà. [...] »(Femme, enseignant les maths à 80%, milieu de la trentaine, Progym F4).

[J]e me plais beaucoup à (nom de l'établissement), où j'ai un plein temps et où j'ai la sensation d'encore pouvoir être libre dans mes choix de texte, [...] le jour où la liberté se restreindra, je pourrais imaginer encore faire autre chose (sourire).» (Homme enseignant la littérature française à temps plein, début de la quarantaine, Progym H1).

Cette liberté va de pair avec une relative autonomie dans la gestion du temps de travail et elle fait alterner enseignement et recherche pour la préparation des enseignements, cette dernière étant toutefois réduite à la portion congrue par comparaison aux académiques :

*[J]e **papillonne** chaque fois, par exemple tout d'un coup je regarde un article, [...] je nourris très fréquemment de mes lectures, mon enseignement.[...] [E]t puis le reste du temps je fais **un peu, pour moi**, de la recherche [...] Je n'ai plus aucun statut [à l'Unil], si ce n'est que de temps en temps j'écris un article et puis j'ai des collaborations ponctuelles avec des gens, pour l'EPFL. [Ecole polytechnique fédérale de Lausanne]» (Homme travaillant à 80%, milieu de la quarantaine, Progym H3, nous soulignons) .*

Deux dimensions essentielles distinguent cette profession des autres mondes professionnels étudiés : d'une part, la situation professionnelle des hommes et des femmes semble égalitaire à première vue, tous et toutes percevant les mêmes salaires et l'ancienneté leur octroyant les mêmes avantages pécuniaires ; d'autre part, aucune progression professionnelle n'y semble possible. En effet, à la différence de la Grande-Bretagne et comme en France (Moreau 2011), les diplômes exigés pour être recruté.e.s sont élevés et l'accès à des tâches « managériales » (proviseur, etc...) est rare. La « carrière », ne structure pas la vie professionnelle de cette population et aucune étape ne marque les trajectoires professionnelles des professeur.e.s du SII. Les changements dans la vie des enquêté.e.s sont de ce fait prioritairement organisés autour des événements de la vie privée et des modifications de taux d'activité auxquelles ils donnent lieu chez les femmes, subsidiairement autour des pics d'activités qui organisent l'année scolaire.

L'entrée dans cette profession est si tardive (en moyenne à 35 ans) qu'elle peut presque s'apparenter à une seconde carrière. Elle se déroule souvent après plusieurs années passées dans le secondaire obligatoire ou l'enseignement tertiaire et plus d'un tiers des hommes (37.2%) et d'un quart des femmes (28.3%) ont consacré plusieurs années à une formation doctorale avant de travailler dans le SII⁹. Ce cursus est si fréquent qu'il constitue aujourd'hui une alternative au mode de recrutement traditionnellement privilégié¹⁰. Interrogé.e.s sur les raisons de cette réorientation, hommes et femmes déclarent souvent en entretien que ce « choix » a été effectué faute d'opportunité de carrière dans l'enseignement tertiaire :

[I]l n'y avait pas trente-six mille débouchés, soit on faisait de l'enseignement secondaire, soit on faisait de la recherche et moi je n'avais pas le niveau pour faire une carrière académique. [...] donc l'idée dès le départ c'était on fait de la recherche tant que c'est possible, mais au moment où on voit une belle opportunité, en tout cas au niveau du gymnase, et bien on la saisit. Peut-être que si les opportunités avaient été au niveau du collège et pas du gymnase, je serais resté un peu plus longtemps dans la recherche » (Homme travaillant à 55%, début de quarantaine, Progym H1).

A la fin du doctorat, j'ai longuement hésité, et puis comme j'aimais bien le côté enseignement, que le côté recherche était relativement bouché, en tout cas dans ma discipline, et bien je me suis inscrite à l'école pédagogique, et puis j'ai fait mon stage en responsabilité au gymnase et puis à la fin du stage on m'a proposé de rester donc, maintenant c'est ma troisième année.» (femme travaillant à 80%, milieu trentaine, Progym F5).

Une partie non négligeable des enseignant.e.s du SII décrit ainsi son choix professionnel comme un retrait, mais les avantages que confère ce « choix par défaut » sont fortement valorisés dans les discours qui insistent sur l'ouverture d'un continuum temporel à cette occasion et sur les avantages retirés, notamment à propos de l'articulation travail-famille. L'originalité de la situation tient au fait que le recentrage sur la vie privée et la famille est aussi parfois exprimé par les hommes :

« Oui, alors c'est sûr que l'organisation du quotidien a été bousculée, enfin bousculée, redéfinie, avec l'arrivée des deux enfants, dès 2001. Mon précédent poste me permettait quand même une certaine souplesse, mais maintenant je me rends compte que je veux consacrer un peu plus de temps aussi à ma famille. Donc, on a deux enfants, l'un est né en 2001, la deuxième est née en 2005 et je souhaite passer un peu plus de temps aussi avec eux, donc maintenant le gymnase me permet aussi d'avoir plus de temps pour moi, plus à la maison, voilà. Donc ça, ça joue un rôle. » (Homme travaillant à 100%, Progym H5, début de la quarantaine).

« [Parlant de ses horaires] Moi je suis pas du genre à râler pour, je prends ce qui vient ; bon par exemple chaque année, je demande que je commence un petit peu plus tard pour pouvoir m'occuper de lâcher les enfants, pour qu'ils ne soient pas tout seuls le matin, enfin il y a des raisons souvent familiales qui font que je demande, et puis j'obtiens assez souvent, parce que je fais pas des demandes mirobolantes, si c'est compact et bien ma foi, tant mieux, et puis si c'est un petit peu dispersé et bien on peut faire des trucs entre, surtout voyez en ce qui concerne les maths, c'est super parce qu'en une heure, si j'ai une heure, j'arrive à

réfléchir à un truc quoi (ouais). (Homme travaillant à 80%, milieu de la quarantaine, Progym H3).

Pour la sous-population, très importante parmi les nouveaux et nouvelles enseignant.e.s, qui a tout d'abord travaillé dans l'enseignement supérieur, une telle bifurcation constitue en quelque sorte le point de bascule entre deux manières de vivre les différents temps sociaux. Avant l'entrée dans le SII, le rapport au temps était celui des enseignant.e.s-chercheur.e.s de l'académie, le temps professionnel l'emportait sur le temps privé, le présent et l'opportunité sur le projet à long terme et la planification. Mais cette situation est décrite rétrospectivement comme peu satisfaisante tant du point de vue professionnel (l'urgence et la précarité sont pointés comme sources de stress et l'aspect compétitif du monde académique est souvent évoqué en termes critiques) que du point de vue de la vie privée.

Les termes employés laissent cependant penser que cette description a vertu de légitimer une situation qui a été imposée ; la recherche parfois poursuivie en parallèle avec l'enseignement dans le SII est ainsi évoquée sur un mode mineur mais aussi comme un élément nécessaire à la satisfaction professionnelle. Le choix de travailler dans le SII par rapport au secondaire obligatoire (SI) s'explique, selon les mots d'un interviewé, par la possibilité de faire « un peu, pour moi, de la recherche ». L'on peut se demander à propos de leurs récits de carrière, s'ils ne doivent pas être considérés comme des mises en forme permettant de faire, comme le rappelait Bourdieu (1980), de « nécessité vertu ». Les jeux que permet l'horaire d'enseignement, sont décrits comme le résultat de choix individuels, traduisant l'*agency* des personnes et ils sont présentés comme des avantages qui contre-balancent des espoirs initiaux de carrière universitaire déçus. Cette organisation de leur discours contribue à décrire leur profession comme un retrait professionnel finalement voulu alors que les façons d'évoquer la place de la recherche l'évoquent plutôt comme une forme dégradée des professions académiques.

Finalement, et sur la base de ces constats, la population des enseignant.e.s du second degré ne se distingue des académiques que par le destin professionnel et social qui est le sien, le *up or out* qui guide les carrières académiques n'existant pas dans le monde des enseignant.e.s du SII. Le présentisme qui marque le discours des

universitaires ne se trouve de ce fait que rarement au centre des propos des professeur.e.s de gymnase. La plupart des personnes avec qui nous nous sommes entretenues ont au contraire produit un discours mettant en exergue une forme de souveraineté temporelle offerte par cette profession malgré le poids important du travail exigé. Aucune n'a fait mention d' « opportunités à saisir » et les tensions ont plutôt été rapportées à l'omniprésence de la porosité entre les différentes temporalités sociales alors que les académiques ont plutôt insisté sur les tensions entre un projet professionnel et la nécessité de le vivre sans cesse sous l'angle du temps court.

4.3 *Les cadres de l'administration publique : un continuum sous l'angle du passé*

La recherche sur les cadres de l'administration publique a eu lieu entre 2008 et 2009 et plus de 1000 personnes ont répondu à un questionnaire en ligne (taux de réponse de 29.6%) qui les interrogeait sur les étapes de leur carrière, mais aussi sur leurs perceptions subjectives des questions liées à l'égalité. Des entretiens individuels et des focus groups ont complété cette information quantitative et 31 personnes ont ainsi été rencontrées. Le guide des entretiens individuels était centré sur l'articulation des parcours professionnel et privé alors que les focus groups se sont déroulés autour de thématiques spécifiques, telles « taux d'activité et réussite professionnelle » ou encore « l'égalité dans les fonctions de cadres ».

L'idéal-type du cadre est assez similaire à celui du savant que partagent académiques et enseignant.e.s du SII. Il est attendu des personnes qui exercent l'autorité, très majoritairement des hommes dans l'administration publique, qu'elles travaillent sans compter et les cadres dirigeants et supérieurs bénéficient de dispositifs socio-techniques, tels le télé-travail, qui les laissent libres de la gestion de leur temps. Ces dispositifs ne sont pas disponibles pour les cadres intermédiaires et juniors parmi lequel.le.s les femmes sont majoritaires.

Cette profession s'est néanmoins fortement féminisée durant les deux dernières décennies et l'enquête statistique a montré que l'âge constitue le facteur explicatif des promotions. La population des cadres comprend donc une forte majorité d'hommes parmi les cadres supérieurs et dirigeants (40.4% des hommes et 23.5% des femmes disent occuper une telle position), les embauches les plus récentes ayant quant à elles donné

une place plus importante aux femmes, elles se trouvent donc très majoritaires parmi les cadres junior et intermédiaires. Cette organisation sexuée n'est certainement pas étrangère au fait que, toute chose étant par ailleurs égales (niveau de formation, ancienneté, âge), les femmes mettent deux fois plus de temps que leurs collègues masculins à se trouver à la tête d'une équipe de plus de 5 personnes (Fassa, sous presse). Or, ces tâches de direction de personnel sont corrélées avec le positionnement hiérarchique et les salaires perçus. L'on constate ainsi une raréfaction artificielle des femmes dans les échelons supérieurs, leur niveau de formation globalement plus élevé les faisant inscrire dans des positions de spécialistes occupant des niches de compétences sans réelle opportunité de progression professionnelle.

Femmes et hommes décrivent finalement ce milieu comme peu reconnaissant des compétences que les personnes manifestent en situation et tous insistent volontiers sur l'importance du diplôme comme validation nécessaire, mais pas suffisante, pour obtenir une promotion ou un poste de direction.

« Oui, au moment où j'ai fait mes papiers, j'ai eu, pas systématiquement mes classes [salariales], parce qu'après le diplôme, il y avait des petites guéguerres, il y avait trop de chefs de projet dans l'unité informatique, et puis je n'y avais pas droit, etc... Je n'étais pas au sommet de mes classes, donc, je n'insistais pas, je gardais en réserve pour la négociation.[Q : Cela veut dire que le diplôme vous a permis de monter un petit peu, ou pas ?] Non, je suis montée dans les classes – en décembre, il y a eu une décision, parce que là, je me faisais aussi manipuler, j'ai dit : 'Maintenant je n'accepte plus de nouvelles responsabilités si l'on ne me donne pas la classe'. Et là, du jour au lendemain, j'ai eu mes classes (rire). » (Femme à 100%, milieu de la quarantaine, cadre intermédiaire, Recadre_entretien 7).

Les entretiens et les récits de trajectoires permettent de comprendre qu'au-delà de cette forme de méritocratie se jouent des stratégies qui tiennent au genre et réservent plus largement la formation continue, notamment dans le domaine de la direction des ressources humaines à des personnes choisies par leur supérieur. Ces ouvertures professionnelles ne sont toutefois pas disponibles identiquement à l'ensemble des personnes, les chef.fe.s des services filtrant les personnes à qui l'on fournit

l'information sur le « programme de relève des cadres », ce qui fait dire à une des répondante :

« J'ai 2 exemples de connaissances qui ont trouvé des places de cadres intéressantes par réseautage. Le programme de relève des cadres, bien sûr. C'est un truc du Service du personnel. Je ne sais pas, je crois que les services doivent chaque année envoyer 2 ou 3 personnes à ce programme. D'après ce que j'ai compris, c'est un assessment center pour cadres potentiels. Assez conséquent. Ce sont des 2 ou 3 journées entières, avec des jeux de rôles, avec ensuite des restitutions, c'est assez important.. [...] Je ne sais pas quels sont les critères de choix. Manifestement, ce sont des gens intelligents. Ceux dont j'ai connaissances, ce sont des gens que je vois tout à fait devenir cadres, mais je ne sais pas quels critères ils ont. [Q : On ne sait pas comment, et quels sont les éléments qui permettent de suivre ces cours ?] Et c'est même par hasard que l'on apprend qu'un tel y va... Ce n'est pas quelque chose qui est annoncé. » (femme début de la quarantaine, travaillant à 100%, cadre intermédiaire, Recadre- entretien 4).

L'opacité dans ces sélections participe certainement à ce que le récit de celles et ceux qui ont fait carrière présentent leurs trajectoires comme le résultat d'un passé proche ou lointain dont les transformations ont une logique et s'enchaînent sans (trop de) surprises. Cette évocation de la carrière signale probablement aussi que l'ensemble de ce segment des professions hautement qualifiées du secteur public n'a pas encore été chamboulé par des politiques de gestion d'inspiration néo-libérale (Dardot et Laval 2009) d'une façon aussi profonde que le milieu académique ou la sélection des jeunes cadres. En effet, les cadres les plus anciens sont des hommes qui ont gravi les échelons au fil du temps et qui, malgré l'absence d'un diplôme initial obtenu dans le tertiaire ont su faire reconnaître leur « potentiel » et profiter des possibilités de formation continue offertes par l'employeur. Ces situations sont toutefois moins fréquentes au sein de la population féminine rencontrée.

On peut finalement conclure sur le fait que la carrière des cadres suit deux types de trajectoires selon que les personnes appartiennent de longue date ou non à l'administration publique. Les propos des plus anciens, des hommes en majorité, rappellent fortement la définition que Goldthorpe et al. (1980) donnaient de la catégorie

de cadre en insistant sur « la relation de confiance¹¹ » que ce type d'employé.e.s établit avec son employeur.e et qui le distingue des autres catégories de salarié.e.s. L'importance d'un contrat basé sur la relation de confiance permet de concevoir la carrière au sens classique du terme puisque dans ce cas l'employé.e « échange son expérience et sa compétence accumulées contre la promesse implicite d'une progression dans son salaire et sa position » (Bouffartigue 2001 : 52). L'insistance est portée sur l'expérience et déporte le regard sur le passé qui fonctionne comme point de référence permettant au présent d'advenir. Dans cette figure, le temps n'est pas compressé et l'accent est mis sur le devenir. Le présent est ainsi narré par ces salarié.e.s comme un moment dans le continuum temporel et non comme un élément d'imprévisibilité, une opportunité qu'il est nécessaire de saisir pour aller de l'avant.

Il intéressant de noter que cette vision reste marquante pour les plus jeunes, quand bien même elle ne correspond pas à la situation vécue. Ainsi les discours des femmes sont-ils plus fortement organisés par le récit de la lutte contre une injustice qui les prive de ce qui organise la carrière de leurs collègues masculins, la progression et la reconnaissance des expériences acquises. Ainsi, une femme relève-t-elle que :

*Une fois, on était dans un hôtel et il n'y avait que des étrangers, que des femmes noires qui faisaient le ménage. C'était vraiment du personnel étranger, et puis je me suis dit, moi j'ai fait l'amalgame, en me disant 'voilà comment les hommes nous voient'. Ils nous voient comme des gitans, comme des personnes à faire des tâches particulières. Et **nous, on a avancé à se positionner au même niveau qu'eux et on leur fait peur, alors il font quoi, eux ?** Ce qui fait peur, on l'éloigne. Ça, c'est un truc qui m'avait marquée, parce que je me disais 'nous on fait avec les étrangers ce que les hommes nous feront à nous'. Je pense que **l'on a avancé trop vite** et puis on leur fait peur quand même, parce que 'ils vont me voler mon travail, mes responsabilités', ces choses-là ». (Femme, milieu de quarantaine, à 100%, cadre intermédiaire, Recadre-entretien 7, nous soulignons).*

Cette femme avait auparavant insisté sur son caractère combatif et sa trajectoire en est le résultat. Elle a effectué de multiples formations, qui n'ont, comme nous l'avons vu plus haut, pas toujours été reconnues. D'autres disent la fatigue de se battre et

adoptent comme une position de retrait, diminuant leur taux d'activité ou travaillant avec un engagement réduit.

5 Le temps et le genre des carrières

Les différences constatées dans ces trois mondes professionnels montrent que l'image que les professions offrent en termes de genre et les conditions de travail qui lui sont associées interviennent fortement dans les choix professionnels des personnes.

5.1 Les académiques : des transitions sexuées qui laissent parfois place aux transgressions

Des distinctions selon le sexe, et subsidiairement l'appartenance générationnelle, des personnes apparaissent quant à la place de ces transitions et au sens qu'elles prennent. Elles sont particulièrement flagrantes à propos de la parentalité. Du fait de la forte pression concurrentielle associée à la relative faiblesse des infrastructures de garde des enfants en Suisse, la situation de parentalité est très fréquemment associée à la nécessité que l'un des deux parents se retire partiellement - ou totalement - du marché du travail universitaire pour assurer l'éducation des enfants. La question du travail à temps partiel ne se pose que rarement comme une possibilité d'articuler investissement professionnel et familial, les variations des taux d'engagement étant plus le fait des opportunités qui s'offrent - ou s'imposent - aux personnes que de leur *agency*¹².

Les hommes rencontrés ne font que rarement état de tensions entre leur engagement pour une carrière académique et leur engagement dans une structure familiale alors que les femmes interrogées disent fréquemment vivre des tensions entre ces deux types d'engagement à long terme et dans le quotidien, dessinant ainsi la parentalité comme la raison d'une bifurcation (*cf.* à ce propos l'ouvrage dirigé par Bessin et al., 2009). Les plus âgées qui n'ont pas d'enfants disent avoir résolu ces dilemmes en choisissant la carrière au détriment d'une vie familiale et en épousant le modèle de la « virilité » décrit par Le Feuvre (2007). Celles qui ont des responsabilités familiales mentionnent souvent le temps du *care*, soit le temps consacré aux personnes dont elles veulent ou doivent se soucier, comme résolument incompatible avec le *steering time* (Tronto 2003) de l'académie. L'impossibilité de faire des projets à long terme dont celui de parentalité amène une partie des femmes académiques à bifurquer vers des situations

moins exigeantes en termes d'implication (Etzkowitz et Ranga 2011) ou à chercher des arrangements alternatifs dans ce que Connell (2002) appelle le *cathexis*, soit « les modalités concrètes de l'interaction inter-individuelle » (Le Feuvre 2006, p. 35). Comme le montre la citation ci-dessous, un petit nombre d'entre elles, celles qui ont un « destin improbable », ont ainsi opté pour des modèles familiaux très éloignés des références traditionnelles et ont de ce fait bousculé le contrat classique de genre qui les assignait prioritairement à la sphère privée :

« J'ai un mari qui est à 80%, parce que typiquement une carrière à l'université on ne peut pas faire autre chose que du minimum 100%. C'est pas possible, on peut enseigner un peu moins, par exemple une heure de moins par semaine, mais c'est ridicule, c'est pas ça qui va changer grand chose. Par contre travailler un jour de moins en matière de recherche, c'est absolument pas possible, donc je travaille à 100% mais en contrepartie je suis relativement flexible, donc hormis mes heures de cours, et s'il y a besoin de dépanner à la maison, c'est moi qui vais faire en priorité, mais par contre le week-end je disparaïs » (F, Reunil, fin de la trentaine, réf. 665).

Que cette femme parle de « dépannage » à propos de son engagement éducatif montre une vision alternative des rapports sociaux de sexe, les soins aux enfants étant dans son cas prioritairement assumés par son compagnon. Une telle attitude s'accompagne par contre d'une adhésion totale aux normes de l'académie, l'intensité du travail demandé (« pas faire autre chose que du minimum 100% ») n'étant en rien questionnée, alors même qu'elle est présentée comme excédant le temps plein.

5.2 Les profs du SII : la ré-émergence du privé et l'occasion pour les hommes de remettre en question le contrat de genre

L'originalité de la situation tient au fait que certains des hommes présentent cette porosité comme l'occasion de la réalisation de soi alors que toutes les femmes qui ont des enfants insistent sur les difficultés de l'articulation travail-famille d'une profession qu'elles décrivent comme très exigeante. Comme nous le verrons plus loin, contrairement aux femmes cadres intermédiaires et juniors, leurs discours ont décrit des situations de fortes tensions qui font alterner les activités effectuées pour le profit de leur

employeur et celles qui sont faites pour le profit de leur famille. Elles n'ont guère évoqué de temps librement géré et la description de leur métier s'est surtout faite sous l'angle des exigences qu'il impose et de la difficulté qui subsiste lorsqu'il s'agit de « concilier » une forte implication professionnelle et un fort investissement familial. Nombre d'entre elles ont d'ailleurs choisi de ne travailler qu'à un taux partiel d'activité. Les hommes ont insisté sur un « mieux vivre » rendu possible par la flexibilité des horaires, quelques-uns, parmi les plus jeunes, précisant qu'il s'est agi d'un choix permettant une meilleure articulation entre leurs implications familiales et professionnelles.

Ces discours mettent en évidence des différences liées au contrat de genre, mais ils suggèrent aussi que les aspirations professionnelles des unes et des autres tiennent aussi aux images différentes que véhiculent les professions. Les entretiens et les données statistiques ont en effet révélé que les représentations des femmes et des hommes face à cette profession varient selon les cohortes. Les femmes les plus anciennes dans la profession la présentent comme une profession *masculine* –comme les académiques, elles sont d'ailleurs proportionnellement moins nombreuses à avoir des enfants- et elles mettent l'accent sur leur haut degré de qualification. Les plus jeunes insistent plus sur les avantages supposés que l'enseignement postobligatoire pourrait offrir en termes de « conciliation travail-famille ». Mais la description qu'elles donnent de l'organisation de leur temps montre que l'image de cette profession comme d'un métier particulièrement adapté à l'articulation travail-famille s'avère fallacieuse à l'épreuve des faits. :

« Pour moi le désavantage par rapport à quand je travaillais dans le privé, c'est que je travaille beaucoup le soir et le weekend, parce que l'après-midi je m'occupe de mes enfants, et le mercredi après-midi si j'ai congé aussi, donc c'est, c'est en fait du temps que je devrais prendre pour mes cours et que je ne prends pas donc, je reporte tout sur les soirées et le weekend, donc je suis à la maison, mais je ne suis pas disponible en fait (sourire) [...] [M]ais bon, voilà c'est mon choix, mais c'est vrai que je, quand on dit, ça me fait rire parce que moi je pensais la même chose, 'la fonction d'enseignant c'est l'idéal, on a beaucoup de vacances, des petits horaires et tout', moi je pensais la même chose avant que je commence à faire ce métier et puis ce n'est pas du tout le cas (sourire). » (F4/80%/p.5).

5.3 Les cadres : des parois de verre qui renvoient aux stéréotypes de genre

Les hommes, plus que les femmes, racontent une carrière qui se déroule sans anicroches, dès le moment où le « choix » d'entrer dans l'administration publique a été fait à l'issue de la formation tertiaire.

La distinction quant au poids donné aux différentes sphères dans lesquelles les individus sont inscrit.e.s y semble toutefois plus nette entre les hommes et les femmes que dans le monde universitaire et dans le secondaire postobligatoire. Comme les académiques, les femmes cadres, majoritairement des cadres intermédiaires ou « juniors », ont conscience des difficultés qui tiennent à l'articulation entre travail salarié et investissement familial, mais la manière dont elles présentent cette articulation est moins nettement marquée par les tensions dont nous faisons état à propos des universitaires et des enseignantes du SII. Face à un milieu décrit comme « machiste » (3 personnes ont employé ce terme) et qui ne leur propose que peu de perspectives de promotion, une partie importantes des femmes choisissent une position de retrait. La possibilité d'échanger une parcelle de l'autorité et du prestige que l'on pourrait acquérir en s'engageant totalement et sans compter son temps contre une disponibilité dont sont bénéficiaires les « autres significatifs » est présentée par elles comme un compromis harmonieux entre vie privée et vie professionnelle. Le projet familial est par ailleurs très souvent évoqué comme l'élément nodal autour duquel se construit la vie professionnelle ; plusieurs de nos interlocutrices ont clairement mis en relation leurs changements de taux d'activité professionnels avec les changements qui ont affecté leur structure familiale. Lorsque des tensions ont été relatées, c'est le plus souvent à l'occasion de la naissance des enfants et des souhaits de modification des conditions de l'emploi par ces salariées. Les hommes de ce groupe insistent aussi sur l'harmonie entre vie privée et vie professionnelle et ils la décrivent comme un équivalent de la « réussite professionnelle ». Mais cette harmonie est en général référée aux engagements ponctuels dans des loisirs ou des associations, alors qu'elle renvoie, en ce qui concerne les femmes, à l'absence de trop de tensions liées à la « conciliation ».

Les entretiens montrent que le *work-life balance* se traduit par une nette propension des unes à faire dépendre leur position professionnelle de leurs investissements familiaux et des autres à opter pour une focalisation sur le monde du

travail. La façon dont les femmes de ce groupe décrivent l'articulation travail-famille illustre ce que Nicole-Drancourt (2009) théorise à propos des « régimes temporels¹³ » et de leurs dimensions de genre. Le temps partiel est présenté ici comme le résultat d'un choix et il traduit pour les femmes de ce groupe professionnel, « l'aspiration à un temps pour soi ressentie comme une activité vitale, [notion qui] touche en fait tous les domaines essentiels de la vie » (2009 : 7). L'investissement dans des tâches familiales y est en effet décrit comme un choix et elles adhèrent de ce point de vue au jugement des hommes qui en insistent sur l'incompatibilité du travail à temps partiel et de la carrière, plusieurs des hommes rencontrés le présentant comme une fatalité « naturelle » pour les femmes qui ont des enfants et à qui il permet de s'investir dans la sphère privée.

« Une femme cadre, soit elle choisit de ne pas avoir d'enfant, et aujourd'hui, une femme cadre peut réussir aussi bien et même mieux qu'un homme, en tout cas dans l'administration cantonale, il n'y pas de freins pour les femmes. Les femmes compétentes, on les valorise. En tout cas, je trouve, dans notre secteur. Maintenant des femmes cadres qui ont des enfants, ça reste difficile, problématique. Parce que souvent, nous on part devant chasser le gibier, et c'est vrai que la femme prend en charge plus facilement le secteur familial. Dans les têtes, c'est encore beaucoup comme ça, articuler le toute, c'est exténuant. » (Homme, travaillant 100%, la fin de la quarantaine, cadre dirigeant, Recadre-entretien 4).

« J'avais besoin personnellement d'être avec mes enfants, et me sentir, une fois, habilitée à les amener à l'école, de les ramener de l'école. Aller chez le pédiatre avec eux... [et maintenant qu'ils sont adultes ?] J'ai toujours besoin d'un petit peu d'air pour moi. » (F., moitié de la cinquantaine, travaille à 80%, Recadre-entretien 2).

6 Conclusion : L'influence des scripts sexes sur le dessin des carrières

Les différents positionnements idéal-typiques des hommes et des femmes de ces trois professions supérieures peuvent de manière schématique s'inscrire dans le Tableau 1, les comportements transgressifs à l'égard du genre étant toujours le fait de minorités.

Se posent alors les questions de savoir dans quelle mesure chacune de ces attitudes archétypiques ne manifeste pas d'une mise en cause soit du système de genre, soit du monde du travail et de ses normes.

La nature très différente des deux temporalités auxquelles font face les universitaires leur imposent une double charge mentale et les inscrivent dans des rapports au présent qui sont parfois contradictoires. Si certaines femmes disent que le choix de la vie familiale les a exclues de la carrière académique, d'autres, parmi les plus jeunes, ont opté pour des modèles familiaux très éloignés des références traditionnelles et ont de ce fait bousculé le contrat traditionnel de genre qui les assignait prioritairement à la sphère privée.

Les récits des femmes enseignantes du SII laissent penser qu'elles vivent aussi leur profession sous l'angle d'une double contrainte. Si la carrière des plus âgées correspond au modèle de la virilité (la proportion des femmes sans enfants est d'ailleurs élevée dans cette cohorte), celles des plus jeunes s'inscrivent au contraire dans celui d'une forme de féminité qui donne lieu à un retrait professionnel partiel, dont l'ampleur peut être diminuée par le soutien que certaines directions accordent spécifiquement aux femmes en aménageant leur horaire professionnel. Ce groupe de femmes adhère ainsi à une description de sa profession comme d'une « profession de femmes » puisque ses conditions d'exercice permettent une certaine flexibilité temporelle. Mais, et ce point est générateur d'une tension forte, toutes les femmes qui ont des enfants la décrivent aussi comme une profession particulièrement exigeante en ce qui concerne l'engagement dont elles doivent faire la preuve.

Cette représentation du métier a probablement partie liée avec le fait que l'emploi dans le SII était jusqu'à récemment un emploi avant tout masculin. Comme nombre des femmes du monde académique, une des femmes les plus âgées a d'ailleurs fait état de la difficulté d'obtenir un poste stable dans le SII du fait de son appartenance sexuelle.

Les hommes présentent une attitude partiellement différente : leurs récits montrent que la notion de carrière, voire la centralité du travail, est mise en question. Ce retrait professionnel est toutefois présenté comme contrebalancé par des avantages

importants en termes d'autonomie, les plus jeunes insistant en outre sur le fait que l'organisation flexible de leur travail leur permet de s'investir dans l'éducation des enfants. Comme pour les femmes cadres, les activités de *care* sont ainsi présentées comme des occasions de réalisation de soi.

Tableau 1 : Positionnement idéal-typique des hommes et des femmes, carrière et rapport au temps

	Sexe et âge	Carrière	Rapport aux temps professionnel et privé	Mise en cause du rapport de genre	Mise en cause du rapport au travail
Académiques	H	Une suite de projets <i>Up or out</i>	Porosité forte comportement intégrateur centrement sur le monde professionnel	- - -	- - -
	Jeunes F	Une suite de projets <i>Up or out</i>	Porosité forte comportement intégrateur centrement sur le monde professionnel	+++	- - -
		Ou Sortie de l'académie	Pas de proposité Comportement séparateur	- - -	- -
	F plus anciennes dans la profession	Une suite de projets + Modèle de la virilité	Porosité forte comportement intégrateur centrement sur le monde professionnel	- -	- - -
Professeur.e.s du SII	H plus anciens dans la carrière	Résultat d'une progression	Porosité forte comportement intégrateur centrement sur le monde professionnel	- - -	- - -
	H jeunes	Pas de réelle progression	Porosité forte comportement intégrateur - équilibre	++	+

	F anciennes dans la profession	Résultat d'une progression + Modèle de la virilité	Porosité forte comportement intégrateur centrement sur le monde professionnel	++	---
	F jeunes	Pas de réelle Progression	Porosité forte Comportement intégrateur Centrement sur monde familial	---	---
Cadres	H	Une progression continue et régulière	Porosité moyenne comportement intégrateur centrement sur le monde professionnel	---	---
	F	Pas de réelle progression	Pas de porosité – Comportement séparateur Centrement sur monde familial	---	+

Pour les cadres, l'articulation travail-famille peut être mise en relation avec les attentes spécifiques de ce monde professionnel face à la gestion du temps et des lieux de travail et elle dépend fortement de la place que ces employé.e.s occupent dans leur hiérarchie professionnelle, ce positionnement étant lui-même en relation avec le sexe. Le statut des cadres supérieur.e.s et des dirigeant.e.s s'accompagne d'une autonomie importante quant à l'organisation même du travail, et ceci notamment à travers la possibilité de recourir au télétravail. Les cadres juniors et intermédiaires, parmi lesquelles les femmes sont majoritaires, n'ont qu'exceptionnellement accès à cette modalité de travail et doivent effectuer leur temps de travail sur leur lieu professionnel. Le comportement attendu de ce groupe de salarié.e.s est celui d'un « comportement séparateur » qui respecte « une ligne de démarcation » entre les temps et les lieux du travail et ceux du hors-travail, une « frontière » qui « marque le point où les comportements relatifs à un domaine commencent et s'achèvent » (Tremblay et Genin, 2008). Cette frontière, spatiale et temporelle, a aussi une dimension psychologique, la charge émotionnelle, « qui représente le mouvement psychologique entre deux rôles, caractérisé par le désengagement d'un rôle (sortie du rôle) et l'engagement dans l'autre rôle (entrée du rôle) » (Tremblay et Genin, 2008, sp). La séparation entre les univers professionnel et privé semble d'autant mieux correspondre aux attentes des répondant.e.s qu'ils et elles respectent une vision de la complémentarité des sexes pour

laquelle l'activité professionnelle des femmes est secondaire au regard de ce qui, dans le régime traditionnel des genres, est encore conçu comme polarité centrale de la vie des femmes : le monde familial et domestique.

Finalement, dans le milieu académique comme dans le monde du SII, on constate la mise en cause - rare, il est vrai - des catégories de genre, mais elle est le fait des femmes dans le monde de l'université alors que ce sont des attitudes plus fréquentes au sein de la population masculine jeune de l'enseignement postobligatoire. Ces transgressions reposent par ailleurs toutes sur les interactions interindividuelles et les arrangements qui se concluent au sein des couples.

Contrairement à ce que nous avons pu observer à propos des femmes cadres de l'administration publique, une telle transgression ne s'accompagne jamais d'une mise en cause de l'absolue centralité du travail chez les académiques alors que c'est le cas chez certains des enseignants hommes du SII. Ces transgressions du contrat traditionnel de genre n'ont par contre pas pu être observées dans le monde des cadres de l'administration publique, les hommes s'inscrivant dans une carrière ascendante et comptant sur leur conjointe pour s'acquitter des tâches domestiques et les femmes épousant (assez) volontiers le modèle de la féminité, ce monde professionnel ne leur offrant qu'exceptionnellement des possibilités de mobilité ascendante similaire à celle des hommes.

Ces différents constats nous mènent à penser que lorsque les rapports de genre sont mis en question, c'est au prix d'une forte adhésion à un rapport au travail marqué par la flexibilité acceptée, la parcellisation du temps, la dominance du présent et la porosité des différents temps sociaux. Dans le même sens, une forte adhésion au contrat traditionnel de genre et l'acceptation de la séparation nette entre sphères privée et publique peut se traduire par une mise en cause des normes temporelles de la carrière et a un potentiel transgressif important de ce point de vue.

Faut-il conclure de ces remarques que le seul choix qui s'offre est celui du type de servitude volontaire auquel nous nous plions ? Nous ne le pensons pas et ceci pour deux raisons. Au niveau individuel, les jeunes hommes professeurs de gymnase montrent

qu'une forme de réalisation personnelle à travers le soin aux autres est possible sans que pour autant la profession soit vécue sur un mode (trop) dégradé. Et au niveau collectif, certaines des politiques d'égalité mises en place dans le monde académique, sous la pression des femmes universitaires notamment, laissent penser que les normes d'implication totale dans la profession peuvent être questionnées donnant aussi lieu à un *work-life balance* moins marqué par une accélération du temps, dont Rosa (2012) note qu'elle est créatrice de dyschronie dès lors qu'il s'agit d'éducation.

Notes

¹ Cette enquête longitudinale livre des résultats extrêmement intéressants. Suivant une partie des élèves ayant répondu au questionnaire PISA pour comprendre comment se font les choix de formation et comment ils s'articulent avec la vie privée, elle ne s'est adressée qu'à des adolescent.e.s âgé.e.s de plus de 15 ans. Ses résultats, ne permettent pour l'instant pas de suivre l'ensemble des choix des personnes appartenant à des univers hautement qualifiés du fait de la durée de la formation et de la transition à la vie professionnelle dans ces mondes particuliers. <http://tree.unibas.ch/fr/le-projet/>

² Nous saisissons l'occasion qui nous est donnée de remercier les institutions qui ont mandatées ces recherches et leur ont permis d'exister : la Direction de l'Université, le Bureau de l'égalité des chances et la Faculté des Sciences sociales et politique de l'Université de Lausanne pour la recherche sur le monde académique - Reunil ; le Bureau de l'égalité entre femmes et hommes du Canton de Vaud pour celle qui étudie les cadres -Recadre- et le Ministère cantonal de l'éducation, et plus particulièrement le Service de l'enseignement postobligatoire, pour le travail effectué à propos des enseignants du SII - Progm.

³ Les rapports de recherche consacrés à ces trois populations sont accessibles en ligne et ils fournissent de nombreuses indications sur les méthodes employées, les populations enquêtées et les résultats obtenus. Plus de 1000 personnes ont répondu à un questionnaire en ligne dans le monde universitaire et dans le monde de l'administration publique et près de 500 professeur.e.s du SII ont aussi fourni leurs réponses sur un questionnaire en ligne. Bien que de structures différentes, ces enquêtes permettent des comparaisons entre les quelques 2'500 réponses reçues, notamment entre les parties des questionnaires qui traitent de l'engagement dans la vie familiale et de son articulation avec la vie professionnelle.

⁴ Comme nous le verrons, la « féminisation » des insertions masculines, notamment en termes de *care support* (Esping-Andersen, 2008) y a par ailleurs pris des traits différents même s'ils sont en général restés marginaux.

⁵ Tous les entretiens ont été enregistrés et retranscrits avant de faire l'objet d'une analyse thématique.

⁶ Le secondaire postobligatoire est une formation généraliste donnée à des élèves, généralement âgé.e.s de 15 à 19 ans, dans des établissements publics appelés localement des « gymnases ». Ce niveau correspond au lycée français et il fait suite à l'école obligatoire, parfois appelée « collège ».

⁷ Les femmes constituaient moins de 40% des effectifs enseignants avant 1998; un rééquilibrage entre les sexes s'est produit depuis cette date puisqu'elles constituent aujourd'hui 50% des nouveaux engagements.

⁸ Les enseignant.e.s sont souvent déchargé.e.s d'une partie de leurs heures d'enseignement frontal pour participer à la gestion de l'école. L'octroi de ces décharges diminue le nombre des heures consacrées à l'enseignement proprement dit, tout en maintenant leur taux d'activité sur la base duquel s'effectue le calcul salarial. Or, seul ce temps donne lieu à un contrôle puisque les enseignant.e.s ne sont astreint.e.s à la présence dans l'établissement que pour les heures d'enseignement. Pour les personnes de ce groupe professionnel, bénéficier de « décharges » équivaut donc à augmenter leur part d'autonomie face à l'organisation du travail, notamment dans la gestion des différents temps sociaux. Face à ces « décharges », les hommes et les femmes sont dans des situations différentes, tant en ce qui concerne l'importance quantitative des heures de décharges que la nature de ces dernières. Les hommes sont plus souvent chargés de tâches qui tiennent à la gestion de l'école et des programmes scolaires et les femmes bénéficient d'heures de décharge pour poursuivre leur travail éducatif par l'encadrement collectif des élèves.

⁹ Un très haut niveau de formation académique caractérise donc cette population enseignante, à laquelle la possession d'un doctorat ne confère par ailleurs aucun avantage particulier au regard des exigences statutaires. Les titres requis pour enseigner dans le SII sont en effet une licence (ou un master académique) dans la discipline d'enseignement ainsi qu'un master pédagogique délivré à l'issue d'une formation de 3 semestres dans un établissement tertiaire de formation des enseignant.e.s. La durée moyenne de la formation minimale des enseignant.e.s du SII s'établit ainsi à 13 semestres (alors qu'elle est de 9 semestres pour l'enseignement obligatoire -SI).

¹⁰ Par le passé, la plupart des enseignant.e.s du SII entraient dans ce niveau de la scolarité après avoir exercé pendant plusieurs années dans le secondaire obligatoire (SI). Elles et ils étaient recruté.e.s à l'occasion d'un poste vacant mis au concours. Cette trajectoire est encore celle d'une partie non négligeable des enseignant.e.s les plus âgé.e.s, et elle reste très majoritaire au sein des enseignant.e.s d'art ou d'éducation physique.

¹¹ Il est important de souligner que cette relation va dans les deux sens : « Il s'agit d'abord de *la confiance accordée par l'employeur* au travers de la rétrocession d'une parcelle de son pouvoir, d'une délégation d'autorité. Et de *la confiance dont l'employeur bénéficie en retour de la part de l'employé*, et qui se traduit par sa loyauté ainsi que des formes d'implication spécifiques dans le travail. » (Bouffartigue, 2001 : 52 – italiques de l'auteur).

¹² L'enquête statistique menée montre en effet que le travail à temps partiel est souvent contraint et que le taux d'engagement varie plus souvent en ce qui concerne les femmes que les hommes. Dans leurs réponses au questionnaire en ligne, 35% des femmes ont fait état de modification de leur taux d'activité pour un même poste alors que cela n'a été le cas que pour 23% des hommes.

¹³ « L'intérêt de cette notion de régime, c'est donc sa capacité englobante qui rend compte d'un postulat, celui du fort degré d'encastrement des dimensions du Social (dimensions économiques, historiques, symboliques, institutionnelles, individuelles, collectives etc.) » (Nicole-Drancourt, 2009 : 3).

Références

- Abbott, A., & Négroni), (traduit par Bernard Convert & Catherine. (2010). À propos du concept de Turning point. In M. Bessin, C. Bidart, & M. Grosseti (Eds.), *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*. Recherches (La découverte).
- Bacchi, C. (2008). *Women, Policy and Politics* (SAGE.). London and California.
- Bessin, M., & Gaudart, C. (2009). Les temps sexués de l'activité : la temporalité au principe du. *Temporalités*, 9, 1–15. Retrieved from mis en ligne le 30 septembre 2009, Consulté le 25 septembre 2010. URL : <http://temporalites.revues.org/index979.html> Auteurs Marc Bessin Institut de recherche interdisciplinaire sur les enjeux sociaux (IRIS-CNRS).
- BEC (Bureau de l'égalité des chances de l'Université de Lausanne (2012). Programme CUS « Egalité des chances » 2013-2014. Plan d'action de l'Université de Lausanne pour l'égalité entre femmes et hommes. http://www.unil.ch/webdav/site/egalite/shared/Promouvoir_Egalite/Plan_d_action/Plan_d_action_PFEC_2013_version_siteweb.pdf
- Becker, Howard S. (1963), *Outsiders. Etudes de sociologie de la déviance*, (1985), Paris, Métrollié.
- Bessin, M, Bidart C. et M. Grossetti (dir) (2009) *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*. Paris : la Découverte.
- Bezes, P., Demazière, D., Le Bianic, T., Paradeise, C., Normand, R., Benamouzig, D., Pierru, F., et al. (2011). New Public Management et professions dans l'État : au-delà des oppositions, quelles recompositions ? *Sociologie du Travail*, 53(3), 293–348.
- Bouffartigue P. (2001), *Les cadres. Fin d'une figure sociale*. Paris, La Dispute
- Bourdieu, P. (1998). *La domination masculine*. Paris: Seuil.
- Butler J., *Gender Trouble*, London, Routledge, 1999.
- Cherlin, A. J. (1996). *Public and private families : an introduction*. New-York : McGraw-Hill.

-
- Cole, B. A. (2009). Gender, Narratives and Intersectionality: can Personal Experience Approaches to Research Contribute to "Undoing Gender"? *International Review of Education*, 55(5-6), 561-578.
- Connell, R.W. (2002). *Gender*. Cambridge : Polity.
- Dardot, P., & Laval, C. (2009). *La nouvelle raison du monde. Essai sur la société néolibérale*. Paris: La Découverte.
- De Conninck F & Guillot C. (2007) L'individualisation du rapport au temps, marqueur d'une évolution sociale. ¿ Interrogations ? – Revue pluridisciplinaire en sciences de l'homme et de la société. Numéro 5. L'individualité, objet problématique des sciences humaines et sociales, 22-42, <http://www.revue-interrogations.org>, retrieved novembre 2010.
- De Conninck, F.& Godard, F. (1990). L'approche biographique à l'épreuve de l'interprétation: Les formes temporelles de la causalité. *Revue Française de Sociologie*, 31(1), 23.
- Elder, G. H. (1999), *Children of the Great Depression*, Colorado: Westview Press.
- Elder, G. H., Ed. (1985), *Life Course Dynamics: Trajectories and Transitions, 1968-1980*, Ithaca: Cornell University Press.
- Esping-Andersen, G. (2008). *Trois leçons sur l'Etat-Providence*. Paris : Seuil.
- Etzkowitz H. et M. Ranga (2011) Gender Dynamics in Science and Technology : from the « Leaky Pipeline » to the « Vanish Box », in Caprile, M, Meulders, D. O'Dorchai et Vallès (Eds) *Beyond the leaky pipeline – Challenges for research on gender and science. Brussels Economic Review, vol 54/2/3*, 131-148.
- Fassa, F (dir) (sous presse). L'égalité parmi les cadres de l'administration cantonale vaudoise. Rapport de recherche.
- Fassa, F. (2010). Le plafond de l'université. Quand le verre se fait fer. In F. Fassa & S. Kradolfer (Eds.), *Le plafond de fer de l'Université. Femmes et carrières* (Séismo. pp. 7-24). Zurich: Séismo.
- Fassa, F. (2012). Etre prof de gymnase c'est quoi ? rapport de recherche, <http://www.vd.ch/autorites/departements/dfjc/dgep/bibliotheque/generale/pdf>.
- Fassa, F. (2013). L'orientation temporelle à la source des différences de carrières entre les femmes et les hommes? In N. Burnay, S. Ertul, & J.-P. Melchior (Eds.),

-
- Parcours sociaux et nouveaux desseins temporels (pp. 201–220). Laouvain-la-Neuve: Harmattan-Academia (Investigations d'anthropologie prospective no 5).
- Fassa, F., Kradolfer S. et S. Paroz (2012) Enquête au royaume de Matilda. La relève à l'Université de Lausanne, Lives Working Papers, http://www.lives-nccr.ch/sites/default/files/pdf/publication/11_lives_wp_fassa_matilda.pdf
- Guillaume, C., & Pochic, S. (2007). La fabrication organisationnelle des dirigeants : un regard sur le plafond de verre. *Travail, Genre et Société*, 17, 79–103.
- Goldthorpe, J.H ; Llewellyn C. et C. Payne (1980). *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain*, Oxford : Clarendon Press.
- Imdorf C. ; Wohlgemuth K. ; Cortesi S. ; Schoch A. et S. Sacchi (2012) Does the Swiss education produce a gender segregated labour market ? – communication orale, International Conference. Career orientations, education systems, and gendered school-to-work transitions, Université de Bâle, 23 et 24 novembre.
- Joye, D., & Bergman, M.M. (2004). Carrières professionnelles: une analyse biographique. In Zimmermann, E. et R. Tillmann, (Eds) *Vivre en Suisse, 1999-2000*. Berne: Peter Lang. p. 77-92.
- Lapeyre, N. (2006). *Les professions face aux enjeux de la féminisation*. Toulouse: Octatès Editions.
- Lapeyre, N., & Le Feuvre, N. (2004). Concilier l'inconciliable? Le rapport des femmes à la notion de "conciliation travail-famille" dans les professions libérales en France. *Nouvelles questions féministes*, 23(3), 42–56.
- Lassnigg L. (2012) Gender specific constraints in the Austrian early VET system and review of countervailing policy attempts. – communication orale, International Conference. Career orientations, education systems, and gendered school-to-work transitions, Université de Bâle, 23 et 24 novembre.
- Le Feuvre, N. & Lapeyre, N. (2005). Les "scripts sexués" de carrières dans les professions juridiques en France. *La féminisation des professions/ The feminization of the Professions* (L'Harmatta., pp. 101–127). Paris.
- Lapeyre, N., & Le Feuvre, N. (2007). Modes d'articulation de la vie professionnelle et familiale des femmes dans les professions supérieures en France et en Grande-Bretagne. Sao Paulo et Rio de Janeiro: Mage-CNRS.

-
- Laufer, J. (2005). La construction du plafond de verre: le cas des femmes cadres à potentiel. *Travail et emploi*, 102, 31-44.
- Leemann, R. J., & Stutz, H. (2008). *Gender and Research Funding (GEFO). Final Report and Synthesis*. Bern: FNS (Fonds National Suisse).
- Le Feuvre, N. (2006). Le genre des temporalités sociales. In J. Thoemmes & G. de Terssac (Eds.), *Les temporalités sociales: repères méthodologiques* (pp. 29-44). Toulouse: octares.
- Le Feuvre, N. (2007). Un cadrage théorique pour l'analyse de la féminisation des professions supérieures dans une perspective comparative. *COMPARAÇÕES INTERNACIONAIS BRASIL-FRANÇA/EUROPA* São Paulo & Rio de Janeiro, Brésil, 9-12 avril 2007 « Modes d'articulation de la vie professionnelle et familiale des femmes dans les professions supérieures en France et en Grande-Bretagne ».
- Levy, R. (1991), Status passages as critical life course transition : A theoretical sketch, in: W. R. Heinz, Ed., *Theoretical advances on life course research*, Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Levy, R., P. Ghisletta, J.-M. Le Goff, D. Spini and E. D. Widmer (2005), *Towards an Interdisciplinary Perspective on the Life Course*, New-York: Elsevier science.
- Marry, C. (2003). Genre et professions académiques : esquisse d'un état des lieux dans la sociologie. EHESS. Retrieved from <http://cielissime.free.fr/linuxchixfr/Marry-genre-et-professions.pdf>
- Moreau, Marie-Pierre. (2011). *Les Enseignants et le Genre*. Paris: Presses universitaires de France.
- Musselin, C. (2005). *Le marché des universitaires. France, Allemagne, Etats-Unis*. Paris: Sciences po : les presses.
- Musselin, C. (2009). Les réformes des universités en Europe : des orientations comparables, mais des déclinaisons nationales. *Revue du MAUSS*, 1(33), 69-91.
- Nicole-Drancourt C. (2009) « Un impensé des résistances à l'égalité entre les sexes : le régime temporel », *Temporalités* [En ligne], 9 | 2009, mis en ligne le 30 septembre 2009, consulté le 10 novembre 2011. URL : <http://temporalites.revues.org/1067>
- OPFE (Office de la politique familiale et de l'égalité). (2008). *Choix professionnel. L'horizon limité des filles ...Comment les jeunes Neuchâtelois choisissent leur voie*

professionnelle? Étude réalisée auprès de 500 jeunes gens au salon Capa'Cités 2008. <http://edudoc.ch/record/49983/files/RapportCapacite2008.pdf>

ORSE (Observatoire de la Responsabilité sociale des entreprises), & Observatoire de la Responsabilité sociale des entreprises. (2004). *L'accès des femmes aux postes de décision dans les entreprises : entre nécessité et opportunité, une problématique dans la perspective de la responsabilité sociétale des entreprises.* Etudes ORSE.

Passeron, J. (1990). Biographies, flux, itinéraires, trajectoires. *Revue Française de Sociologie*, 31(1), 3. doi:10.2307/3321486

Rosa, H. (2012). Aliénation et accélération. Une critique de la modernité tardive. Paris: La Découverte (théorie critique).

Studer, M. (2012). *Analyse de données séquentielles et application à l'étude des inégalités sociales en début de carrière académique.* Thèse de doctorat, Université de Genève.

Tremblay D.-G., Genin E. (2008) *Remodelage des temps et des espaces de travail chez les travailleurs indépendants de l'informatique : l'affrontement des effets de marché et des préférences personnelles.* Note de recherche de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir.

Tronto, J. (2003). Time's Place. *Feminist Theory*, vol. 119, n° 4, 2003, pp. 119-138.

Vouillot, F. (2007). Formation et orientation : l'empreinte du genre. *Travail, Genre et Société*, 15(2) : 23-26).

Weber, M. (1919). La profession et la vocation de savant.

http://classiques.uqac.ca/classiques/Weber/savant_politique/Le_savant.pdf