

Argentine

L'insertion professionnelle des jeunes femmes. Un défi pour les politiques de formation professionnelle

Verónica MILLENAAR *

Le marché du travail argentin connaît depuis plusieurs années déjà une croissance soutenue de l'activité féminine. Les causes en sont multiples : amélioration des niveaux d'éducation des femmes, réalisation par ces dernières de projets professionnels, mais aussi simple besoin de trouver du travail dans le contexte de chômage élevé qui a caractérisé le pays jusqu'à la fin des années 1990 (Heller, 2001). Après la violente crise de 2001, l'économie argentine s'est redressée et le taux de chômage a fortement diminué, passant de 21,5 % en mai 2002 à 8,5 % au deuxième trimestre 2007¹. La probabilité d'être sans emploi reste cependant plus élevée chez les femmes.

Les jeunes femmes face à l'emploi

Un double mouvement d'intégration et de segmentation caractérise la situation de travail des femmes : d'un côté, le taux de participation féminine augmente, mais de l'autre, leur taux de chômage ainsi que leur taux d'emploi à temps partiel demeurent à

un niveau élevé, les inégalités de genre persistant sur le marché du travail. La ségrégation dans les activités de travail constitue un facteur supplémentaire d'inégalité : non seulement les femmes sont tenues à l'écart de certains métiers traditionnellement réservés aux hommes (ségrégation horizontale), mais en plus elles se voient exclues des postes hiérarchiquement supérieurs (ségrégation verticale). Traditionnellement cantonnées à certains types d'emplois peu qualifiés, peu valorisés socialement et peu rémunérés, les femmes sont sur représentées dans les emplois liés aux services et aux soins à la personne, principalement dans la sphère domestique (Wainerman, 2003). Leurs salaires sont généralement plus bas que ceux des hommes, y compris pour la réalisation des mêmes tâches (Esquivel, 2007). Rendre compatible la vie familiale et le monde du travail devient fondamental, mais le partage des rôles au sein de la famille hypothèque lourdement leur accès à l'emploi durable à plein temps (Cerrutti, 2000).

* Etudiante en fin de doctorat à l'IDES (Instituto de Desarrollo Económico y Social), Buenos Aires, avec le professeur Claudia Jacinto.

1. L'étude présentée ici a été réalisée avant la récession mondiale en cours.

**Femmes et jeunes,
le double handicap**

Les handicaps se cumulent dans le cas des jeunes femmes : aux discriminations liées au genre s'ajoutent les difficultés d'intégration liées à l'âge. Au cours des deux dernières décennies, le parcours d'insertion professionnelle est devenu plus long et plus chaotique (Jacinto, 2004). Il apparaît comme un ensemble d'expériences et de décisions, d'avancées et de reculs qui peuvent durer plusieurs années avant de permettre aux jeunes d'accéder à un emploi durable. Dans la société salariale des années 1960 ou 1970, l'intégration des nouvelles générations au marché du travail passait par un enchaînement d'étapes régulières qui commençait à la fin des études et se terminait par l'accès à l'emploi stable et la formation d'une famille. De cette façon, l'entrée dans la vie adulte était organisée – on pourrait presque dire garantie – par les institutions (parmi lesquelles l'école et la famille) qui assuraient la transition. Le contexte actuel se caractérise par un marché du travail restrictif et segmenté, et par l'affaiblissement ainsi que par l'absence de coordination des institutions qui encadrent les premières expériences des jeunes.

Les diplômés de niveau secondaire ont subi un processus continu de dévaluation et sont devenus une condition de plus en plus nécessaire mais de moins en moins suffisante pour accéder à un emploi stable (Filmus *et al.*, 2001). Ce fait est d'autant plus paradoxal que les diplômés restent très minoritaires sur l'ensemble de la population argentine : seuls 18,3 % de la population âgée de plus de 15 ans ont achevé l'enseignement secondaire (les chiffres sont quasi identiques

pour les hommes et pour les femmes). Les jeunes les plus vulnérables sont clairement ceux qui sont maintenus hors des circuits de formation valorisés : écoles de qualité, institutions de formation supérieure ou université. Ce sont également les enfants des foyers à faibles ressources.

Lorsqu'ils accèdent à l'emploi, il s'agit en majorité d'emplois précaires à bas salaires, mais ils restent souvent exclus du marché du travail, ce qui alimente les situations de grande fragilisation sociale. Concernant les femmes, les possibilités d'insertion professionnelle se réduisent largement, tant du fait des discriminations du marché du travail mentionnées précédemment que des contraintes familiales dont elles sont tributaires. La garde de leurs enfants voire de leurs frères et sœurs, qui leur incombe, les porte à privilégier des emplois dont le temps de travail hebdomadaire et la durée contractuelle sont limités. Il s'agit toujours des emplois les plus précaires et les plus instables. Les jeunes femmes issues de foyers à faibles ressources constituent de ce point de vue la catégorie la plus fragilisée dans l'ensemble de la population active.

Un rapport récent de l'OIT sur les conditions de travail des jeunes en Argentine montre que le taux de chômage de ces derniers (entre 15 et 24 ans) s'élevait à 25,1 % en 2007 (Prejal-OIT, 2008). Mais si l'on observe uniquement le chômage des jeunes femmes, le pourcentage atteint 30,1 %, et dans le cas des adolescentes (jusqu'à 19 ans), 42,3 %. De plus, les jeunes femmes sont largement plus concernées par l'emploi dans le secteur informel ¹ (sans prélèvements sociaux) :

1. Pour une présentation et une analyse du secteur informel en Argentine, voir l'article de Mariana Busso, « Argentine : l'organisation des travailleurs informels », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 113, juillet 2008, p. 3-11.

ARGENTINE

68,6 % d'entre elles se situent sur ce segment du marché du travail qui ne comporte aucune protection sociale et implique des niveaux de salaires inférieurs aux conditions du marché du travail « formel ». Cette situation handicape lourdement la construction de projets professionnels. Par ailleurs, les grossesses adolescentes sont un autre facteur qui souvent fait obstacle à l'accès à l'emploi formel. Associée à la vulnérabilité sociale (faible taux de scolarité, difficultés d'insertion au travail, manque de formation et de couverture sociale, absence de protection, situations d'abus, violence familiale et toxicomanie), la maternité précoce est un phénomène qui demeure significatif en Argentine : 6,3 % des femmes entre 15 et 19 ans ont connu une grossesse au cours de l'année 2004 (Pantelides, Binstock, 2007). Du point de vue institutionnel, le phénomène est associé à la pauvreté, au manque d'autonomie et à l'absence (ou l'inefficacité) de politiques préventives ou de planning familial (Canale, Rachid de Urquiza, 1999).

Un défi pour les politiques publiques

Les aspects liés à la construction de l'identité sociale des femmes sont autant de clés pour comprendre la manière dont se façonne leur parcours professionnel. Les relations entre les genres s'organisent en fonction de l'attribution des rôles féminins et masculins, avec des implications précises dans les conduites socialement légitimes. Le rapport même à l'emploi, sur l'ensemble du cycle de vie, est fortement conditionné par ces rôles sociaux et ces identités de genre.

Voilà pourquoi la conception et la mise en place de politiques publiques en vue de faciliter l'accès des jeunes à l'emploi requiert un point de vue suffisam-

ment large sur la question. Reste à se demander si les stratégies politiques peuvent tenir compte des différences – en termes d'expériences et d'identités sociales – entre hommes et femmes. Dans le cas des politiques de l'emploi, où des compromis importants ont été réalisés pour traiter la question de l'insertion professionnelle des jeunes en général, la complexité de la situation des femmes est loin d'être toujours prise en compte et d'ailleurs difficile à observer (quasi-absence d'enquêtes statistiques intégrant cette dimension). La prédominance d'une certaine forme d'androcentrisme a été reconnue dans le champ, tant au niveau des enquêtes qui sont menées que des politiques mises en œuvre (Elizalde, 2006). On peut cependant observer que certains dispositifs destinés aux jeunes intègrent une approche spécifique du point de vue du genre. C'est le cas de certains programmes de formation professionnelle.

La perspective de genre dans les dispositifs de formation

Parmi les dispositifs d'aide à l'insertion des jeunes, la formation professionnelle a toujours constitué une stratégie privilégiée, notamment lorsqu'il s'agit de jeunes dépourvus de diplômes ou dotés de diplômes non reconnus sur le marché du travail. Elle est principalement prise en charge par le ministère du Travail, mais aussi par les ONG ainsi que par les confédérations syndicales de salariés. Ces dernières années, la formation professionnelle a cependant soulevé un certain nombre de questions et de débats relatifs à son efficacité en matière d'insertion. Le peu d'attention portée à la dimension du genre a été au cœur des interrogations. On sait que ce n'est pas n'importe quel type de formation professionnelle qui permettra d'infléchir

la ségrégation dont sont victimes les femmes sur le marché du travail. Or la plupart des programmes offrent des formations dans des spécialités traditionnellement féminines (couture, cuisine, aide aux personnes âgées par exemple) qui ne font que conforter l'insertion des femmes dans les professions socialement et économiquement moins prestigieuses (Goren, Barrancos, 2002). Si l'on considère que la participation féminine sur le marché du travail a augmenté de façon soutenue, sans pour autant influencer la qualité des emplois féminins, cela signifie que l'insertion professionnelle en elle-même ne résout pas le problème. Des efforts supplémentaires doivent porter sur l'orientation des femmes vers les emplois protégés (secteur formel supposant de la protection sociale) et plus valorisés économiquement. Pour cela, les politiques de formation ont à prendre en compte la manière dont les jeunes, hommes et femmes, conçoivent leurs propres relations au monde professionnel.

En ce sens, quelques tentatives – bien qu'embryonnaires – ont été mises en œuvre pour intégrer une perspective de genre dans les programmes et les actions de formation professionnelle en direction des jeunes. De même, les propositions qui s'inscrivent dans un objectif de « transversalité de l'approche du genre » au sein des institutions ont acquis une certaine légitimité. Elle implique que la perspective de genre soit présente dans l'ensemble des actions d'une institution, et prise en charge par l'ensemble de ses acteurs de manière intégrale et permanente¹. Cette démarche est présente au sein du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité

sociale (MTEySS) où s'est créée, à la fin des années 1990, une commission tripartite pour l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans le monde du travail (CTIO). Il s'agit d'une commission permanente dont la finalité est l'évaluation systématique des politiques du ministère, du point de vue du genre.

Un enjeu syndical

La CTIO cherche à élargir l'espace du débat public portant sur les problèmes que rencontrent les femmes, à tous les niveaux de la vie économique, sociale et politique, ainsi que sur les questions du genre en général. Elle est composée de représentants de l'administration publique, des entreprises et des syndicats de salariés. Parmi ces derniers, la CGT (Confederación General del Trabajo de la República Argentina) a joué un rôle moteur dans la promotion des problématiques d'égalité des hommes et des femmes sur le marché du travail. En 2002, la confédération a ainsi été à l'origine d'une campagne d'opinion qui a débouché sur une loi imposant des quotas de femmes dans les fonctions de représentation syndicale (*Ley de Cupo sindical femenino*). Cette loi garantit le droit à toute femme d'être déléguée d'entreprise et de participer à ce titre aux négociations collectives relatives aux conditions de travail. Elle impose un quota de femmes dans les listes présentées aux élections professionnelles. Les organisations syndicales sont donc l'un des acteurs clés de la commission tripartite d'égalité de chances.

1 On peut établir ici un parallèle avec la notion de *gender mainstreaming* promue par la Commission européenne.

ARGENTINE

Le MTEySS est actuellement chargé en Argentine de piloter le programme national « Jeunes : plus de travail et un meilleur travail » récemment mis en place ¹. Ce dispositif vise à développer des opportunités d'insertion, à travers l'orientation professionnelle, vers des stages d'insertion qualifiants ou en faveur d'un retour dans le système d'enseignement secondaire. Ainsi que nous l'avons souligné, les schémas de formation professionnelle n'intègrent pas traditionnellement une perspective de genre. La mobilisation de la problématique transversale du genre, dans le cadre de ce programme, présente de ce point de vue des résultats encourageants. Elle permet non seulement une sensibilisation au problème, mais elle va au-delà, à travers des avancées concrètes pour les femmes, telles que l'extension de l'offre de formation (y compris dans des spécialités traditionnellement non féminines), la prise de conscience des droits professionnels et sociaux, ainsi que l'appui dans la construction d'un projet professionnel. Ce qui, en Argentine, est une voie à peine ouverte.

Parmi les dispositifs de formation professionnelle, certains programmes ponctuels mis en place par plusieurs provinces du pays s'appuient également sur une approche de genre. Par exemple, ont été instaurées des actions de formation qui exigent un quota d'accès équitable

entre hommes et femmes. C'est le cas du programme « Construction de moyens pour l'utilisation et l'application de technologies de l'information et de la communication (TICs) pour l'intégration sociale et le développement socioéconomique en Argentine » ². Il est piloté par le Conseil fédéral des investissements (CFI), avec l'appui du gouvernement canadien, dans diverses provinces d'Argentine. Son objectif est la création de centres de réparation d'ordinateurs où de jeunes professionnels en situation de vulnérabilité développent et exercent leurs compétences. Du point de vue du genre, le programme s'avère particulièrement intéressant dans la mesure où il offre une formation traditionnellement peu ouverte aux femmes (réparation et montage d'ordinateurs personnels) tout en garantissant à ces dernières un quota d'accès à l'emploi. Dans le même sens, ont été développés des programmes publics régionaux qui intègrent la problématique du genre. Ainsi, par exemple, l'un des centres de formation de la Province de Buenos Aires, l'atelier-école Fatima ³ offre des cours aux jeunes en difficulté, tout en réservant une partie du temps de formation à des interventions sur des questions de planning familial ou de sensibilisation aux problèmes de violence familiale ⁴. Ce travail est réalisé spécifiquement en direction des femmes.

1 Il s'agit d'un programme national en direction des jeunes sans emploi (18 à 24 ans) qui n'ont pas achevé l'école secondaire. Il a été lancé début 2008.

2 Le programme a été déployé en 2004 dans les provinces de Jujuy, San Juan, Formosa et dans la ville de Trelew. Plus de 100 jeunes de secteurs défavorisés se sont formés.

3 Cela concerne un centre de formation professionnelle qui fonctionne comme annexe du centre provincial n° 401, en coordination avec Caritas (organisation religieuse). Il offre une formation aux jeunes du quartier de Carupa (municipalité de Tigre, Province de Buenos Aires) depuis plus de 15 ans.

4 L'ONG Red Solidaria signale en 2007 que la violence s'exerce à l'endroit des femmes argentines, dans un couple sur cinq, mais que seulement une victime sur dix en avise la police. (<http://www.unhcr.org/refworld/country,,IRBC,,ARG,4562d94e2,47ce6e1831,0.html>).

Ces deux programmes sont largement novateurs comparés à l'essentiel de l'offre de formation en direction de la population jeune du pays. Le point de vue du genre se révèle être une stratégie très efficace pour aborder les problèmes spécifiques que rencontrent les femmes : discriminations dans l'accès à l'offre de formation et aux emplois, en lien avec les stéréotypes sociaux. L'instauration de quotas d'accès des femmes à certaines formations traditionnellement réservées aux hommes peut s'avérer positive pour inverser des situations lourdement ancrées dans les mœurs. Cependant, cette technique des quotas ne constitue qu'un premier pas. De même, le travail de réflexion-sensibilisation réalisé avec des femmes, dans le cadre des actions développées par certaines provinces, devrait pouvoir s'étendre aux hommes... car finalement il s'agit de problèmes qui concernent tout autant ces derniers.

Elargir au genre la problématique de l'insertion professionnelle

A partir des exemples que nous venons de présenter, se pose largement la question des politiques publiques à mettre en œuvre pour intégrer efficacement le point de vue du genre. Pourquoi la formation et la certification ne parviennent-elles pas par elles-mêmes à garantir l'insertion professionnelle des femmes et, *a fortiori*, leur insertion au même niveau que celui des hommes ? Si vraiment la transversalité de l'approche de genre (comme dans le cas de MTEySS) ou l'exigence de quotas d'accès égalitaires aux programmes (comme dans le cas de CFI) constituent une stratégie pertinente, on peut se demander si elle est suffisante. Sans ignorer les avancées importantes, le chemin est encore long vers une intégra-

tion systématique et institutionnalisée de l'approche du genre.

A ce sujet, on a vu que la formation professionnelle intègre une approche de genre lorsqu'elle sort de son rôle traditionnel de transmission de savoirs basiques confortant « l'employabilité » des femmes dans des métiers qui ont historiquement conservé un rôle éloigné de la production de valeur, pour promouvoir au contraire les compétences qui autoriseront mobilités horizontales et verticales sur le marché du travail (Silveira, 2001). Cela implique l'élargissement, à grande échelle, de l'offre de formation pour des activités non typiquement féminines, et le soutien à des carrières professionnelles qui mènent à des postes plus qualifiés et hiérarchiquement plus importants. En outre, une véritable approche en termes de genre devrait permettre aux femmes d'élaborer leur propre projet personnel en matière de formation et d'emploi afin de consolider leur indépendance et finalement leurs droits (Formujer, 2004). La construction d'un projet professionnel nécessite d'articuler information, orientation, connaissance et motivations du côté des femmes, mais aussi de revoir les accords collectifs, les réglementations et les rémunérations qui constituent souvent des « plafonds » aux carrières professionnelles féminines. La participation féminine à la vie publique et la démocratisation des relations de pouvoir et d'autorité dans le monde familial et à tous les plans de la vie sociale, peuvent dépendre de tels processus. De ce point de vue, la promotion des droits des jeunes femmes pourrait être vue comme un facteur déterminant de la transformation des transitions professionnelles des jeunes vers davantage de stabilité et moins de précarité. Elle implique cependant des

ARGENTINE

modifications substantielles des stéréotypes sociaux, de la part des femmes, mais également de la part des hommes, afin de permettre une distribution plus égalitaire du pouvoir et de l'autonomie individuelle et ainsi, un meilleur équilibre des opportunités professionnelles et de la qualité de vie (Schumkler, Di Marco, 1997).

Offrir des opportunités d'insertion à la fois plus nombreuses et de meilleure qualité aux jeunes femmes constitue aujourd'hui un défi pour les politiques publiques. En Argentine, les propositions de formation professionnelle pour la population jeune ont tendance à maintenir des structures traditionnelles et, pour la plupart, n'incluent pas de perspective de genre. En effet, un point de vue semble persister, qui tend à réduire l'approche de genre à des actions ciblées sur les femmes exclusivement, comme si les hommes n'étaient pas concernés. La jeunesse est le plus souvent considérée en elle-même comme étant un objet de politique publique, de laquelle est effacée toute référence aux expériences spécifiques d'hommes et de femmes. En ce sens, le genre est loin d'être au centre du cadre institutionnalisé de l'ensemble des politiques de formation professionnelle en direction des jeunes. Les programmes spécifiques que nous avons présentés soulignent la nécessité d'aborder la problématique d'insertion dans sa dimension sexuée, sans qu'il soit véritablement possible de dire si ces expériences pourront être mises en œuvre à grande échelle.

L'évolution vers des structures moins segmentées du marché du travail implique des interventions institutionnelles au niveau central (par exemple, des lois et des mesures assorties de sanctions qui organisent progressivement une égalité réelle entre hommes et femmes). Sans

cela, les transformations de l'orientation et de la formation professionnelle n'auront que peu d'incidence sur l'extension et l'égalisation des carrières professionnelles des jeunes. Pour autant, la formation professionnelle, dans le cadre de la politique de l'emploi, constitue un niveau d'intervention privilégié pour travailler avec la population jeune sur ses projets et ses aspirations professionnelles. Elle constitue sans doute un espace privilégié de prise de conscience de la nécessité d'une problématique du genre en matière de transition professionnelle des jeunes.

*Article traduit de l'espagnol
(Argentine) par Sandra Madueno*

Sources :

Canale M.I., Rachid de Urquiza V. (1999), « Embarazo adolescente. Intervenciones institucionales », Buenos Aires, Consejo Nacional de la Mujer.

Cerrutti M. (2000), « Determinantes de la participación intermitente de las mujeres en el mercado de trabajo en el Área Metropolitana de Buenos Aires », *Desarrollo Económico*, 39/156 Buenos Aires, IDES.

Elizalde S. (2006), « El androcentrismo en los estudios de juventud: efectos ideológicos y aperturas posibles », *Última Década*, n° 26, Valparaíso, CIDPA.

Esquivel V. (2007), « Género y diferencia de salarios en Argentina », in Novick M., Palomino H. (coord.), *Estructura productiva y empleo. Un enfoque transversal*, Buenos Aires, MTEySS.

Filmus D., et al. (2001), *Cada vez más necesaria, cada vez más insuficiente. Escuela media y mercado de trabajo en épocas de globalización*, Buenos Aires, Ed. Santillana.

Goren N., Barrancos D. (2002), « Género y empleo en el Gran Buenos Aires. Exploraciones acerca de las calificaciones en mujeres de los sectores de pobreza », Forni F. (coord.), *De la exclusión a la organización. Hacia la integración*

L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES FEMMES

de los nuevos pobres de los nuevos barrios del conurbano bonaerense, Buenos Aires, Ediciones CICCUS.

Heller L. (2001), « El empleo femenino en los 90 ¿Nuevos escenarios, nuevas ocupaciones? El caso argentino »; in Aguirre R., Batthyány K. (coord.), *Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur*, Montevideo, Cinterfor-OIT.

Jacinto C. (éd.) (2004), *¿Educar para qué trabajo? Discutiendo rumbos en América Latina*, Buenos Aires, RedETIS/MECyT/MTEySS/La Crujía.

Pantelides E.A., Binstock G. (2007), « La fecundidad adolescente en la Argentina al comienzo del Siglo XXI », *Revista Argentina de Sociología*, jul./dic., vol. 5, n° 9, p. 24-43, ISSN 1669-3248.

Prejal-OIT (2008), *Propuestas para una política de trabajo decente y productivo para la juventud*, Buenos Aires, OIT.

Formujer (2004), *Un modelo de política de formación para el mejoramiento de la empleabilidad y la equidad de género: El Programa Formujer*, Montevideo, Cinterfor-OIT.

Silveira S. (2001), « La dimensión de género y sus implicaciones en la relación entre juventud, trabajo y formación », in Enrique P. (coord.), *Los jóvenes y el trabajo: la educación frente a la exclusión social*, UIA/IML/UNICEF – CINTERFOR, OIT, RET y CONALEP.

Schumkler B., Di Marco G. (1997), *Madres y democratización de la familia en la Argentina contemporánea*, Buenos Aires, Editorial Biblos.

Wainerman C. (2003), « La reestructuración de las fronteras de género », in Wainerman C., (éd.), *Familia, Trabajo y Género. Un Mundo de Nuevas relaciones*, Buenos Aires, UNICEF-FCE.