

À la conquête du *look* de l'emploi

Stratégies d'insertion professionnelle des cadres commerciaux

Finding the right look. Strategies for Launching a Career in Sales Management

Oumaya Hidri



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/questionsdecommunication/4882>

DOI : [10.4000/questionsdecommunication.4882](https://doi.org/10.4000/questionsdecommunication.4882)

ISSN : 2259-8901

Éditeur

Presses universitaires de Lorraine

Édition imprimée

Date de publication : 1 décembre 2005

Pagination : 281-294

ISBN : 978-2-86480-868-8

ISSN : 1633-5961

Référence électronique

Oumaya Hidri, « À la conquête du *look* de l'emploi », *Questions de communication* [En ligne], 8 | 2005, mis en ligne le 01 décembre 2005, consulté le 08 avril 2021. URL : <http://journals.openedition.org/questionsdecommunication/4882> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/questionsdecommunication.4882>

> NOTES DE RECHERCHE

OUMAYA HIDRI

Unité de recherches sur les cultures sportives
Université Paris-Sud, 11
maya.hid@wanadoo.fr

À LA CONQUÊTE DU *LOOK* DE L'EMPLOI. STRATÉGIES D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES CADRES COMMERCIAUX

Résumé. — Si la possession d'un diplôme est nécessaire pour accéder à un emploi stable et supérieur, elle n'est pas une condition suffisante : d'autres atouts entrent en jeu. Malgré la loi française pour l'égalité devant l'emploi pénalisant les discriminations salariales fondées sur l'apparence physique, quelques études invitent à penser que l'apparence peut recevoir une valeur sur le marché du travail. À partir d'une enquête par entretien, cet article examine la place qu'elle occupe dans les stratégies d'insertion professionnelle développées par des étudiant(e)s souhaitant intégrer les professions de cadre commercial. Plus particulièrement, il analyse la manière dont ces derniers travaillent leur look pour faciliter leur entrée dans la vie active.

Mots clés. — Apparence physique, étudiant(e)s, stratégies, travail du corps, insertion professionnelle, cadres commerciaux.

Depuis le 16 novembre 2001, « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement [...] en raison de son apparence physique ». Ce faisant, la loi française intègre l'apparence aux autres motifs discriminatoires susceptibles de condamnations civiles et pénales. Pourtant, quelques études invitent à penser qu'elle reçoit, dans certaines circonstances, une valeur sur le marché du travail. Pierre Bourdieu (1979a) soulignait la manière dont elle pouvait s'instituer en capital, notamment dans les professions féminines de présentation et de représentation. Pour accéder à ce marché, qui se structure à partir d'une hiérarchie particulière de valeurs plaçant les propriétés corporelles devant le capital scolaire, les femmes peuvent tirer profit de leur capital corporel. Plus récemment, Jean-François Amadiou a démontré, maintes expériences à l'appui, que la vie professionnelle dans sa globalité (accès à l'emploi, rémunérations, déroulement des carrières, etc.) « n'échappe pas à l'influence croissante et insidieuse de l'apparence » (2002 : 159).

À la suite de ces travaux, nous avons supposé que le travail des apparences pouvait faire partie des pratiques orientées vers l'accès à l'emploi. Une enquête, menée par questionnaire auprès de 330 étudiant(e)s inscrits à l'université de Valenciennes et pratiquant des activités de mise en forme (aérobic, musculation, etc.) au service des sports de l'établissement, a révélé que ces pratiques sportives apparaissaient, dans une certaine mesure, comme un moyen d'accroître leur capital corporel ; la possession d'un tel capital étant censée faciliter leur insertion professionnelle. Cependant, des nuances ont été mises en évidence. Le développement de ces stratégies anticipatrices d'insertion professionnelle liées au travail des apparences est intimement corrélé à l'origine sociale et au sexe de l'agent, à la profession formulée, au niveau socioprofessionnel convoité, à la relation formation-emploi et aux conditions de recrutement anticipées par l'étudiant(e) dans le secteur d'activités envisagé.

Ces nombreuses disparités ont incité à circonscrire notre champ d'étude. L'attention s'est portée sur les étudiantes et étudiants souhaitant devenir « cadre commercial ». À plusieurs égards, cette catégorie semble théoriquement pertinente. Premièrement, « devenir » cadre commercial, c'est intégrer ce que François de Singly et Claude Thélot (1988) nomment « les gens du privé ». Dans ce secteur, les conditions de recrutement sont moins objectives que dans le public, il ne s'agit jamais de concours écrits et anonymes. Deuxièmement, les cadres commerciaux des entreprises sont certes subdivisés en plusieurs fonctions, mais toutes néces-

sitent des qualités de présentation et de représentation. De plus, contrairement à certaines professions pour lesquelles l'apparence d'un individu doit se conformer à une réglementation pour des raisons fonctionnelles ou symboliques, aucune condition liée à l'apparence n'est explicitement attendue lors du recrutement d'un cadre commercial. Enfin, l'intérêt de choisir cette catégorie est évidemment de rompre avec les études maintes fois menées sur les professions de (re)présentation. Présumer de l'intervention de l'apparence dans les procédures de recrutement pour un poste à responsabilités semble beaucoup plus problématique et heuristique.

L'apparence d'un individu se définit par l'ensemble « de caractères physiques (constants ou variant lentement), d'attitudes corporelles (postures, expressions, mimiques) et d'attributs (vêtements, coiffure, accessoires) » (Duflos-Priot, 1981 : 64) propres à cet individu. Dans le cadre de cet article, nous nous intéresserons exclusivement aux caractéristiques mêmes du corps (taille, poids, mensurations, volume musculaire), éléments sur lesquels l'individu peut exercer un contrôle plus ou moins important. En nous appuyant sur les résultats d'une enquête menée par entretien auprès d'étudiant(e)s, futur(e)s candidat(e)s au poste de cadre commercial, nous montrerons que ces derniers développent des stratégies liées au travail du corps pour augmenter leurs chances d'insertion professionnelle ; leurs propriétés corporelles s'instituant tel un capital.

Dans un premier temps, nous montrerons que les étudiant(e)s envisageant une primo-insertion dans de telles professions considèrent l'apparence comme une ressource mobilisable lors de leur futur accès au marché du travail. Puis, nous nous intéresserons à la manière dont ces étudiant(e)s travaillent effectivement leur corps. Enfin, nous verrons que certain(e)s étudiant(e)s, anticipant une vive concurrence au moment de l'accès au marché du travail, tentent de s'approprier, en matière d'apparence, les signes distinctifs de l'autre sexe.

L'apparence, entre motif de discrimination et critère d'embauche

Les effets conjugués de la crise économique et de la démocratisation de l'enseignement supérieur ont entraîné un désajustement entre le titre possédé et le poste occupé. Si la possession d'un diplôme est toujours nécessaire pour accéder à un emploi stable et supérieur, elle n'est pas une condition suffisante (Vinnokur, 1995). Les futurs cadres commerciaux interviewés considèrent la présentation d'une « belle » apparence comme un

atout supplémentaire pouvant être décisif lors du recrutement. Charles-Antoine, étudiant souhaitant devenir gestionnaire de fortune, utilise la métaphore du naufrage pour parler de l'entretien d'embauche. Il assimile son futur diplôme, un DESS en gestion de patrimoine, à une bouée de sauvetage et son stage pré-professionnel, à un canot de sauvetage. L'apparence, élément qu'il aborde spontanément après ces deux premiers, « ce serait les rames pour faire avancer le canot de sauvetage ou un beau canot de sauvetage pour être le plus beau sur la ligne d'arrivée. Disons que sans la bouée, on coule ; mais sans rames ou sans beau bateau, on n'arrive jamais sur la ligne d'arrivée ! » (E4).

Questionnés au sujet de la loi du 16 novembre 2001, la totalité des étudiants interrogés connaissent son existence. Pourtant, la prise en compte (supposée) de l'apparence au moment de l'accès au marché du travail est, selon eux, inhérente aux spécificités des professions envisagées. Le haut niveau de responsabilités et le statut de cadre sont fréquemment cités. Jean-François, futur directeur d'un hypermarché, déclare « depuis ma maîtrise, c'est le costume-cravate obligé à chaque fois. Surtout pour un poste de manager de département, et encore plus pour un poste de directeur d'un hypermarché en fait, parce que c'est quand même un poste à pouvoir [...]. C'est normal que l'apparence, ça joue, on est cadre ! Pas simple employé ! » (E14). Mais c'est surtout le fait que le poste implique des contacts réguliers avec la clientèle qui amène les étudiants à considérer l'apparence comme un critère implicite de recrutement. Emmanuelle, future cadre de la grande surface, affirme : « Pour un métier qui engage des relations avec une clientèle, avec une certaine représentation à donner pour le standing de l'entreprise, je pense que c'est logique qu'ils le prennent en compte, alors du coup, je m'efforce d'y répondre [...], je dois correspondre à ce qu'ils sont en droit d'attendre d'un cadre qui va être amené à représenter l'entreprise » (E10).

Par ailleurs, l'analyse révèle une certaine forme d'allégeance au recruteur et/ou à l'éventuel employeur ; en effet, les étudiants interviewés recherchent des « explications causales qui respectent et soutiennent une figure de pouvoir en jeu dans la situation » (Dagot, Castra, 2002 : 426). Selon eux, l'apparence physique ne devrait pas être considérée comme un motif de discrimination lors du recrutement : « C'est même pas une question de légalité ou non, ça va au-delà de ça ! [...]. L'image pour moi [...] ça participe à la situation, pour moi, ça fait partie des obligations du candidat » (E12), ou encore, « je sais qu'ils n'ont pas le droit ! Mais [...] c'est clair que ça se fait. Moi-même, à leur place, je le ferais ! Tu vas mettre quelqu'un au contact avec un client, tu ne vas pas mettre, faudrait couper [en me faisant signe de couper l'enregistrement].

Tu ne vas pas mettre une fille ou un gars de 100 kilos, c'est horrible, c'est vraiment pas vendeur [...]. Moi en tant que directeur, je ferais pareil, je ne peux pas embaucher quelqu'un qui va nuire à l'image de ma boîte » (E7). Sa prise en compte et les discriminations qui en découlent apparaissent plutôt comme une évidence, comme allant de soi, parfois comme une nécessité pour assurer le bon fonctionnement de l'entreprise. Ce phénomène s'impose avec une telle violence symbolique qu'il n'est jamais remis en cause. À cet égard, l'exemple d'Éléonore est éclairant. Cette étudiante a subi trois échecs consécutifs lors d'entretiens d'embauche pour un poste de cadre commercial, échecs qu'elle attribue « naturellement » à son surpoids : « De toute façon, j'ai aucune chance d'être recrutée, t'as vu mes bourrelets, là [elle montre son ventre et ses fesses] ! Oh, je les comprends, qui aurait envie d'embaucher un boudin pareil ! J'ai pas eu assez de volonté pour maigrir, et maintenant, je le paye cher. C'est un juste retour des choses [...]. Non, décidément, je ne comprends même pas pourquoi j'espérais travailler dans le commercial. Je crois que je vais me réorienter vers des concours administratifs, j'aurais plus de chance » (E13). Ainsi, « même si l'individu stigmatisé dès l'enfance parvient à traverser ses années d'école en préservant quelques illusions, le moment de vérité survient fréquemment [...] lorsqu'il doit s'attaquer à la recherche d'un emploi » (Goffman, 1963 : 47). Éléonore adopte le regard des recruteurs pour se juger ; ce faisant, elle s'estime totalement responsable des difficultés qu'elle rencontre dans sa primo-insertion professionnelle. Jean-François Amadiou (2002) considère la loi du 16 novembre 2001 comme une base plus solide pouvant limiter les discriminations selon l'apparence, mais il le reconnaît, « la tâche est immense... ». Au regard de nos résultats, nous ne pouvons qu'abonder dans ce sens.

En définitive, tous les étudiants interrogés considèrent l'apparence comme un critère d'embauche pour un poste de cadre commercial. Plus précisément, la majorité d'entre eux estime que la présentation d'un corps mince et musclé peut influencer favorablement la décision des recruteurs et/ou futurs employeurs. Dans l'espoir d'augmenter leurs chances d'insertion professionnelle, ils travaillent leur corps, et cela recouvre de multiples pratiques (alimentaires, vestimentaires, esthétiques, physiques ou sportives). Dans cet article, nous nous intéresserons à leurs activités de mise en forme (AMF).

Les AMF pour se forger un corps « recrutables » ?

La majorité de l'échantillon s'adonne à une ou plusieurs AMF (voir Tableau ci-dessous).

Tableau 1 : Tableau récapitulatif de l'analyse thématique des entretiens.

O. Hidri

N°	SEXE	PROJET PROFESSIONNEL	ORIGINE	RELATION SOCIALE	IMC	ACTIVITÉS PHYSIQUES T/P	OU SPOR-
1	F	CHEF DE PRODUIT		MOYENNE	23	« NOR-	
TIVES ACTUELLES		À DÉCATHLON				CLUB DE FITNESS, VÉLO	
2	F	RESPONSABLE –		SUPÉRIEURE	23	« NOR-	
D'APPARTEMENT		UNIVERS À DÉCATHLON				CLUB DE	
MALE »						FOOTING, PARCOURS-	
3	F	DIRECTEUR	MOYENNE	20.5		« NORMALE »	CLUB DE
SANTÉ, ROLLER FITNESS		DU MARKETING				FOOTING,	
4	M	GESTIONNAIRE		SUPÉRIEURE	22.5	« NOR-	
NATATION, TAPIS DE COURSE						200 ABDOS QUOTIDIENS	
5	M	CHEF DE SERVICE		MOYENNE	25	« NOR-	
MALE » JOGGING,		DE FORTUNE					
6	F	CADRE COMMERCIAL		MOYENNE	20	« NOR-	AUCUNE
MALE » CLUB DE FITNESS,		COMMERCIAL EN PME					« NOR-
AU SUAPS, STEPPER À DOMICILE		CADRE COMMERCIAL					
7	M	GESTIONNAIRE		SUPÉRIEURE	22	« NOR-	AÉROBIC
MALE » CLUB D'ÉQUITATION,		CHEZ UN ASSUREUR					
8	M	CHEF DE	SUPÉRIEURE	20		« NORMALE »	MUSCULA-
NATATION		DE FORTUNE					VÉLO D'APPARTEMENT,
9	M	DIRECTEUR	MOYENNE	22		« NORMALE »	AU
SUAPS, NATATION, JOGGING		D'UN MAGASIN					CLUB DE
10	F	CADRE DE	MOYENNE	21		« NORMALE »	CLUB DE
FOOTBALL		LA GRANDE SURFACE					AÉROBIC
11	M	GESTIONNAIRE	DE FORTUNE	MOYENNE	24	« NOR-	
AU SUAPS		GESTIONNAIRE DE FORTUNE					
12	F	CHEF D'AGENCE BANCAIRE		SUPÉRIEURE	18.5	« MINCE »	NATATION,
MALE » CLUB DE FOOTBALL,		CHEF D'AGENCE BANCAIRE					
13	F	CONSEILLÈRE DE CLIENTÈLE		MOYENNE	25	« NOR-	
JOGGING		CHEF DU PERSONNEL					
ROLLER FITNESS, DANSE JAZZ		CONSEILLÈRE DE CLIENTÈLE					
MALE » CLUB DE FITNESS		CHARGÉE DE GESTION					VÉLO
14	M	MANAGER DE DÉPARTEMENT		MOYENNE	21	« NOR-	
D'APPARTEMENT		DIRECTEUR D'HYPERMARCHÉ					JOGGING
15	F	CADRE EXPORT - IMPORT		MOYENNE	21	« NOR-	
MALE » CLUB DE FOOTBALL,		CADRE EXPORT - IMPORT					« NOR-
MALE » CLUB DE FITNESS,							

À la conquête du look de l'emploi. Stratégies d'insertion professionnelle des cadres commerciaux

			AVEC LES PAYS DE L'EST		NATATION,	
JOGGING, VÉLO D'APPARTEMENT	16	F	CHEF D'UN SERVICE MARKETING	SUPÉRIEURE	18.5	« MINCE » NATATION, ROLLER
FITNESS	17	F	CADRE DE LA GRANDE SURFACE	SUPÉRIEURE	18.5	« MINCE » JOGGING ABDOS À
DOMICILE						

Six étudiantes et un étudiant sont inscrits dans un club de fitness et/ou au service des sports de l'université de Valenciennes. Ces formes de pratique rassemblent principalement les jeunes femmes d'origine sociale moyenne (Bessy, 1987). Celles-ci et trois étudiants d'origine sociale supérieure travaillent leur corps à domicile (vélo d'appartement, banc de musculation, etc.). Le footing et la natation sont des pratiques d'entretien corporel partagées indifféremment par dix étudiant(e)s interrogé(e)s. Enfin, le roller-fitness et la fréquentation des parcours-santé sont plus appréciés des étudiantes d'origine sociale supérieure. Qu'en est-il des logiques qui sous-tendent la pratique de telles activités ?

En premier lieu, les jeunes diplômés interrogés stigmatisent la grosseur ; celle-ci semble incompatible avec une embauche pour un poste de cadre commercial. Leurs propos sont hautement discriminatoires. Selon eux, les personnes présentant un surpoids ne peuvent prétendre qu'à un emploi « caché du public pour ne pas nuire à l'entreprise » (E7). Les étudiants qui souhaitent intégrer le secteur bancaire proposent la solution « du Back Office, oui, je trouve qu'ils ont plus leur place dans le traitement de dossiers » (E4), ceux qui se destinent à la grande distribution les placent d'emblée « à la caisse [...] parce que c'est la personne que le client va voir en dernier, parce qu'il a déjà fait l'achat [...], il n'y a plus d'enjeux économiques pour l'entreprise » (E1). Dans les faits, ces futurs cadres commerciaux portent une attention soutenue à leur poids, treize d'entre eux déclarent se peser plus d'une fois par semaine. Si d'un point de vue strictement médical, tous les étudiants présentent une relation taille-poids « normale » ou « mince », quatorze d'entre eux souhaitent maigrir. Bien que le libellé des relances n'induisse rien de tel, les étudiants réalisent fréquemment le lien entre leur pratique sportive, leur désir d'affiner leur silhouette et les exigences en matière de recrutement supposées en vigueur dans le secteur qu'ils souhaitent intégrer. Ainsi François aimerait-il « perdre en masse » pour « donner une image encore plus svelte [...] c'est plutôt, pour le boulot, en fait [...] ». Il ajoute : « Je sais qu'après les médecins et ma grand-mère, ils me conseilleraient plutôt de prendre du poids, mais moi, ce n'est pas la médecine ou ma grand-mère qui vont m'embaucher [rires] donc, je ne les écoute pas trop » (E8). Pour y parvenir, cet étudiant court plus de 15 kilomètres par semaine et se rend, un jour sur deux, à la piscine pour « tracer des longueurs, sentir l'eau qui s'écrase sur moi, qui m'aplatit ».

Chez tous les étudiants concernés, l'assiduité, la rigueur et la douleur constituent les conditions sine qua non à la perte de poids. En ce sens, l'exemple de Marina, future chef de produit chez Décathlon, est remarquable. Plus de douze heures par semaine, elle se rend au club de fitness dans lequel elle est inscrite depuis la rentrée universitaire. Comme les cinq autres jeunes femmes dans son cas, elle privilégie les exercices d'endurance, avec de nombreux sauts et courses, qui se déroulent sur une musique au rythme soutenu (Aérobic, Step, HiLo). Au cours de l'entretien, elle se plaint à plusieurs reprises de douleurs aiguës dans les chevilles, de points intercostaux et de malaises réguliers (elle associe un régime hypocalorique à sa pratique sportive). Elle n'envisage pas pour autant de consulter un médecin ou de diminuer ses efforts. Selon elle, ces douleurs sont inhérentes à « la transformation de son corps », elle les estime « nécessaires » et établit une analogie entre travail universitaire et travail corporel : « décrocher un diplôme, ça nécessite du travail, de la volonté et j'essaie de faire pareil pour mon corps, c'est quelque chose qu'il faut travailler si on veut y arriver, c'est pour ça que la douleur, il faut faire avec ! » (E1).

En second lieu, onze étudiants stigmatisent la mollesse, ils considèrent la possession d'un corps musclé comme un facteur pouvant favoriser leur primo-insertion professionnelle. Le renforcement musculaire dans une structure proposant ce type d'activités (TAF, Body-sculpt, Body-Pump, etc.), l'achat d'appareils de musculation passive ou encore un travail musculaire particulier réalisé à domicile avec ou sans matériel, constituent les moyens choisis par ces jeunes diplômés pour se muscler. Charles-Antoine associe à son footing quotidien, le renforcement musculaire de sa ceinture abdominale. Il est fier d'atteindre aujourd'hui « 200 abdos quotidiens » d'autant plus qu'il estime que cela « lui réussit assez bien ». Son objectif est d'obtenir « un ventre complètement plat avec une petite plaquette en dessous » parce que dit-il « il n'y a rien de plus laid qu'un cadre de banque avec une chemise tendue au niveau du ventre [...] quand les derniers boutons menacent d'éclater à la prochaine inspiration, c'est pathétique » (E4). Quant à Éléonore, elle a vécu une mauvaise expérience dans un centre de remise en forme. À l'époque, elle présentait un surpoids prononcé (IMC égal à 28) ; de nombreux jugements négatifs portant sur son apparence ayant été formulés en sa présence, elle a décidé d'abandonner l'espace marchand au profit d'une pratique à domicile. Elle n'envisage pas de perdre du poids sans se muscler. Pour ce faire, elle associe un régime alimentaire très strict à une heure quotidienne de vélo elliptique. Acheté par correspondance, cet appareil est selon elle, « la solution miracle [...] ça paie, je sens mes mollets beaucoup plus fermes, mes fesses moins lourdes à porter, c'est beaucoup plus joli à voir en tailleur » (E13). Si elle admet qu'il lui « reste beaucoup de travail », elle déclare avoir encore trois mois devant elle (date à laquelle terminera son DESS pour entrer sur le marché du travail) pour se « faire un corps en béton »,

pour se forger un corps recrutables. À cet égard, la musculation à domicile permet aux étudiants qui s'y adonnent, de réaliser une véritable parcelisation de leur corps. Quelques disparités sexuées ont été notées : les fessiers et mollets constituent une caractéristique du travail musculaire des étudiantes ; les abdominaux, celle de leurs homologues masculins.

Les activités physiques de mise en forme, toutes modalités de pratique confondues, doivent donc être entendues comme un moyen choisi, par les étudiants interviewés, de travailler leur corps. Ils se forgent des corps minces, fermes et toniques, avec le même acharnement qu'ils déploient pour forger leur carrière (Louveau, 1992). Ce faisant, ils espèrent augmenter leur chance d'insertion professionnelle. Par ailleurs, l'analyse des résultats révèle quelques particularités : certain(e)s étudiant(e)s, anticipant une vive concurrence au moment de l'accès au marché du travail, tentent de s'appropriier, en matière d'apparence, les signes distinctifs de l'autre sexe.

Le « chassé-croisé » des corps

Depuis deux décennies, les images quotidiennement diffusées par les médias et les pratiques quotidiennes, qu'elles soient sportives ou non, invitent à penser qu'il existe « un chassé-croisé » (Bruckner, 1982) entre les valeurs masculines et féminines. Selon Catherine Louveau (1996), c'est notamment en situation de concurrence que les hommes et les femmes emprunteraient les uns aux autres. Les étudiants interviewés n'envisagent pas sereinement leur futur accès au marché du travail, ils font fréquemment référence aux risques du chômage, à la rareté des offres d'emploi face à une forte demande. D'abord, ils s'estiment pénalisés par leur faible expérience professionnelle face aux autres actifs. Ensuite, ils appréhendent la future mise en concurrence avec les personnes de l'autre sexe. Ces craintes anticipées semblent influencer sur leur travail du corps. Toutefois, et conformément aux résultats d'autres études, ce chassé-croisé du masculin et du féminin reste consacré à un milieu social restreint, il touche principalement les étudiantes et étudiants d'origine sociale supérieure.

À maintes reprises, les étudiantes relatent leurs difficultés à exprimer leur féminité notamment dans le cadre de leurs stages pré-professionnels. Pour se maintenir dans des métiers dits masculins, Jacqueline Laufer (1982 : 220) a montré que les femmes ont dû adopter une attitude « conformiste » supposée faire oublier leur état de femme. Donnée corroborée ici, puisque Valérie déclare : « Autant leur montrer que, dans mon travail, je ne suis pas une femme ou un ou une responsable ; je suis Responsable-Univers, point. D'ailleurs, oui, j'aimerais même qu'on supprime le déterminant avant, un ou une, comme ça, je suis jugée sur mes compétences et pas sur mon sexe » (E2). Selon Pierre Bourdieu (1998b : 128), la crédibilité des femmes dans l'exercice de ces professions dépend de leurs capacités à « bannir toute connotation sexuelle de leur hexis corporelle

et de leur vêtement ». Les étudiantes d'origine sociale supérieure ont parfaitement intériorisé cette donne, puisque toutes refusent de porter, lors d'un entretien d'embauche ou dans le cadre de leurs stages, les attributs et accessoires traditionnellement associés à la féminité (une jupe, des bijoux ou encore du maquillage). À la question posée sur la tenue vestimentaire que Sandrine portait lors de son entretien de stage, elle confie : « Non, pas un tailleur jupe, un tailleur pantalon. Une jupe, de toute façon, j'en mets jamais au travail [...]. C'est pas que je sois mal à l'aise en jupe. Dans la vie de tous les jours, j'en mets souvent. Oui, j'assume totalement ma part de féminité [...]. Mais dans mon boulot, j'ai besoin d'avoir cette attitude qui ne témoigne pas de mon sexe. Je préfère être un individu x dans l'entreprise [...]. Ce n'est pas très bien vu des femmes à ces postes là [...]. Et donc ... je préfère ressembler moins à une femme » (E12).

Leurs pratiques dépassent le simple « effacement » des signes de leur féminité, ces étudiantes tentent, en effet, de s'approprier les attributs durablement assignés aux hommes. Développer sa carrure, couper ses cheveux courts, porter une tenue vestimentaire à la coupe masculine, mettre un parfum d'homme constituent des exemples pertinents pour saisir les « emprunts » qu'elles réalisent à leurs homologues masculins. Ainsi Valérie considère-t-elle qu'arborer « des épaules solides » lui permettra de prouver qu'elle est capable de diriger et d'encadrer au même titre qu'un homme. C'est d'ailleurs une partie du corps que cette étudiante façonne. Elle accomplit un travail musculaire spécifique sur un parcours-santé proche de chez elle : elle réalise 30 tractions tous les deux jours. Dans la même optique, elle a acheté dernièrement un rameur, qu'elle utilise selon un programme bien précis, quatre heures par semaine en moyenne pour, dit-elle, « être plus carrée, être plus large d'épaules, plus imposante ». Depuis qu'elle a débuté son stage pré-professionnel en tant que Responsable-Univers chez Décathlon, Valérie tente de modifier son apparence corporelle. Lorsque nous essayons de comprendre pourquoi elle souhaite perdre du poids, elle explique : « Je ne me trouve pas grosse du tout, mais tu ne peux pas comprendre, tu n'es pas dans ce milieu [...]. Chez Décathlon, tous les hommes sont minces, longilignes [...]. Alors, ce n'est pas que je sois grosse, mais, j'aimerais être encore [...] plus comme eux quoi, me fondre un peu dans le paysage quoi. J'aimerais leur ressembler, parce que si tu ne leur ressembles pas, tu as plus de difficultés à rentrer dans le cercle [...]. Tu vois, j'aimerais beaucoup perdre ça là, ces petites formes là (elle presse les deux côtés de ses cuisses). Tu vois ! Ça, c'est typiquement féminin, les hanches arrondies, et ça, c'est pas super en tailleur pantalon, ça fait vraiment trop féminin » (E2). Pour y parvenir, Valérie s'est inscrite à un club de boxe et s'adonne plus de cinq heures par semaine au footing et au roller-fitness. Finalement, chez ces jeunes femmes, le souhait de perdre du poids se confond avec celui d'une amélioration visible de la silhouette, d'une quête de « la ligne » à travers

« un estompage des formes susceptibles de rappeler leur appartenance au sexe “faible” » (Louveau, 1981 : 316). Ainsi les étudiantes d'origine sociale supérieure travaillent-elles leur corps pour que celui-ci devienne un gage de « force » et de « solidité ». Ce faisant, elles supposent qu'il pourra témoigner de leur capacité à mener, à encadrer, à diriger dans le monde professionnel au même titre que leurs homologues masculins.

Les étudiants d'origine sociale supérieure sont, quant à eux, engagés dans des stratégies d'emprunt quelque peu similaires. Ces derniers présentent une forme d'inquiétude à l'idée de se trouver prochainement en concurrence avec des femmes pour l'accès à un même poste. Pour minimiser ces craintes, ils adoptent un discours naturalisant ce qu'ils estiment être des « qualités masculines ». François déclare : « J'ai d'autres atouts que les femmes ne possèdent pas, c'est quand même tout ce qui concerne le sens de l'organisation, la maîtrise des projets d'équipe, l'encadrement de personnel et tout ça. L'autorité, quoi. Je pense qu'un homme est plus sérieux dans tous ces domaines, nous avons plus de charisme, ça ne fait pas de doute, c'est inné, ça ne s'apprend pas à l'Université » (E8). En revanche, ils n'adoptent pas la même position vis-à-vis des traits durablement assignés aux femmes. La récurrence des vocables relatifs à l'apprentissage laisse entendre que l'apparence se construit par la volonté et le travail. Ces deux extraits d'entretien en témoignent : « Je suis aussi apte qu'une femme à établir des contacts favorables, à présenter des aptitudes relationnelles. Oui, je pense que je possède des qualités d'écoute, de présentation, ce n'est pas quelque chose de génétique, ça s'apprend ! » (E8) ou encore « Je sais que ça fait partie du jeu et donc, j'y fais très attention. J'ai beaucoup à apprendre d'elles [les étudiantes de sa promotion], comment se tenir, comment se présenter, tous les petits détails qui font qu'on est meilleur que le candidat d'avant. Du coup, je suis très attentif et j'essaie de prendre note de leurs pratiques » (E7).

Concrètement, ces trois étudiants s'adonnent au footing, à la natation et à la musculation à domicile. Ce sont également les seuls de l'échantillon à fréquenter régulièrement les instituts de beauté, pour des manucures, des soins du visage et des séances d'UV. Si ce souci des apparences est caractéristique du rapport que les membres des classes supérieures entretiennent avec leur corps, leurs pratiques peuvent également être mises en relation avec les particularités de leur future fonction, à savoir « l'appartenance à des instances décisionnelles dans le travail [...] et l'image que requiert ce type de fonction » (Pagès-Delon, 1989 : 68). Les propos de Charles-Antoine corroborent cette idée puisque, nous dit-il, « Je fais très attention à ça [avoir une présentation agréable] dans mon travail, je m'entretiens, je fais attention au choix de mes vêtements, je mets aussi un parfum agréable, je suis toujours rasé de près et avec un après-rasage discret. Et je fais aussi attention à mes mains, je mets un soin parce que j'ai la peau sèche, et c'est pas très agréable pour serrer les mains des clients. Et puis, je fais attention à tout ce que je mange, je fais attention à ne jamais avoir de bourrelets, c'est trop disgracieux pour un cadre » (E4).

Considérer le charisme, l'autorité et autres, comme étant des qualités « naturellement » masculines et intégrer des caractéristiques traditionnellement reconnues comme féminines, tel le souci des apparences,

permettent à ces étudiants d'envisager plus sereinement la concurrence avec leurs homologues féminins. En s'esthétisant, ces étudiants estiment parachever leurs compétences et, par conséquent, faciliter leur primo-insertion professionnelle : « Ça sera beaucoup plus facile pour moi de prouver, en situation d'entretien [...] que j'ai une bonne présentation. Ça, ça peut se prouver en direct. Par contre, je pense que ce sera plus dur pour elles de montrer qu'elles sont [...] capables d'avoir des responsabilités, parce que ça, c'est plutôt une qualité masculine [...] et il faudrait leur permettre de faire un essai. Et je pense, que le recruteur ne veut pas perdre de temps à faire faire des essais aux candidats donc, à mon avis, c'est un avantage pour moi, en tant qu'homme » (E4).

Conclusion

La démocratisation de l'enseignement supérieur a entraîné des effets incontrôlés bien connus : une inflation des diplômes et des désajustements entre le titre possédé et le poste occupé. Pour pallier ces effets, les étudiant(e)s mobilisent diverses ressources. Malgré la loi du 16 novembre 2001, les 17 jeunes diplômés interrogés, qui souhaitent devenir cadres commerciaux, considèrent l'apparence comme une ressource mobilisable pour devenir « recrutables » (Lazuech, 2000 : 5). Selon eux, ces professions exigent des diplômes certes, mais aussi le respect de normes implicites de présentation. Nous avons mis au jour quelques-unes des stratégies qu'ils développent pour « transformer » certains caractères physiques. En définitive, ces étudiant(e)s présentent ce que Marie-Thérèse Duflos-Priot (1981) nomme « un usage intentionnel de l'apparence ». Ils supposent que la possession d'un corps mince et musclé correspond aux attentes de leurs futurs employeurs. En ce sens, les activités de mise en forme auxquelles ils s'adonnent sont censées accroître leur capital corporel et faciliter leur primo-insertion professionnelle. Le développement de ces stratégies, et la manière dont ces jeunes diplômés travaillent leur corps, n'échappent pas aux déterminismes sociaux et sexués. Chez les étudiant(e)s d'origine sociale supérieure, notre analyse révèle l'existence d'« un chassé-croisé » des corps, même si celui-ci se fait surtout dans un sens.

Cette étude rappelle encore une fois que l'individu, et plus précisément, le corps de l'individu occupe une position centrale dans tout processus de communication (Breton, Proulx, 2002). En effet, si le langage occupe une place privilégiée dans le contexte communicationnel en transmettant directement et efficacement les messages, la communication non verbale est loin d'être négligeable. Lors des entretiens d'embauche, l'apparence aurait alors une fonction informative mais également instrumentale, puisqu'instrument de communication. Le candidat pourrait consciemment attester, par son apparence, de la possession de certains caractères psychologiques ou sociologiques (Duflos-Priot, 1981). Les étudiant(e)s interrogé(e)s l'ont bien compris et travaillent

leur apparence en ce sens. Ce faisant, ils espèrent infléchir l'information transmise, le « message », et a posteriori, le jugement du recruteur.

Références

- Amadiou J.-F., 2002, *Le poids des apparences. Beauté, amour et gloire*, Paris, O. Jacob.
- Bessy O., 1990, *De nouveaux espaces pour les corps. Approche sociologique des salles de « mise en forme » et de leur public. Le marché parisien*, thèse de doctorat en STAPS, université Paris 5.
- Boltanski L., 1982, *Les cadres. La formation d'un groupe social*, Paris, Éd. de Minuit.
- Bourdieu P., 1979a, *La distinction, éléments pour une critique sociale du jugement*, Paris, Éd. de Minuit.
- 1998b, *La domination masculine*, Paris, Éd. de Minuit.
- Breton P., Proulx S., 2002, *L'explosion de la communication à l'aube du XXI^e siècle*, Paris, Éd. La Découverte.
- Brückner P., 1982, « Masculin/Féminin », *Esprit*, 62, pp. 79-83.
- Dagot L., Castra D., 2002, « L'allégeance : un principe des logiques d'aide à l'insertion professionnelle », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 31, pp. 417-442.
- Duflos-Priot M.-T., 1981, « L'apparence individuelle et la représentation de la réalité humaine et des classes sociales », *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. LXX, pp. 63-84.
- Goffman E., 1963, *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, trad. de l'anglais par A. Kihm, Paris, Éd. de Minuit, 1975.
- Hidri O., 2004, « Le corps de l'emploi. Les étudiants et leurs stratégies d'insertion professionnelle », *STAPS*, 66, pp. 129-142.
- Laufer J., 1982, *La féminité neutralisée ? Les femmes cadres dans l'entreprise*, Paris, Flammarion.
- Lazuech G., 2000, « Recruter, être recruté. L'insertion professionnelle des jeunes diplômés d'écoles d'ingénieurs et de commerce », *Formation-emploi*, 69, pp. 5-20.
- Louveau C., 1981, « La forme, pas les formes ! ». Simulacres et équivoques dans les pratiques physiques féminines, pp. 303-318, in : Pociello C., dir., *Sports et société, approche socio-culturelle des pratiques*, Paris, Vigot.
- 1992, « Style de vie, culte de la forme et de la silhouette », *Sociologie santé*, 7, pp. 24-37.
- 1996, « Masculin / Féminin : l'ère des paradoxes », *Cahiers internationaux de sociologie*, 100, pp. 13-31.
- Marchal E., 1999, « Les compétences du recruteur dans l'exercice du jugement des candidats », *Travail et emploi*, 78, pp. 41-52.
- Pagès-Delon M., 1989, *Le corps et ses apparences. L'envers du look*, Paris, Éd. L'Harmattan.
- Singly Fr. de, Thélot Cl., 1988, *Gens du privé/Gens du public. La grande différence*, Paris, Dunod.
- Vinokur A., 1995, « Réflexions sur l'économie du diplôme », *Formation-emploi*, 52, pp. 151-183.