

Le retour sur le marché de l'emploi des femmes : analyse de reconversions professionnelles positives

Anne-Marie Dieu et Christine Delhaye, EGID – HEC-Université de Liège

Contextualisation

Les reconversions professionnelles sont, depuis les années 1980, de plus en plus nombreuses suite à l'évolution du marché du travail qui se caractérise notamment par une disparition progressive de l'emploi « à vie » dans la même entreprise, par les réorganisations incessantes du marché du travail et l'augmentation du taux de chômage. Des dispositifs ont été mis en place dans les différents pays européens pour accompagner les reconversions collectives des salariés liées aux restructurations touchant différents secteurs industriels. Divers auteurs ont analysé ces dispositifs de reconversion et se sont intéressés aux trajectoires des salariés concernés (Mazade, 2003; Villeval, 1983). Ces études ont mis en exergue les nouvelles exigences du marché de l'emploi en termes de responsabilité individuelle et d'employabilité ainsi que les difficultés rencontrées par les travailleurs face à ces reconversions subies. Les dangers du nouveau paradigme de l'individu "entrepreneur de lui-même" qui sous-tend les programmes d'accompagnement et de reconversion des demandeurs d'emploi ont également été mis en lumière (Ebersold, 2004; Provost, 1989).

Le sujet des reconversions professionnelles volontaires a, quant à lui, émergé il y a quelques années (Négroni 2005, 2006, 2007, Denave, 2006) et s'insère dans le cadre plus large des études sur les bifurcations biographiques (Grosseti, 2006 ; Bidart, 2006, De Gaulejac, 1995) dans la société contemporaine. Il s'agit pour ces auteurs d'étudier les intersections entre l'individuel et le collectif, de comprendre comment les individus saisissent les opportunités et font face aux contraintes contextuelles pour les intégrer dans un projet professionnel ou personnel. C. Négroni définit les reconversions professionnelles volontaires comme : « un changement d'activité, de secteur ou de profession opéré de manière volontaire » (Négroni, 2007 p. 36). La reconversion professionnelle volontaire n'est selon cet auteur « pas située de manière exclusive dans la sphère professionnelle. (Cette question) ouvre un champ de réflexion beaucoup plus vaste, elle offre la vision d'un grand angle sur le parcours de vie et, de manière plus appuyée, sur la biographie » (Négroni, 2007, p.33). Les reconversions professionnelles volontaires étudiées par C. Négroni et S. Denave sont le fait d'hommes et de femmes en emploi qui décident de changer d'emploi, d'opérer une bifurcation dans leur carrière. Dans la lignée de ces recherches, nous nous sommes intéressées à un public spécifique : les femmes qui, à un moment de leur vie, se sont retirées de manière durable du marché du travail pour des raisons familiales. Il ne s'agit donc pas "simplement" de changer d'emploi mais avant tout de statut en passant du statut de femme au foyer à celui de travailleuse.

Différentes études ont mis en lumière la spécificité des trajectoires professionnelles des femmes, marquées notamment par leurs interactions avec leur vie familiale et conjugale et par la ségrégation horizontale et verticale qu'elles subissent sur le marché du travail (voir entre autres, Battagliola, 2001 ; Méda 2007; Gavray, 2003 ; Causer et al, 2007, Marauni, 2000). Ces recherches mettent également en lumière le caractère discontinu des trajectoires professionnelles féminines, encore marquées par des retraits lors de la naissance des enfants, même si ces retraits complets sont moins nombreux et de moins longue durée que dans le passé. Ces retraits prennent différentes formes : congé parental, chômage, retrait total du circuit officiel (femmes au foyer). Les économistes parlent

de courbe à deux bosses pour illustrer le fait qu'une partie des femmes se présentent à deux moments distincts de leur carrière sur le marché de l'emploi (Caire, 2004). De plus en plus de femmes se retrouvent également dans l'emploi à temps partiel, parfois de manière contrainte (ex : horeca, vente), parfois pour faire face aux difficultés auxquelles elles sont soumises en matière de conciliation des temps de vie.

La littérature est donc prolix sur les raisons et les mécanismes de retrait, complet ou partiel, de l'emploi de la part des femmes. Elle l'est moins sur les mécanismes de leur retour en emploi. Lorsque celui-ci est étudié, c'est le plus souvent sous l'angle de la déqualification vécue par les femmes ayant interrompu ou réorienté leurs carrières pour des raisons familiales (Algava et Bresse 2005, Fagnani, 1996, Boutinet, 1994). Les processus de reconversions professionnelles volontaires des femmes, lorsqu'elles reviennent sur le marché de l'emploi après une absence de plusieurs années, ne sont pas documentés en tant que tels. Pourtant, même si elles ne représentent pas la majorité des femmes concernées, un certain nombre d'entre elles développent pour réaborder le marché du travail des stratégies de qualification ou de requalification menant, dans certains cas, à de véritables reconversions professionnelles volontaires.

Dans cet article, nous nous intéressons aux reconversions professionnelles effectuées par des femmes au moment où elles sont au foyer. La plupart sont en retrait total du marché du travail et ne touchent aucune forme d'indemnités. Les quelques femmes chômeuses de longue durée que nous avons rencontrées dans le cadre de cette recherche se définissaient elles-mêmes comme « au foyer », considérant l'allocation de chômage comme l'équivalent d'une allocation (inexistante légalement) de femme au foyer. Toutes ces femmes ont exercé une autre activité professionnelle avant leur retrait du marché du travail. Les reconversions étudiées sont dites volontaires car il ne s'agit pas de femmes qui sont obligées par une instance extérieure de changer de voie mais de femmes qui sont amenées, à un moment de leur vie et pour des raisons variées, à établir un double choix identitaire :

- sortir de leur condition de « femmes au foyer » ;
- se réorienter professionnellement sur base d'un réexamen de leur trajectoire professionnelle ou de leur parcours de formation passée.

Ces reconversions professionnelles volontaires nous semblent particulièrement intéressantes à étudier à plus d'un titre. Tout d'abord, les trajectoires professionnelles discontinues, marquées par des périodes d'éloignement du marché du travail et des reconversions professionnelles, volontaires ou non, deviennent, comme nous l'avons signalé en début de cet article, de plus en plus fréquentes et ne sont plus seulement le lot des femmes. D'autre part, la façon dont les femmes réalisent leur projet professionnel s'insère dans un projet de vie global, dépassant très largement les aspects purement professionnels et matériels de l'emploi. Les femmes étudiées vivent leur reconversion à partir d'un positionnement identitaire spécifique, porteur d'éléments de réflexion sur les relations possibles entre les différents domaines d'activités. Comme l'écrit D. Méda, cette préoccupation d'un certain équilibre se retrouve aussi plus souvent dans les jeunes générations et « doit nous faire réfléchir sur le plein emploi à venir et sur la nécessité qu'il soit mieux intégré qu'actuellement dans le reste de la vie » (Méda, 2001, p32).

En outre, mettre l'accent sur les reconversions volontaires permet de montrer que la discontinuité des trajectoires, habituellement considérées comme négatives en termes de projet de vie, peut se révéler, dans certaines circonstances, comme une opportunité de réorientation positive. Il s'agit d'interroger les circonstances qui facilitent cette reconversion positive. Nous entendons par le terme « positif » une reconversion professionnelle qui permet de rencontrer le projet personnel de la femme, lui assure une bonne estime d'elle-même et des revenus suffisants par rapport à ses besoins.

La hauteur de la rémunération du poste ou le niveau de la fonction peuvent entrer en ligne de compte mais ne sont pas les éléments déterminants pour évaluer le projet de reconversion volontaire. Nous nous plaçons ici dans la perspective de F. Danvers quand il écrit : « puisque les sociétés postindustrielles sont marquées par des évolutions permanentes, la question se pose de savoir comment aider les individus à vivre des remises en cause, à assumer des transitions de manière positive dans leur vie personnelle et professionnelle» (Danvers, 2006, p 52).

Dans ce contexte bien spécifique, pour ce public particulier, notre article vise à :

- Mettre en lumière les figures des reconversions professionnelles des femmes dites « rentrantes ». La typologie que nous avons construite sera illustrée par des cas issus de notre échantillon.
- Eclairer les modalités de la double transformation identitaire des femmes rencontrées. Nous montrerons notamment comment cette transformation se déploie dans le temps et par quelles étapes elles passent.

Le dispositif de recherche

Entre janvier et mai 2008, nous avons mené une enquête qualitative sur base de récits de vie en Région Wallonne de Belgique auprès d'une centaine de femmes ayant arrêté de travailler au moins deux ans pour raisons familiales et qui tentaient de revenir sur le marché du travail par la suite ou y étaient déjà revenues, en tant que salariées ou indépendantes. La notion de charge de famille était ici essentielle puisque l'étude visait à étudier les difficultés spécifiques rencontrées par les femmes dans la conciliation de leur temps de vie.

Notre objectif était de mettre en lumière le parcours complet – professionnel et familial - des femmes rentrantes, sachant qu'il présentait inévitablement des discontinuités qu'il serait difficile d'approcher par une enquête quantitative. Les récits de vie permettaient de capturer ce qui est de l'ordre de la trajectoire, des ruptures et du regard rétrospectif posé par les femmes sur leur parcours. Les projets familiaux, individuels et professionnels s'articulaient dans ces récits.

Nous avons procédé de deux manières : d'une part, par 40 entretiens individuels et, d'autre part, par 7 focus groups rassemblant 52 femmes, soit un total de 92 femmes rencontrées autour d'un canevas identique de questions abordant la décision du retrait, la période au foyer et la décision et stratégie de retour sur le marché du travail.

Chaque entretien et chaque focus group a été enregistré et littéralement retranscrit, avec l'accord préalable des femmes rencontrées. Nous avons ensuite pratiqué une analyse de contenu à partir des thèmes et sous-thèmes abordés par les femmes dans les différentes interviews.

Notre échantillon de femmes rencontrées était diversifié en fonction de l'âge (entre 30 et 60 ans), du niveau de diplôme ou de qualification, de leur lieu de vie (rural, urbain ou périurbain), du nombre d'années passées au foyer et de leur situation familiale (nombre d'enfants, vivant en couple ou non).

Au sein de l'échantillon des entretiens individuels, nous nous sommes centrées sur la trajectoire particulière de 14 femmes qui ont effectué ce que nous avons identifié comme des reconversions professionnelles volontaires. Ces femmes étaient à différentes étapes de leur reconversion professionnelle : soit elles étaient déjà actives dans leur nouvel emploi, soit elles terminaient le cursus menant à ce nouvel emploi (fin d'une formation, début des démarches pour se lancer comme indépendante, etc.).

En outre, les témoignages recueillis dans les focus groups ont conforté nos observations sur l'existence des reconversions professionnelles parmi ce public. Ils nous ont également donné des indications supplémentaires sur les adjuvants et les difficultés de ce type de reconversion. Ils nous ont, par ailleurs, permis de tester les hypothèses relatives aux étapes et à la durée du processus de reconversion. Ces focus groups nous ont mis en contact avec un nombre plus important de femmes d'origine socio-économique modeste et moins souvent diplômées que celles rencontrées en entretiens individuels.

Typologie des reconversions professionnelles volontaires des femmes rentrantes

A partir de l'examen des interviews individuelles, nous avons dégagé trois types de reconversion : les reconversions partielles, les reconversions totales et les progressions professionnelles.

Les reconversions partielles

Il s'agit de cas où les femmes vont effectuer un changement de profession par rapport à celle pratiquée avant l'interruption de carrière mais en s'arc-boutant aux connaissances et compétences professionnelles initialement acquises, et donc en s'orientant vers des domaines proches ou permettant une remobilisation d'une partie des acquis antérieurs. Nous avons sélectionné trois cas pour cet article :

Claire, 50 ans, est juriste de formation et a exercé comme avocate pendant dix ans avant de suivre son mari, cadre supérieur, en expatriation dans différents pays. Elle espère retrouver son cabinet, tenu avec une associée, à son retour mais celle-ci jettera le gant peu après son départ. L'expatriation dans différents pays durera 18 ans, au cours desquelles le couple aura quatre enfants. Au cours de cette période, elle exerce des activités bénévoles (dont l'organisation d'un colloque au Canada) et rémunérées (dont la mise en place d'un service traiteur à domicile et même l'ouverture d'un petit restaurant) mais sans statut déclaré. A 48 ans, elle décide de retourner sur le marché de l'emploi et entreprend une formation à la médiation d'entreprise. Elle débutait son activité indépendante dans ce secteur lors de notre entretien. Parallèlement, son mari a quitté son travail de cadre supérieur pour entreprendre une carrière de consultant indépendant, afin d'échapper au stress et de pouvoir travailler à un rythme moins soutenu.

Sophie, 45 ans, a fait des études de médecine. Elle se marie au cours de ses études et ne terminera pas sa dernière année de spécialisation car elle accompagnera également son mari en expatriation. Elle travaillera un an dans une firme pharmaceutique mais ne pourra pas conserver son emploi à la naissance de son premier enfant. Ils reviendront après 6 ans, à la tête d'une famille de 3 enfants. Son époux est atteint d'un cancer ce qui lui fera reconsidérer l'intensité de son investissement professionnel et le rendra un peu plus disponible pour ses enfants. Sophie, reprend contact avec le monde de la médecine via notamment un travail bénévole dans une unité de soins palliatifs et un engagement, également bénévole, à Médecins sans frontières. Elle commence également à s'informer sur différentes formations dans le but de reprendre un emploi rémunéré. La rémission du cancer de son époux sera fêtée par l'arrivée d'un quatrième enfant, ce qui retardera quelque peu le projet de reconversion de Sophie. Guidée par son souci de soulager les personnes de leurs douleurs, par ses rencontres lors de ses expériences de terrain et son désir de conciliation des temps de vie elle se réoriente vers l'ostéopathie. Après 3 ans de formation, elle a ouvert son cabinet, alors que son mari réduisait son temps de travail.

Simone, 53 ans, graduée en chimie, mère de sept enfants, a travaillé dans un laboratoire médical comme laborantine à la sortie de ses études. Elle a arrêté de travailler dès son premier enfant par tradition familiale. Elle a suivi son mari dans différents pays pendant 20 ans. Ils auront 7 enfants.

Quelques années après leur retour en Belgique, Karin se sent prisonnière de sa vie au foyer et ressent l'envie de retravailler. Elle se lance alors, contre la volonté de son mari, dans une formation en secrétariat et bureautique. Elle rencontre un responsable de laboratoire qui ne peut l'engager comme laborantine car elle n'est plus qualifiée pour cela mais qui est séduit par l'enthousiasme et la force de caractère de cette femme de 46 ans, mère de sept enfants, qui souhaite reprendre le travail après autant d'années d'arrêt. Il lui propose un contrat de remplacement de sa secrétaire. Huit ans après, elle est toujours en place et a sans cesse augmenté son temps de travail pour atteindre un temps plein.

Les reconversions totales

Une reconversion totale signifie que les femmes ont pratiqué un changement radical d'orientation par rapport à leur formation initiale. Ces reconversions sont à mettre en lien avec la notion de rupture professionnelle décrite par S. Denave qu'elle définit comme l'entrée dans un nouveau métier qui « sollicite de nouvelles compétences, de nouveaux savoir-faire et s'effectue dans un domaine professionnel sans lien avec le précédent. » (Denave, 2006, p.85).

Ces types de reconversion supposent le suivi d'un nouveau cursus de formation et/ou l'entrée dans de nouveaux réseaux, comme l'illustrent les cas suivants :

Anne-Lise, 44 ans, infirmière de formation, travaille dès la sortie de ses études mais arrêtera pendant 12 ans après la naissance de son premier enfant et un déménagement. Elle pense que sa formation d'infirmière pourra toujours lui permettre de rebondir dans la vie. Mais progressivement, elle s'en désintéresse principalement pour des raisons de pénibilité du travail. En parallèle, son investissement dans des associations va l'ouvrir sur une richesse et une dimension qu'elle ne connaissait pas et qui vont l'inciter à reprendre des études. Elle va suivre une formation de trois années comme éducatrice en vie associative. Depuis lors, elle a retrouvé du travail dans ce secteur d'activités nouveau pour elle.

Françoise, 54 ans, comptable de formation, a alterné les périodes de travail et de chômage plus ou moins volontaire, pour finalement s'engager un peu par hasard dans une formation de créatrice d'entreprise. Au départ de ses talents de couturière développés sur le tas pour les besoins de sa famille, elle suit une formation de modiste et devient artiste, créatrice d'accessoires de mode qu'elle vend à présent dans sa boutique. Elle trouve, dans sa nouvelle activité, un grand bonheur qu'elle exprime très clairement.

Viviane, 42 ans, est géologue de formation. Elle travaille, dès la fin de ses études, dans sa branche. Mais une fois maman, décide d'arrêter son activité professionnelle pour s'occuper de ses enfants. Dès le moment de son arrêt, elle est persuadée qu'elle ne retravaillera pas comme géologue car elle serait évincée par les plus jeunes en ce domaine. Elle va suivre une formation en architecture d'intérieur après la naissance de son 3^e enfant. A la fin de ses études, elle se lance comme indépendante en ne travaillant pas à temps plein pour pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle en attendant que ses enfants soient plus grands.

Les progressions professionnelles

Il s'agit ici d'une accumulation progressive de compétences et de connaissances dans un domaine dans lequel la femme n'avait pas ou peu de certification au départ de sa vie professionnelle. Ces cas sont plus souvent le fait de femmes qui n'avaient pas obtenu de diplômes d'études supérieures, et même souvent d'études secondaires, au moment de leur retrait de la vie professionnelle. Leur retour se place sous l'angle du désir de progresser, de reprendre des projets que les circonstances de la vie n'avaient pas toujours permis de réaliser. On ne se situe pas ici dans le registre de la rupture brutale entre une situation A et une situation B mais bien dans un processus par étapes menant à une nouvelle situation d'arrivée. Nous présentons ci-dessous deux profils entrant dans cette catégories :

Fabienne, 38 ans, sans diplôme du secondaire, issue d'une famille monoparentale peu fortunée, a pratiqué pendant 20 ans une série de petits boulots. Elle alterne période de travail plus ou moins déclaré et périodes au foyer. Elle sera maman monoparentale pendant plusieurs années (avec trois enfants), ce qui contribuera à son retrait du marché du travail. Pendant un an, elle à l'occasion d'exercer comme assistante d'un médecin généraliste, travail qu'elle apprécie hautement mais qu'elle devra abandonner en raison des horaires de travail. Des années plus tard, alors qu'elle est en couple et qu'elle a récupéré ses droits au chômage, elle suit une formation d'aide -soignante, qu'elle réussit. Tout en commençant un travail d'aide-soignante dans un home, elle envisage de reprendre des études d'infirmière,, renouant avec son rêve d'adolescente et sur le modèle de sa tante.

Nathalie, 45 ans, a, après des études secondaires techniques et une année d'études supérieures en tourisme, rejoint l'entreprise familiale, qui commercialise des plantes exotiques et est propriétaire d'un centre de détente. Elle s'y occupe de la vente, du marketing et de la tenue du restaurant. Des conflits familiaux avec sa belle-mère aboutissent à une rupture, elle se voit contrainte de quitter l'entreprise familiale. En couple et maman de quatre enfants, Nathalie va alors alterner périodes de chômage et période de "petits boulots" plus ou moins déclarés. Elle sera tour à tour mannequin, organisatrice d'événements, vendeuses à son domicile... Elle suivra ensuite son mari en France où elle sera femme au foyer. Le couple se sépare et Nathalie se retrouve sans aucune ressource et doit se tourner vers l'aide sociale. C'est alors qu'elle suit une première formation en création d'entreprise sur les conseils d'une conseillère en emploi. Après cette formation, elle revient en Belgique pour rejoindre ses aînés, rentrés avec leur père. Sur base du succès de sa première formation, elle décide de suivre une formation en gestion pendant un an. A l'issue de celle-ci, elle trouvera une place de responsable d'équipe dans une grande surface. Elle se donnera à fond dans cette nouvelle fonction, y trouvant plaisir et reconnaissance sociale. Des problèmes de santé et suite à des soucis familiaux avec ses deux aînés, qui flirtent avec la délinquance, interrompent cette reconversion positive après deux ans. Elle se recentrera sur sa famille et envisageait, à la fin de sa période de maladie, de retravailler comme vendeuse, plus près de chez elle, pour être plus disponible pour ses enfants.

Les deux motivations centrales de la reconversion professionnelle volontaire des femmes rentrantes

Différentes motivations mènent à la reconversion professionnelle volontaire des femmes qui ont arrêté de travailler complètement pendant quelques années et qui souhaitent ensuite reprendre le chemin du marché du travail. Pour les comprendre, il convient de mettre au jour le raisonnement sous-jacent de ces femmes face à leur reprise du travail. Nous avons dégagé deux axes en fonction desquels ce raisonnement se déploie : le sentiment d'impasse par rapport au marché de l'emploi et les nouveaux intérêts ayant surgi au fil des années.

Le sentiment d'impasse qu'elles ressentent plus ou moins fortement selon les cas est lié à leur perception de leur situation. Ce sentiment vient du regard qu'elles portent sur l'état des connaissances et compétences liées à leur formation ou leur expérience passée. Dans une série de cas, elles jugent celles-ci obsolètes et leur remise à jour difficiles. Il peut s'agir aussi d'une perception relative aux conditions d'exercice actuelles du métier antérieurement exercé. Ces conditions peuvent leur paraître désormais trop pénibles (ex : des infirmières ou trop éloignées des caractéristiques qui rendaient ce métier attractif (ex : passage d'un travail « de terrain » à un travail sur ordinateur pour un métier de géologue). Certaines constatent que leur formation initiale offre peu de débouchés (ex : diplômées en langue romane) ou des perspectives qu'elles ne trouvent plus enthousiasmantes (ex : aide ménagère) ou plus adaptées à leur situation familiale (ex : horeca et vente).

Nombreuses sont les femmes rencontrées qui, au fil des années, se découvrent ou redécouvrent des centres d'intérêt, voire de véritables passions que la ou les périodes de retrait permettent de développer (hobby, activité bénévole, pratiques artistiques, formation...). Dans certains cas, il peut s'agir d'un retour à un projet initial refoulé, comme quelques femmes qui n'avaient pas pu faire les études souhaitées en raison du contexte familial. Souvent, les femmes ont, pendant leur période de retrait découvert peu à peu leur propre projet personnel.

Le souci de maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, du moins quand les enfants sont encore présents au foyer est omniprésent chez les femmes que nous avons rencontrées.

« Tout de suite, je me suis dit que je voulais être indépendante pour pouvoir justement concilier mon métier de maman avec ma vie professionnelle, de pouvoir gérer mon temps comme je l'entends, donc je peux encore aller les rechercher à l'école, je suis là à 4h quand elles rentrent, on peut encore discuter et je peux travailler le soir après le coucher jusque minuit si c'est nécessaire. Mais voilà, j'organise mon temps comme je le veux. » (Viviane)

Au-delà, deux éléments entrent en jeu : le sentiment de se trouver dans une impasse par rapport à leur formation/métier antérieur, d'une part, et l'intérêt, la passion pour de nouveaux thèmes, d'autre part. Il est important de souligner, en ce qui concerne ce que nous avons appelé l'impasse, qu'il s'agit avant tout du ressenti de l'impasse par la femme. Autrement dit, ce sentiment ne repose pas nécessairement sur des éléments objectifs, mais ils sont puissants dans la décision de reconversion puisqu'ils sont vécus comme tels.

« La deuxième fois, je suis restée quatre ans sans être employée et je n'étais plus à niveau en informatique, en langues étrangères, il fallait que je reprenne des cours. Donc j'ai passé un an à l'université pour suivre une formation en informatique. Après, j'ai essayé de reprendre des langues mais finalement, je ne sais pas si c'étaient les employeurs qui étaient fort exigeants ou moi qui étais trop perfectionniste mais je trouvais que je n'avais jamais le niveau nécessaire. » (Françoise)

Certaines se créent elles-mêmes l'impasse dès le moment où elles arrêtent de travailler.

« Je me suis dit qu'en arrêtant de travailler comme géologue, que je ne retravaillerai jamais comme géologue parce qu'il y aurait des plus jeunes de sortis qui auraient ça de manière bien fraîche dans la tête et que moi ce serait quand même un peu trop vieux. » (Viviane)

Selon les types de reconversions, c'est l'un ou l'autre de ces arguments qui est prépondérant dans le raisonnement. Les femmes qui estiment qu'elles se trouvent dans une impasse avec leur formation et leur expérience professionnelle antérieure vont le plus souvent effectuer une reconversion totale. Puisque la reconversion va être totale, elles vont assez logiquement tenter de l'articuler sur leurs envies et goûts personnels. Elles vont en quelque sorte « remettre les compteurs à zéro » par rapport

à leur vie professionnelle ou leur formation antérieure. Rappelons que c'est bien le regard que les femmes portent sur leur trajectoire professionnelle passée qui va déterminer cette notion d'impasse, puisqu'à carrière équivalente, certaines ne vont pas effectuer de reconversion, d'autres vont effectuer une reconversion partielle et d'autres une reconversion totale principalement axée sur les envies personnelles.

Les reconversions partielles, concernent les femmes qui pensent que leurs savoirs et compétences initiales peuvent être une base utile pour leur reconversion. Elles ont envie de développer un nouveau projet mais ne repartent pas d'une page blanche en termes de formation. Il s'agit souvent de femmes qui ont fait des études universitaires. Ces reconversions ne sont possibles que si la personne en reconversion ne se sent pas dans une impasse par rapport à son métier antérieur. Ceci peut lui permettre d'envisager de poursuivre sur la voie antérieure mais en l'adaptant et souvent en l'améliorant par l'adjonction d'éléments qui lui tiennent davantage à cœur.

« Donc je cherchais une autre voie, j'ai cherché un travail qui me permettait de continuer dans le domaine médical parce que je savais que c'était ça que je voulais ; d'être indépendante, ne dépendre de personne; d'être à la maison ; d'avoir un horaire qui me convient, quand les enfants sont en congé, je peux être là etc. et sans garde et sans week-end et sans urgences. » (Sophie)

Les progressions professionnelles sont plus souvent le fait de femmes qui ne disposent pas de diplômes élevés ou qui disposent de diplômes menant selon elles à des impasses en termes de débouchés. Certaines des femmes que nous avons rencontrées avaient dû interrompre leurs études en raison de difficultés vécues dans le contexte familial (insuffisance des moyens financiers, choix sexué des études et professions par les parents).

« Moi j'ai commencé à travailler aussi pour l'aider, j'étais étudiante, j'avais 17 ans. J'ai commencé à travailler, je nettoyait les chambres d'hôtel, je faisais la plonge, je faisais les lits, j'aidais comme commis de cuisine. Je faisais un peu tout ce que je pouvais pour aider ma maman. Elle, de son côté, essayait de faire pas mal de choses. » (Fabienne)

« Mon père, son idéal, c'était d'avoir ses quatre enfants dans l'entreprise. (...), (il disait :) « à l'université, ils ne savent même pas cuire un œuf, ce sont des abrutis, les études ça ne sert à rien. » Suite à un stage qu'elle ne peut pas suivre pour raison de santé, son père lui dit : « écoute, arrête tout ça, tu n'as pas besoin de diplôme, moi j'ai besoin de quelqu'un au bureau absolument ». (Nathalie)

Les femmes en reconversion – quel que soit le type de reconversion - n'entament pas celles-ci par la volonté d'acquérir une position de prestige ou une position très rémunératrice mais bien pour se repositionner positivement sur le marché de l'emploi dans un désir de reconnaissance avant tout personnel. Néanmoins, ces femmes ont également des besoins financiers à rencontrer, que ce soit en raison de la perte d'emploi du conjoint, d'une séparation du couple, pour financer les études supérieures des enfants ou pour augmenter le revenu disponible du couple. Il ne s'agit donc pas, pour elles, de ne trouver qu'un "hobby" pour s'occuper, comme l'imaginaire collectif le présente encore souvent.

Le rythme et les phases de la reconversion

La reconversion professionnelle des femmes « rentrantes » suit un rythme particulier et les « phases » par lesquelles elles passent ne sont pas de même durée ou ne sont pas toujours clairement distinctes. Néanmoins, nous avons dégagé les phases suivantes, qui se rapprochent

partiellement de celles dégagées par C. Négroni et S. Denave mais avec quelques variantes, liées au vécu particulier de ces femmes :

- Le temps de latence : mise à distance et développement d'activités externes ;
- La décision de la reconversion professionnelle : la définition d'un projet de vie ;
- La mise en œuvre concrète du projet de reconversion : la définition d'un projet professionnel.

Le temps de latence : mise à distance du foyer et développement d'activités externes

Ce temps de latence est marqué par deux « étapes » qui peuvent ou non se chevaucher :

une mise à distance plus ou moins importante *de son identité de « femme au foyer »* liée à un malaise, une frustration, une insatisfaction par rapport à celui-ci

et le développement d'activités non directement centrées sur les enfants et la tenue du ménage : investissement dans des activités bénévoles, découverte ou développement de la pratique d'un hobby, investissement dans activité artistique ou artisanale, la reprise d'une formation ... Il s'agit ici d'une période d'accumulation de connaissances, de compétences, de relations qui n'est pas envisagée clairement comme en lien avec la reprise d'un emploi, la stratégie consciente de retour à l'emploi n'est pas encore établie à ce stade.

La mise à distance de l'identité de « femme au foyer » peut être plus ou moins rapide selon les cas et selon les modalités d'entrée dans ce statut. En effet, certaines femmes y sont entrées avec une image relativement positive de celui-ci, d'autres au contraire le vivent, dès le départ, comme une contrainte et un non-choix. Pour certaines, les deux perceptions sont mêlées dans une démarche faisant souvent de nécessité vertu, selon les termes de P. Bourdieu : puisque l'interruption de la carrière paraît inévitable, elle est réinvestie positivement et un projet familial se développe. Ceci est très clair dans le cas des femmes universitaires ayant suivi leur mari en expatriation. Dans tous les cas, un mal-être, un sentiment d'insatisfaction, de non reconnaissance, de manque va s'installer chez ses femmes mais à des moments et à des rythmes fort différents selon leur histoire de vie. De même, la mise à distance du statut de femme au foyer et le développement d'activités externes peuvent être quasi concomitants dans le temps ou se présenter comme deux étapes plus clairement distinctes selon les cas. Ces étapes peuvent débuter très tôt dans la « carrière » de la femme au foyer ou n'apparaître qu'après quelques années. Le point commun de toutes les femmes rencontrées est néanmoins qu'elles se sont ouvertes, à un moment donné de leur trajectoire, au monde « extérieur » et s'y sont investies, cette ouverture ayant été un préalable à leur projet de reconversion.

La décision de la reconversion professionnelle : la définition d'un projet de vie

La décision de se reconvertir et de retourner sur le marché du travail dans un autre emploi que celui précédant la période au foyer n'est pas toujours marquée par un élément déclencheur unique dans les cas de reconversion que nous avons étudié. Il y a, en général, plusieurs événements, un enchaînement de micro-choix et de circonstances qui concourent à décider de cette reconversion. Néanmoins, on peut souvent dire qu'il y a un moment-clé où le choix est opéré, fréquemment au hasard d'une rencontre ou d'un événement qui se révèle être un « turning point ». Dans certains cas, ce « turning point » est la participation à une formation qui leur redonne confiance en elle ou leur permet de préciser leur projet, alors même qu'elles n'avaient pas forcément envisagé la reconversion en débutant la formation. La rencontre avec la personne clé ou l'événement arrive « au bon moment » de la maturation du projet et la femme se dit alors « mais oui, c'est cela que je veux » ou encore « ceci est fait pour moi » ou « j'en suis capable », « c'est possible ». Deux

caractéristiques marquent donc le moment de bifurcation : une perception positive de ses capacités à se reconverter et des possibilités matérielles de réaliser son projet.

La mise en œuvre concrète du projet de reconversion : la définition d'un projet professionnel

Suite à la décision consciente de se reconverter professionnellement, le réengagement peut prendre lui aussi un temps plus ou moins long selon ce qui a déjà été mis en place par la femme pendant la période de latence. Il se peut que le projet ait, même de manière non stratégique, été très largement préparé dans la phase de latence ou, au contraire, qu'il nécessite de suivre des formations assez longues ou de reconstruire de nouveaux réseaux. L'accumulation de connaissances, de compétences et de relations devient consciente à ce stade et est orientée vers la reprise d'un emploi défini.

Comme on l'a vu plus haut, la manière de définir la reconversion sera dépendante du positionnement de la femme par rapport aux deux axes motivationnels décrits dans la section précédente : le sentiment d'impasse par rapport au métier exercé antérieurement, d'une part, et l'existence ou non d'intérêts, de passions développés pendant la période au foyer ou contré au début de la vie adulte.

Pour identifier et compléter les compétences acquises lors de ces expériences de vie, la formation complémentaire joue un rôle clé dans ces reconversions. En effet, pour réaliser leur reconversion professionnelle, nous avons vu que les femmes s'appuient parfois sur leur formation et leur expérience professionnelle initiale, surtout quand elles ont un diplôme universitaire et une vraie carrière à leur actif avant leur période de retrait. Mais elles s'appuient surtout sur les expériences vécues pendant leur retrait du marché du travail, expériences qui sont le plus souvent à l'origine de la reconversion. La période de formation, quand elle s'étend sur plusieurs semaines ou mois, voire une ou plusieurs années, est certes un moment d'acquisitions de compétences techniques et professionnelles mais aussi un moment où les femmes réinventent de nouvelles formes d'organisation familiale et personnelle et testent leurs possibilités, leur marge de manoeuvre par rapport à leurs proches à cet égard. La formation est également une période qui leur permet dans certains cas de prendre connaissance des possibilités du marché de l'emploi. Elle est également une période de prise de distance par rapport au foyer, une période de réflexion sur soi, de remise en question qui va permettre l'élaboration d'un nouveau projet de vie

Conclusion

La période de retrait total du marché du travail place les femmes concernées dans la catégorie des « femmes au foyer », catégorie dans laquelle elles se placent parfois elles-mêmes alors que leur définition sociale est autre (cas des chômeuses de longue durée rencontrées). Le changement d'orientation qu'elles vont entamer ensuite pour se repositionner sur le marché du travail constitue donc pour elles une double reconversion identitaire.

Le retour au marché du travail n'était pas, pour la plupart d'entre elles, pas imaginé concrètement ni planifié précisément. Ceci explique que rares sont les femmes que nous avons rencontrées qui, au moment du retrait, avaient déjà envisagé une reconversion professionnelle. Certaines estimaient cependant dès le moment de leur retrait qu'elles ne pourraient plus exercer la même profession à leur retour, de par l'obsolescence prévisible de leurs connaissances les transformations des conditions d'exercice du métier ou leur désir déjà présent de changer de secteur d'activité. L'impasse du retour à l'identique est construite, dans ces cas, dès le moment du retrait. Cela reste une approche très peu fréquente et que nous avons rencontrée chez de jeunes femmes uniquement.

Néanmoins, même dans ces cas-là, la forme de la reconversion n'est, au moment du retrait, pas établie.

Pourtant, nous l'avons vu, la reconversion professionnelle volontaire n'est pas l'apanage des personnes en emploi. C'est aussi le fait de femmes qui sortent de leur statut de femmes au foyer pour retourner sur le marché du travail en refusant les voies qui leur sont souvent tracées (aide ménagère, soins aux personnes, etc.) pour se reconvertir et trouver sur le marché du travail un positionnement valorisant tant à leurs yeux qu'aux yeux de la société et surtout leur apportant l'épanouissement et les revenus recherchés.

Les reconversions professionnelles des femmes revenant sur le marché du travail peut prendre différentes formes selon le croisement des motivations qui les y poussent et leur capital scolaire et professionnel initial. Remarquons néanmoins qu'à bagage initial semblable, ce sont les perceptions de celui-ci par les femmes concernées qui vont déterminer le type de conversion réalisé. Le sentiment d'impasse par rapport à leur formation initiale et aux opportunités actuelles du marché du travail va être déterminant sur la forme de reconversion qu'elles vont entamer (partielle ou totale).

Dans cet article, nous avons montré que la reconversion professionnelle des femmes rentrantes est souvent le résultat d'un processus en plusieurs étapes. Ces étapes de la reconversion sont d'une durée variable d'une femme à l'autre et peuvent se chevaucher mais ne peuvent, en aucun cas, être brûlées. Nous constatons donc que les cas de reconversion professionnelle réussie nécessitent un temps de maturation pour pouvoir se faire de manière positive et durable. Ceci rejoint les constatations de C. Négroni sur la temporalité longue des reconversions professionnelles réussies pour les personnes qui changent d'orientation professionnelle. Dès lors, ce besoin de temps est d'autant plus normal pour ces femmes qui sont face à un double changement identitaire, à une méconnaissance du marché du travail, à une nécessité d'identification et de développement de nouvelles compétences, à des difficultés de conciliation vie familiale-vie professionnelle et à des attitudes peu favorables à leur égard de la part des employeurs potentiels.

L'importance des activités externes réalisées pendant toute la vie de la femme mais aussi et surtout pendant sa période au foyer jouera un rôle crucial dans la reconversion tant pour permettre cette dernière que pour en accélérer le processus et lui donner une forme réellement qualifiante.

Bibliographie

Alagava, Elisabeth et Bresse, Sophie « Les bénéficiaires de l'allocation parentale d'éducation: trajectoires d'activité et retour à l'emploi », Etudes et Résultats, DREES, n°399, 2005.

Bender, Anne-Françoise et Pigeyre, Frédérique « Carrières des femmes entre opportunités, contraintes et choix », in « GRH et Genre », sous la direction d'Annie Cornet, Jacqueline Laufer et Sophie Belghiti-Mahut, ed Vuibert, 2008, pp 85-103

Battagliola, Françoise, "Le travail des femmes : une paradoxale émancipation", Cités 2001/4, n°8, p.75-85

Battagliola, Françoise, «Des femmes aux marges de l'activité, au coeur de la flexibilité», Travail, genre et société n°1, p 157-177

Bidart, Claire, "Crises, décisions et temporalités : autour des bifurcations biographiques", Cahiers Internationaux de Sociologie, 2006, pp 29-57

- Caire, Guy "Visibilité et lisibilité du travail féminin", Cahiers d'économie de l'innovation, 2004/2, n° 20, p.193-216
- Causser, JV, Pfefferkam, Roland, Wahl, Bernard, «Métiers, identités professionnelles et genre», ed l'Harmattan
- Boutinet JP, « Le retour au travail des femmes inactives. De la précarité au paradoxe », Cahiers de sociologie économique et culturelle, 1994, n°22, pp 67-72
- De Gaulejac «La névrose de classe. Trajectoire sociale et conflits d'identité», ed Hommes et groupes, 1995.
- Daune-Richard Anne-Marie, Travail professionnel et travail domestique : le travail et ses représentations au sein de lignées féminines, *Travail et Emploi n°17, 07/1983*
- Danvers, Francis «Modèles, concepts et pratiques en orientation des adultes», ed Septentrion, 2006.
- Denave Sophie, "Les conditions individuelles et collectives des ruptures professionnelles", Cahiers Internationaux de Sociologie, 2006, pp 85 à 110.
- Dubar, Claude, «Le crise des identités. L'interprétation d'une mutation», Paris, PUF, 2000
- Ebersold, Serge, "L'insertion ou la délégitimation du chômeur", Représentations du monde social, n)154 2004/4, pp 92-102.
- Fagnani, Jacqueline, «Retravailler après une longue interruption. le cas des mères ayant bénéficié de l'allocation parentale d'éducation», Revue française des affaires sociales, n°3, 1996.
- Gavray, Claire "Genre, emploi et marché du travail. Un tableau contrasté" , in « GRH et Genre », sous la direction d'Annie Cornet, Jacqueline Laufer et Sophie Belghiti-Mahut, ed Vuibert, 2008, p
- Gontier, Geneviève;Baron Cécile, Labourie, Annie, Quelques éléments sur la réinsertion des femmes de plus de 30 ans, *Travail et emploi, n°9/07/1981*
- Grossetti, Michel, "L'imprévisibilité dans les parcours sociaux", Cahiers Internationaux de Sociologie, 2006, pp 85-110
- Lozier, Françoise « Improbable accès des employées peu qualifiées à la formation », in « GRH et Genre », sous la direction d'Annie Cornet, Jacqueline Laufer et Sophie Belghiti-Mahut, ed Vuibert, 2008, pp 63- 83
- Maison, Dominique, Femmes au foyer. Expériences sociales. Université de Bordeaux 2, Dossier Etudes CNAF n°92, 2007
- Mazade, Olivier, "Reconversion des salariés et plans sociaux", ed l'Harmattan, 2003
- Meda, Dominique, PERIVIER, Héléne, « Le deuxième âge de l'émancipation – La société, les femmes et l'emploi », Seuil, la République des idées, janvier 2007
- Meda, Dominique., Centralité du travail, plein emploi de qualité et développement humain, Cités 2001/4, n° 8, p. 21-33.
- Meda, Dominique, "Les femmes peuvent-elles changer la place du travail dans la vie?", Droit social n°5, 2000, p 463-470

Maruani, Margaret, "Travail et emploi des femmes", ed la Découverte, coll Repères, 2006 (3e édition)

Menahem, Georges, 1984, "Activité professionnelle et stratégie familiale des femmes mariées", Travail et emploi, n° 22, Paris, France

Negroni, Catherine, De Singly, François, Reconversion professionnelle volontaire. Changer d'emploi, changer de vie. Un regard sociologique sur les bifurcations, *Armand Colin, coll. « sociétales »*, Paris, novembre 2007, 262 pp.

Negroni, Catherine. «La reconversion professionnelle volontaire : d'une reconversion professionnelle à une reconversion biographique», Cahiers Internationaux de Sociologie, n°119, 2005, p 11-331

Negroni, Catherine «La reconversion professionnelle volontaire : une expérience de conversion de soi.» Carriérologie, vol. 10. no. 2, 2005, 331-348.

Provost, Monique, «L'employabilité et la gestion de l'exclusion au travail», Nouvelles pratiques sociales; vol2,n02,1989,p 71-82

Testenoire, "Les carrières féminines. Contingence ou projet? " Travail, genre et Société, 5, 2001, pp 117-133

Villeval, Marie-Claire, «reconversions et mobilités», Bulletin de recherche sur l'emploi et la formation, CEREQ, n°55, 1990

