

UNIVERSITE

LYON II

ch 8903

T 101

IPSE suenc
de l'educat

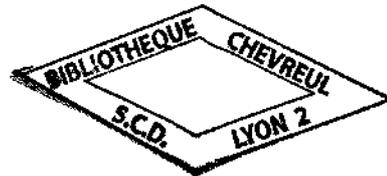
LES CHOIX PROFESSIONNELS

DES FILLES :

EVOLUTION ET EDUCABILITE ?

ETUDE DE CAS

DANS LA REGION RHONE-ALPES



Simone TABOUREL

Conseillère d'Orientation - C.I.O.

Annecy (Haute-Savoie)

THESE

présentée pour le

DOCTORAT DE 3^e CYCLE

EN SCIENCES DE L'EDUCATION

sous la direction de M. MANIFICAT 63

Directeur de Recherches à l'Université Lyon II

1983

A Geneviève LATREILLE, pour son aide et ses encouragements

à aller un peu plus loin

Avec ma plus profonde gratitude.

P L A N D' E N S E M B L E

0	- INTRODUCTION GENERALE	5
01	- POSITION DU PROBLEME	10
02	- MOTIVATIONS PERSONNELLES	12
03	- PROBLEMATIQUE	14
I	- <u>LA SCOLARITE FEMININE</u>	18
1.1.	- Les données de base démographiques	19
1.1.1.	- La pyramide des âges	19
1.1.2.	- Le taux de féminité	19
1.2.	- Les effectifs par sexe, âge, et niveau	20
1.2.1.	- Les effectifs féminins dans l'enseignement du 1er degré	20
1.2.2.	- Les effectifs féminins dans les établissements publics et privés du 2nd degré	22
1.2.3.	- Les effectifs féminins dans l'ensemble de l'enseignement du 2nd degré, public et privé	23
1.3.	- Comportement par âge et niveau dans l'enseignement du second degré	25
1.3.1.	- La part des filles dans l'enseignement du 1er cycle	25
1.3.1.1.	- Dans l'enseignement public	25
1.3.1.2.	- Dans l'enseignement privé	26
1.3.1.3.	- Dans les C.P.P.N., C.P.A. et C.E.P.	27
1.3.2.	- Les effectifs du second cycle technique court et long	29
1.3.2.1.	- Comportement dans l'enseignement public	29
1.3.2.2.	- Comportement dans l'enseignement privé	30

1.3.3. - Les comportements féminins dans l'enseignement du 2nd cycle long	32
1.4. - La réussite aux examens	35
1.4.1. - La réussite en fin de 1er cycle : le B.E.P.	35
1.4.2. - Les résultats des examens de l'enseignement technique court	36
1.4.2.1. - Au niveau des C.A.P.	36
1.4.2.2. - Au niveau des B.E.P.	37
1.4.3. - Les résultats donnant accès à l'enseignement supérieur	38
1.4.3.1. - Le baccalauréat général	39
1.4.3.2. - Le baccalauréat de technicien	41
1.4.3.3. - Le brevet de technicien	42
1.5. - L'enseignement supérieur	42
1.6. - Conclusion	43
II - <u>LE TRAVAIL FÉMININ</u>	50
2.1. - L'activité féminine, un fait irréversible	51
2.2. - Les handicaps du travail féminin, un fait persistant	52
2.2.1. - Disparités salariales	52
2.2.2. - Moindre qualification	54
2.2.3. - Déclassification par rapport au niveau de formation	57
2.2.4. - Précarité plus élevée du travail féminin	60
2.2.5. - Conditions de travail souvent plus difficiles	63

2.3. - Les secteurs caractéristiques de l'activité féminine	67
2.3.1. - Le secteur ouvrier	67
2.3.2. - Le secteur employé	68
2.3.3. - Les personnels de service	72
2.3.4. - Les femmes cadres moyens	73
2.3.5. - Les femmes dans les professions libérales et cadres supérieurs	75
2.3.6. - Conclusion	78
2.4. - Le travail féminin dans la région Rhône-Alpes	79
2.4.1. - Augmentation des effectifs salariés et du nombre des actifs	79
2.4.1.1. - Féminisation des effectifs	79
2.4.1.2. - Accroissement des effectifs	80
2.4.2. - Fragilité des emplois et chômage	81
2.5. - Conclusion	83
III - <u>ANALYSE DE CONTENU DES DEUX NUMEROS DE LA REVUE "AVENIRS"</u>	87
3.1. - But et méthode de l'analyse de contenu	89
3.2. - Méthodologie de l'analyse de contenu des deux numéros de la revue "Avenirs"	91
3.3. - Revue "Avenirs" - "Les carrières féminines", avril - mai 1965	94
3.3.1. - Ensemble I - "La nature" féminine	95
3.3.1.1. - Thème : Vocation, innéité des dons, apostolat	95
3.3.1.2. - Thème : Prédestination des métiers féminins	98

3.3.1.3.	- Thème : Féminité associée à l'idée de mariage et maternité	101
3.3.1.4.	- Thème : Féminité : incompatible avec la prise de responsabilités	105
3.3.1.5.	- Thème : Séduction nécessaire pour certains métiers	109
3.3.1.6.	- Thème : Travail qui convient bien aux femmes	113
3.3.2.	- Ensemble II - Les faits de culture	119
3.3.2.1.	- Thème : Accès possible aux différentes professions	119
3.3.2.2.	- Thème : Dévalorisation du travail féminin	122
3.3.2.3.	- Thème : Incompatibilité du travail des femmes avec la vie familiale	125
3.3.2.4.	- Thème : Travail des femmes complémentaire de celui de l'homme	129
3.3.2.5.	- Thème : Opposition masculine	133
3.3.2.6.	- Thème : Supériorité professionnelle masculine	139
3.3.3.	- Commentaires	142
3.3.4.	- Conclusion	151
3.4.	- Revue "Avenirs" de 1975 - "Faire carrière au féminin"	154
3.4.1.	- Constat d'une situation	156
3.4.1.1.	- Thème : Travail féminin : travail peu valorisé	156
3.4.1.2.	- Thème : Misogynie	161
3.4.1.3.	- Thème : Travail féminin concurrentiel du travail masculin	171
3.4.1.4.	- Thème : Sexisme et discrimination	175
3.4.1.5.	- Thème : Handicap et surenchère de difficulté	183
3.4.1.6.	- Thème : Changements et améliorations nécessaires	189

4.3.1.5. - Les métiers cités	290
4.3.1.6. - Les réactions face aux stéréotypes	293
4.3.2. - Conclusion	297
4.4. - Les jeunes filles dans les établissements de formation peu "féminins"	302
4.4.1. - Objectifs et méthode	302
4.4.2. - Analyse des résultats	304
4.4.2.1. - Les motivations	304
4.4.2.2. - L'adaptation	308
4.4.2.3. - Les attitudes et les comportements	311
4.4.2.4. - Les études, le travail, les débouchés	314
4.4.3. - Discussion - commentaires	320
4.4.4. - Conclusion	326
4.5. - Les femmes dans l'exercice de métiers peu "féminins"	330
4.5.1. - Objectifs et méthode	330
4.5.2. - Analyse des résultats	331
4.5.2.1. - L'activité professionnelle	331
4.5.2.2. - L'exercice du rôle "naturel" traditionnel : épouse et mère	346
4.5.2.3. - L'image de soi	354
4.5.3. - Discussion - commentaires	359
4.5.4. - Conclusion	364

4.6. - Les conseillers d'orientation : opinions face au problème	367
4.6.1. - Objectifs et méthode	367
4.6.2. - Les résultats de l'enquête	369
4.6.2.1. - Conscience du problème	369
4.6.2.2. - Evaluation de l'influence	372
4.6.2.3. - Attitudes face au changement et solutions proposées	375
4.6.3. - Discussion - commentaires	381
4.6.4. - Conclusion	384
 V - <u>QUELLE EVOLUTION ET QUELLE EDUCABILITE ?</u>	389
5.1. - Des raisons d'ordre économique ?	393
5.2. - Des raisons d'ordre idéologique ?	412
 VI - <u>CONCLUSION</u>	428

- AVANT - PROPOS -

Certains lecteurs trouveront vraisemblablement cette étude peu originale tant ils auront l'impression de découvrir des vérités d'évidence. D'autres la qualifieront au contraire de polémique, tendancieuse et partisane. Je l'espère bien dans les deux cas, car les premiers seront ainsi confortés dans leur idéologie, alors que les seconds seront peut-être amenés à confronter leurs opinions à celles énoncées dans cette recherche. A mon sens, l'orientation des filles a trop longtemps été présentée comme la résultante de forces mal identifiées, sur lesquelles très peu d'actions sont possibles. Dans les pages qui suivent, j'ai essayé de circonscrire les mécanismes qui sont à l'origine de cette situation, pour mieux les comprendre et ultérieurement, en avoir, si possible, une certaine maîtrise.

Travaillant sur un sujet qui concerne les jeunes filles et les femmes par rapport à leurs choix professionnels, je n'ai pu éviter des analyses qui renvoient presque toujours, de près ou de loin, à la critique du système patriarcal ; mais que les lecteurs (et lectrices) se rassurent : la critique d'un système n'est pas obligatoirement assimilable à une attitude de "misanthropie généralisée".

J'ai réuni les documents nécessaires et élaboré le manuscrit, mais bien d'autres personnes ont apporté une contribution significative à mon travail.

Mes premiers et chaleureux remerciements vont à Monsieur AVANZINI, Professeur en Sciences de l'Education à l'Université Lyon II, et à Monsieur MANIFICAT, Chargé de cours, directeur de recherches à l'Université Lyon II, sans l'aide et les conseils particulièrement efficaces de qui je n'aurais pu mener ce travail à bien.

ceux
J'ajoute à leurs noms de très nombreuses personnes qui m'ont ouvert très facilement leurs portes et m'ont apporté avec gentillesse et intérêt leurs témoignages sur la question : chefs d'établissement et chefs d'entreprise, femmes dans des secteurs d'activités très variés, jeunes filles à tous les niveaux de formation scolaire ou professionnelle ainsi que les collègues conseillers et conseillères d'orientation.

L'ensemble de ces témoignages, en tant que sources d'information sur le terrain et saisie des représentations, donnent une coloration un peu journaliste à ce travail : toute la question est de savoir si l'aspect "journalistique" d'une recherche est conciliable et appropriée à une étude de type universitaire qui a ses exigences propres.

Au cours de mes recherches, je me suis rendue dans différents organismes ministériels : Comité du Travail Féminin, Secrétariat d'Etat à la Condition Féminine (à l'époque), Service des Statistiques du Ministère de l'Education Nationale, Service Emploi et Formation de l'I.N.S.E.E., au Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (C.E.R.E.Q.), ainsi qu'au Bureau International du Travail à Genève.

J'ai partout été reçue avec gentillesse et courtoisie : préparer une thèse de doctorat garde encore beaucoup de prestige et permet facilement le contact à tous les niveaux... J'ai donc bénéficié des études de ces organismes

et je me suis servie, sans le moindre scrupule, de leurs publications, ce qui m'a évité bien des recherches, puisque l'on m'avait judicieusement conseillé ce qu'il fallait lire.

Les deux premières parties de ce travail permettent de rassembler des éléments précis sur la scolarité des filles et leurs choix d'orientation, ainsi que sur les caractéristiques de l'emploi féminin, sous forme de document de synthèse.

L'importance relative accordée à ces deux premiers chapitres s'explique par le besoin de regrouper des informations suffisantes sur ces secteurs, afin de disposer de renseignements et de références estimées utiles, voire nécessaires pour la suite de cette démarche. Mais intéressée essentiellement par les questions relatives à l'évolution et l'éducabilité des choix professionnels féminins, je n'ai retenu que ce qui m'a semblé nécessaire pour mieux éclairer la problématique. Il ne s'agit donc pas d'une recherche exhaustive sur ces vastes problèmes qui ont déjà fait l'objet de nombreux travaux. Cette mise au point permet de préciser que la recherche consacrée aux choix professionnels des filles reste ma préoccupation fondamentale.

Le lecteur regrettera probablement de trouver, en 1983, des renseignements datant de 1975. Il s'agit en fait des seules données systématiques disponibles sur l'ensemble de la population active.

Ceci va rester vrai jusqu'à l'exploitation du recensement de la population qui a eu lieu ^{en} début de 1982. Ce n'est donc pas avant fin 1984 que d'autres informations pourront être mises à la disposition du public.

Reste le problème de la validité d'informations qui paraissent anciennes. Les effectifs ont certes évolué entre 1975 et 1983 : les ordres de grandeurs et les structures restent vraisemblablement à peu près valables ...

Je voudrais, pour terminer, remercier Antoinette, pour son concours indispensable à ce travail, qui sans cela n'aurait aucune valeur, puisqu'elle en assure la dactylographie...

0 - INTRODUCTION GENERALE

L'expérience professionnelle d'un conseiller ou d'une conseillère d'orientation lui permet de vivre un certain nombre de situations qui présentent certes une certaine variété, tout au moins dans leur forme, car il s'agit toujours, au bout du compte, de donner des informations et des conseils dans le domaine vaste et complexe de l'orientation scolaire et professionnelle.

Ces deux derniers adjectifs définissent en quelque sorte le champ d'investigation du conseiller, et par effet de feed-back, le champ de questionnement auquel il est soumis : le choix d'une section scolaire ou professionnelle à l'issue de la scolarité obligatoire va déterminer en effet pour le jeune homme ou la jeune fille, le domaine professionnel ultérieur qui sera le sien, et ce choix revêt implicitement une dimension sociale et économique dont chacun a déjà conscience. En clair, la plupart des jeunes savent très bien, à 15 ans, qu'ils ne vivront pas de la même façon s'ils "choisissent" de faire une formation technique courte en deux ans de type B.E.P. (Brevet d'Enseignement Professionnel), ou bien s'ils sont admis à faire, par le Conseil de Classe, une classe de seconde "de détermination" en vue d'obtenir le baccalauréat et surtout celui qui constitue le "nec plus ultra" des sections de second cycle, le baccalauréat C, si souvent convoité, si souvent désiré, au moins autant par les parents que par les jeunes eux-mêmes d'ailleurs ...

Prenons donc concrètement quelques situations bien précises qui constituent le vécu moyen de tout (e) conseiller (ère) d'orientation, quelle que soit la variété des milieux géographiques et socio-économiques des établissements scolaires dont il (elle) a la charge.

A cet effet, le (la) conseiller(ère) intervient pour faire aux élèves et aux parents du 1er cycle, des séances d'information destinées à leur faire connaître les sections scolaires et professionnelles aux deux paliers d'orientation actuels, c'est à dire à l'issue de la classe de 5ème et de la classe de 3ème. A cette fin sont indiquées les possibilités d'accueil offertes par la "carte scolaire", autrement dit par les différents établissements de la région, et les questions posées concernent principalement la plus ou moins grande facilité d'accès dans une classe de seconde, de C.A.P. ou de B.E.P., ainsi que les débouchés afférents.

Les réponses données par le ou la Conseillère indiquent généralement que l'entrée en seconde est étroitement liée au niveau atteint par l'élève en fin d'année scolaire ; mais dans l'esprit des élèves et des parents, cela signifie que le choix entre les différentes sections après la seconde de détermination s'établira hiérarchiquement de la classe la plus prestigieuse, la terminale C déjà citée, car offrant le maximum de débouchés ultérieurs, à celle qui jouit de la moins bonne réputation dans l'état actuel du système scolaire, à savoir la terminale G †, "classe poubelle", comme disent carrément certains élèves sans vergogne ni hypocrisie, l'élimination se faisant essentiellement par la plus ou moins bonne réussite en mathématiques.

Quant au choix professionnel proprement dit, il est déjà prédéterminé, justement en fonction de la section de second cycle choisie, laquelle offre ensuite une plus ou moins grande variété d'études, mais il est théoriquement reporté à plus tard, en particulier dans toutes les sections d'enseignement général, au moment où l'élève devra passer avec succès les épreuves du baccalauréat.

Par contre, pour tous les jeunes garçons et filles qui n'entreront pas en seconde et pour lesquels le choix professionnel est imminent, c'est à dire pour tous ceux dont le niveau scolaire va "imposer" en quelque sorte, l'entrée dans une section technique courte type B.E.P. ou C.A.P. en 2 ans après la 3ème, les réponses varient évidemment selon les régions, mais en ce qui concerne notre propre lieu d'exercice, il s'agit toujours de bien souligner la difficulté d'accès à une section de B.E.P. "Sanitaire et Social," d'électrotechnique ou encore de C.A.P. d'ébénisterie ou de mécanique auto, car le nombre de candidats est largement supérieur au nombre de places offertes par les établissements de la région. Ce n'est cependant pas le cas de la section "constructions d'ensembles chaudronnés" qui reste régulièrement déficitaire, alors que les débouchés y sont pourtant assurés ; mais la désignation de cette formation conserve, qu'on le veuille ou non, un relent de cuisine faite sur le mode archaïque, ce qui expliquerait vraisemblablement la désaffection de beaucoup de garçons qui ne voient pas là un avenir bien brillant. Il faut pourtant de bons spécialistes en chaudronnerie pour construire aussi des centrales nucléaires.

Et puis, la question-piège finit toujours par être posée :

"Et pour les filles, qu'est-ce qu'il y a ?". Il y a d'abord quelques secondes d'hésitation avant de répondre. Et puis, il faut bien répondre qu'il y a des sections "emplois de bureau et assimilés" (employées de commerce, de banque, de comptabilité, sténo-dactylo) qui n'offrent guère de débouchés dans la région, une section "sanitaire et sociale", difficile d'accès en raison de l'engouement des jeunes filles pour y entrer, mais qui offre aussi peu de débouchés que les premières, une section "habillement", sans beaucoup plus de garanties quant à l'embauche ultérieure que les précédentes et peut-

être enfin une section "hôtellerie" qui permet certes d'espérer des offres d'emploi plus réelles dans la région, à condition d'accepter ce travail saisonnier qui nécessite une bonne résistance physique.

Mais l'expérience montre que les filles éprouvent plus de difficultés que les garçons à trouver un emploi dans cette spécialité, surtout si elles ont choisi l'option "cuisine". Quand bien même il leur incombera en effet, en tant que mère, de famille, de faire la cuisine tout au long de leur vie, lorsqu'il s'agit de la même formation vue cette fois sous l'angle professionnel, rien ne vaut la "cuisine du chef".

La saisie de l'information objective provoque certes beaucoup de déconvenues chez tous les parents concernés par l'orientation de leur fille, qui voient mal quel avenir professionnel lui est réservé dans ce contexte socio-culturel et économique peu favorisant.

Mais, lorsqu'on ajoute que pour les filles, toutes les autres sections sont également ouvertes sans aucune restriction, les réactions ne sont pas plus positives pour autant. Des formations telles que celles de dessinateur industriel, de micro-mécanique, de métré du bâtiment, d'ébéniste, qu'elles peuvent acquérir et exercer sans effort physique important, ne suscitent aucun enthousiasme de la part des parents pas plus que des jeunes filles elles-mêmes. La réponse donnée revient invariablement : "C'est pas pour les filles". Autrement dit, pour les filles, il reste le chômage, ou bien alors avec résignation, les emplois d'ouvrières spécialisées, ou encore, avec plus d'enthousiasme au départ, le mariage, fonction sans qualification particulière en effet, mais sans rémunération non plus.

Ce qui traduit en fait la réalité pour beaucoup de femmes qui chôment davantage que les hommes(1), qui occupent des postes d'O.S. plus fréquemment que les hommes (2), et qui constituent environ 40 % de la population active, 60 % d'entre elles étant considérées comme "inactives" au foyer.

Ce bilan qui rend compte d'une situation peu encourageante à l'égard des jeunes filles, suscite de la part de l'auditoire des réactions d'agressivité, comme si on attendait du (de la) Conseiller (ère) une information qui ne serait pas présentement aussi peu satisfaisante vis à vis de l'avenir et d'un avenir à court terme, puisque les jeunes qui après la classe de 3ème, entreprennent une formation du type B.E.P., entreront sur le marché de l'emploi deux ans plus tard, et ce dans un contexte de crise économique vis à vis de laquelle l'opinion publique est particulièrement sensibilisée.

Il reste alors à parler de formation permanente, de stages pour adultes, des contrats Emplois-Formations, des stages pour les 16 - 18 ans ... Il faut bien donner quelques informations positives.

- (1) - Alors que les femmes représentent 39 % de la population active, 52,5 % des demandes d'emplois non satisfaites sont des demandes formulées par des femmes.

Cité dans "Pour une politique du travail n° 15. Octobre 1979. Les disparités dans le travail féminin". (P. 27)

(Rapport à R. BOULLIN, Ministre du Travail).

- (2) - Informations données par le Ministère des Droits de la Femme (exposition itinérante sur le Travail Féminin en 1982)

Ouvrières :

- O.S. :	25 % en 1968	28 % en 1980
- Manœuvres :	37 % en 1968	47 % en 1980
- O.Q. :	14 % en 1968	11 % en 1980

01 - POSITION DU PROBLEME

Dans ce contexte insécurisant, la demande d'information est donc importante de la part des jeunes et de leurs familles qui viennent chercher, au cours des permanences effectuées par les Conseillers, soit dans les Centres d'Information et d'Orientation (C.I.O.), soit dans les établissements scolaires, une information plus précise, individualisée, adaptée à chaque cas personnel.

Théoriquement, il est relativement facile de distribuer cette information, ne serait-ce que par l'abondance des documents mis à la disposition des C.I.O. par l'O.N.I.S.E.P. (Office National d'Information sur l'Enseignement et les Professions), pour ne citer que cet organisme. Mais il est déjà plus difficile d'adapter cette information à la personne concernée, car entrent immédiatement en jeu les données individuelles relatives aux intérêts, aux goûts, aux motivations, aux aptitudes dont (le) la conseillère doit tenir compte, sous peine de voir sa prestation mal acceptée, totalement inefficace. Enfin, intervenant à l'articulation du monde scolaire et professionnel, le (la) conseiller (ère) ne peut guère passer sous silence le contexte socio-économique général et les problèmes de débouchés relatifs à telle ou telle profession, en particulier.

Dans ce déterminisme réciproque de l'environnement et de la personne, (le) la conseillère aide fréquemment les individus à acquérir les habiletés nécessaires pour comprendre, évaluer et s'adapter positivement aux influences de leur milieu.

Or, la pratique du Conseil d'Orientation amène bien vite à un certain nombre de constats sur le plan quantitatif : dans les consultations d'orienta-

tion, les filles viennent se renseigner en plus grand nombre que les garçons. Ces données subjectives sont d'ailleurs confirmées par une étude détaillée effectuée par l'O.N.I.S.E.P. (1) qui, analysant entre autre la répartition par sexe et par âge des consultants des C.I.O., constate une nette "sur-représentation féminine, qui se retrouve dans l'ensemble des catégories socio-professionnelles d'origine, mais qui est particulièrement sensible au niveau de l'ensemble des classes moyennes". Par ailleurs, la répartition filles/garçons varie en fonction de l'importance des villes ; le pourcentage des filles est d'autant plus élevé que le Centre est situé dans une petite ville (jusqu'à 2/3) .

Mais si les filles viennent en plus grand nombre s'informer sur leur avenir, les choix spontanés qu'elles expriment sont - (le ou) la Conseillère en fait vite l'expérience - extrêmement réduits, contraint (e) à répéter des dizaines et des dizaines de fois comment on devient institutrice, infirmière, éducatrice de jeunes enfants, secrétaire, hôtesse ou puéricultrice.

Or une question d'ordre déontologique se pose très vite à l'informateur : peut-on délivrer des informations brutes sur la manière d'accéder à telle profession, sans également donner des renseignements plus précis et dire qu'il y a 50 places pour 3.000 demandes à telle école d'éducatrices de jeunes enfants de Lyon, que les emplois de bureau forment un secteur pléthorique avec 300.000 demandes d'emplois non satisfaites/^{et constituées} essentiellement de femmes, et que 800 candidates demandent chaque année à être accueillies à tel I.U.F. de Grenoble qui dispose de 40 places pour une formation d'assistantes sociales, etc...

(1) - Revue Etudes et Recherches 78/1 - La demande d'information des consultants des C.I.O. (P. 24).

En d'autres termes, l'information honnêtement délivrée par (le ou) la Conseillère suppose conjointement de sa part une très forte résistance à la frustration devant le nombre réduit de renseignements positifs que l'on peut offrir à toutes ces jeunes filles en quête de leur futur métier. Tout se passe en effet comme si, dans ces choix, la plupart du temps très restreints, les jeunes filles reproduisaient quelques représentations des rôles professionnels qui correspondent de façon à peu près adéquate à l'image de soi, mais n'étaient pas en mesure d'élargir leur champ d'investigation à d'autres rôles, à d'autres fonctions que ceux définis par les stéréotypes culturels en vigueur à l'époque donnée.

02 - MOTIVATIONS PERSONNELLES

Peut-on essayer à cet égard de sortir de cette situation bloquée, peut-on proposer d'autres domaines moins rebattus à ces jeunes filles qui doivent effectuer un choix déterminant pour leur avenir ?

On peut toujours le faire, mais la pratique de l'orientation professionnelle montre quelle forme d'opposition énergique, passionnée et déterminée, ces jeunes filles ou même ces femmes adultes, peuvent manifester dans leur refus catégorique lorsqu'on leur suggère de nouvelles voies plus techniques ou industrielles. (1)

Force est bien alors de constater que l'on se trouve en tant que conseiller (ère) délivrant une information aussi complète que possible, dans une impasse dont on voit mal comment sortir.

(1) - ALLEMANDOU C. - Images des métiers et choix professionnels chez les femmes candidates à un stage A.F.P.A., Bulletin du C.E.R.P., 1175 - 23 - 153 - 185

On peut d'ailleurs accepter la situation et se dire que l'on a fait malgré tout son travail avec honnêteté, puisque l'on a bien mis en garde la personne concernée par des données chiffrées, des statistiques récentes, des informations de sources très rigoureuses. Et d'ailleurs, le choix, en dernier ressort n'appartient-il pas à l'intéressée elle-même ?

La position n'est effectivement pas simple : d'un côté une situation bloquée qui fixe chacun dans des rôles et fonctions bien délimités, en raison du poids normatif de l'éducation tant familiale que scolaire, ce qui n'est plus à démontrer mais qui aboutit au fait "que la structure des désirs exprimés spontanément par les jeunes ne correspond pas à la structure des emplois offerts par la société dans laquelle ils entrent", ainsi que le souligne M. REUCHLIN (1) ; d'un autre côté un contexte économique qui exige des choix différents en vue d'une meilleure insertion socio-professionnelle, ce qui supposerait qu'une correction soit entreprise en vue d'élargir ces désirs, ces choix, dans le but de réaliser une meilleure adéquation entre niveau de formation et besoins économiques. Autrement dit de façon plus lapidaire : est-il possible d'éduquer le désir des gens ?

Une telle problématique implique en effet un alignement sur les besoins de l'économie, qui aurait ainsi pour exigence de faire plier les désirs devant les emplois et dans cette hypothèse, on pourrait alors se demander comment faire éclater une conception stéréotypée des rôles féminins. Si l'on constate en effet si peu d'attrance en général pour d'autres métiers que ceux des soins, de l'éducation ou des services de la part des filles, il faut se demander pourquoi, et on commence à savoir expliquer les causes objectives et rationnelles qui entraînent une telle opposition dans leur choix professionnel initial ou ultérieur, puisque

(1) - REUCHLIN M. - Interrogation sur l'orientation - in - L'orientation scolaire et professionnelle 1977 - n° 1 - p. 9 -

la même représentation "dichotomique" des rôles et des tâches se retrouve au niveau des adultes, en particulier quand les femmes sont dans l'absolue nécessité de gagner rapidement leur vie. Et même si les jeunes filles possèdent, au même titre que les garçons, les capacités leur permettant d'accéder à des fonctions plus scientifiques ou techniques, notamment parce qu'elles réussissent bien en mathématiques, physique ou technologie, comment expliquer qu'elles soient si peu désireuses d'accéder au domaine de la production par la voie scientifique ou technique, ce qui leur conférerait théoriquement de meilleures chances d'embauche, puisque les demandes d'emploi se situent prioritairement dans ces secteurs. C'est à ces interrogations que veut répondre cette étude, en partant d'une expérience professionnelle qui se heurte quotidiennement à ces contradictions, car le plus grave est bien que les conséquences de cette dialectique se font sentir en permanence.

03 - PROBLEMATIQUE

Certes, en raison d'une prise de conscience survenue grâce notamment à l'action de mouvements féministes, dont les conceptions idéologiques agissent petit à petit par imprégnation et parviennent à transformer lentement idées reçues, sens commun et autres formes de stéréotypes, on observe depuis quelques années une action concertée des pouvoirs publics et d'organismes officiels qui tendent à conjuguer leurs efforts pour faire évoluer les "mentalités". La création d'un Secrétariat d'Etat à la Condition Féminine en 1974 n'était pas sans signification. Qu'il soit devenu le Ministère des Droits de la Femme en 1981 en revêt également une autre.

Par ailleurs, dans le domaine de l'Orientation, l'O.N.I.S.E.P. consacre une part de sa documentation à sensibiliser les jeunes filles à ce problème de la diversification des choix en diffusant des brochures, en publiant des revues spécialement conçues pour favoriser les carrières féminines.

On peut ainsi se demander si les C.I.O. au niveau des contacts et l'O.N.I.S.E.P. au niveau des documents, associent leurs actions dans le sens d'une certaine pratique éducative qui s'exercerait à contre-courant, et notamment contre les pressions familiales, sociales et personnelles.

Il s'agit donc bien, dans cette étude, non pas de diagnostiquer toutes les influences éducatives, culturelles, sociales, familiales, qui interviennent dans le choix d'une profession selon l'appartenance au sexe féminin ou masculin, mais de déterminer quelle évolution s'est opérée à cet égard et quelle éducativité peut exercer, entre autres choses, l'information diffusée par l'O.N.I.S.E.P. et les conseillers d'orientation auprès des jeunes filles au moment de leur choix.

En d'autres termes, les choix professionnels des filles s'exerçant de façon stéréotypée, en existe-t-il une éducativité ?

Dans cette optique, nous chercherons d'abord à situer la scolarité féminine avec ses caractéristiques propres, ainsi que l'activité professionnelle des femmes, d'une façon générale et également dans la région Rhône-Alpes.

Nous nous attacherons ensuite à analyser le contenu de deux numéros de la revue "AVENIRS", spécialement édités à l'intention des jeunes filles en

1965 et en 1975, et nous essaierons de déterminer quelle idéologie sous-jacente s'en dégage, avec ses conséquences, en cherchant à savoir notamment si cette intervention rationnelle et consciente des services d'information et d'orientation peut l'emporter sur la dimension profonde des choix les plus fréquents.

Cette étude diachronique étant réalisée, il apparaîtra aisément en effet qu'un certain nombre d'obstacles viennent s'accumuler et faire pression sur les jeunes filles au moment du choix professionnel et nous chercherons à montrer quelles représentations elles se font de leur futur métier, en partant d'un échantillon d'élèves de troisième et de terminale venues chercher une information au cours des différentes interventions et permanences effectuées dans les établissements scolaires où nous intervenons.

Mais il ne suffit pas seulement de dénoncer les obstacles et d'en rester à un constat de faits : s'agissant de l'orientation des jeunes filles, il n'y a guère d'actions possibles si l'on s'en tient aux stéréotypes définis négativement, de même qu'à la dénonciation de tous ces obstacles.

C'est pourquoi nous essaierons, par une série d'entretiens auprès des jeunes filles en formation dans des établissements peu "féminins" et auprès des femmes qui exercent des métiers encore peu "féminisés", de trouver confirmation de cette "rééducation", dans l'évolution des stéréotypes des choix tant masculins que féminins.

A cet égard, nous nous demanderons si ces femmes doivent être considérées comme des pionnières, des anticipatrices et s'il est possible qu'elles fassent école ou bien s'il s'agit de femmes vraiment exceptionnelles, offrant un modèle peu reproductible, simplement intéressantes d'un point de vue sociologique, ^{pour} ~~car~~ ^{avoir} ~~ayant~~ abdiqué tout ou partie de leur "féminité".

Ces démarches à la fois critiques et dynamiques effectuées, nous reviendrons aux professionnels de l'Orientation que sont les conseillers, pour tenter de mieux appréhender leurs positions à l'égard du problème de l'orientation des filles.

Après quoi, nous essaierons de répondre aux questions de l'évolution et de l'éducabilité des choix professionnels féminins ce qui nous permettra, en conclusion, de pouvoir mieux répondre à la question : pourquoi les filles éprouvent tant de résistances à élargir leurs choix professionnels ?

I - LA SCOLARITE FEMININE

1 - 1 - LES DONNÉES DE BASE DEMOGRAPHIQUES (1)

Le nombre de naissances n'est pas équivalent pour les enfants des deux sexes, il naît plus de garçons que de filles, et cette "suprématie" masculine dure pendant toute la période où les enfants des deux sexes sont scolarisables, l'équilibre entre l'un et l'autre ne se situant qu'aux environs de 40 ans.

1.1.1. - La pyramide des âges (cf : graphique 1 en annexe).

Cette pyramide construite à partir de projections démographiques de l'I.N.S.E.E., basées sur le recensement de 1975 montre au 1er janvier 1977 un écart de 16 012 naissances entre les deux sexes au profit des garçons :

- au 1. 1. 1977

. sexe masculin	364 392
. sexe féminin	348 380

Sur la génération des 0 - 24 ans, un écart à peu près constant de 3 % est enregistré.

1.1.2. - Le taux de féminité

Le rapport entre les deux sexes au 1. 1. 1977 donne pour 100 naissances un pourcentage de filles en fonction de leur âge de :

0	48, 88	6 ans	49, 01	16 ans	48, 98
4 ans	48, 80	12 ans	48, 88	20 ans	49, 23
		24 ans	49, 13		

Ces chiffres montrent l'écart entre les deux sexes au profit des garçons.

(1) - Source : S.E.I.S./ 4 du Ministre de l'Education. D.T. n° 183. Le comportement féminin au cours de la scolarité primaire et secondaire (1968/1969 à 1978/1979)

1 - 2 - DES EFFECTIFS PAR SEXE ET NIVEAU

1.2.1. - Les effectifs dans l'enseignement du 1er degré

D'après l'étude statistique portant sur le taux de féminité et le pourcentage des filles dans l'enseignement public et privé au cours des trois années scolaires : 1975 - 1976, 1976 - 1977, 1977 - 1978, on constate (voir graphique II en annexe) :

. une part plus importante de filles de 2 à 3 ans dans l'enseignement public, phénomène d'adaptation et de maturité des filles plus "dociles", même petites.

. au niveau du cours préparatoire, on retrouve la même généralité que dans l'enseignement préélémentaire, à savoir que l'avance scolaire est une constante de la scolarité féminine :

- soit par entrée plus jeune au C.P. par dérogation
- soit par saut de classe.

Répartition par âge et part des filles au CP public

Années Ages	1975 - 1976		1976 - 1977		1977 - 1978	
	Répartition par âge	Part des filles	Répartition par âge	Part des filles	Répartition par âge	Part des filles
5 ans	2,9	54,0	2,6	54,8	2,2	56,6
6 ans	79,6	48,6	79,9	48,4	81,9	57,1
7 ans	14,5	43,0	14,7	42,9	13,3	48,7
8 ans	2,3	40,7	2,1	39,1	1,9	42,9
9 ans	0,5	41,6	0,4	41,6	0,4	41,9
	<u>100,0</u>		<u>100,0</u>		<u>100,0</u>	

. pour les autres niveaux de l'enseignement élémentaire, la répartition par âge de l'enseignement élémentaire public montre que les filles restent majoritairement parmi les enfants en avance. Cette avance est un phénomène constant au cours de la scolarité élémentaire et a tendance à se renforcer, comme le montrent ces exemples pris sur deux générations différentes.

Part des filles en pourcentage par rapport à l'ensemble des effectifs par âge

1975 - 1976	1976 - 1977	1977 - 1978
CP à 5 ans = 53,96 %	CE 1 à 6 ans = 53,95 %	CE 2 à 7 ans = 55,62 %
CE 2 à 7 ans = 54,29 %	CM 1 à 8 ans = 54,61 %	CM 2 à 9 ans = 54,94 %

• au niveau de la répartition et de la part relative des effectifs féminins par âge et niveau, dans l'enseignement public (voir tableau II en annexe), on remarque que le pourcentage des filles diminue avec l'âge à l'intérieur de chaque niveau, elles sont donc moins nombreuses à redoubler. Il semble que les filles s'adaptent mieux que les garçons au système d'enseignement élémentaire. Pour les enfants en retard, le pourcentage des garçons est plus élevé. Par contre, pour les enfants très en retard, bien que les effectifs soient faibles, la part des filles est importante parce qu'elles sont moins facilement dirigées vers l'enseignement spécialisé.

• dans l'enseignement spécial, la "meilleure" adaptation des filles à l'enseignement élémentaire va de pair avec une proportion plus faible de l'effectif féminin dans ce type d'enseignement.

- parce qu'elles suivent mieux dans l'enseignement traditionnel.
- parce que les structures d'accueil pour elles sont moins nombreuses.

Sur l'ensemble des effectifs de l'enseignement spécialisé, on dénombre un total de 138 453 filles pour 211 179 garçons, soit un taux de masculinité de 60,4 %. Ce taux croît à tous les âges pour atteindre 63,3 % à 17 ans.

Ces taux plus élevés pour les garçons permettent d'émettre deux hypothèses :

- un comportement des parents différent selon le sexe de l'enfant, avec un placement plus systématique des garçons dans les établissements spécialisés, dû aux offres d'accueil plus importantes et au caractère parfois violent des sujets, difficiles à intégrer dans des classes de type traditionnel.

- un maintien des filles le plus longtemps possible dans des structures primaires, soit par "docilité" de caractère, soit par offre de capacités d'accueil plus réduites pour les filles, soit encore parce qu'elles sont plus facilement gardées par leur famille.

1.2.2. - Les effectifs féminins dans les établissements publics et privés du second degré

Les effectifs féminins dans les établissements du second degré se sont accrus à tous les niveaux pour l'enseignement public et ont connu des variations aux différents cycles de l'enseignement privé. Celui-ci reste complémentaire de l'enseignement public, soit par rejet des élèves de ce type d'enseignement ou par choix des parents de scolariser leurs enfants dans l'enseignement privé.

Les effectifs féminins connaissent selon les niveaux d'études des variations différentes tant en valeur absolue qu'en pourcentage par rapport au total des effectifs des deux sexes.

Variation des effectifs féminins en valeur absolue et pourcentage de
1968-1969 à 1977-1978

	PUBLIC		PRIVE	
	V.A.	%	V.A.	%
Total 1er cycle F	+ 170 549	+ 27,8	+ 32,583	+ 12,8
Total 1er cycle G + F	+ 499 915	+ 26,2	+ 90 580	+ 18,9
Total 2è cycle court F	+ 39 326	+ 18,5	- 26 045	- 20,1
Total 2è cycle court G + F	+ 109 889	+ 28,7	- 21 475	- 11,7
Total 2è cycle long F	+ 158 921	+ 55,6	+ 40 481	+ 43,8
Total 2è cycle long G + F	+ 218 970	+ 38,8	+ 65 173	+ 37,6

L'augmentation générale des effectifs dans l'enseignement du second degré public et privé, mis à part le second cycle court, est la conséquence :

- de l'accroissement démographique des années 1962 à 1966, répercutant au niveau du 1er cycle ;

- du développement des formations professionnelles courtes B.E.P. et C.A.P. en 2 ans.

- de la poursuite des études jusqu'en terminale en fonction des difficultés d'insertion dans la vie active.

1.2.3. - Les effectifs féminins dans l'ensemble de l'enseignement technique du second degré public et privé.

Pourcentages par rapport à l'ensemble des filles de l'enseignement du 2nd degré.

Effectifs Secteur	1972-1973		1973-1974		1974-1975		1977-1978	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Public	362 578	19,5	381 809	20,2	399 207	20,8	464 673	23,2
Privé	147 129	29,4	148 113	28,8	150 668	29,2	156 605	29,6

Les résultats de 1975 - 1976 et 1976 - 1977 qui ne donnent pas la répartition par sexe pour les Bln (baccalauréat de technicien) n'ont pas été mentionnés. Les points calculés suffisent à constater l'accroissement en valeur absolue des effectifs féminins dans l'enseignement technique et la même augmentation dans l'enseignement public en pourcentage. Dans le privé, cet accroissement se fait davantage sentir tant au niveau des préparations du second cycle court qu'au niveau dépendant du second cycle long, phénomène de compensation au niveau du second cycle public.

La part des effectifs féminins dans l'enseignement public du second cycle long s'est accrue constamment de 1968-1969 à 1977-1978 en passant de 50,5 % à 56,7 % par rapport au total des effectifs du 1er cycle.

Dans l'enseignement privé, mis à part le résultat de 1969-1970, cette augmentation est plus faible. Il y a donc chez les filles poursuite des études secondaires, par manque de débouchés dans la vie active (peu de sections d'apprentissage leur sont offertes), moins de possibilités "d'espoir" vers les activités tertiaires, la prépondérance dans les sections littéraires ou économiques en étant un exemple.

Le départ des garçons pour le service national, ou vers des activités professionnelles (préparation technique) contribue également à modifier le rapport des deux sexes dans l'enseignement traditionnel long, qui constitue parallèlement un phénomène de rétention pour les filles.

1 - 3 - COMPORTEMENT PAR AGE ET NIVEAU DANS L'ENSEIGNEMENT DU SECOND DEGRE

En ce qui concerne les effectifs féminins de l'enseignement du second degré, la part des filles reste, pour les différents cycles, supérieure à celle des garçons, mais la situation est nuancée selon les âges et les niveaux d'études.

1.3.1. - La part des filles dans l'enseignement du 1er cycle

De 1968-1969 à 1977-1978, la part des filles dans l'enseignement public est restée globalement stable (de 50,9 % en 1968-1969; elles sont passées à 50,7 % en 1977-1978). Durant la même période, la part des filles dans l'enseignement privé n'a cessé de diminuer, rétablissant un équilibre des sexes... L'enseignement privé s'étant moins fortement féminisé, la part des filles est passée de 53,3 en 1968-1969 à 50,2 en 1977-1978.

1.3.1.1. - Dans l'enseignement public (voir en annexe tableau III)

Aux niveaux des 6ème et 5ème, les garçons restent majoritaires dans l'ensemble des effectifs, les paliers d'orientation se situant en fin de 5ème. La présence des filles à ces niveaux est en concordance avec le taux de féminité par âge. Elles restent cependant plus nombreuses à être en avance scolaire tels que le montre les chiffres suivants :

- 55 à 52 % en 6ème pour les élèves de 10 et 11 ans
- 56 à 54 % en 5ème pour les élèves de 11 et 12 ans
- 57 à 56 % en 4ème pour les élèves de 12 et 13 ans
- 58 à 57 % en 3ème pour les élèves de 13 et 14 ans.

L'avance acquise à l'école élémentaire, soit par dérogation au C.P., soit par saut de classe au cours de la scolarité, est conservée dans l'enseignement du premier cycle. L'augmentation progressive des pourcentages des filles jeunes traduit une part de redoublement plus importante chez les garçons aux mêmes âges.

Le sexe masculin est mieux représenté dans les classes d'âge modal, les filles étant en général soit plus jeunes, soit plus âgées ; (ceci est surtout vrai pour les classes de 4^{ème} et 3^{ème} où, pour les garçons, il y a orientation vers l'enseignement technique court après la 5^{ème}).

Au niveau des classes de 6^{ème} et 5^{ème} pour les élèves âgés de 14-15 ans ou plus, on assiste à un renversement de tendance puisque la part des filles n'est respectivement que de 45,1 % et 44,4 % en 1977-1978 en 6^{ème} et 49,7 % et 43,1% en 5^{ème}. Ce constat au niveau de ces deux classes montre que les filles sont encore largement majoritaires parmi les élèves jeunes et que d'autre part, les garçons très en retard sont maintenus dans le système traditionnel avant d'être orientés vers un enseignement spécialisé ou vers un enseignement technique court.

1.3.1.2. - Dans l'enseignement privé (voir tableau IV en annexe)

Au niveau des 6^{ème}, on assiste à une diminution de la part des filles âgées beaucoup plus importante dans l'enseignement privé que dans l'enseignement public de 1974-1975 à 1977-1978.

15 ans et + en 6 ^{ème}	1974-1975	1975-1976	1976-1977	1977-1978
Public	48,5 %	47,4 %	43,9 %	44,4 %
Privé	56,2 %	52,2 %	44,7 %	36,4 %

Parallèlement à la diminution relative des filles dans l'enseignement public à 15-16 ans au niveau de la 5^{ème}, une augmentation des élèves âgées de 16 ans et plus dans le privé reflète partiellement les passages du public vers le privé pour les élèves ayant à redoubler une classe.

Chez les élèves de 3ème, on trouve à partir de 17 ans un pourcentage de filles très important : 66,8 %, à 18 ans en 1977-1978. Ce chiffre a d'ailleurs diminué durant la période considérée, mais à cet âge, dans l'enseignement privé et à ce niveau, plusieurs éléments se cumulent : les redoublements du privé, les passages public - privé, le départ des garçons vers un enseignement technique.

1.3.1.3. - Dans les C.P.P.N. - C.P.A. et C.E.P. (voir tableau V en annexe)

Au niveau des C.P.P.N. (classes pré-professionnelles de niveau) et C.P.A. (classes préparatoires à l'apprentissage) relevant essentiellement de l'enseignement public, on constate une faible proportion de filles (sauf de filles âgées dans l'enseignement privé). Ceci montre partiellement l'attitude des parents vis à vis des filles que l'on maintient dans le système scolaire traditionnel, faute de pouvoir être intégrées dans un enseignement spécial, soit par réticence des familles, soit par manque de places dans les sections d'apprentissage réservées aux garçons.

Au niveau des C.E.P. (classes d'études professionnelles), on retrouve des filles accusant un gros retard scolaire. Ce niveau remplace les anciennes classes de fin d'études et n'est sanctionné par aucun examen.

Mais il est à noter que les effectifs des C.E.P. sont peu nombreux et ne touchent en fait qu'une part infime des élèves de l'enseignement du premier cycle.

L'étude des sorties de l'enseignement pour les élèves de C.P.P.N. et des C.P.A. (1), montre que le fonctionnement de ces classes est directement lié

(1) - Source : CLEMENCEAU P. et VIRVILLE (M. de) Economie et statistique n° 134
juin 81 - Garçons et filles face à leur insertion professionnelle.

aux conditions d'accès à l'apprentissage pour lesquelles les filles apparaissent nettement défavorisées. Alors que les sorties de C.P.P.N. et de C.P.A. se font dans des proportions presque équivalentes pour filles et garçons (voir tableau ci-dessous), une part importante de garçons trouve une place d'apprenti, ce qui n'est pas le cas des filles.

Filières	Effectifs scolarisés	Taux de féminité des effectifs (en %)	Sorties du système scolaire y compris apprentis	Taux de féminité des sorties (en %)	Taux de féminité des sorties (apprentis exclus) (en %)
C.P.P.N.	131 000	43	27 200	44	56
C.P.A.	80 000	35	70 200	34	52
C.E.P.	60 000	60	8 600	58	63

Source : Observatoire EVA (1976-1978) et SEIS (Ministère de l'Education 1976)

Ce phénomène est général et concerne toutes les classes qui alimentent de façon importante les entrées en apprentissage ; ainsi si l'on considère l'apprentissage comme une forme d'emploi (apprentis comptés parmi les sortants du système éducatif), on conclura que les jeunes filles quittent le système scolaire moins rapidement que les garçons, quelle que soit la classe d'origine : le taux de féminité des sorties est inférieur ou égal à celui des effectifs scolarisés. Par contre, si l'on exclut des sorties les jeunes entrant en apprentissage (l'apprentissage étant alors considéré comme une forme de poursuite d'études), on conclura que les jeunes filles quittent le système éducatif plus rapidement. Cette situation résulte du faible développement de l'apprentissage féminin concentré presque exclusivement dans les métiers des soins personnels (coiffure) et du commerce.

1. 3.2. - Les effectifs du second cycle technique court et long

De 1972-1973 à 1977-1978, les effectifs féminins sur le total des préparations de l'enseignement technique public ont augmenté de 28 %; soit 100 000 élèves supplémentaires. Au niveau des établissements privés avec 10 000 élèves de plus, l'enseignement technique connaît un accroissement des effectifs féminins de + 6 %. Il y a donc, tant au niveau de l'enseignement public que de l'enseignement privé, une forte croissance des effectifs du technique. Mais ces effectifs se répartissent différemment selon les sexes, d'après les types d'établissements publics ou privés.

1.3.2.1. - Comportement des effectifs dans l'enseignement public

Sauf pour les préparations de type B.E.P., où les effectifs féminins sont largement majoritaires et pratiquement constants, l'enseignement technique public est "masculinisé". La part des filles au niveau des C.A.P. 3 ans et des C.A.P. 2 ans reste respectivement égale à 37 % et 23 %. Ces préparations de type C.A.P. en 2 ou 3 ans conduisant vers le secteur secondaire sont en effet majoritairement demandées par les garçons.

Pour les C.A.P. en 3 ans, l'accueil des filles se fait bien souvent en fonction des places offertes et du comportement économique de la région. Ce phénomène de concentration des effectifs dans certains groupes de métiers est plus fort chez les filles que chez les garçons car l'éventail des formations est moins important. Il y a aussi pour les garçons une intégration plus facile dans la vie active.

Par contre, lorsque les préparations de type B.E.P. sont à dominante tertiaire, la part des filles y est "normalement" majoritaire.

En 1977-1978, les formations dominantes sont :

Groupes - 30 : secrétariat, dactylographie	37 532 élèves soit 33,6 %
37 : secteur paramédical	15 914 élèves soit 14,2 %
31 : techniques financières et comptables	23 914 élèves soit 21,4 %
29 : techniques administratives et juridiques	21 178 élèves soit 18,9 %
	<hr/>
	98 538 élèves soit 88,1 %

Pour les B.T. (brevets de technicien) et les B.Tn (baccalauréats de technicien), on constate une augmentation des effectifs des filles durant la période de 1972-1973 à 1977-1978 de 149 301 élèves à 218 278 en faveur des préparations appartenant au groupe 30 (secrétariat) et portant sur les techniques administratives. Proportionnellement à l'accroissement général des effectifs de B.T. et B.Tn, la part des filles augmente aux dépens des préparations masculines (surtout au niveau des B.Tn. amenant à des emplois de bureau dépendant du secteur tertiaire).

1.3.2.2. - Comportement des effectifs dans l'enseignement privé

La part des filles calculée dans chacune des différentes préparations montre que la féminisation de l'enseignement technique privé accuse, au cours de la période considérée, une légère diminution, mais la création des B.E.P. a permis le rééquilibrage des sexes. Par contre, au niveau des préparations de type B.T. et B.Tn, la part des filles, moins conséquente que dans les formations courtes, tend à augmenter.

Pour l'année 1977-1978, les filles se répartissent dans les secteurs suivants :

- Au niveau C.A.P. en 3 ans, on enregistre 53 534 filles, soit 63,2 % des effectifs. Les formations dominantes sont au point de vue des effectifs totaux :

- Groupes - 44 : sténo-dactylos, aides-comptables	11 165 élèves soit 21,7 %
33 : commerce et distribution	10 655 élèves soit 19,9 %
39 : hôtellerie et collectivités	10 593 élèves soit 19,8 %
21 : habillement	7 479 élèves soit 14,0 %
	<hr/>
	40 342 élèves soit 75,4 %

Au niveau des B.E.P. en 2 ans, les effectifs féminins sont passés de 27 800 en 1972-1973 à 38 155 en 1977-1978, soit un accroissement de 10 355 élèves (+ 37 %) avec une part de filles pratiquement constante.

En 1977-1978, les formations dominantes sont :

- Groupes - 30 : secrétariat - dactylographie	17 015 élèves soit 44,6 %
37 : secteur paramédical	8 035 élèves soit 21,2 %
31 : techniques financières et comptables	6 565 élèves soit 17,2 %
29 : techniques administratives et juridiques	4 793 élèves soit 12,6 %
	<hr/>
	36 458 élèves soit 95,6 %

Pour les B.T. et B.Tn. dans l'enseignement privé, la part des filles reste inférieure par rapport à la répartition garçons-filles de l'enseignement public. Cette proportion est croissante de + 19 026 élèves, + 54,5 % par rapport à l'effectif féminin de 1972-1973. Durant la période étudiée, la part des filles augmente dans le même temps de + 5,3 %.

Deux types de formation rassemblent près des trois quarts des effectifs :

- Groupes : 44 : formation économique, commerciale juridique	28 929 élèves soit 53,7 %
30 : secrétariat, dactylographie, sténographie	9 825 élèves soit 18,2 %
	<hr/>
	38 754 élèves soit 71,9 %

La répartition des effectifs du second cycle court et long dans les établissements privés montrent le choix délibéré de certaines spécialités qui viennent compenser l'insuffisance des mêmes formations dans l'enseignement public. "N'étant pas soumis à la carte des spécialités, les établissements privés répondent prioritairement à la demande des familles pour se créer une clientèle, en particulier à ce niveau de formation qui s'adresse aux milieux populaires moins enclins à scolariser leurs enfants dans des établissements payants.

Délaissant les C.A.P. industriels, ces établissements proposent des B.E.P. tertiaires (36 % de leurs effectifs, 26 % dans le secteur public), en particulier ceux de carrières sanitaires et sociales, soins personnels et comptabilité", (1) toutes sections qui sont fortement féminisées.

1.3.3. - Le comportement féminin dans l'enseignement du second cycle long

La répartition par âge des filles en 1977-1978 scolarisées dans les classes de seconde, première et terminale, montre des proportions différentes dans l'enseignement public et privé.

(1) - AGULHON C. Quelques aspects de l'enseignement professionnel en France - in l'Orientation scolaire et professionnelle 1982 - n° 4 - P. 305

	Seconde		Première		Terminale	
	Public	Privé	Public	Privé	Public	Privé
Filles avec 1 an d'avance	7,8	8,9	7,2	8,2	7,5	8,6
âge théorique	54,0	46,7	50,9	43,5	44,6	38,6
1 an de retard	32,8	33,7	33,4	34,0	35,2	34,9
2 ans de retard	5,1	9,2	7,6	11,7	11,1	14,3

Garçons avec 1 an d'avance	7,3	8,4	6,1	6,9	6,3	6,5
âge théorique	46,8	41,1	41,7	36,3	35,0	30,7
1 an de retard	36,6	36,8	36,6	37,4	37,8	37,5
2 ans de retard	7,7	11,7	12,6	15,1	17,1	19,6

On constate de façon générale, quel que soit le niveau, un nombre d'élèves en avance scolaire plus important dans l'enseignement privé que dans l'enseignement public ; d'autre part, parmi ces élèves en "avance", les filles sont plus nombreuses que les garçons, et d'autant plus nombreuses qu'on se rapproche du baccalauréat. Par contre, la proportion de filles ou garçons à l'âge normal diminue de la seconde à la terminale, alors que les taux de redoublement pour les deux sexes passent de 11,1 % à 15,6 % en 1977-1978. Il y a par la suite plus de garçons ayant un an de retard que d'effectifs masculins à l'âge normal et la part des retards de 2 ans devient très importante pour eux dans l'enseignement privé pour atteindre 19,6 % en terminale.

La répartition des sexes dans les différentes séries des classes terminales pour la préparation d'un baccalauréat d'enseignement général montre une orientation :

- résolument littéraire pour les filles :

34,2 % en A en 1976-1977

32,9 % en A en 1977-1978

- résolument scientifique pour les garçons :

32,2 % en C en 1976-1977

31,0 % en C en 1977-1978

En fait, cette répartition "traditionnelle" semble^{se} moduler puisqu'il y a légère diminution de ces pourcentages respectifs.

Par contre, la série D = mathématiques et sciences de la nature, totalise un nombre d'élèves important :

31,8 % des effectifs féminins en 1976-1977

30,9 % des effectifs féminins en 1977-1978

33,0 % des effectifs masculins en 1976-1977

32,5 % des effectifs masculins en 1977-1978

La répartition par âge à l'intérieur de chaque série (voir tableau VI en annexe) permet de constater que les élèves en avance se dirigent davantage vers la série C, mathématiques et sciences physiques, et qu'elle a moins d'élèves âgés, tout laissent donc supposer qu'elle sélectionne les élèves "les plus doués".

A l'inverse, la série A cumule la plus faible part d'élèves en avance d'un an, et la plus forte proportion d'élèves en retard de 2 ans ou plus (surtout pour les garçons).

Cependant, il ne semble pas que, malgré leur meilleure réussite générale dans l'enseignement long et leur avance scolaire, les filles se dirigent^{nt} vers les formations scientifiques type terminale C, mais s'orientent davantage vers les terminales A. Le caractère discriminatoire du sexe joue donc sur l'orientation des élèves à partir des classes de seconde et surtout au niveau du baccalauréat.

1.4. - LA REUSSITE AUX EXAMENS

Au cours de la scolarité, des examens sanctionnent les préparations suivies, l'un à la fin du 1er cycle : le Brevet des Collèges (ancien B.E.P.C.), les autres en fin du second cycle : le baccalauréat d'enseignement général, le baccalauréat de technicien, le brevet de technicien, les examens de l'enseignement court.

1.4.1. - Les résultats en fin de 1er cycle, la réussite au B.E.P.C. (voir tableau VII en annexe).

Parallèlement aux effectifs plus nombreux de filles parmi les élèves jeunes des classes de 3ème, on trouve plus de candidates présentées et reçues à l'examen que de candidats. L'orientation après la fin des classes de 5ème ou de 4ème montre une prédominance masculine vers l'enseignement technique, donc le maintien des filles dans l'enseignement traditionnel. Mais il faut signaler que depuis la session de 1978, à partir du moment où les élèves sont admis en seconde d'un établissement public ou privé, ils obtiennent d'office l'examen. Pour les autres, l'examen reste obligatoire pour passer en classe supérieure.

Il semble donc normal que plus de filles bénéficient de ce passage direct puisqu'elles restent plus nombreuses dans l'enseignement long et réussissent plus facilement.

Le pourcentage de réussite à l'examen est un peu plus élevé pour les filles et davantage dans l'enseignement public que dans l'enseignement privé.

1.4.2. - Les résultats aux examens de l'enseignement technique court
(C.A.P. et B.E.P.) - (voir tableaux VIII et IX en annexe).

Les résultats des examens dans l'enseignement technique montrent sur les sessions de 1975, 1976, 1977, une réussite légèrement supérieure chez les filles, du moins en pourcentage, mais les examens du technique ne semblent pas bien adaptés aux compétences féminines car dans bien des matières les garçons sont plus nombreux et leurs effectifs ont crû plus rapidement.

Durant la période 1973 - 1977, les effectifs masculins sont passés :

- session 1973 : 280 245 candidats
- session 1977 : 309 826 candidats
- soit + 29 581 = 9,5 %

Les effectifs féminins sont passés de :

- session 1973 : 201 581 candidates
- session 1976 : 241 568 candidates
- soit + 39 987 = 16,6 %

pour enregistrer en 1977 une chute de 13 912 élèves, soit - 5,8 %.

1.4.2.1. - Au niveau des C.A.P. (certificat d'aptitude professionnelle - voir tableaux VIII et IX en annexe).

Les tableaux des résultats par séries permettent de constater que si les taux de réussite des garçons pour les C.A.P. départementaux sont supérieurs à ceux des filles, il ne semble pas y avoir de grosses différences au niveau des C.A.P. nationaux.

Mais ces C.A.P. départementaux n'ont qu'une faible importance au plan national (environ 2 000) et pourraient facilement être agglomérés aux C.A.P. nationaux.

Rappelons qu'un C.A.P. sanctionne trois années d'études professionnelles dans un L.E.P. (Lycée d'Enseignement Professionnel), où les élèves sont orientés après une classe de 5ème de Collège.

Dans les préparations aux C.A.P., l'orientation se différencie fortement selon la spécialité professionnelle. Les garçons se trouvent en majorité dans des sections industrielles (mécanique, bâtiment, menuiserie, métallurgie, fonderie); parmi les sections tertiaires, seule la préparation au C.A.P. d'aide comptable regroupe un nombre important de garçons. Les jeunes filles suivent au contraire des formations tertiaires (sténodactylo, commerce, aide-comptable, employée de collectivités); parmi les sections industrielles, celles de l'habillement accueillent un nombre important de jeunes filles. Ces dernières abandonnent plus fréquemment les préparations au C.A.P. que les garçons et si, parmi les jeunes qui arrivent en année terminale, la réussite à l'examen est voisine pour les deux sexes, la proportion d'échecs, supérieure dans les sections tertiaires implique un taux d'échec global plus élevé pour les filles.

1.4.2.2. - Au niveau des B.E.P.

Les résultats sont légèrement supérieurs pour les filles (61,8 % en moyenne sur les 6 sessions examinées contre 60,8 % pour les garçons.)

Années	Filles	Garçons
session 1972	63,5	60,3
session 1973	60,5	56,9
session 1974	63,0	61,40
session 1975	61,1	60,7
session 1976	61,4	59,4
session 1977	61,4	63,1

Cependant, si les scolarités se déroulent de façon analogue (proportion d'abandon et taux de réussite à l'examen voisins pour les deux sexes), c'est le choix des spécialités qui fait la différence: ainsi, si la place des jeunes filles est plus importante en B.E.P. qu'en C.A.P., ceci ne résulte pas d'une plus grande mixité des sections de B.E.P. mais d'un développement plus important des sections tertiaires. Celles-ci représentent en effet près de 70 % de l'ensemble des formations de B.E.P. et accueillent un garçon pour quatre filles, alors que ces dernières sont pratiquement absentes des sections industrielles.

1.4.3. - Les résultats donnant accès à l'enseignement supérieur

Dans l'ensemble des préparations au baccalauréat, les filles sont majoritaires à 55,2 % des effectifs présentés. Elles ont un taux de réussite supérieur à celui des garçons : 77,39 % contre 65,27 %.

1.4.3.1 - Le baccalauréat général (voir tableau X en annexe)

Parmi les différentes séries du baccalauréat de l'enseignement général, la part des filles est très inégale selon les préparations suivies.

A la session de 1977 dans la France métropolitaine, sur l'ensemble des effectifs :

Série A	59 143	effectifs dont	44 717	filles =	75,6 %
Série B	35 388	" "	22 231	" =	62,8 %
Série C	44 980	" "	16 094	" =	35,8 %
Série D	74 583	" "	39 986	" =	53,6 %
Série D'	2 196	" "	554	" =	24,8 %
Série E	8 040	" "	327	" =	4,1 %
Total général	224 332	effectif dont	123 899	filles =	55,2 %

Mises à part les deux séries A et D où les effectifs féminins sont largement représentés en valeur absolue et en pourcentage, la série B (économique et sociale), avec des effectifs moins conséquents est "féminisée" puisqu'elle comporte 62,8 % d'effectifs féminins.

Sur une série de candidates présentées et admises depuis 1969, on constate d'une part un accroissement des effectifs, quelle que soit la série, sauf pour le baccalauréat essentiellement littéraire (série A), et d'autre part des variations de taux de réussite.

Il y a donc eu parallèlement diversification des candidates féminines vers d'autres sections.

	1969	1977	Variation	V.A. et %
Série A	54 269	44 717	- 9 552	- 17,6 %
Série B	5 081	22 231	+ 17 150	+ 337,5 %
Série C	7 110	16 094	+ 8 984	+ 126,4 %
Série D	24 205	39 986	+ 15 781	+ 65,2 %
Série D'	177	544	+ 367	+ 207,3 %
Série E	130	327	+ 197	+ 151,5 %

De 1969 à 1977, progression par série en pourcentage des effectifs de candidates présentées

Mais consécutivement à ces accroissements d'effectifs de candidates présentées, les proportions de candidates admises sont beaucoup plus faibles. (Diminution du taux de réussite pour les séries A, B et D). Pour les séries B dont les effectifs se sont accrus considérablement, les taux de réussite n'ont connu que des oscillations inférieures au chiffre de 1969. Il semble donc qu'il y ait, pour différents types de préparations, revalorisation des examens présentés.

Par contre, au niveau des séries C, mathématiques et sciences physiques, l'augmentation de la part des filles s'accompagne d'un accroissement du taux de réussite (69,9 en 1969 à 77,8 en 1977). Assisterait-on à une démystification des préparations scientifiques et abstraites, essentiellement réservées jusqu'alors aux esprits masculins ?

D'autre part, la délivrance des C.F.E.S. (certificat de fin d'études secondaires), beaucoup plus nombreux pour les filles, dénote des abandons féminins supérieurs à ceux des garçons, l'obtention "obligatoire" du baccalauréat, clé d'entrée à l'université vers une "autre réussite" professionnelle n'étant pas recherchée avec autant de persévérance par les filles. Mais ces certificats

obtenus après un échec au baccalauréat (pour les candidats ayant obtenus au moins 8/20 de moyenne) ne sont en aucun cas un diplôme.

Le taux d'achec global des garçons : 34,7 % est supérieur à celui des filles : 29,7 % pour l'ensemble des baccalauréats de l'enseignement général pour la session 1977. Cette supériorité s'est affirmée dans toutes les séries.

La série A réunit 36,1 % des filles présentant l'examen et 14,4 % des garçons avec des taux d'échecs respectifs de 27,3 % et 34,2 %. Pour la série C, par contre, qui totalise 13,0 % des candidates et 28,8 % des candidats, les taux d'échec avoisinent 22,2 % pour les filles et 28,0 % pour les garçons.

En fait, les taux d'échec sont moindres chez les filles, quel que soit le baccalauréat présenté, mais l'écart est moins important en série C qu'en série A. Ils sont, d'autre part, moins importants que par le passé ; sur les résultats de la session de 1971, le pourcentage d'échec en série C était de 35,9 % pour les garçons et de 29,4 % pour les filles, alors que les résultats de la série A étaient pratiquement semblables.

1.4.3.2. - Le baccalauréat de technicien (voir tableau XI en annexe).

Les taux de réussite sont meilleurs pour les filles que pour les garçons, quel que soit le secteur, industriel ou économique.

D'après la session de 1972 :

56,8 % des garçons présentés avaient obtenu leur examen

65,8 % des filles présentées avaient obtenu leur examen.

Pour les filles, un secteur domine largement : secrétariat dactylographie avec 64 % des reçues ; vient ensuite la rubrique technique financière et comptable avec 19,9 %.

Les résultats des sessions 1977 - 1978 montrent une régression du taux de réussite des filles avec une augmentation parallèle du taux masculin. Mais les filles gardent un taux de réussite élevé : 64,2 % à la session de 1978 avec un effectif de candidates qui a pratiquement doublé en 6 ans.

1.4.3.3. - Le brevet de technicien (voir tableaux VIII et IX)

Au niveau des brevets de technicien menant vers les secteurs secondaires et tertiaires, les pourcentages de réussite y sont différents selon les sexes et les préparations suivies en fonction des débouchés sur le marché de l'emploi.

Pour les filles, à la session de 1977, sur 1601 candidates présentées :

- 26,1 % se présentaient en vêtements confection
- 24,2 % se présentaient dans le tourisme
- 14,7 % se présentaient dans l'hôtellerie
- 10,5 % se présentaient dans le dessin et les arts appliqués.

75,5 %

Les garçons, à la même session, étaient beaucoup mieux représentés : 4 991 candidats avec 4 formations principales pour 62,9 % des candidats (chaudronnerie, génie civil, bâtiment, hôtellerie).

1.- 5 - L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR (voir tableau XI en annexe)

En continuité avec ce qui a été indiqué pour les séries du baccalauréat, l'enseignement supérieur apparaît divisé entre filières à dominante masculine ou féminine. On remarque en particulier le poids important, dans les filières :

à dominante féminine, des formations supérieures courtes : sanitaire et social (constitué à 90 % de jeunes filles), écoles normales d'instituteurs (62 %), classes préparant aux brevets de techniciens tertiaires (82 %).

A l'inverse, les filières à dominante masculine comprennent les écoles de haut niveau, les études de médecine et les formations en Institut Universitaire de Technologie (I.U.T.). Rares sont en effet les jeunes filles qui s'orientent vers un D.U.T. de mécanique, ou vers les domaines techniques comme l'aéronautique, l'électricité ou l'électronique. De façon générale, l'enseignement supérieur prolonge la division instaurée au niveau du baccalauréat, avec une forte représentation de filles dans les sections de lettres et langues, des beaux-arts, des sciences humaines, les domaines de culture générale, et davantage de garçons en sciences et sciences économiques. Autre phénomène remarquable à ce niveau, l'abandon des études supérieures sans diplôme n'est pas plus fréquent pour les filles que pour les garçons. En revanche, elles s'arrêtent plus souvent dès l'obtention de la licence, donc en moyenne, avec un diplôme moins élevé que les garçons.

1 - 6 - CONCLUSION

La réussite scolaire des filles, constatée tout au long de cette étude, connaît des phases privilégiées :

- l'entrée à l'école primaire
- la réussite scolaire jusqu'en 3ème
- les résultats aux examens traditionnels.

Mais cette réussite a tendance à s'infléchir à partir de la classe de seconde, les filles étant moins nombreuses dans les sections scientifiques et dans la poursuite d'études supérieures. Elles semblent mieux adaptées à un système tel qu'il est présenté au cours de la scolarité primaire et dans le premier cycle du secondaire.

Ce^{la} nous amène à conduire une réflexion sur les formalités et le contenu des différents enseignements. La teneur du projet pédagogique, en effet, loin d'être neutre, assigne dès les premiers paliers d'orientation (fin de 5ème pour les C.A.P. et fin de 3ème pour les B.E.P.) une direction nettement sexuée dans la répartition des formations professionnelles des métiers "masculins" et "féminins".

En effet, les filles ne sont pas n'importe où et ce n'est pas par hasard qu'elles se retrouvent majoritairement dans les quatre à cinq sections "féminines" (secrétariat, habillement, soins et services) qu'elles "choisissent" massivement.

"La répartition des effectifs dans les spécialités (C.A.P. et B.E.P.) est marquée par la division sexuelle du travail : 80 % des jeunes gens sont dans les spécialités du secteur industriel, 82 % des jeunes filles dans celles du secteur tertiaire. La mécanique regroupe 40 % des C.A.P. industriels; les employés de bureau, de comptabilité, de sténographie, 69 % des effectifs tertiaires...

Le maintien et le réaménagement des spécialités de l'industrie de l'habillement et d'employé technique de collectivités en 1974 et 1975 nous semblent significatifs ; ces spécialités comptent respectivement 24 % et 17 % des jeunes filles scolarisées au niveau C.A.P. Or, elles n'offrent aucun débouché vers des emplois qualifiés". (1)

(1) - AGULHON C - Op cité P. 304

Par ailleurs, au niveau du second cycle long, c'est surtout l'orientation selon les séries du baccalauréat qui différencie garçons et filles, dès le palier de la 3ème. Les séries A et B de l'enseignement (littéraires) et la série G (tertiaire) accueillent principalement les jeunes filles. La série D (sciences naturelles) et la série H (informatique) ont une composition voisine de celle de la classe de 3ème. Enfin, les séries C (mathématiques, physique) et F (industrielle) accueillent majoritairement les jeunes gens.

"... l'affectation d'un élève dans une section du second cycle, à l'issue de la classe de troisième, non seulement engage son avenir scolaire, mais peut aussi marquer très profondément son avenir professionnel.

L'importance de cette décision vient surtout du fait que les sections ne sont pas seulement des options correspondant à des aptitudes et des intérêts différents, mais qu'elles sont hiérarchisées en fonction de la sélection pratiquée au moment de l'affectation, la valeur accordée au diplôme terminal, le nombre et l'intérêt des débouchés professionnels auxquels elles conduisent.

La section C se distingue de toutes les autres comme étant la seule qui puisse permettre l'accès à n'importe quelle branche de l'enseignement supérieur et aux établissements les plus prestigieux. Ce fait, reconnu, a contribué à en faire la section la plus demandée,... et à renforcer la sélection scolaire et sociale des élèves qui la fréquentent.

Un processus circulaire s'est peu à peu développé, qui a fini par transformer la signification attachée à l'origine aux différences entre sections". (1)

(1) - LARCEBEAU S : Les inégalités face à l'enseignement supérieur ou à la formation professionnelle à l'issue de l'enseignement secondaire in l'Orientation Scolaire et Professionnelle, 1982 - n° 3 - P. 252

A partir des données précédentes, ~~il~~^{il} apparaît donc ~~fonctionne~~^{que l'école} sur la base d'une idéologie qui accorde une très forte prime à l'intellectualité, avec le baccalauréat comme point de référence, mais pas n'importe quelle série du baccalauréat. Cette situation entraîne deux conséquences :

- L'enseignement technique, à ce niveau, a beaucoup de mal à ne pas être le "parent pauvre" de l'enseignement général, et ce jusqu'au baccalauréat, les baccalauréats de technicien F restant eux-mêmes moins "valorisés" que le baccalauréat E, lequel suppose pourtant, dès la classe de seconde, une formation technique, mais reste un diplôme d'enseignement général, avec un niveau en mathématiques équivalent à celui de la section C. La distinction est d'ailleurs assez significative : le baccalauréat E n'est pas un baccalauréat de technicien ...

- Toutes les sorties du système scolaire avant le baccalauréat, en vue d'une formation professionnelle courte (C.A.P. ou B.E.P.) s'assortissent d'une forme de "déconsidération sociale", pour la plus grande majorité des élèves concernés, même s'il s'établit un certain degré de désirabilité entre les sections, l'électromécanique étant mieux "cotée" que la chaudronnerie, la comptabilité mieux "cotée" que la section de sténo-dactylo, pour ne citer que ces quelques cas.

"... Au niveau du second cycle court, comme dans les autres filières du second cycle, la filière et la spécialité où les jeunes aboutissent, déterminent leur sentiment de relégation, leur abandon, leur projet scolaire et professionnel. C'est ainsi que la hiérarchie des spécialités influence sur le comportement des élèves, sur leur refus ou leur adhésion à l'enseignement qu'ils reçoivent". (1)

(1) - AGUILHON C - Op cité P. 316

L'enseignement technique ne retrouve ses lettres de noblesse et sa valorisation qu'après l'obtention du baccalauréat : les sections de techniciens supérieurs délivrant le B.T.S. et les instituts universitaires de technologie, avec le D.U.T., connaissent une forte demande de la part des bacheliers, en raison de la "dureté" de leur sélection qui s'effectue sur dossier scolaire, la loi de l'offre et de la demande jouant à plein (nombre limité de places pour un grand nombre de demandes...) Sans parler des écoles d'ingénieurs, d'autant plus prestigieuses que l'on n'y entre qu'après un concours dont la préparation s'effectue dans des classes difficiles où l'on retrouve la forte prime à l'intellectualité, car fortement chargée en mathématiques...

Certaines corrections ont bien été apportées pour tenter d'assouplir les hiérarchies de fait, ainsi la création, en 1977, de classes préparatoires aux grandes écoles pour les bacheliers techniciens, mais en réalité, très peu de bacheliers techniciens suivent cette voie. (1)

En fait, selon l'analyse d'A. Kokosowski, l'école fonctionne sur la base de deux principes :

- "Le principe méritocratique (dans la mesure où les notes sont censées établir une hiérarchie des mérites individuels)

- Le principe de dominance, présenté très clairement par R. BOUDON dans "L'inégalité des chances" : "les différents groupes sociaux ont une inégale aptitude à monnayer leur niveau scolaire en terme de statut social".

(1) - LARCEBERAU S - Op cité P..252

Ce principe de dominance jouera aussi, bien évidemment, à la sortie de l'école, après l'obtention des diplômes". (1)

Et en fonction, précisément des différentes sections offertes, ce principe de dominance s'effectue par les garçons au détriment des filles, selon une programmation entre les enseignements plus "masculins" ou plus "féminins", non seulement aux premiers stades de la formation professionnelle, mais au delà dans l'enseignement supérieur ; ce qui va encourager l'existence d'un déséquilibre selon le sexe, les deux branches de la connaissance : sciences et humanités, reflétant ce déséquilibre.

Les sciences humaines, parce qu'elles sont en majorité féminines, sont moins prestigieuses ; les sciences et techniques, à forte dominance masculine, sont fortement connotées de prestige social...

Le système d'éducation, selon le mot de Bertrand SCHWARTZ, se contente de gérer les inégalités, quelles soient de classe ou de sexe, pourrions-nous ajouter.

C'est le sens de la remarque de Mireille LEVESQUE dans une excellente étude faite pour le Conseil Supérieur de l'Éducation du Québec :

"Selon le modèle fonctionnaliste, nous ne voyons pas comment, dans une société inégalitaire, l'école pourrait contribuer à réduire les inégalités sociales d'une part, et à ne pas engendrer d'inégalités scolaires d'autre part, puisqu'elle a précisément pour fonction de reproduire le système social". (2)

(1) - KOKOSOWSKI A - Le lycéen et son environnement face à l'orientation - in Bulletin de l'A.C.O.F. 1982 - n° 288 - 289 - P. 26.

(2) LEVESQUE M. - L'égalité des chances en éducation. Considérations théoriques et approches empiriques. C.S.E. - Québec - 1979 - P. 58

D'une façon générale, quitter le système scolaire dès la fin de l'obligation scolaire est plus rare pour une fille. Mais dans cette situation, les handicaps subis seront plus forts : peu d'accès aux sections industrielles, abandon en cours de cycles plus fréquents, peu d'accès à l'apprentissage.

Les jeunes filles adoptent donc des stratégies scolaires et professionnelles en fonction de l'offre sexuée des formations : elles sont plus nombreuses aux niveaux "intermédiaires" : B.E.P., baccalauréat, enseignement supérieur court, licence ; alors que les garçons sont majoritaires dans les sorties non diplômées, dans les sorties de C.A.P., les D.U.T., mais aussi au plus haut niveau de l'enseignement supérieur.

Le comportement des filles à l'école est le reflet fidèle du comportement des femmes dans la vie active par rapport aux débouchés professionnels, mais surtout par rapport à la division sexuelle d'une grande majorité de métiers. Ces clivages entre métiers féminins et masculins incitent les jeunes filles à se diriger vers un nombre restreint de formations telles que : l'enseignement, le secrétariat, les professions para-médicales, les services aux autres. Ces choix restreints ne contribuent guère à privilégier des orientations précises en vue du métier réellement convoité. Beaucoup de jeunes filles subissent un enseignement court, long, ou supérieur, soit par manque de choix, soit parce que l'enseignement à finalité professionnelle et son aboutissement dans les sections de production, leur offrent peu de formations convenant à leurs goûts ou leurs possibilités, en raison d'un projet pédagogique qui reste, finalement adapté aux besoins de l'économie, donc pensé essentiellement au masculin...

II - LE TRAVAIL FEMININ

2 - 1 - L'ACTIVITE FEMININE : UN FAIT IRREVERSIBLE

Le travail féminin constitue désormais une contribution essentielle à l'économie puisque sur dix personnes qui travaillent en France, quatre sont aujourd'hui des femmes. Elles sont à ce titre responsables de près des trois quarts de la croissance de la population active entre 1968 et 1975 (1).

	<u>Population active masculine</u>	<u>Population active féminine</u>
1962	12 579 000 + 737 000	6 585 000 + 538 000
1968	13 316 000 + 323 000	7 123 000 + 1 009 000
1975	13 639 000	8 132 000

Ce bouleversement résulte de l'élévation brutale des taux d'activité féminine : entre 25 et 29 ans, il passe de 50,2 % à 62,7 % et entre 30 et 34 ans, il atteint 54,6 % contre 42,4 % sept ans plus tôt. (voir graphique III en annexe). L'augmentation très rapide de la main d'oeuvre féminine salariée ne procède pas uniquement de la hausse des taux d'activité : une grande partie des femmes étaient déjà actives dans une entreprise familiale, agricole, artisanale ou commerciale. C'est dans la diminution du nombre d'aides familiales qu'on en trouve la preuve (- 517 000 entre 1968 et 1975, alors qu'entre 1962 et 1968 on constatait seulement - 176 000). Finalement, et pour la première fois, les femmes sont en 1975, plus souvent salariées que les hommes.

Ce développement extrêmement net de l'activité salariée des femmes marque la plupart des catégories socio-professionnelles : il est responsable des trois quarts de la croissance des employés, de 60 % de celle des personnels

(1) - Source : Economie et statistique n° 91 - Juillet-Août 1977 - Revue mensuelle de l'I.N.S.E.E. Les catégories sociales en 1975 : l'extension du salariat.

deservice et des cadres moyens, de la moitié de celle des ouvriers, alors que les femmes ne formaient qu'un cinquième de cette catégorie en 1968 et de près d'un tiers de celle des cadres supérieurs qui comptaient moins d'une femme sur cinq en 1968. Mais, semble-t-il, cette intense féminisation des emplois salariés ne s'est pas traduite par une véritable mixité des métiers ou professions : lorsqu'elles sont ouvrières ou employées, les femmes occupent fréquemment les postes les moins qualifiés ; nantis d'un diplôme, elles exercent moins souvent des professions libérales non salariées que leurs homologues masculins ; enfin, quand elles sont cadres moyens ou supérieurs, elles remplissent plus rarement des rôles d'encadrement et plus souvent des rôles d'assistantes ou d'intermédiaires.

2 - 2 - LES HANDICAPS DU TRAVAIL FEMININ : UN FAIT PERSISTANT

2.2.1. - Les disparités salariales

Le fait le plus saillant est constitué par les disparités salariales.

Ainsi, en 1977, dans le commerce et l'industrie, plus des trois quarts des femmes, mais seulement la moitié des hommes, percevaient un salaire mensuel inférieur à 2 680 F. Quelle que soit leur catégorie professionnelle, trois fois plus de femmes que d'hommes en proportion ne touchent que le SMIG.

La comparaison des salaires moyens versés aux salariés des deux sexes travaillant à temps complet, fait apparaître que les femmes reçoivent 33 % de moins que les hommes (1). Pourtant, si l'on compare les taux horaires moyens des ouvriers, hommes et femmes, par branches et par type de qualification, l'écart des taux horaires moyens féminins et masculins, pour l'ensemble des ouvriers, toutes qualifications confondues, est de 3 %.

(1) - Source : Travail, informations n° 4 - 21-27 janvier 1980 - Notes du Ministère du Travail.

La distorsion entre les disparités salariales constatées s'explique par différents éléments : la femme bénéficie moins souvent de primes d'ancienneté, elle ne perçoit pas les primes liées à certains travaux pénibles ni au travail de nuit, elle effectue moins d'heures supplémentaires. Mais ces divers facteurs n'expliquent pas entièrement les disparités salariales, et toutes ces explications ne sont cependant pas des justifications. Les lois de 1972 et 1975 qui affirment "à travail égal, salaire égal" et le principe de non-discrimination en raison du sexe et de la situation de famille ne suffisent pas à résoudre un problème aussi vaste que complexe.

Une des raisons majeures les plus souvent alléguées en effet pour "justifier" les écarts de salaires reste la virtualité (et la réalité) des (futurs) grossesses et de l'absentéisme dû aux maladies des enfants. La crainte de la maternité est un des obstacles le plus fréquemment invoqué au recrutement des femmes, et l'absentéisme féminin est mis en avant par les employeurs pour justifier leur sous-rémunération et l'inégalité des salaires.

De fait, l'absentéisme féminin pour cause de maladie est plus élevé que celui des hommes, en raison des arrêts de courte durée liés aux difficultés que rencontrent les femmes à concilier les exigences de la vie familiale et celles de la vie professionnelle, surtout lorsque celles-ci occupent des emplois subalternes d'ouvrières ou d'employées. Au niveau des cadres et des postes à responsabilité, les femmes ne s'absentent pas plus que les hommes.

Or, ce sont les femmes mariées qui ont, pour l'essentiel, accru la main d'oeuvre féminine de ces dernières années. Malgré les difficultés particulières qu'elles continuent à rencontrer, les femmes entendent préserver leur activité professionnelle et l'interrompent de moins en moins longtemps.

Le nombre des enfants à élever n'est naturellement pas sans influence sur la vie professionnelle des mères. Mais c'est aujourd'hui la troisième grossesse, et non plus la seconde, qui les incite à interrompre leur travail (1).

2.2.2. - Moindre qualification des postes occupés par les femmes (2)

Une des caractéristiques de l'emploi féminin réside dans sa concentration à l'intérieur de certains secteurs d'activité tels le commerce, le textile et l'habillement, associée le plus souvent à un faible degré de qualification reconnu ainsi qu'à des responsabilités limitées.

Il est vrai, toutefois, qu'entre 1968 et 1975, le nombre de femmes qui ont accédé à des emplois qualifiés a été plus élevé que par le passé comme le suggère la "féminisation" rapide des catégories cadres supérieurs et cadres moyens.

En dépit de cette évolution positive, la permanence d'une absence de mixité réelle et des postes de responsabilité semble prévaloir : on ne rencontre de femmes cadres supérieurs que dans un petit nombre de professions : avocats, médecins. Elles n'occupent que rarement des emplois de cadres des transports, d'ingénieurs, de directeurs ou de cadres supérieurs des banques. Le sexe continue donc à commander pour une large part la hiérarchie des emplois. C'est ainsi que parmi les enseignants, on compte 70 % de femmes dans le primaire, 54 % dans le secondaire et 26 % dans l'enseignement supérieur - assistants et maîtres - assistants compris - et seulement 5,7 % de professeurs titulaires de chaires (3).

(1) - Source : Actualités Service "L'Emploi féminin" - Service d'information et de diffusion Premier Ministre - n° 349 - Avril 1980

(2) - Source : Rapport à R. BOULLIN "Les discriminations et les disparités dans le travail féminin" - in Pour une politique du Travail n° 15 - Octobre 1979

(3) - Comité du Travail Féminin - Rapport consacré aux femmes dans la fonction publique - Juin 1978 - P. 1 - 5

Parmi les cadres moyens, ce sont les métiers commerciaux qui restent fermés aux femmes, vraisemblablement en raison de la contrainte de disponibilité apparemment exigée par ces postes, ou des responsabilités qu'ils comportent et que les entreprises hésitent encore à confier à des femmes.

Les métiers d'employés n'échappent pas non plus à une répartition typée des emplois. Parmi les postes d'employés de bureau, certains métiers sont réservés aux hommes (agents de transport, magasiniers) et d'autres aux femmes (secrétaires, dactylos etc...)

L'encadrement ouvrier demeure, de son côté, une fonction masculine (sauf sans doute dans la chimie, le textile et le cuir) ce qui traduit là encore les résistances des dirigeants des entreprises à confier des emplois de responsabilité aux femmes.

Certains métiers ouvriers sont exercés presque exclusivement par des hommes (mines, bâtiment, transports) ou au contraire par des femmes (textile, habillement).

Dans les effectifs des entreprises qui occupent la majeure partie de la main d'oeuvre féminine, les postes d'O.S. et de manoeuvre sont le plus souvent occupés par des femmes, ceci étant particulièrement vrai pour les métiers de l'électronique et de l'électricité.

Peut-on considérer que les écarts de rémunération que l'on constate entre hommes et femmes salariés découlent, au moins en partie, des critères pris en considération pour évaluer les emplois ou les postes de travail à prépondérance masculine ou prédominance féminine, les seconds étant habituellement "sous évalués" par rapport aux premiers ?

Il est incontestable en effet, que, d'une part, il existe bien en pratique des emplois que l'on peut qualifier de "masculins ou de féminins" suivant la proportion d'hommes ou de femmes qui en sont effectivement titulaires, dans un secteur professionnel donné, et que, d'autre part, la "qualification" de ces emplois ou de ces postes a été déterminée explicitement ou implicitement par une décomposition en "facteurs premiers" ou à l'aide de critères eux-mêmes sujets à pondération ou à évaluation.

D'après les enquêtes menées par le CEREQ (1) dans trois secteurs qui ont fait l'objet de cette étude (électricité, électronique, banque, grand commerce), un certain nombre de conclusions peuvent être formulées:

1) - Les critères qui sont utilisés lorsqu'il y a une évaluation sont "à priori" neutres et ils paraissent avoir toujours été objectivement appliqués, donc sans tenir compte de la personnalité et par conséquent du sexe du titulaire .

2) - On peut cependant relever que, parmi les critères retenus dans un système d'évaluation de postes, ne figurent pas toujours et quelquefois seulement à titre de sous-critères, ceux qui peuvent être considérés comme valorisant davantage les qualités dites "féminines", à savoir : l'habileté gestuelle, la minutie, la coordination des gestes, la rapidité du rythme de travail ou la qualité des relations humaines. Il y aurait donc là une possibilité de sous-évaluation de certains postes de travail à prédominance féminine.

3) - Cependant, il ressort des informations recueillies au cours de ces enquêtes que la discrimination-réelle en termes de différence moyenne entre salaires perçus par les hommes et par les femmes - trouve à s'exercer à

(1) CEREQ - Document n° 13 - Point 5 - Les conventions collectives de travail classées par référence aux activités économiques et à l'emploi - Juin 1979

d'autres occasions que celles de l'évaluation initiale des postes et sur d'autres facteurs que ceux qui président au choix et à la pondération des critères d'évaluation.

Parmi les voies où s'infiltré une discrimination subtile et subreptice, on relève :

- le recrutement par lui-même (poste donné préférentiellement à un homme) ;
- les filières d'accès aux postes qui découlent elles-mêmes de certaines pratiques de recrutement; là où existe un accès direct pour les hommes, un poste identique ou de niveau équivalent n'est attribué aux femmes que par la seule voie de la promotion ;
- enfin, la "formation professionnelle" entendue au sens de formation initiale, laquelle est en général plus poussée pour les hommes, d'où résulte une inégalité dans les niveaux de recrutement.

2.2.3. - Déclassification par rapport au niveau de formation et au diplôme (1)

Les emplois qui sont offerts aux jeunes à leur sortie du système scolaire sont créés ou libérés par suite du fonctionnement du système d'emploi et dépendent des politiques de recrutement des employeurs. En observant comment jouent ces phénomènes pour les deux sexes, on constate que jeunes gens et jeunes filles se trouvent confrontés à des offres d'emploi très différenciées, tant au point de vue du type d'emploi proposé, que des modalités de renouvellement de ces emplois.

(1) - Source : CLEMENCEAU P. et de VIRVILLE M. - "Garçons et filles face à leur insertion professionnelle - in Economie et Statistique n° 134 - Juin 1981

A la sortie de la formation initiale, les jeunes gens et les jeunes filles s'insèrent dans des emplois qui reflètent la répartition globale du travail entre les hommes et les femmes. En effet, si l'on observe la structure par "grandes professions", il apparaît que les jeunes gens s'insèrent pour plus de la moitié dans les professions ouvrières (qualifiées ou non) et dans les emplois de type industriel. Les jeunes filles quant à elles, occupent très majoritairement des emplois tertiaires (81 %) employées qualifiées et non-qualifiées principalement, et accèdent peu aux emplois industriels. La catégorie des cadres moyens joue d'autre part un rôle croissant dans les insertions ; ces professions sont un débouché pour un garçon sur dix et surtout pour une fille sur quatre. Naturellement, il ne s'agit pas des mêmes professions : les jeunes filles qui deviennent cadres moyens sont principalement des infirmières ou des institutrices.

Mais l'analyse des recrutements des "sous-diplômés" et des "sur-diplômés" (par rapport à un niveau de formation théorique requis) montre que, dans le mouvement de dévaluation des diplômes, les filles subissent un désavantage relatif qui semble s'accroître. Chez les garçons en effet, les insertions croissantes de titulaires d'un diplôme d'enseignement professionnel dans des emplois non qualifiés (essentiellement ouvriers) affectent essentiellement des jeunes gens issus du niveau V (C.A.P. et B.E.P.) et une petite fraction de jeunes diplômés du niveau IV (baccalauréat) ou plus. Par contre, pour les filles, l'élargissement des recrutements d'employées touche une large part de diplômées de niveau IV : on voit ainsi croître de manière importante le nombre de jeunes bachelières qui viennent occuper des postes d'employées qualifiées ou non qualifiées. Il en est de même pour l'accès aux professions de cadres moyens : plus de 60 % des jeunes filles qui s'insèrent dans ces professions sont titulaires d'un diplôme supérieur ou baccalauréat (niveau III), alors que les recrutements masculins s'équilibrent à peu près entre les niveaux IV et des diplômes de l'enseignement supérieur.

Au total, la concurrence entre niveaux de formation joue différemment pour les débouchés des formations tertiaires et des formations industrielles. Ceci est évidemment lourd de conséquences pour les jeunes qui sortent de l'école puisque garçons et filles ne sont nullement dans les mêmes sections. En particulier, l'orientation privilégiée des jeunes filles vers les formations tertiaires, implique de fait, une exigence supérieure en terme de formation et de diplôme.

On retrouve également une conclusion identique dans l'étude faite par le Comité du Travail Féminin en 1978 sur les "Femmes Cadres" (1)

- Sans diplôme de niveau supérieur, elles peuvent difficilement sortir victorieuses des épreuves qui jalonnent le parcours qui conduit aux fonctions de cadre. A diplôme égal ou équivalent, elles n'ont pas toutefois une chance égale : les femmes qui occupent des postes de responsabilité sont toujours plus diplômées que leurs homologues masculins.

- A même diplôme, l'emploi est différent pour les hommes et les femmes car les diplômes ne sont pas appréciés de façon identique selon le sexe. Les employeurs confient aux femmes des postes de moindre responsabilité, avec des salaires le plus souvent inférieurs, même au départ. Si bien que, pour arriver à un niveau équivalent à celui d'un homme de sa génération, une femme doit démarrer à un niveau plus élevé.

(1) - Comité du Travail Féminin "Les femmes cadres" - Janvier 1978 - IV - 1

2.2.4. - Précarité du travail féminin

Le chômage affecte plus particulièrement les femmes. En effet, alors qu'elles représentent, en mars 1980, 40 % de la population active, 57,7 % des demandeurs d'emploi non satisfaits sont des femmes. En dépit de la dégradation de l'emploi constatée depuis 1974, le nombre de femmes demandeurs d'emploi n'a pas cessé d'augmenter ; alors qu'il était traditionnel de penser qu'en période de possibilités limitées d'emplois, elles choisiraient "l'inactivité", le phénomène inverse a été constaté.

La situation concernant les jeunes filles ou jeunes femmes est encore plus accentuée : les jeunes débutantes à la recherche d'un emploi en mars 1980 représentent 65 % des chômeurs sortis du système éducatif en 1979. De plus, l'évolution depuis 1973 des taux de chômage par niveau de diplôme marque l'inégalité des risques encourus par les différentes populations de diplômés. Dans ce contexte, il apparaît qu'à niveau de diplôme égal les filles subissent un désavantage par rapport aux garçons (1).

Un certain nombre de constats peuvent être formulés pour expliquer partiellement cette "pénalisation" des femmes face aux circonstances de chômage.

1) - La précarité du recrutement. Les femmes salariées sont en effet plus nombreuses que les hommes à être embauchées sous forme de contrat à durée déterminée ou de contrat intérimaire, régime de travail qui s'est développé avec la dégradation du marché de l'emploi. Par ailleurs, elles disposent moins souvent que les hommes d'un emploi stable, que ce soit avant ou après leur inscription à l'A.N.P.E. (2)

(1) - Source : Economie et Statistique n° 134 (op. cité)

(2) - Discrimination et disparité dans le travail féminin
Rapport à R. BOULLIN (op. cité)

D'une manière générale, une fraction non négligeable des demandeurs d'emploi est constituée par des personnes qui connaissent des périodes de chômage répétées et non un passage accidentel et exceptionnel sur le marché du travail. On retrouve là des personnes titulaires de contrats temporaires mais aussi des populations particulièrement vulnérables en période de crise, notamment les femmes âgées de plus de 50 ans et les débutantes.

2) - Une mauvaise répartition sur le marché du travail

Quelques chiffres permettent d'appréhender facilement le décalage entre la structure des offres et celle des demandes :

- 66 % des femmes travaillent dans le secteur tertiaire
- 65 % des demandeurs d'emploi de sexe féminin sont répertoriés comme "employées qualifiées ou non qualifiées", contre 23 % pour les hommes.
- dans le secteur industriel, les industries à forte proportion féminine sont en régression alors que 60 % des femmes salariées sont concentrées dans neuf types d'emploi :

- . ouvrière spécialisée
- . personnel de secrétariat
- . employée de bureau qualifiée ou non qualifiée
- . manoeuvre
- . vendeuse
- . ouvrière qualifiée des étoffes
- . nettoyage de bureaux
- . magasinage
- . conditionnement et manutention (1)

(1) - Source : Travail Informations - Notes du Ministère du Travail - Service de presse n° 31 - 3 décembre 1978

3) - La discrimination à l'embauche

D'après un certain nombre d'enquêtes effectuées par le Ministère du Travail dans des agences locales ou régionales pour l'emploi, faites en 1975 (1), il ressort que la discrimination de loin la plus importante est celle ^{qui est} relative au sexe. Si l'on pouvait s'attendre à ce que cette exclusion soit massive pour les activités industrielles (85 % et plus), il est significatif en revanche de constater que l'ampleur du phénomène se situe aux alentours de 50 % pour les activités industrielles tertiaires. Dans ce groupe, c'est le niveau de responsabilité - plus ou moins lié à la qualification - qui constitue la ligne de partage entre les emplois accessibles aux femmes et ceux qui ne le sont pas.

Les principaux postes qui ont été jugés comme étant susceptibles d'être ouverts au personnel féminin sont, dans les industries métallurgiques et mécaniques, ceux de tourneurs, fraiseurs, ajusteurs, et, en général, de conduite de petites machines outils, ainsi que pour la majorité des branches, ceux de dessinateurs, techniciens de laboratoire et de bureau d'études, sans parler, pour l'ensemble également des branches, de tous les postes administratifs.

Les entreprises qui avaient répondu à l'enquête subordonnaient l'accès des femmes à de nouveaux emplois, à certaines conditions :

- l'adaptation au poste et l'acquisition de qualités traditionnellement masculines pour elles ; être forte, résistante, disponible et ne pas "s'absenter pour maternité" ;

- l'existence de postes présentant les caractéristiques attribuées traditionnellement aux postes féminins, la qualification proprement dite n'étant pas souvent évoquée (sic).

(1) - Rapport à R. BOULLIN - op cité

Les impossibilités énoncées tiendraient :

- à la pénibilité de l'emploi
- à des arguments de type "chacun à sa place"
- au manque de formation
- aux protections résultant de l'application de la législation sociale (interdiction du travail de nuit).

A l'issue de ces enquêtes, l'impression prévaut qu'une conception bien ancrée dans les esprits répartit les métiers par genres : métiers masculins et métiers féminins et que cette distinction implique une prédétermination, selon le sexe, des voies d'accès à la vie professionnelle. C'est cette prédétermination qui, à l'image de la différenciation biologique des sexes, gouverne encore en France, le statut du travail féminin.

2.2.5. - Conditions de travail souvent plus difficiles

Ces conditions concernent essentiellement le travail au rendement, les cadences et les tâches répétitives puisque la plupart des travaux à cadences rapides, à un rythme imposé, à cycle court, sont actuellement l'apanage des femmes.

Proportionnellement, le travail au rendement et la rémunération au rendement sont plus fréquemment observés chez les femmes que chez les hommes et ceci pour deux motifs :

- en premier lieu, en raison de la prédominance parmi les femmes des O.S. et surtout des O.S. 1, lesquels sont plus souvent rémunérés au rendement que les ouvriers qualifiés ;

- en second lieu, parce que les tâches d'O.S., traditionnellement confiées aux femmes pour leur qualité de rapidité d'exécution, sont des tâches à cycle court, effectuées sur des séries importantes et qui se prêtent donc particulièrement bien aux calculs sur lesquels repose le travail au rendement.

Etant donné que ce genre de tâches est favorable à l'application des systèmes de rémunérations au rendement, les ouvrières sont incitées à accélérer les cadences pour obtenir un gain supplémentaire. Il faut ajouter que, dans la mesure où ces travaux sont le plus souvent accomplis à la chaîne, et dans la mesure surtout où un rendement minimum est imposé (faute de quoi l'ouvrière ne peut se maintenir à son poste), les cadences revêtent dans la majorité des cas, un caractère contraignant.

Moins bien payées en moyenne que les travaux dits "masculins", les tâches réservées aux femmes sont donc souvent paradoxalement au nombre de celles qui sont génératrices du plus grand degré de fatigue nerveuse. Les conditions de travail plus difficiles pour les femmes tiennent également à la durée et à l'aménagement du temps de travail.

Si les problèmes relatifs à la réduction de la durée et à l'aménagement du travail se posent pour l'ensemble des salariés, ils revêtent pour la main d'oeuvre féminine des aspects particuliers puisque certaines contraintes provenant des tâches domestiques et de l'éducation des enfants doivent être conciliées avec le temps de travail des femmes, ce qui en alourdit considérablement le poids.

• Le travail à temps partiel

Cette pratique affecte essentiellement la main d'oeuvre féminine, puisque les femmes représentaient en France en mars 1978, 82 % des travailleurs à temps partiel, soit 15,3 % des femmes actives au sens du B.I.T.

Or, si la formule du travail à temps partiel exerce un attrait certain auprès des femmes actives ou inactives et offre, dans nombre de cas, des avantages qui peuvent répondre aux nécessités de la vie personnelle, elle n'en comporte pas

moins également de sérieux dangers ou inconvénients. L'un des exemples les plus caractéristiques est constitué par le secteur du grand commerce où, spécialement dans la vente proprement dite et dans la desserte des caisses de clientèle, elle se développe sous forme de contrats à durée limitée et renouvelable ; les vacances varient de quelques heures par jour à quelques heures par semaine ou par mois, et correspondent généralement aux périodes de fort trafic. Il s'agit là d'une substitution imposée du travail à temps partiel au travail à temps plein, avec tous les risques que comporte cette absence de choix : modalité de sous-emploi faute de solution alternative, ce qui finalement en fait un emploi de second ordre.

. L'amplitude de la journée de travail

Un nombre croissant d'établissements, occupant le plus souvent une majorité de femmes, tendent à rester ouverts à des heures tardives, ce qui présente, il est vrai, des avantages pour certaines catégories de consommateurs. C'est le cas des salons de coiffure, comme celui des commerces alimentaires et des grandes surfaces. Sans doute les employées qui acceptent de tels horaires sont-elles sensées se porter volontaires. On peut se demander toutefois, dans quelle mesure, des femmes qui ont besoin de sauvegarder leur emploi ne se trouvent pas, en réalité, dans l'obligation de se plier à une répartition des horaires qui risque d'aggraver leurs conditions de transport ou de travail et de perturber leur vie familiale.

. Le travail en équipe

Le travail en équipe peut s'effectuer en trois équipes qui se succèdent toutes les huit heures ou en deux équipes qui se succèdent, l'une le matin, l'autre l'après-midi ; lorsqu'il est fait en "3 X 8", le travail en équipes implique une présence de nuit qui reste interdite aux femmes dans les professions

industrielles. Celles qui travaillent en équipes sont donc généralement occupées en "2 X 8", c'est à dire si la journée est de huit heures, de 6 H du matin à 14 H (ou de 5 H à 13 H) ou de 14 H à 22 H (ou de 13 H à 21 H).

Le travail en équipe est diversement apprécié par les femmes ; certaines le jugent incompatible avec leurs obligations familiales et plus fatigant que les horaires normaux, d'autres y voient un moyen de consacrer davantage de temps aux charges domestiques ; mais certaines d'entre elles sont ainsi amenées à accepter une répartition des horaires qui, à la longue, est une source de fatigue supplémentaire : diminution du temps de sommeil, irrégularité des heures de repas.

. Le régime des équivalences

Les décrets d'application de la loi de 40 H ont institué pour certains secteurs d'activité, le régime dit "des équivalences". Le caractère habituel des heures creuses de ces secteurs a fait admettre qu'une durée hebdomadaire de présence de 42^h ou 44 heures par exemple, soit considérée comme équivalente à 40 heures et rémunérée comme telle (1).

En réalité, durant les temps morts, le personnel est souvent astreint à exécuter des travaux de manutention, de nettoyage ou de cuisine, qu'il effectue gratuitement. Même lorsque cela n'est pas le cas, la seule présence du salarié dans l'entreprise est assimilable à une astreinte qui n'est assortie d'aucune contrepartie.

La main d'oeuvre féminine étant très nombreuse dans les secteurs où ce système est en vigueur (coiffure, commerce de détail, gardiennage), c'est elle qui en est la principale victime.

(1) - Le décret du 12 déc. 1978 a réduit toutes les équivalences d'une heure.

2 - 3 - LES SECTEURS CARACTERISTIQUES DE L'ACTIVITE FEMININE (1)

Il s'agit de recenser ici les principaux secteurs où les femmes exercent majoritairement une activité professionnelle au sein des différentes catégories socio-professionnelles en essayant d'apprécier les changements intervenus entre 1968 et 1975.

2.3.1. - Le secteur ouvrier

Les effectifs d'ouvriers n'ont pas stagné entre 1968 et 1975, ils ont au contraire augmenté de quelque 500 000 travailleurs supplémentaires. Les femmes, qui ne comptent que pour un cinquième dans l'ensemble des ouvriers, sont responsables de plus de la moitié de cette croissance (265 000) : ceci démontre que leur entrée sur le marché du travail ne se limite pas aux métiers dits tertiaires.

Mais cette élévation globale recouvre en fait des mouvements opposés, à savoir l'augmentation de la proportion des femmes dans les effectifs d'ouvriers non qualifiés et la diminution des autres. La division sexuelle des métiers est donc particulièrement nette dans les métiers ouvriers entre 1968 et 1975 et, semble-t-il, elle s'accroît. En effet, ^{c'est} ~~ce sont~~ dans les métiers qualifiés (contremaîtres et ouvriers qualifiés) où la part des femmes est la plus faible, qu'elle diminue encore, et dans les métiers les moins qualifiés (ouvriers spécialisés et manoeuvres) où le pourcentage des femmes est le plus élevé, qu'il s'accroît davantage.

La diminution des ouvrières qualifiées (- 0,9 %) fait suite à la régression des secteurs où elles étaient le plus souvent employées en 1968 : textile, habillement, travail du cuir. Ces ouvrières n'ont pu, dans bien des cas, retrouver un emploi correspondant à leur qualification d'origine. Une partie d'entre

(1) - Source : Economie et Statistique n° 91 - juillet-août 1977 : THEVENOT Laurent
Les catégories sociales en 1975 - l'extension du salariat.

elles a rejoint le groupe des ouvrières spécialisées et des manoeuvres, qui augmente lui très rapidement (+ 3,6 %). Une autre partie de ces ouvrières qualifiées se retrouve sans emploi et on observe des taux de chômage très élevés dans les professions (toutes qualifications réunies) correspondant à ces secteurs. Finalement, entre 1968 et 1975, la diminution des effectifs masculins français non qualifiés (* 100 000) s'est trouvée largement compensée par l'apport des travailleurs immigrés (+ 127 000) et de femmes (+ 253 000), lesquelles sont souvent très jeunes : 43 % ont moins de 30 ans et 10 % moins de 20 ans.

Rappelons d'ailleurs que la catégorie des manoeuvres comprend des professions très différentes, depuis le travail de force traditionnel où la charge de travail a été plus ou moins allégée par la mécanisation (terrassiers, manoeuvres du bâtiment, dockers), jusqu'à des tâches nouvellement développées (emballeuses, empaqueteuses) proches des emplois d'ouvriers spécialisés, en passant par des travaux d'entretien où est concentrée la plus grande part des femmes manoeuvres.

2.3.2. - Le secteur employé

En dépit d'une féminisation croissante de ces professions (64 % en 1975 contre 53 % en 1954), on ne peut prétendre qu'il y ait une réelle mixité : les femmes n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes et certains métiers semblent leur être plus spécifiquement réservés.

Avec 3 104 000 actifs, les employés de bureau représentent 81 % de l'ensemble des employés. Cette catégorie comprend tout d'abord un ensemble de professions de bureau peu différenciées, partagé grossièrement en emplois non qualifiés(688 000), très féminisés (70 %) et en emplois qualifiés (451 000), comme les employés des banques et des assurances, qui ne sont occupés que pour moitié par des femmes. Les emplois qualifiés de la fonction publique (adjoints

administratifs, chefs de groupe, commis, employés principaux) sont plus féminisés que ceux du secteur privé et cette situation s'accroît : les effectifs des femmes s'élèvent rapidement (+ 5 %) alors que ceux des hommes diminuent. Cette féminisation se retrouve d'ailleurs à tous les niveaux hiérarchiques du secteur public.

Mais pas plus que les autres catégories, celle des employés de bureau ne s'est trouvée à l'abri des mutations profondes qui ont affecté le monde du travail. Certains emplois ont été transformés par la mise en place d'une nouvelle division du travail à l'intérieur des secteurs administratifs. Ainsi, les emplois de dactylos, sténodactylos, secrétaires (797 000 + 3,7 %) peuvent exiger une qualification complète, mais dans bien des cas, la recherche de progrès de productivité dans les secteurs tertiaires a conduit à organiser des "pools" qui ont modifié la nature des tâches effectuées, désormais plus parcellaires. En outre, l'extension de techniques récentes a souvent provoqué le développement de professions caractérisées par des opérations peu qualifiées et répétitives. Ces emplois sont occupés par une très grande majorité de femmes ; avec 5,3 % de rythme de croissance annuelle, les 51 000 emplois de standardistes et de téléxistes sont féminisés à 96 %. Mais le cas le plus exemplaire de l'impact de l'utilisation d'une technique nouvelle sur les emplois est sans aucun doute, celui de l'informatique. Classée dans les employés de bureau, la majorité du personnel de traitement de l'information est constituée par les agents d'exploitation (opérateurs, pupitreurs) qui assurent le fonctionnement de l'ordinateur, et les agents de saisie de l'information (perforeurs, vérificateurs). Ces 103 000 emplois, soit 61 % du total des emplois de l'informatique sont pour la plupart occupés par des femmes.

Cette situation rend les reconversions nécessaires, comme en témoignent les taux de chômage élevés dans les professions de calculatrices (12,3 %) et de perforeuses - vérifieuses (7,6 %).

La diffusion de ces nouvelles techniques n'a pas seulement été à l'origine de métiers nouveaux ou de reconversions, elle a également perturbé des professions bien établies comme celle des aides-comptables (120 000) parmi lesquels on enregistre 10 % de chômage, ce taux étant aussi élevé pour les hommes que pour les femmes, ce qui est exceptionnel. Autre profession également transformée par les changements économiques intervenus, celle de caissière : composé à 90 % de femmes, ce métier est en progression très rapide (+ 6 %), surtout à la suite du développement des établissements commerciaux en libre-service, ce qui ferait pencher pour un classement dans la catégorie des employés du commerce, lesquels connaissent également des phénomènes de division du travail.

Avec 737 000 actifs (dont 59 % de femmes) les employés de commerce connaissent, avec le développement des grandes surfaces, un éclatement des métiers traditionnels de vendeurs. Ceux-ci ont été remplacés par des cadres commerciaux classés dans les cadres administratifs moyens (chefs de groupe, chefs des ventes, chefs de produit, pour la plupart masculins) d'une part, et par des employées non qualifiées (réassortisseuses, approvisionneuses, caissières) d'autre part. La rubrique même de vendeurs (555 000 + 2,4 %) est trop imprécise pour être significative et la proportion moyenne de femmes est assez trompeuse : elles sont surtout vendeuses, rayonnistes, employées de magasins tandis que les hommes peuvent être occupés à des tâches plus complexes : voyageurs de commerce, salariés, gérants de magasins à succursales multiples. Dans cette dernière catégorie, on rencontre une assez forte proportion de femmes (41 %), sans doute parmi les gérants de station-service. Cette transformation profonde des emplois de commerce est allée de pair avec une forte augmentation du chômage qui atteint des taux importants pour les caissières (6,3 %), vendeurs (9,0 %) et surtout vendeuses (9,9 %).

Cet aperçu sur le contenu de la catégorie "employés" montre que le développement de ce groupe résulte de l'extension, à des secteurs jusque là épargnés, d'un mode de division du travail déjà en oeuvre dans l'industrie, ainsi que de la croissance de ces secteurs "rénovés", comme les banques, les assurances, les services et le grand commerce. Si les hommes conservent des emplois plus traditionnels et souvent plus qualifiés, l'arrivée massive des femmes dans les professions plutôt moins qualifiées a sans doute facilité la mise en place de nouvelles techniques et de nouveaux modes d'organisation du travail. Les différences d'âge, de rémunérations ou encore le degré de mobilité professionnelle sont autant d'indices d'une absence de mixité véritable de ces professions pourtant très féminisées.

Autre indication, entre les périodes 1959-1964 et 1965 et 1970, les possibilités d'accès des femmes employées aux positions de cadres moyens, sont restées stables, trois fois moins élevées pour les employées de commerce. Pour les hommes, au contraire, les proportions sont devenues plus importantes, d'une période à l'autre, à peine moins fréquentes chez les employés de commerce.

Ces professions sont donc très proches, pour l'origine sociale, des métiers ouvriers, surtout pour les femmes. Hormis, en effet, cette petite fraction des employées qui a des liens avec le milieu des cadres (les secrétaires par exemple), par filiation ou par mariage -ou par les deux à la fois - la grande majorité est liée au milieu ouvrier, tant par les biens familiaux que par les conditions de travail ou de rémunération qui lui sont réservées.

2.3.3. - Les personnels de service

Entre 1968 et 1975, les personnels de service (1,2 millions en 1975) qui ont crû modérément, au rythme de la population active totale, constitue^{nt} une catégorie éclatée très féminisée. Si les employés de maison (234 000) ont continué à décroître et les effectifs des femmes de ménage (154 000) à chuter brutalement, par contre, une troisième catégorie, les "autres personnels de service" (856 000) connaît une croissance rapide. C'est une rubrique hétérogène possédant des frontières avec beaucoup d'autres catégories. On y rencontre des métiers proches des employés de bureau, gardiens, plantons, concierges (194 000 - 0,3 %) ou des employés de commerce, garçons de café, serveuses, mais aussi des employées médicales ou sociales qui croissent encore plus rapidement que les personnels qualifiés qu'elles assistent : aides-infirmières, aides-soignantes -(269 000 + 8,4 %), aides-maternelles, aides-sociales (43 000 + 18,2 %). On y trouve aussi des professions salariées voisines des artisans, chauffeurs de taxis, moniteurs d'auto-école (36 000 + 2,0 %), des métiers des soins personnels, coiffeurs (62 000 - 3,4 %), dont certains liés à l'image de la femme connaissent une croissance rapide : esthéticiennes, maquilleuses (10 000 + 3,2 %). Ces métiers se rapprochent d'ailleurs, par leur fonction et par leur recrutement important dans des milieux de cadres, d'un autre ensemble de professions qui se développent très rapidement : les hôtesses, agents d'accueil, accompagnateurs (35 000 + 20 %). Leurs effectifs ont presque quadruplé en sept ans.

2.3.4. - Les femmes cadres-moyens

Constituant 6 % de la population active en 1954, les cadres moyens en représentent désormais 13 % et leurs effectifs s'élèvent à près de 2,8 millions. Parallèlement, la féminisation de cette catégorie s'est accusée : en sept ans la proportion de femmes parmi les cadres moyens est passée de 41 % à 45 % ^{Si elle s'accroît} ~~très~~ souvent présentes dans les services médicaux et sociaux, leur importance demeure modeste chez les techniciens ; faut-il reconnaître ici, comme pour les employés, un certain partage des professions entre les sexes ?

Mais cette féminisation moyenne marque de grandes disparités : les services médicaux et sociaux sont les plus féminisés (79 %) suivis des enseignants (64 %), des cadres administratifs (45 %) et enfin des techniciens qui comptent très peu de femmes (14 %).

En 1975, les femmes cadres moyens sont aussi souvent que les hommes, cadres administratifs (une fois sur trois). Cette situation est le fruit d'une évolution rapide ; en sept ans, les femmes ont occupé plus des trois quarts des emplois supplémentaires de cette catégorie. Les écarts de salaires entre les sexes suggèrent toutefois qu'il ne s'agit pas des mêmes emplois que les hommes : ceux-ci perçoivent, en 1973, un salaire moyen de 3 600 F par mois, les femmes de 2 780 F. Effectivement, ce sont surtout les emplois de fonctionnaires qui sont accessibles aux femmes où elles en assument la quasi totalité de la croissance, et en 1975, elles sont plus nombreuses que les hommes dans ces professions. En effet, l'encadrement féminin est mieux toléré dans ces fonctions où il peut s'appuyer sur une hiérarchie traditionnelle et sur la détention d'un diplôme : de plus, l'accès des femmes à ces emplois est facilité par une législation sociale plus favorable. Les emplois mieux rémunérés de cadres moyens des banques ou du commerce sont eux davantage occupés par les hommes.

Déjà très élevée, la féminisation des "instituteurs et professions intellectuelles diverses" s'est poursuivie : c'est parmi les intermédiaires de l'animation, de la presse et de la publicité qu'elle a crû le plus : en 1975, les femmes occupent un tiers de ces emplois. Un psychologue sur deux est une femme, ce qui s'explique par le fait qu'un grand nombre ^{d'entre elles} n'exerce^{nt} pas leur métier dans un établissement scolaire mais dans l'industrie où le recrutement des femmes semble plus difficilement accepté pour un poste qui implique dans bien des cas le contrôle de l'embauche.

Ce sont les intermédiaires médicaux qui sont les métiers les plus féminisés, les infirmières (84 %), mais aussi les masseurs-kinésithérapeutes, orthophonistes, rééducateurs, surtout quand ils sont salariés (70 %), car la féminisation de ces professions va toujours de pair avec leur salarisation progressive.

Finalement, la féminisation des cadres moyens touche peu de postes d'encadrement véritable des services (banques, commerce). Les femmes cadres ne sont nombreuses que dans les postes de fonctionnaires où les fonctions d'encadrement sont moins nettes et auxquels elles peuvent accéder par un titre scolaire ou par concours d'entrée.

Par ailleurs, elles jouent un rôle important dans les professions d'intermédiaires, soit qu'elles y tiennent déjà une grande place (éducation, santé), soit que cette place plus modeste se renforce dans d'autres situations d'intermédiaires où le milieu social d'origine peut à la fois faciliter l'accès à ces métiers et leur exercice ultérieur (presse, relation publique, publicité).

L'afflux des femmes dans les professions intermédiaires entre 1968 et 1975 a contribué à la salarisation progressive mais incomplète des professions médicales mais il a également conduit à une féminisation accrue des cadres de la fonction publique, prenant ainsi le relais des professions de l'enseignement. La croissance de ces intermédiaires traduit la rencontre entre une main d'oeuvre féminine d'une origine sociale souvent élevée, et un certain type d'emplois qui peuvent tirer profit de caractéristiques propres à cette main d'oeuvre, et en particulier des rôles traditionnellement attribués aux femmes : éducation, assistance, soins, relations humaines.

2.3.5. - Les femmes dans les professions libérales et cadres supérieurs

C'est le groupe qui a connu la croissance la plus rapide entre 1968 et 1975 (+ 5,6 %). Les effectifs qui ne représentaient que 3 % de la population active en 1954, en représentent plus du double (6,7 %) en 1975, soit 1,5 millions d'individus. Professeurs et cadres administratifs supérieurs forment les trois quarts de ce groupe et contribuent à 80 % de sa croissance.

La féminisation des différentes catégories progresse mais elle reste très inégale, très faible pour les ingénieurs (4,4 %), importante pour les professeurs (47 %). Un homme cadre supérieur sur deux est cadre administratif, alors qu'une femme cadre supérieur sur deux est professeur.

L'arrivée des femmes dans les professions libérales se caractérise par leur concentration dans les secteurs salariés de cette catégorie. Parmi les médecins, la croissance des femmes salariées a été de 13,1 %, celle des hommes de 8,8 %, enfin les hommes non salariés n'augmentent que de 3,2 %

L'exercice libéral de ces professions, qui forgent à la fois une notabilité et un patrimoine important, est surtout réservé aux hommes. Les femmes, bien que pourvues en principe, par leur diplôme, du même droit d'entrée dans la profession, n'ont que quatre chances sur dix de s'établir à leur compte contre six pour les hommes ; elles occupent des emplois moins rémunérés et dotés d'un pouvoir moins grand parce qu'insérés dans la hiérarchie d'un établissement hospitalier. Les conditions d'exercice attachées à ces professions salariées préservent mieux le statut et le rôle "traditionnel" des femmes à l'intérieur de la cellule familiale.

Pour les pharmaciens, l'évolution est analogue et ce sont les emplois salariés les moins bien rémunérés, dans les officines, mais surtout dans l'industrie pharmaceutique ou l'industrie chimique, qui sont réservés aux femmes (64 % des pharmaciens sont des femmes). Toutefois, les pharmaciennes à leur compte sont plus nombreuses que les femmes médecins dans la même situation.

Dans le secteur de l'enseignement, les "professeurs, professions littéraires et scientifiques" forment la rubrique qui, parmi celle des cadres supérieurs, croît le plus rapidement (8,5 %). Ces professeurs étaient 81 000 en 1954, ils sont 377 000 en 1975, c'est à dire cinq fois plus nombreux.

Cette catégorie est la seule parmi les cadres supérieurs où les femmes sont nombreuses (47 %), ce qui s'accompagne, comme pour les cadres moyens, d'une répartition très différenciée selon les professions qui la composent. Les 41 000 enseignants du supérieur ne comptent que 35 % de femmes contre 54 % pour les 202 000 enseignants du secondaire. Si on se souvient que les femmes représentent 67 % des 563 000 enseignants du primaire et du technique court, auxquels on a réuni les maîtres auxiliaires, on a une idée de la pyramide sociale à l'intérieur

du système et de son découpage par sexe. Cette répartition en fonction du sexe est encore plus nette si l'on distingue les professeurs d'université des assistants ou le personnel administratif des enseignants (principal, censeur, proviseur), les femmes étant surtout présentes parmi les seconds. Ce sont les hommes qui ont le plus de chances d'accéder à des emplois mieux rémunérés, dotés d'un pouvoir plus largement reconnu, et surtout inscrit dans une "carrière", c'est à dire impliquant un accroissement des avantages précédents.

La catégorie des femmes cadres administratifs, qui reste faible en 1975, s'est cependant beaucoup accentuée depuis 1968 (+ 4 points). Les femmes cadres administratifs supérieurs, peu présentes dans le secteur privé où elles ne constituent que 13 % des effectifs, se sont surtout dirigées vers le secteur public où leur proportion s'élève à 25 %, alors que sept ans auparavant, elles n'étaient que 15 %. Elles ont ainsi contribué, pour moitié, à la croissance des cadres administratifs supérieurs du secteur public ; chez les fonctionnaires supérieurs, les hommes diminuent de 109 000 à 102 000 entre 1968 et 1975, alors que les femmes, en passant de 19 000 à 37 000, ont doublé.

Mais si les femmes ont fortement progressé dans cette catégorie, leur répartition entre les professions reste très inégale, surtout dans le secteur privé où elles sont rares chez les directeurs (généralistes et financiers), un peu moins chez les cadres commerciaux ou des relations humaines. Les rémunérations reflètent bien sûr cette répartition inégale entre les postes et donc les pouvoirs. Les hommes cadres administratifs supérieurs touchent en 1973 un salaire mensuel de 6 700 francs et les femmes 4 300 francs seulement. Si on compare ces chiffres au salaire des hommes cadres administratifs moyens (3 600 francs), on voit que les femmes cadres supérieurs sont plus près des hommes cadres moyens que des hommes cadres supérieurs.

2.3.6. - Conclusion partielle

Entre 1968 et 1975, les transformations de la population active se sont accélérées et la contribution de l'activité des femmes s'est avérée déterminante. Mais les nouveaux emplois n'ont certainement pas été produits par le seul désir d'activité des femmes ; à l'inverse, on ne peut pas dire non plus qu'ils soient sans rapport avec les caractères de cette offre de travail et une correspondance étroite s'observe à deux niveaux distincts.

Un premier ensemble de femmes est issu d'une exploitation agricole désormais peu rentable ou d'une cellule familiale où elles effectuaient des tâches ménagères qu'elles "sous-traiteront" désormais en partie. Dans un cas comme dans l'autre, cette modification de l'activité, destinée à accroître les revenus du ménage est le plus souvent vécue comme une nécessité et va le plus souvent à l'encontre des souhaits des femmes elles-mêmes. Elles occuperont, pour la plupart, des emplois non qualifiés, où peu d'éléments de leur qualification antérieure (familiale ou agricole) sont utilisés et où sont mises à profit leurs faibles exigences salariales qui résultent d'une insertion récente dans un milieu de travail nouveau.

Un second ensemble est constitué des femmes issues des couches moyennes ou supérieures. La transformation de l'activité qui les conduit à prendre un emploi - pas toujours salarié - ne relève pas de contraintes financières pressantes mais s'appuie plutôt sur une volonté d'autonomie plus grande, valorisée dans ces catégories sociales. Cette attitude est d'ailleurs souvent le résultat d'une politique "d'investissement" qui a poussé les parents à favoriser une éducation scolaire prolongée, ce qui explique en partie que les femmes cadres moyens soient plus diplômées que les hommes. Toutes ces dispositions font que les femmes cadres moyens qui prennent un métier sont prédisposées pour des emplois intermédiaires où le niveau de formation exigé est relativement élevé, le rôle d'encadrement réduit et les valeurs socialement dévolues aux femmes reconnues : assistance d'un cadre supérieur, aide ou conseil au client.

2 - 4 - LE TRAVAIL FÉMININ DANS LA RÉGION RHÔNE-ALPES (1)

Les principales caractéristiques du travail féminin précédemment développées vont se retrouver à l'échelon de la région Rhône-Alpes ; elles confirment et soulignent la place, en 1980, du travail féminin dans l'activité économique de la région et sa contribution à la croissance du nombre des salariés de 1975 à 1979. Elles montrent aussi que la position favorable des femmes dans l'évolution des effectifs ne les ~~expose~~^{préservé} ni du chômage ni des phénomènes de précarisation de l'emploi.

2.4.1. - Augmentation des effectifs salariés et du nombre des actifs XIII et XIV (voir tableaux en annexe)

L'ensemble des salariés travaillant dans la région Rhône-Alpes au 1er janvier 1980 se compose de 649 000 femmes et de 1 022 000 hommes.

Par activité, le secteur tertiaire rassemble à lui seul 69 % des effectifs féminins et l'industrie 29 %. L'agriculture et le bâtiment n'occupent qu'un nombre réduit de salariés féminins.

Pour les hommes, la répartition sectorielle est bien différente. Elle fait ressortir un-quasi équilibre entre le tertiaire (44 %) et l'industrie (41 %) alors que le bâtiment, génie civil et agricole accueillent 13 % des salariés, masculins.

2.4.1.1. - Féminisation des effectifs selon les activités

Cinq activités industrielles emploient chacune plus de 10 000 femmes : le textile-habillement vient en tête (51 000), suivi de la construction électrique et électronique (20 000), la mécanique (16 000) et le bois, ameublement, industries diverses (jouets, articles de sports, 14 000). Ces activités qui rassemblent 62 % des effectifs féminins de l'industrie régionale, concernent essentiellement des emplois d'ouvrières spécialisées.

(1) - Source : Points d'appui pour l'économie Rhône-Alpes n° 13 - Avril 1981

Dans le tertiaire, 60 % des femmes salariées sont concentrées dans deux secteurs : les services non marchands (169 000) et les services marchands rendus aux particuliers (96 000). Dans ces services non marchands (taux de féminisation de 56 %) on note une présence féminine record au ministère de la santé famille (85 %) et dans l'enseignement primaire (79 %).

Dans l'industrie, la faiblesse de la féminisation dans les activités des biens intermédiaires (21 %) et des biens d'équipement (23 %) tranche sur la participation élevée des femmes aux activités de biens de consommation (49 %), activités traditionnellement, fortement, utilisatrices de main d'oeuvre féminine.

2.4.1.2. - Accroissement des effectifs salariés

Entre le 1er janvier 1975 et le 1er janvier 1980, le nombre de femmes salariées de la région Rhône-Alpes s'est accru de 52 300 unités alors que celui des hommes ne progressait que de 6 500.

Ce simple énoncé montre la persistance en temps de crise économique du caractère essentiel de la montée de l'emploi féminin, puisque les femmes alimentent en effet à 90 % les créations nettes d'emploi salarié durant ces cinq années.

Mais cette progression s'effectue en fonction de deux caractéristiques : diminution de la féminisation des effectifs industriels et féminisation accrue dans la plupart des activités tertiaires.

• Diminution des effectifs industriels

Le nombre de femmes au travail a baissé à un rythme élevé dans les industries de biens de consommation (- 12,5 % en 5 ans), encore rapide dans celles des biens intermédiaires (- 9,2 %) et beaucoup plus faible dans celles de biens d'équipement (- 3,0 %). Ainsi, en cinq ans, 13 400 emplois féminins ont été

supprimés dans le textile-habillement(bien de consommation), 4 600 suppressions dans les biens intermédiaires (travail des métaux, chimie, fibres artificielles) et 1 400 suppressions dans les biens d'équipement (construction électrique et électronique).

. Féminisation accrue des activités tertiaires

Le contexte général de croissance de l'emploi tertiaire profite largement aux femmes. En cinq ans, le nombre de salariés du sexe féminin augmente dans chaque activité (sauf dans les postes et télécommunications, où il se réduit de 300 personnes). Les gains les plus nombreux concernent les services non marchands (+ 24 000) et les services marchands rendus aux particuliers (+ 22 000).

Les évolutions contribuent le plus souvent à un accroissement de la disparité des activités tertiaires du point de vue de la féminisation. En effet, les activités les plus féminisées se féminisent plus rapidement que l'ensemble du secteur tertiaire (services marchands rendus aux particuliers et commerce de détail non alimentaire par exemple). Par contre, les activités les moins féminisées voient, à l'exception du commerce de gros, leur taux de féminisation progresser moins vite que l'ensemble du secteur (réparation, commerce automobile, transports) ou régresser (postes et télécommunications, services marchands rendus aux entreprises).

2.4.2. - Fragilité des emplois et chômage

Si l'embauche des femmes l'a emporté au cours de la période passée sur celle des hommes, les emplois qu'elles ont pu trouver sont en contrepartie moins solidement ancrés : les femmes perdent leur emploi plus souvent que les hommes et il s'agit fréquemment de formes de travail précaire.

Quel que soit le secteur où elles sont employées, les femmes sont plus vulnérables au chômage que les hommes en particulier dans l'industrie. Les licenciements pour motif économique enregistrés dans la région entre 1977 et 1980 touchent 43 000 femmes, soit 35 % des salariés concernés, proportion légèrement inférieure à la féminisation globale des effectifs.

Sur la période 1975 - 1979, on compte en moyenne 11 500 chômeurs au sens du B.I.T. de plus dans la région. Parmi eux, 7 000 femmes, ce qui revient à dire que la progression générale du chômage est imputable à 60 % aux femmes.

L'inégalité des sexes devant le phénomène est patente. Début 1980, plus de la moitié des demandeurs d'emploi sont des femmes. A la même date, le taux de chômage féminin frôle les 10 %. Il faut de plus rappeler la "dureté" du chômage féminin. Le délai moyen de satisfaction des demandes déposées à l'A.N.P.E. est plus long pour les femmes et la féminisation de la population des demandeurs inscrits depuis plus d'un an est supérieure à celle de l'ensemble des demandeurs.

Rappelons enfin que les femmes sont relativement plus nombreuses que les hommes dans les formes d'emplois précaires, qui ont justement connu un développement récent et rapide : le travail à temps partiel (80 % de femmes) et les contrats à durée déterminée, ainsi que le travail à domicile.

Finalement, les femmes contribuent à 90 % à l'augmentation du nombre des salariés et à 60 % à celle du chômage. Les problèmes actuels de l'emploi portent donc la marque de la spécificité de la situation des femmes dans ce mouvement parallèle de croissance de l'emploi et du chômage.

La faiblesse de l'activité économique depuis plus de cinq ans ne s'est pas traduite par le retrait d'un certain nombre de femmes du marché de travail, exception faite éventuellement des tranches d'âge jeunes ou âgées. Mais les taux d'activité des femmes de 25 à 54 ans sont encore plus forts que prévus et leur progression se poursuit depuis 1975 au même rythme qu'auparavant. Dans la région Rhône-Alpes, ce sont 11 000 nouvelles actives qui chaque année entreraient sur le marché du travail pour cette seule raison.

En définitive, l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail, malgré toutes les difficultés actuelles, semble traduire un désir très vif de se voir reconnaître un statut social. Elle témoigne également du souci d'améliorer matériellement une situation ou simplement de la préserver en partant à la recherche d'un emploi de sécurité par crainte d'une mise en chômage de l'époux.

2 - 5 - CONCLUSION

Depuis plusieurs décennies, le rôle des femmes dans la vie économique s'est transformé à une cadence de plus en plus accélérée. Leur participation sur le marché du travail à beaucoup augmenté et elle s'est poursuivie dans de nombreux pays, en dépit de la récession. En particulier, il faut souligner la tendance croissante des femmes mariées qui ont des enfants, à poursuivre leurs activités rémunérées ou à les reprendre après une interruption relativement brève, et celle des femmes âgées à revenir sur le marché du travail après quelques années d'absence. En outre, l'augmentation rapide du nombre de familles monoparentales, dont le soutien est une femme, est un phénomène important.

Le nombre des enfants à élever n'est naturellement pas sans influence sur la vie professionnelle des femmes. Mais c'est actuellement le troisième enfant et non plus le second qui les incite à interrompre leur travail. En outre, une enquête du Centre d'Etudes de l'Emploi (1) montre que chez les générations postérieures à 1940, il n'existe plus qu'une proportion très faible de femmes n'ayant jamais exercé d'activité professionnelle et que l'interruption dans l'activité professionnelle de la femme, lorsqu'elle se produit, est en général précoce et unique.

Toutefois, malgré ce changement quantitatif du taux d'activité, le genre de travail accessible aux femmes n'a guère évolué du point de vue qualitatif. La disparition ou la diminution des métiers traditionnellement féminins comme ceux de l'agriculture ou des services domestiques a été compensée par de nouvelles possibilités d'emploi qui se situent, pour la plupart dans le secteur des services ou dans certaines industries manufacturières. La ségrégation des femmes est encore plus marquée lorsqu'on l'examine dans les divers métiers et les divers niveaux de responsabilités, et il n'y a guère d'indices d'une amélioration de cette forme de ségrégation professionnelle. Comme par le passé, les métiers "féminins" sont encore les moins bien rémunérés, offrent moins de sécurité d'emploi, exigent des qualifications médiocres et ouvrent moins de possibilités de formation, ainsi que des chances d'avancement limitées.

"La ségrégation professionnelle", (et en amont, scolaire) s'explique ^{par} pour diverses raisons, mais une des causes les plus couramment admises reste l'hypothèse très répandue que le principal rôle des femmes a été, reste toujours, ou devrait rester, celui d'épouse et de mère. Cette hypothèse impliquait que l'activité des femmes sur le marché du travail n'était que temporaire et subsidiaire. Aussi leurs

(1) - Cf : "L'activité féminine" in Cahiers du Centre d'Etudes et de l'Emploi - Enquête sur la discontinuité de la vie professionnelle - P.U.F. 1978.

aspirations en matière d'éducation, de formation et d'emploi ont-elles été, et sont encore, souvent considérées comme secondaires, et leur engagement sur le marché du travail comme une contrainte...

Les conditions qui empêchent les femmes d'utiliser pleinement leurs capacités productives constituent une forme de sous-emploi et de chômage caché, et entraînent un manque d'efficacité qui accentue encore les effets de la récession" (1).

Ainsi la formation scolaire féminine est-elle aussi importante que celle des garçons, mais pour un niveau scolaire équivalent, les destins professionnels des filles et des garçons diffèrent sensiblement. Il faut d'abord rappeler que, même quand les femmes ont un diplôme élevé, toutes ne l'utilisent pas : 41 % de celles qui sont mariées et dont le niveau est inférieur au baccalauréat ne travaillent pas professionnellement (2). Ensuite, parmi celles qui travaillent, la "rentabilité" de leurs diplômes est moins importante que pour les hommes puisqu'avec le niveau du baccalauréat, 65 % deviennent cadres moyens contre 46 % des garçons, mais 6 % seulement d'entre elles yentrent dans la catégorie cadres supérieurs pour 21 % des garçons (3).

La valorisation de la scolarité féminine peut se comprendre dans la mesure où cette formation joue le rôle d'une "dot" qui permet aux jeunes filles d'obtenir, sur le marché matrimonial, une position sociale au moins égale, sinon supérieure à celle de sa lignée familiale. Elle peut aussi se comprendre dans le cadre d'une répartition du travail entre les sexes, attribuant la quasi totalité

(1) - O.C.D.E. : Les femmes et l'égalité des chances - Paris 1979 - P 242

(2) - MICHAEL M.G. - L'emploi féminin en 1968 - Collection de l'I.N.S.E.E. D 25

(3) - POHL R., THELOT C., JOUSSET M.S. - L'enquête formation, qualification professionnelle de 1970 - Collection de L'I.N.S.E.E.D 32

de la charge des enfants et des tâches domestiques à la femme (qu'elle soit active ou pas). C'est pourquoi cette dernière est encore amenée à considérer son activité professionnelle comme ^{par rapport} "secondaire" à sa vie familiale, la subsistance de la famille étant du ressort du mari (1).

Dans l'hypothèse cependant où cette division sociale traditionnelle entre les sexes évoluerait, on peut se demander si la vision professionnelle de la femme ne s'en serait pas influencée. A cet égard, deux éléments nouveaux sont à considérer.

En premier lieu, l'augmentation du célibat des femmes, avec leur montée dans la hiérarchie sociale (et scolaire) peut signifier qu'une carrière de type masculin n'est possible pour une femme qu'au prix d'une exclusion matrimoniale a posteriori, mais aussi, peut-être que cette dernière choisit de se consacrer à sa carrière en refusant a priori l'institution du mariage (2). En deuxième lieu, les récentes courbes de répartition de l'activité féminine, selon l'âge, indiquent une tendance moins marquée qu'auparavant à se retirer du marché du travail entre 20 et 35 ans environ, âges correspondant surtout à la maternité et à l'éducation des enfants.

Par ailleurs, même si la dégradation du marché du travail s'est accompagnée d'une marginalisation des femmes actives par rapport à l'emploi en général et par rapport à l'emploi stable et à temps complet en particulier, cette évolution n'a pas remis en cause le mouvement de fixation des femmes dans leur activité professionnelle, dont l'émergence se situe au début des années soixante. On peut donc penser que l'activité professionnelle des femmes aura de moins en moins un caractère transitoire, accessoire et supplétif, mais accepteront-elles de moins en moins ces discriminations peu justifiées, peu tolérables ?

(1) - SINGLY (F. de) - Mobilité féminine par le mariage et dot scolaire :
l'exemple mantais - Economie et Statistique n° 91 - Juillet-Août 1977

(2) - ROUSSEL L. "Le mariage dans la société française" P.U.F. - Cahiers INED -
Paris 1975 - P. 71

III - ANALYSE DU CONTENU DES DEUX NUMEROS DE LA REVUE

" A V E N I R S "

Ces informations relatives aux données tant scolaires que socio-professionnelles ont pour but de situer le contexte global de la réalité sociale concrète que rencontrent aujourd'hui les jeunes filles et les femmes, et auxquelles elles doivent, en principe, se conformer.

Rappeler ces données dans les deux premières parties de ce travail permet donc d'appréhender de façon plus précise le champ d'investigation des professionnels de l'orientation qui interviennent à ces différents niveaux de "systèmes organisés de relation".

Si en effet l'organisation sociale tend à être perçue, à un moment donné, comme très peu évolutive, fixe, rigide et institutionnalisée, ou comme fondée sur - ou se réclamant de - la nature des humains et des choses, comment les services d'information et d'orientation agissent-ils face à cette situation, selon quelles modalités en fonction de quelle (s) idéologie (s) ?

Dans un contexte où tout semble surdéterminé, quel degré de liberté est-il possible de s'octroyer face à cette problématique de l'évolution et de l'éducabilité des choix professionnels féminins ?

Pour répondre à ces questions, nous prendrons comme point de départ l'analyse de contenu des deux numéros de la revue "Avenirs" édités respectivement en 1965 et 1975 à l'intention des jeunes filles, en rappelant préalablement le but et les méthodes de cette analyse, qui s'intéresse au contenu manifeste d'un texte pour le décomposer en ses éléments essentiels, en ses "thèmes".

Pour effectuer cette comparaison entre diverses représentations idéologiques des aspects du travail féminin, vus sous l'angle de l'orientation, il

convient d'adopter une démarche empirique : partir du problème pratique qui se pose à l'enquêteur pour rebâtir petit à petit la théorie qui donne un sens à cette recherche. Ainsi, nous chercherons à savoir quelle "logique" il est possible de déceler entre ces différents thèmes et si l'on peut reconstruire un schéma conceptuel faisant apparaître les lignes des forces idéologiques et les mécanismes fondamentaux de chacune des deux revues.

3 - 1 - BUT ET METHODE DE L'ANALYSE DE CONTENU

D'après le dictionnaire de la Sociologie (1), l'analyse de contenu se définit comme : "l'Ensemble de Techniques visant à analyser scientifiquement les communications orales ou écrites afin de les interpréter".

La première étape consiste dans la mise au point des "outils" nécessaires pour effectuer ce travail ; l'analyse de contenu consiste donc dans une formulation des "catégories", où l'on cherche à établir une sorte d'inventaire des différentes opinions exprimées ou des arguments utilisés, pour faire apparaître les facteurs d'influence que l'on ignore. Thèmes et attitudes doivent alors fournir une direction de recherche ou une explication pour dégager ce qui est essentiel par rapport à l'objectif de la recherche.

Rappelons ici, toujours d'après le dictionnaire de la sociologie, les caractéristiques que doivent présenter ces catégories.

Elles doivent être :

- Exhaustives : c'est à dire couvrir tout le champ du contenu, sauf à laisser délibérément de côté certains points en fonction des hypothèses du chercheur.

(1) - CASENEUVE J. et VICTOROFF (Ed) - La Sociologie - Paris, C.E.P.L. - 1970
545 P

- Exclusives : c'est à dire que les mêmes éléments ne doivent pas pouvoir appartenir à plusieurs catégories.

- Objectives de façon que chacun puisse classer les mêmes éléments du contenu dans les mêmes catégories.

- Pertinentes par rapport aux objectifs de la recherche comme par rapport au contenu traité.

Pour cette recherche, nous avons retenu comme catégories les "valeurs", c'est à dire ce qui est présenté comme "valorisé" ou "dévalorisé" dans ces deux revues : vocation, opposition masculine, discrimination ...

Nous avons ensuite déterminé "les unités d'analyse", c'est à dire "les morceaux de la communication retenus comme éléments à ranger dans les catégories". L'unité retenue a été fixée en fonction d'un thème, ce qui regroupe souvent plusieurs phrases.

Ces thèmes ont été ensuite soumis à quantification : chaque fois qu'une idée était émise dans une page, la surface rédactionnelle de ce thème a été déterminée en 1/10, en considérant qu'une page de l'article représentait l'unité de référence, soit au total 10/10.

Nous avons cherché, dans la mise au point du système des catégories, à éviter des catégories trop détaillées, ce qui aurait eu pour inconvénient d'avoir à analyser un ensemble presque aussi lourd que le texte lui-même : c'est pourquoi, les thèmes formulés regroupent quelquefois des idées très voisines, ainsi celui de "Vocation, innéité des dons, apostolat" dont nous déterminerons plus précisément le sens dans le corpus.

3.- 2 - METHODOLOGIE DE L'ANALYSE DE CONTENU DES DEUX NUMEROS DE LA REVUE

"AVENIRS" INTITULES :

- en 1965 : "Les carrières féminines"
- en 1975 : "Faire carrière au féminin"

La lecture méthodique des deux numéros a permis de classer les différents articles en plusieurs rubriques :

- 1 - Articles de fond
- 2 - Articles descriptifs
- 3 - Divers et publicité

et ce dans un but de clarification, de façon à pouvoir procéder à l'analyse des articles significatifs. (Voir tableaux 1 et 2 en début d'ouvrage).

Ainsi, sur l'ensemble de la revue de 1965, on a pu déterminer dans la pagination, ~~77~~ pages pour la publicité, 155 pages pour les articles dits "descriptifs", dans lesquels sont indiqués les possibilités d'accès aux différents métiers (écoles, formations, description normative de la fonction) sans qu'intervienne dans ces articles, l'idée qu'ils s'adressent spécialement aux jeunes filles, et qui de ce fait, ne présentent pas d'intérêt pour notre sujet d'étude. Dans la rubrique "Divers", qui occupe 28 pages, sont classés les titres et les photos. Enfin, 164 pages sont consacrées à des articles dits "de fond". (Voir tableau I en début d'ouvrage).

En ce qui concerne ces derniers, les articles 1 à 8 constituent le préambule des articles 9 à 48, sont descriptifs des secteurs professionnels communément reconnus comme "féminins".

C'est à partir de la lecture de ces articles "de fond" que l'analyse de contenu a été effectuée.

Les deux revues "AVENIRS" étudiées, se sont dégagées peu à peu des thèmes significatifs d'une idée, d'un message à faire passer.

L'analyse de ces thèmes a permis ensuite de les regrouper dans des "grands ensembles", de façon à donner une ligne directrice plus précise et synthétique de l'analyse de contenu. (Voir dépliant 1 et dépliant 2 en début d'ouvrage).

Nous avons ensuite traduit de façon chiffrée dans les dépliant^s recapitulatifs des deux numéros de la revue "AVENIRS",

- horizontalement pour chaque article, les différents thèmes qui apparaissent, donnent le ton et induisent des idées précises à propos de l'activité professionnelle étudiée.

- verticalement, pour chaque thème, le nombre des articles où l'idée est émise -

Ainsi, prenons comme exemple le premier article du dépliant I concernant la revue "Avenirs" en 1965 qui s'intitule "Travail Féminin et carrières féminines".

Horizontalement, cet article regroupe les thèmes suivants, quantifiés en fonction de la surface occupée dans la page :

- vocation, innéité des dons, apostolat : 0,1
- prédestination des métiers féminins : 0,1
- féminité : pas de prise de responsabilité : 0,1
- accès possible aux différentes professions : 0,3 - 0,1
- travail des femmes : incompatible avec la vie familiale : 0,1
- opposition masculine : 0,1

Prenons maintenant l'exemple du thème "Vocation, innéité des dons, apostolat", nous pouvons constater que ce thème se retrouve verticalement dans neuf articles différents, pour une surface rédactionnelle totale de 12,1 %.

Le calcul de la surface rédactionnelle de chaque thème permettra d'obtenir, pour chacune des deux revues, une répartition quantitative des thèmes étudiés.

Cette façon de procéder permet donc d'avoir une vision très synthétique du contenu des deux revues "AVENIRS" soumises à étude.

Elle a cependant pour inconvénient d'obliger à un découpage des articles de fond pour tenir compte des idées évoquées, découpage susceptible de donner l'impression d'artificialité dans la mesure où les phrases ou idées dégagées auraient pu se trouver coupées de leur contexte, ce que nous avons cherché à éviter.

C'est la raison pour laquelle il nous a semblé préférable, plutôt que de paraphraser chaque idée relative à un thème, de la citer in extenso, de façon à faire ressortir plus nettement "l'esprit" dans lequel un article, destiné aux jeunes filles intéressées par tel ou tel métier, a pu être rédigé.

Certains lecteurs pourront émettre l'objection que cette méthode du "morceau choisi" présente un caractère de facilité, et que la rédaction d'un exposé relatant la perception personnelle de chaque thème aurait été plus significative.

Il nous a paru cependant préférable, après mûre réflexion, de refaire un texte n'utilisant pratiquement que le contenu des découpes articulées entre elles par des liaisons aussi courtes que possible permettant d'obtenir un ensemble cohérent. De cette façon, les possibilités d'interprétation sont plus réduites et le lecteur peut lire d'un oeil critique le rapport de synthèse, en restant le plus près possible de ce qui est effectivement dit dans le texte lui-même.

3 - 3 - REVUE "AVENTIRS" N° 164 - AVRIL-MAI 1965 - "LES CARRIERES FEMININES"

Dans ce numéro, deux "grands ensembles" non explicitement exprimés mais définissant cependant de façon déterminante le "ton" du discours, se sont dégagés à la lecture des articles de fond. Le travail féminin (réel ou potentiel), c'est d'abord et avant tout une question de "nature féminine", justifiée par des arguments traditionnellement avancés, et regroupés dans les six thèmes suivants :

- | | | |
|---------------------|---|----------------------------------------------------------|
| <u>ENSEMBLE I :</u> | { | - Vocation, innéité des dons, apostolat, |
| | | - Prédestination des métiers féminins, |
| <u>LA NATURE</u> | | - Féminité associée à l'idée de mariage et de maternité, |
| <u>FEMININE</u> | | - Féminité, antithétique de la prise de responsabilités, |
| <u>6 THEMES</u> | | - Séduction nécessaire à l'exercice de certains métiers, |
| | | - Travail qui "convient bien aux femmes". |

Le deuxième ensemble complémentaire, pourrait-on dire du premier, est celui des "faits de culture": le travail féminin est la résultante d'un certain nombre de réalités sociologiques inhérentes à une société donnée, à un moment donné, présenté comme peu susceptible d'évolution malgré les affirmations théoriques, et dont il faut tenir compte pour le choix futur d'un métier. Six thèmes ont été dégagés dans cette optique :

- | | | |
|--------------------|---|---------------------------------------------------------------------|
| <u>ENSEMBLE II</u> | { | - Accès possible aux différentes professions, |
| | | - Dévalorisation du travail féminin, |
| <u>LES FAITS</u> | | - Incompatibilité du travail des femmes avec une vie familiale, |
| <u>DE CULTURE</u> | | - Travail des femmes uniquement complémentaire de celui de l'homme, |
| <u>6 THEMES</u> | | - Opposition masculine, |
| | | + Supériorité professionnelle des hommes. |

Voyons donc maintenant, avec l'étude détaillée de chaque thème, quel modèle de comportement était proposé aux jeunes filles en 1965, lorsqu'elles cherchaient à entrer dans la vie active.

3.3.1. - La "Nature" féminine

3.3.1.1. - THEME : Vocation, innéité des dons, apostolat -

Nous avons regroupé, dans cette rubrique, tous les passages où est formulée l'idée selon laquelle des différences entre aptitudes masculines et féminines déterminent des qualités spécifiques, si bien que les professions sont et ne seront électivement pas les mêmes pour l'un et l'autre sexe : l'idée d'innéité de la profession est avancée pour justifier le fait que la femme doit répondre au mieux à sa "vocation" (définie comme l'inclination qu'on se sent pour un état, un certain genre de vie), surtout dans les domaines qui exigent une sorte d'"apostolat" (métiers sociaux, para-médicaux et enseignement), défini comme le but généralement élevé et difficile que l'on s'impose à soi-même.

C'est ainsi que l'auteur (masculin) de l'article "Travail féminin et carrières féminines" souligne que l'homme et la femme "trouvent chacun le secteur correspondant le mieux à leur vocation : presque seuls les hommes sont chirurgiens ou vétérinaires, nombreuses sont les femmes spécialisées dans la médecine des enfants" ; de même qu'il constate que "tout un groupe de carrières ^{les} - carrières sociales - paraît dévolu aux femmes qui seront infirmières, assistantes, puéricultrices, jardinières d'enfants," ... (p. 9)

Quant au métier d'institutrice, il est présenté comme ce qui peut être "le plus beau ou le pire", mais il "favorise la floraison ou l'épanouissement de ce désir presque inné qu'ont les jeunes filles, d'être une institutrice," car, ajoute l'auteur (femme) : "un grand besoin s'impose en France de ces jeunes femmes simples et dévouées qui éduqueront, instruiront, façonneront, la troupe serrée de notre poussée démographique".

C'est dans ce même article sur l'institutrice que l'on trouve encore, un peu plus loin, ce discours affectif sur sa "mission", digne des apostolats les plus exigeants, car il faut qu'elle soit pour les enfants, pour les parents, "celle qui sait tout pour : développer chez l'enfant l'habitude de penser et de réfléchir, le goût du beau et de la poésie, et de le rendre conscient de la grandeur de l'homme libre". Certes, elle ne sera pas toujours "comprise et appréciée", mais "certaine de son esprit de justice, aux récriminations des familles", elle saura "leur opposer le calme et la dignité". De même qu'elle devra "se surveiller constamment, afin que sa tenue élégante, sans excentricité ou faux luxe, sa vie sentimentale qui ne saurait être illégale ou choquante, fassent d'elle, non un être à part, mais un modèle aimé et respecté contre lequel se briseront vilennies et manoeuvres". (p. 66 - 67 - 68).

Et comme si toutes ces directives n'étaient pas suffisamment orientées dans le sens de l'apostolat, l'aspect rémunération est présenté comme une ~~pecc~~^{bagatelle} ~~elle~~ pour une femme puisque l'auteur ne peut que se résoudre, en sacrifiant "à l'esprit de lucre", à parler "sordidement, en ces temps positifs, de la question des avantages pécuniaires". (id. p. 68).

À cet égard, cet article sur la carrière d'institutrice précise ce qu'on attend, en 1965, de la future jeune fille qui souhaite entrer dans l'enseignement : les idées concernant la vocation, l'apostolat, occupent une surface rédactionnelle importante et la grandiloquence affective de la conclusion synthétique, les appels d'offre aux futures enseignantes : "Jeunes femmes enthousiastes et dignes, qui souhaitez trouver dans le métier que vous exercerez un intérêt sans cesse renouvelé, qui sentez le besoin de vous dévouer, mais aussi de vous enrichir à la source de vie que le contact avec cette jeunesse vous apporte chaque jour, jouvence qui vous maintiendra vaillantes et actives, en dépit des années, venez vous joindre à la troupe enseignante, assurez-en la relève, et je puis vous affirmer qu'au bout de la carrière, vous direz, avec un regard attendri sur la route parcourue : "j'ai fait un beau métier". (L'institutrice - p. 71)

Dans le même ordre d'idée, la profession d'avocate, au même titre que celles de médecin et des services sociaux, exige une vocation.

"Si l'on a en vue que le gain, comment prendre à coeur les soucis, les épreuves d'autrui comme les siens propres et cela même si l'on n'est pas rétribué, ce qui se produit fréquemment". (L'avocat p. 112)

C'est également la femme médecin célibataire (et uniquement celle-là) qui peut "se donner corps et âme à ses malades, se dévouer jour et nuit, donner sans compter, prodiguer ses soins ... distribuer confiance et amour, tout en sachant qu'elle devra discipliner ses malades et se discipliner elle-même, si elle veut remplir au maximum son rôle social et humain".

Quant aux carrières sociales, elles sont présentées comme le recours que trouvera l'homme inséré "dans le circuit de la mécanique" auprès de celles qui pourront lui dispenser "des soins longs et vigilants", qui lui seront donnés par "des techniciens sociaux hautement qualifiés". Il convient donc de préparer, dès à présent, les élites qui auront la "mission" de charpenter l'armature sociale de demain.

Et l'auteur de conclure : "La vocation n'est pas un vain mot. Je souhaite que de nombreuses jeunes filles trouvent la pleine satisfaction d'une vie bien remplie grâce à la réalisation d'une "vocation sociale". (p. 140)

D'où cet "enthousiasme constamment renouvelé" que l'on demande à la Conseillère du travail "pour cette activité difficile, assez fatigante, dont l'action est assimilable à celle d'une maîtresse de maison, qui sans être infirmière, architecte ou médecin, sait apporter des améliorations et ajouter au bien-être des siens, par sa clairvoyance et sa sollicitude". (p. 211).

La "nature" de la femme est encore évoquée pour justifier son emploi dans telle ou telle branche. Ainsi, en présentant les industries de la confection, est-il précisé : "Il n'existe pas de métier mieux adapté aux tendances naturelles de la jeune fille. Ne dit-on pas de la parisienne qu'elle naît avec une aiguille au bout des doigts ..." (p. 203). Ou bien encore, en parlant des activités du commerce, on apprend que "la femme a le goût instinctif du commerce, elle ne l'acquiert point". (p. 230)

En résumé, les différents articles (neuf au total) où l'on retrouve cette idée mettent l'accent sur cette "aptitude" spéciale que l'on possède pour une profession, ou une activité, et qui s'accompagne du désir profond de l'exercer, comme si la "nature" de la femme la poussait à pratiquer certaines activités, non par suite du conditionnement éducatif ou de l'expérience acquise mais en tant que donnée inhérente à son sexe, mission que l'on se donne à soi-même avec toutes les difficultés que cela suppose et exercée le plus souvent de façon désintéressée.

La surface rédactionnelle de ce thème qui est de 12,1 % par rapport à l'ensemble des autres thèmes, montre une concentration remarquable de cette idée de "vocation" dans l'article consacrée à l'institutrice, ce qui est significatif d'une conception précise du rôle professionnel féminin : la femme est là à sa juste place, lorsqu'elle s'occupe de jeunes enfants, et qu'elle sait faire preuve, dans cette activité, d'un désintéressement assez exceptionnel.

3.3.1.2. - THEME : Prédestination des métiers féminins

La "nature" féminine est cette fois évoquée pour justifier le fait que les femmes, lorsqu'elles ont exercé un métier, l'ont toujours fait dans des domaines précis, déjà orientés de façon bien significative "vers les activités à caractère domestique ou artisanal : soins, enseignement, petit artisanat des travaux d'aiguille", (p. 110), prolongation de leur rôle traditionnel.

Ainsi, dans l'article sur la "Petite histoire des métiers féminins", les traditions sont évoquées pour montrer que les femmes se sont toujours tournées vers les métiers assez restreints et précis, l'auteur ayant cherché à recenser les métiers exclusivement exercés par les femmes à différentes époques, (alors qu'il y avait également, dès le Moyen-Age, des métiers que les femmes exerçaient comme les hommes - Cf. E. SULLEROT - Histoire et Sociologie des métiers féminins).

On évoque les facteurs d'ordre biologique et complémentaires, d'ordre psychologique, ainsi que le poids des traditions et de la société pour justifier le fait que "les jeunes filles envisagent leur vie professionnelle pour une période relativement brève et aussi leur inclination pour certaines professions plutôt que d'autres". (p. 33)

De même, pour sauvegarder leur rôle maternel, toute une réglementation est prévue qui interdit aux femmes l'accès à certains emplois "considérés comme particulièrement dangereux, insalubres ou pénibles" ; par contre, toutes les améliorations des conditions de travail sont présentées comme devant leur permettre de "s'acquitter désormais plus facilement de leurs nombreuses tâches domestiques". (p. 34 - Le travail féminin dans les pays étrangers).

C'est pourquoi les "traditions" sont fréquemment évoquées pour justifier cette prédestination des métiers féminins, expliquant par là leur rareté dans les industries métallurgiques (p. 209) en raison de la fréquence du travail de nuit, interdit aux femmes, dans des secteurs bien précis, ou bien lorsqu'il s'agit de "vaincre les préjugés solidement établis en ce qui concerne les fonctions de juge ou de notaire, notamment dans les milieux paysans". (p. 21 - Au terme d'une lente conquête la femme accède à tous les emplois).

Des exemples pris dans différents secteurs d'activité illustrent encore cette idée des métiers féminins, prolongation du rôle traditionnellement attendu. En tant que "gouvernante d'étage", dans les métiers de l'hôtellerie, "elle remplit en quelque sorte le rôle d'une maîtresse de maison qui doit rendre son home accueillant" (p. 243), ce qui est également la fonction essentielle de l'hôtesse de l'air (p. 246)

C'est encore le cas pour les femmes étalagistes qui "ont leur place naturelle" puisqu'elles "ont depuis longtemps le goût des magasins et savent par quels procédés éveiller la tentation et provoquer la vente" (p. 294) ; c'est pourquoi, l'acheteuse en gros (femme-cadre) exerce ses fonctions dans le domaine exclusif des articles féminins (lingerie de luxe). (p. 230) (La femme dans le commerce et la comptabilité).

Quant à la journaliste, elle a pour mission, non pas tant de concurrencer les hommes, mais de faire "valoir le point de vue des femmes", sans pour autant "se cantonner dans la chronique des modes, les conseils de beauté ou encore le courrier du coeur".

"Il y a mieux à faire pour elles" dans les questions qu'elles pourraient traiter sur "l'urbanisme, la lutte contre les taudis, l'enfance délinquante, la condition du travail féminin" (p. 300), (en d'autres termes, les secteurs éminemment sociaux).

Très proche du premier thème (vocation, innéité des dons), le thème développé ici dans onze articles au total, occupe une surface rédactionnelle de 7,1 %, moins que précédemment pour un nombre d'articles légèrement supérieur. Il fait appel à cette notion selon laquelle les femmes, de par leur nature, sont destinées à accomplir telles ou telles professions, comme si cela allait de soi, leur

était "naturellement dévolu", mais avec cependant une nuance plus accentuée selon la répartition traditionnelle de son rôle dans les secteurs concernant la prolongation de ses activités à l'intérieur du foyer.

3.3.4.3. - THEME : La féminité associée à l'idée de mariage et maternité.

C'est toujours la "nature" qui ^{est} évoquée pour justifier cette fois, le fait que la femme, ^{doit} être avant tout (c'est à dire avant l'engagement professionnel), une épouse et une mère de famille.

Il est d'abord fait appel à l'histoire dans l'article "Humanisme et Féminisme" pour évoquer les idées de Camille SEE, qui, à la fin du siècle dernier, fut à l'origine de l'enseignement secondaire féminin, et qui ne voulait à aucun prix une assimilation de l'enseignement secondaire masculin. "Les Ecoles que nous voulons fonder ont pour but, non d'arracher les femmes à leur vocation naturelle, mais de les rendre plus capables d'accomplir leur devoirs d'épouse, de mère et de maîtresse de maison". Et puisque "ce n'est point un préjugé mais la nature elle-même qui renferme les femmes dans le cercle familial", il n'était absolument pas question, pour ceux qui créèrent l'enseignement secondaire féminin "d'examiner la thèse de l'introduction des femmes dans les carrières dites libérales et dans les carrières administratives". (p. 29)

L'auteur (masculin) de l'article, insiste bien sur l'aspect périmé de cette position, mais souligne également combien les jeunes filles sont restées fidèles et traditionnelles dans le choix de leurs études (études plus courtes et plus générales que leurs camarades masculins).

C'est pourquoi, dans les raisons invoquées pour expliquer l'interruption ou l'abandon d'un métier au moment du mariage "alors que les tâches au foyer ne nécessitent pas leur présence constante", on retrouve souvent la référence à

l'image traditionnelle du rôle de la femme, celle-ci restant à la maison tandis que l'homme subvient aux besoins du ménage. "Certaines femmes l'expriment, il est vrai, plus comme une contrainte du milieu familial que comme une motivation personnelle" (p. 24), précise l'auteur de l'article sur "le comportement des femmes dans les professions", cherchant ainsi à expliquer cette attitude plus comme une pression sociale que comme un choix librement consenti.

Mais c'est surtout "le désir d'être présentes auprès des enfants qui est déterminant", compte tenu d'une part de la lourdeur des tâches ménagères et d'autre part, des horaires de travail élevés, rendant d'autant ^{plus} incompatible l'une et l'autre tâche "que le nombre d'enfants est plus grand et que les structures d'accueil pour la garde des enfants ne sont pas suffisantes". (idem p. 24).

A cet égard, ainsi que l'exprime sans ambiguïté l'auteur de l'article "Le travail féminin et l'opinion publique", "le problème du travail féminin se pose moins du point de vue de la femme elle-même, que du point de vue de l'enfant. Ou plutôt ce qui est en cause, semble-t-il, c'est l'enfant", puisqu'une large majorité de l'opinion se prononce en faveur de l'exercice d'une profession pour une femme mariée sans enfant ... ou une femme qui n'a plus d'enfants en bas âge". Mais les femmes elles-mêmes rejoignent les hommes "dans le même accord (pour ne pas exercer d'activité professionnelle) quand il s'agit d'élever les jeunes enfants" (p. 31).

Un large consensus existe donc, aussi bien dans l'opinion masculine que féminine, pour que les femmes continuent à assumer seules, tâches maternelles et éducatives qu'elles semblent toujours avoir accomplies (p. 32) ; d'où le recours au temps partiel préconisé dans cet article sur "Le travail féminin dans les pays étrangers" pour que : "soient résolues les difficultés inhérentes aussi bien à la fonction maternelle comme aussi aux coutumes sociales" (p. 33) car, ajoute l'auteur, "il ne fait aucun doute que ce système offre une solution, au moins fragmentaire, à certaines des difficultés que connaissent les femmes ayant

des responsabilités familiales, sans cependant résoudre réellement les problèmes devant lesquels se trouve la majorité des femmes en question". (idem p. 36)

Mais il n'en reste pas moins que "la tâche des femmes mariées reste trop lourde, surtout lorsqu'elles ont à faire face à une double activité, ménagère et professionnelle. On conçoit dès lors aisément, bien qu'elles puissent en principe faire carrière comme les hommes dans la plupart des professions, qu'elles ne cherchent pas à exercer un métier, quand elles le peuvent, à moins de disposer d'une aide familiale rémunérée importante".

Pourtant, la position prise dans la conclusion laisse un choix un peu plus ouvert, puisque l'auteur souhaite que "les femmes reçoivent de plus en plus une formation professionnelle en tous points comparable à celle des hommes. Le problème n'est-il pas finalement de leur donner dans tous les domaines, qu'elles désirent ou non d'exercer un métier, une plus grande liberté de choix ?" (idem p.32)

Mais face à ce souhait d'ouverture, différents articles insistent sur l'obligation où se trouvent les femmes de concilier les deux fonctions. Ainsi est-il précisé aux futures avocates "qu'elles peuvent consacrer plus de temps à leur foyer en exerçant une partie de leur activité chez elles, au moins le matin". (p. 120).

C'est encore plus net dans l'article sur "la femme médecin", où la problématique telle qu'elle est définie au début de l'article paraît tout à fait significative de ce que l'on attend d'abord d'une femme :

"Devant l'évolution actuelle : philosophique, intellectuelle et sociale, un triple problème se pose :

1°) - Les études médicales sont-elles compatibles avec la résistance féminine, avec le caractère féminin ?

2°) - La femme peut-elle faire face aux exigences d'une médecine générale ou doit-elle se spécialiser ?

3°) - La femme médecin peut-elle mener de front sa vie professionnelle et

sa vie d'épouse et de mère, qui est en fait, la vraie vocation de la femme ?

C'est la raison pour laquelle l'auteur de l'article préconise les spécialisations, "comme plus compatibles avec la vie de foyer et avec la résistance physique de la femme", qui en raison des horaires plus réguliers de l'exercice de sa profession "peut s'occuper de son intérieur, de ses enfants, des activités de son époux". (p. 128)

C'est ainsi que la pédiatrie "est une des spécialités les plus couramment choisies par la femme. L'attrait de celle-ci pour l'enfant est spontané et normal. Et inversement, la femme médecin acquerra plus rapidement la confiance de l'enfant que le médecin homme".

En conclusion, l'auteur (féminin) de cet article prendra délibérément le parti de conseiller aux futures jeunes femmes docteurs en médecine "de songer à la richesse d'un foyer de médecins où la femme seconde son époux, ... en se réservant un ou deux après-midi par semaine pour les dispensaires. Il est en effet impensable, ajoute-elle, d'abandonner foyer, enfants, à des mains mercenaires pour vivre une vie indépendante de son époux ... car de nombreux exemples regrettables ont conduit à une séparation ..."

C'est pourquoi "il est préférable qu'elle cherche une place à mi-temps ou à la vacation : médecin du travail, médecin inspecteur scolaire, à la Sécurité Sociale ... Ainsi mari et enfants n'en souffrent pas". (p. 131)

C'est la raison pour laquelle la profession de pharmacienne est cette fois-ci, conseillée, parce qu'elle "est compatible avec la vie familiale, parce qu'elle n'expose pas aux difficultés que nous venons de souligner dans ce domaine de la médecine". (p. 134)

Dans le petit article consacré à la sage-femme (p. 135), par contre, il ne sera en aucune façon fait allusion aux difficultés de concilier vie familiale et vie professionnelle. L'auteur (le même que pour les deux articles précédents) fait état des aptitudes requises, mais étant donné que la profession est exercée exclusivement par les femmes, il n'est pas fait mention des difficultés de sa pratique pour satisfaire aux exigences des rôles d'épouse et de mère, alors que la pédicure (p. 186) se voit encore suggérer de travailler dans les établissements "qui ne les occupent que quelques heures". "Les femmes peuvent donc trouver là une activité réduite, compatible avec leurs activités domestiques."

Les références au rôle et aux obligations qui incombent à la mère vis à vis de ses enfants sont particulièrement explicites : c'est l'accomplissement de ses tâches maternelles et éducatives que la femme doit avant tout avoir pour souci de mener à bien et neuf articles, représentant une surface rédactionnelle de 10,1 %, rassemblent cette idée, particulièrement concentrée et significative dans trois d'entre eux : "Le travail féminin et l'opinion" - "Le travail féminin dans les pays étrangers" et "la femme médecin".

Pour ce dernier article surtout, l'idéologie développée est particulièrement nette : certes, on reconnaît bien à la femme son rôle traditionnel de prodiguer ses soins à autrui, mais à ce haut niveau de compétence, il lui est éminemment conseillé de ne pas perdre de vue qu'elle doit d'abord être bonne épouse et bonne mère ; d'où les nombreuses exhortations à entreprendre spécialisations ou mieux encore médecine salariée.

3.3.1.4. - THEME : Féminité : incompatible avec la prise de responsabilités

L'idée qui est émise dans un certain nombre d'articles (dix au total) tend à montrer que la "nature féminine" n'est guère compatible avec la prise de responsabilités ou les fonctions d'autorité, comme s'il existait une antinomie véritable entre le fait d'être une femme et le fait d'être responsable, mais dans des domaines professionnels bien particuliers, notamment ceux qui présentent un certain caractère de prestige social.

C'est ainsi que l'auteur -féminin, rappelons-le - de l'article sur "La femme médecin" va arguer de la pénibilité physique et morale des études médicales pour prouver que la jeune fille devra surmonter, de par sa nature, plus d'obstacles que son camarade masculin pour réussir dans ce domaine, décidément bien difficile. "La présence journalière obligatoire le matin à l'hôpital, l'après-midi aux travaux pratiques et aux cours, le contact permanent avec le malade, l'atmosphère souvent pénible de la salle d'hôpital, des salles de dissection sont souvent difficilement supportées par la jeune fille, dont la résistance physique est moindre, l'équilibre nerveux souvent instable. Il faut à la fille une nature forte, volontaire, pour surmonter l'effort qui lui est demandé, tout en conservant sa féminité". ... (p. 127)

Dans ces conditions, quelle jeune fille aurait encore envie d'entreprendre des études qui lui sont décrites de façon si peu en accord avec sa "nature" profonde, puisque la féminité lui est présentée comme antinomique de la force de caractère ? ...

Pourtant, quelques lignes plus loin, en comparant le pourcentage d'échecs entre filles et garçons, l'auteur précise que ce pourcentage diminue "au fur et à mesure que l'on avance dans les études. Alors qu'en première année, il y a deux garçons de recalés pour une fille, en troisième année il y a cinq garçons de recalés pour une fille, alors qu'il demeure en faculté trois fois plus de garçons que de filles. La conclusion à tirer de ces chiffres est que si, "sur un certain plan, la jeune fille est défavorisée, par contre elle travaille généralement plus sérieusement, et de manière plus continue que l'étudiant". (P.127)

Ce qui laisserait supposer que les perturbations nerveuses évoquées plus haut doivent plutôt agir comme des facteurs stimulants et positifs dans la continuation et l'assiduité des études entreprises par les filles ...

Lorsque l'on compare les études médicales avec les études requises pour être infirmière, on trouve bien peu de différences dans la pénibilité des tâches. Mise à part la salle de dissection, il y a bien également la présence à l'hôpital le matin, les cours et les travaux pratiques l'après-midi, "le contact permanent avec le malade, l'atmosphère souvent pénible de la salle d'hôpital", mais tout cela n'est en aucun cas présenté de façon négative ^{en vue} dans le but de décourager les jeunes filles qui souhaitent devenir infirmières. Au contraire, il est bien précisé que "la profession ne fait pas appel à des dons exceptionnels. Beaucoup de jeunes possèdent, à leur insu peut-être, des aptitudes qui, cultivées, leur permettraient de se réaliser en apportant aux autres l'aide précieuse dont tout individu a besoin à un moment ou à un autre de son existence" (p. 148).

Il y avait, à l'époque, pénurie d'infirmières (45 H de travail par semaine ou 4 nuits de 12 H.) ... Ces raisons expliquent vraisemblablement que ce métier soit, lui, compatible avec la nature féminine puisqu'en fait l'infirmière ne fait que "collaborer efficacement à une action médicale de plus en plus complexe, sans dépasser les limites de son domaine propre"... (p. 147).

Dans le même ordre d'idées, il est fait état des difficultés que rencontrera la jeune fille diplômée d'une école d'ingénieurs au cours de sa carrière. Certes elle aura "presque autant de facilités que ses collègues masculins pour occuper les fonctions qu'on confie à des débutants, mais elle rencontrera, lorsqu'elle aura le désir légitime d'accéder à des postes de responsabilité, beaucoup plus de difficultés que les hommes" (p. 195), notamment par l'exclusion quasi totale des services de fabrication : "Dans la plupart des industries, ils sont encore fermés aux femmes, à moins qu'elles n'y acceptent des fonctions qui resteront constamment subalternes. Il peut y avoir quelques brillantes et rares réussites individuelles dues à des qualités tout à fait exceptionnelles". (p. 196)

Même exclusion de la femme ingénieur des "services de développement" ou des bureaux d'études : "Le chef du bureau d'études doit penser en termes de machines et avoir des qualités de chef. Les femmes peuvent rarement exercer cette forme d'activité et elles auraient de grandes difficultés à faire reconnaître pareille autorité sur les équipes d'ouvriers".

Par contre, les futures assistantes techniques d'ingénieurs doivent fournir "pendant leurs années de préparation professionnelle un énorme travail qui exige une santé robuste et une forte résistance à la pratique". Mais pour atteindre cet objectif "elles sont soutenues par leur volonté de réussir dans une carrière intéressante, peu encombrée, bien rémunérée, et qui reste féminine" (p. 225) -(puisqu'il s'agit uniquement de "seconder" l'ingénieur...).

C'est pour la même raison, à savoir les difficultés accordées aux femmes à assumer des responsabilités, qu'on les trouve "nombreuses dans les emplois subalternes" du tourisme, mais elles "restent une exception dans les postes plus élevés, notamment dans les agences de voyage, où il est très rare qu'un poste de direction soit occupé par une femme" (p. 247).

Et lorsqu'il s'agit de la responsabilité de la direction des entreprises "on ne saurait dénier aux femmes l'esprit d'entreprise quant aux affaires familiales, en vertu d'une tradition si profondément enracinée qu'elle semble une loi de nature, elles n'ont et ne sauraient avoir de chef féminin qu'en l'absence de tout descendant du sexe masculin" (p. 228).

Dans un autre domaine, pourtant féminin celui-là, la haute-couture, seules les maisons moins "cotées" sont dirigées par des femmes. Mais c'est à l'ouvrière que revient le rôle important (bien qu'obscur), puisqu'elle a pour tâche d'exécuter les modèles avec tout le soin désirable, et que c'est "de la qualité de cette main-d'œuvre anonyme, de son ingéniosité, de sa conscience professionnelle, que dépend, pour une bonne part, le renom de la Haute-Couture française".

A partir des dix articles où l'on retrouve ce thème, (pour une surface rédactionnelle de 5,5 %), sont nettement mis en évidence les difficultés que toute femme ne peut manquer de rencontrer dans son désir d'accéder à des fonctions de responsabilités.

Car, ces mises en garde explicites renvoient de façon implicite au rôle traditionnel de subordination et de soumission de la femme, qui ne peut, par "nature" accéder aux fonctions de chef ; car on attend d'elle, précisément, qu'elle n'usurpe pas des fonctions qui ne lui sont pas "naturellement" dévolues et auxquelles elle ne peut éventuellement accéder que dans la mesure où elle restera à sa place, c'est à dire dans un rôle qui consiste à seconder l'homme, mais surtout pas à le concurrencer.

3.3.1.5. - THEME : Féminité associée à l'idée de séduction

Sous ce thème de séduction, deux idées vont être formulées à propos des métiers féminins. La première tend à prouver que la pratique de certains métiers n'est guère compatible avec la "nature" féminine qui doit correspondre à l'image que l'on se fait de la "féminité". L'idée de "séduction" n'est pas explicitement formulée, mais la mise en garde est cependant très claire : l'exercice de certains métiers fait perdre aux femmes leur féminité.

Ainsi est-il indiqué que les femmes ne peuvent prétendre en fait à des emplois qui demandent des efforts physiques importants ou de nombreux déplacements. Mais, ajoute l'auteur de l'article sur "l'accès des femmes à toutes les professions" :

- "Il reste naturellement entendu que certaines femmes de constitution et de tempérament virils pourront occuper certains d'entre eux, mais elles ne sauraient représenter qu'une minorité". (p. 22)

Les exemples cités sont :

- les ingénieurs qui doivent diriger activement des chantiers.

- les architectes, géomètres experts,
- les médecins de campagne, les vétérinaires, voire les chirurgiens-dentistes, pour les femmes de faible constitution,
- les emplois actifs dans les transports : marine, aviation (à l'exception des hôtesse de l'air),
- les emplois de courtier, représentant ... (p. 22)

C'est également le souhait de l'auteur de l'article "Humanisme et Féminisme" qui estime "qu'un jour les vocations se fixeront d'après les capacités et les goûts ... et ne seront plus déterminés par l'appartenance à l'un ou l'autre sexe. Peut-être ne sommes-nous pas encore", ajoute-t-il néanmoins, "à la veille du jour où l'on verra en ce pays, comme on le voit dans certains autres, des femmes terrassiers ou manoeuvres maçons ..." (p. 28)

C'est donc bien en raison de risque d'altération de leur aspect physique que l'on déconseille certaines pratiques professionnelles aux jeunes filles de 1965.

Par contre, et l'on retrouve ici la deuxième idée concernant ce thème, la séduction féminine est associée à l'exercice de certaines professions, comme élément essentiel de la réussite ; l'exemple de la téléphoniste est tout à fait significatif à cet égard.

Il est d'abord fait mention des qualités requises :

- répartition de l'attention aux signaux optiques et acoustiques,
- vitesse et sûreté dans les mots,
- bonne ouïe, bonne prononciation,
- simultanéité des activités,
- mémoire des signaux et des chiffres se succédant,
- aptitude à réagir promptement et de façon régulière (signe d'un bon équilibre nerveux),
- connaissance professionnelle.

L'auteur de l'article (anonyme) fait ensuite le commentaire suivant :
"Nous nous garderons bien de dénier au sexe fort de semblables qualités. Disons que le triomphe des femmes sur les hommes au téléphone tient plutôt dans un aspect caractériel de leur comportement : une meilleure souplesse et une plus grande courtoisie dans leur rapport avec les abonnés et surtout des intonations plus agréables dans la voix. Il est bien certain qu'en général, les abonnés sont désagréablement surpris par la voix rude et souvent forte du personnel masculin assurant le service de nuit". (p. 61)

Autrement dit, les qualités reconnues pour effectuer ce travail supposent un équilibre important ; elles pourraient d'ailleurs définir des tâches qui sont l'apanage masculin (contrôle des aérodromes, des aiguillages...). Or la réussite et l'exclusivité de la profession sont expliquées, non pas tant en raison des qualités que ces femmes doivent posséder, mais surtout par l'aspect séduction de la voix, comme si la séduction de la voix tenait exclusivement au sexe féminin et comme si les téléphonistes grincheuses n'existaient pas également ! ...

C'est pourtant la représentante de commerce (métier cité plus haut comme nécessitant un tempérament viril) qui "réussit particulièrement dans la vente d'objets féminins, où la coquetterie, le goût, la finesse, qualités essentiellement féminines, s'exercent à bon escient". (p. 230)

On explique également les nombreux emplois de vendeuses pour les qualités ou la grâce qu'elles possèdent (p. 235) avec même la nécessité de montrer "une allure générale avenante qui attire l'attention du client éventuel et même sa sympathie". (p. 237)

C'est ce même aspect de séduction que l'on exige de la future hôtesse de l'air "qui doit être avant tout "le sourire" de la Compagnie qu'elle représente. Elle doit se dire que pour remplir dignement cette mission, il faut, de la résistance physique et de l'énergie morale, beaucoup de présence d'esprit et cette étincelle de génie qu'une Française tire souvent d'elle-même pour rester à son

avantage en toute occasion". (p. 246)

Mais par contre, il semble que ces qualités si féminines de séduction ne soient plus aussi rentables quand il s'agit d'être "hôtesse" tout court. Dans l'article "Vocations et illusions" les conditions relatives à cette "vocation" sont ainsi décrites :

"Il est un fait bien connu que les jeunes filles rêvent d'une profession susceptible d'utiliser leurs féminines qualités, amabilité, charme, art de recevoir, goût de conseiller, d'aider, qu'elles rêvent aussi de voyages, qu'elles rêvent encore d'un métier vivant, varié, enfin d'où l'imprévu ne serait pas exclu.

Il semble qu'elles voient dans les diverses carrières "d'hôtesses" la matérialisations de tous ces espoirs ;... pourtant, ils n'offrent plus de débouchés et ils ne constituent pas une carrière puisqu'à 30 ans, en général, les hôtesses démissionnent, ayant même ~~quelques~~ qu'elles se marient". (p. 347 - 348)

Mais cette séduction physique que l'on demande aux femmes dans l'exercice de nombreux métiers ne doit pas s'accompagner de trop brillantes qualités intellectuelles, ~~semble-t-il~~, autrement dit de "séduction" intellectuelle. C'est en tout cas ce qu'explique l'auteur de l'article sur la femme médecin qui, évoquant ces femmes (rares) qui occupent des postes à la Faculté de Médecine de Paris, s'interroge :

... "il faut reconnaître que ces femmes sont admirées pour leur maîtrise, leur volonté, leur droiture, leur intelligence, leur valeur professionnelle . Sont-elles aimées ? Ont-elles su toucher par des qualités essentiellement féminines qui a un moment de leur existence les ont gênées et dont elles se sont débarrassées ? Souvent leurs confrères ne les traitent plus en femmes mais en rivales, elles deviennent alors l'objet de critiques, même de risées, d'autant plus qu'elles sont jalousées et enviées..." Si bien que cette réussite intellectuelle pourrait bien être payée très cher, puisque l'auteur termine par cette interrogation, avec une mise en garde à peine déguisée "Ne regretteront-elles pas un

jour la vie simple et familiale qui est à la portée de toutes et que, délibérément, elles ont rejetée pour une vie intellectuelle et brillante ?" (p. 131)

Dans les dix articles où l'on retrouve ce thème qui occupe une surface rédactionnelle de 5,5 %, l'idée évoquée consiste à montrer que c'est en raison de son aspect physique (agrément extérieurs, ensemble de qualités physiques qui plaisent au regard, charme qui attire par la douceur "naturelle" ou par les artifices) que certains métiers conviennent bien ou pas du tout aux femmes, justement en raison et en fonction des caractéristiques essentielles qui tiennent de leur "féminité". C'est cette image de "séduction" qui doit être fondamentalement conservée dans l'exercice de certaines professions, au point que toute pratique professionnelle qui impliquerait un changement dans ce que l'on attend des aptitudes et du comportement féminin n'entraînerait que réprobation.

3.3.1.6. - THEME : Travail qui convient bien aux femmes

Ce thème permet de recenser dans les différents articles, 22 au total, ce qui est considéré dans le monde du travail, comme bien adapté aux possibilités des femmes, aussi bien dans le domaine manuel et technique que sur le plan des dispositions, des goûts, de la sensibilité en général, en un mot de ce qui est en conformité avec leur "nature".

Ainsi est-il bien connu que les tâches "tertiaires ou de service : services médico-sociaux, enseignement, métiers d'employés", sont "des tâches auxquelles les femmes sont particulièrement aptes" (p. 14) (L'activité professionnelle des femmes en France)!

Ces indications sont d'ailleurs données sans qu'il en soit précisé les raisons : c'est un constat de fait, une donnée que l'on doit entériner, sans chercher à savoir pourquoi et comment elles y sont particulièrement "aptées". C'est donc à cette notion "d'aptitudes" qu'il est fait référence de façon implicite, dans de nombreux articles qui ont surtout traité à ces carrières particulièrement "féminines" définies plus haut : le service aux autres.

Seule M. GUILBERT, dans son article sur "Le comportement des femmes dans les professions" souligne que "les appréciations des employeurs concernent des attitudes généralement observées chez les femmes dans l'industrie. Ainsi les employeurs constatent qu'elles font preuve d'une plus grande résistance à la monotonie, refusant même des changements qui pourraient apporter quelques variétés dans leur travail, se contentant, semble-t-il, de l'aspect routinier de leur tâche, peu sensibles à rechercher un peu d'intérêt professionnel dans leur travail, donc adoptant une attitude de résignation devant celui-ci.

Elles sont par contre, beaucoup plus acharnées au travail que leurs camarades masculins lorsque l'augmentation des cadences va de pair avec l'augmentation des salaires : la surenchère des cadences entraîne une espèce de compétition avec les autres et avec soi-même dont l'employeur est bien sûr le premier bénéficiaire". (p. 25) (Le comportement des femmes dans les professions).

Face à ces attitudes assez fixistes, laissant peu de place au désir de changement, l'auteur tient cependant à apporter un certain nombre de correctifs, laissant par là une ouverture possible, arguant du fait que ces aspects du travail féminin ne sauraient être considérés "comme exprimant de manière définitive un comportement caractéristique de la main-d'oeuvre féminine. Qu'il soit fonction de différences d'ordre matériel, qu'il soit influencé par le niveau actuel de l'emploi féminin, qu'il soit même lié au statut de la femme dans la Société, ce comportement apparaît susceptible d'évolution" ... (p. 25 id.)

Mais en attendant que ces facteurs d'évolution apparaissent, il n'en reste pas moins que seul un personnel féminin est embauché dans les services de chèques postaux "parce qu'il est universellement reconnu que les femmes réussissent beaucoup mieux que les hommes dans le rôle de dactylographe et de mécanographe", grâce notamment "à une bonne faculté d'automatisation et une résistance certaine à la monotonie, qualités plus féminines que masculines". (p. 59) (Le personnel féminin dans les services de chèques postaux).

De même, les métiers de l'enseignement font appel à cette notion d'adéquation entre nature féminine et qualités ou aptitudes nécessaires, l'une n'allant pas sans l'autre. C'est pourquoi, il faut être "combée de dons physiques et moraux indispensables à la bonne institutrice, et parmi ceux-ci "des organes respiratoires et phonétiques en parfait état, un système nerveux résistant, une ouïe capable de percevoir et l'origine et le sens du murmure défendu, aucune disgrâce ou infirmité physique...". Mais il ne s'agit pas seulement "de maintenir l'intégrité de ces organes si précieux", de faire preuve d'une "constante maîtrise de ses nerfs", il lui sera tout aussi indispensable d'avoir "l'esprit ingénieux et l'adresse manuelle (qui) assureront des leçons fertiles et intéressantes"... à ce petit élève qui "vaut plus encore... qui veut qu'on l'aime avec ses défaut exaspérants, ses enthousiasmes débordants, ses sautes d'humeur et ses entêtements butés"... (p. 68) (L'institutrice).

Quant à l'enseignement ménager, il est précisé que cette profession "pleine d'avenir", répond à certaines aptitudes essentiellement féminines, puisqu'il s'agit tout à la fois, d'instruire, d'éduquer et de servir".(p. 97)

On peut également citer "quelques emplois de magistrats spécialisés, convenant particulièrement aux femmes :

- juges des enfants,
- magistrats des chambres sociales des cours,
- juges de l'application des peines. (p. 118)

étant entendu que les "études de droit conviennent parfaitement aux femmes", puisqu'il y entre une grande part de mémoire et de discipline intellectuelle pour lesquelles elles sont souvent douées". (p. 119) (Les débouchés dans les facultés de droit).

Si l'article consacré à la "Femme médecin" est dans l'ensemble assez peu favorable à l'éventualité d'une carrière libérale jugée trop indépendante, il lui est par contre conseillé de se spécialiser dans la recherche scientifique ou vers les emplois administratifs de type médecin-conseil à la Sécurité Sociale (p. 129).

Autrement dit, la femme médecin ne rencontre plus d'obstacles insurmontables dans la mesure où elle rentre dans le cadre traditionnel des emplois "administratifs", donc socialement admis comme convenant aux femmes.

Par contre, les femmes sont reconnues comme étant "particulièrement aptes aux travaux que nécessitent les soins donnés par la pédicure" (p. 186) (calme, patience, minutie), ainsi que pour les travaux de la biologiste (p. 179) ou les "masseuses", à condition toutefois que ces dernières se spécialisent dans les "petits" massages ne demandant pas une trop grande endurance aux efforts physiques." (p. 185)

En ce qui concerne les carrières sociales, on peut lire que "les femmes excellent dans l'exercice des carrières sociales. Elles trouvent là un climat particulièrement favorable à l'épanouissement de leurs qualités de coeur, d'esprit, et de caractère". (p. 140)

On retrouve de même les métiers "qui conviennent bien" aux femmes dans l'industrie chaque fois qu'il est demandé "soin, patience, attention" (industries chimiques) ou travail de précision dans les métaux ; optique-lunetterie, retouche de photos ... ou encore dans l'industrie de la chaussure, rendue "attrayante" "par la diversité des modèles qui varient à chaque saison selon les modes lancées à Paris". (p. 190) (La femme à l'usine).

Il est même un secteur où "les femmes se trouvent en plus grand nombre que les hommes :

"Notons enfin une qualification féminine qui ne manque pas d'intérêt dans l'industrie alimentaire : la fabrication des bonbons en chocolat et des pralines ... Est-ce un hasard ?" se demande encore l'auteur de l'article. (p. 192)

Enfin, pour expliquer le taux d'emploi traditionnellement élevé des femmes dans l'industrie textile, on rappelle d'une part la nature des travaux qui néces-

site "avec un effort physique restreint, des qualités d'agilité manuelle, de dextérité, de précision et de minutie, et d'autre part, le rythme souvent irrégulier de l'activité de l'industrie ..."

Le caractère saisonnier de l'industrie textile "convenait mieux aux femmes qu'aux hommes, notamment lorsque mariées ou célibataires ... elles demandaient surtout à l'usine de leur procurer un complément au salaire du mari ou aux gains familiaux". (p. 199) (Perspective d'emploi des femmes dans l'industrie textile).

A noter que toutes les raisons invoquées justifient les moindres salaires (dextérité beaucoup moins bien payée que la force, salaire dit d'appoint ... convenant bien aux femmes).

En ce qui concerne la femme ingénieur dans les secteurs industriels, autant il apparaît que les services de fabrication ou de développement lui sont très difficiles d'accès, autant les services de recherche lui sont ouverts et lui "offrent de nombreuses possibilités de succès "en raison des qualités nécessaires pour réussir dans ce domaine:

- " - l'intelligence, la loyauté, les connaissances scientifiques : étudiantes et étudiants sont alors à égalité,
- l'intuition : presque tout le monde admet que les femmes ont plus de finesse et d'intuition que les hommes,
- la curiosité scientifique : la "curiosité" nous est assez souvent attribuée pour que nous ne l'oublions pas, lorsque, parée de cet adjectif, elle devient une qualité,
- la persévérance : on constate souvent (paraît-il) que les femmes sont moins rebutées que les hommes par les travaux longs et fastidieux, souvent nécessaires à la recherche" (p. 196 (Les femmes ingénieurs)).

Ce thème qui regroupe vingt et un articles pour une surface rédactionnelle de 16,2 %, est le plus important de tous les thèmes étudiés. Il est essentiellement groupé dans les articles descriptifs des activités traditionnellement féminines : métiers de l'enseignement, métiers para-médicaux et sociaux, métiers requérant habileté, soin et minutie, notamment l'industrie.

En somme, en se référant à ces six premiers thèmes, des modèles et des images stéréotypés du rôle professionnel des femmes sont développés en fonction de l'idée sous-jacente des "aptitudes" féminines, liées à la notion de nature féminine.

Tout se passe en effet comme si les différences physiologiques de la femme inhérentes à sa "nature propre", se prolongeaient par des différences "d'aptitudes", notamment dans la structure dynamique de ses comportements.

D'où les modèles de la femme identifiée à ses rôles de mère, d'épouse qui persistent dans les mentalités et induisent tout un discours sur son devenir professionnel, où reviennent très fréquemment les idées de vocation, dans l'exercice même de son activité, mais avec également le leitmotiv de la maternité et des tâches éducatives qui lui incombent en premier lieu et ~~pour~~ ^{aux} lesquelles elles ne peut se dérober.

3.3.2. - Ensemble 2 : Les faits de culture

Pourtant, en 1965, une telle présentation de l'activité féminine ne pouvait pas ne pas être corrigée par d'autres, montrant l'évolution parcourue récemment par les femmes dans le domaine professionnel. Ainsi est-il bien précisé que désormais "les femmes accèdent à tous les emplois", mais seul l'article sur la femme ingénieur permettrait de le penser, l'ensemble des autres métiers recensés étant, soit reconnus comme "féminins" depuis des lustres, soit carrément assortis de restrictions telles qu'il faudra beaucoup de courage aux jeunes filles qui auraient le désir d'accéder à de telles professions -notamment au niveau des postes de responsabilités - pour entreprendre des études et s'affirmer dans leur métier tout en conciliant les deux aspects de leur vie.

C'est pourquoi, malgré toutes les affirmations, en fonction même de sa "nature", il est "culturellement" difficile aux femmes d'accéder réellement à l'ensemble des professions et les idées émises à cet égard justifieront leur statut et leur rôle souvent dévalorisés comme un état de fait.

C'est ce que nous allons étudier avec les thèmes suivants qui, rappelons - le, sont regroupés sous l'ensemble "les faits culture".

3.3.2.1. - THEME : Accès possible aux différentes professions

L'accessibilité des femmes à la plupart des professions est désormais un fait acquis : c'est le thème qui est essentiellement développé dans le premier article du préambule "Travail féminin et carrières féminines", où l'auteur (le rédacteur en chef de la revue), rappelle la situation historiquement vécue par les femmes : elles ont toujours travaillé et leur participation au travail a peu varié quantitativement depuis le début du siècle.

Mais on les trouvait essentiellement dans les emplois domestiques ou artisanaux, et non dans les emplois de responsabilités : "elles n'ont, jusqu'à notre temps, guère fourni de ce qu'il est convenu d'appeler "les cadres de la société" .

Or, des changements importants sont intervenus et, à cet égard, l'auteur adopte une position franchement optimiste : "... les femmes, qui ont conquis l'égalité sociale, politique, économique, accèdent aujourd'hui - ou du moins peuvent accéder - aux situations les plus variées, aux postes les plus élevés". Dès lors, s'interroge l'auteur, "la distribution classique entre carrières dites féminines et carrières dites masculines a-t-elle lieu d'être maintenue ?" (p. 8)

Donc "la plupart des carrières sont accessibles à la fois aux hommes et aux femmes", et en dehors de "tout un groupe de carrières -les carrières sociales - qui paraît dévolu aux femmes, ... en dehors de certains métiers de la couture ou de la confection, il n'y a guère de carrières "spécifiquement féminines", affirme l'auteur qui ajoute : "il n'y a plus que quelques carrières qui soient réservées aux hommes".

Et pour conclure, il informe les jeunes filles "inquiètes de leur avenir, (qu'elles) doivent se rassurer, presque toutes les écoles leur sont ouvertes,

presque tous les moyens de qualification professionnelle sont aujourd'hui mis à leur disposition, et si les carrières féminines ne sont pas tellement nombreuses, d'innombrables carrières leur sont désormais accessibles ..." (p. 9)

Pour appuyer et concrétiser ces propos, on va pouvoir découvrir dans l'article concernant "L'activité professionnelle des femmes en France" des tableaux statistiques et des graphiques montrant d'une part, que l'activité féminine est influencée par le niveau d'instruction ; ainsi un graphique permet-il d'observer que les femmes ayant une formation supérieure au baccalauréat travaillent beaucoup plus que les autres" tandis que l'on apprend (tableau à l'appui) qu'entre 1954 et 1962 "on a assisté à une irruption des femmes dans les catégories socio-professionnelles de niveau supérieur". (p. 17)

Or, la lecture détaillée du tableau auquel il est fait référence, montre que les emplois de "niveau supérieur" sont ceux des soins, de l'enseignement et des services, avec également une progression importante des effectifs de l'industrie électrique et électronique ...

Néanmoins, un article du préambule très précisément intitulé : "Au terme d'une lente conquête, la femme accède à tous les emplois", retrace l'évolution historique de l'affranchissement économique qui s'est opéré lentement depuis le début du siècle, tout en indiquant "les professions que la loi a récemment ouvertes aux jeunes filles diplômées" permettent ainsi de dégager "les perspectives nouvelles qu'elles peuvent, de ce fait, entrevoir".

A cet égard, le travail comme source de valorisation personnelle est présenté comme un fait récent pour les femmes : "Il y a cinquante ans, travailler était le lot des femmes pauvres qui ne pouvaient prétendre qu'à des travaux subalternes, étant dans l'impossibilité de faire des études". (p. 19)

La nature de ce travail lui-même a subi une très importante évolution. Ainsi "après la guerre de 1914 - 1918, les bouleversements économiques obligèrent

nombre de jeunes filles, qui jusque là n'envisageaient d'autre carrière que le mariage, à se procurer par le travail des moyens d'existence. Plus instruites, les femmes désirèrent l'indépendance. L'opinion évolua et l'on trouva naturel ce qui eût étonné ou choqué vingt ans plus tôt". Et l'auteur de citer l'augmentation des effectifs des pharmaciennes, dentistes, avocates ... insistant sur l'accentuation du mouvement après la deuxième guerre mondiale, au point que "toute discrimination a disparu et toutes les administrations sont désormais ouvertes aux femmes". (p. 21)

En conclusion, l'auteur reconnaît que "des barrières subsistent encore, ... mais ces dernières barrières finiront par être franchies elles aussi, et l'opinion comme les moeurs continuant à évoluer, le jour viendra où ces obstacles, qui restent d'ordre essentiellement psychologiques, disparaîtront à leur tour". (p. 22)

Cette prise de position optimiste se trouve également confirmée par le rédacteur de l'article "Humanisme et Féminisme" qui constate que "l'égalité est en train de s'établir entre les sexes, en matière d'études supérieures comme elle s'établira certainement dans un proche avenir, pour ce qui est de l'accès aux professions". (p. 29)

On retrouve cette notion de l'accessibilité des femmes à l'ensemble des professions (et notamment à celles qui exigent des responsabilités), dans l'article sur "Les femmes ingénieurs" qui est, en fait, un entretien avec une femme diplômée de l'Ecole Supérieure de Physique et de Chimie Industrielles, laquelle se prononce pour que les femmes "ne restent pas en marge de l'évolution des sciences et des techniques" (p. 195), de même qu'il est "indispensable pour une femme ingénieur, de ne pas se limiter à la vie familiale, en abandonnant de bonne heure son travail, comme si elle n'avait pris aucun engagement envers la société par son stage à l'école" ... Elle doit réussir à mener de front sa vie familiale, son travail, ses autres activités ... La tâche peut être parfois lourde, elle vaut certainement la peine d'être entreprise". (p. 198)

Il est intéressant de souligner à cet égard que cette prise de position sera une des rares remarques de cette revue, où il est très précisément conseillé à une femme de ne pas sacrifier sa vie professionnelle à sa vie familiale.

Ce thème que l'on retrouve dans sept articles différents pour une surface rédactionnelle de 7,6 %, est essentiellement regroupé dans les articles du début de ce numéro, ce qui en constitue en quelque sorte le préambule. "L'accès possible aux différentes professions" reste donc une affirmation qui relève de la déclaration d'intention : il est, en 1965, difficile de ne pas le soutenir, mais les thèmes suivants viendront justement infirmer cette proposition.

3.3.2.2. - THEME : Dévalorisation du travail féminin

Au terme de l'analyse du thème précédent, qui faisait même l'objet d'un article dans sa totalité : "Au terme d'une lente conquête, la femme accède à tous les emplois", nous allons constater maintenant que des correctifs doivent être apportés à cette affirmation théorique, non seulement quant à l'accès réel à tous les emplois, mais aussi au niveau de la nature des métiers ou professions exercés par les femmes, comparativement à leurs collègues masculins.

C'est ainsi qu'un certain nombre de faits vont être avancés qui induisent l'idée d'une moindre valorisation des tâches accomplies par les femmes, d'où bien sûr des salaires inférieurs, ou encore le peu d'intérêt que présente généralement leur travail, étant donné que les femmes ont toujours exercé les métiers que les hommes ont bien voulu leur laisser.

Lorsqu'on étudie la situation de l'emploi féminin dans d'autres pays et de son évolution, on est amené à définir les facteurs qui ont une influence déterminante sur le volume et le caractère de cet emploi. Or ces facteurs forment "un ensemble très complexe selon l'époque, selon aussi la situation économique et sociale et le niveau culturel du pays. Le premier de ces facteurs relève peut-être d'une "coutume" qui veut que le travail soit "un travail pour les hommes" et tel autre "un travail pour les femmes"... "Les conséquences d'une pareille

démarcation sont faciles à déceler et font naturellement obstacle à l'accès des femmes à des emplois autres que ceux n'exigeant qu'un minimum de qualifications, donc ceux généralement mal rémunérés et dépréciés par les hommes". (p. 33) (Le travail féminin dans les pays étrangers.)

A cet égard, il est par exemple précisé dans l'article relatant la "Petite Histoire des métiers féminins" qu'au Moyen Age une des raisons qui "éloignait les femmes du travail était le discrédit jeté sur certaines corporations féminines comme celle des lingères, connues pour leur immoralité" (p. 10), si bien qu'elles "furent vite concurrencées par les lingiers" ...

Mais aucune raison n'est donnée pour justifier ces faits que l'on doit entériner, sans plus.

Dans un autre domaine, celui de l'accès des femmes aux différents emplois, il est indiqué que ce sont les carrières administratives "qui ont exercé sur les femmes désireuses de travailler, l'attraction la plus vive. L'effectif des femmes fonctionnaires qui n'atteignait pas 100.000 en 1906 dépassait 200.000 en 1921. Sauf dans l'enseignement, les femmes ne se voyaient guère confier que des postes subalternes" ... (p. 19). Par ailleurs, dans ce même article, on apprend qu'en 1956, pour la première fois "il y eut plus de femmes que d'hommes à solliciter l'honneur d'être juges" ... (Au terme d'une lente conquête, la femme accède à tous les emplois).

L'auteur commente ainsi ce fait : "Sans doute fallait-il voir là une conséquence d'un fait enregistré dans d'autres domaines, l'enseignement notamment : les salaires étant manifestement trop bas, les hommes se détournèrent de ces professions et étaient remplacés par des femmes". (p. 20) - (Idem).

Et c'est M. GUILBERT, l'auteur de l'article "Le comportement des femmes dans les professions" qui explique par le manque d'intérêt rencontré dans la majorité des emplois féminins, "l'abandon rapide de leur métier par les jeunes femmes au moment de leur mariage, alors qu'elles auraient hésité davantage si elles avaient dû quitter un "vrai" métier, un emploi qui leur aurait plu". (p. 24) -

(Le comportement des femmes dans les professions).

D'autres exemples viennent encore confirmer cette idée du peu de valorisation accordé au travail des femmes, mais comme un fait accepté, que l'on doit admettre sans autre forme de procès.

À cet égard, dans l'article consacré à l'hôtellerie, on peut lire que "les femmes, à part les directrices ou gérantes d'hôtels, ne se rencontrent en grand nombre que dans les postes subalternes. Les postes administratifs sont souvent confiés à des hommes, surtout dans les hôtels de luxe où les postes supérieurs sont, pour ainsi dire, inaccessibles aux femmes. Il est difficile, ajoute l'auteur, d'en expliquer la raison, car en fait, aucune règle n'en interdit le recrutement aux femmes. On ne peut malheureusement que le constater". (p. 243) - (l'Hôtellerie).

Quant aux emplois de bureau, ils sont décrits comme ceux qu'exercent ces employés chargés des diverses tâches d'exécution qui existent dans tout service administratif "... ne nécessitant aucune qualification ni formation professionnelles ..." mais uniquement occupés par des jeunes filles ou des femmes "attirées par un travail simple, sédentaire, propre ..." et qui se dirigent nombreuses vers cette profession. (p. 251)

Autre exemple, plus insidieux de la moindre "valorisation" accordée au travail féminin dans l'article sur : "Les femmes dans l'industrie automobile" : "Elles ont aussi une sorte d'exclusivité de fait dans des emplois de couture sur machine et de sellerie, car des tailleurs ou des selliers qui possèdent les mêmes aptitudes et connaissances professionnelles préfèrent en général s'orienter vers l'artisanat ou la petite entreprise" (p. 210), l'artisanat étant implicitement assorti d'une meilleure considération et valorisation.

Il faut encore signaler, dans le même ordre d'idée, les informations données aux jeunes filles qui seraient tentées, en médecine, par une spécialisation en psychiatrie. Celle-ci est déclarée "passionnante, comme est passionnant tout ce qui touche un tant soit peu à l'être en tant qu'être pensant. Mais les

études sont décevantes ... et l'exercice de la médecine dans cette voie donne bien peu de satisfaction. D'autre part, pour s'engager à étudier les instables, les déséquilibrés, les retardés, les caractériels, les anormaux, il faut avoir soi-même un équilibre et une stabilité qui ne sont pas les qualités maîtresses de la femme. Les premières années sont peut-être possibles, mais ensuite, au bout de cinq ans, dix ans, qu'advient-il de ce bel équilibre ?" (p. 128)

Enfin, citons cette mise en garde de la jeune femme ingénieur qui pourra servir très "judicieusement" de conclusion :

"... pour une femme qui exerce en équipe un métier dans lequel elle souhaite s'accomplir et progresser, le travail à mi-temps ne peut être qu'une solution de repli temporaire, rien de plus. L'ingénieur ne doit jamais se targuer de sa condition féminine pour obtenir des avantages refusés à ses collègues : ils contribueraient à la faire constamment reléguer dans des emplois subalternes". (p.19)

Les dix articles où l'on retrouve ce thème (avec une surface rédactionnelle de 6,0 %) n'ont pas une répartition significativement bien précise. Mais ils soulignent une diminution de la valeur d'échange du travail féminin par rapport au même travail effectué par les hommes, entraînant par là même une dépréciation de fait, tant du point de vue de la qualité du travail demandé aux femmes que du point de vue des salaires qui leur sont accordés.

3.3.2.3. - THEME : Incompatibilité du travail des femmes avec la vie familiale.

De même que l'on a vu comment la féminité est associée quasi inélucta-

blement à l'idée de mariage et de maternité (et ce par "nature"), de même il va être "culturellement" établi la très grande difficulté, voire l'incompatibilité d'un "certain" travail féminin dans le rôle d'épouse et surtout de mère, produisant par là-même un effet culpabilisant incontestable.

C'est l'inquiétude qui ressort de l'interrogation suivante lorsqu'il est dit :

"Les travaux à domicile comme les emplois à temps partiels permettaient à la femme de se consacrer à ses enfants et à son foyer. S'ils se raréfient, qu'advient-il ? (p. 9) - (Travail féminin et carrières féminines).

Pour justifier cette question à propos du comportement des femmes dans les professions, sont mentionnés les problèmes posés par l'absentéisme féminin, les chiffres globaux attestant d'un "taux d'absentéisme supérieur pour la main d'oeuvre féminine... La présence de la mère, lors de la maladie d'un enfant ou d'un membre de la famille, s'avère parfois indispensable et c'est un fait bien connu que les mères de famille s'absentent plus que les autres femmes". (p. 24) - (Le comportement des femmes dans les professions). En tout état de cause, l'un des traits les plus marquant de la vie professionnelle moyenne féminine, en est la brièveté (liée d'ailleurs à l'absence ou au peu de qualification). (p. 190) - (La femme à l'usine)

Ainsi, dans l'article consacré aux perspectives d'emploi des femmes dans l'industrie textile, on peut lire que : "si l'efficacité des femmes est meilleure pour certains travaux et équivalente à celle des hommes, dans d'autres cas, l'emploi des femmes présente par contre pour l'entreprise des inconvénients qui s'accroissent lorsque l'organisation de la production nécessite, de la part du personnel, davantage de régularité et d'assiduité.

Ces inconvénients qui s'expliquent facilement par des motifs d'ordre social et physiologique, sont essentiellement un absentéisme plus élevé que pour les hommes et l'incertitude de la durée de la vie professionnelle des femmes nécessairement écourtée par le mariage et les naissances". (p. 199)

Pourtant, lorsqu'il s'agit de profession libérale, il ne peut être question "d'absentéisme", mais c'est précisément parce qu'il n'y a pas de compte à rendre à un employeur, sauf à sa propre famille lorsqu'on en a constitué une, qu'il est expressément dit "... la pratique de la médecine générale est quasi impossible pour une femme". L'auteur s'en explique ainsi : "L'une de celles-ci, célibataire, installée depuis cinq ans, en banlieue proche, s'est rapidement créée une clientèle ouvrière ; épanouie, heureuse, elle ne compte pas sa peine, elle n'arrête pas du matin au soir et du soir au matin ... Combien de temps cela va-t-il durer ? La résistance humaine a des limites ..." (p. 127) - (La femme médecin).

Autrement dit, si une femme célibataire peut à peine faire face à ses obligations professionnelles, que se passerait-il pour une femme mère de famille ?

Pourtant, il n'est pas explicitement déconseillé à la future étudiante en médecine de se spécialiser en gynécologie - obstétrique, étant donné qu'il est "parfois beaucoup plus facile à des femmes de confier à d'autres femmes leurs petits ennuis et leurs angoisses. Mais la concurrence des sages-femmes est grande et, adieu quiétude des nuits et la vie bien réglée avec horaire précis. Dans cette discipline, il faut être à la disposition des clientes et l'on sait combien celles-ci sont souvent capricieuses et contrariantes". (idem p. 128)

Quand elles accouchent, évidemment !

Pourtant cette difficulté d'homaires due aux caprices féminins n'a pas été mentionnée comme inconvénient majeur pour la sage-femme, justement. Il est bien sûr fait état "de longues et pénibles séances de travail, de jour et de nuit, ... exigeant une santé robuste avec une grande résistance physique et bon équilibre nerveux" (p. 135 - La Sage Femme). Mais étant donné que la profession est exclusivement féminine (mais à un niveau ^{de} collaboratrice médicale seulement), il n'est pas spécialement fait état des difficultés d'exercice pour satisfaire aux exigences des rôles d'épouse et de mère ... L'ambiguïté des positions se révèle donc très nettement.

On explique de même l'abandon de leur profession par 60 % des femmes préparatrices en pharmacie, dès les premières années de leur mariage. "La fréquence de cet abandon n'est due d'ailleurs qu'aux difficultés que rencontre une jeune femme pour faire coïncider sa vie familiale avec les exigences professionnelles, d'un métier qui demande beaucoup de temps et aussi une certaine fatigue nerveuse" .. (p.176)

Quant aux nombreuses jeunes filles attirées par les métiers du tourisme, il leur est expressément recommandé de ne pas se marier, étant donné que "cette profession demande une activité constante pendant la saison du tourisme. Elle convient mieux, en ce qui concerne les femmes, aux célibataires qu'aux femmes mariées pour lesquelles elle est à déconseiller. Les périodes de pointes coïncidant avec les périodes de vacances ..." "... Les longues heures de travail jamais clairement délimitées qu'implique cette profession demandent une très grande résistance physique et sont difficilement compatibles avec une vie de famille normale". (p. 246)

Que reste-t'il finalement comme métier, pour les femmes qui soit compatible avec la vie familiale ?

Contre toute attente, il sera possible d'en trouver au moins trois : celui de "cartonnière", de "couturière" et celui de "repasseuse de fin" ... Le travail de la cartonnière est présenté comme "spécifiquement féminin", exemple "de métier où les femmes sont particulièrement appréciées". "Il peut se faire à domicile, ce qui est précieux pour nombre de femmes mariées qui peuvent, en ne quittant pas leur maison, se procurer un appoint appréciable pour leur budget". (p. 212)

Quant au métier de couturière, il présente en effet: "maints avantages... Ne reste-t'il pas "humain" dans un monde qui ne cesse de se mécaniser ? La cadence artisanale (?), même dans les grands ateliers, permet à la femme de garder un meilleur équilibre. C'est en outre une profession que l'on peut exercer toute sa vie et adapter à la vie familiale. La jeune ouvrière quittant l'atelier peut exercer chez elle comme artisane, ou travailler pour une entreprise, ce qui lui permet de concilier vie professionnelle et vie familiale". (p. 273)

C'est aussi le cas de la "repasseuse de fin" qui travaille pour de petits ateliers, "elles ne sont pas employées toute la semaine, elles peuvent alors rester chez elles", c'est la raison pour laquelle un des avantages du métier, "c'est d'être compatible avec la vie familiale". (p. 282)

La couturière, la repasseuse de fin ... transposition professionnelle des besognes ménagères les plus courantes : ce sont donc les activités professionnelles que les femmes peuvent exercer en 1965, sans inconvénient pour leur vie familiale. L'originalité de ce conseil méritait d'être soulignée.

Ces trois derniers métiers sont d'ailleurs les seuls (sur les treize articles au total où figure ce thème, pour une surface rédactionnelle de 7,1 %) qui ne présentent pas le travail féminin de manière dissuasive, ou encore assorti de restrictions telles que les jeunes filles ou jeunes femmes qui seraient désireuses de les exercer, se sentiront prises au piège du dilemme fondamental : se consacrer à sa famille ou exercer hors de chez soi une activité professionnelle.

3.3.2.4. - THEME : Travail des femmes complémentaire de celui des hommes.

Lorsque le travail féminin est culturellement déterminé comme devant s'adresser d'abord et avant tout au secteur relevant du domaine familial, ainsi qu'à la prolongation de ce rôle dans le domaine professionnel, de quelles manières sont alors admises et tolérées les fonctions professionnelles de la femme, puisque son travail se définit par rapport à celui de l'homme, et particulièrement à celui qu'il ne veut pas faire ?

C'est donc dans le caractère de complémentarité des tâches que l'on va admettre la participation de la femme à la vie économique, et ce, comme un fait allant de soi, toujours en vigueur et que nul ne songe à remettre en cause :

"La tradition veut que, dans le passé, les femmes n'aient que rarement effectué un travail demandant autorité et sens des responsabilités. Cette tradition survit encore dans la conception que le travail des femmes est complémentaire de celui des hommes" (p. 33 - Le travail féminin dans les pays étrangers).

C'est donc cette idée que l'on va retrouver pour les métiers "à responsabilité" que peuvent exercer les femmes : leur activité professionnelle est alors

possible et bien acceptée si c'est pour seconder, aider leur mari ou leur "patron", mais de toute façon pour rester en situation de soumission par rapport à un supérieur plus "compétent", puisque du genre masculin ...

Dans l'article décrivant la profession d'avocate, l'auteur explique ainsi les modalités de leurs tâches :

"La plus grande partie des femmes au Palais "collaborent" : elles répondent aux appels à l'heure du déjeuner, visitent les prisons, assistent aux expertises et sont payées, pour ce travail fatigant, un prix qui, s'il n'est pas très élevé, leur permet de vivre à peu près comme les employées des administrations ou des banques. Seulement il leur reste peu de temps, bien souvent, pour s'occuper de leurs affaires personnelles, qui constitueront le noyau de leur clientèle.

Beaucoup de femmes, d'ailleurs, s'en tiendront à la collaboration pendant toute leur carrière, afin d'avoir un fixe sur lequel elles puissent compter régulièrement". (p. 120)

Dans le même ordre d'idée, l'étudiante en médecine, si elle se marie en cours d'étude avec un médecin ou un chirurgien, peut "soit seconder son époux, soit choisir une spécialité qui lui permet de l'aider"...(p. 129)

Quant à la femme chirurgien-dentiste, profession "compatible avec la tenue d'un foyer et la maternité, (en raison) des heures d'ouverture du cabinet qui peuvent être réduites, ou encore, le conjoint étant lui-même chirurgien-dentiste, la femme n'apportant alors qu'une collaboration à sa mesure". (p. 132)

De même, c'est dans la mesure où l'infirmière apporte sa "collaboration" au médecin, "qui fait confiance à sa collaboratrice ... pour l'application du

du traitement prescrit" (p. 147), que la profession est bien reconnue comme particulièrement "féminine"...

Pour être assistante technique d'ingénieur, les qualités requises sont très variées, puisque la profession nécessite des aptitudes de caractère aussi importantes que des aptitudes intellectuelles ou techniques : "Une faculté d'adaptabilité et de disponibilité permanente, ce qu'on appelle parfois la souplesse féminine, faite surtout de finesse psychologique", ce qui permet à l'assistante technique "d'analyser et d'exploiter les documents qui lui sont soumis, de suggérer, à son échelon, des solutions à l'ingénieur dont elle dépend", à qui incombe des décisions à prendre" (p. 224). Il s'agit donc de "seconder l'ingénieur autant du point de vue de la technicité que du secrétariat", et de ce point de vue, il n'existe aucune difficulté particulière.

C'est également le cas de la secrétaire de direction qui devient "le collaborateur direct du secrétaire général ou de l'employeur", qui lui apporte "l'aide active et vigilante indispensable au chef d'entreprise ... avec qui elle partage les responsabilités : il faut que dans cette tâche, elle ait l'âme d'un chef". (p. 232) ..., si elle n'en a pas les responsabilités.

Par ailleurs, dans le domaine du journalisme, "les femmes ont leur place dans le comité de rédaction d'un magazine à fort tirage ... Leurs qualités sont pour la plupart complémentaires des qualités masculines. Si les hommes ont tendance à faire une large place aux "idées", une intervention féminine apportera toujours un vivifiant élément affectif et un sens des réalités fort capable d'humaniser un débat, de le rendre dans ses conclusions plus concret et plus accessible". (p. 300)

Ainsi, est-il demandé à la jeune femme de rester dans une position "seconde" par rapport à son supérieur hiérarchique ou à son mari. Dans ces conditions, la complémentarité des rôles et des fonctions est bien acceptée : la femme ne prend pas des manières de chef, ne prend pas trop d'initiatives, de responsabilités, ne prend pas la place d'un homme ; en un mot reste à sa place...

L'idée est reprise dans huit articles (4,0 % de surface rédactionnelle) et concerne essentiellement les professions de prestige social, surtout les professions libérales.

3.3.2.5. - THEME : Opposition masculine

L'opposition masculine à laquelle il est fréquemment fait référence concerne non pas tant le travail féminin en lui-même d'une façon générale, les femmes ayant toujours participé aux travaux domestiques, à ceux du commerce, de l'artisanat et elles ont toujours constitué une main-d'oeuvre importante en nombre.

En fait, l'opposition masculine porte sur l'accès des femmes à l'instruction, "celle-ci leur ayant été distribuée avec plus de parcimonie qu'aux hommes" (p. 8), et surtout sur l'accès des femmes aux fonctions de responsabilité, "les femmes n'ayant guère fourni jusqu'à une époque récente les "cadres" de la société". (Travail féminin et carrières féminines).

Si bien que sur le plan historique, un certain nombre de faits sont rappelés, permettant d'apporter par là-même, des éclaircissements sur la situation actuelle.

C'est ainsi qu'au plan de l'instruction, il est rappelé dans l'article "Humanisme et Féminisme", que le "père de l'enseignement secondaire féminin" ne

voulait à aucun prix de l'assimilation à l'enseignement masculin : "Je condamne les femmes qui veulent être des hommes et je les condamne d'un seul mot, c'est qu'en poussant un peu trop loin leur ambition, elles cesseraient d'être des femmes sans arriver à être des hommes" ... (p. 29)

De même est-il précisé que, jusque vers les années 1950, c'était moins pour "leur permettre d'accéder à une activité professionnelle que pour en faire des jeunes filles accomplies que beaucoup de familles envoyaient leurs filles au lycée".

Cette assimilation de l'enseignement secondaire féminin à l'enseignement secondaire masculin, qui date du décret du 25 mars 1924 et qui admettait que les femmes fassent des études "à la condition expresse de n'avoir d'autres ambitions que de devenir de bonnes épouses et de bonnes mères", n'avait donc (en 1965) que quarante ans et les femmes ne sont effectivement entrées en concurrence avec les hommes que dans les toutes récentes années (avant 1965). (p. 27) - (Humanisme et Féminisme).

En ce qui concerne également les conditions faites aux femmes dans les pays étrangers, "les statistiques prouvent malheureusement, que dans la plupart des pays, l'accès à l'éducation est limité, à tous les niveaux, en ce qui concerne les filles et qu'on estime encore que l'instruction des filles est moins importante que celle des garçons ... Pour ce qui est de la formation professionnelle des jeunes filles et des femmes, le retard est encore plus grand que dans le domaine de l'instruction générale, ce qui a pour effet de restreindre le cadre de l'emploi des femmes et de confiner celles-ci dans certaines professions traditionnelles, même lorsque les perspectives d'avenir sont plutôt limitées". (p. 34) - (Le Travail féminin dans les pays étrangers).

C'est pourquoi, il n'est pas inutile de rappeler que "l'accès des femmes aux professions libérales et aux carrières administratives a été le plus souvent le résultat d'une lutte opiniâtre, lutte contre les préjugés (la femme est intellectuellement et physiquement inférieure à l'homme ... Sa place est au foyer ...) ; lutte aussi contre l'égoïsme masculin, les hommes voyant sans aucun plaisir particulier les femmes essayer d'occuper les emplois tenus par eux jusqu'alors". (p. 19)- (Au terme d'une lente conquête, la femme accède à tous les emplois).

Si bien que c'est par ^{travaux}grignotages successifs que les femmes se sont vues ouvrir par la loi, les professions de pharmacien, dentiste, médecin (30 Novembre 1892) et en 1900, "après une bataille homérique", elles peuvent enfin s'inscrire au barreau. Mais avant 1914, "il n'en reste pas moins que les femmes exerçant une profession libérale étaient une exception, presque une curiosité".

Mais lorsque l'administration mit au concours des postes subalternes de la fonction publique, "les candidates furent si nombreuses et se révélèrent des concurrentes si dangereuses qu'on en vint rapidement à limiter, dans chaque concours, le nombre de places qui pouvaient être accordées aux femmes et cet usage se perpétua jusqu'à une époque toute récente". (idem p. 19)

Mais non seulement ce "numerus clausus" limitait l'accès des femmes à des postes hiérarchiquement peu élevés, mais en plus, "elles durent se battre pour obtenir dans les administrations où elles étaient admises, qu'un avancement normal leur fût octroyé ... Les postes de direction restaient l'apanage des hommes." (idem p. 20)

Dans le domaine de la justice, c'est à la libération que les femmes comme les hommes siégèrent comme jurés dans les cours de justice. "Cet état de fait

contribua à vaincre les résistances qui existaient traditionnellement dans les milieux judiciaires, contre toute logique du reste ; pourquoi en effet les femmes ne rendraient-elles pas la justice puisque, depuis 1900, elles avaient fait la preuve qu'elles pouvaient, aussi bien que les hommes, assurer les fonctions de défenseur devant les tribunaux ?" (idem p. 20)

Il reste à l'époque (en 1965) un certain nombre d'emplois auxquels les femmes ne peuvent accéder en droit (dans l'armée de terre ou la police ou les emplois à caractère technique) ... mais il reste encore des emplois auxquels les femmes ne peuvent "prétendre en fait" : "cette liste ne peut être dressée avec précision car elle varie essentiellement :

- Selon les conceptions personnelles des employeurs: peu de postes supérieurs sont confiés aux femmes dans les grandes entreprises industrielles ou commerciales, les banques, les assurances, ...

- Selon les préjugés ou routine du public habitué à avoir affaire à des hommes ... et qui ne fera pas facilement confiance aux femmes (carrières de l'expertise, l'assurance-conseil, les assurances).

- Selon le milieu urbain ou rural : Si ... dans les grands centres, il est de plus en plus facilement admis de voir les femmes occuper la plupart des emplois, à la campagne par contre, elles se heurtent encore à la méfiance traditionnelle du paysan à leur égard, ce qui compromet leur chance de réussite dans un grand nombre d'activités. " (p. 22 idem)

Les exemples qui suivent vont donc permettre d'illustrer ce qui vient d'être dit.

Dans l'article consacré à "La femme dans l'enseignement supérieur", il est rappelé "la forte opposition qui avait empêché les femmes d'accéder à ces

ces postes ... et seule la grande notoriété de Marie CURIE -qui avait déjà à cette époque reçu le prix NOBEL - lui avait permis de vaincre cette opposition." (p; 82)

L'évolution dans ce domaine ne se fait que lentement et s'il y a eu nette progression après la libération, il n'en reste pas moins que "le nombre des femmes dans l'enseignement supérieur est assez faible : 8 % des effectifs" (en 1965).

On retrouve encore cette opposition masculine dans une autre activité longtemps considérée comme chasse-gardée, et sans doute prestigieuse, d'une manière différente de la précédente, mais conservant néanmoins une renommée incontestablement du genre masculin, c'est l'industrie automobile. Les arguments présentés vont d'ailleurs dans le sens d'une large ouverture des postes de travail aux femmes dans cette branche, et s'insurgent donc contre les préjugés qui existent encore dans ce domaine.

"On continue de considérer, peut-être par une certaine paresse intellectuelle, que dans l'usine d'automobiles, le travail est trop "dur" pour les femmes.. De même on répète volontiers que l'usine d'automobiles bruyante, peuplée d'hommes "rudes" et de machines "dangereuses", soumise à une cadence de travail très soutenue, à des horaires "difficiles", à la monotonie qu'implique le travail en série, comportant de grands ateliers dans lesquels "les femmes se sentent perdues" ; on répète que l'usine d'automobiles n'est pas faite pour les femmes et que les travaux qu'on pourrait leur y confier risqueraient "d'avoir une influence nocive sur leur système neuropsychique et sur leur stabilité émotionnelle" (p. 209).

Or, ajoute l'auteur "les personnes qui visitent une usine d'automobiles moderne ne manquent pas d'être frappées par le démenti que le spectacle des ateliers en pleine activité ne cesse de donner à cette image traditionnelle ... pas de cadences infernales, ... des ouvriers qui ont fort rarement - qu'on me pardonne l'expression - le genre "gros bras", une ambiance générale qui ne suggère nullement l'idée d'épuisants efforts physiques ... "

Alors, on est amené à se demander pourquoi une telle opposition "de la part des hommes ?" (p. 210)

Dans d'autres secteurs on retrouve encore ces marques d'opposition, tel le journalisme où "il convient de penser que les hommes, ces premiers occupants, ne se laissent pas évincer de gaîté de coeur. Plus que partout ailleurs, la concurrence est rude dans le journalisme et seuls les plus forts ou les plus habiles ont quelque chance d'y réussir".

Pour justifier cette position, l'auteur rappelle que "les premiers maîtres de la presse, conscients de sa puissance et des responsabilités qui découlent de cette puissance, se sont montrés longtemps réticents à l'égard d'une collaboration féminine ... La chose politique n'était pas de leur compétence. Enfin, le préjugé encore vivace malgré les apparences, que les femmes ont moins de réflexion que d'intuition, qu'elles obéissent moins aux règles sévères du jugement qu'aux libres élans de la sensibilité, interdisait à celles-ci l'exercice d'une profession où précisément est nécessaire le contrôle de ses nerfs et de sa pensée". (p. 300)

Enfin, signalons cette dernière remarque à propos de la "Femme pilote" :

"Il pourra sembler extravagant de parler de la femme pilote, car on sait que ce métier est encore en France, presque exclusivement l'apanage des hommes. N'en seraient-elles pas capables ? N'auraient-elles pas le contrôle suffisant de leurs nerfs, des carences irrecevables dans le domaine du jugement, des réflexes ?

Il y eu pourtant "des femmes, peu sans doute, qui se distinguèrent brillamment dans le palmarès des records aériens mais elles ne peuvent être (en 1965) ni pilote d'un avion militaire, ni pilote de ligne. Tout au plus peuvent-elles apprendre à piloter, "sport" qu'elles pourront enseigner ensuite à d'autres amateurs". (p. 349)

A travers les exemples proposés et les idées émises dans onze articles différents, cette opposition masculine est notamment mise en évidence dans les rubriques du préambule, en particulier dans l'article ayant pour titre "Au terme d'une lente conquête, la femme accède à tous les emplois", puisque cette idée occupe à elle seule un quart de la surface rédactionnelle globale qui est de 13,1 %. Il s'agit pour les hommes, non seulement de se défendre contre et de résister à l'intrusion des femmes, d'abord dans les lycées et universités, ensuite

dans des secteurs professionnels qu'ils considèrent comme leur domaines propres, mais aussi d'agir de façon plus offensive en adoptant un certain nombre d'initiatives (opinions et attitudes dévalorisantes, lois restrictives ou numerus clausus) visant à sauvegarder la supériorité, voire la suprématie qu'ils entendent bien conserver.

Ce sera d'ailleurs l'idée développée dans le dernier thème : "Les hommes sont les meilleurs" !

Mais cette situation d'opposition reste encore très prégnante et les commentaires faits par les auteurs des articles, même s'ils regrettent parfois qu'une telle attitude soit encore prévalente et signalent comme un progrès l'accès des femmes à tel secteur après des luttes très difficiles, ne s'insurgent pas contre le fait qu'il existe encore, à l'époque, des emplois fermés aux femmes.

C'est pourquoi, cette opposition masculine à l'introduction des femmes dans certains secteurs professionnels est présentée sans acrimonie particulière, comme un fait allant de soi, comme faisant partie de la règle du jeu : le côté revendicatif est totalement absent du discours.

3.3.2.6. - THEME : Supériorité professionnelle masculine

Ainsi que nous venons de le voir, cette idée de supériorité professionnelle des hommes sur les femmes découle implicitement de l'attitude précédemment observée : l'opposition masculine plus ou moins ouverte à l'entrée des femmes dans les domaines traditionnellement masculins ; mais nous allons également apprendre que même lorsque certains métiers sont pratiqués majoritairement par des femmes, c'est encore aux services des hommes que les employeurs préfèrent avoir recours.

Historiquement, il est précisé par exemple que c'est au XVème siècle qu'apparaissent les coiffeuses pour femmes et que jusqu'au XVIIème siècle "les barbiers chirurgiens n'élevèrent aucune prétention à cette profession". Mais quelques lignes plus loin, on apprend que "sous le règne de Louis XV, les coiffeurs l'emportèrent sur les coiffeuses" (p. 12) ... sans autre explication sur la ou les raisons de ce changement.

Dans ce même article, on apprend également que le métier de cuisinière date de la fin du XVIIème siècle, mais que les "cuisinières servaient seulement dans les maisons condamnées à l'économie, chez les seigneurs de fortune médiocre qui exigeaient d'elles de multiples aptitudes (cuisine, soins du ménage). Vers le milieu du XVIIIème siècle, on trouve des cuisinières un peu partout, sauf dans les maisons de première classe où continuent à servir des hommes" (p. 13).

Ce qui signifie implicitement que les hommes eurent le privilège d'être considérés comme de meilleurs serviteurs que les femmes.

C'est également le même état d'esprit qui fait dire à l'auteur de l'article "Beauté et Hygiène", à propos des coiffeuses actuelles (en 1965) "qu'elles ne coiffent en général que les femmes et sont moins appréciées que les hommes souvent préférés par les clientes ; il semble qu'elles recherchent moins l'originalité" (p. 184).

La "Haute-Couture" donne aussi une notion très nette de supériorité masculine dans la création et l'originalité puisque l'on trouve : "au sommet de la hiérarchie, ces chefs d'entreprises qui ne sont pas uniquement des administrateurs mais des créateurs qui ... font quatre fois l'an la mode nouvelle. Qui sont-ils ? Force nous est de reconnaître que la plupart du temps, cette activité est exercée par des hommes ... D'autant que les firmes qui, dirigées par des femmes, sembleraient faire exception à la règle, en réalité ont recours le plus souvent à des maquettistes hommes" (p. 284).

La même idée préside encore à cette relégation des femmes au rôle moins brillant d'exécutantes dans les métiers d'art "les postes de créateur ou de directeur étant accaparés par les hommes, avec qui elles se trouveront en concurrence directe et ne se verront pas toujours considérées comme des égales ..." (p. 291).

On aurait pu penser, en ce qui concerne les emplois de bureau, que la supériorité féminine serait reconnue de façon incontestée dans ce domaine.

Or, d'autres raisons sont invoquées pour expliquer que : "Certains

employeurs manifestent leur préférence de voir un homme occuper un emploi de bureau plutôt qu'une femme, notamment lorsqu'il s'agit d'un emploi de début avec possibilité de promotion. Ceci s'explique parce que souvent les jeunes gens ont le désir de se faire une situation meilleure, stable, en accédant à des emplois supérieurs alors que les jeunes filles, n'hésitent pas à quitter leur emplois qui n'est pas forcément intéressant (!), lorsqu'elles se marient ou lorsqu'elles ont des enfants ..." (p. 251).

Il reste enfin à reparler de la femme médecin qui ne sera jamais en mesure de faire de la médecine généraliste puisque : "Si elle veut exercer consciencieusement, il est nécessaire qu'elle se tienne au courant des progrès techniques et thérapeutiques. Le peut-elle ? Elle ne dispose plus d'elle-même, quand le malade appelle, il faut le secourir. Constamment, il faut avoir l'esprit ouvert, épier le plus petit signe clinique, de l'analyse la plus minutieuse, passer une synthèse rigoureuse, discuter son diagnostic, poser une thérapeutique. Ces divers actes répétés un nombre ultime de fois dans la journée viendraient à bout de la résistance physique et intellectuelle la mieux formée, la mieux adaptée. Il est donc préférable que la femme se spécialise" (p. 128).

Qu'elle se spécialise en pédiatrie, par exemple, ce qui lui a d'ailleurs été conseillé comme "l'une des spécialités les plus couramment choisies par la femme" étant donné que ... "l'attrait de celle-ci pour l'enfant est spontané et normal", si bien que "la femme médecin acquerra plus rapidement la confiance de l'enfant que le médecin homme" (idem p. 128). Or, le ou la pédiatre n'est-il pas le médecin spécialiste des enfants qui pratique une médecine généraliste sur ceux-ci et qui, par le fait, est amené à répéter "un nombre ultime de fois les divers actes qui viendraient à bout de la résistance physique et intellectuelle la mieux formée, la mieux adaptée" ?

On retrouve là encore l'ambiguïté du discours... Signalons enfin, dans l'article "Vocations et illusions" ayant trait aux métiers "nouveaux, hors série, à la mode", cette mise en garde ^{adressée aux} ~~à l'égard des~~ jeunes filles qui "songent à se consacrer aux recherches archéologiques".

"Cette vocation semble assez téméraire, car ne peuvent accéder à cette discipline que des étudiants ayant fait de longues études ou des érudits...

De plus, lorsque ce sont les jeunes filles qui s'y destinent, on suppose aisément que les difficultés qu'elles rencontrent ne seront pas seulement les mêmes que pour les hommes, mais qu'elles seront encore accrues du fait de la nature et des circonstances du travail souvent difficiles, et des aptitudes requises" (p. 346). Ainsi l'archéologie devrait donc rester spécialité masculine ...

Les neuf articles où l'on retrouve ce thème occupent une surface rédactionnelle de 5,1 % ; ils ne présentent pas de répartition significative, mais on peut toutefois souligner le fait que l'idée est plus spécialement émise dans les rubriques concernant justement les domaines de la féminité : beauté, coiffure, couture.

3.3.3. - Commentaires -

Après avoir défini précisément les éléments thématiques de cette revue "Avenirs", qui peuvent être considérés comme appartenant au même niveau de la réalité, à savoir : "Les carrières féminines en 1965", nous pouvons dès lors les mettre en rapport les uns avec les autres, en ^{nous} appuyant sur la représentation quantitative des différents thèmes. En effet, "un ensemble n'est pas l'équivalent de la somme de ses parties et l'on peut d'autant mieux comprendre l'ensemble des faits sociaux que l'on comprend le rapport des éléments entre eux, ainsi que la façon dont sont arrangés ces éléments dans leur totalité" (1).

A cette fin, nous allons donc élaborer, à partir de la surface rédactionnelle de chaque thème, un tableau quantitatif par ordre décroissant, ce qui permettra d'appréhender de façon plus synthétique les idées directrices sur l'activité féminine en 1965.

POURCENTAGES	THEMES
16,2 %	Travail qui convient bien aux femmes
13,1 %	Opposition masculine
12,1 %	Vocation, innéité des dons, apostolat
10,1 %	Féminité = mariage et maternité
7,6 %	Accès possible aux différentes professions
7,1 %	Prédestination des métiers féminins
7,1 %	Travail des femmes : incompatible avec la vie familiale
6,0 %	Dévalorisation du travail féminin
5,5 %	Féminité : pas de prise de responsabilité
5,5 %	Féminité : séduction nécessaire pour certains métiers
5,1 %	Supériorité masculine au niveau professionnel
4,0 %	Travail des femmes : complémentaire de celui de l'homme

Revue "Avenirs" : Les carrières féminines - Avril-Mai 1965. Résumé
quantitatif des surfaces rédactionnelles en pourcentage, par ordre décroissant.

A partir de ce tableau, voyons maintenant quels sont les aspects permettant de dégager quelques idées forces et quelles sont les interprétations possibles, afin d'aboutir à une conceptualisation plus nette de ce fait social et en définir l'idéologie.

Alors que pendant des décennies, la question : "La femme doit-elle ou non travailler ?" était posée sur un plan moral et de manière absolue, comme si la liberté de choix n'appartenait qu'à la femme seule, et comme s'il n'existait que l'entité "femme", et non des multitudes de cas particuliers (femmes célibataires, séparées, veuves ou mariées mais dans l'obligation impérative de travailler en

raison du salaire insuffisant du conjoint), le présent numéro de la revue "Avenirs" reconnaît bien aux jeunes filles et aux femmes le droit au travail.

Ainsi les différents articles (huit au total) qui constituent le préambule et qui définissent "l'esprit" de la revue, présentent les conditions historiques, sociologiques et statistiques du travail féminin et font un bref rappel de la situation vécue jusqu'alors par les femmes. (1)

Elles ont toujours travaillé et leur participation au travail a peu varié quantitativement depuis le début du siècle, mais elles occupaient essentiellement des emplois domestiques ou artisanaux et non des emplois de responsabilité, et ce en raison de l'opposition, plus ou moins implicite et larvée des "coutumes et des lois", ainsi qu'en raison d'un moins bon niveau d'instruction que les hommes. Or des changements importants sont survenus et désormais est-il affirmé que les femmes peuvent accéder aux postes les plus élevés, de sorte que la distinction entre professions dites masculines et féminines "n'a plus lieu d'être maintenue".

Mais il n'en reste pas moins que des différences entre aptitudes physiques, (mais pas intellectuelles), déterminent des qualités spécifiques masculines ou féminines, si bien que les professions ne sont et ne seront pas les mêmes, chaque sexe devant répondre au mieux à sa "vocation" ; c'est pourquoi les femmes se retrouvent surtout dans les domaines sociaux, para-médicaux et commerciaux.

Cependant, si les professions "spécifiquement féminines" existent de moins en moins, si les femmes exercent désormais de plus en plus des métiers loin de leur domicile, un problème essentiel risque bien alors de se poser : qui va bien pouvoir accomplir les tâches que requièrent foyer et enfants ? Il est donc souhaitable que les solutions telles que le travail à temps partiel ou à domicile soient "étudiées avec le plus grand soin".

(1) - Voir en annexe photocopies du sommaire de cette revue.

L'auteur de cet article, rédacteur en chef de la revue, en 1965, et dont le comité de rédaction comporte une majorité d'hommes, dégage ainsi l'esprit de ce numéro, quand bien même les articles sont signés à peu près à égalité par des auteurs hommes et femmes.

Quant au choix des professions elles-mêmes servant de points d'appui pour l'ensemble de cette revue, il est indéniable que les métiers présentés dans les différentes branches professionnelles concernent essentiellement les métiers dits "féminins".

Par conséquent, il est effectivement concédé aux jeunes filles et aux femmes le droit de travailler, mais en restant dans des secteurs bien précis, et en soulignant le fait que tous ces métiers leur sont bien adaptés, en raison de cette prolongation de leur rôle domestique traditionnel : être au service des autres.

C'est pourquoi le thème dominant tant par le nombre d'articles (22 sur 47) que par la surface rédactionnelle (16,3 %) est celui du "Travail qui convient bien aux femmes". Sous cette affirmation un peu vague, nous avons vu, au cours des exemples pris dans les différents articles, que cette assertion recouvre en fait "ces aptitudes essentiellement féminines, où il s'agit essentiellement d'instruire, d'éduquer et de servir".

C'est donc cette idée directrice qui semble servir de base, de point d'ancrage, pour la description et la justification du travail féminin en 1965 : tout ce qui sortira de ce cadre là tendra à être déconseillé ou jugé négativement.

Mais à y regarder de plus près, cette concession faite aux femmes à l'égard d'une certaine activité professionnelle, s'assortit de restrictions très nettement formulées, et présentées, non comme des "impératifs catégoriques", mais en tout cas, comme des mises en garde vis à vis desquelles il semble peu facile de passer outre.

La première restriction relative à l'activité féminine, telle qu'elle est

définie dans cette revue, concerne l'opposition masculine (avec 13,1 % de la surface rédactionnelle). On peut avancer ici un certain nombre d'explications qui viennent immédiatement à l'esprit. Dans cette résistance des hommes, d'abord à l'idée de l'instruction identique entre garçons et filles, ensuite à l'idée de l'activité féminine en général et à fortiori dans des domaines professionnels qu'ils considèrent comme leurs fiefs, entre un élément important : la remise en cause profonde de tout un système de valeurs qui tend à les désinvestir brutalement de leur puissance, de leurs privilèges, de leurs pouvoirs. Dans cette répartition des rôles de la famille conjugale où la femme est la "chaleur du foyer", et l'homme le "gagne-pain", la construction, la consolidation et l'affirmation de l'identité sociale et personnelle de ce dernier s'effectue en très grande part en fonction de son appartenance professionnelle ; ce qui lui confère prestige et autorité tant que cette activité reste d'essence un peu mystérieuse, reste son exclusivité. Dès lors, toute intrusion ou tentative d'intrusion d'un groupe social jugé de moindre valeur (femmes, mais aussi à un autre degré, travailleurs émigrés), est donc fortement réprouvé par les hommes qui se sentent, ipso facto, comme désinvestis^{de} tout ou partie de leur pouvoir, de leur "valeur", de leur prestige.

D'où cette menace proférée par les hommes à l'égard de celles qui auraient quelques vellétés de changement "... en poussant un peu trop loin leur ambition, elles cesseraient d'être des femmes sans arriver à être des hommes"...

Bien que ces propos aient pu paraître, en 1965, outranciers et dépassés, ils gardaient encore (ils gardent encore ?) toute leur force persuasive.

Grande peur des hommes ou suprême habileté ? La perte de la "féminité" est donc prétextée pour détourner les femmes d'avoir les mêmes ambitions qu'eux-mêmes, sinon il est implicitement sous-entendu que les hommes ne les "reconnaissent plus en tant que femmes". Rien ne saurait être plus dissuasif, aux yeux de la majorité des femmes, que ces arguments de non-reconnaissance de leur "féminité", donc de leur identité profonde, puisqu'elles sont définies essentiellement (et qu'elles se définissent) par le regard masculin posé sur elles, surtout au moment de l'adolescence et de la prime jeunesse, là où les choix professionnels

et affectifs se construisent en même temps que s'effectue la recherche du partenaire sexuel.

A ce niveau d'analyse, on peut essayer d'effectuer un rapprochement entre ce thème de "l'opposition masculine" (13,1 %) et tous ceux qui lui servent en quelque sorte de corollaires :

- Travail des femmes incompatible avec la vie familiale : 7,1 %
- Dévalorisation du travail féminin : 6,0 %
- Féminité : pas de prise de responsabilité : 5,5 %
- Supériorité professionnelle masculine : 5,1 %
- Travail des femmes complémentaire du travail masculin : 4,0 %

On obtient donc un total de :

$$13,1 + 7,1 + 6,0 + 5,5 + 5,1 + 4,0 = 40,8 \%$$

Ainsi peut-on dire que plus d'un tiers des idées émises dans les articles sur l'activité féminine en 1965 induisent ce fait : le travail de la femme est toléré, dans la mesure où elle reste "à sa place", dans la mesure où elle ne devient pas une concurrente de l'homme. Autrement dit, l'opposition masculine au travail féminin reste un fait patent, qui prend une forme un peu larvée, camouflée lorsqu'il s'agit des secteurs traditionnellement féminins, mais qui s'affirme nettement vis à vis des secteurs professionnels réputés pour le prestige et (ou) les responsabilités qu'ils confèrent, ce qui va, la plupart du temps, de pair.

En somme, le thème qui apparaissait au premier abord comme dominant (métiers convenant bien aux femmes) sert en réalité de façade et n'est lui aussi qu'une conséquence de l'opposition masculine ; en d'autres termes, il convient bien aux hommes (et aux femmes ?) que tel travail "convienne bien" aux femmes ... Car en fait, le thème réellement central qui régit, avec les thèmes satellites, l'ensemble des discours, est bien celui de l'opposition masculine. Il est facile en effet de montrer à partir de là que le travail des femmes "doit" être "complémentaire des activités masculines", ce qui exclut "la prise de responsabilité" et explique son aspect de "moindre valorisation."

La supériorité professionnelle masculine également affirmée, tendrait à la limite à évincer les femmes des activités professionnelles lorsque ces dernières sont présentées comme très peu compatibles avec la vie familiale, si bien que la femme est renvoyée à son rôle ... d'épouse et de mère.

La deuxième restriction relative à l'exercice professionnel des femmes est présentée de façon moins apparente : il s'agit en effet pour elles d'exercer un métier parce qu'on en a la "vocation" ; mais en réalité, que reconvre cette affirmation ?

Il est en effet socialement admis qu'une femme exerce des activités hors de son foyer, dans la pratique de métiers qui lui sont dévolus, mais également dans des spécialités plus prestigieuses (pédiatrie, juge pour enfants) parce qu'elle reste dans ce cas, conforme à l'image qui correspond aux conditionnements sociaux spécifiques d'une société ou d'un groupe social donné.

Dans ce genre d'activités, la femme se caractérise par ses qualités de dévouement, de don d'elle-même qui répondent bien à cette idée de "vocation" qu'on lui confère et qui est considérée comme faisant partie de sa "nature". Tous ces métiers "de bon coeur" ne lui sont en aucune façon contestés puisqu'ils la confirment dans des fonctions qui sont pour la plupart la prolongation moderne des rôles traditionnels et des anciennes servitudes. Tant qu'elles restent cantonnées dans des activités où il y a de "la misère à seconder" ou de la "faiblesse à soulager", elles ne sont pas de véritables concurrentes des hommes, et en ce sens elles ne rencontrent pas de résistance de leur part.

Mais on peut alors se poser la question : les femmes exercent-elles ces métiers parce qu'elles en ont "naturellement" la "vocation", ou bien parce que n'ayant guère d'autres possibilités, elles ont été "culturellement" persuadées qu'il en est ainsi et sont donc convaincues qu'elles peuvent et doivent s'y consacrer parce que leur "nature" les y pousse ? Autrement dit, ce concept des "métiers accomplis par vocation" ne serait qu'un subterfuge socio-culturel accordant aux femmes une permissivité de bon aloi qui, leur donnant bonne conscience,

permettrait de les maintenir dans des domaines qui ne dérangent pas trop les prérogatives masculines.

D'où la question qui se pose encore : est-ce qu'il suffit d'avoir "naturellement" la vocation à l'égard d'un métier pour pouvoir l'exercer facilement quand on est une femme ?

La réponse est positive tant qu'il s'agit d'être infirmière ou sage-femme par exemple, mais beaucoup moins nette si elle veut devenir "gynécologue-obstétricien" ou "médecin généraliste", et les exemples de ce type pourraient être multipliés. Autrement dit, c'est une vocation limitée qui lui est accordée, une vocation sans trop d'ambition, sans trop d'envergure, sans trop d'exigence, sinon on va retrouver l'opposition masculine, pour défendre des territoires à nouveau menacés par l'intrusion féminine ...

En effectuant un rapprochement de ce thème de "vocation" avec celui très proche de "Prédestination des métiers féminins" (entendre comme l'exercice d'activités à caractère domestique ou artisanal), on obtient une surface rédactionnelle de : $12,1 + 7,1 = 19,2 \%$

Un cinquième des idées émises dans ce numéro est donc consacré à cette idée de métiers faits par vocation ou prédestination.

Pour "justifier" en effet cette prise de position, l'argumentation développée concerne le rôle fondamental de la femme et sa "vraie vocation" : être épouse et mère.

Nous arrivons en effet à la troisième restriction à l'égard du travail féminin défini par cette revue de 1965 : c'est la nécessité de répondre d'abord aux exigences de ses obligations "naturelles". Il est vrai que c'est par "nature" que ~~l'on~~ ^{la femme} est mère. Il est vrai également que, durant des générations, le problème ne s'est guère posé pour elle. Contrainte sociale et "impératif" de sa propre conscience, tout la ramenait vers le seul et unique rôle d'épouse et de mère, qui

fut (est) décrit non seulement comme le plus beau rôle, mais comme le seul qu'elle soit capable d'assumer réellement ; sa "nature" le veut ainsi, elle est faite pour cela et sinon rien d'autre, du moins pas grand chose d'autre.

Cette assimilation et cette réduction de la femme à une seule de ses fonctions : la maternité, aussi gratifiante et noble soit-elle, a eu pour conséquence de lui enlever toutes les autres, et malgré les évolutions actuelles la société reste fortement influencée par "la prédominance masculine qui a joué pendant des lustres la mère contre la femme". (1)

Mais en réalité, l'affirmation indiscutable d'une telle prise de position concerne essentiellement les jeunes mères avec de jeunes enfants; pour toutes celles dont les enfants sont d'âge scolaire, le débat n'a guère de raison d'être et on leur accorde plus facilement le droit de travailler.

Or la question est présentée de façon impérative et sans nuance dans ce numéro de 1965 : "La vraie vocation de la femme, c'est d'être épouse et mère". Cette phrase écrite à propos de la femme médecin reste une idée extrêmement prégnante dans la définition du travail féminin ; ainsi la femme se voit-elle plus ou moins contrainte -parfois de manière plus insidieuse - de choisir une activité professionnelle qui sauvegarde le plus possible cette fonction maternelle.

Pour surenchérir sur cette idée, d'autres arguments sont avancés dans le thème relatif à l'incompatibilité entre le travail et la vie familiale (abandon rapide, absentéisme important, obligation de rester célibataire pour exercer telle profession ...).

Si bien que pour l'ensemble des deux thèmes : "Féminité = mariage et maternité" et "Travail des femmes = incompatible avec la vie familiale, on obtient une surface rédactionnelle de :

$$10,1 + 7,1 = 17,2 \%$$

(1) - SARTIN P. Cumuler travail, tâches ménagères et maternité, in Les cahiers français, n° 271, mai 1975 - p. 25

soit un peu moins de $\frac{1}{5}$ de la surface rédactionnelle de la revue.

En somme, la "nature" de la femme, et en particulier cette singularité d'être femme chargée de reproduction a servi - (sert toujours ?) - de prétexte pour la maintenir dans certaines fonctions et certains travaux, dont l'aspect subalterne reste la caractéristique essentielle.

Mais cette notion de "nature" féminine, et des obligations qui s'y rattachent, a pris un caractère inflationniste et envahissant qui a justement permis de réduire les femmes à l'occupation de quelques rôles familiaux et professionnels ; or ce "gonflement" de la fonction de reproduction a également eu pour conséquence de camoufler tout l'aspect historique et sociologique de cet état de fait, qui devient, par là-même beaucoup plus contingent et moins soumis à "l'ordre naturel et immuable des choses". Mais "l'ordre naturel des choses" reste culturellement un argument au-dessus de tout soupçon...

3.3.4 - Conclusion

Le travail féminin est donc présenté, en 1965, selon les critères suivants : il s'agit souvent d'activités peu valorisées (emplois subalternes, moindre salaire), en raison de la supériorité incontestable de l'homme, y compris dans les domaines où les femmes travaillent majoritairement. On leur conseille fortement de ne pas envisager de responsabilités importantes, en s'orientant plutôt vers une activité complémentaire de celle de l'homme, tout en leur concédant la nécessité d'une certaine séduction (féminité) pour l'exercice de métier précis.

L'affirmation de l'accès possible à toutes les professions reste donc très théorique et fort peu réalisable pour les jeunes filles des années 1965, dans l'obligation quasi inéluctable de "choisir" une activité qui "convient bien aux femmes", c'est à dire qui :

- ne s'oppose pas aux "interdits masculins" ;
- lui donne l'opportunité d'exercer sa "vocation", mais dans des secteurs pas trop ambitieux.

- lui permette d'assurer avant tout son rôle fondamental d'épouse et de mère.

Il s'agit donc là d'un modèle de type fonctionnaliste, qui ne remet rien en cause et ne bouscule aucune valeur fondamentale, ce qui permet ~~de dire~~ à Geneviève LATREILLE *de dire*:

"Tout est donc bien fait pour éviter que l'ambition de réussir dans des voies nouvelles ... ne vienne germer chez les femmes aussi "naturellement" différentes, et "séculairement" à leur place dans les rôles de secondes".

Si bien que, "les jeunes filles, même soucieuses de s'informer auprès des sources compétentes au cours de la période considérée" sont invitées "à ... continuer ce que les femmes ont toujours fait, et si possible dans les domaines où elles risquent le moins de concurrencer les hommes". (1)

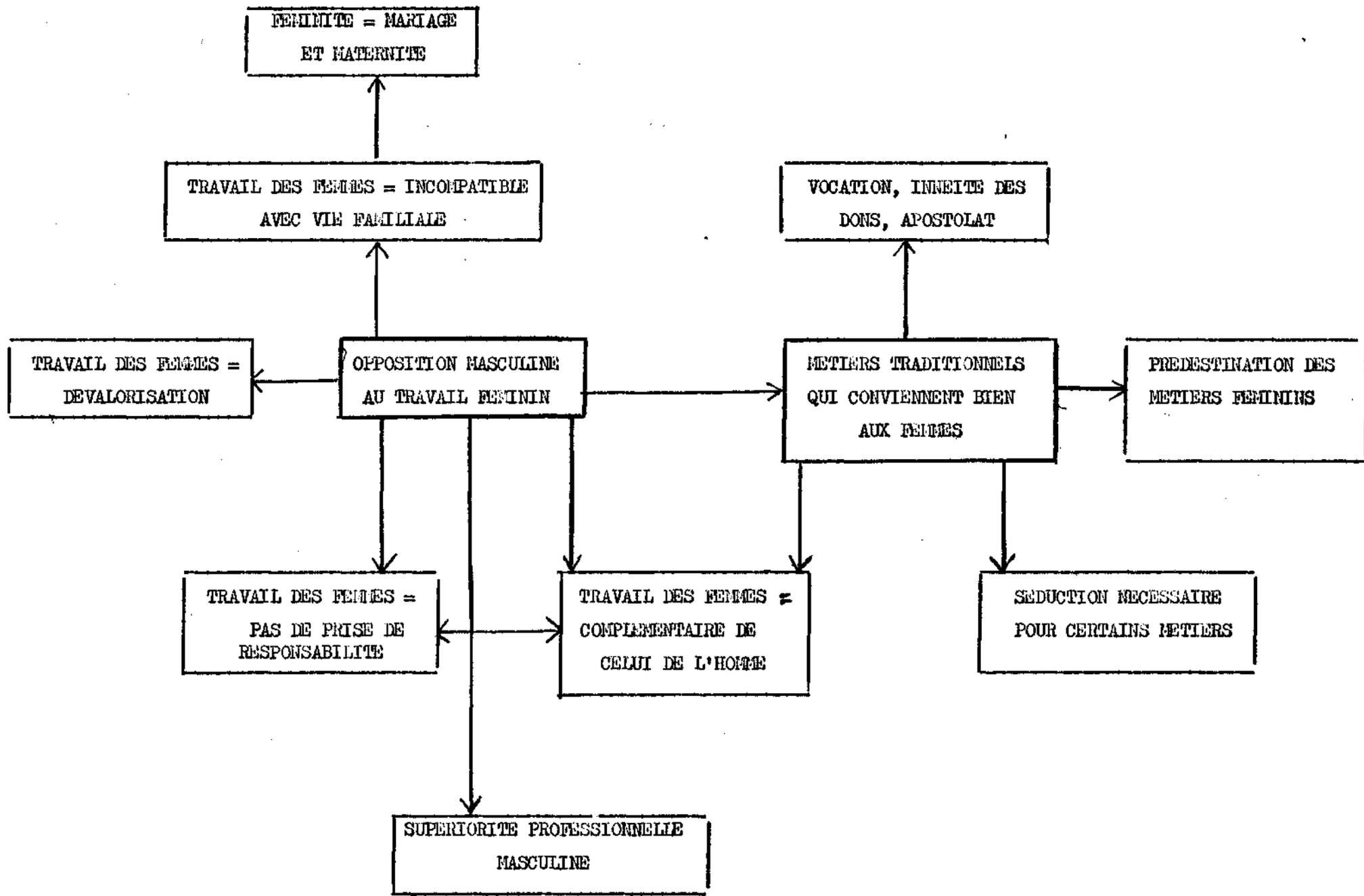
En somme, la représentation intellectuelle de la problématique des choix professionnels féminins au cours des années 1965, est définie, d'après la revue "Avenirs", par un paradigme traditionnel que l'on pourrait qualifier de "reproductif" et que l'on peut exprimer ainsi: "Reproduire les rôles professionnels comme prolongement des rôles "naturels", ce qui permet d'assurer la "reproduction" de l'espèce."

Partant de cette analyse d'ensemble, nous pouvons dès lors établir, sous forme de "modèle",* l'organisation des différents thèmes qui définissent "les carrières féminines" en 1965, vues sous l'angle de l'information et de l'orientation.

*Modèle: "synonyme de structure et de forme dans "modèle conceptuel" permettant la compréhension et la systématisation d'un ensemble de données concrètes et, à partir de là, la découverte d'hypothèses nouvelles". (2)

(1) - LATREILLE G. - La naissance des métiers en France 1950 - 1975 - Etude psycho-sociale P.U.L. 1980 - p. 333

(2) - MUCHIELLI A et R. Lexique des sciences sociales françaises. Editions sociales françaises 1969



MODELE "REPRODUCTIF" DU TRAVAIL FEMININ

3 - 4 - REVUE Avenir DE 1975 - "FAIRE CARRIERE AU FEMININ

A dix ans d'intervalle, les deux numéros de la revue "AVENIRS", consacrés à l'activité féminine, n'ont pas ou très peu de points communs.

En ce qui concerne le numéro de 1965, les 48 articles "de fond" se proposaient de décrire les métiers où les femmes ont déjà trouvé une certaine place, sont déjà acceptées en tant que telles, à des degrés divers d'ailleurs, et nous avons vu, en fonction des thèmes qui ont été dégagés, selon quelle idéologie, en parfaite concordance avec les idéaux requis du moment.

Mais par rapport à la revue de 1965, celle de 1975, qui remplace la précédente, est réalisée dans une optique différente, très novatrice, ce qui est d'ailleurs explicitement exprimé dans l'Avertissement (p. 7).

Ce numéro "fait le point de la condition actuelle de la femme au travail et de son insertion dans des voies jusque là inhabituelles". Et comme il pouvait exister un certain risque à ne présenter que des carrières jusqu'alors peu ouvertes aux femmes en raison même du caractère plutôt exceptionnel et exclusif que pouvait présenter ces métiers., il est effectivement précisé que l'on trouvera bien "les témoignages de quelques femmes qui font figure d'exception", mais que "... parmi toutes les femmes interrogées, certaines peuvent, doivent avoir valeur d'exemple et non pas être considérées comme des êtres exceptionnels. Si elles évoquent leurs difficultés, c'est non seulement pour prouver que celles-ci ne sont pas insurmontables, mais aussi pour dénoncer les causes qui les ont créées, afin de les faire disparaître".

Il faut dire que ce numéro spécial paru en 1975, "Année de la Femme", également destiné aux jeunes filles et aux femmes en recherche d'insertion professionnelle, est pensé et rédigé cette fois, essentiellement par des femmes.

Dans cette revue de 1975, 43 pages classées dans la rubrique "Divers" regroupent le sommaire, les titres et les photos. Les articles purement descriptifs représentent 61 pages. Enfin, 258 pages constituent 69 articles "de fond",

soit une centaine de plus que le numéro de 1965 (Voir tableau 2 en début d'ouvrage).

Les articles 1 à 7 regroupent le préambule, les articles 8 à 69 sont descriptifs des différents secteurs professionnels où les femmes sont plus ou moins largement présentés. (Voir dépliant 2 en début d'ouvrage).

A partir des 69 articles "de fond", voyons maintenant selon quels critères l'analyse de contenu de ce numéro consacré aux "Carrières Féminines" a été effectuée.

Trois "grands ensembles" ont été définis :

- Constat d'une situation
- Position féministe
- Elitisme

rassemblant eux-mêmes un certain nombre de thèmes selon les rubriques suivantes :

1) - CONSTAT D'UNE SITUATION

<u>ENSEMBLE I</u>	{	Travail féminin = travail peu valorisé
		Misogynie
		Travail féminin : concurrentiel de celui de l'homme
<u>6 THEMES</u>		Sexisme et discrimination
		Handicaps et surenchères de difficultés
		Changements et améliorations nécessaires

2) - POSITION FÉMINISTE

<u>ENSEMBLE II</u>	{	Revendication
		Carrières féminines = exceptions et alibis
<u>3 THEMES</u>		Fonction maternelle = pas de pénalisation

3) - ELITISME

<u>ENSEMBLE III</u>	{	Surenchère de qualités et de travail
<u>2 THEMES</u>		Identification au modèle masculin

3.4.1. - Constat d'une situation

Sous le super-thème "Constat d'une situation", ont été regroupées un certain nombre d'idées qui constituent une sorte de "radioscopie" de la situation de l'emploi en 1975, en ce qui concerne l'activité professionnelle féminine. Mais il ne s'agit plus d'accepter les choses en l'état, de dresser des bilans et de souligner les obstacles inhérents au travail féminin, sans également adopter une position de dénonciation de ces obstacles et de ces handicaps, quelles que soient par ailleurs leurs origines.

Voyons donc de l'intérieur, par l'étude des thèmes, comment, en 1975, année de la femme, est présentée aux jeunes filles une insertion professionnelle qui ne se veut pas traditionnellement, classiquement "féminine".

3.4.1.1. - THEME : Travail féminin = travail peu valorisé

Ainsi va-t-on trouver dans différents articles qui synthétisent, dans le préambule, la problématique adoptée, des faits ou des idées ayant trait soit au peu de valorisation, soit à la réelle dévalorisation du travail féminin comparé aux emplois masculins, quel que soit le niveau de qualification de ces derniers.

L'article ayant trait à l'"Evolution de l'emploi féminin dans la Société française" (extrait du rapport public en 1974 par le Comité du travail féminin), souligne que d'une façon générale, "les femmes occupent encore peu de postes de responsabilité et d'autorité dans le monde professionnel". Par ailleurs, "la situation des femmes dans les emplois industriels se détériore : 60,5 % sont ouvrières, et une part croissante occupe des emplois de manoeuvre. Même dans les secteurs où elles occupent une grande proportion des emplois, les femmes sont concentrées dans des postes généralement peu qualifiés ou subalternes". (p. 12)

Cette situation est expliquée par l'automatisation et "la régression des besoins de main-d'oeuvre dans les industries traditionnellement utilisatrices de personnel féminin".

De même, l'article suivant consacré à "L'accès des femmes à de nouveaux emplois" (signé par une femme de l'équipe de la rédaction), dénonce le fait que "les quelques exceptions ... ne peuvent faire oublier les bataillons de subalternes, cantonnées dans des tâches d'exécution mal rétribuées, ... même si elles exigent des qualités d'adresse et de rapidité qui seraient valorisés dans des postes masculins."

"Les rares réussites individuelles ne peuvent compenser les échecs répétés des diplômées sous-employées, sous-payées, finalement résignées à jouer les seconds ou troisièmes rôles ou à changer d'emploi après trop d'affronts et d'injustices." (p. 24)

Un des articles les plus significatifs de cette situation générale de dévalorisation des emplois féminins est présenté sous forme de donnée économique réalisée par l'A.N.P.E. Il s'agit du "Répertoire par Académies du marché de l'emploi féminin" qui dresse un bilan région par région, de l'activité féminine. Ce bilan se révèle, dans sa brièveté même, très fortement négatif, puisque pour de très nombreuses régions sont soulignés des faits que l'on retrouve de façon permanente :

"Les emplois offerts aux femmes sont ceux que les hommes ne veulent plus assurer. Les employeurs se montrent réticents pour leur offrir des postes à responsabilité".

Cette "disharmonie" trouve une explication dans les raisons suivantes :

- "Une formation professionnelle insuffisante ou mal orientée (arrêt de la scolarité, formations vers des spécialités sans débouchés)";
- "La persistance des tabous traditionnels qui pèsent lourdement sur les employeurs, les orienteurs, les parents, les intéressées elles-mêmes" (Région Alsace, p . 54).

Dans la région Auvergne "on trouve la plus forte présence des femmes dans des emplois sans qualification, à bas salaire, et le taux de féminisation est élevé et en accroissement dans les emplois de services, surtout au niveau des O.S. et

O.Q." (P.57)

En Champagne, "les organismes professionnels sont trop "conservateurs" pour employer des cadres féminins" ... "La main-d'oeuvre féminine s'accroît également dans l'électricité, la métallurgie, mais il s'agit surtout d'emplois non qualifiés" ... Les raisons invoquées pour ce manque de formation sont "imputables aux orienteurs, aux parents, voire aux formateurs qui faisaient preuve souvent d'un esprit rétrograde et poussaient les filles vers des voies traditionnelles" (p. 60) ...

Dans le même ordre d'idée, l'article présentant "la situation des femmes dans la fonction publique" montre dans un bref rappel historique que les femmes ont remplacé les hommes appelés au front pendant la première guerre mondiale, mais que ces femmes occupaient en majorité des emplois subalternes (P. 74).

Il est également souligné l'importante féminisation de la fonction publique, mais cette donnée brute est "corrigée" par le fait que "cette féminisation est parallèle à une dégradation du traitement des fonctionnaires par rapport au salaire du privé "et de que toute façon la majorité des femmes se retrouvent comme partout ailleurs dans les secteurs dits "féminins" et dans les catégories les plus basses" (p. 76).

Enfin, pour terminer ce chapitre sur les emplois occupés par les femmes dans la fonction publique, il est signalé également ce fait tout à fait révélateur d'une situation de moindre valorisation : "Les femmes doivent être titulaires d'un diplôme plus élevé pour obtenir le même niveau statutaire que leurs collègues masculins ... ; également ou plus diplômées que les hommes, les femmes, dans les services extérieurs et les administrations centrales, font, à diplôme égal, une carrière inférieure à celles des fonctionnaires hommes" (p. 79).

Cette même idée de dévalorisation est encore évoquée dans 19 articles du corpus ; elle est émise dans différents secteurs professionnels où les femmes commencent à s'introduire.

Ainsi, Madame SAUNIER-SEITE, interrogée en tant que "Première femme Recteur", souligne que peu de femmes "participent effectivement au développement de la culture et de l'expansion économique. Dans leur grande majorité, elles constituent une masse de main-d'oeuvre que l'on utilise ou que l'on délaisse au gré des circonstances" (p. 87).

C'est la raison pour laquelle, dans l'article sur "L'essai d'analyse sur les ouvrières", il est précisé que l'on assiste "à une tendance à la déqualification des emplois féminins" : "l'automatisation se traduit par l'intensification du travail des femmes, la parcellisation des tâches à cycle court, à cadence très rapide, et par la déqualification des ouvrières". Ce qui aboutit à l'énoncé des règles suivantes :

- "quand un métier se dévalorise, il se féminise, phénomène qui n'est pas d'ailleurs propre à l'industrie ;

- quand un métier dit féminin se valorise, quand le travail au lieu de se faire à la main se mécanise, il est confié à des hommes" (p. 132).

L'article traitant du "Placement des techniciennes" montre également que "des différences sont perceptibles au niveau de l'embauche entre hommes et femmes recrutés au même niveau d'âge et de formation . Qu'il s'agisse d'emplois administratifs, bancaires ou de l'informatique, les hommes occupent des emplois plus qualifiés" (p. 150).

Le témoignage de cette femme cadre dans une grande société d'informatique confirme ce point de vue :

"Une femme qui travaille a aussi à livrer, en dehors des luttes pour sa promotion, de vraies batailles pour défendre sa qualification. L'image de la femme subalterne reste gravée dans les esprits et on a tendance à lui demander des tâches d'exécution tout simplement parce qu'elle est femme" (p. 259). (Informatique : femme et ordinateur).

L'accession au niveau cadre est non seulement affaire de capacité, d'ambition, de formation, mais également affaire de sexe. Le récit un peu amer d'une femme qui a "réussi" dans l'édition illustre ce propos, puisqu'on ne peut : "invoker en ce qui concerne ce secteur, aucune des inaptitudes physiques ou mentales typiquement féminines selon les esprits soucieux de les protéger. Qui jugerait - sans mauvaise foi - que l'édition est un domaine où il faut une carrure et des dons réservés au sexe fort ? ..."

C'est pourtant "un secteur où les femmes travaillent rarement à des postes de responsabilité ; la majorité reste cantonnée dans des postes subalternes modestement rémunérés, essentiellement le secrétariat" (p. 262). (Réussir dans l'édition).

Dans le domaine agricole par ailleurs, "l'évolution de la mentalité reste marquée profondément par la puissance masculine, seules quelques personnalités féminines ont réussi à s'imposer à un niveau supérieur, et les femmes qui ont un B.T.A. ou un B.T.S.A. trouvent seulement des emplois dans des domaines réputés féminins : monitrice de maison familiale rurale, animatrice d'associations de formation. Ce n'est nullement une question de choix de leur part, mais de résignation lorsqu'elles ont essuyé trop de refus" (p. 275). (La place des femmes dans le monde agricole)

La conclusion peut être donnée par ce rappel de l'étude effectuée à la demande de Françoise GIROUD, alors Secrétaire d'Etat à la Condition Féminine, sur "L'image de la femme dans les manuels scolaires", expliquant à cet égard par le rôle de l'éducation, la différenciation des tâches entre les sexes (dans l'article sur la "Présence des femmes dans le bâtiment") :

"La femme est assez systématiquement présentée en situation de faiblesse : elle n'a pas d'autre recours que de faire appel à l'homme fort ; sans ce soutien, elle est particulièrement démunie. Le seul rôle, valorisé et valorisant, est celui de la mère, dévouée, nourricière et éducatrice.

Lorsqu'elle exerce une activité professionnelle, celle-ci se situe à un niveau toujours modeste, essentiellement dans le domaine de l'échange. Le marché de la production apparaît comme réservé aux hommes, ainsi que les activités économiquement et socialement valorisées" (p. 142).

Cette idée qui se retrouve émise dans 22 articles (sur un total de 69), est particulièrement soulignée dans un des articles du préambule : "Répertoire par Académie du marché de l'emploi féminin", ainsi que d'une façon générale, la description des emplois de la fonction publique, de l'industrie et des techniques, les secteurs des transports et enfin l'agriculture. La surface rédactionnelle des différents articles représente 9,6 % de l'ensemble.

Le bilan est assez fortement négatif :

- proportion anormale de femmes dans les emplois sous-payés,
- existence de secteurs "féminins", donc socialement peu valorisés,
- mauvaise intégration des femmes aux emplois de direction.

On retrouve en fait, à travers tous ces exemples, la situation "classique" du travail féminin, tel qu'il existe depuis des décennies mais qui n'est plus, comme en 1965, présenté en tant que modèle de référence dont il ne fallait guère s'écarter.

Dix ans plus tard, le fait est dénoncé sans équivoque : le travail féminin est globalement très peu valorisé, voire carrément dévalorisé.

3.4.1.2. - THEME : La Misogynie -

Corrélativement à l'aspect "dévalorisation du travail féminin", l'idée d'une véritable misogynie va être développée dans de nombreux articles de ce numéro de 1975 (25 au total), misogynie dénoncée comme une attitude, soit de mépris, soit d'hostilité déclarée envers la femme, dès qu'il s'agit pour elle de chercher une véritable insertion dans les divers secteurs de l'économie. Ainsi

peut-on lire, dès les premières pages : "Toutes les enquêtes confirment - s'il en était besoin - l'impression d'une société masculine qui admet mal l'accession à égalité du personnel féminin et cherche à sauvegarder sa prédominance en s'appuyant sur des raisons hypocrites au mépris des évidences" (p. 26 - L'accès des femmes à de nouveaux emplois).

Bien plus, toute incitation dans le domaine du travail et de la condition des femmes "se heurte inmanquablement à la résistance d'un univers encore misogyne" (p. 34), y compris celui des centrales syndicales, "car l'époque n'est pas si lointaine où des grèves s'étaient déclenchées pour s'opposer à l'embauche des femmes dans une entreprise" (p. 35). (Facteurs dynamiques d'évolution)

Il semblerait cependant que l'on assiste à une légère évolution, au moins au niveau des entreprises de taille moyenne ou modeste "où la mixité est presque chose acquise et il y a même dans les industries misogynes un effort partiel pour confier à des femmes des postes de responsabilité" (p. 27). (L'accès des femmes à des nouveaux emplois)

Un changement perceptible se fait également sentir au moins au niveau des mentalités, ou à tout le moins ^{de} l'attitude qu'il est de bon ton de présenter en tant que patron, (fait qui est signalé comme un progrès). "Les moins féministes des employeurs éprouvent le besoin de nier leur misogynie - ce qui n'était pas le cas il y a 10 ans - et s'affirment contre toute évidence prêts à accueillir et à promouvoir les diplômées méritantes. Même si leurs déclarations ne sont pas démontrées dans les faits, elles n'en constituent pas moins une concession à une évolution réelle" (p. 27 - Idem).

On peut formuler l'hypothèse que cette misogynie des hommes serait la traduction de leurs craintes plus ou moins conscientes de perdre leur prestige, leur pouvoir, leurs privilèges, dans des domaines professionnels dont ils avaient quasiment seuls l'exclusivité.

Ce sont de nombreux exemples de ce comportement que l'on va retrouver dans les entretiens effectués auprès des femmes.

Ainsi cette jeune femme, haut fonctionnaire, chargée de représenter le Préfet à certaines occasions, causait-elle par le fait même, beaucoup d'étonnement à toutes les personnalités extérieures côtoyées, qui, très déçues, murmuraient "qu'on avait dû leur envoyer une dactylo". Dans le même ordre d'idée, au cours d'un stage effectué dans un grand organisme bancaire, "le directeur du personnel lui expliquait avec un cynisme parfait que l'infériorité de la femme par rapport à l'homme, était naturelle et biologique, et qu'il ne pouvait être question pour une femme d'exercer des responsabilités comparables à celles des hommes" (p. 81 - Une femme haut-fonctionnaire).

Dans la magistrature, les obstacles rencontrés par deux étudiantes "auditeurs de justice", consistaient dans une attitude d'hostilité qui était plus difficile à cerner car plutôt empreinte "d'habitudes, de réticences, de réflexions, de conseils, d'exigences, qui tendent à les mal admettre, à refuser leur intégration dans le monde de la magistrature ou du moins à le rendre difficile" (p. 102). Ainsi précisent-elles "il y a des présidents de chambre qui n'admettent pas de femmes assesseurs, des juges qui refusent d'avoir une femme comme Président".

"... Il a fallu beaucoup insister pour suivre les actions pendant le stage de police, il a fallu supporter des remarques moqueuses à la Préfecture ou une ignorance blessante de leur présence à la Gendarmerie, une attitude presque hostile des policiers" (p. 103). (Deux étudiantes auditeurs de justice)

Cette attitude se rencontre donc au niveau des hommes lorsqu'il s'agit, pour les femmes, de chercher à accéder à des postes de responsabilité inhabituels.

C'est le sens de la remarque faite à propos de la position des syndicats quant à "l'accès des femmes à de nouveaux emplois" :

"Si certains d'entre eux souhaitent l'intégration des femmes dans la vie active, il en est qui s'opposent encore carrément à leur entrée dans certains

secteurs, et une discussion subsiste sur l'intérêt d'avantages spécifiques accordés aux femmes qui peuvent être des "cadeaux empoisonnés".

D'une façon générale, les travailleurs masculins "ressentent lors de l'arrivée de femmes aux mêmes emplois une dévirilisation de leur travail. Un phénomène de rejet se produit alors au grand détriment des expériences tentées dans ce domaine" (p. 27). (L'accès des femmes à de nouveaux emplois)

Les exemples cités dans les différents articles illustrent cette attitude de rejet.

Ainsi, dans un petit encart relatif à la "Situation des femmes dans la fonction publique", la question est-elle posée : "Insertion féminine, facteur d'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique" ? pour préciser que l'entrée des femmes comme préposées dans l'Administration des P.T.T. : "suppose différents aménagements dans les conditions de travail : matériel de levage à l'acheminement, sacs de 15 kgs au lieu de 30, multiplication des voitures postales, etc...

"On peut donc s'étonner de la réticence et même de l'opposition exprimées par les collègues masculins devant cette "intrusion féminine". Celle-ci n'aura en effet pour eux d'autres conséquences, semble-t-il, qu'une amélioration de leurs propres conditions de travail" (p. 76)

Dans la magistrature, jusqu'en 1946, les femmes ne pouvaient participer au pouvoir judiciaire proprement dit. Durant les 12 années qui suivirent la réforme de 1946, "on assista à un véritable engouement féminin pour cette fonction, et parallèlement à une désaffection masculine ... Puis après l'ouverture en 1960 à BORDEAUX du Centre National d'Etudes Judiciaires, on observa un recul très net des femmes reçues au concours. Cela témoignant chez les magistrats d'une certaine crainte devant une féminisation de leur profession " (p. 91 - Les femmes magistrats

Dans une autre branche professionnelle très peu ouverte aux femmes, celle du bâtiment, toute intrusion féminine est vécue comme une incongruité. Ainsi, si

une jeune fille parvient à exprimer son idée de travailler dans ce secteur, "elle se heurtera bien souvent d'abord à l'autorité parentale, et si ce cap est franchi, au refus des directeurs d'établissements de formation. Il faudra à la candidate beaucoup de persévérance pour trouver un interlocuteur qui admette que sa démarche n'est pas complètement farfelue" (p. 143 - Présence des femmes dans le bâtiment).

Pour expliquer que le bâtiment est peu ouvert aux femmes, le premier argument avancé est celui de la pénibilité des tâches.

"En fait, cette perception de la pénibilité obéit moins à une approche réelle de type scientifique qu'à une surdétermination sociale dont les mécanismes fonctionnent au niveau de la société toute entière.

Par exemple, sont perçus comme féminins, les métiers de l'aménagement (solier, moquettiste, tapissière murale, etc...) nécessitant de travailler fréquemment en position accroupie, de manipuler des matériaux qui peuvent être lourds. Les exigences physiques qu'ils comportent ne nous paraissent pas très différentes de celles nécessitées par le métier d'électricien, de peintre, voire de plombier ou de menuisier.)

A contrario, on refuse de reconnaître la pénibilité des métiers dits "féminins" (femmes manutentionnaires dans les maisons de vente par correspondance - problèmes de cadence et de fatigue nerveuse de nombreuses activités dites "féminines"), voire même de l'activité de la femme au foyer" (p. 141 - idem).

Pour expliquer par ailleurs les difficultés de promotion des "Cadres féminins dans l'entreprise" les arguments suivants sont avancés :

"Dans les très grosses sociétés, les barrages viennent d'en haut, disent les femmes, les cadres supérieurs veulent rester entre hommes. L'apparition d'une femme dans leur ^{at}atopage c'est une atteinte à leur prérogative virile, presque une insulte. Ceux qui ne s'estiment pas du tout misogynes utilisent des formules qui en disent long sur la persistance d'une méfiance qui remonte à l'époque où un congrès se réunissait à NICEE pour débattre de l'importante question de savoir si

les femmes, oui ou non, avaient une âme.

Il y a des phrases révélatrices, des phrases du genre : "... pour une femme, vous n'avez pas à vous plaindre de votre salaire". Ou : "Domage que vous soyez une femme, ce poste vous revenait. Mais cela créerait trop de remous dans le personnel". Ou une remarque du type : "Ne craignez-vous pas de perdre votre féminité en travaillant sur des chantiers" ? Ou encore cette intéressante question d'un journaliste d'un grand quotidien : "Vous qui êtes arrivée à ce poste de responsabilités, savez-vous faire la cuisine" ?

Ainsi pour les "Cadres féminins dans l'entreprise", les difficultés de promotion "viennent de leurs collègues et de leurs supérieurs ancrés dans une routine misogyne". L'exemple cité pour illustrer ce propos est tout à fait significatif du ton dénonciateur employé pour décrire une situation intolérable : "Un Centralien et une Centralienne engagés ensemble dans la même entreprise se trouvent 10 ans plus tard séparés par un écart de 5 à 10 échelons et leur salaire respectif diffère du simple au double. Il est difficile de croire que toutes les femmes diplômées sont des fruits secs ou que, dans une même promotion, toutes les filles, sans exception, deviennent, dès qu'elles ont quitté l'école ou l'université, intellectuellement inférieures aux camarades masculins qu'elles ont égalés ou surpassés pendant leur commune période de formation". (p. 156)

Citons également cet exemple relatif à la carrière d'une femme chirurgien, profession prestigieuse s'il en fut, et, pendant des années, chasse-gardée masculine.

"Ayant réussi l'internat, il fallait être acceptée par un patron.

Certains, dit-elle, m'ont répondu clairement et nettement non. Leur raison était d'une écrasante logique : "Les femmes ne doivent pas faire de la chirurgie, donc je ne vous donnerai pas de place". Ceux qui m'ont acceptée étaient bien persuadés qu'après 2 ou 3 ans j'abandonnerai. Il n'en a jamais été question pour moi...

Le barrage opposé aux femmes n'existe que dans l'appareil médical. Les malades ne sont pas réticents quand ils vous connaissent" (p. 232). (Expériences de quelques femmes dans les professions libérales peu accueillantes).

C'est le même discours véhément que l'on retrouve à propos des "Femmes patrons" : "Sans doute ont-elles à triompher d'oppositions non seulement absurdes mais choquantes à tous les titres, comme celle de ce directeur (Anglais !) de Société qui proclamait complaisamment en plein séminaire : "Je pense que la plupart des gens comme moi, n'accepterait ^{pas} jamais de travailler pour une femme ou pour un nègre" (p. 167). (Les femmes patrons).

Le secteur des transports reste également un des domaines professionnels les plus difficiles d'accès pour les femmes, ce qui est expliqué par le fait "qu'une carrière itinérante nécessite autonomie et indépendance, qualités que l'on dénie à la femme, quelle que soit d'ailleurs sa situation familiale. Aussi n'est-il pas étonnant que le secteur des transports soit resté imperméable à une percée féminine, la misogynie s'étendant à tous les types d'emplois qualifiés, sédentaires aussi bien qu'itinérants (exception faite, bien sûr, des hôtesses...)" (p. 181). (Les nouvelles perspectives dans les carrières des transports).

Les témoignages des personnels féminins employés dans les grandes compagnies françaises d'aviation attestent du fait qu'"être recrutées est déjà un exploit pour les filles" à condition d'ailleurs de ne pas manifester d'ambition, car, "si nous l'affichons, (celle-ci) est considérée comme choquante". D'où cette remarque très amère d'une jeune femme : "Si l'une de nous proteste d'être sous-employée, on lui dit froidement : "pour une femme vous n'avez pas à vous plaindre". Ici, quand un homme fait valoir ses droits, il a du dynamisme, il a de la personnalité, c'est un futur chef. Si c'est une femme, c'est une folle, une enquiquineuse, mieux vaudra s'en débarrasser ou la mettre sur une voie de garage" (p. 204). (Les femmes dans les grandes compagnies françaises d'aviation).

Au niveau prestigieux d'une carrière de pilote, les résistances masculines se manifestent au point que la jeune femme interrogée en était arrivée à modifier son caractère et son comportement, jusqu'à essayer de faire oublier sa nature féminine, afin de se faire "accepter par ses camarades masculins".

"Il s'agissait en particulier de se contrôler, contrôler ses gestes, ses réactions (ne pas se choquer de certaines manières un peu brusques, ne pas être exubérante, s'occuper de son avion sans demander d'aide, même pour les tâches fatigantes); contrôler aussi son apparence extérieure, modérer sa féminité et sa coquetterie" (p. 214) - (Une femme pilote)

Un autre domaine reste également chasse-gardée masculine, c'est celui de l'architecture et plus spécialement des professions exigeant une présence sur un chantier : toute présence féminine est alors quasiment ressentie comme une incongruité. Cette situation est déjà vécue par anticipation au moment des études puisque les étudiantes "doivent s'apprêter à affronter une très forte misogynie dans la profession, misogynie qui risque de se perpétuer puisque de nombreux étudiants en font encore preuve dans les unités pédagogiques conservatrices" (p. 234). (Etre architecte : une insertion difficile)

De même pour cette femme géomètre-expert : "J'ai eu beaucoup de difficultés pour trouver un stage car on dénie, à priori, aux femmes la capacité d'aller sur le terrain. Je voulais le faire à l'E.D.F., pour aller en montagne et sur les barrages. On m'a répondu qu'il n'était pas question que j'aille sur les chantiers. J'ai alors voulu partir en Afrique, mais on m'opposa le même refus péremptoire" (p. 241). (Géomètre-expert, une femme sur le terrain)

^{pour}
C'est également la même raison : la nécessité d'aller sur le terrain qu'il "est très difficile pour une femme de s'implanter dans la géologie, car les femmes ne sont pas bien tolérées sur les chantiers - les hommes n'aiment pas les femmes géologues -" (p. 268). (Une femme peut-elle faire de la géologie ?)

L'agriculture offre encore un exemple de domaine réservé où se rencontrent hostilité et misogynie à de nombreux niveaux, étant donné que : "La promotion de la femme est paralysée par les préjugés du milieu agricole. Les employeurs et les formateurs ne manifestent aucune volonté d'accueil et tolèrent tout juste quelques exceptions en invoquant des raisons usées et discutables d'absentéisme, de congés ou même de tradition... Certains emplois et certaines formations leur demeurent interdits pour "cause de féminité" (p. 275). (La place des femmes dans le monde agricole).

Ce témoignage d'une femme occupant un poste important dans une organisation rurale confirme cette opposition manifeste qui vise à atteindre la personnalité de la femme dans son essence même : "L'incompréhension est énorme vis à vis des femmes qui sortent de chez-elles. On m'a souvent lancé à la tête "que la femme doit rester elle-même" comme si l'engagement professionnel était une atteinte à la personnalité féminine" (p. 290). (Témoignages de quelques rurales)

Citons encore, à cet égard, les difficultés rencontrées par les jeunes filles qui ayant presque achevé leurs études de vétérinaire cherchent à faire des stages dans le secteur rural :

"Il y a un préjugé qui persiste et dans la plupart des régions, les gens sont très réticents : les filles ne trouvent pas à faire de remplacement. On ne veut même pas d'elles pour faire de la prophylaxie, alors que cela demande de l'habileté, de l'agilité et de l'endurance, et non pas de la force"(p. 248).
(Une vétérinaire en milieu rural)

Enfin, pour clore ce chapitre sur la misogynie, signalons également comme tout à fait significatif ce témoignage d'une jeune femme, stagiaire dans un Centre de Formation Professionnelle pour Adultes, (en menuiserie), qui explique :

Mes amis de mes parents se moquent souvent de moi : les femmes se montrent parfois agressives, signe qui traduit leur peur en face de cette remise en cause de leur place traditionnelle. Chez les hommes, cette peur est silencieuse".
(Des ouvrières du bâtiment nous parlent - p. 146).

"Cette réaction de rejet de la part des femmes a été ressentie par d'autres ouvrières : Isabelle M., aide-plombière, a constaté qu'elle était souvent plus mal accueillie par les clientes que par les clients" (id. p. 146).

Dans ce dernier exemple, tout se passerait donc comme si les femmes, qui manifestent ainsi leur hostilité vis-à-vis d'autres femmes, avaient adopté les valeurs généralement défendues par les hommes, et ressentaient, de façon identique à ces derniers, toute tentative d'originalité professionnelle comme une usurpation ou comme une atteinte aux privilèges de la virilité, donc bouleversant les schémas mentaux sur lesquels s'appuient et fonctionnent généralement les mentalités...

Cette idée de la misogynie est développée dans 26 articles différents pour une surface rédactionnelle de 11,3 %. La répartition des articles n'est pas particulièrement significative, puisqu'elle concerne en fait de nombreux secteurs professionnels.

L'opposition masculine à l'introduction des femmes dans des secteurs professionnels occupés jusqu'alors exclusivement par les hommes ne se justifie pas de façon traditionnelle : à partir du moment où une femme prouve qu'elle est en mesure d'accomplir avec succès une tâche jusqu'à tenue par les hommes, elle déclenche *ipso facto* des réactions affectives de profond dépit chez ces derniers. En effet, cette démonstration, en désamorçant l'exclusivité professionnelle du sexe masculin, enlève une grande part de prestige conféré à ceux qui l'exercent puisqu'un individu (ou un groupe) considéré comme "mineur" accède désormais à cette même fonction privilégiée parce qu'exclusive. D'où le sentiment de dévalorisation, dévirilisation qui atteint le groupe et l'individu ainsi désinvestis de leurs anciennes prérogatives, de leur pouvoir, de leur auréole, de leur puissance phallique, diraient les psychanalystes.

Les réactions d'hostilité patente et manifeste interviennent donc pour maintenir les choses en l'état, de façon à pouvoir conserver le rapport dominant-dominé qui jusqu'alors prévalait sans équivoque dans les relations interindividuelles.

3.4.1.3. - THEME : Travail féminin : concurrentiel du travail masculin

On aborde avec ce thème l'attitude souvent rencontrée, surtout dans les périodes de difficultés économiques, de l'opposition masculine vis-à-vis des femmes considérées comme des "voleuses d'emploi". Cette notion, qui n'est d'ailleurs pas récente, prend son origine à la fin du siècle dernier, au moment où le développement de la grande industrie entraîne des besoins importants de main-d'oeuvre. Les femmes sont alors recrutées massivement avec des salaires très faibles, ce qui provoque une dévalorisation générale des tâches ouvrières et une chute des rémunérations. On conçoit dès lors combien la présence des femmes est peu appréciée dans les ateliers par les ouvriers qui commencent à s'organiser pour obtenir de meilleures conditions de travail et un relèvement de leurs salaires.

Les exemples cités ci-après reprennent donc cette idée de concurrence, mais là encore pour s'y opposer, afin qu'on "cesse de les considérer (les femmes), même lorsqu'elles sont célibataires et chefs de famille - or elles sont 3 millions à élever seules 6 millions d'enfants - personnel de secours..." (p. 24). (L'accès des femmes à de nouveaux emplois)

C'est surtout au niveau des catégories sociales, les plus défavorisées, que l'on va trouver cette notion de concurrence :

"A mesure que l'on descend dans l'échelle sociale, s'accroît l'opposition au travail féminin, du fait des conditions d'exercice d'un emploi, et l'affirmation du rôle affectif de la femme, reflet du partage des tâches familiales et d'un besoin de prestige social" (p. 15). (Evolution de l'emploi féminin dans la société française)

Cette position est cependant quelque peu nuancée, lorsqu'est soulignée notamment l'importance de la formation professionnelle dans un contexte économique favorable.

"Toutefois, la disposition des couples à l'égard du travail féminin dépend surtout de la qualification professionnelle de la femme, de la situation sociale du mari et des conditions de la conjoncture économique. Sur ce point encore, ressort l'élément formation comme facteur déterminant de transformation de la situation de la femme" (Idem. P. 15).

Mais il n'en reste pas moins que "l'on ne semble disposé à embaucher des femmes que dans la mesure où elles ne prennent pas un emploi réputé masculin. Ainsi une électromécanicienne diplômée (B.E.P.) a dû accepter un poste de magasinnière-vendeuse et non d'O.P. comme elle le voulait " (p. 68 - Répertoire par académie du marché de l'emploi féminin).

En effet est-il précisé dans l'article : "Essai d'analyse sur les ouvrières", il reste encore des bastions masculins d'hostilité à l'égard "d'une main-d'oeuvre féminine plus souple, plus résignée, mieux disposée à accepter des bas salaires ... Si certains secteurs comme, les industries du livre ou la R.A.T.P., sont encore presque fermés aux femmes, ce n'est pas uniquement du fait des patrons, mais à cause de l'opposition des syndicats qui craignent la concurrence d'un personnel féminin, tant au niveau de la stabilité de leur emploi que de celui de leurs rémunérations." (p. 131). (Essai d'analyse sur les ouvrières)

Cette situation ne concerne pas seulement les milieux ouvriers, mais elle va prendre une forme plus subtile, plus déguisée pour s'affirmer cependant dans des secteurs "plus nobles" de l'activité.

C'est ainsi qu'une jeune stagiaire de la magistrature se voyait fortement déconseillé^v par un juge d'enfants, de s'engager dans la même profession. " Il me répétait qu'il fallait une disponibilité totale, que ce n'était pas un métier pour une femme. Il m'avait un peu affolée" (p. 103). (Deux étudiantes auditeurs de justice).

Dans le secteur bancaire, également, la question est ainsi posée : "Les postes de responsabilité dans la banque sont-ils désormais accessibles aux femmes ? La réponse donnée reste très prudente : "La porte s'ouvre certainement, même si elle n'est encore qu'entrebâillée ... On commence à admettre que des femmes peuvent parfaitement réussir dans la démarche, notamment auprès de la clientèle des femmes ou des personnes âgées". Pourtant, la conclusion sera très nuancée : "Le métier bancaire reste traditionnaliste, et beaucoup de jeunes loups continuent à mal accepter que des femmes prennent leurs places", mais ce n'est sans doute pas une exclusivité bancaire" (p. 165). (Un cadre bancaire féminin)

Le témoignage d'une femme ingénieur à la Direction de la Navigation Aérienne met en lumière cette situation que rencontre une femme qui doit payer le prix de son "usurpation" au début de son insertion professionnelle : ... (Elle) avoue s'y être piquée à quelques épines. Certains collègues avaient vu arriver sans joie cette "usurpatrice" sur un terrain à eux dévolu par la loi salique. D'où l'accueil réticent et une coexistence acide. Et c'est de la part des jeunes qu'elle avait souffert de misogynie, alors que cette hostilité était compensée par des dispositions tantôt paternalistes, tantôt amicales chez les confrères d'âge mûr" (p. 195). (Question sur la situation des femmes ingénieurs et techniciens au service général de l'aviation civile).

A la S.N.C.F., la situation est encore plus fermée : la présence des femmes est en effet extrêmement limitée, en raison du fait qu'il faut être apte à commander un personnel masculin compétent dans les gares ou sur les chantiers, si bien que : "Aucune femme n'est actuellement chef de gare, aucune n'est chef d'agence, aucune n'est chef de circonscription ..." Quant à la conduite des trains, cette éventualité est encore jugée comme une incongruité ; et on ne donne pas suite à une demande féminine qui irait dans ce sens :

"Peut-être un jour entrebâillera-t-on une porte, on fera un "essai", et on laissera une jeune fille téméraire prendre les commandes d'un train de marchandises. Mais cette innovation est encore du domaine de l'hypothétique. En effet, le rôle du conducteur ne consiste pas seulement à conduire son engin, mais à intervenir

en cas d'incident en dehors des gares, soit sur sa machine, soit sur un wagon.

Sans cette explication, comment comprendre en effet qu'un train soit considéré comme plus difficile à conduire qu'un Boeing 747, un paquebot ou un vaisseau spatial ?" (p. 227). (Etre femme à la S.N.C.F.)

C'est l'argument de la vie de chantier, avec les prérogatives de commandement à du personnel masculin qui s'y trouvent liées, qui est le plus souvent utilisé pour éliminer les femmes de tous ces secteurs professionnels, où elles seraient alors vécues comme des concurrentes et des usurpatrices, en raison du profond renversement des rôles que cette situation implique.

Une jeune architecte explique ainsi : "C'est avec les entrepreneurs que les contacts ont été les plus difficiles : on sent qu'ils préféreraient avoir un homme en face d'eux. Etre dirigés par une femme, jeune qui plus est, leur est assez désagréable ... Je ne veux pas dire non plus qu'il n'y ait pas de ma part une certaine réticence qui me soit préjudiciable. Car la femme pense souvent : "On m'est hostile". Cela conditionne son comportement et le contact se fait moins facilement" (p. 236).

Le thème du travail des femmes, considéré comme concurrentiel de celui de l'homme, est exprimé dans 17 articles, avec une surface rédactionnelle totale de 3,6 %. L'idée émise montre l'opposition masculine à l'activité féminine, dans des secteurs professionnels qui se répartissent aussi bien dans la fonction publique, que dans les transports, l'agriculture ou le travail ouvrier.

C'est en quelque sorte le droit au travail des femmes qui est là encore remis en cause par les hommes, et le fait de présenter ces dernières comme des rivales par rapport au marché de l'emploi est dénoncé sans équivoque dans ces différents articles.

3.4.1.4. - THEME : Sexisme et discrimination

Toutes les occasions de dénoncer les nombreux facteurs de discrimination sont soulignés dans ce numéro de 1975 comme preuves d'une situation particulièrement défavorable pour l'insertion professionnelle des femmes, et ce quel que soit le secteur, public ou privé, étudié tant au niveau des possibilités de promotion que des salaires.

Ces idées de discrimination, entendues comme volonté de séparation de l'autre sexe, donc entraînant une certaine déconsidération, reviendront souvent dans les articles répertoriés. Nous ne retiendrons que les plus significatives pour éviter redites et répétitions.

Le constat de la situation relatif aux facteurs de discrimination est d'ailleurs facile à réaliser, puisque cette discrimination est un fait d'évidence permanent. Ainsi, dans la fonction publique, "secteur qui emploie le plus de femmes qualifiées, le nombre des femmes reste proportionnellement plus important dans les grades inférieurs des catégories B et D. Elles sont très rarement bénéficiaires du "choix" pour les nominations aux emplois supérieurs de leur catégorie" (p. 13). (Evolution de l'emploi féminin dans la société française)

Les répercussions sur les rémunérations sont également dénoncées, l'écart entre les salaires moyens annuels réellement perçus par les hommes et les femmes s'accroissant avec le niveau de qualifications professionnelles, (écart d'autant plus important pour les femmes cadres, par rapport à leurs collègues masculins).

"Seule une partie de ces écarts relève d'une discrimination dans le travail due au sexe du salarié. L'origine de la plus grande partie des écarts se trouve dans les différences de qualifications et de tâches, l'ancienneté, la durée effective du travail, les heures supplémentaires, etc..." (p. 13 - Idem).

Mais quels que soient par ailleurs les arguments avancés pour justifier cet état de fait, il n'en reste pas moins que : "La première inégalité, la plus

scandaleuse, à laquelle les textes se sont attaqués, est la différence de salaire pour un même travail, entre un homme et une femme" (Les femmes au travail face à la législation sociale - p. 49). Il existe donc tout un arsenal de textes juridiques qui "interdisent désormais toute discrimination en matière de rémunération pour tout travail de valeur égale et prévoient des sanctions à l'encontre des employeurs qui enfreignent ces dispositions.

Mais quelle sera l'efficacité d'une telle loi ?

Bien rares sont déjà les employeurs qui répondent à une demande d'emploi, encore plus rares sont ceux qui motivent leurs refus d'embauche" (id. p. 50).

On retrouve aussi comme facteur de discrimination la très forte féminisation de certains secteurs professionnels, ce qui agit comme élément de moindre valorisation accordée à ce travail.

"Dans les industries où les femmes sont en majorité, les gains des femmes qualifiées ne parviennent parfois même pas au niveau des gains des non-qualifiées dans les industries où les hommes prédominent largement ..." (p. 13).
(Evolution de l'emploi féminin dans la société française)

"Bien qu'elle (cette protection) ne vise pas les établissements à caractère commercial ou certains services, l'usage de cette interdiction a été étendu par assimilation ... Dans la mesure où (ces dispositions) sont invoquées comme limitant les possibilités d'organisation du travail en équipe, elles constituent un facteur de discrimination" (p. 17 - Idem).

Dans la même optique, l'attitude des responsables du système de formation est fortement remise en cause, comme favorisant précisément cette démarche sexiste

"Le manque de formation adaptée est un faux prétexte lorsqu'il ne s'accompagne pas d'un effort des formateurs - qui sont beaucoup plus rétrogrades que les élèves et qui ne luttent guère pour imposer leurs diplômées puisqu'ils préfèrent leur fermer leurs établissements de formation... On voit interdire aux femmes des

C.E.T. mixtes sous prétexte des difficultés de placement. On voit des techniciennes refusées par des employeurs sans que leurs anciens directeurs s'en émeuvent..." (p. 26 - L'accès des femmes à de nouveaux emplois).

Dans le même ordre d'idées, il est rappelé dans l'article relatif aux cadres féminins dans l'entreprise, l'opposition masculine à visée ségrégative à l'entrée des femmes dans des grandes écoles.

"Et aujourd'hui encore, en 1975, des messieurs sérieux, bien inscrits dans une civilisation de progrès, invoquent la préhistoire et la nature souveraine pour affirmer la suprématie masculine, renvoyer la femme à sa fonction maternelle, et dans le meilleur des cas, la vouer à des études courtes conduisant à des emplois discrets ...

Les grandes écoles se sont ouvertes avec beaucoup de retard et de réticences, les filles ne sont guère encouragées dans les sections techniques et les familles marquent toujours un étonnement réprobateur pour celles de leurs enfants qui manifestent des ambitions jugées un peu trop masculines..." (p. 158 - Les cadres féminins dans l'entreprise).

Quand-bien même ^{li} en effet, la quasi-totalité des écoles d'ingénieurs sont ouvertes aux femmes, il n'en reste pas moins que "deux-tiers des diplômées ont acquis leur diplôme à l'Ecole polytechnique féminine ... réservée aux filles et qui ne nécessite que 4 ans d'études après le bac, alors que la formation d'un ingénieur s'étend sur 5 ou 6 années d'études supérieures ... Il y a donc au niveau de la formation un traitement particulier proposé aux filles qui semble, à priori, une chance supplémentaire, mais qui se révèle en fait un cadeau empoisonné. Le caractère de non-mixité d'un établissement, la durée réduite d'une formation, impliquent un apartheid qui ne peut que leur être préjudiciable en leur déniait le même niveau que les ingénieurs des grandes écoles" (La femme ingénieur - p. 159-160)

La faible participation des cadres féminins dans l'entreprise ne tient pas uniquement à un manque de formation, mais c'est précisément en raison de leur sexe que les diplômées ont des difficultés de recrutement :

"On exige d'elles des garanties de diplômes plus grandes que pour les candidats masculins et on leur propose presque toujours des postes inférieurs à leur niveau. On leur ferme les secteurs intéressants, on leur dénie des postes où doit s'exercer une autorité, on décide, à priori, que leur état leur impose d'être muettes, stables et dociles, que la féminité s'accorde mal avec le rang de directeur et que dynamisme et ambition ne doivent se conjuguer qu'au masculin" (p. 156 - Les cadres féminins dans l'entreprise).

Cette jeune femme, ingénieur dans l'informatique, embauchée avec un salaire nettement moindre que des camarades masculins, essaie de "faire valoir ce qu'elle estime être ses droits" et ajoute t-elle :

"Pour la première et unique fois, mon patron m'a servi les arguments sexistes traditionnels : j'étais une femme, donc j'allais me marier, donc j'allais avoir des enfants, donc je devais être contente d'une rémunération qui était "très bien pour une femme". J'ai aussitôt répondu qu'il me semblait fort injuste de me brimer dans le présent en invoquant un avenir imaginaire. Pour l'instant je suis célibataire, je ne me marierai peut-être jamais, ces responsabilités dont vous parlez je ne les aurai peut-être pas. Si vous voulez bien, on attendra que je les aie pour en tenir compte". (p. 258). (Femme et ordinateur)

Par ailleurs, l'article consacré à "La situation des femmes dans la fonction publique", reprend brièvement le déroulement historique des choses pour signaler qu'il n'y avait pas, jusqu'à la fin de la seconde guerre mondiale, d'accès librement consenti aux femmes dans la fonction publique. C'est une ordonnance de 1946 qui garantit aux femmes le libre accès aux emplois et l'égalité de traitement ; "mais le caractère pénible des fonctions exercées ou la nature des risques encourus (activités de police, gendarmerie ou brigades des douanes) peut justifier une interdiction opposée aux femmes ...

Les femmes se virent donc ainsi interdire l'accès à un certain nombre d'emplois de la fonction publique et notamment, jusqu'à tout récemment, le corps préfectoral. Citons également à titre d'exemple les emplois de technicien-géomètre du cadastre, d'inspecteur du Crédit Foncier, de technicien de la météorologie,

d'inspecteur des lois sociales en agriculture, etc..." (p. 75). (La situation des femmes dans la fonction publique)

Sont également dénoncées les pratiques de "numerus clausus" fixant le nombre maximal de femmes à admettre dans les concours, pratique qui entraîne "la faiblesse des effectifs des femmes aux postes de direction et le faible niveau de responsabilité qu'elles y exercent ...

D'une façon générale, les femmes ne représentent que 6 % des fonctionnaires classés hors-échelle, c'est à dire au sommet de la hiérarchie" (p. 77), et de même qu' "il est frappant de constater que cette ségrégation se retrouve au niveau gouvernemental : 4 femmes font partie du gouvernement actuel, et de quoi s'occupent-elle ? de questions sociales ..." (id. p. 76).

Mais cette discrimination qui se répartit à tous les niveaux de l'échelle sociale concerne également celles qui se trouvent au plus bas de la hiérarchie : c'est ainsi que l'article sur les ouvrières dans l'industrie reprend pour les contester fortement, tous les arguments qui maintiennent une situation particulièrement injuste pour les femmes.

"Il y a eu tacitement et presque inconsciemment une entente entre patrons et ouvriers pour l'établissement d'un clivage entre fonctions féminines et masculines. Les femmes sont ainsi parquées dans des ateliers féminisés ou fixées sur des postes spécifiques, dans tous les cas parées de qualifications jugées arbitrairement inférieures, ce qui permettra de les payer moins.

Les justifications données pour expliquer la ségrégation sont loin d'être convaincantes, bien qu'elles s'appuient sur les nobles principes de la protection de la faiblesse féminine :

- moindre degré de difficultés et complexité - les femmes étant éliminées des tâches exigeant une "compréhension mécanique". Mais cela les confine dans des tâches à prédominance manuelle, à caractère répétitif plus marqué et à séries plus longues exigeant une plus grande rapidité. En effet, les travaux simples et répé-

titifs sont ceux pour lesquels il est possible d'établir des cadences accélérées très pénibles ...

- moindre degré de responsabilité. Les responsabilités concernant le matériel ou le personnel sont toujours confiées à des hommes lorsqu'il s'agit d'équipes mixtes, et souvent lorsqu'il s'agit d'équipes féminines. Mais ces travaux sans responsabilité sont évidemment dépourvus de toute perspective de promotion.

Cette stratégie risque d'autant plus d'être maintenue que la main-d'œuvre constituée par des travailleurs immigrés qui a pour les employeurs les mêmes avantages que la main-d'œuvre féminine - souplesse et bas salaires - se révèle à long terme plus coûteuse" (p. 131). (Essai d'analyse sur les ouvrières)

Mais c'est surtout dans les secteurs de prestige que les batailles sont les plus rudes ; l'article relatant les difficultés que les femmes rencontrent dans les grandes compagnies françaises d'aviation est à cet égard tout à fait significatif.

"Dans les trois entreprises, il y a les mêmes réactions de stupeur indignée lorsqu'on parle de discrimination sexiste, et les mêmes réticences lorsqu'il s'agit de fournir des chiffres sur la répartition des postes par niveaux et par sexe...

A l'U.T.A., le pilotage est fermé aux femmes. Mais non, proteste-t-on en haut lieu, les "candidatures féminines sont rares et il se peut qu'elles n'aient pas été retenues faute de compétences". On parle aussi de "longs courriers" si peu compatibles avec les "devoirs féminins" (p. 201). (Les femmes dans les grandes compagnies françaises d'aviation)

Or, lorsqu'il s'agit des hôtesses de l'air, postes créés dès l'origine pour des femmes, les arguments ci-dessus développés n'ont plus cours :

"Etant donné qu'elles sont considérées comme utiles et agréables pour servir la clientèle volante, on ne les élimine pas sous les prétextes si fréquemment avancés par ailleurs d'horaires de nuit, de manque de disponibilité, de

pénibilité du travail, ou de voyages extra-métropolitains" (id. p. 201).

Toujours dans le secteur de l'aviation, des différences de rémunération sont dénoncées comme pratiques discriminantes :

"Pourquoi les femmes agents commerciaux sont-elles engagées à un indice inférieur à celui des hommes bien qu'on leur demande le même niveau d'études - le baccalauréat - et la même bonne pratique de l'anglais ? "

"Les compagnies peuvent être anciennes ou considérées comme jeunes, remarque un jeune cadre, c'est pourtant le même esprit traditionnel qui se défie de la gent féminine, déqualifie leur technicité, et ne leur offre jamais que des postes subalternes". (idem p. 204).

Dans le domaine des carrières prestigieuses, signalons également celui de la chirurgie. Si beaucoup de jeunes filles entreprennent à l'heure actuelle des études médicales et les mènent à leur terme, très peu par contre se spécialisent en chirurgie. Il ne semble pas que le manque d'intérêt ou encore la longueur de la formation en soient la cause, et il n'est guère possible d'arguer ici du manque de qualités telles que la dextérité, la finesse gestuelle, l'habileté à manipuler des outils délicats sur des tissus délicats ...

"Il semble plutôt que dans ce domaine comme dans beaucoup d'autres, l'exclusion des femmes se fasse de manière insidieuse. Il n'est pas question d'interdiction mais de dissuasion. Les étudiantes ne trouvent pas de patron pour les accueillir, on leur explique qu'elles s'engagent dans d'immenses difficultés et qu'elles se trouveront sans clientèle à l'issue de longues études ..." (p. 231 - Je suis d'abord chirurgien).

L'article relatant l'expérience d'une femme géomètre-expert commence d'ailleurs par une citation qui prend toute sa saveur ironique en raison des conditions d'exercice du métier :

"Ce sont les femmes qui seront employées à décharger les betteraves la nuit dans les raffineries ... parce qu'elles résistent mieux à la boue et au froid" pouvait-on lire dans une circulaire des Raffineries du Nord de 1860. Ce sont précisément la boue et le froid qu'invoquent actuellement des hommes géomètres-experts pour déconseiller aux femmes d'entrer dans leur profession. Selon les époques, on remarque que, les femmes sont ainsi alternativement résistantes ou fragiles, pour être recrutées ou rejetées avec les meilleures raisons du monde.

Contradictoirement d'ailleurs, ces mêmes géomètres reconnaissent que les femmes qu'ils ont vu^{es} à l'oeuvre sur le terrain n'ont pas eu de problèmes particuliers avec les rigueurs atmosphériques. (p. 240). (Géomètre-expert, une femme sur le terrain).

Citons enfin pour terminer ce chapitre le témoignage d'une jeune femme stagiaire d'un Centre A.F.P.A. qui, souhaitant s'installer à son compte, suit une formation d'hôtellerie, seule sur 24 stagiaires hommes : "Ici la formation est excellente, mais intensive, On y apprend la très grande cuisine, celle de l'hôtellerie de luxe. Comme il est évident qu'après ce stage, j'aurai encore à me rôder pour être en mesure de diriger un restaurant de 1er ordre, je voudrais commencer cette formation en travaillant, ce qui ne va pas être facile. Dans la grande hôtellerie, on ne veut pas de femmes à des postes de cuisine. On préfère prendre n'importe quel homme, moins qualifié que moi" - "Les préjugés ont la vie dure dans l'hôtellerie" (p. 339). (Les stagiaires de Champ s/Marne)

Dans les 23 articles où l'on retrouve cette idée, représentant une surface rédactionnelle de 14,3 %, la répartition du thème s'effectue pour une grande part dans quatre articles du préambule, les autres secteurs étant surtout le travail ouvrier et les cadres des entreprises, les transports, les professions libérales, le milieu agricole et enfin le système de formation initiale.

Le thème recense les pratiques les plus couramment admises : écart des salaires dû au sexe du salarié, difficultés d'accès à l'emploi en raison du "sexe féminin", blocage psychologique face à certains projets professionnels, freinage plus ou moins ouvert ou déguisé pour l'accès des femmes à la promotion. Toutes

ces données particulièrement préjudiciables à l'activité féminine entraînant des réactions de désapprobation très marquées et sont rigoureusement dénoncées pour les inconvénients et les embûches auxquels les femmes sont très fréquemment confrontées.

3.4.1.5. - THEME : Handicaps et surenchères de difficultés

De nombreux articles font état des difficultés de tous ordres que rencontrent les femmes au moment de leur insertion professionnelle et au cours du déroulement de leur carrière, pour des raisons qui tiennent à la fois à leur "nature" et à leur rôle au sein de la famille. La problématique en est d'ailleurs bien définie dès le premier article (Évolution de l'emploi féminin dans la Société Française) :

"L'héritage du passé constitue un lourd handicap malgré l'engagement irréversible du processus de reconnaissance de l'égalité des sexes.

Si l'on considère la législation sociale et les structures de décisions collectives, on constate qu'il y a des "foyers de résistance" parce qu'ils restent dépendants d'une conception traditionnelle et hiérarchisée de la famille.

La faiblesse et la nature de la participation des femmes dans les instances de décision collective sont dues aux traditions qui ont imposé, d'abord dans le cadre familial, un partage des rôles impliquant pouvoir pour les uns et subordination pour les autres, partage qui, par l'entremise de l'école, s'est étendu à toute la structure sociale.

Certes, en se faisant progressivement reconnaître, l'utilité économique de l'activité féminine estompe ces vieilles conceptions et commence à bouleverser les structures sociales qui en étaient résultées.

Cependant l'entrée des femmes dans la vie active rencontre encore des obstacles : insuffisance des possibilités d'emploi, modicité des salaires offerts aux femmes, conditions de résidence et de transport, et pénurie des équipements et de services pour accueillir les enfants.

En outre - héritage du passé - les difficultés que ressentent encore souvent les femmes en affrontant la compétition vers les postes de responsabilité, en écartant le plus grand nombre alors que leur désir de promotion est souvent freiné par des difficultés matérielles qui limitent leur disponibilité...

Par ailleurs, l'intégration des femmes à tous les niveaux pose un problème global même si l'on se situe dans une optique de progrès et de justice sociale. Les réactions supposées des hommes et le coût des changements sont trop souvent évoqués avant d'amorcer tout processus qui accélérerait l'intégration à part entière des femmes" (p. 14-15). (Evolution de l'emploi féminin dans la société française)

Ce qui implique que les oppositions les plus profondes se situent surtout au niveau des mentalités. "La lutte contre les vieux tabous et les vieilles images de la femme-objet, reproductrice, servante du foyer, du mari, de l'enfant, du patron, est loin d'être gagnée, même auprès des femmes elles-mêmes. Au long des enquêtes et des interviews, il nous a été loisible de noter la nostalgie manifestée par quelques-unes qui, ayant réussi, regrettent de n'avoir pas eu l'opportunité de se consacrer à un foyer imaginaire du style rose-bonbon des émissions familiales télévisées. Et aussi l'amertume de certaines qui, lassées d'être écartées ou brimées, renoncent à leurs goûts et à leurs premières ambitions" (L'accès des femmes à de nouveaux emplois - p. 27).

Aux obstacles extérieurs viennent donc s'ajouter les obstacles intérieurs que les femmes se donnent à elles-mêmes, puisqu'un sondage réalisé par le Secrétariat d'Etat à la Condition Féminine montre que les femmes, à une forte majorité, même lorsqu'elles sont satisfaites de travailler, ne souhaitent pas avoir plus de responsabilités dans le domaine professionnel. "Il existe, semble-t-il, une résistance au changement relativement profonde. D'autre part, (pour les femmes), la responsabilité dans le travail ne paraît pas être un facteur déterminant dans la perception de celui-ci. Mais il faut tenir compte du fait qu'une telle appréhension se manifeste nécessairement en liaison avec l'ensemble des contraintes qui pèsent sur la femme dans notre Société" (p. 43). (La condition féminine)

Les exemples qui illustrent cette idée fréquemment émise des nombreuses difficultés que rencontrent les femmes au cours de leur insertion professionnelle, ont été regroupés dans un certain nombre de rubriques sous forme d'énoncés synthétiques.

- Insertion difficile dans un milieu uniquement masculin (isolement, rejet, découragement)

"On met une ouvrière à l'essai sur un poste masculin, son travail est bien fait mais l'environnement est tel qu'elle finit par renoncer au poste - Et on considère que l'expérience n'a rien donné, alors que cette mise à l'épreuve sur un individu isolé ne peut être considérée comme une expérience honnête" (p. 63).
(Répertoire par académie, du marché de l'emploi féminin)

Dans le bâtiment, un argument souvent évoqué repose sur "une peur du désordre" que la présence des femmes entraînerait sur les chantiers."

"Ces métiers ont conservé plus que les autres, leur caractère de communauté d'hommes où la présence féminine apparaît comme déplacée sinon troublante. Cette façon de ressentir la femme essentiellement comme un objet sexuel est très caractéristique des groupes exclusivement masculins, par exemple, l'armée. En fait, le cas du bâtiment n'est pas spécifique et l'insertion des femmes dans les autres secteurs de l'activité a été ressentie à un moment donné comme élément de désordre, notion dont la composante sexuelle profonde a été souvent mise en lumière" (p. 142).
(Présence des femmes dans le bâtiment)

Cette jeune fille candidate à la navigation marchande vient d'un milieu marin, son père étant marin-pêcheur à BREST. "Ce qui ne signifie pas qu'elle n'a pas eu de difficultés pour convaincre son entourage, car cette décision pouvait apparaître comme révolutionnaire dans un milieu où les traditions vouent plutôt les femmes à l'attente au foyer de l'éternel navigant" (p. 184 - Les femmes marines)

"Une femme seule ou presque dans une assemblée n'est pas dans une position favorable pour donner le meilleur d'elle-même. Moi-même, en début de carrière, j'ai eu à surmonter une appréhension due à mon inexpérience et au caractère presque

insolite que revêtait ma présence dans un milieu purement masculin" (p. 209 - Une femme à l'Etat major d'une Compagnie française).

"S'imposer dans un grand organisme hiérarchisé est toujours assez difficile pour un homme et plus encore pour une femme qui ne peut guère compter que sur elle. Ainsi lorsqu'une femme a été nommée dans une Agence Chef de département technique, elle a été nommée "à l'essai". Jamais aucun homme n'avait eu à subir l'essai pour une nomination de patron" (p. 259 - Femmes et ordinateur).

"Il est très difficile pour une femme de s'implanter dans la géologie car c'est un métier de terrain et les femmes ne sont pas bien tolérées sur les chantiers. Les hommes n'aiment pas les femmes géologues ... Moi-même j'ai essayé d'aller sur les chantiers. Cela ne marchait pas. Les gens ne prennent pas au sérieux la femme qui arrive en Land-Rover ... tout au moins à l'époque" (p. 268 - Une femme peut-elle faire de la géologie ?)

- Difficultés de formation et de placement -

"Les efforts concernant la formation féminine ont été tardifs, ils demeurent insuffisants et se heurtent au mur solide des préjugés.

- Pourquoi former des filles qui ne trouvent pas à se placer ? disent les orienteurs et les enseignants.

- Pourquoi acquérir un diplôme qui ne permettra pas d'avoir un emploi ? disent les filles.

- S'il n'y a pas de femmes techniciennes dans nos usines, disent les employeurs, c'est que les femmes n'ont pas la qualification requise ; ou bien c'est qu'il s'agit d'emplois, de postes qui leur sont inaccessibles" (p. 147 - Le placement des techniciennes).

Dans le domaine de l'enseignement agricole, une femme qui a "réussi à s'imposer à la fois comme professeur parmi des collègues réticents et comme ingénieur conseiller en gestion dans un domaine où les femmes sont l'exception, voudrait battre en brèche un certain nombre d'idées toutes faites dont elle-même a dû triompher. Par exemple, le prétendu manque de goût des filles pour les

formations techniques. L'école de PURPAN est mixte. En réalité le pourcentage des filles est limité : 12 seulement en 3 ans. L'encadrement presque exclusivement masculin ne leur est guère favorable. Elles ont des difficultés d'intégration et des problèmes d'examens dus à une émotivité compréhensible en milieu hostile" (p. 282 - Comment faire évoluer le travail féminin en milieu rural).

- Défi à relever

La scepticisme de départ, manifesté par l'environnement professionnel qui suppose que les femmes n'auront pas suffisamment de hardiesse, de courage ou de force pour remettre en cause les bastions masculins en place, implique une croyance en la supériorité et la suprématie des hommes. Cet état de fait oblige donc les femmes à devoir affronter et surmonter des situations où elles devront prouver justement le contraire, pour faire cette fois la preuve de leurs compétences, voire de leur réelle supériorité.

"En tant que femme, il n'était pas aisé de se faire admettre. Certes on m'affirmait que l'on était nullement misogyne ... mais "cela ne s'était jamais vu" "comment une femme serait-elle crédible vis-à-vis de ses supérieurs, de ses pairs, de ses subordonnés, de l'extérieur ?" Ces réflexions étaient très typiques d'un état d'esprit qui s'est atténué, mais qui n'a pas complètement désarmé" (p. 165 - Un cadre bancaire).

"Les débuts à Paris en tant que chef d'entreprise furent difficiles, car elle a eu beaucoup de mal à imposer ses créations, parce qu'elle était jeune et qu'elle était femme, les hommes d'affaires ne la prenant pas au sérieux" (p. 170 - Comment devenir P.D.G.).

"Les femmes pilotes, il y en a eu en France, dès les temps héroïques de l'aviation civile ...

Toutes sans exception ont dû, pour accomplir leur vocation, mener à terre leurs dures batailles. Il leur a fallu travailler pour payer leur apprentissage, affronter une opinion ricanante, se surpasser sans cesse en prenant de grands

risques pour pouvoir continuer à voler. Et malgré leur exemple, malgré les hommages rendus très officiellement à leurs destins glorieux, on refusait tout récemment encore à leurs émules le simple droit d'apprendre à piloter dans une école" (p. 200 - Les femmes dans les grandes compagnies françaises d'aviation).

Dans l'architecture par ailleurs, les femmes ont plus de mal à trouver des chantiers que les hommes :

"Les promoteurs hésitent en effet à s'adresser à une femme. Que celle-ci conçoive bien ou non leur est indifférent : recherchant la rentabilité maximale, ils veulent sur le chantier un architecte qui ait de la poigne. Or pour eux, une femme ne peut en avoir ; ce qui est totalement faux : elle aura peut-être une autre façon d'aborder les gens, mais cela ne l'empêchera pas d'avoir une autorité équivalente" (p. 235).

"Je dois, pour être acceptée, faire la preuve de ma compétence ; c'est une étape que les hommes n'ont pas à franchir, bénéficiant a priori de la confiance de leurs interlocuteurs. Aussi il m'est interdit de faire la moindre erreur car elle est aussitôt attribuée à ma "qualité" de femme ... A chaque nouveau chantier correspond une période d'adaptation où je dois refaire la démonstration de ma compétence " (p. 239) (Une créatrice d'architecture intérieure).

- Difficultés dues aux déplacements longs et fréquents -

"L'inspection des Finances impose pendant les premières années d'exercice un régime de tournées à travers la France, qui aussi nécessaire soit-il à la formation des inspecteurs et à leur connaissance des réalités et des problèmes de la province française, n'en est pas moins un obstacle réel pour une femme. Il semble toutefois que l'Inspection soit prête à consentir de véritables efforts pour tenir compte de ces problèmes, en particulier à leur aménager des tournées en région parisienne" (p. 81).

Les femmes désirant faire une carrière diplomatique rencontrent également les mêmes obstacles :

"Il est vrai qu'une carrière aux Affaires Etrangères impose des sujétions particulières - déplacements nombreux et durables à l'étranger - et peut poser de sérieux problèmes familiaux à une femme, si elle est mariée et si son mari a une profession qui ne lui permet pas une telle mobilité."

- Difficultés pour concilier vie professionnelle et vie familiale

"Dans la région parisienne il n'y a qu'une crèche, et elle n'a réussi à y faire admettre sa fille que parce qu'elle était chef de famille ... J'aimerais bien suivre un stage s'il avait lieu dans l'entreprise et s'il ne bousculait pas l'organisation compliquée de mes horaires. Nous sommes nombreuses à réclamer des crèches dotées d'une infirmière et qui tiennent compte des horaires tardifs des ouvrières". (p. 136)...

Ce thème, portant sur les différents handicaps et difficultés que rencontrent les femmes dans leur vie professionnelle, est indiqué dans 34 articles différents sur 69 au total et concerne pratiquement l'ensemble de toutes les branches professionnelles. Bien que le nombre d'articles soit le plus important parmi tous les thèmes étudiés de cette revue "Avenirs", la surface rédactionnelle n'est pas la plus élevée : 12,8 %.

Une remarque s'impose sur le recensement de tous ces handicaps rencontrés par les femmes : les problèmes posés par la fonction maternelle et les difficultés de concilier les deux rôles n'ont été évoqués dans ce numéro de 1975, qu'une seule fois alors qu'ils faisaient l'objet de tout un thème du numéro précédent. Ce fait mérite d'être souligné comme particulièrement significatif du changement de discours entre les deux revues "Avenirs".

3.4.1.6. - THEME : Changements et améliorations nécessaires

Corrélativement à ce constat d'une situation qui pénalise les femmes dans leur droit au travail et les conditions d'exercice de ce travail, un certain nombre de propositions vont être suggérées en se référant d'ailleurs aux recherches et

propositions de certains organismes eux-mêmes chargés de l'évolution de la situation des femmes dans la société française : Comité du travail féminin, Secrétariat d'Etat à la Condition féminine, Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale, Syndicats ...

Nous résumerons ces différentes suggestions dont certaines se rejoignent et se recoupent, pour éviter de longues citations qui occuperaient des pages entières.

Ces améliorations devraient porter sur : les conditions de travail actuel, dénoncées comme pénibles et rigides par les femmes : durée du travail élevée, rémunération aux pièces et au rendement, horaires fixes, système de congé ignorant la situation des familles.

Dans le même ordre d'idée, le développement du travail à temps partiel, qui serait destiné en priorité aux femmes, "entretiendrait la conception du travail féminin comme d'un travail d'appoint. Or, plus les femmes entrent et se maintiennent dans l'activité professionnelle, plus les revenus de leur travail deviennent nécessaires" (p. 20) (Evolution de l'emploi féminin dans la société française).

Néanmoins, à moyen terme, un assouplissement des horaires de travail reste nécessaire (p. 20).

- Le développement de la formation continue

La loi sur la formation continue de Juillet 1971 n'a guère profité jusqu' alors aux 6.500.000 salariées. Pour faciliter l'accès des femmes à la formation "des modalités de souplesse devront être adoptées en matière tant d'organisation des moyens de formation que de contenu des programmes ... L'objectif final pourrait être la création d'une sorte d'école permanente ouverte dont les femmes pourraient bénéficier au cours de leur vie selon les nécessités ressenties" (p. 20 - idem).

- Une information et une éducation améliorées

Un rôle très important est accordé à l'information et à l'éducation définies en termes de "préparation à la vie", "à une vie plus longue et très diffé-

rente de celle qu'ont connue les générations précédentes"...

Outre des mesures d'information qui sont essentielles, et des mesures de sensibilisation et d'orientation qui leur sont liées, il faudra prévoir une recherche de rénovation complète de l'éducation dans son contenu comme dans ses méthodes (idem p. 20), pour que soient transformés les stéréotypes et abandonné le concept de "l'unicité de la femme".

D'où le rôle primordial que peuvent dès lors acquérir les émissions à la radio et à la télévision, aux heures de grande écoute, afin "d'instaurer une pédagogie de l'information applicable dès l'enfance dans les écoles qui suscite une attitude critique et responsable de l'individu face à l'événement" (p. 47 : 1975 - Année Internationale de La Femme).

De même, au niveau de la formation initiale, "l'information sur l'ensemble des filières des métiers et des carrières devrait permettre d'accroître le choix des options des parents et des enfants, de convaincre les employeurs à engager des femmes pourvues du titre professionnel requis dans leur secteur.

Le lien entre le placement et la formation devra être organisé afin que l'insertion professionnelle des jeunes filles qui ont acquis une qualification dans les établissements d'enseignement technique soit facilitée. (idem - p. 20).

- Une préparation à une vie nouvelle

"Les femmes doivent pouvoir s'exprimer en tant que telles, et ceci quelle que soit leur situation individuelle, familiale et professionnelle".

Or, il suffit de regarder "les images et les livres de classe qui sont offerts à la jeunesse dès l'âge de 3 ans pour réaliser combien la fillette est incitée à se sentir confinée, voire même reléguée dans un certain rôle "qui ne correspond plus aux exigences d'initiative et de responsabilité de sa vie future ..." (p. 21 - Idem).

Pourtant, il faut bien compter avec le fait que le travail professionnel constitue un des moteurs indispensables à toute émancipation réelle des femmes. "Elles sont chaque jour plus nombreuses à vouloir travailler et leurs motivations sont de plus en plus solides. Elles sont de moins en moins résignées à être déqualifiées. Elles sont de plus en plus conscientes de la nécessité d'une formation adaptée, et décidées à imposer leurs goûts à leur famille et à leurs employeurs. Les jeunes se refusent à culpabiliser leurs activités professionnelles et imposent dans leur ménage le partage des tâches" (p. 26 - L'accès des femmes à de nouveaux emplois).

Il n'en reste pas moins qu'un certain nombre d'obstacles sont loin d'être abolis, constituant des blocages particulièrement difficiles à transformer tant au niveau des employeurs que des femmes elles-mêmes. Ainsi, le conditionnement culturel et éducatif est tel que, dans l'industrie, les femmes "ont tendance à sous-estimer leur capacité intellectuelle à suivre les stages", ou bien préfèrent un travail répétitif qui "leur laisse l'esprit libre et une dépendance qu'elles jugent naturelle. Elles se sentiraient culpabilisées si elles empiétaient sur le territoire masculin" (p. 133 - Essai d'analyse sur les ouvrières).

La conclusion de l'article sur les Centres de formation professionnelle des adultes (A.F.P.A.) précise d'ailleurs dans quel sens il faudrait intervenir :

"On ne saurait assez le répéter, qu'il s'agisse de formation ou d'emploi, le poids des préjugés ou simplement des habitudes est tel que toute introduction de femmes dans un stage ou sur un poste réputé masculin doit être précédée par une sensibilisation et soutenue par une information, l'une et l'autre menées non seulement auprès des femmes, mais aussi des employeurs et des formateurs. C'est seulement quand on trouvera dans les jurys, les centres et les sections de formation des femmes comme examinateurs, professeurs et moniteurs que la partie sera gagnée, la mixité assurée, l'adhésion de tous acquise. Ce n'est pas le cas actuellement". (p. 355 - L'A.F.P.A.).

Parmi les mesures préconisées comme susceptibles d'améliorer ces conditions, on peut citer celles que suggèrent une des rares femmes cadre supérieur d'une compagnie française d'aviation civile :

- "Confier aux femmes très tôt et de manière généralisée des postes de petit commandement. Il faut qu'elles s'habituent à ce type de fonction et que les hommes s'habituent à leur présence dans ces postes. Une totale mixité aux postes de maîtrise, de sous-chefs et au-delà éviterait bien des malentendus et notamment celui du caporalisme en général ;

- Leur ouvrir les secteurs nouveaux qui se créent dans les entreprises, secteurs de créativité et de recherche où l'on a certainement besoin à la fois de l'imagination et du sens pratique des femmes ... Certains chefs d'entreprise pensent qu'il serait bon de mettre dans des secteurs en mutation ces femmes parce qu'elles ont un oeil neuf et qu'elles ne s'accrochent pas à des références qu'elles ignorent ;

- Enfin une dernière proposition ... serait d'obliger légalement toutes les sociétés à nommer un responsable du respect de l'égalité des droits des femmes au sein de l'entreprise. Cette mesure serait du même ordre que celle instituée aux Etats-Unis pour que soit respecté le principe d'égalité des races dans les activités professionnelles" (p. 210 - Une femme à l'Etat Major d'une compagnie française).

Nous signalerons pour terminer, toujours dans le domaine de l'aviation civile, le témoignage de quelques femmes officiers-contrôleurs de la circulation aérienne (O.C.C.A.) qui estiment avoir les mêmes chances de promotion que leurs maris, lui-même O.C.C.A. ou ingénieur, mais insistent sur le fait que les tâches familiales sont équitablement réparties au sein du couple, en raison du fait que les horaires exigent des présences de nuit avec des heures groupées. "On se répartit les tâches ménagères pour les accomplir séparément ou ensemble et aucun époux n'estime y perdre sa virilité" (p. 196).

Ce thème des changements et améliorations nécessaires à la vie professionnelle des femmes est recensé dans 14 articles différents et occupe une surface rédactionnelle de 20,5 %, ce qui constitue le thème quantitativement le plus représenté de l'ensemble des surfaces calculées. Ce résultat est obtenu par la place particulièrement importante accordée à cette idée de changement dans les articles du préambule puisque des pages entières y sont consacrées. Par contre, seuls 9 articles du corpus font état de propositions positives d'amélioration à effectuer dans le sens de la formation ou de nouvelles habitudes à acquérir. L'affirmation théorique est donc posée avec vigueur.

3.4.2. - Position féministe

Avec les six thèmes que nous venons d'étudier et qui constituaient, rappelons le, l'ensemble "Constat d'une situation", sont avancées un certain nombre de données cherchant à montrer, à travers tous les bilans, constats, enquêtes et témoignages, que la connaissance précise d'une situation très peu valorisante pour l'activité des femmes est un fait désormais acquis.

Dès lors, le changement de ton est très net : finis les discours "lénifiants" sur le rôle des femmes, "mère et épouse avant tout", tels qu'ils existaient encore dix ans plus tôt. Etant donné que la prise de conscience existe, il s'agit donc d'informer, de sensibiliser, pour que les jeunes filles lectrices de ces articles agissent de façon plus lucide et procèdent à des choix plus éclairés, et non en fonction des stéréotypes ou des déterminismes psycho-sociologiques du moment.

C'est la raison pour laquelle des arguments prenant nettement le parti d'une "position féministe" vont être utilisés pour les trois thèmes suivants :

3.4.2.1. - THEME : Revendication

Dans l'ensemble des données qui constituent la réalité du travail féminin, on trouve dans le contenu des articles une prise de position qui va nettement dans

le sens non seulement des améliorations qu'il faudrait apporter en vue du changement, (ce qui faisait l'objet de l'étude du thème précédent mais gardait, quant à la forme, une coloration neutre), mais qui cette fois s'engage nettement dans un but très affirmé de revendication féministe. La situation vécue jusqu'alors par les femmes ne peut plus continuer : tant qu'elles acceptaient leur vie et leurs rôles traditionnels, les difficultés existaient certes avec autant de vigueur, mais sans qu'il soit question de les remettre en cause. Mais à partir du moment où elles ne tolèrent plus les doubles journées et les semaines de 75 heures de travail avec leur résignation habituelle, les conflits risquent bien de surgir.

"Plus que les hommes, les femmes éprouvent dans leur vie quotidienne la difficulté d'harmoniser leur double tâche et elles lient étroitement les problèmes des conditions de travail à ceux des conditions de vie.

Ainsi apparaissent des exigences nouvelles tant au sein de la famille que dans la vie professionnelle, qui traduisent un refus de la situation traditionnelle :

- Dans la famille :

- partage des tâches et des responsabilités,
- appréciation de l'apport financier du travail extérieur de la femme.

- Dans la vie professionnelle :

- droit à l'emploi, sécurité de l'emploi,
- suppression des discriminations à l'endroit des femmes,
- exigences d'équipements collectifs et d'allocations de frais de garde des enfants,
- amélioration des conditions matérielles d'exercice de la profession que les femmes réclament en tant que travailleuses" (p. 16 - Evolution de l'emploi féminin dans la société française).

Le ton de revendication et la prise de position sont encore plus nettement marqués dans l'article consacré aux "Femmes dans la hiérarchie des emplois" :

"Pour expliquer l'inégalité des positions masculine et féminine, on n'hésite pas à recourir à des raisons éculées dont on s'étonne qu'elles puissent encore servir. Il en est de deux sortes : les unes d'ordre biologique et intellectuel tendent hypocritement à protéger la "féminité", terme vague et sacré, des embûches de l'univers laborieux et des dures responsabilités. Les autres d'ordre pratique et sentimental, tendent à démontrer les immenses inconvénients du travail féminin vis-à-vis de la société toute entière" (p. 126).

Pour illustrer les raisons d'ordre biologique, l'auteur de l'article précise :

"La Française est si fragile que Pierre de Coubertin lui interdit, jusqu'en 1946, l'entrée des stades et que la R.A.T.P. encore aujourd'hui ne peut concevoir qu'elle conduise une rame de métro ... Depuis les primitives qui abattaient les arbres jusqu'aux résistantes de la dernière guerre, les femmes ont prouvé, au cours de la longue histoire, leur résistance physique et morale, et leur capacité à accomplir des tâches réservées socialement aux mâles, quand besoin s'en faisait sentir" (p. 127 - Idem).

Parmi les "fausses raisons" qui persistent pour expliquer les obstacles que rencontrent encore les femmes, on trouve également les arguments inhérents à la formation.

"Le conditionnement qu'elles subissent dès l'enfance par le truchement des jouets et des contes, et le spectacle du non-partage des tâches par leurs parents, ne les prépare nullement aux fonctions de créativité et de responsabilité. "On ne naît pas femme, on le devient", cet axiome est toujours vérifiable. En cette année vouée à la femme, peu de parents sont disposés à faire pour leurs filles les mêmes efforts financiers que pour les garçons et ils s'intéressent encore davantage à leurs études qu'à leur avenir professionnel. Et peu de filles du même coup sont en mesure de déjouer la conspiration de tous les gardiens de leur dépendance. Leur

nombre cependant s'accroît d'année en année, mais les ambitieuses se faufilent vers les sommets plus tôt qu'elles ne les gravissent d'un pas conquérant. Car un climat de défiance, de réserve ou même d'hostilité est peu propice à l'épanouissement des talents" (p. 127 - Idem).

Quant aux raisons d'ordre économique, elles sont balayées avec la même ironie dénonciatrice :

"Les femmes qui travaillent coûtent trop cher aux entreprises. Ce leitmotiv qui sert si souvent de couverture aux discriminations dans le recrutement est assez mal venu dans un pays où les ménages ont rarement plus de deux ou trois enfants ... Faut-il l'empêcher de travailler pendant 40 ans sous prétexte que pendant 3 mois elle sera payée en remplissant le service national de mettre des enfants au monde ? ...

Quant à l'absentéisme féminin, toutes les études qui ont été faites dans ce domaine prouvent qu'il n'existe pas, à partir d'un certain niveau de responsabilité et de rémunération. Il s'explique facilement lorsqu'il s'agit d'ouvrières sous-payées dans une région sans équipements collectifs" (p. 127 - idem).

Une semblable explication est également donnée pour "justifier" dans le secteur de l'industrie, la "résistance des chefs d'entreprise à faire bénéficier les femmes d'actions de formation" en s'appuyant sur "les reproches classiques faits à la main-d'oeuvre féminine : absentéisme élevé, turn-over important, mais (qui) tient surtout au fait qu'ils jugent inutile et coûteux de donner une promotion à des O.S. compétentes, douées d'une dextérité bien supérieure à celle des hommes, et qui surtout ne souhaitent pas tellement changer de tâches" (p. 134 - Essai d'analyse sur les ouvrières).

Ce que confirme le témoignage d'une jeune fille de 21 ans :

" Le directeur dit que je suis une bonne ouvrière. Moi je dis que je ne suis rien d'autre qu'un robot. Je travaille sur une presse qui fabrique des petites et grosses pièces pour le bâtiment ... Dans mon atelier il y a 20 personnes - avec

une majorité de femmes - qui sont moins bien payées que les hommes pour le même travail ... Nous avons à déplacer des grosses tôles qui pèsent 35 kgs. C'est illégal, je le sais, mais nous n'avons jamais vu un Inspecteur du Travail ... J'ai les mains toutes abîmées et il est impossible de mettre des gants sinon on risque une maladresse. Tout le monde est jeune à l'atelier, les plus vieux ne tiennent pas le coup" (p. 138 - L'entreprise vue par les O.S.).

Un autre témoignage d'une stagiaire A.F.P.A. en physique-chimie confirme cette position contestataire par rapport aux conditions de travail des femmes, allant même jusqu'à réclamer la suppression de l'interdiction du travail de nuit.

"Je sais bien que cette histoire d'emplois postés dans l'industrie est un prétexte bien commode pour écarter les candidatures féminines. Quand donc nous sera-t-il possible de travailler au rythme des trois huit si ça nous convient ? Ou alors que l'on supprime pour tout le monde le travail de nuit dans les usines. Actuellement, on essaie de revaloriser la femme au foyer et l'élection de cette Madame Française Moyenne est un essai bien déplaisant dans ce sens pour porter aux nues l'image d'une Française sans opinion personnelle et sans indépendance d'aucune sorte" (p. 338 - Les stagiaires de Champs s/Marne).

Des revendications analogues vont également avoir cours, non plus au niveau des ouvrières, mais à celui des femmes cadres ou ingénieurs qui déplorent les mêmes difficultés :

"Dans l'ensemble, les postes de direction qu'elles occupent se situent dans les services, presque jamais dans le commercial, encore moins dans la fabrication et seulement 4 % d'entre elles dirigent plus de 10 personnes. Leurs salaires sont évidemment, à égalité de diplômes, beaucoup moins élevés que ceux des ingénieurs hommes. Chacun sait en effet que les activités de recherche, de laboratoire, d'enseignement ne sont pas parmi les mieux rémunérées et que le secteur public où se trouvent la majorité des femmes ingénieurs offre des traitements plus modestes que ceux du secteur privé. Les postes réputés les mieux payés leur restent inaccessibles" (p. 161 - La femme ingénieur).

L'encadrement féminin du personnel au sol dans les compagnies d'aviation tient également le même discours revendicatif :

"Nous n'avons pas les mêmes chances, nous subissons un traitement particulier que ce soit au niveau du recrutement, de la promotion, des affectations" (p. 204 - Les femmes dans les grandes compagnies françaises d'aviation).

Et encore :

"Quant aux postes à l'étranger, ils sont réservés aux hommes, même si la candidate souhaite passionnément une affectation hors métropole, même s'il s'agit de l'épouse (elle-même travaillant dans la Compagnie) d'un cadre expatrié. Dans ce dernier cas, elle doit cesser de travailler ... Peut-on parler d'égalité quand on se base sur de vieilles histoires de prestige de la compagnie pour empêcher une femme de conserver une activité professionnelle et une indépendance financière" (p. 205 - idem).

Dans le monde agricole, si réticent à toute ouverture ou changement, la majorité des femmes actives sont en fait considérées comme femmes au foyer, accomplissant des tâches pour lesquelles elles ne bénéficient ni de salaire, ni de droits sociaux.

"Les femmes supportent de plus en plus mal cette absence de statut professionnel qui entraîne pour elles des conditions de vie qu'elles veulent rejeter : dépendance totale au mari et aux enfants, cohabitation entraînant inconfort matériel et moral, manque de repos, de vacances, de loisirs.

Même lorsqu'elles préfèrent rester en milieu rural, elles sont de plus en plus nombreuses à rechercher un emploi salarié en dehors de l'exploitation ... La plupart deviennent ouvrières, employées, mais aussi personnels de services, commerçantes, cadres moyens. Elles occupent rarement des emplois intéressants, car il y a surtout pour le personnel féminin, un problème d'embauche, un problème de formation et un contexte traditionnel nettement défavorable" (p. 273 - La place des femmes dans le monde agricole)!

Quant aux femmes cadres de l'agriculture, les services de placement sont obligés "d'orienter des ingénieurs ou des titulaires de maîtrise de biologie animale vers des études de secrétariat après deux ans de vaines recherches de situation ...

Il est regrettable de former des candidates de haut niveau, et de susciter chez elles des illusions dangereuses ...

Ce qui s'avère regrettable, c'est qu'une résistance injuste et dénuée de fondement continue à écarter impunément les cadres féminins des responsabilités intéressantes. Et les vouer au secrétariat n'est sûrement pas la solution idéale, ni le rôle des associations qui désiraient plutôt épauler leurs justes revendications professionnelles" (p. 278 - Le placement des cadres féminins).

La conclusion de ces différentes revendications peut être justement trouvée dans l'article relatif aux "Cadres féminins dans l'entreprise " :

"Pour tout homme, féministe ou pas, maître depuis 2.000 ans d'un univers qu'il a façonné, la femme est jugée et déterminée en termes de comparaison par rapport à ses droits ancestraux à lui. Comme jadis les esclaves, elle n'a que des devoirs. Elle peut avoir des compétences et elle aura la liberté de les exercer pour le plus grand bien de tous, à condition que ce soit "sans défaillance" et que ces tâches professionnelles ne gênent en rien les fonctions primordiales de dévouement à lui-même et à la progéniture qui le perpétue. Quant aux tâches nobles, l'homme continue à se les réserver avec cette même tranquille arrogance dont usèrent jadis les citoyens romains à l'égard du reste du monde" (p. 157 - Les cadres féminins dans l'entreprise).

Le thème de la "revendication" est formulé dans 14 articles différents et occupe une surface rédactionnelle de 5,7 %. On le trouve essentiellement dans les deux articles du préambule : "Evolution de l'emploi féminin dans la société française" et "Le travail des femmes face à la législation sociale", ainsi que dans l'article sur "Les femmes dans la hiérarchie des emplois". Les arguments cités-

vont non seulement dans le sens d'une protestation contre une situation qui est tenue pour injuste, qui ne peut plus continuer ainsi, mais encore dans le sens d'une réclamation pour obtenir de sensibles améliorations. En ce sens, la position féministe est pleinement justifiée.

3.4.2.2. - THEME : Carrières féminines : exceptions et alibis

A travers toutes les enquêtes et les entretiens réalisés pour ce numéro sur les carrières féminines, il apparaît que les femmes n'ont accédé à des emplois traditionnellement occupés par des hommes que de façon très sporadique. L'évolution est lente, difficile et bien souvent la réussite d'une femme dans un secteur donné constitue un fait exceptionnel salué comme tel par les médias, mais servant en quelque sorte "d'alibi" aux employeurs pour justifier leur non-misogynie, puisqu'au moins une femme accède à telle exclusivité professionnelle masculine ; mais ce fait masque la réalité d'une condition très peu favorable aux femmes. C'est cette situation qui est dénoncée dans les exemples qui suivent.

"Il y a eu, en 10 ans, un accroissement de 1.200.000 femmes dans l'économie française.

Il y a des femmes jockeys, des femmes conducteurs d'autobus, pompiers, matelots, chefs d'orchestres, pilotes de lignes, directeurs de ministères. Il y a une femme recteur, une femme ambassadeur...

Serait-ce que tous les obstacles sont tombés, qu'il est enfin admis qu'aucune différence n'existe entre les cervelles masculine et féminine, et que, fortes de leurs mérites, de leurs diplômes, de leur ambition, les femmes peuvent marcher hardiment à l'assaut des postes-clefs, ou plus modestement, briguer au même titre que leur cousin ou leur frère, n'importe quel emploi de n'importe quelle entreprise ? Il s'en faut de beaucoup que notre société ne soit parvenue à de telles conceptions ...

Les réponses sont accablantes si on les schématise :

- Femmes dans tous les secteurs ? Non
- Femmes dans tous les postes ? Non
- Femmes admises à tous les concours sans discrimination ? Non
- Femmes et filles admises dans toutes les sections de formation ? Non
- Chances de promotion égales ? Non
- Salaires égaux ? Non
- Mixité partout ? Non

(p. 24 - L'accès des femmes à de nouveaux emplois).

Ce caractère d'exception de la réussite féminine est encore souligné comme une suite "de vicissitudes, de victoires suivies de régressions, de luttes très longues et incertaines" ...

"Les vieux arguments sont utilisés partout pour freiner leur ascension et il faut beaucoup d'adresse et de souplesse pour passer au travers du réseau serré de tabous toujours virulents. Les réussites sont exceptionnelles et ne s'accompagnent presque jamais d'une égalité de rémunération pour les salariées :... Il faut noter cependant que dans les métiers "de bon coeur", à faible salaire, l'accession des femmes n'est pas freinée et qu'on les trouve nombreuses au niveau supérieur du secteur social, exigeant beaucoup de dévouement, de disponibilité, de dynamisme et d'initiatives, qualités qui leur sont déniées par ailleurs"(p. 26-id).

Ce caractère exceptionnel sera donc exprimé dans tous les secteurs de responsabilité, d'encadrement, ou encore dans les domaines hautement masculinisés.

C'est ainsi que "la société politique est toujours une société masculine :

- Une femme dans un parti, c'est une exception,
- Une femme au Parlement, c'est une surprise,
- Une femme au Gouvernement, c'est une prouesse.

(p. 47 - 1975 : Année Internationale de la Femme).

Lorsqu'on aborde l'activité féminine région par région, on peut y trouver confirmation du fait que :

"Les femmes sont inconnues ou tout à fait exceptionnelles parmi les ingénieurs et cadres supérieurs ... Les femmes ingénieurs sont l'exception. Diplômées des grandes écoles, elles sont affectées dans les services de personnel ou de gestion ... Dans les services de fabrication, les techniciennes sont peu nombreuses ; même quand il s'agit d'usines à main-d'oeuvre féminine, elles restent au niveau petite maîtrise" (p. 62 -Répertoire par Académie du marché de l'emploi féminin).

Les femmes qui occupent un niveau élevé de responsabilité ont elles-mêmes tout à fait conscience du caractère d'exception que revêt leur nomination.

"Cette jeune femme (haut-fonctionnaire) reconnaît la première qu'elle n'est absolument pas représentative, car elle bénéficie d'une situation et d'une image de marque qui la mettent à l'abri de bien des difficultés aussi bien professionnelles que personnelles. Mais elle ne voudrait pas non plus que son exemple serve de caution et laisse l'ensemble des femmes se reposer sur l'idée complètement fautive à ses yeux, qu "elles sont à l'E.N.A. ou à Polytechnique", car ce serait un résultat catastrophique" ...

Parfaitement consciente de l'oppression des femmes dans la société, elle fait sienne l'idée selon laquelle "l'égalité passe par le privilège" : pour imposer un bouleversement des habitudes, il lui paraît souhaitable de réserver des quotas au profit des femmes dans les instances où elles ne sont pas représentées, en veillant bien à ce que ce quota ne devienne pas synonyme de dévalorisation" (p. 82 Une femme haut-fonctionnaire).

De même le témoignage de Madame SAUNIER-SEITE :

"M'élire Doyen quelques années plus tard alors qu'il n'y avait en France qu'une centaine de facultés, que le corps professoral ne comptait que 5 à 10 % de femmes et que beaucoup d'hommes convoitaient le titre sans parvenir à l'obtenir, posait un véritable cas de conscience. Les collègues qui se sont prononcés en ma

faveur parce que le contexte local leur donnait à penser que je pouvais réussir ont eu quand même l'impression de commettre une incongruité" (p. 84 - Aujourd'hui une femme recteur).

Dans l'industrie, l'insertion des femmes à de hauts niveaux de responsabilité suppose un ensemble de conditions très favorables :

"Ma famille a facilité mon insertion dans l'industrie et j'ai débuté alors qu'il y avait pénurie de jeunes ingénieurs du fait de la guerre. J'ai pu m'orienter vers le technico-commercial et le personnel de l'entreprise m'a considérée comme une exception agréable. J'ai été envoyée en mission, en perfectionnement, j'ai participé à des congrès où j'étais le plus souvent la seule femme de l'assemblée. Je ne prétends nullement faire figure d'exemple car ces chances - dont j'ai su profiter sans doute - sont exceptionnelles" (p. 162 - La femme ingénieur).

De même cette réaction des "partenaires" du Secrétariat Général de l'Aviation Civile à l'introduction d'une femme dans ce service :

"La jeune femme ingénieur au service technique de la navigation aérienne m'explique que si son cas semble admis dans la maison, dès qu'elle a affaire à l'extérieur, elle passe pour un phénomène.

Ses fonctions la conduisent au contact d'industriels. Elle les trouve toujours perplexes et dubitatifs d'avoir une interlocutrice. Les cadres du secteur privé semblent ne pouvoir concevoir la femme active autrement qu'arrimée à sa machine à écrire" (p. 195) - (Cinq questions sur la situation des femmes ingénieurs et techniciennes au Secrétariat Général de l'Aviation Civile).

Dans le monde très fermé de l'édition, la conclusion donnée par l'enquêtrice reste très nette :

"En réalité, il ne semble pas - à la lumière de cet entretien - que les femmes soient réellement acceptées dans un secteur où cependant aucune raison, même mauvaise, ne s'oppose à leur insertion. Leur rôle, en dépit de quelques

succès d'exception, est encore celui des pionnières en butte à des préjugés sans fondement" (p. 162 - Réussir dans l'édition).

Dans les 12 articles où le thème est repéré, représentant une surface rédactionnelle de 4,4 %, l'argumentation développée montre le caractère exceptionnel des percées féminines, particulièrement dans les branches professionnelles très fortement masculinisées et fermées, comme le bâtiment, l'aviation, les cadres des entreprises ou les hautes instances administratives, politiques ou universitaires. Le fait est simplement signalé sans explications particulières sur les raisons de cette situation ; il sera particulièrement intéressant de voir pourquoi les percées féminines restent trop souvent "exceptionnelles", pourquoi les femmes qui sont des "pionnières" le restent pendant de longues années.

3.4.2.3. - THEME : Pas de pénalisation de la fonction maternelle.

La fonction maternelle ne peut certes pas être "évacuée" du contexte du travail féminin, puisque la "maternité est en effet la seule chose que l'homme ne puisse faire, la seule "fonction féminine" que l'homme ne puisse assumer avec la femme" (p. 52 - La femme au travail face à la législation sociale).

Mais cette fonction maternelle n'est plus présentée comme un devoir à remplir avant toute chose et notamment avant l'activité professionnelle. Les idées qui prévalent désormais à cet égard montrent en effet l'évolution relative à la conception du rôle indispensable de la fonction maternelle, puisqu'il bénéficie à la société toute entière ; mais en corollaire de l'idée précédente prévaut l'aspect de non-discrimination dans le travail, sous prétexte que cette fonction éloigne les femmes pour quelques temps de leurs obligations professionnelles. Autrement dit, la femme, dans la maternité, remplit une fonction éminemment sociale pour laquelle elle ne doit pas être pénalisée dans son rôle professionnel.

Il y a dorénavant prise de conscience et remise en cause des valeurs traditionnelles :

"Sa cellule familiale a évolué. Mari et enfants sont de plus en plus insérés dans des activités extérieures ou socialisées dont la femme au foyer se sent plus ou moins exclue. Cette situation provoque un déséquilibre qui peut aboutir à un sentiment de frustration. De plus, le mariage est moins ressenti par les femmes comme un facteur de sécurité, il ne donne plus toutes les assurances d'une vie stable ...

Bien que la société continue à proposer par le biais de la publicité et des médias des images d'elles-mêmes traditionnelles visant à les cantonner dans un rôle familial et passif, une tendance les pousse à émerger en tant qu'êtres autonomes.

Cette prise de conscience se heurte à bien des obstacles sociaux et individuels et toutes ne sont pas prêtes à faire un choix entre les deux modèles féminins qui leur sont offerts, entre la fée du foyer et la compagne responsable et active. Il en résulte un phénomène de culpabilisation pour beaucoup d'entre elles, les unes parce qu'elles ne participent pas concrètement aux ressources du ménage, les autres au contraire parce que leur travail du dehors les empêche de remplir leur devoir maternel" (p. 15 - Evolution de l'emploi féminin dans la société française).

C'est ce sentiment permanent de culpabilisation vis-à-vis de leur "devoir" maternel, que cherche^{ut} à transformer les différentes interventions relatives à ce sujet contenues dans ce numéro.

C'est d'abord la motion adoptée lors des Journées Internationales de Paris, en mars 1975, année de la Femme.

"Toutes les femmes ont le droit à l'emploi comme le droit à la maternité - Valeurs essentielles et non contradictoires. Dans ce but, des facilités doivent être données à la mère ou au couple pour pouvoir aménager convenablement la vie professionnelle et la vie familiale, essentielles au bon fonctionnement de toute société" (p. 46).

De même que l'article ayant pour sujet "Les femmes au travail face à la législation sociale" insiste sur le fait que la maternité "doit être à la charge de la société toute entière, puisque c'est elle qui bénéficie des fruits de l'expansion démographique ...

Mais si la fonction maternelle entraîne pour les femmes des droits spéciaux légitimes, ceux-ci ne doivent pas servir de prétexte à des discriminations dans le travail. Il a d'ailleurs été démontré que cette fonction n'entraîne pas les interruptions de carrière qu'on lui a attribuées" (p. 52 - Le travail des femmes face à la législation sociale).

L'ironie est également employée pour dénoncer les fausses raisons "qui tendent à éloigner les femmes des secteurs professionnels sous prétexte de leurs obligations liées à la maternité."

"La femme se doit d'abord à ses enfants. Sa place est auprès d'eux. C'est là son destin et sa gloire".

Ces belles phrases ne sont évidemment pas valables pour les quelques 3 millions qui élèvent seules 6 millions d'enfants. Ces malheureuses - veuves, divorcées, séparées, abandonnées, ou mères célibataires - sont bien obligées d'assumer à la fois le rôle glorieux de la mère et le rôle financier du père mort ou défaillant ...

Les obligations professionnelles ne semblent d'ailleurs pas être nécessairement un obstacle à l'accomplissement des devoirs familiaux et il est de déplorables mères au foyer comme d'excellentes mères actives" (p. 128 - Les femmes dans la hiérarchie des emplois).

Or, dans les entretiens réalisés auprès des femmes ou dans les articles de fond écrits par les femmes journalistes chargées de la rédaction, on va trouver deux points de vue différents à cet égard.

L'un qui tient les problèmes liés à la maternité non pas comme accessoires mais comme une donnée particulière du travail féminin, tendant à les évoquer de façon presque banale, commune à toutes les femmes qui exercent une activité professionnelle, et qui trouvent finalement une solution à cette situation momentanée qu'est la charge d'un ou plusieurs enfants en bas âges.

L'autre position est généralement exprimée par les femmes qui éprouvent beaucoup de difficultés à ne pas se sentir culpabilisées lorsqu'elles doivent, pour des raisons professionnelles, laisser leur enfant à des mains "mercenaires".

Mais ce second aspect n'occupera qu'une place extrêmement restreinte, pour l'ensemble des articles qui constituent ce numéro. Ainsi ce témoignage d'une femme haut-fonctionnaire :

"Le principal problème à ses yeux, reste celui des enfants ..., et (elle) pense qu'il faut inventer de nouvelles formules qui ne feraient plus de la grossesse un handicap majeur dans la vie professionnelle d'une femme. Elle cite l'exemple de la Suède où la mère et le père sont en congé en même temps avant et après la naissance de l'enfant. Ce qui supprime toute discrimination et a, par ailleurs, des effets heureux sur le plan familial... Sa façon d'aborder le sujet montre bien que pour elle le problème se pose aussi : elle est émue en disant que son petit garçon pleure le matin à son départ et est fou de joie à son retour et elle reconnaît que s'il a la chance d'être gardé dans les meilleures conditions, elle ne peut s'empêcher de se sentir légèrement culpabilisée et de se demander quelles conséquences aura le choix de son mode de vie sur le psychisme de l'enfant ..."

(p. 82 - Une femme haut-fonctionnaire).

Ou bien encore ce témoignage qui peut prendre d'ailleurs une dimension légèrement élitiste, en ramenant toutes les femmes qui seraient tentées de sacrifier à leur carrière leur vie familiale, à une position de culpabilisation très nette :

"Et pour celle qui, d'une énergie inlassable et d'une disponibilité quasi totale à son métier, aura réussi une brillante carrière au détriment de sa vie d'épouse et de mère, quel sera en fin de compte le bénéfice" ? (p. 87 - Une femme recteur).

Ces deux témoignages sur les difficultés rencontrées par les femmes actives au regard de leurs obligations maternelles, et à la culpabilité qu'elles éprouvent à cet égard, sont les seuls à aborder le problème sous cet angle. Revenons maintenant au premier aspect de cette question de maternité pour voir à quel point, dans les entretiens recueillis, la façon d'aborder le problème est sans équivoque.

"Je n'ai jamais interrompu ma carrière pour mes enfants" dit une femme Directeur au Ministère de la Justice. "Il ne m'est jamais venu à l'esprit d'abandonner. Il y a eu certes des difficultés et des sacrifices à faire, c'est le sort commun de toutes les femmes qui travaillent. Mais il faut reconnaître que mes problèmes par rapport à mes enfants ont été des problèmes moraux habituels (laisser des enfants lorsqu'ils sont malades etc...) plus que des problèmes matériels. Dans ma situation j'ai été une privilégiée puisque mariée, je jouissais d'une certaine aisance qui me permettait de résoudre au mieux la question de la garde des enfants" (p. 90 - Directeur au Ministère de la Justice).

Lorsqu'il arrive cependant que les arguments "traditionnels" soient encore cités, ceux-ci sont immédiatement réfutés de façon mordante par la rédactrice de l'article.

"L'aboutissement des revendications féminines ne sera possible ... que si la femme accepte sans défaillance les devoirs qui impliquent ses responsabilités professionnelles, étant précisé que cela ne doit en aucun cas compromettre l'accomplissement de son rôle d'épouse et de mère".

Le commentaire vient immédiatement: "Est-il d'usage de recommander à un diplômé qui entre dans la vie active de ne jamais oublier ses futurs devoirs

d'époux et de père ? Les a-t-on quelquefois mis en balance avec ses obligations professionnelles ?" (p. 157 - Les cadres féminins dans l'entreprise).

Par ailleurs, une femme explique sa réussite de P.D.G. par le fait entre autre de la compréhension et du soutien de son mari qui "accepte fort bien les activités de sa femme. A son avis, la venue d'enfants n'aurait pas changé fondamentalement sa vie professionnelle, elle pense qu'elle aurait seulement moins diversifié son travail pour se consacrer un peu plus à sa vie familiale" (p. 170 - Comment devenir P.D.G.).

Lorsqu'on demande aux femmes qui travaillent dans les grandes compagnies françaises d'aviation si les missions à l'étranger peuvent constituer un obstacle à leurs obligations maternelles, la réponse est nette :

"J'ai été envoyée plusieurs fois en mission, dit l'une d'elles, mère de 2 garçons. Je suis organisée, cela ne m'a posé aucun problème familial. Mais quel mal j'ai eu pour obtenir de partir. On a vraiment tout fait pour me culpabiliser" (p. 205).

Une femme vétérinaire en milieu rural indique d'autre part que, bien que son métier -exercé en commun avec son mari - suppose "un esclavage complet, une abnégation totale", elle ne pense pas que ses "deux filles en aient souffert, puisque l'une s'est orientée vers cette profession en toute connaissance de cause, et que l'autre s'y serait engagée également si elle n'avait pas été découragée par la difficulté du concours".

Quant à la jeune femme chirurgien, elle explique sa réussite par un engagement total "...les femmes ayant été de tous temps habituées à considérer le travail comme secondaire, la grande affaire étant le mariage et la famille... "Elle n'a jamais jugé cette existence trop absorbante, elle n'a jamais interrompu ses activités, seulement le minimum de temps pour mettre au monde ses deux enfants". (p. 232 - Je suis d'abord chirurgien).

Et encore :

"La vie nous apprend que même dans le meilleur des cas, une femme ne peut se borner au rôle d'épouse et de mère sans étouffer une partie de sa personnalité. Et même les situations florissantes sont sujettes à revers, j'en connais : rien de plus naufragé qu'une femme ayant connu une large aisance, obligée d'affronter sans arme les réalités matérielles d'une existence rétrécie" (p. 290 - Témoignages de quelques rurales).

Citons enfin cette remarque d'une femme qui exerce les fonctions d'huissier de justice :

"Naturellement cette profession a entraîné, comme pour toutes les femmes qui travaillent, un choix de priorité et m'a appris à voir ce qui était essentiel : cohésion de la famille dans les distractions et les relations, et ce qui ne l'était pas : maison impeccable ou armoires bien rangées". (p. 251 - Huissier de justice, une profession méconnue et attachante).

C'est au total dans 20 articles représentant 4,7 % de la surface rédactionnelle que ce thème est représenté, plus particulièrement dans les entretiens des femmes travaillant dans les transports ou en tant que cadres et professions libérales, ainsi que dans deux articles du préambule : "Evolution de l'emploi féminin dans la société française" et "Travail des femmes face à la législation sociale".

Les exemples cités tendent à prouver que le travail féminin ne doit plus être "dramatisé", par rapport aux tâches domestiques qu'assurent les femmes, et notamment par rapport aux tâches maternelles et éducatives, pour lesquelles elles se sentent toujours très culpabilisées. C'est donc dans un souci très net de déculpabilisation que ces témoignages sont donnés, afin de "banaliser" la fonction maternelle, afin que le rôle maternel ne soit plus uniquement celui qui définit la femme. En ce sens, la position féministe est nettement affirmée.

3.4.3. - Elitisme

Lorsque les femmes prétendent exercer une activité professionnelle qui ne rentre plus dans le cadre communément admis des normes sociales requises à un moment donné et dans une société donnée, autrement dit lorsqu'elles dérangent profondément, par leur conduite, les idées reçues et les personnes en place, elles vont susciter inévitablement une accumulation de difficultés à tous les niveaux. Elles doivent donc vaincre les obstacles relatifs à une situation peu courante, points de mire vers qui tous les regards convergent ; elles doivent également prouver qu'elles parviennent à réussir aussi bien, sinon mieux, que ceux qui occupent déjà des fonctions identiques.

En raison même du défi permanent qu'elles doivent relever pour faire leurs preuves, les femmes doivent obligatoirement disposer en elles-mêmes de ressources peu communes, obligées, contraintes de se surpasser en adoptant toutes les caractéristiques d'une élite, définie, comme ce qu'il y a de meilleur entre plusieurs personnes, non seulement du même sexe, mais encore du sexe opposé.

C'est donc cette attitude qui va être mise en lumière dans les deux thèmes qui suivent regroupés sous le titre d'élitisme.

3.4.3.1. - THEME : Surenchère de qualités et de travail

Cette position "d'élite" va se définir d'abord par une palette de qualités à la fois très affirmées et diversifiées chez les femmes interrogées dans leurs différentes activités professionnelles. On demande beaucoup plus à une femme qu'à un homme à qui l'on aurait confié des responsabilités identiques, et les femmes en ont conscience, soit pour s'en plaindre, parfois, soit au contraire pour en tirer un sentiment de valorisation, d'estime de soi et de fierté légitime.

"J'ai été l'une des premières femmes magistrats ... Il nous fallait essayer d'être meilleures que les hommes. Je n'hésite pas à le dire, il nous fallait vraiment faire un effort supplémentaire" (p. 88 - Directeur au Ministère de la Justice).

Autre témoignage, plus amer celui-ci, d'une jeune femme future magistrate :

"Devant un Commissaire de Police, pour s'imposer, une jeune magistrate devra avoir des qualités doubles de celles demandées à un homme. Ce n'est pas normal. Si on exige tellement de nous, c'est parce qu'on a du mal à admettre le principe d'égalité" (p. 102 - Deux étudiantes de Justice à Bordeaux).

Ce qui est exigé des femmes, c'est en permanence de faire la preuve de leur compétence : à aucun moment il ne leur est permis la moindre médiocrité, sous peine d'être irrémédiablement déçues de leurs prétentions "excessives". Ainsi cette femme à l'état-major d'une compagnie française d'aviation explique ses difficultés :

"Il est évident qu'à l'heure actuelle les femmes sont absentes des postes supérieurs et qu'à mesure qu'une femme monte les échelons de la hiérarchie, les obstacles s'accumulent devant elle. A chaque échelon, il est un peu plus difficile de se faire admettre de ses pairs et de ses supérieurs. Les réticences que je devais vaincre ont certainement ralenti ma carrière. A cet égard, les débuts constituent l'étape la plus pénible. Je savais qu'on ne m'aurait pas pardonné une erreur et que je devais donc être beaucoup plus vigilante qu'un homme au même poste. Bien que n'éprouvant aucune antipathie raisonnée à mon endroit, mes collègues n'avaient aucune envie de me voir, moi, une femme, accéder au même rang qu'eux, ni à plus forte raison, à un rang supérieur" (p. 208).

Une femme pilote présente ainsi la carrière aéronautique :

"Depuis peu, les jeunes filles ont enfin la possibilité d'entrer à l'école de l'Aviation Civile, c'est une chance qu'il faut saisir. Les jeunes filles éprouveront vraisemblablement des difficultés dans cette carrière. On exigera beaucoup d'elles et elles devront souvent se surpasser pour être admises à l'égalité des pilotes masculins" (p. 215 - Une femme pilote).

Les femmes qui réussissent "sur un itinéraire semé d'embûches ont mené à bien un difficile combat et triomphé grâce à une volonté soutenue par une impérieuse vocation", et d'abord, grâce à une intelligence hors pair. "Ainsi, cette femme chirurgien qui avait décidé toute jeune de faire la médecine par la grande porte, c'est à dire de passer les concours. Scientifique, elle s'est offert le bac philo en prime du baccalauréat scientifique et tout en préparant le P.C.B., elle a passé "pour s'amuser" un certificat de mathématiques" (p. 231 - Je suis d'abord chirurgien).

On trouve d'autre part, dans les entretiens réalisés auprès des femmes, l'affirmation d'une personnalité volontaire et la détermination absolue de réussir à tout prix.

Ainsi, cette jeune fille qui a réussi au concours d'entrée à l'école d'officiers de la marine marchande, est la première du genre. "Son cas a été suivi avec une attention particulière. Etre la première et la seule dans une école de garçons, c'est une sorte d'épreuve du feu à valeur d'exemple pour toutes celles qui suivront. Alix a franchi ce cap sans difficulté puisqu'elle a très bien réagi au bizutage traditionnel des deux premiers mois. C'est une personnalité qui en impose. Elle s'est fait admettre par ses camarades comme par ses professeurs (p. 184 Les femmes marins).

C'est aussi le cas de cette jeune femme ingénieur en informatique :

"A l'âge de 9 ans, au moment du divorce de mes parents, lorsque j'ai vu dans quelle situation se trouvait ma mère, je me suis juré que j'aurai une profession et une bonne, qui ne devrait rien à personne. Je ne serai jamais femme au foyer, situation dépendante et dangereuse, et je n'aurai jamais une situation d'appoint qui risquerait de me transformer un jour en femme au foyer. J'ai toujours tenu ferme là-dessus. Il a fallu d'abord convaincre ma mère qu'être institutrice ou professeur, cela ne me convenait pas du tout. J'étais très bonne en math. Je voulais être chirurgien ou ingénieur" (p. 255 - Femme et ordinateur).

Ce sont également des qualités de combativité, de dynamisme, dont les femmes doivent faire preuve lorsqu'elles se trouvent confrontées à de multiples obstacles contre lesquels elles doivent véritablement se battre : "J'ai constaté que parmi les ingénieurs, les femmes étaient beaucoup plus combatives que les hommes. Mais ce ne sont pas n'importe quelles femmes. Toutes ou presque, ont eu à se battre pour faire des études, passer des concours, pour franchir les barrages de recrutement, pour se faire admettre, pour s'intégrer.

Beaucoup d'hommes en revanche sont arrivés ici sans aucun mal, poussés par leurs parents qui les ont presque obligés à aller à l'Université ... Ce que nous avons voulu et gagné leur a été quasiment octroyé d'office. C'est dire que l'attitude des femmes est souvent plus dynamique que celle des hommes.

Elles ne craignent pas de prendre la parole pour réclamer quelque chose ou s'opposer à une décision, précédant en cela bien souvent les hommes qui redoutent un éclat. Les femmes ont du courage et il leur en faut, car rien ne leur est facilité" (p. 259 - id.).

Plus le caractère "d'exception" de leur métier est affirmé, plus il leur est impérativement nécessaire de posséder ces qualités également "exceptionnelles" :

Ainsi s'exprime une femme géologue : "Les femmes sont toujours brimées ... et dans la géologie, c'est un fait, elles n'ont pas leurs chances".

"En dépit de ce pessimisme, il y a certainement des femmes qui arriveront avec un diplôme de géologue à s'imposer sur les chantiers. Mais il faut qu'elles sachent qu'il leur sera nécessaire, en plus de leur compétence, une volonté terriblement agissante et une persévérance hors du commun" (p. 268 - Une femme peut-elle faire de la géologie ?).

Une jeune femme, "seule femme cadre de la Chambre Régionale d'Agriculture de Midi-Pyrénées" a été facilement admise comme responsable du service de formation continue des conseillers, dans la mesure où elle reconnaissait ne pas vouloir s'occuper de technique. Elle souligne l'attitude paternaliste des hommes qui,

sans lui faire de difficultés particulières, se sont montrés très exigeants avec elle, beaucoup plus qu'avec ses collègues masculins. Ses qualités de présence, sa facilité au contact, sa réceptivité, sa parfaite disponibilité - elle n'a pas d'horaires - ont beaucoup aidé à son insertion" (p. 269) (La situation d'une conseillère agricole).

A ces qualités intrinsèques dont doivent obligatoirement faire preuve les femmes dans un environnement peu favorable, voire hostile à leur insertion professionnelle dans les domaines traditionnellement masculinisés, il faut ajouter un acharnement au travail peu "commun, tant pour parvenir à ces fonctions que pour y rester quand elles y sont". Ce "sur-travail" qu'elles doivent extorquer à elles-mêmes, c'est la réponse au défi permanent qui leur est fait de prouver, malgré toutes les difficultés et handicaps rencontrés, qu'elles sont capables de résister, de s'accrocher envers et contre tout, bref de réussir à s'imposer, malgré et peut-être justement à cause de tous les obstacles rencontrés.

Mais cette conscience de la quantité et de la qualité de travail à fournir entraîne également par effet de feed-back, la conscience d'avoir fait quelque chose hors du commun, donc d'être au dessus des autres, et ainsi d'appartenir à la "fleur" d'un groupe professionnel donné, d'où ce sentiment affirmé propre également aux minorités contraintes pour s'imposer, de devenir des "élites".

Ainsi cette femme haut-fonctionnaire considère qu'il est "dommage que les femmes ne tentent pas leur chance (au concours de l'E.N.A.) car une étude a montré qu'une fois la barrière du concours d'entrée franchie, elles réussissent dans l'ensemble mieux que les hommes, en particulier au niveau de l'affectation dans les grands corps" (p. 82) - (Une femme haut-fonctionnaire).

La première femme recteur, Madame SAUNIER-SEITE, exprime également l'idée d'avoir fait plus que la moyenne, et de loin :

"En fait, je crois appartenir à cette catégorie de femmes qui auront à essuyer les plâtres. Pour continuer mes études au delà du brevet, j'ai dû vaincre

les réticences de ma famille. Au cours de mes études supérieures, il m'a fallu travailler : je me suis levée chaque jour à 5 heures du matin pour coller des étiquettes dans un laboratoire pharmaceutiques, puis j'ai occupé un poste de secrétaire à mi-temps" (p. 87).

L'exemple de cette femme secrétaire, devenue directeur d'une entreprise industrielle de 350 employés, confirme cette idée qu'il est indispensable de se dépasser, de se surpasser :

"On m'a mise à l'épreuve. Je dois dire que mes débuts ont été très durs. La période d'adaptation m'a demandé beaucoup d'efforts et de patience ! Mes idées n'étaient pas forcément en accord avec celles du directeur général et j'ai dû tenir bon. Prouver la justesse de mes conceptions en matière de gestion de l'entreprise, exigeait une préparation du travail irréprochable, des dossiers parfaitement informés.

J'ai, à cette époque, consacré mes samedis et mes dimanches à l'étude des problèmes de l'entreprise, mais j'aimais mon travail, et je crois qu'il fut apprécié" (p. 172 - L'itinéraire professionnel d'une secrétaire devenue directeur)!

La nécessité de faire preuve de plus de combativité qu'un homme, d'avoir un tempérament très "accrocheur" est fréquemment vérifiée.

"En 6 ans, je suis arrivée aux fonctions de projeteur-calculateur, on dit que c'est une promotion assez rare. Une femme doit s'accrocher plus qu'un garçon pour réussir, elle doit beaucoup insister et se battre pour obtenir un travail plus qualifié, et on exige d'elle un titre officiel même quand elle a déjà acquis le niveau professionnel"(p. 153 - Quelques techniciennes au travail).

Les femmes dirigeantes d'entreprises reconnaissent également que "leur réussite est fonction d'un travail dix fois supérieur à celui d'un homme, et de sacrifices personnels jamais consentis par les hommes. Elles conseillent à toutes celles de leurs soeurs qui souhaitent réussir d'en faire autant (p. 167 - Les femmes patrons).

Cette certitude d'avoir eu à accomplir des tâches quantitativement et qualitativement plus importantes que la moyenne des autres, qu'ils soient du sexe opposé ou de même sexe, confirme le sentiment d'appartenir soi-même à une élite, à tel point qu'il n'est pas tellement apprécié que d'autres parviennent également à ce rang, d'où cette légère condescendance vis-à-vis des générations plus jeunes et cette mise en doute de leurs aptitudes à la réussite, en particulier pour cette femme ingénieur agronome :

"Les causes familiales éloignent les femmes de la vie professionnelle. Il faut toutefois faire une distinction par génération. A mon époque, peu de jeunes filles poursuivaient de longues études et donc peu de femmes pouvaient prétendre à des postes de responsabilité ... Pour les générations actuelles, je me demande si les jeunes filles feront l'effort suffisant pour travailler avec acharnement non seulement tout au long de leurs études mais aussi tout au long de leur vie professionnelle. Les loisirs sont de plus en plus nombreux et les jeunes sont de moins en moins prêts à faire l'effort" (p. 286) - (Réflexion d'une femme ingénieur agronome).

Il arrive également que les femmes parvenues à certains niveaux de responsabilité ou de commandement pèchent par excès, font du "zèle", dans le but d'assurer leur situation et se comportent de façon "hyperconformiste" par rapport à l'idée qu'elles se font du rôle de responsable.

Ainsi ces femmes "ont-elles tenu à prouver que l'habituel reproche "les femmes n'ont pas d'aptitudes au commandement" était mal fondé, leur souci de s'affirmer rejoignant celui des cadres féminins qui quelquefois en font trop, au grand dam de leur personnel, parce qu'elles se savent éternellement mises en cause" (p. 167 - Les femmes patrons).

Citons encore cette remarque désabusée où perce l'amertume et le dépit devant le peu de résultats obtenus malgré tant d'efforts et de sacrifices :

"Même celles qui, "pour jouer le jeu" de l'univers masculin où elles prétendaient faire leur trou, ont renoncé à toute vie familiale, voire à tout goût personnel pour prouver leur inappartenance au sexe faible, même celles-là, qui ont accumulé les heures supplémentaires, refusé des vacances, fourni un travail dix fois supérieur à celui de leurs collègues, même elles, doivent s'estimer satisfaites lorsqu'en fin de carrière, elles se retrouvent adjointes à quelque grand responsable" (p. 156 - Les cadres féminins dans l'entreprise).

Citons enfin pour terminer, la conclusion de l'article concernant des femmes qui suivent un stage de collaboratrices d'administration :

"Toutes les femmes sans exception qui ont mené à bien cette formation, ont fait preuve d'une volonté et de qualités de caractère bien au-dessus de la moyenne" (p. 328 - Des stagiaires en formation au C.S.S.E.P.).

Ce thème, cité dans 28 articles, représentant une surface rédactionnelle de 7,7 %, est essentiellement réparti dans les secteurs où la présence féminine est très peu habituelle (haute administration, marine, aviation, ingénieurs et professions libérales, agriculture).

Il montre que la volonté de réussite suppose de la part de celles qui ont cette ambition, des qualités aussi bien intellectuelles que morales associées à une puissance de travail peu commune, souvent bien supérieures à celles que fournissent les hommes dans des situations identiques.

En ce sens, elles ne représentent guère la moyenne des femmes : c'est la raison pour laquelle le caractère exceptionnel de leur insertion professionnelle doit être souligné.

3.4.3.2. - THEME : Identification au modèle masculin

Dans ce contexte de mise à l'épreuve et de défi à relever où se trouvent les femmes qui ont en quelque sorte à se surdéterminer par leurs qualités et leur travail, pour affronter des situations où rien, la plupart du temps, ne leur est facilité, on assiste fréquemment à un processus d'identification au modèle masculin.

Les femmes qui ont choisi de vivre professionnellement dans des milieux fortement masculinisés non en tant que subalternes, mais en tant que collègues, voire concurrentes, sont amenées, par imprégnation, à adopter plus ou moins consciemment les conduites et comportements des hommes qu'elles côtoient. S'il est en effet extrêmement gratifiant pour une femme de travailler avec une majorité d'hommes, en tant qu'ils représentent toutes les valeurs de prestige d'une société donnée, d'un groupe social donné, il n'en reste pas moins que cette adoption des conduites masculines va se concrétiser et se traduire de manières différentes et en particulier pour certaines d'entre elles, par des exigences de disponibilité au point qu'elles choisiront de rester célibataires, ou de considérer en tout cas le célibat comme la condition sine qua non de leur réussite, estimant de ce fait que les charges de famille qui incombent à toute femme sont incompatibles avec le choix professionnel qu'elles ont fait.

C'est le cas par exemple, des femmes qui sont chef d'entreprise dans le bâtiment. Sur les 4 femmes interrogées, aucune n'a de problèmes avec le travail, étant donné qu'elles y "consacrent le temps qu'il faut sans horaires fixes. Elles n'ont en effet aucun problème de famille puisque trois sont célibataires et que la quatrième n'a pas d'enfants" (p. 177 - Quatre femmes du bâtiment).

C'est de même une décision très consciente de cette femme directeur général d'entreprise :

"Je suis entrée dans l'entreprise très jeune, à 22 ans, et je dois dire d'emblée que je suis convaincue que je n'aurais pas fait la même carrière si je m'étais mariée.

Une des conditions primordiales d'accès et de réussite dans un poste à responsabilités, c'est la constante disponibilité. La "présence", c'est très important. Je n'ai jamais pu me permettre le luxe d'absences. Je crois qu'en 20 ans de carrière, je n'ai interrompu mes activités, par force majeure, que 2 mois au total. Je n'avais pas de conditions familiales contraignantes et j'ai pu et j'ai aussi voulu montrer une parfaite disponibilité" (p. 171 - L'itinéraire d'une secrétaire devenue directeur).

Autre exemple :

"On accepte très volontiers de quitter son bureau à 9 ou 10 heures du soir, d'étudier un dossier pendant le week-end, de s'absenter plusieurs jours pour un voyage professionnel, de ne pas prendre la totalité de ses vacances. Je l'accepte d'autant plus volontiers que je suis célibataire. Sans doute serais-je moins disponible, en temps et en esprit, si j'avais mari et enfants" (p. 165 - Un cadre bancaire).

C'est par rapport aux exigences masculines que la femme doit se définir professionnellement :

"Pour être égale de l'homme dans le travail, il convient de tenir le plus grand compte des exigences de celui-ci et de ne pas demander de mesures de faveur" (p. 87 - Une femme recteur).

A tel point que la profession requiert de s'engager à fond et que cet engagement professionnel est présenté comme un "déconditionnement féminin" par cette femme chirurgien :

"Vouloir être chirurgien suppose d'abord un déconditionnement féminin ; la chirurgie est une profession qui exige le premier plan" (p. 232).

Il s'agit dès lors d'acquérir une mentalité d'homme, avec les traits de caractère que l'on s'attend généralement à trouver chez ces derniers :

"Il faut donc une grande disponibilité pour assurer ce type de fonction,

outre des qualités de sang-froid, de décision, d'autorité que requièrent des tâches délicates et dangereuses" (p. 119 - Les Inspecteurs féminins de la Police Nationale).

Ou encore :

"Le métier de marin n'est pas fait pour les mauviettes. Les conditions physiques exigées sont strictes, les dispositions psychologiques assez peu répandues et les postes de commandement réservés à des spécialistes d'un très haut niveau" (p. 183 - Les femmes marins).

Mais cette absorption, par certaines femmes, de conduites et comportements masculins entraîne aussi, par voie de conséquence, un certain rejet des conduites féminines, jugées dès lors comme beaucoup moins intéressantes à tous points de vue. On assiste à une désolidarisation de celle qui occupe une position "d'élite" vis-à-vis de groupes "mineurs", donc beaucoup moins dignes d'intérêt :

"Etre pratiquement seule femme au milieu d'hommes n'est pas un inconvénient, au contraire. Lorsqu'on a affaire à des hommes intelligents, loyaux, bien élevés - ce qui est heureusement vrai dans la très grande majorité des cas - on rencontre finalement beaucoup moins de mesquineries que dans les milieux féminins, et on apprend beaucoup en matière de rigueur intellectuelle, à condition de réagir soi-même selon un ordre logique et non passionnel, de ne pas faire un chantage à la féminité en invoquant sa fragilité ou son charme. Ce serait malhonnête, et finalement nuisible de vouloir jouer sur les deux tableaux" (p. 165 - Un cadre bancaire).

Ce sentiment d'élitisme féminin, ce caractère d'exception constituent même pour certaines d'entre elles un argument supplémentaire contre l'embauche d'autres femmes. Elles souhaitent conserver à leur tour ce caractère d'exclusivité qui leur confère puissance et prestige.

Ainsi cette jeune femme diplômée d'une école d'ingénieurs en informatique explique ses recherches d'embauche en soulignant le fait suivant :

"J'ai écrit systématiquement à tous les constructeurs et grands utilisateurs de l'informatique, à une exception près. En effet, une femme qui appartenait à cette grosse société d'informatique était venue faire une conférence à l'école. Elle m'avait fortement déconseillée de faire acte de candidature dans son entreprise, en me confiant que les femmes n'y avaient aucune chance. Pourquoi cette mise en garde ? Toujours est-il que je l'avais crue et que j'avais écarté cette possibilité. Je ne savais pas alors que peu de femmes pratiquaient la solidarité féminine" (p. 257 - Femmes et ordinateur).

De même peut-on lire ce témoignage d'une femme patron, se réservant jalousement l'exclusivité d'être la seule représentante féminine à l'équipe de direction de son entreprise :

"Je n'ai pu prendre le risque de nommer un directeur féminin. J'avais déjà à faire avaler à mon personnel, aux clients et aux concurrents, mon propre personnage. Une femme P.D.G., c'était assez pour la maison. Sinon il y aurait eu un phénomène de rejet".

"Je ne pratique pas d'aménagement d'horaires, déclare une autre. Cela arrangerait certainement les femmes. Mais elles sont raisonnables et ne réclament rien car elles savent que dans ce cas, on les recrutera moins volontiers" (p. 167 - Les femmes patrons).

Cette attitude de certaines femmes "arrivées", qui empruntent les positions les plus strictes et les plus dures vis-à-vis des autres femmes, et où l'on dénote également une condescendance très nette vis-à-vis de toutes celles qui ne sont pas parvenues aux situations qu'elles mêmes occupent, explique la réflexion désabusée d'un participant à un débat sur les femmes aux commandes :

"Ce que les femmes cherchent dans leur travail, c'est le carriérisme, la promotion sociale, le désir de paraître. Rien de plus que les hommes, rien de neuf. On pouvait espérer qu'elles apporteraient un nouveau type de société. Ce n'est pas le cas et c'est bien décevant" (p. 167 - id.).

Cette identification à une image masculine de domination, de puissance et de commandement sans nuance trouve d'ailleurs une explication dans la bouche de cette femme cadre supérieur à la direction d'Air-France :

"Pour franchir les nombreux barrages qu'on leur oppose, il leur faut actuellement une terrible volonté. Je ne parle pas de volonté de puissance. Celle-là n'aboutit qu'à vouloir imposer son autorité en écartant les autres. On m'a déjà objecté que beaucoup de femmes chargées de commandement avaient tendance à l'exercer avec plus de dureté et d'intransigeance que les hommes. Ce reproche semble fondé en première analyse si on observe les manifestations maladroitement d'autoritarisme de type presque militaire de certains cheffillons féminins et même de chefs de petites entreprises. L'explication me semble facile. La femme n'a pas l'habitude de la situation de conflit qui est normale dans le monde du travail où se succèdent constamment tensions et affrontements. Lorsqu'elle se trouve devant un conflit, au lieu d'essayer de le dépasser en vertu d'habitudes acquises, elle fait front - courageusement - parfois sans nuance et c'est le choc brutal. La femme manque de modèles de références analogues aux modèles masculins ... Il lui faut tout inventer, car elle n'a été nullement préparée à ces tâches" (p. 209 - Une femme à l'état-major d'une compagnie française).

Il reste également un dernier aspect qui opère également comme modèle d'identification : il s'agit en effet du domaine vestimentaire. Il ne manque pas non plus de signification, et l'exemple qui suit est tout à fait révélateur à cet égard :

"Sur les quatre femmes ingénieurs, trois ne participaient pas du tout à l'ambiance générale qui était à la fois cordiale et élégante. Ces jeunes femmes de 25 à 30 ans se tenaient à l'écart, on les appelait "Madame" et le moins qu'on puisse dire est qu'elles ne faisaient aucun effort vestimentaire ni sociable...

S'imposer c'est aussi se faire admettre toute entière sans se conformer aux archétypes. Il y a eu une petite révolution dans notre agence lorsque je suis venue pour la première fois en pantalon. La tradition voulait que les femmes, ici,

aient la tenue la plus neutre, un tailleur sombre, jupe assez longue. J'ai commencé par me soumettre à cet uniforme jusqu'au jour où les réflexions ironiques d'un ami m'ont profondément vexée. J'ai relégué mes hardes de vieille fille et je me suis dès lors et sans dommage habillée à mon goût. Mon apparition en pantalon a provoqué l'exclamation chaleureuse de mon directeur : "Ah, enfin, j'attendais qu'une femme ose mettre un pantalon !..." et mes camarades ont suivi !..." (p. 259 - Femmes et ordinateur).

Cette anecdote montre bien, même si elle peut paraître paradoxale, que l'apparence vestimentaire de la femme doit se conformer au modèle masculin, pour mieux attester de son changement de rôle. Mais cette apparence extérieure n'est pas la seule marque du changement d'attitudes par rapport aux comportements traditionnellement féminins : on trouve également à travers les témoignages des femmes cette affirmation très nette de valorisation du sexe opposé, de l'admiration qu'elles éprouvent à son égard, donc de leur besoin de les "copier" sur bien des points. Les 18 articles où l'on retrouve ce thème occupent une surface rédactionnelle de 4,9 %.

3.4.4. - Commentaires

On se souvient que dans le numéro de 1965 sur les "Carrières féminines" on notait une "certaine" opposition masculine à l'égard de l'activité professionnelle féminine, pour laquelle d'ailleurs il était nécessaire de manifester une "certaine" vocation et qui devait permettre en outre de sauvegarder les rôles "naturellement" dévolus à la femme : ceux d'épouse et de mère.

Dix ans plus tard, alors que des événements profondément significatifs sont survenus entre temps, tels que "mai 68", le mouvement féministe des années 1970 et le début de la crise économique en 1973, l'année 1975 est célébrée comme "Année de la Femme".

La parution d'un numéro de la revue "Avenirs", spécialement rédigé à l'intention des jeunes filles, constitue donc sur le plan de l'orientation, un

fait observable représentatif de l'évolution des esprits et des mentalités.

C'est pourquoi ce numéro se présente comme significatif de cette évolution en ce sens qu'il fait carrément l'impasse, ainsi que nous avons pu le constater dans l'étude du corpus, sur tous les métiers communément admis comme féminins.

Les branches professionnelles étudiées ne sont plus celles qui sont censées "bien convenir" aux femmes, mais celles où certaines d'entre elles se sont décidées à s'introduire, c'est à dire tous les secteurs considérés comme peu féminisés, voire comme encore exclusivement masculins.

Les réactions enregistrées sont donc, il est aisé de le prévoir, particulièrement révélatrices de la résistance des uns et des difficultés des autres.

Nous allons donc, dans un premier temps, examiner quelles sont les idées - forces qui se dégagent de l'étude de cette revue de 1975.; nous verrons ensuite, en effectuant une comparaison entre les deux numéros, quelles conséquences peuvent en être déduites au regard de l'orientation des filles.

Mais tout d'abord, nous allons procéder, comme pour le précédent numéro, à la réalisation d'un tableau effectué à partir de la surface rédactionnelle de chaque thème.

Pourcentages	Thèmes
20,5 %	Changements et améliorations nécessaires
14,3 %	Sexisme et discrimination
12,8 %	Handicaps et surenchères de difficultés
11,3 %	Misogynie
9,6 %	Travail féminin = travail dévalorisé
7,7 %	Surenchère de qualités et de travail
5,7 %	Revendication
4,9 %	Identification au modèle masculin
4,7 %	Fonction maternelle : pas de pénalisation
4,5 %	Carrières féminines : exceptions et alibis
3,6 %	Travail féminin : concurrentiel de celui de l'homme

Revue "Avenirs" 1975 - "Faire carrière au féminin" -

Résumé quantitatif des surfaces rédactionnelles de chaque thème, en pourcentage, par ordre décroissant.

Ainsi, le thème qui apparaît dominant, en première lecture, par la surface rédactionnelle occupée : 20,5 %, est celui des "changements et améliorations nécessaires". Dans l'étude du corpus, nous avons vu qu'il s'agissait, pour la plupart, des articles répertoriés, de propositions émanant d'organismes spécialement chargés d'étudier et d'améliorer dans son ensemble le travail féminin : Secrétariat d'Etat à la Condition Féminine, Comité du Travail Féminin, ainsi que les motions adoptées au cours des Journées Internationales de Paris en mars 1975, déclarée "Année de la Femme".

La nécessité de changement est donc proclamée de façon très nette dans la majorité des articles du préambule pour :

- développer une politique d'éducation, de formation professionnelle et de promotion sociale, aboutissant à une véritable égalité des chances,
- effacer les discriminations partout où elles subsistent,
- construire un système de protection sociale permettant la compatibilité entre la maternité et la profession.

Il faut cependant souligner que ces idées de transformations profondes des conditions de travail féminin dans sa globalité, restent fortement concentrées dans les articles du préambule dont le titre pose d'ailleurs la question du travail féminin en termes non équivoques :

"La femme dans la vie active en 1975 : adoptée ou tolérée ?" (1)

En fait, le terme "adoptée" suppose une démarche d'acceptation avec une certaine idée de bienveillance, voire de convivialité à l'égard de celle qui fait désormais partie d'un groupe professionnel, qui y est admise, reconnue, intégrée.

Par contre, le fait d'être "tolérée" implique que le niveau d'acceptation est déjà plus restrictif. La notion de "tolérance" suppose une démarche intellectuelle qui va à l'encontre du mouvement spontané qui serait plutôt le rejet, car

(1) - Voir en annexe photocopies du sommaire de cette revue.

même si les valeurs couramment admises dans une société donnée, à un moment donné, supposent qu'il n'est désormais plus possible de penser ou d'agir de façon aussi nette et tranchée qu'auparavant, le seuil de tolérance reste encore très élevé, qui rend donc encore très peu facile la participation des femmes dans certains secteurs de la vie active.

L'affirmation de ces changements nécessaires, indiquée sur un mode plus ou moins revendicatif, reste, à notre avis, du domaine des déclarations d'intention comme une sorte de "cahier de doléances" : il n'est plus admissible que les situations difficiles que les femmes connaissent de façon générale dans leur activité professionnelle, et plus particulièrement dans les métiers où leur admission n'est pas courante, puissent encore se prolonger; d'où la nécessité de changement évoquée à de nombreuses occasions.

En rapprochant ce thème de celui complémentaire quant au fond désigné sous le terme de "Revendication", -dont beaucoup d'articles se retrouvent également dans le préambule, mais avec un style beaucoup plus affirmé quant à la forme - on obtient une surface rédactionnelle totale de :

$$20,5 \% + 5,7 \% = 26,2 \%$$

Ce qui revient à dire qu'un quart de la surface rédactionnelle des articles de cette revue "Avenirs" met l'accent sur la nécessité de changements fondamentaux quant à la situation professionnelle des femmes, quel que soit leur secteur d'activités.

En réalité, toutes ces améliorations souhaitées et réclamées ont pour origine et sont la conséquence d'une situation qui se présente comme peu facile, voire ouvertement défavorable pour les femmes qui cherchent à sortir des branches professionnelles qui leur sont habituellement dévolues..

Or, l'une des raisons principales de ces difficultés reste l'attitude d'hostilité qu'elles rencontrent sur leurs lieux de travail, hostilité d'autant plus marquée que les métiers exercés ne sont justement pas les métiers reconnus,

admis comme "féminins". On assiste donc à un effet de renforcement et d'amplification des attitudes observées dix ans plus tôt, pour des métiers pourtant reconnus comme "féminins" dans leur grande majorité.

Nous avons déjà souligné, à différentes reprises dans l'étude du corpus, l'aspect "dévalorisation - dévirilisation" que l'arrivée des femmes dans les fiefs masculins suscitait généralement ; d'où ces attitudes d'hostilité manifeste à leur égard.

C'est effectivement une réaction des plus spontanées et des plus évidentes dans un système patriarcal qui a, pendant des siècles, dénié toute existence économique aux femmes, lesquelles devaient leur position de classe à leur père ou à leur mari, et qui commence à leur octroyer, bon gré, mal gré, cette reconnaissance, à condition que cette activité reste dans des secteurs limités aux métiers féminins, ainsi que nous l'avons souligné dans l'analyse du numéro de 1965.

Ce qui revient en fait à préciser les raisons pour lesquelles certains métiers sont, à un moment donné, plus appréciés que d'autres et restent l'exclusivité d'un sexe par rapport à l'autre. Si dans une entreprise, les fonctions de P.D.G. sont tenues par un homme, c'est une femme qui fera le ménage et les toilettes, et il semble impensable que le renversement de situation soit un jour possible.

Or l'analyse de la situation montre que "les fonctions sexuellement spécialisées sont ordonnées selon les préférences des hommes et réparties selon leur intérêt, car ce sont eux qui contrôlent les ressources, c'est à dire les critères d'évaluation des fonctions, de leur répartition et de leur rétribution". (1)

Si bien que toute tentative d'intrusion dans un système qui fonctionne de façon identique et rigide pendant un temps assez long, est ressentie comme un bouleversement du consensus social et moral qui, basé sur l'inégalité sociale, "maintient chacun dans sa position de classe contrôlée par les personnes influentes pour leur propre intérêt ... et qui tirent profit de ces critères d'évaluation et de répartition qu'elles ont le pouvoir d'imposer". (2)

(1) - MESSMER MARTIN sur la division du travail et l'inégalité des sexes - in Sociologie du Travail - n° 4 - 1975 (p. 331)

(2) - idem (p. 330)

Nous chercherons d'ailleurs, un peu plus loin, à approfondir les causes peut-être moins évidentes de ces réactions d'opposition et de misogynie.

Mais en attendant, de ce numéro de 1975, se dégage nettement cette idée-force qui montre la permanence de ces manifestations de "sexisme, de discrimination et de "misogynie", ce qui se traduit par une surface rédactionnelle respective pour les deux thèmes :

$$14,3 \% + 11,3 \% = 24,6 \%$$

Ainsi, comme pour le premier thème concernant les changements et améliorations nécessaires, on peut mettre en évidence qu'un quart de la surface rédactionnelle de ce numéro démontre et dénonce les réactions patentes d'hostilité et les mesures discriminatoires auxquelles les femmes sont confrontées lorsqu'elles se trouvent dans des situations professionnelles considérées comme peu ou pas conformistes, soulignant par là le caractère encore trop exclusif et marginal de leur position.

A partir de là, on va pouvoir constater toute une série de réactions en chaîne, qui sont la conséquence aussi bien du caractère exceptionnel de l'insertion des femmes dans des secteurs peu courants que des réactions d'animosité que cette insertion suscite.

Autrement dit, toute tentative d'originalité en matière de choix professionnel s'accompagne, pour les femmes, de difficultés considérablement renforcées.

C'est d'abord l'idée que l'on retrouve dans le thème "Handicaps et surenchères de difficultés", et qui concerne, rappelons-le, 34 articles sur 69; ce qui représente le nombre de citations quantitativement le plus élevé pour un thème donné, avec une surface rédactionnelle de 12,8 %.

De nombreux secteurs professionnels sont donc concernés et le bref recensement de ces handicaps qui rappellent l'accumulation d'obstacles à vaincre, met en évidence que ces difficultés ne sont pas de négligeables bagatelles; que

ce soit l'insertion difficile dans un milieu uniquement masculin, entraînant des réactions d'isolement, de découragement ou de rejet, ou bien la position de "défi" à relever, ou encore les difficultés initiales de formation et de placement, ou celles qui surgissent lorsqu'il s'agit de concilier vie familiale et vie professionnelle, tout cela rend compte d'une situation réellement très peu accessible à la majorité des femmes et virtuellement encore moins alléchante, pour toutes celles qui seraient tentées de s'y frotter.

Si les femmes ne souhaitent donc pas affronter de telles difficultés, il ne leur reste guère d'autres possibilités que de se conformer à une situation professionnelle qui est depuis toujours leur lot : celui de tâches la plupart du temps subalternes et très peu valorisées - valorisantes, autrement dit, toutes les activités qui ne leur sont pas fondamentalement contestées, justement parce que ces dernières ne menacent pas le patriarcat, ni financièrement, ni psychologiquement. (Surface rédactionnelle du thème : Travail féminin = travail peu valorisé = 9,6 %).

Encore faudrait-il nuancer cette dernière affirmation, car il arrive aussi que même ces travaux subalternes, et peu enviés - enviabiles, dans leur grande majorité, soient également l'objet de l'opposition masculine, lorsque les femmes qui cherchent à les occuper sont considérées comme des concurrentes, des "voleuses d'emploi", dans toute période de conjoncture économique peu favorable : chômage, récession, crise structurelle de l'emploi etc... (surface rédactionnelle du thème : travail féminin = concurrentiel de celui de l'homme = 3,6 %). Et elles^{1e} deviennent en effet, chaque fois qu'elles sont embauchées à un salaire moindre que les hommes, pour un travail identique ; d'où les inévitables manifestations d'animosité qu'elles ne peuvent manquer de susciter, leur droit au travail ^{étant} alors de nouveau fortement remis en cause.

Une autre conséquence du caractère d'exclusivité que présente l'arrivée des femmes dans des secteurs professionnels peu habituels, est l'impérieuse obligation où elles se trouvent désormais de devoir faire aussi bien, sinon mieux

que leurs collègues masculins ; point de mire vers qui tous les regards convergent comme les feux croisés des projecteurs, ce "one-woman show" ne tolère en fait aucune médiocrité.

La croyance des hommes en leur propre supériorité s'assortit plus ou moins explicitement de conduites et d'attitudes cherchant à faire la démonstration que les femmes n'auraient jamais assez de courage, de hardiesse et de force pour les attaquer ou les vaincre sur les terrains où ils ont toujours régné en maître.

C'est donc d'une véritable compétition entre sexe qui est mise en jeu, avec tout ce que cette notion implique de persévérance, d'acharnement, de volonté, de puissance, où seuls ^(es) les "meilleur(e)s gagnent", ou plus précisément ne perdent pas trop, car ^{les femmes} ~~elles~~ doivent en permanence faire la preuve de leur compétence : leur statut n'est jamais ni tout à fait admis, ni tout à fait acquis. Toute conduite qui aurait donc tendance à devenir moyenne, ordinaire, banale, aboutirait rapidement à discréditer, à dévaloriser, celle qui avait la prétention d'être au dessus de tous. C'est en ce sens que peut être comprise la phrase de Françoise GIROUD, citée dans la revue de 1975 en illustration de l'article sur les "Cadres féminins dans l'entreprise" (p. 155) :

"La question des femmes sera réglée quand elles auront le droit, comme les hommes, d'être médiocres à des postes importants".

Mais en attendant, pour réussir et relever le défi qui leur est lancé, les femmes se voient dans l'obligation de mettre en oeuvre toutes les ressources dont elles disposent en elles-mêmes, tant sur le plan qualité personnelles (volonté, combativité, dynamisme, compétence intellectuelle, disponibilité, personnalité ...) que sur le plan du travail lui-même, lequel, de l'avis des femmes interrogées, revêt une dimension quantitative et qualitative beaucoup plus importante que pour leurs collègues masculins dans des situations équivalentes. (Surface rédactionnelle du thème : "Surenchère des qualités et de travail" : 7,7 %).

Or, toutes ces caractéristiques qui sous-tendent le désir de réussite professionnelle sont généralement attribuées au sexe masculin : dynamisme, agressivité, tendance à la domination et affirmation de soi, qualités et aptitudes intellectuelles confirmées auxquelles s'ajoutent la stabilité et la solidité des assises émotionnelles (1).

L'image de la femme par contre constitue en quelque sorte tout le "négatif" de celle de l'homme : dépendance et désir de lui plaire, soumission, instabilité émotionnelle... C'est le côté affectif qui prédomine, par opposition au côté intellectuel (qui doit passer beaucoup plus inaperçu) et c'est dans ce premier domaine que l'on trouve d'ailleurs le plus d'aspects positifs : douceur, tendresse, existence tournée vers autrui et non vers la domination du monde.

A cet égard, c'est donc un modèle de comportement éminemment masculin que les femmes doivent adopter dans de semblables circonstances de choix professionnel, comportement qui va jusqu'à ^{la décision} ~~décider~~ - ainsi que nous l'avons vu - de rester célibataire, non pas tant parce que cet état serait un facteur de réussite spécifiquement masculin et non comme une fin en soi, mais comme le moyen d'évacuer leur rôle "traditionnel" d'épouse et de mère, avec toutes les tâches qui en découlent habituellement, envisagées comme très peu conciliables avec leur désir de réussite. (Surface rédactionnelle du thème : "Identification au modèle masculin : 4,9 %).

En fait, ce désir de réussite professionnelle, associé à l'image de la femme a, pendant des lustres, semblé incompatible, puisque les caractéristiques qui sous-tendent cet objectif sont justement considérés comme opposés aux attributs traditionnels de la femme.

Margaret MEAD va jusqu'à écrire :

"Chaque pas vers la réussite équivaut à un pas en arrière en tant que femme". (2)

(1) - ROCHEBLAVE-SPENLE A.M. - Stéréotypes masculins et féminins - P.U.F. 1964

(2) - M. MEAD "L'un et l'autre sexe. Paris Denoël Gonthier cité par N. ROBATEL in "La réussite professionnelle des femmes". Psychologie juin 1973

Bien que les changements de conduites soient intervenus, bien que les femmes soient plus actives et plus indépendantes, on constate toujours une extrême lenteur de l'évolution des rôles par rapport aux conduites réelles. Et les femmes ont si bien intériorisé ce stéréotype qu'elles s'y conforment généralement dans leur grande majorité. Toutes celles (beaucoup plus exceptionnelles) qui passent outre ces clivages, s'entendent justement reprocher - et souvent comme une véritable injure - qu'elles ont perdu toute "féminité"...

Autrement dit, qu'elles ne sont plus dignes de l'intérêt et du désir des hommes, qui ne les reconnaissent plus dorénavant en tant qu'êtres humains du sexe féminin, avec les attentes de rôle que cette qualité implique, mais comme une caricature de ce qu'ils sont eux-mêmes, caricature d'autant plus insupportable qu'on ne s'attend pas à la trouver dans le sexe opposé.

Or, personne n'apprécie d'être défini de façon caricaturale, - à moins d'une forte dose d'humour ou d'indifférence - c'est à dire de distance par rapport à la situation vécue, distance qui seule permet la construction d'une stratégie visant à rétablir une image qui soit compatible avec une certaine estime de soi, et des autres.

Dès lors, l'un des meilleurs moyens de réaliser cet objectif consiste précisément à affirmer de façon indéniable sa féminité par la fonction fondamentale, essentielle, inaliénable : la maternité.

Or, la maternité est justement l'une des fonctions - sinon la seule - qui enferme les femmes dans un rôle très strictement défini, et qui leur interdit précisément toute tentative de transgression ou de moins qui rend très difficile toute tentative de contournement de ce rôle.

Prisonnière de ce rôle pendant des décennies, la femme ne pouvait s'y soustraire, sous peine de réprobation profonde et de condamnation morale, puisque "l'on avait pris soin de définir la "nature féminine" de telle sorte qu'elle impliquât toutes les caractéristiques de la bonne mère", principalement sous

l'influence de ROUSSEAU et de FREUD qui, à cent cinquante ans de distance, soulignent le sens du dévouement et du sacrifice qui caractérise, selon eux, la femme "normale". (1)

Malgré les évolutions en cours, notre société est restée fortement marquée par ce modèle et nous avons vu à quel point il était encore prégnant dans le discours tenu aux jeunes filles de 1965.

Dix ans plus tard, par contre, le discours apparaît comme fondamentalement différent : pour toutes les femmes qui se sont exprimées sur ce point, le rôle maternel n'a plus dorénavant le caractère prédominant qu'il revêtait jusqu'alors.

A de rares exceptions près, tout le discours est présenté comme si la maternité était devenue une fonction que, certes les femmes doivent toujours assumer, mais une fonction qui ne doit plus investir leur vie entière. Au nom de la gloire et de l'idéal d'être mère, c'est la vie de femme qui était globalement asservie, et cette exigence n'est plus recevable pour toutes ces femmes qui participent par leur activité à la vie économique et exercent des rôles jusqu'alors dévolus aux hommes. On assisterait donc à un certain "gommage" de la fonction maternelle au profit de la fonction professionnelle, gommage qui ne va pas bien sûr, sans un certain sentiment de culpabilité, que s'efforcent de réduire les prises de position de l'équipe de rédaction ou les témoignages cités (surface rédactionnelle du thème : 4,7 %).

Car on n'efface pas aussi facilement la conviction profondément ancrée en chaque femme - même si cette conviction n'est qu'une construction culturelle - que son rôle "naturel" consiste à être auprès de ses enfants, puisqu'il est reconnu que c'est sur elle et sur elle seule, que reposent l'équilibre et l'avenir de ces derniers, puisqu'on la tient pour "responsable" de tous les "ratés" éducatifs qui risquent de surgir, puisque la moindre difficulté infantile lui est imputable.

(1) - BADINTER E. - L'amour en plus - Histoire de l'amour maternel XVII^e - XX^e siècle - Flammarion 1980 - p. 234

C'est donc une image différente de la maternité que ces témoignages cherchent à donner, non plus comme la fonction envahissante qui a eu cours pendant des lustres, mais comme un rôle éducatif qui doit être partagé avec le père. Les femmes ne sont plus "mères avant tout", quand elles ont choisi de l'être, mais des êtres à part entière qui accomplissent à certains moments une fonction sociale, indispensable : mettre un enfant au monde.

L'antagonisme entre vie professionnelle et vie familiale est, dans la majorité des témoignages, pratiquement inexistant, sans doute en raison même des secteurs professionnels où exercent ces femmes ; au niveau des cadres et des postes de responsabilité, elles ne s'absentent pas plus que les hommes, qu'elles soient mères de famille ou non. La fonction maternelle n'est plus présentée comme un désavantage, une sanction, une pénalisation.

Dernière conséquence, enfin, de l'hostilité rencontrée par les femmes qui tentent de franchir les stéréotypes sociaux et les fiefs masculins : leur intrusion revêt un caractère exceptionnel et reste un fait suffisamment rare pour qu'on cherche à en expliquer les causes. Il est évident que de nombreuses femmes ne sont guère tentées par cette perspective de luttes permanentes qu'elles devront livrer vis-à-vis de leur entourage professionnel pour faire la preuve de leurs compétences et réussir à s'imposer. Le caractère dissuasif de cette situation apparaît donc clairement : toutes celles qui sont résolues à passer outre, ont dû faire preuve ainsi que nous l'avons vu, tant par leurs qualités, leur travail et leur détermination, d'une énergie qui rappelle inévitablement une image masculine : combative et agressive. Or peu de femmes aspirent de sang-froid à vivre ^{dans une} ~~en~~ situation qui revêt un caractère d'usurpation, ce qui d'emblée les oblige à adopter, bon gré, mal gré, un comportement masculin, dans cette compétition permanente vis-à-vis d'un entourage peu facilitateur.

Le reproche qui leur est souvent fait de n'être pas "une vraie femme" ou encore "d'avoir perdu toute féminité" correspond bien à cette crainte qu'ont les femmes - et particulièrement au moment de l'adolescence avec la construction de l'identité sexuelle - de ne plus répondre aux attentes de rôle en la matière. C'est donc seulement une minorité d'entre elles qui décide de ne plus s'en tenir aux rôles traditionnellement attendus, mais* de devenir "anomiques" au sens Durkheimien du terme, c'est à dire ni "normales", ni "anormales", mais novatrices, qui émergent de la masse encadrée". (1)

Ainsi récupérées en tant que "femmes-symboles", elles servent d'excellents alibis pour désamorcer la critique d'exclusivité masculine dans de nombreux secteurs professionnels. En réalité, on attend d'elles aucune singularité particulière, car on attend d'elles qu'elles "gomment" tout ce qu'elles ont de féminin pour qu'il y ait "fusion avec le corps social dans lequel elles sont passées", pour qu'elles deviennent "un homme comme un autre", (2) même si elles doivent pour cela surmonter toutes les embûches, les obligeant à devenir en fait des "super-femmes - super-hommes" tout à la fois.

Car ce qui est toléré d'une "charmante exception" ou d'une "femme d'exception" doit avant tout garder son caractère d'exception, sinon l'entourage majoritairement masculin risquerait en ne se retrouvant plus autant en force, de perdre, avec son exclusivité, son sentiment de puissance et ses prérogatives. C'est donc toute une stratégie plus ou moins consciente qui est déployée par l'ensemble des hommes dans un secteur donné pour augmenter encore les difficultés, pour accentuer encore les résistances, pour surenchérir sur les obstacles et les oppositions, dans le but plus ou moins avoué et reconnu : "que le minimum requis" reste un maximum.

(1) - SULLEROT Evelyne - La femme dans le monde moderne - Paris - Hachette 1970 - p. 219.

(2) - idem - p. 221

Devenant par là-même une sorte d'élites, les femmes dans ces situations d'exception sont amenées à la fois "à enrichir le corps social masculin" tout en étant amenées "de façon insidieuse" à désavouer les autres femmes. (1)

A cet égard, il devient extrêmement difficile que le modèle de comportement qu'elles proposent puisse servir de support identificatoire à une majorité de leurs consœurs. Elles ferment la porte plutôt qu'elles ne l'ouvrent: leur élitisme même n'est guère un modèle reproductible où la plupart des autres femmes pourraient se retrouver (Surface rédactionnelle du thème : 4,5 %).

3.4.5. - Conclusion

En conclusion, cette revue sur les carrières féminines en 1975 dresse un constat d'une situation générale très peu favorable à l'égard du travail féminin, d'où la nécessité très affirmée de changements profonds. L'activité féminine garde en effet, dans les secteurs traditionnellement dévolus aux femmes, son caractère de moindre valorisation.

Quant aux secteurs non traditionnels, cette activité se définit par les caractéristiques suivantes :

- une opposition masculine renforcée se traduisant par une attitude de discrimination et de misogynie très affirmée ;
- une surenchère de difficultés pour y parvenir, nécessitant une surenchère de qualités et de travail ;
- aboutissant à un modèle élitiste de "super-femme" pour qui la fonction maternelle n'est plus prédominante, et qui fait figure d'exception.

Il s'agit donc d'un modèle féministe très affirmé, entendu comme "la consolidation des barrières encore dressées contre la participation féminine aux responsabilités et la discussion des transformations économiques et sociales". (2)

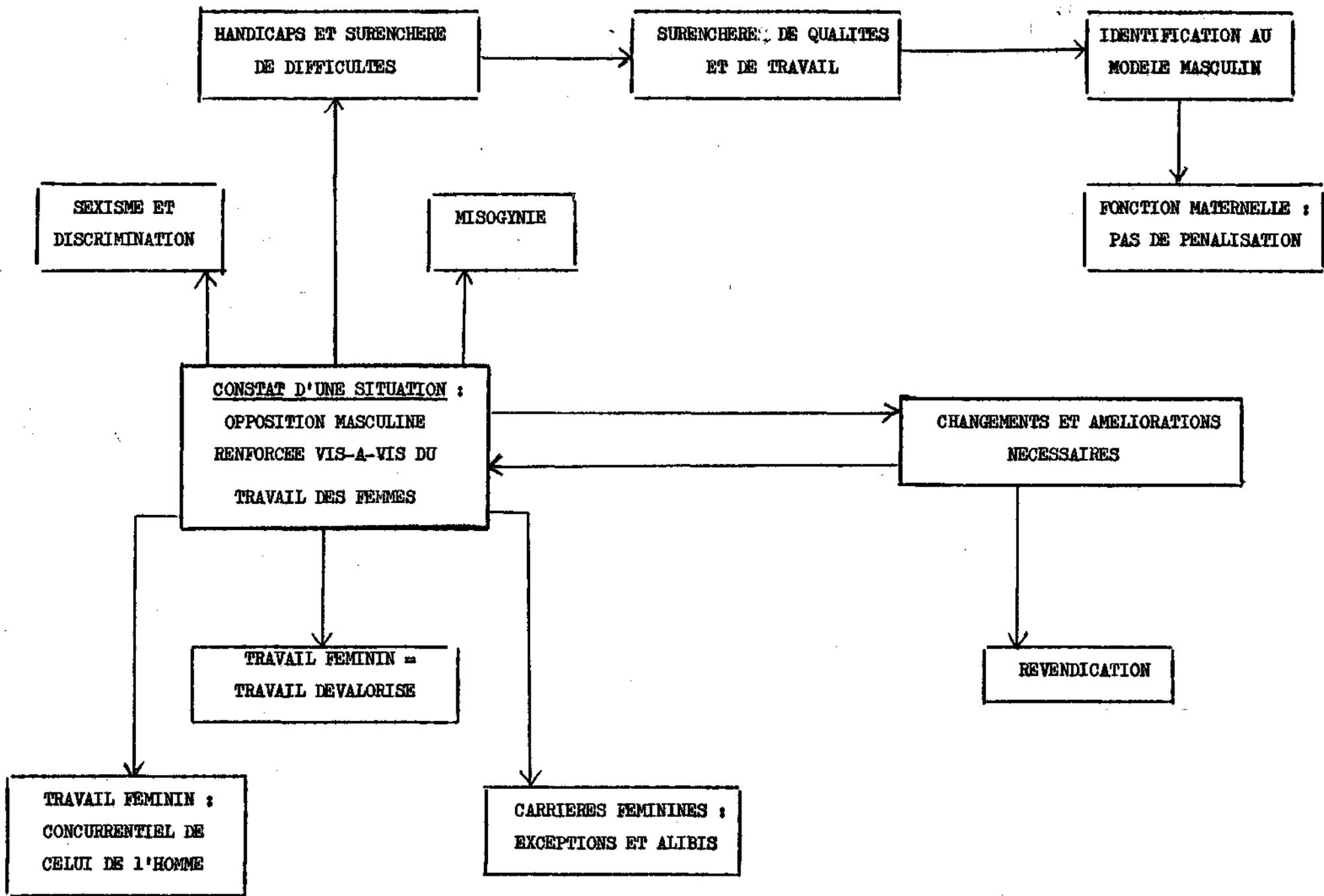
(1) - SULLEROT E. (Idem. p. 221)

(2) - Encyclopédia Universalis Vol. 17 Organum - Article "Femmes et féminisme"
p. 335

L'image de la femme apparaît plus ou moins implicitement, et presque malgré elle, comme prééminente par rapport à la domination ancestrale de l'homme en général, et en particulier dans le domaine professionnel qui nous occupe ici.

En somme, la problématique des choix professionnels féminins en 1975 est caractérisée par un paradigme non traditionnel que l'on peut qualifier précisément de "féministe - élitiste" et qui peut s'exprimer ainsi : "Parvenir à surmonter l'opposition masculine pour affirmer sa valeur personnelle sans être pénalisée par la fonction de reproduction".

Nous pouvons dès lors établir, comme pour le précédent numéro, la représentation schématique de ce modèle. (voir page suivante)



MODELE "FEMINISTE-ELITISTE" DU TRAVAIL FEMININ

3 - 5 - COMPARAISON DES DEUX REVUES

Après avoir défini de façon plus précise les idées dominantes de ces deux numéros relatifs à l'activité féminine, à dix ans d'intervalle, nous allons chercher maintenant à les mettre en rapport, de façon à pouvoir approfondir, à travers les ressemblances et les points de divergences, quelles sont les conceptions, en première analyse moins évidentes, qui s'en dégagent, de façon à mieux cerner l'idéologie du discours.

À cet égard, les thèmes qui semblent à priori les plus intéressants à mettre en rapport à partir de l'analyse de contenu, sont au nombre de trois. Ils concernent essentiellement les faits suivants :

- l'opposition masculine,
- le métier en tant que "vocation",
- la fonction maternelle.

Voyons maintenant ce qui concerne le premier point.

3.5.1. - L'opposition masculine

Le numéro de 1965 fait état, nous l'avons dit, de l'opposition masculine à l'introduction des femmes dans certaines branches professionnelles considérées comme chasses-gardées masculines, soit pour des raisons de prestige (responsabilité et notoriété conférées par les professions libérales et assimilées, à ceux qui les exercent), soit pour des raisons de "sauvegarde morale" (industrie automobile) alors que les industries du vêtement, de la chaussure ou des confiseries sont par ailleurs indiquées comme "convenant bien aux femmes"...

Mais cette opposition masculine avec ses conséquences : moindre valorisation des emplois féminins, peu ou pas de responsabilités, emplois subalternes et moindre salaire, travail "complémentaire" de celui de l'homme et supériorité professionnelle de ce dernier, tout cela ^{et} présenté comme allant de soi, sans remise en cause fondamentale de la situation, "toutes choses restant égales par ailleurs", c'est à dire dans la mesure où la femme "reste à sa place", et exerce un métier

qui lui est désigné comme "lui convenant bien".

Lorsque l'on considère par contre le numéro de 1975, cette opposition masculine non seulement n'est plus ni admise, ni tolérée, mais elle est désignée de façon qualitativement très différente. On est passé de "l'opposition" à la "misogynie"^{et} au "sexisme", à la "discrimination" et à "l'hostilité," autrement dit à la démonstration beaucoup plus agressive et sans équivoque de ce que les femmes connaissent dans leur vie professionnelle, puisqu'elles ne sont plus précisément, "restées à leur place".

Il s'agit toujours en fait de la même opposition masculine, celle qui a nécessité des "luttres opiniâtres" au début du siècle pour les pionnières, mais qui n'est assortie d'aucune connotation spécialement péjorative dans le numéro de 1965 (rédigé pour la moitié par un comité de rédaction masculin), alors que cette opposition est vigoureusement dénoncée par les deux rédactrices de la revue de 1975 et qualifiée comme désormais inadmissible et insupportable.

Si bien que l'ensemble des thèmes significatifs de la revue 1975 semble être directement induit de cette "misogynie", dénoncée sous une forme plutôt virulente, alors que l'opposition de la revue 1965, beaucoup plus "camouflée", diluée pour l'ensemble des thèmes, infère de façon moins nette les liaisons de cause à effet, même si en réalité les conséquences restent directement liées à cette idée directrice. C'est bien en raison de cette attitude d'opposition masculine que sont définis pour les femmes, des secteurs professionnels qui leur "conviennent bien", car respectant leur "vraie vocation" : la maternité, et leur permettant d'accomplir, toujours avec "vocation", quelques métiers bien particuliers en accord avec leur "nature". Et c'est bien en raison des attitudes et des comportements de "misogynie" et de discrimination que les femmes doivent adopter des attitudes et des comportements "élitistes", pour venir à bout de tous les handicaps qu'elles ne manquent pas de rencontrer. Autrement dit, le renforcement de l'opposition masculine est d'autant plus accentué que la volonté de conquête des femmes se fait plus insistante. Dans cette démarche, il y aurait donc, pour prendre une comparaison d'ordre biolo-

gique, comme un rejet d'un corps étranger, utilisant des mécanismes de défense pour tenter d'éliminer le corps greffé.

Il s'agit là en fait d'un constat, mais pour ne pas en rester à ce niveau, n'est-il pas possible de chercher les raisons profondes à cette violence des réactions? En d'autres termes, qu'est-ce qui est fondamentalement remis en cause, remanié, voire carrément bouleversé aux yeux des hommes, pour qu'ils expriment avec autant de constance, des attitudes qui vont de la réticence à des manifestations ouvertement déclarées d'hostilité, traduisant par là le caractère discriminatoire et misogyne de leur comportement ?

Pour répondre à cette question, nous allons étudier plus précisément deux catégories socio-professionnelles qui ont toujours manifestée - et continuent de manifester - leur opposition à l'égard du travail féminin : le milieu ouvrier, d'une part, et les professions libérales et assimilées, d'autre part, à partir de l'analyse de deux auteurs différents.

Pour les sociologues de la production anthroponomique (1), le travail domestique de la femme est un travail gratuit, imposé par le capital pour la reproduction, et la production de la force de travail avec répartition très stricte des rôles.

"... la plus grande part du travail anthroponomique incombe aux femmes : que ce soit pour la re-production nécessaire à l'énergie du mari (courses - cuisine, vaisselle, ménage, couture), que ce soit pour le travail de production de nouveaux supports d'énergie ouvrière (l'élevage des enfants), que ce soit enfin pour les démarches nécessaires au renouvellement du cadre de vie de la famille.

Ainsi, et en supposant par décision de méthode que la compagne de l'ouvrier ne travaille pas elle-même (c'est ce que cherche à obtenir la politique familiale et sociale du capital), on perçoit qu'il s'effectue au sein des foyers ouvriers et dans la ville une énorme masse de travail; que ce travail n'est pas un

(1) - BERTHAUX D - Destins personnels et structure de classe - P.U.F. (Politiques) 1977 (p. 87 et suivantes).

"travail improductif" ou une "activité féminine", mais bel et bien un travail productif qui produit la marchandise essentielle à la production de capital, l'énergie ouvrière masculine".

Dans la mesure où cette récupération de la force de travail devient de plus en plus difficile à reconstituer, en raison par exemple de l'augmentation des cadences, les travailleurs sentiraient davantage la nécessité de trouver chez leur compagne cette disponibilité qui leur permet d'être "servi", "soigné", de la même façon que le sont les enfants. ("Une bonne épouse doit être aux petits soins pour son mari") et d'en avoir bonne conscience : ils "font vivre" leur famille, ils donnent leur salaire et en échange ils attendent de leur femme la prise en charge de leurs besoins essentiels.

Or, à partir du moment où la femme occupe elle-même un emploi, elle doit par elle-même re-produire sa propre force de travail, à laquelle s'ajoute celle de son mari. C'est là que prend tout son sens "la double journée" des femmes, car le mari qui rentre chez lui pour, selon l'expression consacrée : "se mettre les pieds sous la table" -avec bonne conscience tant que sa femme ne "travaille" pas - ne peut plus faire la même chose avec la même bonne conscience, dès lors que son épouse a subi une journée de travail aussi épuisante que la sienne.

S'il conserve cependant la même attitude à l'égard de sa compagne, c'est à dire la même attente d'être servi, il "extorque" alors à son épouse un "sur-travail" et devient par là-même "exploiteur" de sa femme, d'où ces rapports d'autorité qu'il aura tendance à renforcer, mais peut-être pas avec la même tranquillité d'esprit...

Par contre, s'il reconnaît la nécessité de "partager" les tâches qui incombent traditionnellement à son épouse pour la re-production de leur force de travail commune, il sera dans l'obligation d'effectuer des travaux qu'il considère pour la plupart, comme des corvées (que les femmes accomplissent généralement si bien et avec tant de compétence !) d'où leur participation généralement restreinte.

"Les maris n'apportent que des contributions mineures aux tâches domestiques quotidiennens indispensables et le degré de cette participation minime, comme l'ampleur de leur charge globale de travail, sont pratiquement insensibles à l'aggravation des exigences de la famille...

Lorsqu'il y a de jeunes enfants et que la femme contribue à un revenu par ailleurs insuffisant, c'est encore elle qui répond presque entièrement seule aux exigences accrues de la maisonnée. Les hommes ... n'apportent qu'une contribution additionnelle symbolique aux besoins dus à la présence de jeunes enfants. Si d'aventure il y a accroissement du temps de travail domestique des maris, celui-ci est consacré à des activités de leur choix et non directement nécessaires". (1)

L'opposition masculine au travail des femmes dans les milieux ouvriers devient donc plus aisément compréhensible : l'activité féminine rémunérée (hors du foyer) transforme fondamentalement le contenu des "rôles familiaux" et des rapports traditionnellement assignés dans le couple pour que l'un soit au service de l'autre, quelle qu'en soit par ailleurs la finalité.

En fait, il s'agit d'une opposition masculine à l'égard du principe même du travail féminin en général, lorsque ce travail passe de la gratuité du travail domestique (d'où la dépendance économique de la femme) à la rémunération effective (d'où l'indépendance économique), surtout lorsque cette activité s'effectue hors du foyer, alors que le travail à domicile des femmes n'a jamais particulièrement soulevé aucune forme d'opposition de la part des hommes.

Ainsi, la femme de l'artisan, du petit commerçant, celle de l'agriculteur, fournissent également un travail qui permet non seulement de reproduire la force de travail de leur mari, (par son travail domestique) mais également de contribuer à maintenir ou faire fructifier "leur" entreprise, c'est à dire "leur propre capital", mais en tant qu'aide familiale, sans aucune rémunération dans la majorité des cas, car ce travail professionnel est confondu avec le travail domestique.

(1) - MEISSNER M. Sur la division du travail et l'égalité des sexes-in Sociologie du travail n° 4 - Oct. - Déc. 1975 - p.338

Par contre, au travail loin du domicile, restent associées deux formes de menaces : avec le salaire et une certaine forme d'indépendance économique, le pouvoir de "marchandage" du style : "je n'ai rien à demander à personne, je peux m'en sortir seule"; avec le travail à l'extérieur, c'est "la vieille idée que, si la femme travaille au dehors, elle est en danger de prostitution" (1) ou de liberté sexuelle, laquelle reste toujours plus "condamnabile" pour la femme que pour l'homme, selon les valeurs qui ont prévalu pendant des décennies dans notre société occidentale...

On peut toutefois souligner que la plupart des branches professionnelles étudiées dans le numéro de 1965 comme dans celui de 1975 font une part restreinte aux secteurs ouvriers proprement dits : quatre à cinq articles au total y sont consacrés pour chacun d'eux.

Par contre, la majorité des articles de la revue de 1975 concerne les métiers plus prestigieux où les responsabilités sont importantes : cadres, professions libérales et assimilées.

Or, les professions libérales ont toujours constitué des stratégies de résistance très nette à l'entrée des femmes dans leurs secteurs, et l'on peut également se demander pourquoi il en est ainsi, pourquoi les femmes ont dû d'abord faire des brèches au prix souvent d'une "lutte opiniâtre" (2), puis parvenant petit à petit à augmenter leurs effectifs, pourquoi les réactions d'hostilité et de misogynie sont encore si fréquentes à leur égard.

Dans sa recherche sur "La doctrine des professions : fondement d'un pouvoir" (3), Gabriel GJARMATI K. montre que ces professions s'arrogent des prérogatives qui rendent compte d'une relation de puissance :

- (1) - SULLEROT E. - Histoire et Sociologie du Travail Féminin - Gonthier 1968 - p. 356
- (2) - Voir la liste des grandes "premières" - Revue "Avenirs" 1975 - p. 28 - (photocopie en annexe)
- (3) - In : Revue Internationale des Sciences Sociales - U.N.E.S.C.O. - Volume XXVII - n° 4 - 1975 - p. 678

"... par le jeu de leur autonomie, les professions libérales empêchent les institutions et organisations sociales extérieures d'intervenir dans leurs activités ou d'exercer un contrôle sur elles, fût-ce pour le choix et la formation des futurs membres de la profession ; par le jeu du monopole qu'elles exercent, elles interdisent à tous ceux qui n'en font pas partie, quel que soit leur emploi, de concurrencer ses membres, sous peine de sanctions pénales ; elles sont pratiquement les seules à organiser et à régenter les emplois complémentaires ; enfin, elles imposent à leurs employeurs d'accorder à leurs membres un traitement et une situation socio-économique préférentiels".

Il est intéressant à cet égard, de revenir sur le fait que ces professions ont la "faculté de façonner et de réglementer à leur discrétion un grand nombre d'emplois complémentaires à l'intérieur des grands systèmes de la division sociale du travail" (1).

Ainsi, le domaine de la santé publique recourt-il non seulement aux prestations des médecins et des dentistes, mais également à toute une hiérarchie de professions "para-médicales" que sont les infirmières et leurs spécialisations ; (puéricultrices, aides-anesthésistes, assistantes de chirurgie), ainsi qu'aux sages-femmes et laborantines, l'ensemble de ces personnels étant secondés dans leurs activités par les aides-soignantes et auxiliaires de puériculture, lesquelles ne font pas le travail de nettoyage et d'entretien des agents de service hospitalier.

L'auteur insiste sur le fait que : "Tous ces emplois complètent les fonctions primordiales exercées par les cadres supérieurs ; la nature de ce complément dépend du genre et du niveau de la formation spécialisée qui s'attache à ces emplois. Il est donc nécessaire d'élaborer un ensemble de règles destinées à définir le rôle de chaque groupe, son domaine de compétence, ses droits et ses obligations, le genre de formation que ses membres devront recevoir, les relations hiérarchiques entre les divers groupes etc... Et comme les cadres supérieurs constituent le seul groupe à posséder le savoir indispensable dans sa totalité, c'est à la profession ... qu'il incombe de coordonner les activités correspondant aux divers

(1) Idem p. 678

emplois, de les réglementer et de les contrôler". (1)

Or, ce sont majoritairement les femmes qui viennent former ces emplois complémentaires - justement par leur caractère même de complémentarité - lesquels sont contrôlés par des instances supérieures "toutes masculines, toutes puissantes", car autonomes et élitistes, car cherchant à conserver cette situation de puissance par la longueur et la difficulté des études.

Dans ces conditions, à partir du moment où des femmes cherchent également à accéder à ces niveaux très convoités du sommet de la hiérarchie, elles vont trouver des stratégies d'opposition qui visent à conserver l'exclusivité masculine du pouvoir. Un exemple intéressant de cette stratégie est donné par Geneviève LATREILLE à propos de la constitution du corps des infirmières générales (2) :

"S'appuyant alors sur les exemples étrangers, les directives de l'O.M.S... quelques pionnières ont structuré une formation exigeante doublée de recherches originales, revendiqué la responsabilité de la "qualité de soins" et exigé d'avoir pour ce faire une voix délibérative dans l'équipe de direction de l'hôpital. Cette revendication soulevant de fortes résistances des groupes professionnels au pouvoir -(pratiquement exclusivement masculins : médecins-chefs, directeurs et administrateurs ...), la stratégie consiste à s'appuyer sur "les personnels soignants non-médicaux", essentiellement féminins dont on se présente comme les porte-paroles et les leaders-coordonateurs, en désamorçant ainsi la réaction anti-hiérarchique qui menaçait la constitution de ce nouveau corps".

Les réactions des cadres en place étaient, on peut s'en douter, fort hostiles car "accepter un tel système en France, c'est aller contre la rupture du continuum de formation" qui maintenait jusqu'ici un "clivage hiérarchique essentiel entre équipe médicale et équipe hospitalière. Ce serait donc entrer dans une phase très nouvelle de la répartition des pouvoirs, non seulement entre les administrateurs et les techniciens, mais entre les sexes, le groupe qui réclame aujourd'hui sa promotion étant jusqu'ici essentiellement féminin, alors que les autres sont à nette dominance masculine". (3)

(1) - Idem - p. 677

(2) LATREILLE G. Op. cit. - 135 - 136 - 137

(3) LATREILLE G. Op. cit. - 135 - 136 - 137

Mais en réalité, il y aurait comme une espèce d'incongruité à laisser des femmes occuper des postes hiérarchiquement élevés ; dans la mesure en effet où l'ordre établi et la cohésion de "l'Ordre" pourraient se trouver ébranlés par l'intrusion du "deuxième sexe", le pouvoir masculin en place va chercher à occuper ces professions nouvelles qui n'étaient pas au départ structurées à leur avantage.

"Les infirmières générales laissent typiquement place dans leurs rangs à un pourcentage d'hommes d'autant plus important que l'on s'élève dans la hiérarchie hospitalière et que le statut s'améliore financièrement ; comme si, lorsque l'on s'élève, les qualités "spécifiquement féminines" pouvaient être avantageusement remplacées par les charismes masculins".(1)

Un exemple identique pourrait être également cité à propos des assistant(e)s sociales : elles constituent 95 à 98 % des effectifs de formation dans les écoles spécialisées mais les propositions de direction d'établissement sont faites prioritairement aux quelques rares garçons qui suivent également la même formation. (2)

En somme, l'opposition importante rencontrée par les femmes pour accéder à des fonctions hiérarchiquement élevées ou à des postes de responsabilité n'est pas de même nature que l'opposition des milieux ouvriers préalablement évoquée.

La résistance des milieux ouvriers s'effectue, nous l'avons vu, au niveau du principe même du travail féminin, hors de la "nécessaire closure dans la maison", là où le rôle de la femme consiste à accomplir les tâches ménagères qui lui reviennent "naturellement" (celles-ci restent "tabous" et il serait frustrant pour elle de l'en décharger !). Il s'agit là d'une opposition - préservation d'un mode de vie peut-être matériellement difficile, mais qui laisse inchangée la répartition des rôles et ne bouleverse fondamentalement pas les schémas mentaux et les stéréotypes, ce qui est le cas lorsque le travail féminin est imposé par la nécessité la plus contraignante et qu'il se traduit en besognes ouvrières ajoutées aux besognes ménagères.

(1) - LATREILLE G - op. cité - p. 328

(2) - Information donnée par les responsables de l'I.U.T. "Carrières sociales" de Grenoble - Avril 1982

C'est en ce sens que le travail revêt une dimension néfaste ; c'est l'ancien sens de "tripalium" : supplice, activité pénible, qui réapparaît et qui suscite cette forme "d'opposition-préservation" de la part des milieux ouvriers, à l'égard du travail féminin, ou du moins c'est sous cette forme qu'ils l'expriment explicitement.

Par contre, l'hostilité masculine à l'entrée des femmes dans des fonctions considérées comme des "fiefs" théoriquement imprenables, n'est pas une opposition fondamentale contre le travail féminin en soi. C'est beaucoup plus la réaction de défense d'un groupe qui se voit destitué de son exclusivité, de sa puissance, dès lors qu'un individu, de moindre considération, cherche à s'y introduire.

En vertu de la vieille dichotomie des fonctions et des rôles dedans/dehors et des anciennes fonctions "intérieures pour la femme/extérieures pour l'homme, doublée toujours de sa connotation inférieure pour la femme/supérieure pour l'homme" (1), les tâches nobles, valorisées sont celles qui se passent à l'extérieur du cercle domestique, alors que ces mêmes travaux, qui sont ceux de la vie même et de son entretien au fil des jours, ont toujours été présentés comme insignifiants, de peu d'intérêt, très peu gratifiants et assortis d'aucune considération particulière pour celles qui les exécutent.

Par effet de contagion, les personnes qui sont socialement chargées de ces fonctions subissent également cette moindre valorisation : tout se passe en effet comme si l'ostracisme des tâches avait contaminé les personnes qui les exercent, d'où le mépris masculin généralisé à l'encontre des travaux ménagers en général, mais aussi le besoin de mise à distance des personnes qui les exercent. On comprend alors cette volonté d'éloignement de groupes sociaux "mineurs" pour préserver un sentiment d'ascendant personnel, de prestige social, par lesquels les hommes assoient leur autorité, se définissent dans leur masculinité et dans la globalité même de leur identité.

(1) - SULLIEROT E. - La femme dans le monde moderne - Hachette 1970 - p. 42

C'est d'ailleurs cette forme d'opposition que l'on retrouve dans le monde ouvrier, non plus pour préserver la femme de tâches pénibles et de journées épuisantes, mais cette fois lorsque les femmes cherchent elles-mêmes à acquérir une formation professionnelle qui en fait des ouvrières qualifiées (alors que les O.S. sont constitués en grande majorité de femmes et de travailleurs émigrés), dorénavant susceptibles d'occuper des emplois jusqu'alors exclusivement masculins.

L'arrivée des femmes dans les ateliers ou sur les chantiers est vécue comme une sorte de menace, car elle vient ébranler la cohésion du groupe ouvrier étayé sur des traditions et des normes de travail, des relations inter-personnelles, et des codes de communication (dont les femmes sont souvent l'enjeu), qui constituent les traditions ouvrières : "Plus les métiers sont anciens, plus les traditions ouvrières masculines sont enracinées, plus est difficile l'accès des femmes à ces métiers, quelle que soit leur motivation" (1).

Cette idée essentielle de valorisation par le travail - (accomplissement de soi et considération sociale) - semble bien être en effet le ressort fondamental de l'activité professionnelle, et toutes les stratégies mises en oeuvre pour acquérir, garder ou constituer cette valorisation, montrent bien la puissance de la motivation.

Ainsi, le phénomène s'observe-t-il "à chaud" au moment de la constitution de nouveaux métiers (2).

"Presque tous les groupes que nous avons étudiés expriment d'une manière ou d'une autre cette valorisation personnelle et groupale par la maîtrise de techniques nouvelles que ne possèdent pas les "anciens" de la profession : ainsi les jeunes agriculteurs s'appuient-ils sur elles pour s'affirmer vis-à-vis de leurs pères ou des exploitants moins au courant des techniques agricoles, mécaniques ou comptables ; les dépanneurs T.V. couleur vis-à-vis des premiers dépanneurs T.V. noir et blanc ... les premiers vulgarisateurs agricoles qui ne veulent plus

(1) - GROZELIER A.M. - LABOURIE-RACAPE A. - "Désenclaver l'emploi féminin" in Objectif Formation, magazine de l'A.F.P.A. - Janv-Fév. 83 - n° 40

(2) - LATREILLE G - Op. cité p. 270

être considérés comme des "conseillers à tout faire", s'engagent dans une spécialisation et "préfèrent la dénomination de techniciens". Les magasiniers et manutentionnaires des entrepôts ^{se} deviennent "quelqu'un", pour eux-mêmes et pour leur entourage, que lorsqu'ils utilisent des techniques "scientifiques" ou conduisent des chariots élévateurs et gerbeurs de plus en plus rapides et sophistiqués..."

Or les exemples cités concernent des secteurs généralement occupés par des hommes, lesquels vont adopter la même ligne de conduite à l'égard des femmes : à savoir, les cantonner dans des tâches subalternes et surtout ne pas leur confier celles qu'ils occupent eux-mêmes :

"... nous avons pu maintes fois noter que les nouveaux corps professionnels étaient plus réactionnaires encore que les anciens dans leur pratique et leur discours sur le travail féminin". (1)

Ainsi, "l'opposition-préservation" du travailleur ouvrier à l'égard du travail féminin n'est apparemment pas de même nature que "l'opposition-valorisation" des techniciens, cadres ou professions libérales.

Mais ne s'agit-il pas, en fait, sous des prétextes et des allégations diverses, d'aboutir au même résultat : que les femmes restent avant tout dans leurs rôles (incontesté, celui-là) : bonnes épouses et bonnes mères, et à la rigueur, dans des métiers qui conviennent bien aux hommes que les femmes les exercent ?

C'est à cette question que nous allons tenter de répondre maintenant en revenant au deuxième point de comparaison des deux revues : le métier en tant que "vocation", avant d'aborder la question de la fonction maternelle.

3.5.2. - Le métier en tant que "Vocation"

Le numéro de 1965 insiste, rappelons-le, sur le fait que tout un groupe de carrières paraît "dévolu" aux femmes : métiers sociaux et para-médicaux, enseignement, commerce, administration ... parce qu'ils supposent de leur part un certain nombre "d'aptitudes" bien spécifique, permettant ainsi à leur "vocation" de s'exercer.

(1) - LATREILLE G - Idem p. 328

Mais nous avons souligné par ailleurs que cette vocation devait rester à l'intérieur de certaines limites, c'est à dire dans l'exercice de professions qui ont une valeur de complémentarité ou qui permettent de "seconder" l'homme dans ses sphères de responsabilité à lui. Par contre, toute tentative d'accéder en tant que femme à ces mêmes sphères de responsabilité semblait, pour les auteurs de la revue de 1965, une expérience bien peu concevable.

Autrement dit, s'il est nécessaire d'avoir une "vocation" pour certains métiers traditionnellement féminins, le fait de montrer une vocation "supérieure" pour d'autres professions n'est guère possible aux jeunes filles de 1965.

Or, c'est sous cet angle de la "super-vocation" que peuvent être considérés tous les métiers présentés dans la revue de 1975. Au regard des nombreuses difficultés que les femmes interrogées ont dû surmonter, au regard des qualités de courage, de ténacité et de travail qu'elles ont dû manifester, c'est bien une "super-vocation" qu'elles ont mis en oeuvre en déployant tant d'énergie pour parvenir à leurs fins.

Mais cette "super-vocation" prend rapidement un caractère menaçant, car elle se manifeste hors des normes traditionnellement admises, bouleversant ainsi l'ensemble des schémas mentaux et des modes de fonctionnement social. Des mécanismes de défense vont donc être élaborés, visant à maintenir les choses en l'état le plus longtemps possible, en développant des arguments qui mettent en cause non seulement les aptitudes spécifiques pour l'exercice de tel ou tel métier, mais aussi la structure même de la personnalité.

C'est ainsi que paradoxalement, alors que les manifestations de "vocation" pour les métiers des soins ou de l'éducation, comme infirmière ou institutrice, sont considérés comme une preuve de féminité, les conduites de "super-vocation" vont entraîner des arguments dépréciatifs de cette même "féminité".

Les hommes, en effet, se voyant rejoints dans leur exclusivité professionnelle par quelques "exceptions" et ne se sentant pas reconnus de façon aussi

nette dans le rôle qui les définit individuellement et socialement - à savoir : domination économique et professionnelle - construiraient des stratégies visant à ne plus reconnaître les femmes dans ce qui les définit individuellement et socialement à leurs yeux à eux : la féminité.

Tout se passerait donc comme si les hommes, se sentant atteints dans leur virilité même, ne pouvaient en retour se défendre qu'en ripostant sur le même terrain ; ainsi le renversement d'une situation de domination socio-professionnelle masculine déclencherait, chez les hommes, des mécanismes de défense cherchant à renverser l'attrait sexuel et la valorisation des femmes. D'où ces accusations qui visent à ne plus reconnaître l'identité sexuelle de ces dernières, afin de les atteindre aussi au plus profond d'elles-mêmes ; accusations contre lesquelles il est très difficile de trouver une parade puisque les femmes ne peuvent faire le reproche aux hommes de perdre leur "masculinité" en cherchant à être dominants, étant donné qu'il y a généralement accord entre les deux valeurs.

La représentation symbolique du sexe masculin est d'ailleurs tout à fait significative de cette domination, ♂ opposée à la "soumission" féminine: ♀. Ainsi, chaque fois que les femmes cherchent à parvenir à un niveau équivalent par le biais de l'activité professionnelle, les hommes se défendraient en assimilant cette démarche à une inversion de rôle, comme si les conduites professionnelles finissaient par imprégner la personnalité toute entière, en la modifiant dans un sens plus ou moins masculin ou féminin. Ce qui aurait alors pour conséquence, aux yeux de ces derniers, de faire de la femme une représentation ambivalente, dont la symbolique pourrait devenir ♂, faisant vaciller les valeurs les plus profondes qu'ils ont de l'image de la "féminité".

Les observations faites par un psycho-sociologue soviétique à propos de ces expériences de promotion professionnelle féminine, dans un pays comme l'U.R.S.S. où l'on compte un nombre relativement important de femmes "cadres supérieurs", montrent que la survivance des rôles traditionnels restent particulièrement tenaces.

"Les tests et les observations psychologiques révèlent une corrélation élevée entre les caractéristiques individuelles et les exigences des rôles sexuels... Les gens se voient et se jugent selon certains critères sociaux qui englobent l'idée qu'ils se font de ce qui correspond ou ne correspond pas au rôle de leur sexe. En psychologie, de nombreuses données montrent que les femmes ont moins d'ambitions professionnelles que les hommes. Mais cette particularité "psychologique" tient moins au dévouement de la femme à son foyer qu'aux contradictions de son rôle social: la femme qui reçoit de l'avancement dans sa profession remet en question l'idéal traditionnel d'une féminité toute passive et réduit ses chances de réussir sa vie privée -(en effet, en face de ces femmes, les hommes n'ont plus le sentiment d'appartenir au sexe le plus fort, ce qui blesse leur vanité)". (1)

Cette citation sur ce point particulier de la réussite professionnelle des femmes ne manque pas d'intérêt dans un pays où le régime politique devait "aider les femmes à accéder à l'égalité avec les hommes", mais ajoute l'auteur "plus la société progresse et plus il devient évident que les hommes et les femmes ne peuvent ni ne souhaitent se ressembler à tous égards.."

* Dans la protestation contre le nivellement des caractéristiques sexuelles, on distingue souvent comme une note de conservatisme, un certain regret nostalgique du passé, de l'époque où les devoirs des hommes et des femmes étaient si clairement séparés, témoignant à la fois de l'amertume des femmes, qui ont à assumer une double tâche, et la crainte des hommes qui se voient dépossédés de leur position dominante (il est difficile de se faire le chevalier d'une dame qui n'est pas plus faible que soi)". (2)

Devant de telles réflexions, on pourrait se demander, comme le fait Evelyne SULLEROT, si les hommes soviétiques "ont perdu la face devant les femmes" (3), s'ils ont "acquis de par le monde la réputation d'être dévirilisés" et si les femmes

(1) - KON I. - Les femmes au travail : l'égalité dans la différence ? in Revue Internationale des Sciences Sociales - UNESCO Volume XXVII n° 4 1975 - p. 705

(2) - KON I. - op. cité - p. 708

(3) - SULLEROT E. - La femme dans le monde moderne - p. 167. *Op. cit.*

soviétiques "médecins, ingénieurs ou économistes distinguées" sont elles-mêmes toutes devenues des "viragos" n'inspirant plus aucun désir à leurs époux castrés ?

Ainsi, la réponse est-elle apportée par l'écrivain soviétique qui corrige ce que ses propos pouvaient peut être avoir de trop traditionnel :

"Mais il est impossible de revenir en arrière. La participation des femmes à la production n'est pas uniquement une nécessité matérielle ... elle constitue aussi une solide garantie de l'égalité sociale entre l'homme et la femme, en même temps qu'une condition préalable du développement de la compréhension mutuelle qui joue un rôle si important dans le mariage. Les études des sociologues soviétiques et étrangers montrent que les familles dans lesquelles la division traditionnelle des tâches entre le mari et la femme n'est pas rigidement appliquée sont plus stables et vivent psychologiquement en meilleure harmonie". (1)

Bien que l'on soit passé de "l'égalité des femmes" à leur "participation à la production", la question reste posée : les femmes qui réussissent une carrière aussi bien que les hommes sur leurs propres terrains, perdent-elles réellement, aux yeux de ces derniers, leur "féminité", ou bien s'agit-il d'une feinte, d'une mesure d'intimidation camouflée visant à freiner l'accès plus important de femmes à ces mêmes postes ?

S'il s'avérait que la corrélation entre la réussite féminine et les craintes masculines était très faible ou nulle, ces conduites masculines auraient alors une autre source.

Dans un système socio-économique où la non-réussite socio-professionnelle s'accompagne de déconsidération personnelle et sociale, ce besoin de considération, valorisation, très puissant, va chercher de toutes manières à se manifester, et il ne peut apparaître que si des groupes ou des individus moins considérés et moins valorisés coexistent parallèlement pour faire apparaître les différences. Les femmes ont, pendant des décennies, joué ce rôle de "faire-valoir" des hommes,

(1) - KON I. - Op. cit. p. 708

quel que soit par ailleurs le niveau d'insertion professionnelle de ces derniers. Dans une dialectique homme-femme qui n'apparaît plus comme un rapport dominant - dominé, mais comme une relation d'égalité, comment montrer que l'on est "quelqu'un" à une femme qui est parvenue aux mêmes difficiles responsabilités ou aux mêmes savoir-faire professionnels ?

Dès lors, ce reproche de "perte de la féminité" constitue un argument dissuasif puissant et particulièrement efficace à l'égard de toutes celles qui seraient tentées de mettre en oeuvre leur "super-vocation" ; si un "super-homme" reste un homme, une "super-femme" ne serait plus une femme. Ce qui revient alors à poser la question : "qu'est-ce qu'une "vraie femme" ou du moins "sa vraie vocation" ?

3.5.3. - La vocation maternelle

Le numéro de 1965 l'assignait pour une grande part dans son rôle d'épouse et de mère conformément aux courants d'opinion qui ont prévalu bien avant cette époque et qui sont toujours en vigueur durant les années 1965 ; nous avons pu montrer dans l'étude du corpus, que l'idée restait encore très prégnante selon laquelle les choix professionnels des femmes doivent tenir compte de cet impératif : assurer aussi, et peut-être d'abord, le rôle maternel comme prolongement indéniable de leur "nature" féminine.

Cette idée, par contre, n'est plus du tout aussi prévalente dans la revue de 1975.

Comment expliquer alors ce changement qui peut sembler à première vue considérable si l'on veut bien se rappeler le pouvoir de persuasion indiscutable que représente "la fonction essentielle de la femme", à savoir : la maternité et les rôles qui en découlent en matière de soin et d'éducation ? En fait, ce qui est présenté comme un fait de "nature" - une mère "dénaturée" est un jugement sanctionnant une conduite éminemment condamn^anable à l'encontre d'une femme vis-à-vis de

son ou ses enfants ^{serait} - en réalité un "construit culturel" beaucoup plus soumis à contingences et variations, ainsi qu'ont pu le montrer des sociologues comme Evelyne SULLEROT et Elisabeth BADINTER (1).

C'est en ^{appelant} appuyant sur leurs travaux que nous effectuerons l'analyse de cette évolution de la notion entre les deux numéros.

Cet "amour maternel" considéré comme universel parce que perçu ou présenté comme fondé biologiquement, ne s'est pas manifesté de façon spécifique avant la fin du XVIIIème siècle, alors qu' avait longtemps prédominé le rôle paternel au détriment de celui de la mère, reléguée dans une position subalterne dans la plupart des sociétés.

"L'amour maternel a une histoire non pas à l'échelle d'un individu mais d'une civilisation", dit E. SULLEROT (2).

A la fin du XVIIIème siècle, en effet, le rôle de la femme en tant que mère acquiert une valorisation jusqu'alors inconnue, pour des raisons telles que le taux élevé de mortalité infantile, le nombre d'abandons d'enfants en augmentation considérable, la dislocation de la famille suite aux processus d'industrialisation et d'urbanisation qui appellent à l'extérieur ceux qui doivent produire et retiennent à l'intérieur ceux que requiert ^{en} l'élevage des enfants et les travaux domestiques. L'éclatement des fonctions et des milieux qui en résulte, provoque un partage des rôles jusqu'alors beaucoup moins marqué, par lequel les femmes se voient octroyer la responsabilité de l'éducation des enfants.

E. BADINTER a bien montré comment le rôle maternel s'est constitué petit à petit sous l'influence des idéologies du moment, avec ses composantes de "devoir", de "dévouement", d'"altruisme", de "don de soi", "d'abnégation", qui traçaient le portrait de la femme "normale".

(1) - SULLEROT E. - Histoire et Sociologie du travail féminin - Op. cit.
BADINTER E. - L'amour en plus - Histoire de l'amour maternel - XVIIIè-XXè siècle - Op. cit.

(2) - SULLEROT E. - Op. cit. p. 78

"Au fur et à mesure que la fonction maternelle se chargeait de nouvelles responsabilités, on répétait toujours plus haut que le dévouement était partie intégrante de la "nature" féminine, et que là était la source la plus sûre de son bonheur. Si une femme ne se sentait pas une vocation altruiste, on appelait à l'aide la morale qui commandait qu'elle se sacrifiât. Ce malheur dut être plus courant qu'on voulait bien le dire, puisque, à la fin du XIXème siècle et au début du XXème siècle, on ne parlait plus de la maternité qu'en termes de souffrance et de sacrifice, omettant, lapsus ou oubli involontaire, de promettre le bonheur qui eût dû naturellement en découler" (1).

Plus tard, c'est l'influence de FREUD puis de ses disciples, notamment Hélène DEUTSCHE avec son livre sur la "Psychologie de la Femme", et tout le courant psychanalytique, qui prirent le relais du dévouement "absolument nécessaire" de la femme, laquelle ne peut trouver "son plein épanouissement que dans sa dévotion exclusive au mariage et à la maternité" (2).

Tout ce courant de pensée ayant envahi l'ensemble de la culture occidentale, on passa insensiblement de la responsabilité éducative à la culpabilité, sous l'effet d'une "formidable campagne de presse" qui s'ingénia avec la participation des intellectuels et des universitaires, à conditionner les femmes dans ce rôle de mères dévouées et de femmes au foyer, d'abord aux États-Unis, puis en Europe, ainsi que l'a dénoncé Betty FRIEDAN (3).

"Sous le microscope freudien, une conception différente de la femme commence à se dessiner ... et l'on édifia autour de la mère toute une mystique. On découvrait soudain qu'elle pouvait être tenue pour responsable de tout ou presque tout. Dans tous les dossiers d'enfants caractériels, dans tous les cas d'adultes névrosés, psychopathes, skizophrènes, obsédés du suicide, alcooliques, d'hommes

(1) - RADINIER E. - Op. cité - p. 264

(2) - SULLEROT E. - op. cité - p. 362

(3) - FRIEDAN B. - La femme mystifiée - Denoël-Gonthier - Collection Femme 1975 - p. 214

homosexuels, ou impuissants, de femmes frigides ou tourmentées, chez les asthmatiques ou les porteurs d'ulcères, toujours on retrouvait la mère. Il y avait toujours à l'origine, une femme malheureuse, insatisfaite, une martyre opprimée, instable, une épouse exigeante qui persécutait son mari, une mégère, une mère dominatrice, étouffante ou indifférente".

L'auteur précise également que par "l'effet d'un hasard malheureux, cette attaque contre les mères survint au moment même où les femmes américaines commençaient à faire usage de leurs droits, au moment où elles arrivaient de plus en plus dans les universités et les écoles professionnelles, dans les industries, et où apparaissaient les premiers indices de la compétition avec les hommes dans le travail. Les femmes commençaient tout juste à jouer leur rôle dans la société américaine, un rôle qui ne reposait pas sur la sexualité mais sur leurs aptitudes individuelles"(1)

Mais on peut se demander s'il s'agit vraiment d'un "hasard malheureux", s'il n'y a pas une liaison très directe de cause à effet entre cette tentative de promotion et de compétition professionnelles de la part des femmes, entraînant en retour cette idée de responsabilité culpabilisante du rôle de la mère, permettant ainsi de freiner leur mouvement d'ascension socio-professionnelle. B. FRIEDAN pose d'ailleurs la question :

"Peut-être est-ce pour cela que, par un illogisme singulier, toutes les névroses passées et présentes des enfants furent mises au compte de l'indépendance et de la personnalité qui n'avaient jamais été le lot des femmes au foyer de la génération précédente"...

On peut vraisemblablement répondre par une autre question : est-ce vraiment par un "illogisme singulier" que les choses se passent ainsi ?

En France, une campagne idéologique identique se développa autour du même thème : celui de la responsabilité éducative totale de la mère.

(1) - Idem - p. 214 - 215

Anne-Marie DARDIGNA (1), en reprenant l'étude des principaux thèmes développés dans la presse féminine pendant dix ans, montre que la notion-clé est celle de "nature féminine" dont la maternité est le "pivot central", et que cette fonction, biologique au départ, dévient ensuite rôle d'élevage et d'éducation dont la femme seule est tenue pour responsable. D'où les multiples conseils ^{et} exhortations visant à la décourager d'exercer une activité professionnelle qui l'éloignerait de son foyer. Seule la maternité doit être un travail à temps complet. Malheur à celles qui abandonnent ou négligent leurs enfants du fait de leur travail en dehors du foyer ! Car là encore, la responsabilité maternelle sera directement engagée, tendant à rejeter toutes les formes de délinquance juvénile sur les carences de la mère, loin de son domicile, comme une relation directe de cause à effet.

Ainsi "durant des décennies, la presse féminine française se fit complaisamment l'écho de tous ces thèmes traditionnels. On ne lésine pas sur l'image stéréotypée de la bonne - mère - à la maison, ni sur les malheurs qui guettent l'enfant abandonné par la mère qui travaille". (2)

En somme, le numéro "Avenirs" de 1965 sur les "Carrières féminines", spécialement édité à l'intention des jeunes filles qui cherchent à entrer dans la vie professionnelle, ne fera pas exception à la règle : les fonctions professionnelles ne sont concevables pour une femme que pour autant que ses fonctions maternelles sont privilégiées par rapport aux premières...

Malgré toutes ces pressions cependant, un grand nombre de femmes exercent une activité professionnelle et expriment par leur conduite même, leur résistance à l'"idéologie dominante", celle-ci étant généralement de même essence que le pouvoir patriarcal.

(1) - DARDIGNA A.M. - La presse féminine, fonction idéologique - Maspéro 1968

(2) - BADINTER E. - Op. cité - p. 331

Pour la majorité d'entre elles, d'ailleurs, la question ne se pose même pas : elles n'ont pas d'autres choix.

D'autres, par contre, ont su montrer par leurs convictions plus "féministes", que la question posée pendant des décennies comme un dilemme, ne pouvait plus continuer à sévir avec l'effet de culpabilisation considérable qu'il entraînait chez la majorité des femmes, et particulièrement pour toutes celles qui n'avaient pas les moyens culturels de remettre en cause cette pression idéologique :

" ... plus sensibles aux discours dominants, elles durent ressentir avec angoisse une situation qu'on s'acharnait à proclamer contradictoire et à conserver intacte". (1)

C'est en ce sens que le numéro "Avenirs" de 1975 "Faire carrière au féminin", cherche à présenter la maternité comme un aspect certes toujours important dans la vie des femmes, mais non plus comme devant prédominer leur vie entière. C'est donc un langage proprement "révolutionnaire" que les jeunes filles peuvent y trouver, puisqu'il présente désormais comme anachronique et révolue la théorie de la mère "naturellement dévouée, faite pour le sacrifice" qui fut l'image de la "femme normale" du discours psychanalytique pendant des décennies.

Qui fut ou qui reste ? Car à quoi renvoie très précisément ce rôle maternel pour tout individu ?

Lorsqu'on cherche à approfondir ce que représente et ce qu'implique cette fonction maternelle, on peut y voir le premier rôle "rencontré et appris par chacun, en fonction duquel s'organisent tous les autres", (2) ce qui expliquerait d'une part la primauté de ce rôle pour beaucoup de femmes (et d'hommes) qui en privilégieraient les aspects fondamentaux. Si, d'autre part, "comme c'est le cas dans notre société, les conditions concrètes font en outre que le rôle professionnel de la mère est plus ou moins intensément vécu au cours de la petite enfance

(1) - BADINTER E. - Op. cité - p. 332

(2) - LATREILLE G. - Op. cité - p. 337

comme "concurrent", voire conflictuel avec ce rôle primordial, ces rôles secondaires vont être effectivement rejetés ou refoulés à un niveau très profond par l'enfant qui sommeille en chacun (e) d'entre nous". (1)

Mais la question se pose alors de savoir pourquoi les "conditions concrètes" font qu'il y a concurrence ou conflit entre le rôle maternel et le rôle professionnel, et ce dès le moment de la petite enfance.

Ce qui reviendrait à dire que le très jeune enfant, conscient des difficultés de sa mère à concilier les deux rôles, discernerait l'inquiétude et la culpabilité qu'elle éprouve à continuer ses occupations professionnelles et adopterait, parvenu à l'âge adulte, une attitude de refus à l'égard de cet "abandon" que représente pour ^{lui} le travail de la mère loin du foyer ?.

Dans cette hypothèse, on tiendrait la femme encore une fois pour seule responsable de l'éducation et du développement harmonieux de son enfant, comme si le fait de ne pas travailler hors de son domicile était la garantie des meilleurs soins et de la meilleure éducation et comme ^{si} inversement, toute activité professionnelle extérieure, du fait que cette activité représente un certain temps distrait, confisqué à l'enfant, induisait le risque de carence éducative et affective et venait encore augmenter, mais en négatif cette fois, la responsabilité maternelle.

C'est d'ailleurs ainsi, dans la majorité des cas, que se vit la maternité. Car il s'agit non seulement d'un changement d'état physiologique mais également d'un changement de statut social : désormais le choix se pose de façon inéluctable vis-à-vis de cet enfant, soit pour lui consacrer l'ensemble de son temps en adoptant le statut de mère, ce qui en valorise le rôle, soit pour ne lui consacrer qu'une partie de son temps en conservant sa place sociale et son statut de femme, mais tout en étant mère en plus, ce qui entraîne surmenage et ... culpabilité.

(1) - LATREILLE G. - Op. cité - p. 337

Toute la problématique de la maternité se situe d'ailleurs à ce lancinant leit-motiv qu'est le sentiment de culpabilité, lequel étreint tellement de femmes dès qu'elles ne sont plus en permanence vingt-quatre heures sur vingt quatre à la disposition de leur(s) enfant (s), dès que la fonction maternelle devient prédominante et envahissante par rapport à d'autres rôles, notamment le rôle professionnel.

Car contrairement à l'indépendance professionnelle masculine, les femmes qui travaillent gardent en permanence les soucis du rôle familial de responsable de l'enfant :

"Les femmes vont d'un statut à l'autre, la plupart ont essayé tour à tour les deux formules : il y a toujours quelque chose qui ne va pas dans le système et c'est toujours la prise en charge de l'enfant par la femme seule, et qui tient souvent mordicus à le rester. Il lui semble, tant son conditionnement à l'enfant est précoce, que sa valeur passe par là, elle n'arrive pas un instant à imaginer partager avec l'homme le seul rôle qu'il lui a accordé totalement...

Tant que la femme ne sortira pas de sa culpabilité, tant qu'elle continuera à croire davantage à la valeur de l'autre qu'à la sienne propre, l'homme intelligemment continuera d'exploiter son affreux défaut, quitte à le parer des plus grands noms : dévouement maternel, instinct féminin, fibre charnelle. Il y aura toujours derrière ces grands mots-là, quelque chose de l'ordre de la réhabilitation : on rend à la femme, sous forme de maternité louable, tout ce qu'on lui a pris de liberté, et on appelle dévouement le fait que sa liberté soit devenue celle de l'autre". (1)

Ainsi la conception du rôle maternel reste-t-elle, qu'on le veuille ou non, qu'on le regrette ou non, une des images les plus intimement associées à la féminité et même si le mot "dévouement" a pris quelques rides, il s'agit bien toujours en fait de la même réalité contingente : donner de son temps à son enfant. Mais si le

modèle "reproductif" de la revue de 1965 (théoriquement démodé et mis au rebut) insistait tellement sur ce rôle maternel et sur le dévouement requis "qui semble si naturel et si spécifique (aux femmes) depuis près de deux siècles" (1), ne serait-ce pas parce que bon nombre d'entre elles cherchaient déjà à le remettre en cause, par le fait même qu'elles n'abandonnent pas plus leur activité professionnelle qu'elles n'abandonnent leur enfant ?

En dépit des pressions idéologiques, des remords et de la culpabilité qui s'ensuivent, les femmes ne démontrent-elles pas, dans les faits, que l'amour maternel et le sacrifice de soi ne sont pas forcément des critères absolus de la féminité ?

"Que l'enfant soit la fin suprême de la femme, c'est là une affirmation qui a tout juste la valeur d'un slogan publicitaire", déclarait de façon volontairement irrévérencieuse et provocatrice en 1947, S. de BEAUVOIR (2).

En 1965, on cherchait encore à en convaincre les jeunes filles, considérées comme futures mères de famille, avant d'être des femmes actives. En 1975, dans la revue qui s'adresse à un public identique pour le choix d'une carrière non traditionnelle, la démonstration n'est plus à faire : la maternité n'est plus présentée comme "la fin suprême de la femme", qui se voit par là-même, reconnue dans son identité de femme en tant que telle, par le biais d'une activité professionnelle médiatrice. On est donc passé dans les textes, si ce n'est dans la réalité, de la primauté absolue de l'enfant, auquel la mère devait tout donner, à la primauté de la femme, dans un rôle qui ne peut plus être considéré dorénavant de second ordre, comme on a cherché pendant des décennies à le faire accroire.

(1) - BADINTER E. - Op. cité - p. 341

(2) - S. de BEAUVOIR - Le deuxième sexe - Gallimard 1947 - Tome II - p. 339

3.5.4. - Conclusion

En somme, par rapport à une situation professionnelle admise et reconnue socialement aussi bien par les hommes que par les femmes (numéro de 1965), de profonds changements sont enregistrés dès lors que quelques femmes cherchent à modifier ces données (numéro de 1975).

A une opposition masculine de "bon aloi" (1965), va succéder une hostilité considérablement renforcée⁽¹⁹⁷⁵⁾ ; les hommes vont alors chercher à réduire la pénétration professionnelle féminine par des arguments qui remettent en cause la notion même de féminité : les femmes ne peuvent exercer par vocation que certains métiers, qui impliquent des qualités féminines (1965) ; elles mettent par contre leur féminité entre parenthèses lorsqu'elles montrent leur "super-vocation" dans des métiers qui sont exercés par des hommes (1975).

A une fonction maternelle fortement prédominante (1965), va succéder un rôle maternel qui se subordonne à l'activité professionnelle (1975).

Toute la question consistera de savoir si le modèle "féministe-élitiste" peut emporter l'adhésion d'une majorité de jeunes filles et de femmes, et si ce modèle peut prévaloir sur le modèle "reproductif".

Autrement dit, est-ce qu'un modèle de sur-représentation professionnelle non conformiste - qui aurait tendance à modifier les notions de féminité et de maternité avec les rôles qui s'y rattachent - a quelques chances de l'emporter sur un modèle de représentation professionnelle plus conformiste ?

C'est à cette question que nous allons chercher à répondre maintenant dans la démarche suivante.

IV - SAISIE DES REPRESENTATIONS

4 - 1 - OBJECTIFS DE LA RECHERCHE

L'analyse de contenu des deux numéros de la revue "Avenirs" nous a permis d'aboutir à une représentation schématique (modèle) des composantes du travail féminin dans deux cas de figures différents.

A partir de cette modélisation de situations, nous nous proposons maintenant de savoir comment vont être appréhendées, au niveau de la réalité sociale, les questions relatives à l'éducabilité des choix professionnels des filles, et dans ce but, nous nous proposons d'aller chercher, sur le terrain, des sources d'information qui seront mises en rapport avec les modèles établis.

Ces modèles qui sont en effet explicatifs des difficultés rencontrées par les femmes dans la réalité de l'insertion professionnelle, ne concernent pas encore les jeunes filles de 3ème ou de terminale au moment de leur choix professionnel.

Pourtant, tout se passe comme si la répartition des rôles, dans ces choix, avait déjà acquis un caractère préétabli et prédéterminé, comme si les difficultés qui ne manqueraient pas de surgir dans toute transgression de ces rôles (pour l'un et l'autre sexe d'ailleurs), conduisaient à des "conduites forcées" qui prendraient le caractère d'un consensus unanime : chaque sexe doit rester dans des domaines culturellement et traditionnellement attribués à chacun.

Il arrive cependant que quelques rares éléments de "déviance" soit enregistrés de temps à autre et dans ce cas, on peut se demander quelles sont les raisons qui ont prévalu.

Dans cette optique, nous avons cherché à savoir quelles représentations se font-actuellement les jeunes filles de leur propre orientation et à cet égard, nous avons décidé de procéder à différents niveaux d'investigation, à l'aide d'enquêtes et d'entretiens. Ces explorations partent de domaines assez étendus pour devenir de plus en plus restreintes, afin de mieux cerner les problèmes réels, qui se posent à tout conseiller d'orientation dans sa pratique professionnelle.

En fait, la démarche adoptée a été la suivante :

1°) - Des enquêtes auprès des élèves en classe de troisième et des entretiens individuels avec des filles de troisième et de terminale au moment des paliers importants d'orientation.

Cette démarche a pour but de rendre compte de la situation habituelle à laquelle se trouve généralement confronté tout^(e) conseiller^(e) d'orientation dans le ou les établissements scolaires de 1er ou de 2nd cycle dont il a la charge.

Il s'agit en quelque sorte de décrire la situation type, servant de "groupe-témoin", répétée, à de légères différences près, selon les variations économiques des régions et les contraintes de la carte scolaire, à quelques milliers d'exemplaires dans tous les collèges ou lycées de France.

Cette investigation permettra une comparaison avec le "modèle" de la revue 1965.

2°) - Des entretiens semi-dirigés sous forme de "table ronde" auprès des jeunes filles qui, pour des raisons diverses que nous chercherons à éclaircir, ont manifesté le désir de ne pas suivre une formation professionnelle classiquement "féminine" et se trouvent donc en formation dans des Lycées d'Enseignement Professionnel, des Lycées Techniques, des Instituts Universitaires de Technologie ainsi que des Ecoles d'Ingénieurs de la région.

3°) - Des entretiens semi-dirigés auprès de femmes exerçant des métiers considérés encore comme "rares", "exceptionnels", car peu féminisés, ce qui permettra une comparaison avec le "modèle" de la revue de 1975

4°) - Après cette triple collecte d'information, nous avons jugé indispensable de procéder à une enquête auprès des collèges, conseillers d'orientation, pour pouvoir faire apparaître quelle est leur appréhension du problème des choix professionnels des filles.

Nous verrons alors quelles suggestions peuvent être tirées de ces observations et explications, ce qui nous permettra d'aborder le chapitre suivant : quelle éducatibilité des choix professionnels des jeunes filles ?

4 - 2 - HYPOTHESES ET METHODES

Le but de nos observations étant de faire apparaître le maximum d'informations sur des situations particulières préalablement aux choix d'orientation ou au cours de la formation professionnelle ou encore dans l'exercice du métier, nous avons largement utilisé : le questionnaire ouvert pour nos correspondants lointains, et l'entretien semi-dirigé (par nous-mêmes, avec prises de notes manuscrites) de personnes volontaires sollicitées à cet effet.

C'est en tant que "Conseillère d'Orientation préparant une thèse de doctorat en Sciences de l'Education sur les choix professionnels des filles" que nous nous sommes présentées, ce qui a permis l'ouverture de toutes les portes auxquelles nous allions frapper, et a fréquemment été l'occasion de dialogues très aisés au cours desquels la ou les personnes interrogées "s'impliquaient" de façon très affirmée et personnelle, tant il est difficile d'échapper au plaisir narcissique de parler de soi à des niveaux qui, à travers les occupations professionnelles, débordent largement ce secteur et concernent en fait le Moi dans sa globalité.

Cette recherche d'informations et cette appréhension d'une certaine réalité à différents niveaux, associées aux sources de documentation préalablement établies d'après les analyses de contenu, nous ont permis, non de tester telle ou telle hypothèse a priori, mais d'en formuler quelques-unes, afin de dégager certains enseignements quant à notre sujet d'étude.

A propos cependant de la méthode adoptée, qui fait largement appel aux enquêtes et aux entretiens, quelques réserves doivent être formulées. Les unes concernent l'échantillon de population étudiée, les autres renvoient à la problématique même et aux questionnaires employés.

Quelle réalité sociologique est-elle véritablement appréhendée à travers cette définition sommaire, de type scolaire : "Jeune fille élève de telle classe de troisième ou de tel lycée technique devant faire ou ayant fait le choix d'une formation ou d'un métier ?"

Quel en est le degré de pertinence par rapport à l'objectif de la recherche, étant donné que la décision de questionnement d'un échantillon de population suppose la construction, plus ou moins explicite, de questions et de questionnaires, qui sont - qu'on le veuille ou non - toujours soumis à la loi de la subjectivité. Autrement dit, la manière dont le questionnaire est établi par le chercheur en fonction de sa problématique est-elle congruente avec celle qui est exprimée par une personne au moment où elle répond à ce questionnaire ?

Ces quelques observations n'ont pas la prétention d'apporter des réponses mais de mettre en garde contre des conclusions trop hâtives et qui se voudraient trop affirmatives par excès de confiance dans les analyses effectuées et les résultats obtenus. Si ces investigations permettent éventuellement d'aboutir à quelques aspects explicatifs de la réalité sociale, ces explications devront revêtir un caractère de prudence, quand bien même leur valeur heuristique serait moins sujette à contestation.

En fait, le questionnaire, comme toute méthode standardisée, permet de fixer une représentation assez grossière des opinions d'un grand nombre de personnes, ce qui représente une tâche très difficilement réalisable par entretiens individuels.

Nous avons cependant cherché à utiliser cette dernière méthode chaque fois que possible, pour tenter de mieux appréhender la conception du rôle et des désirs professionnels des personnes interrogées, par rapport à leur propre réponse fournie lors du questionnaire qui leur avait préalablement été soumis.

Ces réserves ayant été formulées, il s'agit maintenant d'en venir aux résultats eux-mêmes. Nous prendrons toutefois la précaution préalable de définir le concept de "représentations", pris dans son acceptation sociologique, en le comparant au concept "d'image", selon la définition de Chombard de Lauwe.

Ainsi, l'image est "ce qu'exprime un individu lorsqu'il veut communiquer à autrui son opinion sur un fait ou sur une personne. C'est une perception qui repose sur un souvenir ou sur la mémoire, perception immédiate, non réfléchie, non contrôlée. Elle s'impose spontanément et dès lors devient une image-guide".

Une représentation, par contre, est "une opinion, une image contrôlée. Elle provient non plus du spontané, de l'immédiat, de l'affectif, mais au contraire d'une construction logique et réfléchie. C'est la manière dont un individu exprime son opinion dans une écriture ou un discours contrôlés". (1)

4 - 3 - LES CHOIX PROFESSIONNELS EN CLASSE DE TROISIEME ET DE TERMINALE - OBJECTIFS ET METHODES

Nous avons souhaité connaître au niveau des établissements scolaires où nous intervenons en tant que Conseillère d'Orientation (un collège de la périphérie d'Annecy, de 900 élèves environ et un lycée polyvalent de 1700 élèves environ), quelles sont les représentations professionnelles des jeunes filles, c'est à dire l'ensemble des professions citées spontanément et constituant le champ des métiers possibles, qu'il s'agisse de choix réellement établis, de choix pour lesquels elles éprouvent encore des hésitations ou encore de choix répondant à "l'idéal du moi", sans qu'aucun obstacle ne vienne s'interposer de façon restrictive à leurs désirs.

A partir de là, nous avons cherché à savoir :

(1) - Séminaire de Chombard de Lauwe au Collège Coopératif - Lyon le 17 - 4 - 1982

- les raisons par lesquelles elles justifient ces choix,
- les raisons pour lesquelles elles accepteraient ou non d'élargir leurs choix à des métiers moins spécifiquement féminins.

Ces enquêtes/ont été réalisées au cours de séances d'information dans les classes de 3ème du collège où nous intervenons, ^{lequel} accueille bien entendu une population mixte, et il n'était évidemment pas possible, pour des raisons psychologiques et pédagogiques, d'exclure les garçons de ces "sondages d'opinion" sur les choix professionnels, même si notre objectif concerne essentiellement les choix féminins.

Cette façon de procéder permet d'approcher, ainsi que nous l'avons préalablement signalé, une situation de "normalité" de la conception des rôles professionnels tant masculins et féminins.

Le dispositif arrêté a donc été le suivant :

1) - Pour les élèves des classes de 3ème :

- Un questionnaire passé dans chaque classe au cours de deux années consécutives, au moment de la période d'information et de sensibilisation des élèves pendant le premier trimestre scolaire. Garçons et filles étaient invités à répondre aux questions suivantes :

"Comment vous imaginez-vous dans dix ans ? Quellee activité professionnelle souhaiteriez-vous exercer ? Expliquez les raisons de votre choix ?"

Les filles devaient ensuite répondre à la question :

Accepteriez-vous d'exercer une activité qui pourrait être un métier qualifié de peu féminin, par exemple ébéniste, technicienne en électronique ou ingénieur en mécanique, si vous étiez assurée d'y trouver satisfaction professionnelle et financière ?

Justifiez votre réponse.

Les garçons, quant à eux, devaient répondre à la question suivante :

"Accepteriez-vous que votre femme exerce une activité professionnelle ? Dans l'affirmative, cette activité pourrait-elle être un métier qualifié de peu féminin : ébéniste, technicienne en électronique ou ingénieur en mécanique".

Justifiez votre réponse.

- Des entretiens effectués de façon individuelle, auprès des jeunes filles pour approfondir certains points de leurs réponses aux questions préalables demandées lors du questionnaire.

Cette investigation, qui a porté sur un effectif de 128 garçons et 138 filles au cours des années scolaires 1980 - 1981 et 1981 - 1982, nous a permis de relever l'ensemble des métiers cités, constituant apparemment le champ des métiers qui s'offrent à des adolescents de troisième, sans qu'il soit possible d'ailleurs de distinguer entre choix réalisable et choix purement idéal.

2) - Pour les élèves des classes terminales

Des entretiens individuels ont été effectués auprès des jeunes filles venues spontanément chercher des informations sur leurs possibilités d'études et (ou) de choix professionnels au cours des permanences que nous effectuons dans le lycée.

Après avoir répondu à leurs sujets de préoccupation, nous avons ensuite dirigé l'entretien de façon plus orientée par rapport à la stéréotypie des choix professionnels.

Ces entretiens ont eu lieu pendant deux périodes de deux à trois mois en 1980 - 1981 et 1981 - 1982, portant sur un effectif d'une centaine de jeunes filles.

3) - Les échantillons

Comme on peut le supposer, les groupes sont grossièrement représentatifs de la population de deux niveaux scolaires et ne sont pas directement comparables puisque les élèves de 3ème, qui ne sont pas tous destinés à suivre un enseignement de second cycle long, représentent une population plus large que celle des élèves de terminale.

Quant aux élèves de terminale, elles appartiennent à des sections d'enseignement général : A - B - C - D et à des classes techniques économiques de G.

Une comparaison portant sur les niveaux socio-économiques des deux catégories d'élèves ne présentait pas un caractère de pertinence évident puisqu'il s'agit non pas d'effectuer des comparaisons entre deux cohortes d'élèves, mais de recenser les choix professionnels faits par les jeunes filles, quelle que soit par ailleurs leur appartenance socio-culturelle.

On peut cependant signaler que la répartition des catégories socio-professionnelles pour le collège comme pour le lycée où nous intervenons, se caractérise de la façon suivante, en pourcentage (1).

	Agriculteurs	Patrons	Professions libérales	Cadres moyens	Employés	Ouvriers + person. service	Autres catégories + inactifs
<u>COLLEGE</u> N. = 836	1	7,9	5,9	9,9	8,3	56,7	10,4
<u>LYCEE</u> (classe de seconde) N. = 456	3,5	10,1	14	15,8	7,9	43	5,7
<u>DISTRICT</u> <u>d'ANNECY</u> (13 collèges) N. = 8725	3,6	10,1	10,1	12,1	8,2	47,9	8

(1) - d'après une enquête faite par le C.I.O. d'Annecy en 1983, portant sur la répartition des catégories socio-professionnelles sur l'ensemble des établissements du district.

4.3.1. - Les résultats de l'enquête

4.3.1.1. - Les métiers cités en classe de 3ème

Au niveau des classes de 3ème, les métiers cités par les filles et les garçons se répartissent de façon significativement différente.

L'ensemble des métiers cités a été répertorié en 8 catégories de branches professionnelles :

- 1) - enseignement et professions littéraires
- 2) - secteur médical et para-médical
- 3) - Carrières sociales
- 4) - carrières administratives et juridiques
- 5) - commerce et relations
- 6) - professions scientifiques et techniques
- 7) - métiers de la nature et du sport
- 8) - professions artistiques.

Les catégories les plus largement citées dans l'ensemble par les jeunes filles sont :

- les métiers médicaux et para-médicaux (infirmière, puéricultrice, auxiliaire - puéricultrice, sage-femme, aide-soignante) et plus rarement médecin.

- les métiers de l'enseignement et les professions littéraires: institutrice ou professeur (mais dans les matières littéraires essentiellement), journaliste, traductrice.

- les carrières administratives et juridiques et particulièrement tous les niveaux de secrétariat (de direction, trilingue, médical, juridique) et les concours administratifs.

- Les métiers de commerce et relations (vente, coiffure, esthétique) et tous les métiers des langues et du tourisme : hôtesse, guide, interprète.

- Par contre, les métiers sociaux (assistante sociale, éducatrice spécialisée, rééducatrice, psychologue) sont moyennement cités.

Quant aux professions relatives aux domaines scientifiques et techniques, ainsi que ceux de la nature et du sport, ils ne font l'objet que d'un pourcentage très restreint de citations, ce qui est exactement l'inverse pour les garçons qui eux se prononcent massivement pour ces choix professionnels, auxquels s'ajoutent, mais de façon moins affirmée, les carrières de l'administration, essentiellement dans l'armée, celles de l'enseignement, mais dans les domaines scientifiques ou techniques, quelques professions du commerce, pour ceux qui veulent entreprendre un apprentissage dans les métiers de l'alimentation et quelques professions artistiques, surtout dans la musique.

Les métiers sociaux ne font pratiquement l'objet d'aucune citation et seules quelques mentions pour la médecine sont signalées par les garçons de troisième (voir graphique).

Par delà les explications "classiques" qui justifient que, chez les filles, les métiers les plus souvent cités sont ceux d'infirmière, de puéricultrice, de secrétaire, ceux d'hôtesse, de coiffeuse et les métiers de l'enseignement, en conformité avec la fonction traditionnelle de la femme qui consiste à soigner, donner une éducation aux enfants et s'occuper des autres, on peut également souligner que les filles se distinguent des garçons par une supériorité très nette des valeurs telles que l'altruisme, recherche de contacts et d'échanges, relations humaines et pour une certaine part de narcissisme.

Par contre les garçons montrent significativement plus d'importance, tant aux valeurs de prestige et de considération (pilote de chasse, "inventeur de prototype de voiture", ambassadeur de France, "dessinateur très célèbre", ingénieur des eaux et forêts, "haut gradé dans la marine") qu'aux questions de rémunération et d'avantages matériels (patron d'une "boite" qui marche bien, technicien dans une entreprise sûre et qui "paye bien", "travail dans une entreprise (non précisée), mais avec beaucoup d'argent et qui permette d'entretenir ma famille)."

4.3.1.2. - Les réactions face aux stéréotypes

Il est d'ailleurs intéressant de signaler à cet égard l'attitude des garçons interrogés, en même temps que leurs camarades filles, sur l'éventualité de la future activité professionnelle de leur femme ou de leur compagne d'une part, et sur l'éventualité qu'elle pourrait avoir d'exercer un métier qualifié de peu "féminin", d'autre part.

Sur le premier point, la moitié d'entre eux (51 %) se prononce pour une activité féminine sans aucune restriction. Les arguments majoritairement avancés concernent le fait que ce travail est la garantie de ressources supplémentaires pour le foyer, ou encore la reconnaissance de l'intérêt que peut susciter l'exercice d'un métier pour une femme.

Une autre fraction de garçons (28 %) ne s'opposent pas nettement à l'activité féminine, mais y émettent cependant quelques réserves (travail peu fatigant, pas trop prenant, pas de nuit et surtout tant qu'il n'y a pas d'enfants).

Enfin, une minorité de garçons (21 %) estiment que le rôle de la femme est de rester à la maison pour s'occuper des enfants et des tâches ménagères ("Quand la femme est au foyer, la vie familiale est bien supérieure ...", "c'est embêtant que la maison soit vide", "elle gardera les enfants, cela fera moins de chômeurs...")

Sur le deuxième point, une majorité (63 %) accepterait l'éventualité d'un métier peu "féminin" : "Oui, si ça lui plaît", "Le travail peut être aussi bien fait qu'un homme", "La femme est aussi intelligente qu'un homme", "Oui, si elle reste féminine en dehors de son travail.", même si l'on peut considérer certaines de ces réponses comme une manière un peu détournée de ne pas prendre parti.

Par contre, pour 27 % de garçons, le parti pris délibéré d'inverser les rôles traditionnels bouleversent leurs schémas mentaux et ils estiment que ces "métiers ne sont pas pour les femmes" parce que "c'est trop dur" et "qu'elles n'y sont pas leur place"... Sur cette question très précise, 1 % d'entre eux ne donneront pas de justification à leurs réponses et répondront négativement sans aller plus loin.

En raison du nombre restreint d'élèves interrogés, ces chiffres, rappelons-le, ne peuvent avoir de valeur explicative équivalente à des certitudes. Tout au plus peut-on les considérer comme des tendances intéressantes malgré tout, à souligner, car d'une part, à 14-15 ans, en classe de 3ème, l'activité féminine intrinsèque semble bien acceptée par un garçon sur deux, en raison surtout de l'apport financier supplémentaire, et l'on peut voir ici la sensibilisation à la période de "crise économique" qui n'est sans doute pas étrangère à leurs préoccupations.

Par ailleurs, et sur le deuxième point très précis d'une activité qui revêtait un caractère très peu féminin pour leur compagne, une majorité de garçons ne s'y opposerait pas. Le fait mérite simplement d'être signalé, puisque c'est une prise de position inverse qui était attendue. Evolution des mentalités ou nécessité que deux salaires rentrent dans le ménage, quelles qu'en soient l'origine, les modalités et quel que soit le choix de départ ? Les questions restent donc posées.

Lorsque l'on interroge les filles (au niveau du sondage) sur cette question d'une activité professionnelle qu'elles pourraient ou non exercer plus tard, une majorité incontestable (95 %) se prononce pour l'exercice d'un métier, mais d'un métier dont l'énoncé reste spontanément dans la gamme des métiers traditionnels féminins, ainsi que nous l'avons vu plus haut.

Les raisons invoquées le plus fréquemment en faveur de cette activité sont l'indépendance financière et économique associée au fait que cette activité permet de ne pas rester enfermée à la maison pour le ménage, "faire la bonne", et "langer les enfants", permettant ainsi aux femmes "d'avoir des relations" et de "s'épanouir".

Mais lorsqu'on introduit une donnée qui vient un peu bouleverser cette stéréotypie des choix professionnels, à savoir l'éventualité d'exercer un métier "peu féminin", une légère majorité de jeunes filles (53 %) adopte une position qui est une réponse de principe plutôt positive, traduisant une affirmation de soi très marquée face au sexe masculin et aux idées reçues.

"Il n'y a pas assez de choix féminins", alors que les "femmes sont aussi adroites, capables et intelligentes que les hommes", et que "les métiers sont à tous et pour tous, même mécano, si cela lui salit les mains". "La femme peut avoir une activité masculine et devenir une femme parfaitetris secondes après". L'avis le plus souvent cité est que "la femme peut faire aussi bien qu'un homme", certaines allant jusqu'à surestimer leur propre sexe: "Les femmes arrivent quelquefois mieux que certains hommes, elles se débrouillent mieux que les hommes du point de vue organisation"...

Les filles qui refusent ainsi les stéréotypes considèrent que le principe de sexualisation catégorielle des métiers repose sur l'habitude et les préjugés. "Il n'y a pas de métiers dits "masculins", il y a des métiers qui plaisent et le choix d'un métier dépend des goûts". "C'est par habitude que les femmes choisissent toujours les mêmes métiers".

En somme, toutes ces jeunes filles qui acceptent théoriquement ces changements de rôles ont peu de choses à perdre, puisque les métiers qui leurs sont généralement proposés ne sont pas spécialement prestigieux ni réellement socialement valorisés.

Alors, l'idée de pouvoir imaginer un moment que "toutes les professions leur sont désormais accessibles" (ainsi que l'annonce chaque année la brochure ONISEP de 3ème), a de quoi faire vibrer les imaginations et, pour quelques instants, permet de se laisser aller au principe du plaisir : faire de sa vie ce qu'on rêve vraiment d'en faire ...

Toujours au niveau du sondage, d'autres jeunes filles (47 % environ) maintiennent une position conservatrice qui traduit leur refus de toute éventualité de changement, de tout bouleversement de leur propre rôle professionnel, de leur propre image de la "féminité". Les arguments donnés sont généralement très simples, de l'ordre du non-intérêt, du rejet, de la non-reconnaissance de soi à travers ces propositions : "Ça ne me plaît pas", "c'est trop dur", "ce n'est pas pour une femme", "je ne me vois pas du tout dans ce genre de métier"...

En somme, l'analyse des réponses données, dans ces refus de changement, renvoie implicitement à un argument de "nature", qui détermine des rôles masculins et féminins, et on ne peut guère éviter de s'y conformer, sous peine de ne plus se reconnaître en tant qu'être sexué...

C'est également des raisons implicites qu'avancent les garçons qui restent opposés à tout changement de rôle professionnel des filles, afin de maintenir le sentiment de leur identité propre et de constituer des défenses pour la conservation de leur suprématie qu'ils sentiraient vraiment bien menacée...

Toujours est-il qu'il est intéressant de souligner, pour conclure au niveau de ce sondage, que les garçons de troisième sont majoritairement favorables à un changement de rôle professionnel des filles et il semblerait qu'il leur soit moins difficile, en théorie, de prévoir et d'assumer ce changement de rôle.

Mais cette prise de position de principe n'a pu, faute de temps, être vérifiée au niveau des entretiens individuels.

C'est ce qui, par contre, a été effectué pour les filles et nous allons voir que les positions théoriques en faveur d'une répartition beaucoup plus large de leurs choix professionnels et une meilleure reconnaissance de leurs qualités vont se trouver balayées par le principe de réalité : les filles vont retourner à leurs préférences professionnelles spontanément émises en réponse à la première question : "Quelle activité professionnelle souhaitez-vous exercer ?"

Au niveau des entretiens individuels en effet, la quasi totalité des jeunes filles revient aux professions de la sphère des métiers féminins. Autrement dit, même si elles ne manifestent pas d'opposition de principe au cours d'une enquête vis-à-vis d'une activité qui ne serait pas spécifiquement féminine, au moment de l'entretien par contre, cette activité ne les concerne pas en propre et elles ne le reprennent pas à leur compte. "Peut-être que quelques filles peuvent exercer ces genres de métiers, mais bien qu'il y ait des évolutions, les femmes ne sont pas bien admises dans ces métiers en raison de l'opposition masculine plus ou moins manifeste mais toujours prête à resurgir".

"Les employeurs se méfient des femmes parce qu'ils pensent qu'elles n'ont pas assez de force, de résistance, d'autorité, de compétence". "Les patrons sont sceptiques et ils pensent toujours qu'un métier technique est fait pour les hommes, qui n'apprécieraient pas, en plus, d'être commandés par une femme." ou "qui nous reprocherons que nous leur piquons leur travail"...

Alors que les arguments employés par une majorité de jeunes filles au niveau du questionnaire valorisaient leur propre sexe et mettaient en avant des capacités égales entre les sexes ("Une femme vaut bien un homme", argument souvent énoncé ainsi), toutes ces raisons vont pratiquement disparaître pour être mises au compte de la réalité socio-économique, autrement dit pour tenir "les employeurs", donc le sexe opposé, pour responsables de la très grande difficulté, voire de la quasi-impossibilité de trouver un emploi, si ce dernier ne correspond pas au choix classique du métier féminin.

Ainsi, les jeunes filles ne remettent-elles pas en cause l'affirmation de leurs qualités ou de leurs capacités, mais elles préfèrent rejeter sur l'opposition des "patrons" ou des "employeurs" (voire sur la réprobation ou l'opposition de leurs parents), leur désir un moment exprimé de changement.

Ce sont également les aspects "dureté de la tâche" et surtout "saleté" qui sont le plus fréquemment avancés par les filles (mains sales, vêtements tachés...) dès l'instant où les mots "mécanique", "ingénieur", "technicien", sont prononcés, ce qui les renvoie à une image d'elle-même à laquelle elles n'acceptent pas de s'identifier.

"Rentrer en combinaison de travail toute sale et les mains pleines de cambouis ne donne pas une image agréable de la femme"... "Nous sommes beaucoup moins féminines avec des salopettes et un langage grossier comme un homme", alors que "les femmes doivent rester féminines"...

La féminité est, à cet égard, souvent évoquée par les jeunes filles de troisième et définie majoritairement selon les critères suivants :

- Un aspect physique attrayant (être bien coiffée, bien habillée, coquette, à la mode, distinguée, s'habiller avec goût, porter des robes et se maquiller), être agréable à regarder et attirante.

- Un comportement opposé à celui des garçons (ne pas être vulgaire, grossière, ne pas manifester des manières brusques ou brutales, être douce, réservée mais pas forcément fragile).

- une valorisation de soi : la féminité est ressentie comme un grand compliment fait à une femme (ce dernier mot revient souvent). "C'est très important pour une femme d'être complimentée sur sa féminité. C'est un bien-être, une arme, en quelque sorte. La féminité est le devoir d'une femme", alors que "Être traitée de garçon manqué n'est pas spécialement flatteur !"

Ainsi, pour défendre leur position initiale et la justifier, les jeunes filles de troisième tiennent-elles, dans leur grande majorité, à valoriser de façon narcissique leur identité sexuelle face au sexe opposé, par le biais d'une activité qui reste "féminine", quand bien même cette activité ne serait pas assurée de débouchés importants ou assortie d'une sûreté de l'emploi. Ce dernier argument ne fait d'ailleurs pas le poids; on ne choisit pas tellement un métier pour les débouchés qu'il est susceptible d'offrir, même si la question revient très souvent avec inquiétude, on choisit un métier pour l'intérêt qu'il semble présenter, pour l'adéquation qu'il semble proposer entre ce que l'on est maintenant et telle que l'on souhaiterait être quelques années plus tard.

Ainsi, tout se passe comme si les attitudes, dans le choix d'une profession, pouvaient être considérées comme les vecteurs, au sens logistique du terme, par lesquels s'expriment les valeurs personnelles et pour les filles, ces valeurs restent fondamentalement liées à leurs intérêts essentiels ou dominants, en fonction des conditionnements acquis au cours de l'enfance et de l'adolescence, système qui modèle leur représentation et oriente leurs choix, vers ce qu'elles pensent que l'on attend d'elles : altruisme, chaleur des relations humaines, aide de toutes sortes, valorisation narcissique de soi et des autres.

4.3.1.3. - Quelles conclusions tirer de ces résultats relatifs à des adolescents de troisième ?

D'abord une très grande stéréotypie des choix professionnels, aussi bien pour les garçons que pour les filles, même si, ne l'oublions pas, un certain nombre de métiers considérés comme mixtes ou neutres sont choisis par les deux sexes, sans difficulté particulière (surtout dans les secteurs du commerce et de l'enseignement).

même si les représentations implicites ne recouvrent pas la même réalité, les uns se voyant plus comme pâtisseries, boulangers, les autres comme vendeuses ou coiffeuses, les uns enseignant plutôt dans les branches scientifiques et techniques, les autres dans les matières littéraires et les langues.

Mais contrairement à ce que nous attendions, les garçons se montrent plutôt assez féministes au niveau des principes et c'est seulement un quart, à peu près, de l'échantillon qui tend à reprendre à son compte l'idéologie innéiste de la différence de nature entre garçon et fille, ce qui entraîne à leurs yeux la spécificité des tâches dévolues à chaque sexe.

Quant aux filles, elles se prononcent également en majorité, au niveau des principes, pour une plus grande ouverture, aux changements, avec une très forte valorisation de leur propre sexe vis-à-vis des garçons. Mais ces positions théoriques ne résistent pas longtemps au moment des entretiens, à d'autres considérations qu'elles s'empressent de mettre en avant.

Ainsi, et un peu contradictoirement en première analyse, si elles ont pu un moment revendiquer la possibilité d'exercer les mêmes métiers que leurs camarades masculins, elles reviennent à des positions professionnelles où leur "féminité" reste sauvegardée : coquetterie, douceur, valorisation narcissique de soi, maternité ..., et l'on va retrouver la gamme traditionnelle des métiers qui correspondent, à leurs yeux, à ces valeurs. Mais de même qu'elles seront toujours nombreuses à vouloir prolonger leur activité une fois mariées, 35 à 40 % d'entre elles souhaiteront aussi travailler à mi-temps, voire carrément cesser toute activité pour s'occuper de leurs enfants.

En réalité et à un degré d'analyse complémentaire, cette adhésion momentanée des filles à des professions-valeurs masculines, montrent bien, à travers les commentaires qu'elles font, leur conscience d'être exclues de ces professions valorisées qui représentent la spécificité masculine auxquelles elles souhaiteraient également participer, parce qu'elles s'en sentent tout aussi bien capables.

Mais un processus va intervenir pour changer l'opinion de ces jeunes filles au moment de la décision de choix effective : très rares seront celles qui entreprendront dans un établissement technique pour apprendre un métier de garçon.

On peut également remarquer que pratiquement jamais aucun garçon ne souhaite faire un "métier pour les filles" : le modèle féminin étant socialement dévalorisé, l'inhibition joue de façon encore plus renforcée : émettre le souhait de faire un B.E.P. de sténo-dactylo ou un B.E.P. d'habillement quand on est du sexe masculin, risque non seulement d'entraîner une chute de statut mais aussi de semer un petit doute interrogateur, sur les tendances sexuelles des postulants, ce qui ne manquerait ^{pas} d'attirer les railleries méprisantes des condisciples ...

Ainsi, à l'adolescence, en matière de choix professionnel, les élèves de troisième, garçons et filles, ne peuvent guère se départir d'une attitude très conformiste, "conduite forcée" qui va déterminer chacun dans son identité personnelle et sexuelle au moment où le regard de l'autre sexe est particulièrement constituant et créateur de cette identité masculine ou féminine. Et il semble qu'à cet égard, il soit encore plus difficile d'être un garçon "déviant" dans ces choix professionnels, que d'être une fille "déviante" dans ces mêmes choix, justement parce que dans la mesure où, pour l'un et l'autre, les stéréotypes ne sont plus respectés, le garçon risque toujours un peu d'être soupçonné de déviance sur le plan sexuel, ce qui est beaucoup moins implicite dans le cas d'une fille. Ce qui ne veut pas dire qu'elle ne fera pas également l'objet d'une interrogation sur ses tendances plus ou moins "masculines", mais la masculinité sera peut-être plus spontanément assimilée à l'agressivité et la combativité qu'à l'homosexualité.(1)

Ce qui ne signifie pas non plus qu'elle ne rencontrera pas également un certain nombre de difficultés, dont nous parlerons ultérieurement.

Mais entre la classe de troisième et la classe de terminale, quelles sont les évolutions que l'on peut constater ?

(1) - Cf. l'article d'I. PELLE "Papa pique et maman coud" ou les rôles masculins et féminins vus par les élèves de troisième - in l'Orientation Scolaire et Professionnelle 1978 - n° 3 - p. 274 et suivantes.

4.3.1.4. - Les résultats en classe de terminale

Ainsi que nous l'avons déjà préalablement signalé, la comparaison entre les deux échantillons d'élèves de troisième et de terminale semble très difficilement possible étant donné qu'il s'agit d'une population beaucoup plus restreinte pour les raisons suivantes :

- Un certain nombre d'élèves de troisième, garçons et filles, sont orientés vers des B.E.P. ou font un apprentissage en vue d'obtenir un C.A.P. en deux ans.

- Un nombre relativement important de garçons choisissent, après la 3ème, de faire des études techniques en entrant directement dans les lycées techniques, pour se former essentiellement dans les secteurs de la mécanique, de l'électrotechnique et de l'électronique, ainsi que dans le génie civil.

- On ne retrouve donc, dans le lycée où nous intervenons, que des élèves qui suivent des filières d'enseignement général : A, B; C et D ainsi que les sections G (secrétariat, comptabilité, commerce).

Les filles sont donc plus nombreuses que les garçons (70 % de filles pour 30 % de garçons en classe de terminale), pourcentage qui varie peu d'une année sur l'autre, et on les retrouve essentiellement dans les sections littéraires et économiques A, B et G1, ainsi que la section FB, secrétariat médico-social. Elles sont à peu près égalitaires dans les sections D (scientifique) et G2 (comptabilité), par contre elles sont minoritaires dans la section C (mathématiques).

Par ailleurs, alors que les filles de troisième ont été systématiquement interrogées au cours d'entretiens individuels sur leurs études ou sur leurs choix professionnels, ce sont uniquement les jeunes filles volontaires qui viennent, en terminale, se renseigner sur leur avenir professionnel, (lors des permanences que nous effectuons dans l'établissement), qui ont été soumises au questionnaire.

Un étude de l'ensemble des fiches de recensement effectuée sur les deux années 1980- 81 et 1981 - 82 montre qu'un nombre beaucoup plus important de filles viennent se renseigner lors de ces permanences : trois filles pour un garçon, ce qui correspond à leur représentation dans l'établissement.

Nous avons convenu (par décision de choix), d'interroger une centaine de jeunes filles sur les raisons de leurs désirs professionnels, au moment d'entretiens individuels, pendant deux périodes de deux à trois mois au cours des années 1980 - 81 et 1981 - 82, ce qui, dans un premier temps, permet d'effectuer une comparaison avec les métiers cités par les élèves de troisième.

Dans un deuxième temps, nous essaierons d'appréhender les raisons alléguées lorsqu'elles sont confrontées à la stéréotypie des choix professionnels.

Enfin, nous devons rappeler que nous n'avons pas effectué, comme en classe de troisième, de comparaisons entre filles et garçons, mais nous mentionnerons cependant à leur égard quelques traits qui nous ont paru intéressants parce que significatifs d'un changement d'attitude.

4.3.3.5. - Les métiers cités

Voyons maintenant de façon plus détaillée les professions citées par les filles.

Une évolution se manifeste chez elles qui se traduit par un glissement des citations des métiers de l'enseignement et du secteur para-médical vers les carrières sociales (assistante sociale, éducatrice spécialisée, psychologue), mais qui se traduit également par une forte augmentation des études et des professions administratives et juridiques (concours de toutes sortes), ainsi que des carrières classées dans la rubrique : commerce et relations. Les jeunes filles qui cherchent à travailler "dans les langues" et dans le tourisme, dans l'import-export et les métiers de "contact" et de "relation": (hôtesse, interprète, journaliste ...) sont extrêmement nombreuses.

On assiste également à une légère augmentation des secteurs artistiques : (décoratrice d'intérieur, création publicitaire), ce qui peut s'expliquer par le fait qu'il existe une section "arts plastiques" dans l'établissement.

Par contre, les métiers "de la nature et du sport" sont comme en troisième très peu cités, de même que les métiers scientifiques et techniques. Une vingtaine de jeunes filles, des sections C ou D viendront cependant se renseigner sur les métiers de l'informatique et de la biologie, sur les D.U.T., génie mécanique et mesures physiques ; l'une d'entre elles cherchera à faire un B.T.S. d'assistante technique d'ingénieur et une autre, plus ambitieuse, à être ingénieur, sans savoir encore, très précisément, dans quelle spécialité. Les noms des métiers cités montrent généralement une connaissance déjà plus élaborée du monde du travail puisque des termes tels que "conseiller juridique", "chargée d'études de marketing", "attachée de presse" font leur apparition. Ainsi peut-on observer un élargissement de l'univers des métiers, par rapport aux connaissances beaucoup plus sommaires et restreintes du monde professionnel des élèves de troisième, lorsque l'école et la famille constituent le champ d'investigation qui leur est immédiatement disponible.

Ce qui ne veut pas dire d'ailleurs que le contenu des métiers soit désormais réellement connu des élèves de terminale, et c'est d'ailleurs l'une des préoccupations des conseillers (ères) d'orientation vis-à-vis des adolescents qu'ils doivent informer : comment mettre à leur disposition tous les moyens possibles pour qu'ils accèdent le plus facilement à la réalité professionnelle dont ils sont en quête ?

Car ce qui frappe, en effet, dans ces métiers cités par les jeunes filles de troisième comme par celles de terminale, c'est cette répartition des choix très éloignée de la structure des emplois existants. Certes, elles ont compris pendant un laps de temps de trois ans, qu'elles ne pouvaient pas toutes, pour caricaturer un peu les choses, être institutrices ou infirmières, d'où ces déplacements signalés plus haut, mais on assiste à un reflux massif sur les études et carrières administratives et surtout sur celles du tourisme, de la publicité, des "relations

publiques" en général, (où les problèmes, en termes de débouchés, ne sont pas évidents) qui concernent leur mode de vie adolescente projetée dans l'avenir (d'où l'importance pour elles des aspects relations, voyages, contacts, préoccupations majeures des lycéennes).

A travers tous ces choix, il n'en reste pas moins que ce sont toujours les préoccupations altruistes et sociales qu'expriment les jeunes filles : les valeurs sûres, telles que "chaleur des relations humaines", "recherche de contacts personnels et d'échanges", "aide et assistance technique ou psychologique à autrui" sont toujours fortement cotées. Finalement, les changements constatés dans la nomenclature des métiers ne doivent pas faire illusion; même si ces derniers paraissent beaucoup plus élaborés, les motivations profondes des jeunes filles conservent une stabilité réelle, entre la classe de troisième et celle de terminale, dans la répartition de leurs choix.

Quant aux garçons de terminale, aucun travail particulier d'entretiens n'ayant été effectué avec eux, il s'agit simplement de donner quelques indications qui semblent cependant significatives ; on observe également une stabilité très grande dans la répartition de leurs choix, par rapport aux garçons de troisième : ce sont toujours les métiers scientifiques et techniques qui sont le plus souvent cités, ainsi que les carrières administratives et juridiques, mais par le biais des études de sciences économiques et de gestion. Par contre, les métiers de la nature et du sport sont beaucoup moins recherchés. Mais alors qu'en classe de troisième les métiers des secteurs para-médicaux et surtout sociaux étaient très peu cités, voire carrément inexistantes, on voit apparaître un certain nombre de demandes sur les métiers de kinésithérapeutes, manipulateur en électro-radiologie et surtout d'éducateurs spécialisés. Il se trouvera également deux garçons très motivés, l'un pour être "assistant de service social" et l'autre "éducateur de jeunes enfants", à la rigueur "instituteur en maternelle".

Ces quelques exemples appellent deux types de remarques :

- la première porte sur le déterminisme socio-culturel des professions, puisque les garçons comme les filles, même s'ils font ainsi la preuve d'un élargissement de l'univers des métiers, évoluent peu dans leurs choix et se réfugient également dans quelques secteurs bien particuliers. Mais toute la différence tient dans le fait que le champ des études et des métiers scientifiques et techniques recouvrent encore actuellement une réalité économique beaucoup plus large et favorable sur le marché du travail que les secteurs choisis majoritairement par les filles.

- la deuxième remarque concerne les choix très spécifiques des deux garçons qui avaient délibérément choisi des métiers nettement féminins. Alors qu'à 14-15 ans, en classe de troisième, ces aspirations sont informulables, à soi-même peut-être, et aux autres, sûrement, à 18-19 ans, lorsqu'on peut se considérer comme majeur et adulte, les garçons peuvent "se payer le luxe" de choisir un métier très féminin. Ce qui s'avère, en général, précisément très "payant", ainsi que nous l'avons déjà signalé précédemment; les garçons dans les écoles "d'assistantes sociales" sont, non seulement appréciés, mais fortement recherchés pour des postes de responsabilité et (ou) de direction.

4.3.1.6. - Les réactions face aux stéréotypes

Au cours des entretiens effectués auprès des jeunes filles de terminale, nous avons cherché à savoir comment elles se situaient par rapport à la plus ou moins grande stéréotypie de leurs choix professionnels, en leur posant, après avoir apporté des réponses à leurs choix d'études et de métiers, les questions suivantes :

"Les jeunes filles choisissent parmi un éventail assez restreint de professions qui concernent en général, l'enseignement, les métiers sociaux et paramédicaux et ceux des services aux autres. Qu'en pensez-vous ?

Pourriez-vous éventuellement vous imaginer dans une profession considérée habituellement comme plus masculine ? ..

L'argumentation développée par la majorité des jeunes filles porte essentiellement sur deux thèmes que nous résumerons de façon synthétique :

1) - Une position qui prend en compte les goûts, intérêts et aptitudes de chacun, qu'il soit homme ou femme, et qui dénonce la rigidité du système social sous l'influence des conditionnements éducatifs. Dans cette optique, elles adoptent une attitude de valorisation de leur propre sexe et de leurs propres capacités, par rapport aux modèles masculins, et affirment, comme les filles de troisième, les possibilités aussi réelles des femmes de parvenir aux mêmes niveaux que les hommes.

"Les métiers féminins constituent une solution de facilité, sous l'effet d'un conditionnement social très puissant par la famille et l'éducation. Ces choix sont donc fort compréhensibles" - "Il ne faut pas regarder que le côté féminin, mais orienter sa vie en fonction de ses goûts, même s'ils sont peut courants pour une femme. Elles doivent prouver qu'elles sont capables de faire tous les métiers, comme les hommes" - "Le choix dépend des goûts, des ambitions, des capacités physiques et morales. Si les femmes choisissent un métier masculin, elles doivent être à la hauteur de leurs tâches, mais elles restent cependant féminines. L'un n'empêche pas l'autre". - "Il faudrait revoir toute l'éducation depuis la plus petite enfance. Beaucoup de filles n'osent pas, par rapport aux préjugés de leur milieu et à l'image qu'elles ont d'elles-mêmes. Or, une fille ne perd pas sa féminité en faisant un métier d'homme". - "Je ferai un métier qui me plaît, qu'il soit qualifié de féminin ou de masculin, ces qualificatifs n'ont pas d'importance. Mais pour faire un métier d'homme, il faut être très motivée, c'est en quelque sorte une vocation".

2) - Face à cette position soutenue par une légère majorité d'élèves qui aborde la problématique de façon plutôt ouverte et positive, on trouve une autre fraction qui va mettre en avant, soit les différences biologiques de

dé l'un et l'autre sexe, soit la répartition traditionnelle des rôles, soit encore l'opposition masculine, pour faire obstacle et dresser une barrière difficilement franchissable à l'égard de tout changement!.. "Les métiers d'homme présentent beaucoup trop de difficultés pour une femme, c'est plus difficile physiquement et moralement. Les choix des femmes sont faits par rapport à leur résistance physique et pour avoir du temps pour s'occuper de leurs enfants". - "Il y a encore trop de discriminations, les patrons sont misogynes et n'embauchent pas facilement des femmes". - "Il y a des métiers qui sont honteux pour des femmes, comme par exemple manier le marteau-piqueur, alors qu'un métier propre et plus féminin ne risque pas d'être la féminité". - "Je n'aimerais pas lutter toute ma vie pour me faire une place dans un monde d'hommes. Je ne désire pas la facilité, mais je ne veux absolument pas tenter l'impossible, me ruiner la santé ou sacrifier ma vie personnelle pour simplement obtenir la satisfaction d'avoir une activité que peu de femmes exercent. Ce qui ne m'empêche pas d'admirer certaines femmes qui y sont parvenues". - "Il est normal que les filles choisissent des métiers féminins, car l'activité professionnelle ne doit pas avoir trop d'influence sur la vie familiale. Il faut avoir le temps et la volonté de s'occuper de sa maison, car un travail masculin prend trop de temps et ne permet pas d'assurer une vie de famille traditionnelle".

Une jeune fille partagée entre deux directions professionnelles, l'une à dominance féminine et l'autre à dominance masculine (métiers de l'enseignement ou ingénieur en électronique) exprime bien la position de tiraillement qu'elle éprouve "J'accepterais volontiers un métier peu féminin s'il me plaisait, et je serais même plutôt attirée par un tel métier car j'éprouve le besoin de me savoir aussi capable qu'un homme, sans pour autant vouloir rivaliser avec eux. Il me semble en effet que certains métiers sont peu accessibles aux femmes parce qu'ils sont durs et éprouvants. Et je ne voudrais surtout pas prendre leur place, mais seulement occuper la même place qu'eux, être capable de surmonter les mêmes difficultés".

En résumé, quelles que soient les attitudes et prises de position théoriques adoptées, la quasi totalité des jeunes filles interrogées restent en fait, lorsqu'il s'agit de leur propre avenir, d'un grand conformisme, aussi bien dans leurs choix professionnels que dans le scénario de leur vie future, laquelle est, la plupart du temps, construite avec la venue d'un ou deux enfants, soit dans le mariage, soit en union libre, cette dernière éventualité apparaissant également dans les réponses. C'est uniquement une petite fraction d'entre elles (environ 10 %) qui déclarent vouloir rester célibataires, avec une vie active "pas rangée", et "bien remplie", essentiellement chez les jeunes filles qui souhaitent les métiers de relations publiques comme le journalisme international, l'import-export, les métiers du tourisme, ce qui semble effectivement dans la logique de leurs choix.

C'est également une minorité d'entre elles qui défendent des arguments de "nature" pour expliquer la répartition des rôles professionnels, alléguant la force physique nécessaire et incontestable pour effectuer certaines tâches très rudes.

Dans leur grande majorité cependant, qu'elles développent une problématique d'ouverture et d'égalité professionnelles ou qu'elles se réfugient derrière les obstacles de la misogynie des employeurs pour défendre leurs points de vue en faveur d'un métier féminin, les positions avancées renvoient à des arguments de "culture", qui seraient par là-même beaucoup plus soumis à contingence et variation, donc à évolution, mais à l'intérieur d'un domaine social où le système: "rôle attribué en fonction du sexe", est le noyau des normes culturelles et le réseau des attitudes, des sentiments et des conduites, comme résultante de l'imprégnation des stéréotypes masculins et féminins.

En ce sens, on comprend mieux le décalage exprimé par les jeunes filles, aussi bien celles des classes de troisième que celles des classes de terminale, entre leurs choix spontanés qui restent majoritairement très traditionnels et

certaines de leurs positions théoriques qui chercheraient à sortir de l'idéologie normative du "rôle attribué en fonction du sexe", trop rigide, limitative et contraignante quant aux attentes, aux aspirations et aux conduites qu'elles souhaiteraient, vraisemblablement voir transformer, car elles estiment alors avoir plus à gagner qu'à perdre.

4.3.2. - Conclusion

Au terme de cette étude sur les choix professionnels des collégiennes et des lycéennes, quelles dimensions épistémologiques pouvons-nous retirer ?

En premier lieu, c'est la complexité du problèmes qu'il faut souligner, en raison de "l'interférence constante des facteurs psychologiques avec les facteurs sociaux dont les rythmes d'évolution sont généralement très différents" (1), ce qui ne permet pas aisément l'apparition de représentations de soi et des rôles professionnels très novateurs : nous ne pouvons que constater en effet la très grande conformité des choix professionnels émis majoritairement par les filles, à de très rares exceptions près.

Or, précisément, par rapport à ces "exceptions", une question se pose effectivement qui renvoie à la problématique du rôle des mathématiques, dans le processus de scolarisation et d'orientation, puisque cette discipline conserve un caractère de "surdétermination" scolaire, de par le caractère de sélectivité qui lui est conféré dans le système d'enseignement.

Or, on sait que les filles sont quantitativement moins nombreuses dans les classes de mathématiques, même si leur pourcentage de réussite reste supérieur, au baccalauréat C, à celui des garçons (cf. première partie), et on sait également que d'une façon générale "les filles n'aiment pas les maths" et accordent plus d'intérêt aux matières littéraires, ce qui induit forcément des choix professionnels beaucoup plus restreints pour ces dernières.

(1) - LATREILLE G. - Op. cité p. 338

Il est hors de question, sous peine de ^{vous} perdre dans le champ épistémologique de vouloir répondre à cette interrogation dans le cadre de cette étude, qui devrait faire à elle seule l'objet d'une importante recherche. Nous nous contenterons simplement de citer brièvement quelques théories qui tentent d'apporter quelques éclaircissements sur ce point, dont celle de J. NIMIER(1) qui décèle dans l'échec en mathématique, non pas le manque d'intelligence, mais des causes inconscientes ou affectives, les mathématiques représentant un danger, une confusion, une fatalité d'où la haine qui s'ensuit à l'origine des échecs.

Mais il n'est pas précisé pourquoi cette manière négative de considérer les mathématiques affecterait plus les filles que les garçons, ce qu'essaie de déterminer P. FRANKARD (2) à partir d'une analyse psychanalytique : l'identification paternelle ou maternelle chez le jeune enfant déterminerait des styles conceptuels différents de telle sorte que : "... l'identification à un rôle féminin irait à l'encontre du développement d'un style conceptuel actif analytique et favoriserait plutôt la formation d'un style d'approche des problèmes plus passif, plus global" - alors que "une étude historique de plusieurs mathématiciens révèle une forte identification masculine, allant de pair avec un manque d'identification féminine chez les femmes mathématiciennes", ce qui permet de dire que "les femmes s'identifiant au père réalisent des performances analytiques significativement supérieures à celles des femmes s'identifiant à la mère".

En d'autres termes, les mathématiques représenteraient un "danger" pour les filles qui en cherchant à s'identifier à l'image paternelle, se verraient contraintes d'accepter un modèle plus masculin que féminin pour réussir dans cette branche, au risque de perdre tout ou partie de leur féminité ? La question reste donc posée, dans l'impossibilité où nous sommes de pouvoir trancher, mais serait-ce vraiment aussi simple ?

(1) - NIMIER J. - Mathématiques et affectivité - Collection Laurence FERNOUD 1976

(2) - FRANKARD P. - Problématique des talents humains - In Bulletin de psychologie 1968 - p. 1095 - 270 - XXI - 15 - 19

En deuxième lieu, un autre fait mérite également d'être souligné car il reste tout à fait spécifique de la "condition" féminine en tant que virtualité inhérente au sexe féminin : c'est la prise en compte, par les filles, à l'intérieur même du processus d'orientation, de leur futur rôle maternel, et ce, dès les premiers paliers d'orientation. Autant cette projection dans l'avenir et cette éventualité des responsabilités paternelles sont totalement absentes des choix vocationnels des garçons, autant les jeunes filles tendent à accepter comme inévitable le fait qu'il leur incombera principalement la responsabilité éducative des enfants et la gestion domestique.

C'est donc par rapport à cette fonction qu'elles vont choisir, tel ou tel métier, mais de façon, pour certaines, à avoir une alternative positive par rapport à ce rôle auquel elles ne peuvent se soustraire: ("ne pas rester enfermée à la maison..., ne pas faire la bonne et langer les enfants..., avoir des relations et s'épanouir..."), ~~mais~~ qui reste cependant ^{et} primordial auquel elles pensent plus ou moins consciemment en premier lieu.

Malgré les moyens contraceptifs dont elles peuvent et pourront disposer, malgré la liberté qu'elles auront de choisir le moment de la naissance de leur(s) enfant(s), elles continuent à accorder une place prépondérante aux responsabilités qui leur "incombent" à cet égard, comme s'il y avait à leurs yeux une certaine antinomie entre exercer un métier - et surtout faire carrière - et assumer les responsabilités maternelles et éducatives.

"Un problème majeur rencontré dans l'orientation des filles réside en la signification même du terme "carrière" qui exclut l'intégration de la famille à travers ses composantes. L'idée qu'une profession est l'axe principal de la vie et que les autres dimensions doivent y être subordonnées, crée un "pattern" rigoureux auquel les femmes doivent trouver des solutions individuelles quand elles

ont des responsabilités familiales" (1).

Face à ce modèle masculin universel du travail ininterrompu comportant une structure à temps plein, les jeunes filles préconisent des solutions individuelles qui vont, soit de l'arrêt de travail pur et simple (une minorité d'entre elles cependant, lorsqu'elles ont de 15 à 18 ans), soit du travail à temps partiel, histoire de concilier vie professionnelle et vie familiale, mais tout en gardant la possibilité de "respirer un peu en dehors de la maison", soit encore de rester dans des sphères professionnelles traditionnellement féminines ou elles ne risqueront pas trop de rencontrer surcharges des horaires et de travail (ce qui d'ailleurs reste à prouver), mais qui leur permet de "rester à leur place", (dans la majorité des cas, pour la majorité d'entre elles).

Ce qui frappe en effet, chez ces jeunes filles de 15 à 18 ans, c'est la difficulté où elles se trouvent à anticiper et imaginer leur vie future dans sa globalité, comme si le mariage ou la vie commune avec l'arrivée d'un ou deux enfants (elles n'en souhaitent jamais plus), devaient constituer le noyau de leur vie, de leur bonheur, un peu comme si le temps devait s'arrêter et leurs tout jeunes enfants ne jamais grandir ...

Elles vont donc construire des stratégies qui leur permettent de concilier tout à la fois, et d'abord sauvegarder les valeurs qui les feront reconnaître et accepter aux yeux du sexe opposé : leur féminité, à la fois sous l'aspect attrait sexuel et sous l'aspect rôle maternel. C'est en fonction de ces deux dimensions que la majorité d'entre elles subordonneront leur activité professionnelle, envisagée de façon à prendre le minimum de risques à cet égard, sauf à s'exposer à de nombreuses sources de difficultés, voire de conflits et de culpabilité.

C'est pourquoi on va trouver la plupart des projets professionnels construits par les collégiennes et les lycéennes correspondant à des "conduites forcées"

(1) - SPAIN A. et BEDARD L. - La maternité : phénomène fantôme dans l'orientation
Bulletin de l'A.C.O.F. 1982 - n° 291 - p. 23

qui les obligeront à "garder leur rôle", à "rester à leur place" selon le processus de rétroaction général et permanent : en raison des conditionnements culturels, leur perception d'elles-mêmes (sous-estimation) et leurs rôles attendus dans la société (attention dirigée vers autrui en tant qu'épouses et mères) entraînent des projets professionnels "féminins" qui correspondent au profil idéal de ce qu'une femme doit être. En retour, ces projets professionnels permettront de garder intact les rôles qui la définissent "naturellement" : rester féminine, attirer et séduire, avoir des enfants et être au service de sa famille.

En ce sens, le modèle "reproductif" du travail féminin déterminé à partir de l'analyse de contenu du numéro de 1965, garde toute son actualité ; la plupart des jeunes filles des années 1980 chercheront à perpétuer ce qui leur paraît être le modèle idéal de la femme qu'elles deviendront, pourvue d'un métier "qui leur convient bien" - parce qu'il ne s'oppose pas aux interdits masculins, lesquels leur imposent de "rester féminines", de rester "à leur place", sans trop d'ambitions, pour pouvoir assurer leur rôle fondamental d'épouse et de mère.

4 - 4 - LES JEUNES FILLES DANS LES ETABLISSEMENTS DE FORMATION PEU FEMININS

Après avoir apporté quelques indications sur les situations les plus fréquemment rencontrées en matière d'orientation des jeunes filles, nous allons aborder maintenant un aspect beaucoup moins courant des choix professionnels féminins.

4.4.1. - Objectifs et méthode

Nous avons en effet cherché à savoir qui sont ces jeunes filles qui ont manifesté le désir de ne pas suivre une voie traditionnellement "féminine" et effectuent leur formation dans des établissements qui accueillent une large majorité de garçons. Comment réagissent-elles et s'adaptent-elles à un cadre peu habituel où elles se trouvent en minorité ?

Comme l'étude, même sous forme de sondages de l'ensemble de la population de ces jeunes filles (qui pourrait être considérée comme représentative par exemple au niveau de l'Académie de Grenoble), nécessitait des moyens d'investigation dépassant largement les nôtres, nous avons opéré un choix très précis par une approche à différents niveaux de formation professionnelle ; toutefois la population étudiée ne saurait en aucun cas constituer un échantillon représentatif pouvant être soumis à une étude statistique.

Mais dans la mesure où il était possible en effet d'aller interroger directement les jeunes filles elles-mêmes, à l'intérieur de certains établissements de formation de la région annécienne et chambérienne (L.E.P. et Lycées techniques), ainsi que dans quelques écoles de cadres de la région grenobloise et lyonnaise, ces témoignages constituent une saisie des représentations "à chaud", très spontanées

Les entretiens, sous forme "de table ronde" rassemblaient, soit la totalité des effectifs féminins pour certains établissements (de trois à vingt personnes environ), soit une dizaine de jeunes filles volontaires qui avaient

accepté de répondre à notre demande et ce, essentiellement dans les écoles d'ingénieurs où leur nombre total, même s'il reste minoritaire, représente cependant 10 à 15 % de l'effectif global, soit environ 70 jeunes filles pour l'Ecole Centrale d'Ingénieurs d'Ecully et 300 pour l'I.N.S.A. de Villeurbanne.

Tous ces entretiens ont eu lieu en dehors de la présence d'une personne appartenant, à quelque titre que ce soit, au fonctionnement de l'établissement et ont souvent été l'occasion de réflexions très franches et directes de la part de ces jeunes filles, qui manifestaient beaucoup d'intérêt à raconter leurs propres expériences, la méthode d'entretien sous forme de table ronde permettant vraisemblablement d'aborder plus facilement certains aspects de leur vie par l'effet incitateur du groupe. Certaines remarques n'ont d'ailleurs pas toujours un caractère très "académique". Dans la mesure où elles nous ont cependant semblé tout à fait révélatrices d'un certain état d'esprit, nous avons jugé nécessaire de les citer dans leur intégralité.

Le recueil des données a été effectué :

a) - Dans différents lycées d'Enseignement professionnel où nous avons pu recueillir des informations auprès de jeunes filles effectuant les formations, soit en vue d'un C.A.P. en trois ans après la classe de 5ème, soit en vue d'un B.E.P. en deux ans après la classe de 3ème, dans les spécialités suivantes :

- Mécanique et métallurgie (électro-technique, mécanique générale, fraisage, tournage, ajustage, chaudronnerie, carrosserie, micromécanique).

- Bois et bâtiment (dessinateur en génie civil, métré du bâtiment, opérateur-géomètre, ébénisterie, peinture-revêtement, électricité du bâtiment).

b) - Dans les lycées techniques où sont accueillies pour trois ans les élèves en vue d'un baccalauréat de technicien (BTn) ou d'un brevet de technicien (BT) dans les sections de baccalauréat F 1 (mécanique,) - F 3 (électrotechnique), - F 4 (génie civil), - E (mathématiques et techniques) et le Brevet de Technicien

"Exécution de travaux". (1)

c) - Dans les départements "génie mécanique" et "génie électrique" des Instituts Universitaires de Technologie à Grenoble et Annecy.

d) - Dans les écoles d'ingénieurs ou de cadres

- I.N.S.A. de Villeurbanne avec les spécialités suivantes :
biochimie, génie civil, génie électrique, génie énergétique, génie mécanique, génie physique et informatique.

- L'Ecole Centrale d'Ecully sans spécialité dominante, mais avec trois options fondamentales (mécanique, électrotechnique, génie civil).

- L'Ecole d'Ingénieurs des Travaux Publics d'Etat, à Vaux en Velin

- L'Ecole de Commissaire de Police, de St-Cyr au Mont-d'Or.

Au total, 85 à 90 jeunes filles ont donc participé à ces entretiens.

4.4.2. - Analyse des résultats

Plutôt que de prendre chaque niveau de formation individuellement, il nous a semblé préférable de faire la synthèse des réponses, en dégagant les quatre grands thèmes suivants : Motivations - Adaptation - Attitudes et comportement - Travail, études et débouchés - pour aborder enfin le projet de vie. Les questions posées étaient précisément les suivantes : "Vous avez choisi de faire telle ou telle formation, pouvez-vous me dire quelles en sont les raisons, comment s'est effectuée votre adaptation, quelles difficultés vous avez éventuellement rencontrées ? Enfin, comment vous imaginez-vous dans la vie active ?"

4.4.2.1. - Les motivations

Les raisons données spontanément portent en général sur trois types de réponses :

1) - d'abord le peu d'attrait pour "travailler dans un bureau avec des

(1) - Nous avons également trouvé des renseignements intéressants à ce niveau dans la recherche, effectuée par Christiane DEMONTES, élève-conseillère d'orientation à l'Institut de Lyon, sur des filles du lycée technique La Martinière, à Lyon (Mémoire CAFCO 1982)

tas de papiers, pour faire un métier comme la plupart des filles et où il n'y a pas de débouchés."

La préférence pour le travail manuel est souvent alléguée par les filles de L.E.P. et de lycée technique qui précisent également qu'elles manifestent peu de goût pour les matières littéraires mais de l'intérêt pour le dessin technique et ne sont pas rebutées par les mathématiques.

C'est d'ailleurs ce goût prononcé pour les mathématiques qui permet de franchir la sélection à l'I.N.S.A. ou au concours de l'Ecole Centrale, après une terminale C et (ou) des classes de mathématiques supérieures. Les élèves ingénieurs filles ne donnent d'ailleurs pas d'autres raisons que cette facilité pour les mathématiques "Quand on a fait ce genre de classes, on pense tout naturellement aux écoles d'ingénieurs"...Pour elles, ensuite, au moment de la spécialisation, c'est au niveau des intérêts que les choix vont être déterminés "J'ai choisi de faire de la mécanique parce qu'un professeur a su me passionner pour la mécanique" (Ecole Centrale).

2) - Un entourage familial facilitateur la plupart du temps, avec un père ou un frère déjà dans le métier (chef de chantier, réparateur en carrosserie, mécanicien-auto, ébéniste) prêts à accepter leur fille ou leur sœur comme collaboratrice - "J'ai toujours aimé bricoler avec mon père dans son atelier, ça sentait bon le bois" - "Pour être réparateur en carrosserie automobile, il faut du goût, du soin, le sens des formes, et... de bons outils"... (L.E.P.)

Si le milieu familial n'est pas ouvertement pour ce genre de formation, du moins n'y a-t-il pas réprobation, y compris de la part des mères - "On m'a toujours laissé faire ce que je voulais ... mes parents n'ont pas cherché à m'influencer d'une façon ou d'une autre" - "Bien sûr, ils ont été étonnés au début quand je leur ai dit que je voulais être opérateur-géomètre, mais ils n'ont pas voulu me décourager." (L.E.P.) "Ma mère m'a fortement soutenue pour que je fasse cette formation, elle a trop souffert elle-même de toujours dépendre de mon père sur le plan économique". (Ecole d'ingénieurs T.P.E.).

Seule une jeune fille qui avait choisi la section "peinture-revêtement de sol" indiquait combien son père avait été choqué par cette idée et qu'il lui faisait encore des reproches sur son choix: "Il me verrait beaucoup mieux dans un emploi de bureau".

L'une d'entre elles également avait presque un défi à relever "Je voulais prouver à mon entourage familial qu'une fille peut être ajusteur aussi bien qu'un garçon (père dans la mécanique)"...

3) - Le désir très précis d'être dans un établissement à majorité masculine pour deux raisons essentielles : celle qui consiste à se désolidariser de la plupart des autres filles "qui ne sont pas intéressantes, elles font des histoires, elles sont méchantes et jalouses entre elles" - "Elles font des chichis, ne parlent que de chiffons et tortillent des fesses" (L.E.P.). Corrélativement, celle qui consiste à valoriser le sexe masculin : "C'est mieux de travailler avec les garçons, c'est plus franc, plus sympa, plus direct" (Lycée technique) - "Au départ je ne me sentais pas bien avec les filles, c'est mesquin, c'est vicieux alors que les garçons, on s'engueule et puis c'est terminé" - "On discute beaucoup mieux avec eux, c'est plus enrichissant" (L.E.P.).

D'autres, d'après le témoignage de leurs camarades viennent "carrément pour chercher un parti, mais elles ne tiennent pas longtemps, car elles ne fichent rien et on ne les admet pas en fin d'année, même pour redoubler ou faire un B.E.P..." (Lycée technique).

Une jeune fille de l'école de Commissaire de Police reconnaissait son attrait pour un métier où les femmes sont encore très peu nombreuses (40 femmes pour 2 000 hommes) - "Je ressens mieux le contact avec les hommes, l'ambiance de travail est beaucoup plus plaisante".

Quant aux jeunes filles qui ont fait des études portant essentiellement sur les matières scientifiques et les mathématiques, la nécessité de rentabiliser au maximum leur potentiel intellectuel s'impose à l'évidence, quel que soit le

milieu d'origine et les classes telles que Terminale C ou mathématiques supérieures, conservent suffisamment de prestige pour que tous les choix possibles soient admis par les parents sans réticence, d'autant plus aisément d'ailleurs, pour certaines, que leur milieu d'origine est modeste - "Mon père est un petit artisan, il est très fier de dire que je fais des études d'ingénieur en informatique".

Il faut donc insister sur ce point d'un consensus familial fréquent venant appuyer l'entrée des filles dans un établissement technique fortement masculinisé, car il semblerait par contre, d'après les témoignages recueillis (surtout au niveau des L.E.P. et lycées techniques,) que des résistances et des mises en garde beaucoup plus marquées leur aient été formulées, surtout par les enseignants et conseillers d'orientation des collèges - "Les métiers qui nous sont proposés par les profs sont des métiers uniquement féminins - Ils ouvrent de grands yeux quand on leur dit le métier que l'on veut réellement faire et ils nous disent que ce n'est pas une section pour les filles" - Est-ce que vous êtes bien sûres ?" (Lycée technique). "Ça choque les profs quand on veut aller dans un lycée technique, on m'avait prédit que j'allais me casser la figure" (Lycée technique).

Certains conseillers d'orientation insistent sur le fait qu'il est difficile de "tenir" lorsqu'on est très isolé et mettent l'accent sur les difficultés qui ne manqueront pas de surgir du fait de cette orientation peu habituelle - "Tu risques bien d'en voir de toutes les couleurs, tu ne tiendras pas le coup bien longtemps ..." (Lycée technique).

Ces réactions assez peu positives des membres de l'institution scolaire montrent l'inquiétude, faute d'avoir des renseignements précis sur ce qui se passe réellement pour les jeunes filles dans les établissements professionnels, en se référant également à certains échecs, lorsque justement quelques filles n'ont pas "tenu le coup".

Ce qui nous permet d'aborder maintenant la question de l'adaptation de ces jeunes filles dans un milieu très nouveau. Qu'en est-il à cet égard, d'après leurs témoignages ?

4.4.2.2. - L'adaptation

Des différences importantes existent entre les établissements, en fonction justement des traditions et de "l'esprit" de chacun. On ne peut donc pas trouver de règles communes et dire de façon prétentieuse que tous les témoignages recueillis sont le reflet généralisé de la situation des filles dans les établissements de formation technique. Mais il nous semble que cette adaptation est d'autant plus difficile que le niveau de formation est moins élevé, autrement dit, il semble beaucoup plus aisé d'être acceptée comme fille dans une école d'ingénieurs en mécanique que d'être acceptée comme fille pour préparer un C.A.P. en mécanique.

Il ne faudrait pas en conclure que tout est facile pour une jeune fille qui fait des études d'ingénieur, et les réactions masculines, tant au niveau des étudiants que des professeurs eux-mêmes, sont quelquefois teintées de misogynie. "Certains cherchent à nous dévaloriser si on essaie de s'imposer trop. Ils sont jaloux, et ce n'est pas parce qu'on fait des études qu'on est plus évolué ! Quand on affirme quelque chose, ils doutent, il faut toujours qu'ils vérifient..." (INSA). Au début on n'est pas considéré comme les autres : il y a les étrangers, les filles et ... les garçons. Ils ont toujours un a priori et nous avons toujours à faire nos preuves. Mais il y a encore des garçons qui ne parlent pas aux filles quand elles réussissent mieux qu'eux". (Ecole d'Ingénieurs des T.P.E.).

"Vous vous voyez en train de commander à des hommes" nous disent-ils. "Ça voudrait dire qu'on utilise les mêmes rapports de force qu'eux-mêmes utilisent entre eux. Or on peut très bien avoir du pouvoir sans être des peaux de vache..." (INSA).

Dans certaines sections (génie civil, génie mécanique), c'est le problème de l'isolement qui est le plus marquant et les "garçons discutent beaucoup des filles, mais pas devant elles, ce qui oblige à être sur la défensive, sur les gardes et à avoir une certaine agressivité". (Ecole Centrale). Certaines filles sont immédiatement très isolées (en raison de leur physique), mais pas plus que certains

garçons ne le sont également. - "Lorsqu'il y a déjà deux ou trois filles par classe, l'adaptation est beaucoup plus facile et l'attitude générale est plutôt celle de l'indifférence" (Ecole Centrale). De même que sur le plan sportif, on prend en compte de plus en plus les filles : "Il n'y a plus seulement que du rugby ou du foot, on fait aussi du volley, du hand-ball et de l'athlétisme", indiquait une jeune fille de l'Ecole Centrale qui concluait : "Il n'y a pas de problèmes pour les filles en particulier qui sont bien accueillies par les professeurs et les étudiants".

Par contre, pour les jeunes filles de l'INSA, la première année est difficile et proportionnellement, plus de filles quittent l'école, à l'issue de cette première année, que de garçons (et pas toujours pour des raisons d'échec scolaire).

C'est également l'avis des filles dans les lycées techniques et dans les L.E.P. : les premiers mois sont un cap difficile à franchir. Du fait de leur présence en nombre restreint, elles sont l'objet de taquineries et les garçons essaient de les mettre à l'épreuve de façon assez méchante en leur faisant des remarques désobligeantes sur leur physique : "T'as du poil aux pattes, quand est-ce que tu vas faire les foins!...", ce qui oblige les filles à un conformisme vestimentaire très passe-partout en s'habillant constamment avec des "jeans et des baskets" - "Au début il faut rester neutre, s'écraser, ne pas se faire remarquer et prendre les remarques à la rigolade, car si on a tendance à défendre sa façon d'agir, on se fait passer pour une petite merdeuse" (Terminale F 3) - "Le premier jour c'est éprouvant de traverser la cour, tous les regards sont posés sur nous", d'où la nécessité "de ne pas être provocante en se faisant remarquer par des particularités" - "Si une fille a quelque chose de nouveau, on a droit à des réflexions bêtes : "T'as vendu la vache!", mais nous les filles pas question de les critiquer. Pourtant, au fond, ils sont flattés, même s'ils rougissent jusqu'aux oreilles"... (B.E.P.)

Toutes ces filles sont d'accord pour reconnaître la nécessité où elles se trouvent d'avoir une assez forte personnalité : "Il y a des fois où l'on en a vraiment marre ! On est traquées. Dès le départ il faut se faire respecter, ne pas les laisser faire ; si on se laisse faire on est écrasées..." (B.E.P.)

Les filles reconnaissent que dans l'ensemble les professeurs s'occupent bien de leur propre intégration et certaines insistent pour souligner des relations très directes, des discussions, des rapports et des échanges fréquents, ce qui les change beaucoup du style de relation qui existent dans la plupart des collèges entre élèves et professeurs. Mais il persiste aussi quelques enseignants qui manifestent leur gêne vis-à-vis des jeunes filles : "Certains profs sont mal à l'aise avec nous, ils ne savent pas comment nous appeler, par notre nom comme les garçons, par notre prénom ? Il y a des profs qui refusent de prendre des filles, ils nous croient moins capables..." (Lycée Technique). D'autres, particulièrement misogynes et hostiles refusent les filles dans certaines sections, sont fortement dissuasifs et leur conseillent d'abandonner : "Faites comme t'es faite, tu ne trouveras jamais de boulot" ou bien, sous une forme encore plus persuasive : "Qu'est ce que vous faites ici ? Vous êtes faites pour aller torcher le cul des gosses !" ... (L.E.P.) ou même : "T'es juste bonne à baiser..." (Lycée technique).

Da fait de leur petit nombre, on pourrait supposer qu'une certaine solidarité existe justement entre les filles. Ce n'est pas toujours évident surtout pour celles qui sont vraiment "l'unique fille" dans une classe de garçons et pour celles qui, de par leur physique, ont une allure de "garçon manqué", et qui se plaignent de la "rivalité entre filles" (L.E.P.).

A cet égard, elles acceptent d'être deux filles par classe "pour motiver les garçons, mais cinq filles ça serait trop ... Dans une classe où il y a une majorité de filles, les garçons ne tiennent pas jusqu'à la fin de l'année !" ... (L.E.P.)

Dans le domaine sportif, des différences importantes doivent être soulignées selon les établissements et certains enseignants d'éducation physique font l'effort de prendre en compte les différences d'aptitudes en ne proposant pas toujours uniquement le rugby ou le football, ce à quoi les filles participent également. "En gym, les professeurs nous laissent une certaine autonomie et on travaille en salle pendant que les garçons font du foot" (Lycée technique).

"Au rugby, les garçons essayaient d'attraper autre chose que le ballon alors on n'y va plus ... Même dans les autres jeux de ballon, on n'a pas souvent le ballon, les profs et les garçons n'ont pas confiance !" ... (L.E.P.) "On est exclus des équipes, même si on joue bien, et les profs n'admettent pas que les filles "n'ont" pas le même rythme. C'est comme si on n'existait pas pour les profs" (L.E.P.). Par contre, ces jeunes filles ne signalaient aucun problème particulier à la piscine, alors que dans d'autres établissements elles refusaient carrément d'y aller avec leurs camarades garçons : "On redoute toujours la remarque, on se sent nue, déshabillée, on est horriblement gênée, et on nous "coule" à tout bout de champ ..." (Lycée technique).

Il semblerait donc, à travers les témoignages cités, que les difficultés d'adaptation dans les lycées techniques et les L.E.P. soient importantes au cours de la première année, mais surtout au cours des premières semaines. C'est à ces deux périodes que les filles partent le plus fréquemment, en reconnaissant qu'elles se sont vraiment trompées et que ce n'est pas "tenable". C'est vraisemblablement au cours de cette mise à l'épreuve des premiers mois d'adaptation que les garçons cherchent à tester celles qui feront preuve de suffisamment de résistance et de force de caractère pour être admises au sein de leur groupe.

Le caractère "exceptionnel" de ces jeunes filles doit leur apparaître comme une indiscutable évidence, mais ils se conduisent bien justement pour qu'elles ne restent que "quelques exceptions". Ce sont "leurs filles" et ils finissent par les accepter comme telles.

4.4.2.3. - Les attitudes et les comportements

La encore, il serait outrecuidant de tirer des généralités applicables à tous les établissements de formation à caractère masculin. Toutefois, un certain nombre de traits caractéristiques sont indiqués par les filles à l'égard de leurs camarades, et ce, quel que soit le niveau de formation.

Les filles reprochent en effet aux garçons d'avoir une mentalité de "gamin", lorsqu'ils se trouvent dans l'établissement : "Les garçons n'ont pas beaucoup de maturité et ils prennent leur pied à faire chialer certains profs ; ils ne sont pas virils tant qu'ils n'ont pas mis les profs à bout" (L.E.P.).

"Les garçons ont une maturité beaucoup moins élevée que nous. On se demande vraiment l'âge qu'ils ont... Et en plus ils se croient intelligents"...(L.E.P.).

"Les garçons ont une mentalité de gamin car on vit ici dans un milieu très fermé, où tout est pris en charge sur le plan matériel (nourriture, linge), où il règne un snobisme des "jeans" et du "sweat-shirt", et où à la rigueur on peut rester en pantoufles" (INSA). - "Les garçons ont un état d'esprit plus jeune, les réflexions qu'ils font, leur façon d'agir entre eux : s'insulter, se mettre des bâtons dans les roues ... Ils choisissent une tête de Turc pour se sentir plus forts et l'écraser"...(Lycée technique).

Ce décalage dans la maturité, reproché par les jeunes filles, va se traduire par un certain nombre d'attitudes et de conduites assez significatives, et visant à toucher l'aspect "féminité" des filles: "Avec nous les garçons sont bizarres. Quand on est à l'extérieur, ils ne nous connaissent plus, à moins d'être bien habillées. Par contre, quand on est dans l'établissement, il ne faut pas s'affirmer en tant que filles trop "minettes", sinon on est trop différente d'eux" (L.E.P.) - "On est très différente ici dès l'instant où l'on franchit le portail : on est obligée de s'habiller en pantalons pour l'atelier ou le terrain. Quand on n'a pas "atelier", si on se met en robe, on a droit aux réflexions ..." (L.E.P.).

"Il faut savoir se défendre sur le plan de la féminité : oser se mettre en robe. Mais le style "minette" ne passe pas. Il faut rester le plus simple, le plus classique, le plus discret possible, le plus passe-partout... Alors que le comportement des garçons est très différent si le rapport est individuel" (Lycée technique). - "Les garçons ont le droit d'avoir les mains sales, pas nous. Si on n'a pas les mains sales, ils nous reprochent d'avoir rien fait" (L.E.P.).

Au niveau des écoles d'ingénieurs, des remarques identiques sont également formulées par les filles : il faut faire disparaître tout ce qui serait susceptible de paraître "trop" féminin. - "Les garçons nous reprochent de ne pas être féminines ... Si on s'habille de façon plus féminine, on a droit à des remarques, à des sifflements"... - "Tout ce qui se distingue est mal vu : hauts talons, broderies... On a peur de choquer avec de beaux vêtements, on ne les met pas" (INSA). - "Au point de vue vestimentaire, nous sommes toutes en pantalon et j'ai des petites robes très mignonnes que je ne mettrais pour rien au monde ici. On est obligée de refouler notre féminité" (Ecole d'Ingénieurs T.P.E.). - "On reproche aux filles de diriger un chantier avec les mains propres, alors, s'il y a une grosse pierre à soulever, on essaie de mettre la fille à l'épreuve, ce qu'on ne demandera jamais à un élève ingénieur" (Idem).

Par contre, lorsqu'elles doivent effectuer un stage dans une entreprise, un effort d'habillement est fait "Je fais alors vraiment affirmation de ma féminité, c'est comme si je changeais de vie" (INSA). Une élève de L.E.P. fait également la même constatation : "C'est uniquement quand on sort que l'on change de tenue : bien habillées, maquillées ... On n'est pas devenues des garçons ...".

Mais il arrive également que la période de stage soit la découverte d'un milieu moins protégé que l'école, particulièrement lorsqu'il s'agit d'aller sur les chantiers : "Pendant le stage je me suis trouvée avec des hommes de 40 à 50 ans et en un mois ils ont changé d'attitude. Ils ont compris que j'étais quelqu'un de normal et sont devenus plus aimables. Après les obscénités du début, c'est une attitude de protectionisme et de paternalisme qu'ils ont manifesté à mon égard ... Mais au début on m'a appelé "le chef fendu", on me prenait mes cahiers et je les retrouvais couverts de dessins et de phrases obscènes, j'ai failli craquer ..." (Ecole d'ingénieurs des T.P.E.).

En fait, au-delà de la féminité, c'est la femme en tant qu'objet sexuel que les hommes et les garçons cherchent à atteindre, mais de façon dévalorisante, méfiante et vulgaire, ainsi que le soulignaient les jeunes filles d'un L.E.P. du bâtiment. Elles se plaignaient beaucoup de cet état d'esprit, dû sans doute à une "tradition" plus marquée de cet établissement en zone rurale.

"Au réfectoire, si on mange des saucisses ou des bananes, les garçons nous interpellent "Tu veux la mienne ?". On se sent gêné, on n'ose plus manger". - "En classe, si le prof met des lettres sur le tableau OA, OB, OC ..., on a droit inévitablement à la question : "Où ils sont tes O.B. ?" ou bien, il y en a un qui se lève pour demander avec un petit air entendu : "Tu me prêtes une règle ? ou Tu viens allumer ma pipe ?"...

L'ensemble des filles qui assistaient à l'entretien ont bien confirmé ces remarques. Elles le vivaient d'ailleurs assez mal, comme une humiliation permanente, et elles souhaitaient d'ailleurs très fortement que d'autres jeunes filles viennent les rejoindre pour augmenter leur effectif et se trouver moins isolées.

Dans un autre L.E.P., une jeune fille expliquait ainsi la façon d'agir des garçons : "Sur le plan des plaisanteries sexuelles, les garçons se sentent à l'aise, mais si on aborde ouvertement le problème ils sont très gênés... Ils rigolent parce qu'ils ont honte, parce qu'ils ont toujours entendu parler comme ça... Ils ont l'impression d'être bafoués".

4.4.2.4. - Les études, le travail et les débouchés

Au niveau des études et du travail que doivent fournir les filles, elles reconnaissent, dans les établissements de second cycle court ou long, avoir plus de difficultés sur le plan de la culture technologique, parce que les garçons arrivent en étant déjà à l'aise, la plupart de temps, avec toute une terminologie technique que les filles doivent acquérir rapidement. "Les mots techniques, ils les connaissent, ce qui leur paraît normal, alors que pour nous, c'est du charabia et on se demande qu'est ce qu'on vient faire là". (L.E.P.)

Les filles ont donc plus de travail que les garçons en atelier "parce que c'est plus évident pour eux ; il faut faire plus attention au niveau des cotes et on a parfois des difficultés en dessin technique parce qu'il nous manque des bases". (L.E.P.).

Quant à la répartition des tâches entre les deux sexes et l'aide réciproque que chacun peut apporter à l'autre, il n'y a pas de règle générale. Dans certains établissements (L.E.P., lycée technique), les garçons refusent toute aide physique ou bien s'arrangent pour que les filles n'aient pas accès à ce qu'ils considèrent comme leur domaine propre. "La première année, les filles ont balayé beaucoup plus que les garçons. Les garçons gâchent le béton et imposent à la fille de prendre le crayon et le calepin. La fille se sent humiliée pour cette différence de rôle".

C'est toujours le problème de l'isolement qui est présenté comme générateur de difficultés dans les relations : "Quand il n'y a qu'une seule fille dans la classe, les garçons sont plus agressifs, plus brutaux et si on n'arrive pas à porter des planches, ils ne montrent pas de solidarité, on doit se débrouiller comme eux. Ils revendiquent l'égalité physique pour les filles et ne font aucun effort à leur égard" (L.E.P.).

Les filles expliquent ces conduites comme "un moyen de nous abaisser. C'est pour nous faire voir qu'ils sont plus forts que nous" (L.E.P.). Dans une section de micromécanique, où ne se pose aucun problème d'efforts physiques, une jeune fille en 2ème année de B.E.P. n'a pas pu rester : "C'était intenable. Par contre, dans ma classe il y a une bonne mentalité, mais chaque fois qu'une difficulté se présente, ils me font sentir que je ne devrais pas être là". Une demande de précision supplémentaire apporta les explications suivantes : "Une fille qui sort de micromécanique va faire du contrôle, alors que je souhaiterais faire de la fabrication, ce qui est plus intéressant, car le contrôle est un travail subalterne. Le prof le fait bien sentir : "Pensez à celle qui fait le contrôle" dit-il aux garçons" (L.E.P.).

Les jeunes filles interprètent également ces conduites par le fait que "les hommes sont jaloux, ça les atteint dans leur dignité, dans leur honneur, et les profs prennent quelquefois parti de façon misogyne avec les garçons. Par exemple, les W.C. des garçons de la section mécanique sont dégueulasses. On fait exprès de envoyer les filles pour le métré..."(L.E.P.). - "Dès qu'on les touche dans leur amour-propre, ils deviennent agressifs, ils n'ont que cela comme défense"...(L.E.P.).

Dans d'autres établissements par contre, le style de relation semble plus coopératif : "Dans les ateliers, les garçons viennent nous aider, mais ils considèrent les filles comme des voleuses d'emploi, surtout dans le bâtiment. Et puis il y a la sélection en fin d'année, entre ceux qui vont faire un Brevet de Technicien et ceux qui vont continuer vers un bac (c'est mieux coté); et ça joue sur l'ambiance". (Lycée technique).

Mais on trouve également des témoignages de coexistence pacifique où l'on fait contre mauvaise fortune bon coeur, ce qui permet de meilleurs rapports entre garçons et filles. "Avec les garçons il n'y a pas de problèmes, chaque année il y a deux filles qui arrivent en B.E.P., ça va ..." (L.E.P.).

On assiste aussi à une situation de renversement de rôles, ce qui engendre la compétition garçon-fille traditionnelle. "On aide beaucoup les garçons. Ils s'estiment supérieurs à nous et ils se sentent rabaissés quand ils voient les filles réussir. Dès qu'ils voient qu'on les dépasse, ils se remettent à travailler" (L.E.P.). - "Pour soulever les poids très lourds, les garçons nous aident, mais quelquefois il faut un peu les bousculer : "Toi qui est beau, grand, fort et bête, viens m'aider !..." (L.E.P.).

Dans les Instituts universitaires de technologie ou dans les écoles d'ingénieurs, les jeunes filles sont également confrontées à cet apprentissage d'une culture technologique qui leur est étrangère au départ; "C'est facile de démonter un moteur. Un garçon ne s'y connaît pas plus, mais il est plus sûr de lui, alors que la fille ne procède pas de la même façon et va se demander comment elle va faire. Ça fait bien rigoler les garçons de voir les filles dans un moteur"... (INSA). Alors que la même tâche à l'Ecole Centrale "est faite par équipe de deux,

et si les filles ont des difficultés, les garçons les aident facilement".

Au niveau du département génie mécanique d'un I.U.T., "les filles au début sont considérées comme inutiles dans les groupes de travail à l'atelier, mais au bout d'un mois ils se rendent compte que nous sommes aussi compétentes, alors ils disent que les filles auront de toute façon leur D.U.T., non par leur mérite, mais grâce à leur charme"...

Pour ces formations d'ingénieur, le rythme de travail doit être assez dense mais si "les filles ne travaillent pas plus que les garçons, par contre lorsqu'une fille réussit bien, ce n'est pas uniquement pour des raisons intellectuelles ... Il y a le charme ... Ce n'est pas explicitement dit par les garçons mais c'est toujours implicite ..." (Ecole Centrale).

Cette réussite des filles entraîne inévitablement des réactions de jalousie de la part des garçons " qui leur reprochent d'être trop "chouchoutées". "Quand un prof évite de nous faire porter de lourdes charges, les garçons se rebiffent et disent : toujours elles, toujours les mêmes !" (L.E.P.).

En fait, même si "les filles se font cajoler pour beaucoup de choses de la part de certains professeurs", elles sont souvent déléguées de classe, car "les garçons se servent de nous, ils ont plus confiance, les filles sont plus dévouées, plus serviables" (Lycée technique). - "C'est nous les filles qui faisons la loi : on est délégué de classe, les garçons se servent de nous pour régler leur problèmes, ça les arrange" (L.E.P.).

Quant aux débouchés après leur formation, toutes les jeunes filles interrogées ont parfaitement conscience, à tous les niveaux de formation, que les employeurs seront toujours plus réticents à les employer qu'ils ne le seraient pour un garçon.

"Sur la Haute-Savoie, il n'y a pas d'embauche pour les filles en ajustage, en électromécanique, parce que ça fait des histoires avec les hommes, disent les patrons" (L.E.P.). - En génie civil, les jeunes filles savent qu'elles ne seront pas tolérées sur un chantier et elles pensent donc trouver plutôt un emploi dans un bureau d'études de dessin : "Les filles sont jugées plus soigneuses, plus minutieuses" (Lycée Technique). Nombreuses sont donc celles qui pensent continuer des études après le baccalauréat pour augmenter leurs chances de trouver un emploi, ce qui n'est d'ailleurs pas toujours évident, même pour les jeunes filles dans les écoles d'ingénieurs : "En troisième année on doit faire un stage dans une entreprise et j'ai demandé à aller chez "X", on m'a répondu qu'on n'acceptait pas de femmes ..." (Ecole Centrale) - "Nous aurons toujours à être très vigilantes pour ne pas nous faire reléguer dans un bureau avec un travail subalterne et un salaire de dactylo ..." (Ecole Centrale).

C'est également le sens de la remarque d'une élève commissaire de police :

"La plus grande misogynie à notre égard vient des gardiens de la paix, un peu moins des inspecteurs, c'est viscéral... Nous sommes tolérées aux renseignements généraux, à l'assistance des femmes violées, à la brigade des mineurs... Mais ça correspond trop bien aux tâches habituelles des femmes, il faut les refuser pour montrer que nous pouvons aller partout".

Ces jeunes filles ont d'ailleurs bien le sentiment d'avoir fait quelque chose qui n'est pas à la portée de tout le monde.

"A l'INSA, je ne me sens pas comme appartenant à une élite, alors que dans ma famille on me dit que je suis une grosse tête, ils en tirent une certaine fierté et un sentiment de prestige."

° J'ai l'impression que vis-à-vis de l'extérieur, on est une élite, avec le titre d'ingénieur. Ça gêne les relations, les gens ne savent pas ce qu'on fait, ils perdent leur assurance. Ils se sentent jugés, écrasés ou ils attendent beaucoup plus que ce qu'on peut faire, car ils surestiment la formation"...

A un niveau de formation moindre, les filles, malgré toutes les difficul-

tés rencontrées, ne regrettent pas, dans l'ensemble, le choix qu'elles ont fait, parce qu'au fond d'elles-mêmes, et sans qu'elles puissent le formuler de façon explicite, elles sont cependant assez valorisées pour cette formation ^{peu} féminine qu'elles sont en train d'acquérir. A la question de savoir en effet, en fin d'entretien, si elles regrettaient d'être là, les réponses données ne laissent aucun doute :

"Les garçons sont intéressés par le fait qu'on fait une formation "masculine". Ils parlent de voiture, de moteur... On n'est pas considéré comme une bête curieuse dans l'établissement. A l'extérieur c'est très différent : "Toi t'es un garçon manqué"... Certaines mères de famille ne veulent pas qu'on sorte avec leurs filles" (L.E.P.).

Elles ne souhaitent pas non plus que le nombre de filles augmentent. "Il faudrait qu'il y ait deux filles au maximum par classe, parce que les filles sont moins agréables de compagnie et qu'on peut discuter de tout avec les garçons" (L.E.P.). "Je ne me vois pas avec une majorité de filles : elles font trop de "chidis", trop d'histoires. Les garçons sont plus décontractés, plus "sympas" et au bout d'un certain temps, ils sont contents d'avoir quelques filles. Nous sommes plus chouchoutées parce qu'on est des exceptions" (I.U.T. , génie mécanique). - "Si on était sept ou huit, ça serait encore plus difficile, les garçons seraient encore plus braqués. Ça serait encourageant de voir que les filles viennent un peu plus, mais du point de vue égoïste, ça nous embêterait qu'il y ait plus de filles"... (I.U.T. Génie électrique).- "Aux filles qui voudraient venir on leur dirait: "Restez où vous êtes, si on était trop, ce serait la rivalité... Et de toute façon il faut une bonne assurance" (L.E.P.). "Les garçons sont quand même contents qu'il y ait quelques filles, en deuxième année c'est moins difficile qu'en première année ..." (Lycée technique) - "On s'entend bien ensemble ... On est obligé d'employer un langage vulgaire avec eux, mais on ne s'ennuie pas... Il faut beaucoup d'humour c'est comme ça qu'on tient" (L.E.P.)

4.4.3. - Discussion - commentaires

Avant d'en arriver à l'analyse plus poussée concernant ces différents témoignages des jeunes filles, nous nous sommes interrogées sur la pertinence d'un questionnement qui s'adresserait aux garçons et qui chercherait à préciser leurs attitudes et leurs comportements par rapport à cette arrivée des filles dans des établissements de formation qui furent pendant longtemps exclusivement masculins et qui le restent encore dans leur grande majorité.

Le problème nous a paru en effet difficilement résoluble pour un certain nombre de raisons. Il aurait fallu en effet interroger non plus une minorité mais une majorité d'individus et ce travail supposait une masse de recherches et d'investigations qui ^{ou} devrait faire, à elles-seules, l'objet d'une thèse. Bien que nous ~~étions~~ ^{fussions} parfaitement conscientes du fait que nous nous privions par là-même d'une grande quantité d'informations, nous avons décidé de ne pas interroger les garçons en partant de l'hypothèse que les témoignages des filles seraient la représentation de ces comportements masculins.

Mais est-ce une représentation fidèle ? Est-ce que les filles ne cherchent pas volontairement à "noircir" un peu la situation, à surenchérir sur les difficultés de relation entre sexes, en vertu du fait que l'on a d'autant plus de mérite à rester dans un milieu donné et à y réussir, que ce milieu est, soit peu favorable, soit carrément hostile ?

Ou bien à l'inverse, cherchent-elles, au moment où elles sont interrogées sur ce point, à se rassurer et à retrouver une certaine estime de soi dans un milieu récalcitrant qui s'efforceraient de leur faire perdre toute confiance en soi, voire à les nier dans leur identité personnelle ?

Sans pouvoir répondre de façon absolue à ces questions, il apparaît cependant que les témoignages de ces jeunes filles montrent au départ une certaine forme d'ambiguïté.

Les choix qu'elles ont faits d'une section très peu féminine ne sont pas le fruit du hasard. Elles ont délibérément voulu faire telle ou telle formation et ce, malgré un certain nombre de résistances du milieu scolaire, ainsi que nous l'avons souligné préalablement. Elles font donc "un choix d'orientation positif, ... et les sections techniques ne sont pas choisies par les filles comme solution de rechange par rapport à la section C ... Ce choix est étayé par toute une histoire personnelle, originale et unique". (1)

Quant à leurs intérêts manifestés, on peut également remarquer par le biais d'un questionnaire d'intérêts professionnels, que les filles interrogées dans tel lycée technique "ont un profil un peu différent de celui des filles de leur âge : elles aiment bien bricoler, travailler manuellement, et ne veulent pas être ignorées, voulant s'affirmer, mener le jeu, dominer la situation". (2)

Il serait bien entendu tout à fait abusif de généraliser cette remarque à l'ensemble des jeunes filles, mais ces dispositions nous ont semblé, au cours des entretiens, correspondre davantage aux jeunes filles rencontrées dans les L.E.P. et certains lycées techniques, c'est à dire là où l'opposition des garçons se manifeste de façon plus tangible et permanente. Nous avons vu qu'elles étaient souvent déléguées de classe, qu'elles se vantaient de "faire la loi", et qu'elles avaient finalement suffisamment de "personnalité" pour résister à des comportements masculins assez peu conciliants au départ.

Quant aux jeunes filles des écoles de cadres ou d'ingénieurs, elles poursuivent des études dont le caractère théorique est beaucoup plus accentué, même dans des sections de mécanique, après ^{avoir} effectué des études générales basées essentiellement sur les mathématiques et la physique. Elles sont donc confrontées aux mêmes difficultés que leurs camarades masculins qui n'ont pas eu, pour la plupart de formation technique (82 % de baccalauréat C admis à l'INSA en 1ère année, et 6 à 7 % de baccalauréats D, pour 10 % de baccalauréats E), et elles n'ont donc

(1) - MONTES C. - Mémoire CAFCO 1982 - Op. cité

(2) - Idem

pas, semble-t-il, à affirmer aussi nettement leur goût pour le travail manuel et à manifester leurs moyens de défense contre une agressivité latente: "Quand on parle de génie mécanique, on pense à une image stéréotypée où on voit les filles dans des bleus de travail, dans les garages, alors qu'on fait peu de pratique, on ne touche jamais à un cardan... Le seul problème c'est celui de la force : serrer des étaux, serrer des mandrins..." (I.U.T. génie mécanique).

Il semblerait d'ailleurs que ce soit au niveau de cette appropriation de la "technique" en tant que telle que se fasse^{nt} les clivages les plus importants ; ce fait apparaît nettement au niveau des Instituts Universitaires de Technologie, qui accueillent, dans la section génie mécanique par exemple, des élèves issus de terminale C et de terminale F † (mécanique). Les réactions d'hostilité vis-à-vis des filles sont plus accentuées chez ces derniers que chez les élèves venus de l'enseignement général, indiquait le responsable du département génie mécanique.

Or, malgré ou à cause de toutes les résistances auxquelles elles doivent faire face, et en dépit du fait qu'elles reprochent souvent un certain manque de maturité à leurs camarades garçons, les filles interrogées adoptent plus ou moins explicitement une attitude élitiste, qui se traduit par le fait qu'elles ne souhaitent pas dans leur ensemble une plus grande ouverture de ces sections à d'autres jeunes filles, ce qui aurait pour effet de banaliser leur propre cas d'exception, et par là-même tendrait à leur conférer beaucoup moins de prestige à leurs propres yeux et aux yeux de l'entourage masculin. Ce qui tendrait également à "dévaloriser" la section de formation ainsi investie par un effectif "trop" important de filles. La question se pose d'ailleurs en termes de "quotas" à imposer dans certaines écoles : ainsi une jeune fille de l'Ecole Centrale indiquait-elle que cette mesure serait ultérieurement mise en place, l'effectif féminin de 10 à 15 % en augmentation depuis quelques années, faisant baisser la "cote" de l'école ...

Une mesure identique est appliquée à l'INSA, la direction ne voulant pas recruter plus de 20 % de filles, sinon "la cote de l'établissement ne pourrait pas se maintenir", indiquait une jeune fille futur ingénieur en mécanique.

C'est également la même mesure que l'on retrouve à l'école de formation des élèves commissaires de police : les femmes ont de meilleurs résultats au concours d'entrée que les hommes. On a donc rétabli un quota, ce que certaines estiment d'ailleurs comme tout à fait "normal" : "Il ne peut pas y avoir une majorité de femmes dans la police. On nous regarde encore comme des phénomènes, mais il y a un côté pionnier, original, très gratifiant parce que ce n'est pas le métier de tout le monde".

Les jeunes filles ont donc, à leur insu, intériorisé les valeurs du sexe dominant, ce qui a pour effet, selon l'analyse d'A.M. ROCHEBLAVE-SPENLE, de leur faire considérer leur propre sexe comme "un groupe étranger et de savoir du point de vue des hommes, en exagérant encore les attitudes de ces derniers. Or, l'une des raisons qui poussent une personne à adopter le point de vue d'autrui, dans son jugement comme dans sa conduite, réside dans le prestige de celui-ci, prestige auquel elles espèrent ainsi participer". (1)

Cette attitude est particulièrement nette chez toutes ces jeunes filles, numériquement minoritaires, plongées dans un milieu fortement masculin : pour justifier leur conduite, à savoir le choix d'une formation professionnelle non "féminine", elles formulent des critiques sur l'ensemble des "autres filles", comme si elles n'appartenaient plus dorénavant au même sexe, et tout en se désolidarisant ainsi de leur groupe, cherchent, en accordant aux garçons des qualités dont les autres filles ne sont pas gratifiées, à se placer dans une situation supérieure, ce qui revient au désir de s'identifier aux valeurs dont ils sont détenteurs.

Mais corrélativement, on peut également se demander s'il n'y a pas, au départ, dans la démarche de ces jeunes filles, une recherche plus ou moins consciente, sinon d'une sorte de provocation ou de défi, du moins de valorisation de leur propre féminité, car même si remarques et sifflements les obligent à une conformité vestimentaire dont elles se plaignent quelquefois, il n'en demeure pas

(1) - ROCHEBLAVE-SPENLE A.M. - Op. cité

moins que ces conduites à leur égard constituent implicitement une certaine valorisation d'elles-mêmes en tant que sexe féminin, quand bien même les garçons chercheraient à faire disparaître de façon désobligeante des caractéristiques considérées comme trop égotiques."

Dans cette tentative de "masculinisation" des filles de la part des garçons, il y aurait derrière cette démarche, qui tendrait à neutraliser ces dernières, une certaine forme d'appropriation et d'acculturation, le groupe dominant demandant au groupe dominé d'adopter ses propres points de vue et ses manières, de façon plus ou moins contraignante.

C'est en ce sens que les garçons parlent après un certain temps, de "leurs filles", lorsque le processus s'est à peu près stabilisé, ce qui finalement rejoindrait le désir d'identification des filles aux valeurs masculines précédemment évoquées. Mais la présence des filles n'est pas sans apporter quelques changements dans les comportements masculins : les élèves et les professeurs qui entre-eux échangent volontiers des plaisanteries grivoises, font preuve d'une certaine retenue devant les filles, lesquelles de toute façon, ne doivent pas jouer les mijaurées" (Lycée technique).

En fait, cette analyse n'est valable que dans la mesure où il n'y a pas dépassement d'un certain seuil de tolérabilité dans les conduites masculines à l'égard des filles, quand leurs "exactions" n'outrepassent pas certaines limites. Lorsque les remarques et les conduites prennent en effet un caractère de trivialité et de vulgarité ostensible et permanent, c'est à dire lorsqu'elles sont l'objet d'une tentative de réification qui tend à faire d'elles non plus des personnes mais des objets sexuels, les jeunes filles non seulement n'acceptent plus les valeurs véhiculées par les garçons dans leur ensemble, mais reviennent à une position nettement féministe, en souhaitant que d'autres jeunes filles viennent augmenter leur effectif trop restreint :

"Les garçons ne souhaitent pas qu'il y ait plus de filles car ils se sentent rabaissées, mais si on était plus nombreuses, ils n'auraient peut-être

pas une mentalité pareille. On ne s'attendait pas, en rentrant ici, à trouver une ambiance comme ça..." (L.E.P.).

Ainsi, par rapport à l'ambiguïté soulignée de leur discours, lorsqu'elles abordent un métier masculin par l'intermédiaire d'une formation masculine, on est tenté de dire que leur démarche ne semble pas avoir modifié leur personnalité, construite sur le modèle féminin traditionnel. Elles se trouvent en effet dans l'obligation de se constituer un "extérieur" beaucoup plus estompé sur le plan de leur apparence physique, mais elles protègent l'essence de leur personne en lui conservant une dimension féminine qui s'affirme d'autant plus qu'elles passent de la période post-adolescente, (dans les sections de L.E.P.) à la période pré-adulte (en classes de terminales de lycée technique) et même adulte (école d'ingénieurs). "Les filles dans les sections de garçons doivent être plus féminines pour compenser. A tant faire que d'être avec des garçons, autant que les filles ne soient pas des garçons manqués" (Lycée technique). - "On n'est pas moins féminine que d'autres filles, mais le fait d'être dans un milieu masculin nous pousse à être encore plus féminines quand on veut l'être"...(Ecole d'ingénieurs T.P.E.)

Interrogées par ailleurs sur leur projet de vie, l'anticipation de leur vie personnelle les conduit à adapter leur futur travail à leur féminité, puisqu'elles souhaitent, dans leur grande majorité, une vie familiale mais où leur rôle "essentiel" de la maternité serait sauvegardé, et plus précisément, où la période pré-natale serait compatible avec leur activité professionnelle.

"Une femme qui travaille sur un chantier risque de perdre sa féminité avec la mentalité des hommes. Et puis, comment peut-elle, dans ces conditions, attendre un enfant! Il ne faut pas oublier ce rôle là non plus" (Lycée Technique). "Quand je vais avoir un ventre de six mois, est-ce que je pourrai aller sur la voie publique en tant que gardien de la paix ou faire une opération d'arrestation en tant que commissaire ?" (Ecole de commissaires de police).

Quant à l'éducation des enfants, la question semble facilement résolue pour les futurs ingénieurs qui n'envisagent pas d'arrêt de travail avec la venue

des enfants : "Un salaire d'ingénieur permet beaucoup de choses" (Ecole Centrale).
"Je mettrai mes enfants à la crèche ... j'ai déjà le problème dans mon entourage familial : les enfants aiment la compagnie des autres enfants, apprennent à connaître leurs limites et s'habituent à se confronter à autrui" (INSA) - "La femme a tendance à tout prendre, elle ne se décharge pas sur son mari, or on n'est pas toute seule à s'occuper des gosses" (Ecole Centrale) - "Si on s'arrête de travailler même un an pour s'occuper des enfants, ensuite pour "raccrocher", le travail qu'on aura sera moins intéressant..." (INSA) - "La répartition des rôles ou des tâches est à redéfinir ; je ne me vois pas culpabilisée si je dois partir à trois heures du matin, je suis une individualité, je ne me vends pas à quelqu'un" (Ecole de Commissaire de police) - "C'est difficile de concilier les deux aspects : métier et enfants. Mais le problème se pose de façon identique pour toutes les femmes qui travaillent" (Id).

La question des enfants n'est plus aussi évidente à un niveau moins élevé de formation professionnelle. Ainsi la majorité des jeunes filles des L.E.P. ou des lycées techniques souhaitent-elles, soit s'arrêter de travailler quelques années, soit travailler à mi-temps pour s'occuper de leurs enfants, comme si le fait d'avoir choisi une formation technique les obligeait à affirmer davantage leur volonté d'assurer ce rôle féminin, ou comme si l'exercice d'un métier masculin risquait de provoquer sur elles un effritement de cette image de la féminité - maternité, ou comme si elles se sentaient soupçonnées de ne plus correspondre à l'attente de rôle traditionnel : être épouse et mère ^{en} et assurer les charges.

4.4.4. - Conclusion

En somme, l'abord d'une formation professionnelle peu féminine modifie un certain nombre de caractéristiques par rapport à la puissance stéréotypique de l'image de la féminité.

Quel que soit en effet le niveau de formation, toutes les jeunes filles ont bien le sentiment d'avoir fait quelque chose de peu commun qui les place un peu

à part des autres filles, ce qui, théoriquement, leur permet d'atteindre des objectifs qui ne sont pas ceux des femmes en général, et ce qui explique leurs prises de position "élitiste" : elles sont fières d'avoir fait quelque chose de peu courant, fières de partager les études avec une majorité de garçons, fières de rester minoritaires...

Mais ces exigences professionnelles à sauvegarder ne sauraient en aucun cas nuire à leur personnalité profonde qui risquerait, en se virilisant, de devenir caricaturale. C'est pourquoi elles cherchent à affirmer que leur futur rôle maternel reste tout à fait compatible, même avec un métier peu féminin, nullement différentes en ce sens de leurs camarades de troisième ou de terminale dans des collèges et lycées.

C'est ce qu'exprime A.M. ROCHEBLAVE-SPENLE :

"Ce rôle idéal... qui comprend les goûts et les intérêts du sujet, révèle certaines de ces aspirations et s'actualise souvent dans le choix d'une profession.. (Il) peut avoir son origine dans ses désirs infantiles d'identification. L'enfant peut accepter son sexe et désirer "être" comme sa mère (s'il s'agit d'une fille), tout en aspirant à "faire" comme son père, à avoir un statut social, un rôle professionnel et des occupations aussi "riches en prestige que les siennes". Elle déplore ensuite "cette simplification abusive qui fait de la personnalité un bloc monolithique et établit un lien nécessaire entre une occupation "masculine" et un caractère autoritaire et viril" (1).

Finalement, les difficultés rencontrées par les jeunes filles sont de deux sources différentes : c'est d'une part, l'acquisition de techniques auxquelles elles sont la plupart du temps peu familiarisées, et d'autre part, les attitudes et comportement souvent peu facilitateurs de leurs camarades masculins, voire de certains enseignants. Mais il faut cependant souligner que les difficultés techniques ne sont pas le problème majeur que rencontrent les filles dans leurs apprentissages; ces difficultés tiennent beaucoup plus à l'environnement^{relationnel} qu'à l'acquisition intrinsèque de techniques nouvelles.

(1) - ROCHEBLAVE-SPENLE A.M. - op. cité - p. 211

Or, sur l'ensemble des entretiens que nous avons effectués à cet égard, il nous a semblé que certains secteurs ou certains établissements étaient plus facilitateurs que d'autres, notamment lorsque :

- les enseignants grâce à une attitude "féministe", cherchent à réduire les difficultés tant techniques que relationnelles, mais sans "surprotection" à l'égard des filles;

- les filles ne sont pas trop minoritaires dans un établissement technique, ce qui est le cas de la plupart d'entre eux, alors que des établissements de création plus récentes accueillant également des sections fortement féminisées (A, B, G1), rendant l'arrivée des filles dans les sections masculines moins incongrue.

- la "politique" de l'établissement de second cycle long ou court joue la carte du libéralisme : garçons et filles peuvent alors établir des rapports plus directs, plus "affectifs", ce qui permet sans doute moins de tensions.

Par contre, les difficultés nous ont semblé persister surtout dans les secteurs bâtiment et travaux publics; le chantier reste bien un fief difficile d'accès pour les filles et ce à tous les niveaux de formation, avec plus ou moins d'acuité d'ailleurs.

Ainsi, la règle reste toujours en vigueur : pas de femmes sur les chantiers ...

Qu'il nous soit permis pour terminer, une dernière remarque plus subjective. Préalablement à chaque "table ronde" avec ces jeunes filles à tous les niveaux de formation, nous nous posions la question anticipée de leur apparence physique : auraient-elles, en majorité, un physique nettement affirmé et typique de "garçon manqué" ?

En réalité c'est sans doute au niveau des L.E.P. que nous avons trouvé effectivement deux ou trois jeunes filles d'allure un peu masculine, mais dans leur grande majorité, elles sont ni plus ni moins différentes, à notre avis, des

filles rencontrées dans l'exercice habituel de notre profession.

Certaines cependant tirent beaucoup de fierté à dire qu'elles ne sont pas tellement "féminines".. Nous avons d'ailleurs éprouvé beaucoup d'intérêt et de plaisir à nous entretenir avec elles aux niveaux les plus élevés de formation, comme aux niveaux les plus simples, en raison de la richesse de leur personnalité, qui rendait le dialogue particulièrement attrayant. Aussi, ne pouvons-nous pas résister à la tentation de citer une jeune fille en formation de B.E.P. :

"La seconde, c'est la seule solution possible pour les élèves de troisième, alors que les B.E.P. c'est pour les tarés... C'est le discours des profs, c'est le discours des conseillers d'orientation..."

C'est peut-être avec les "tarées" que nous avons eu les échanges les plus enrichissants : "Ce que nous avons fait, d'autres filles peuvent sans doute le faire, si on n'est pas allergique au bruit, au travail sur machine, à l'odeur de graisse ... C'est vrai que la graisse gerce moins les mains que les produits de vaisselle ..."

4 - 5 - LES FEMMES DANS L'EXERCICE DE METIERS PEU "FEMININS"

4.5.1. - Objectifs et méthode

Après avoir étudié les différents modes adaptatifs développés par les jeunes filles au moment de leur formation professionnelle, nous allons voir maintenant comment se passe l'insertion professionnelle des femmes lorsqu'elles sont parvenues précisément à des fonctions ou métiers encore peu répandus ou considérés comme "rares pour une femme".

A cet effet, nous avons effectué une quarantaine d'entretiens individuels auprès de femmes travaillant dans des secteurs aussi différents que la métallurgie ou la médecine, la haute administration ou le bâtiment, les transports ou la magistrature..., afin de mieux cerner la réalité de leur vécu et de leurs expériences. En fait, nous ne pouvions prétendre couvrir toutes les branches professionnelles étudiées dans la revue "Avenirs" de 1975 ; nous avons cependant comme objectif de mieux appréhender un certain nombre de secteurs qui nous semblait susceptibles de développer de plus grandes difficultés vis-à-vis de l'insertion féminine : le terrain, le chantier, les secteurs de la métallurgie et de la mécanique et d'une façon générale les postes de responsabilités et d'encadrement.

Il apparaissait intéressant à cet égard de pouvoir mettre en rapport ces différents témoignages avec les thèmes dégagés à partir de l'analyse de contenu de la revue de 1975 : allions-nous retrouver certains aspects dominants tels que l'opposition masculine teintée de misogynie, le "gommage" de la fonction maternelle, l'identification au modèle masculin ?

Il nous a donc paru nécessaire de prolonger l'étude de la genèse de la formation par celle de la réalisation professionnelle proprement dite, en demandant à des femmes de parler de leur itinéraire professionnel et personnel. Les questions posées étaient précisément les suivantes : "Vous faites actuellement tel métier ou vous occupez actuellement telle fonction, pouvez-vous nous dire comment vous y êtes parvenue, pourquoi vous avez choisi cette voie et éventuellement quelles difficultés

vous avez pu rencontrer dans votre vie professionnelle et personnelle ?"

En raison du caractère souvent très personnel de certains entretiens, nous nous sommes engagées à respecter un anonymat très strict vis-à-vis de nos différents interlocuteurs, c'est pourquoi nous ne mentionnerons simplement que leur fonction dans l'entreprise ou leur profession.

Nous nous proposons de reprendre, sous forme de synthèse, les points qui nous ont semblé les plus significatifs, en cherchant à répondre à l'interrogation suivante : comment les femmes qui travaillent dans des secteurs peu féminisés se sont-elles adaptées à cette situation, sur le plan professionnel et sur le plan personnel, et quelles réponses ont-elles apportées aux difficultés qu'elles ont éventuellement rencontrées ?

Trois points seront donc abordés successivement :

- . L'activité professionnelle,
- . L'exercice du rôle "naturel"
- . L'image de soi.

Nous verrons ensuite quelles remarques et commentaires et quelles conséquences il est possible d'en tirer par rapport à notre sujet d'étude.

4.5.2. - Analyse des résultats

4.5.2.1. - L'activité professionnelle

Nous avons déjà signalé à de nombreuses reprises, l'opposition masculine à l'introduction de femmes dans certains secteurs et nous avons saisi toutes les occasions qui se présentaient dans le cadre de notre activité de conseillère : (réunions avec des représentants des clubs professionnels, "carrefours" des métiers, voire entretiens directement sollicités...) pour demander aux employeurs, aux chefs d'entreprise ou du personnel, leur avis sur l'embauche éventuelle des femmes dans des secteurs encore peu courants.

Du point de vue des hommes, un certain nombre d'arguments reviennent régulièrement dans leur langage, portant le plus souvent sur la pénibilité des tâches : c'est trop salissant, trop dangereux, trop dur, donc "peu féminin".

"J'aime trop les femmes pour les voir avec les mains pleines de cambouis, ou déguisées avec un bleu de travail peu flatteur..." ou encore "Ce serait avilir une femme que de la faire travailler dans un atelier".

Les arguments qui font référence aux charges trop lourdes à soulever ou à transporter sont bien sûr beaucoup moins réfutables. Cependant, lorsque nécessité fait loi, c'est à dire lorsque la main d'oeuvre masculine fait défaut, les employeurs reconnaissent que certains aménagements mécaniques suppléent aisément à la moindre force physique des femmes. A cet égard, la référence aux femmes des pays de l'Est, décrites avec la pioche à la main à creuser des tranchées, est souvent évoquée comme une espèce de caricature à éviter à tout prix.

Un deuxième type d'arguments revient également de façon nette : la difficulté d'insérer une femme dans une équipe d'hommes, les mentalités misogynes des compagnons, voire des syndiqués ou des cadres, constituent un frein puissant à l'embauche des femmes, qui sont mal acceptées, soit parce qu'elles sont vécues comme des concurrentes, soit parce qu'"elles peuvent difficilement commander à des hommes", soit enfin parce que leur présence va "semer le désordre" dans un atelier ou un bureau d'études. Des problèmes matériels d'un autre ordre se posent également, en particulier celui des vestiaires et des toilettes : "Une femme accepte difficilement de mettre les pieds dans des W.C. fréquentés par les hommes, si vous voyez ce que je veux dire..." On trouve également certaines argumentations franchement dépréciatives à l'égard des femmes, le témoignage suivant d'un conseiller juridique, est particulièrement significatif d'un certain état d'esprit qui règne encore dans des secteurs très exclusifs : "Une femme est beaucoup plus déloyale qu'un homme, c'est plus fuyant, le tempérament féminin veut ça... Actuellement une femme peut difficilement être conseiller juridique, sauf en qualité d'associée, car elle

n'aura pas les responsabilités de la direction, mais sera capable de mener à bien un dossier pénible, par sa résistance à la fatigue, à la monotonie, par sa précision, sa méthode". D'autres arguments sont également allégués : "Effectivement, certaines femmes exercent des métiers comme les hommes, mais à mon avis, plus elles sont compétentes, plus elles sont "imbaisables"... (Cadre commercial, Entreprise de papeterie).

On retrouve aussi les raisons invoquées au regard de la grossesse et de la maternité, donc de l'absentéisme inévitable, "hantise des employeurs".

Or, toutes les "preuves" avancées par ces derniers renvoient le principe même de l'embauche des femmes à des obstacles extérieurs à eux-mêmes : inégalités de force physique, attitudes supposées de leurs employés, attitudes des femmes elles-mêmes et problèmes de la maternité ; ainsi remettent-ils rarement en cause leurs propres réticences ou leur propre veto, comme s'il n'était plus admis de s'affirmer soi-même franchement hostile (sauf exception) à l'insertion professionnelle des femmes dans les secteurs peu "féminins" et (ou) de responsabilité. On peut donc penser que le discours tenu ne serait que le côté apparent d'un système dont les interdits plus profonds, car plus personnels, seraient effacés au profit de problèmes extérieurs superficiels.

Il existe pourtant certains hommes, chefs d'entreprise ou chefs de personnel, qui estiment qu'ils ne font pas une trop mauvaise affaire lorsqu'ils embauchent une femme. Si l'accord se fait généralement pour reconnaître que les femmes possèdent une "conscience professionnelle bien souvent supérieure à celle ces hommes", quelques-uns adoptent de surcroît une position, par principe, très "féministe" : "Ça m'a toujours choqué de ne pas sentir une place plus grande de la femme dans notre société ; quand j'ai eu du pouvoir, j'ai eu envie de voir des femmes partager nos responsabilités" (Chef d'entreprise fabrication de rascors). - Il me manque un bras quand je ne travaille pas avec une femme ; ça fait partie de l'équilibre" (Chef de personnel sidérurgie) - "Une entreprise ne peut vivre que si

elle représente un échantillonnage de notre société, sinon nous créons un déséquilibre dans les rapports. A ce titre, les femmes apportent des manières différentes de voir les choses, donc elles apportent de la richesse" (Chef de personnel informatique).

Certains responsables, pour justifier peut-être leur décision d'embaucher une femme aux yeux de leur entourage professionnel, souvent hostile au départ, font une description très laudative de leur collaboratrice :

"Elle doit sa réussite à elle-même. Elle tient ses engagements et ses délais. Elle a trouvé ses zones d'autonomie, elle prend des initiatives, des responsabilités, elle sait rendre compte intelligemment, sélectivement. Elle sait résoudre les problèmes quand il y a tension, mais elle n'est pas du tout démagogique. C'est la marque d'un cadre dynamique..." (Chef de personnel métallurgie).

"Une femme assurant des responsabilités a un rayonnement extraordinaire ... Mme. X a fait des études comme un homme, elle est bardée de diplômes, elle use de son charme avec beaucoup de défenses. J'ai souhaité qu'elle soit directeur du service et j'ai soulevé un tollé général... Les femmes sont agressées dans cette hiérarchie, donc il faut les aider ..." (Chef d'entreprise - Conditionnement de produits de beauté). - "Je cherche l'efficacité et je me suis servi de l'argument de la féminité pour obtenir son embauche auprès de la direction générale à Paris... Une femme, à partir du moment où elle veut être efficace, doit l'être beaucoup plus, parce qu'elle doit être respectée... J'avais besoin de quelqu'un sur lequel je devais compter et pour réussir ce que je voulais entreprendre, je la voulais"...(Chef de personnel sidérurgie).

C'est donc l'entreprise qui va être largement bénéficiaire de cette efficacité féminine, puisqu'elle induit finalement le pouvoir de stimuler l'activité par une sorte d'émulation.

"Dès qu'une femme est là, le ton change, les hommes ont plus le souci d'être efficaces : le charme qu'apporte une femme leur fait perdre, en sa présence, leur agressivité de langage ou de comportement, mais bien vite on sent que la compétition s'installe entre les deux sexes..." (Chef de personnel - Informatique).

- "Il n'y avait pas de calcul de ma part, mais il y a une émulation, je le constate maintenant... Les rapports entre individus, les comportements différents, sont un des moteurs de l'action dans l'entreprise et l'arrivée de femmes y est pour une part importante"...(Chef de personnel - Constructions électriques).

Ces quelques témoignages (recueillis de façon non systématique) appellent cependant quelques remarques.

C'est au niveau du travail en atelier, lorsque la qualification acquise par les femmes serait susceptible d'en faire des égales ou des concurrentes directes des hommes, que les chefs d'entreprises sont les plus réticents. Par contre, certains responsables d'entreprises, conscients du bénéfice que pourra en retirer le système productif, sont parfois beaucoup moins hésitants à employer une femme à un niveau de responsabilités élevé. S'agit-il là d'une caution, d'un "alibi" leur permettant de réfuter des accusations de misogynie qui ne sont plus autant de mise à l'heure actuelle et revêtent parfois un caractère peu justifiable ?

Les femmes restent en effet suffisamment peu nombreuses à tous ces niveaux pour que l'on puisse s'interroger : l'opposition masculine à leur entrée et leur insertion dans les domaines professionnels masculins n'est pas systématique de la part des employeurs, puisque quelques-unes sont choisies pour occuper effectivement un emploi "rare" pour une femme. Mais au niveau des collaborateurs, cette opposition masculine garde-t-elle ce caractère d'âpreté affirmée, tel qu'on a pu le rencontrer dans la revue "Avenirs" de 1975 ?

Lorsqu'on interroge les femmes, en effet, elles vont mettre en oeuvre des stratégies très différentes en fonction précisément de chaque milieu professionnel.

On trouve effectivement des secteurs où l'hostilité masculine reste très vigoureuse, qui tend à éliminer "l'intruse" par tous les moyens; l'un des plus efficaces consiste à ne voir, dans la présence féminine, que l'objet sexuel suscitant et provoquant les remarques obscènes. Ainsi cette jeune fille qui, après un stage de formation continue de charpentier, avait trouvé un emploi dans une petite entreprise où sa compétence professionnelle était éminemment reconnue - "Comme je me débrouillais aussi bien qu'eux, ils ne pouvaient pas m'attaquer sur mon travail, alors ils ont commencé à lancer des grossièretés à tout bout de champ qui me visaient directement, je me sentais humiliée au dernier point, c'était intolérable, j'ai dû partir". Elle était donc au chômage et recherchait un emploi dans n'importe quel secteur, elle ne voulait surtout plus utiliser sa qualification professionnelle

A un niveau plus élevé, celui d'une jeune femme ingénieur des métiers du bois, d'autres réactions de misogynie sont également dénoncées - "Les contacts sont difficiles avec les scieurs car le milieu est très misogyne. Je suis toujours obligée de faire mes preuves pour démontrer ma compétence, on me tend des pièges, par exemple ils donnent des informations fausses sur les forêts que je dois rectifier immédiatement, sinon je perds toute crédibilité..." Je ne parle pas de l'ambiance des réunions de scieurs, je suis la seule femme avec une quarantaine d'hommes, les plaisanteries ne manquent pas ! Le travail est plus facile avec les ébénistes, ils ont des contacts plus fréquents avec la Chambre des Métiers où je travaille, ils me connaissent mieux et apprécient les conseils financiers qu'ils me demandent, alors que j'ai été embauchée théoriquement pour leur donner des conseils techniques, mais ceux-là on ne les demande pas à une femme" (Conseiller technique, Chambre des Métiers).

C'est donc la compétence et le savoir qui permettent surtout à une femme de s'imposer à un milieu plutôt récalcitrant, car ses diplômes et sa position hiérarchique ne suffisent pas à assurer une reconnaissance d'autorité qu'il serait vraisemblablement plus facile à un homme, même jeune, même débutant, d'obtenir de la part de ses subordonnés.

En fait, "le problème de la misogynie, c'est le terrain, c'est le chantier...", précise une jeune fille géomètre-stagiaire. "Pour faire des relevés, il faut planter des piquets, jusqu'à soixante dans une journée, il faut marcher, escalader... Ça fatigue même les hommes et après un certain âge, ils restent au bureau et envoient les jeunes. Comme je suis meilleure en dessin qu'un de mes collègues, mon patron prend ce prétexte pour que je reste au bureau. Mais je tiens beaucoup à aller sur le terrain, on fait dix heures par jour et je résiste sans problème"... A cet égard, on pourrait effectivement penser qu'il existe une espèce d'amalgame entre la rudesse des conditions de travail à l'extérieur obligeant à une certaine rudesse des comportements des gens de chantiers ou de terrain. Ainsi cette femme architecte a-t-elle résolu le problème en travaillant à la conception des plans que son mari, également architecte, corrige ensuite. - "Je n'aime pas le chantier pour des raisons de contact et d'intempéries. Ce n'est pas très drôle la vie de chantier, c'est beaucoup d'agression : les délais à faire respecter à l'entrepreneur, les malfaçons à refaire..."

Même si la femme est compétente et fait disparaître les ricanements, il n'en reste pas moins qu'il est très difficile, pour des hommes, de se faire commander par une femme, qui doit en plus, effacer son aspect physique... De même qu'il y a des animaux qui sont obligés de se gonfler, de sortir les griffes, de faire de vilaines grimaces, de même la femme sur un chantier est quasiment obligée de se manifester sous des dehors beaucoup plus agressifs qu'elle ne le souhaiterait."

Il existe pourtant de jeunes et jolies femmes qui vont, malgré tout, sur les chantiers, ce qui les oblige à adopter un comportement très adapté aux circonstances : - "Au début j'ai adopté une attitude personnelle pleine de réserve et d'humilité, les réactions masculines étaient très réticentes et on me posait des colles ou on me mettait à l'épreuve en me faisant passer exprès par des voies très escarpées, très difficiles et glissantes, pleines de boue... En plus, le cadre de travail n'est pas fait pour accueillir les femmes, par exemple sur le plan sani-

taire, les W.C. et les vestiaires ne sont pas prévus pour les femmes. Ça faisait un scandale si je rentrais dans un W.C. d'hommes... Je bois donc très peu ces jours-là. Mais parmi les gens de chantiers, ce ne sont pas les travailleurs émigrés qui manifestent des réactions de type : sifflets, "drague"... ce sont plutôt les petits chefs qui font des sorties égrillardes"... (Ingénieur génie civil dans une entreprise de travaux publics).

Dans le domaine de la mécanique par ailleurs, le problème du travail en atelier oblige les femmes à des stratégies "où il faut se battre sans arrêt pour ne pas être prise en défaut. Au moment de l'embauche, il y a eu un problème au niveau de la direction, car ça ne fait pas sérieux d'employer une femme pour travailler dans un atelier de mécanique générale où travaillent uniquement des hommes. Or ma formation (D.U.T. génie mécanique) me permettait de m'occuper de machines à commande numérique et j'étais en plus la seule à savoir le faire, tout le secteur informatique m'a donc été confié. Au début, dans une réunion de méthode, où tous les hommes étaient en costume et cravate, alors que j'étais restée en "jean" avec des chaussures de sécurité, j'ai eu l'impression d'être "cuisinée" pendant deux heures. Un homme serait à ma place, on lui pardonnerait d'être faillible. Pour moi, je dois constamment faire mes preuves, être toujours vigilante dans les moindres détails..."

Cette situation de mise à l'épreuve oblige donc à un surcroît de travail :

"J'essaie d'être là en même temps que les équipes à cinq heures et demie du matin. J'essaie d'être là quand il y a un problème, si bien que je travaille en moyenne dix heures par jour ... J'ai affaire à des gens qui ne connaissent pas mon métier, donc je suis en position de force, mais il faut toujours se battre "pour la forme", vis-à-vis de mon chef hiérarchique qui se croit obligé de me faire des remarques d'horaires... Le fait que l'on ait constamment à se battre montre bien que l'on est jugé comme des être inférieurs" (Technicien supérieur - Entreprise de construction de pompes à vide).

La situation semble par contre moins difficile pour cette jeune fille ingénieur en mécanique :

"J'ai été embauchée sur quarante candidats hommes, il était donc absolument nécessaire que je sois compétente sur le plan technique et que je fasse preuve de considération vis-à-vis des compagnons, il ne fallait donc pas quelqu'un qui soit trop imbu de soi-même... Je n'ai pas de problème dans le travail car je me suis méfiée de l'attitude que pouvaient avoir les quarante hommes avec qui je travaillais et j'ai dit tout de suite que j'avais un petit ami, je suis donc copine avec tout le monde..." (Entreprise de construction de servo-réacteurs).

Même dans des conditions de travail favorables, il semble bien difficile d'échapper cependant à l'impérieuse nécessité d'être à la hauteur de sa tâche, si ce n'est plus, de "faire ses preuves" et de ne pas être spécialement avare de son temps...

"En sortant de H.E.C., j'ai été embauchée par un chef du personnel très féministe, comme cadre commercial chargée d'études du marketing, mais j'ai travaillé plus qu'un homme, j'ai fait des journées "dingues"... Ensuite je me suis retrouvée avec un patron misogyne et j'ai dû à nouveau faire une surenchère de travail. C'est bien simple, que votre patron soit pour les femmes ou contre, de toutes façons vous ne pouvez faire autre chose qu'une surenchère de travail... Aujourd'hui, même si je reste une exception, on ne me remet plus en question, les choses sont acquises. Mais j'ai eu trois enfants et j'ai quitté mon bureau à midi pour accoucher le soir, et à la clinique on m'a téléphoné pour ceci ou celà... Huit jours après j'étais de nouveau à mon bureau... J'avais une frousse bleue qu'on me reproche toujours d'avoir pris trop de temps pour mes accouchements" (Cadre commercial - Entreprise de fabrication de rasoirs).

En raison du caractère encore trop exceptionnel que représente l'accès d'une femme à des postes de responsabilité, elles doivent supporter des situations également exceptionnelles pour être acceptées, reconnues dans leur statut et leur rôle, sorte de mise à l'épreuve pour mesurer la résistance aux embûches et la

solidité de la personnalité.

"Après ma sortie de l'Ecole Supérieure de Commerce, j'ai été embauchée par cette entreprise en tant que cadre, mais j'étais la première femme cadre ici. Pendant toute la première année, le directeur de l'entreprise passait chaque soir deux heures dans mon bureau, comme pour voir une bête curieuse. Au début j'ai travaillé à fond, de façon absolue, il n'y avait que cela qui comptait. Comme par ailleurs j'étais la seule femme dans des réunions d'hommes, tout le monde écoutait quand je prenais la parole, il n'était pas question de dire des bêtises... Mais malgré cette surenchère de travail, il me sera très difficile d'évoluer : le milieu du ski est très mâle; très misogyne, les postes plus élevés sont des postes d'encadrement d'hommes où les stéréotypes restent très puissants : pas de femmes aux commandes' (Cadre commercial - Entreprise de fixations de ski).

Des arguments visant également à atteindre la personnalité profonde et la dignité sont également employés : "Je suis la seule femme analyste dans cette entreprise et au début je me suis trouvée confrontée aux grivoiseries et réflexions habituelles, je n'insiste pas... Je me suis également trouvée confrontée au problème du salaire car à compétence et ancienneté égales, je suis moins payée que mes collègues !... Et puis, lorsque je me rends chez des clients pour traiter leur comptabilité, aux réactions de surprise de départ s'ajoutent, parfois des réflexions qui visent à me blesser profondément. Un patron est allé jusqu'à me dire que je dérangeais son personnel avec mes pantalons moulants et mes mini-jupes! Il m'accusait de faire de la provocation, puisqu'il ne pouvait pas me reprocher de ne pas faire mon travail correctement!". (Ingénieur en informatique).

Cette fréquente opposition masculine ne se rencontre pas uniquement dans les entreprises où l'arrivée d'une femme dépend de la décision d'une personne, chef d'entreprise ou de personnel. On la rencontre également lorsque des femmes parviennent, par suite de réussite aux concours administratifs, à des fonctions de responsabilités et de commandement. Le témoignage de cette Inspectrice Départementale de l'Education Nationale est à cet égard tout à fait significatif : "J'ai trouvé dès le premier jour une opposition affirmée de la part de mes collaborateurs

conseillers pédagogiques... Dans le département où j'exerçais préalablement, j'étais constamment poussée pour innover par les parents d'élèves, par les syndicats... C'était très stimulant. Ici rien n'a bougé depuis des lustres, dans cette circonscription rurale ; par conséquent, des propositions nouvelles, faites par une femme, tout est à rejeter...

Une I.D.E.N., inspectrice des écoles maternelles, ça ne pose aucun problème, elle ne s'occupe que des femmes. Par contre, l'opposition de la part des I.D.E.N. hommes, ainsi que de certaines femmes "Principales" de collège, est nette : on m'appelle "Monsieur l'Inspecteur"...

Je dois donc faire la preuve de ma compétence, montrer aux hommes avec qui je travaille que je possède bien mon "boulot", que je suis capable de me substituer à eux immédiatement dans la pratique pédagogique, que mes capacités pratiques sont, étayées de fondements théoriques par rapport à une idéologie précise : que l'enseignement ne soit pas un enseignement charismatique, que les enfants participent à la construction de leur savoir..."

C'est également le cas d'une femme, chef de service académique : "Lorsque j'ai présenté ma candidature à ce poste, j'étais la première femme à vouloir accéder à ces fonctions et j'ai su que le Recteur avait alors posé la question : "Une femme peut-elle être Chef de Service Académique ?" Je n'ai pas spécialement l'impression d'être gênée, mais pour faire le poids comme femme, il faut en faire beaucoup plus. C'est tout le problème des minorités qui sont ou se croient brimées..."

Même à de très hauts niveaux de compétence, l'opposition masculine, peut-être moins affirmée, n'en demeure pas moins présente sous une forme plus insidieuse, mais que les femmes ressentent néanmoins à certains comportements révélateurs ; c'est ce que précisent ces deux femmes travaillant dans le secteur de la recherche nucléaire :

"Mon expérience comme femme physicienne n'est pas très longue, mais je pense rencontrer des difficultés que les hommes n'ont pas : mon travail est considéré comme sérieux par mes collègues physiciens, c'est du moins l'impression que j'ai lorsque j'en discute avec eux, puisqu'ils demandent mes recherches et qu'ils se servent de mes résultats. Pourtant, ils désirent rarement travailler avec moi, aussi est-il extrêmement difficile pour moi d'avoir des contacts, des discussions ou de l'aide de leur part, et je suis tout à fait isolée. Les physiciens avec qui je partage un bureau essaient de me faire faire des choses qu'on demande habituellement à une secrétaire particulière... Est-ce qu'ils demandent la même chose à leurs collègues masculins ?" (Physicienne théoricienne - Laboratoire de Physique des particules).

A un niveau de responsabilité accrue, nous retrouvons avec cette femme d'origine américaine, dont les travaux font autorité dans le monde entier, et qui dirige le département de la recherche théorique du laboratoire, une certaine pointe d'amertume :

"Quand je suis arrivée en Europe comme femme mariée, puis enceinte peu de temps après, j'ai essuyé un refus blessant face à mes tentatives d'être intégrée dans les structures existantes qui permettent le départ d'une carrière professionnelle, sous prétexte que je n'avais pas suivi les voies traditionnelles à partir desquelles sont recrutés les physiciens, une voie qui à l'époque était ouverte seulement aux hommes. L'évidence de mes réussites et de mes travaux accomplis préalablement, tels que les recommandations ou la transcription de mon grade était dédaignée comme hors du sujet. Vingt ans plus tard je suis acceptée à égalité, comme professionnelle, avec tous les privilèges et les responsabilités que cela peut entraîner, par la vaste majorité de la communauté américaine de la physique des particules, alors que dans la communauté européenne où j'ai passé la majorité de ma carrière, je perçois encore un degré de paternalisme parmi les membres de la communauté établie".

Quant à cette femme, chef du service réanimation dans un service hospitalier, elle se plaint également des embûches rencontrées lors de son arrivée à cette fonction : "j'ai monté seule ce service de réanimation... Les hommes ne tolèrent pas qu'une femme soit chef de service, car elle prend ce qu'ils considèrent être "leur place" de toute éternité... Si on veut tenir le rythme, il faut être exigeant envers soi-même car tout ce qui n'évolue pas, involue... Je fournis donc une quantité de travail importante : couchée à minuit, levée à six heures... Il faut vouloir quelque chose et se surpasser pour le faire. L'échec c'est l'inverse"...

Tous ces entretiens et ces témoignages qui tendent à montrer des situations de plus ou moins grandes difficultés par rapport à l'insertion féminine dans des domaines masculins, ne doivent pas être pris au pied de la lettre, comme l'unique réalité. Nous avons également rencontré des femmes dont l'intégration s'était faite sans obstacles majeurs, selon les circonstances de travail ou la personnalité des intéressées.

Ainsi ces femmes conducteurs de bus dans les transports urbains qui reconnaissent bien au départ "une petite jalousie de la part des hommes parce que les gens nous disent qu'on conduit mieux, qu'on montre plus de douceur dans la conduite, mais comme nous avons chacun notre véhicule, les contacts ne sont pas permanents, et finalement au bout d'un certain temps nous sommes bien acceptées.

De même cette jeune femme qui assurait la direction collégiale d'une entreprise de béton armé avec un homme, ce dernier s'occupant des chantiers, des problèmes techniques et mécaniques, elle-même étant chargée de l'administration et de la gestion financière, du personnel, des prix. "Ils sont très polis et très gentils, ça les amuse que je sois une femme..."

De même, en tant que juge d'instance, cette jeune femme soulignait bien qu'elle n'avait pas de difficultés particulières dans l'exercice de ses fonctions, une fois le premier étonnement passé: "J'ai quelquefois droit à "Monsieur le Juge", mais j'en souris sans commentaires, et ça ne revient plus..."

En fait, et bien que ces éléments d'appréciation puissent être empreints de subjectivité, il nous a semblé que les sources de conflit, de résistances, d'opposition étaient nettement moins importantes, voire inexistantes, dans un certain nombre de cas :

- lorsque la femme se trouve responsable de la direction d'un service administratif ou d'une entreprise, et qu'elle s'appuie sur la structure qu'elle dirige pour affirmer son autorité de façon péremptoire : "J'ai eu un père autoritaire, je suis moi-même autoritaire..." (Chef de service académique) - "J'ai de l'autorité, c'est moi qui commande et je suis très jalouse de mon autorité..., ce qui n'empêche pas d'ailleurs que j'ai constamment des hommes qui me font la cour, mais il faut dire que j'aime plaire, et j'en ris..." (Direction d'une A.N.P.E.).

- lorsque responsable d'une entreprise ou d'un service de production ou de fabrication, les femmes ne sont plus "toutes jeunes", et adoptent alors une attitude beaucoup plus "maternelle" à l'égard des personnes sous leurs ordres : "Je ne dirige pas cette société comme un homme, je me suis beaucoup forcée pour ne pas raisonner comme un homme... J'ai dû, bien sûr, m'aguerrir et lutter pour ne pas avoir trop de sensibilité, mais cette phase-là, il y a longtemps que je l'ai dépassée... Je travaille avec des femmes dont certaines ont beaucoup de personnalité, de richesse" (P.D.G. - Entreprise de distribution d'automatismes). - "Je ne suis pas quelqu'un qui aime commander... Je le regrette parce que de temps en temps je dois faire un effort sur moi-même pour faire une remontrance, ça ne m'est pas facile... Je ne sais pas si j'ai de l'autorité ou si c'est mélangé à du respect, mais je manifeste de la considération pour les personnes qui sont sous mes ordres. Ayant été moi-même à la tâche, je ne me suis pas désolidarisée" (Contremaîtresse - Atelier de fabrication de rasoirs) - "Au départ, les hommes acceptent des femmes à des postes importants, à condition de les nier dans leur sexualité : ne pas parler de "chiffons", ne pas parler de façon affective... Par la suite, quand on a fait ses preuves, ils adorent

que les femmes restent des femmes, s'intéressent à leur vie privée car ils font des confidences de leur propre vie privée... Moi, je suis maternelle, il faut les écouter..." (Directrice d'une Compagnie d'Assurances).

- lorsque jeunes ou très jeunes, elles se servent et accentuent même le côté un peu viril de leur personnalité en adoptant un genre de vie très éloigné des stéréotypes féminins, du style "bon copain sportif", toujours en pantalon par parti pris et essayant d'atténuer le plus possible l'aspect "féminité", qui n'est pas vécu comme congruent avec les activités professionnelles dont elles ont la responsabilité.

- "Je n'ai eu aucun problème d'intégration tant au niveau personnel que professionnel et j'apprécie de travailler essentiellement avec des hommes, car je n'aime pas la mentalité des filles en général, elles font trop d'histoires, trop de "chichis"... Mais étant donné que mon travail m'oblige à être fréquemment sur les pistes pour tester les chaussures et les fixations de ski, j'ai adopté une fois pour toute la tenue du pantalon... Mes collègues m'ont dit qu'ils ouvriraient le champagne le jour où je mettrais une jupe..." (Technicien Supérieur en mécanique, chargée d'études en laboratoire et sur le terrain). - "Je ne suis pas très féminine par nature, par exemple pour aller chez le coiffeur ou me maquiller, mais j'aurais été la même quelle que soit la profession choisie. On me le reproche quelquefois, mais c'est secondaire - J'attends qu'on m'accepte comme je suis" (Technicien supérieur en mécanique - Fabrication de pompes à vide). - "Je fais beaucoup de sport avec l'équipe de basket de l'entreprise, je cherche à m'intégrer, ce qui leur plaît... Mais je ne suis pas tellement du style "minette", on doit me prendre comme je suis" (Ingénieur en mécanique - Fabrication assistée par ordinateur - Entreprise de servo-réacteurs).

C'est donc par la recherche d'un nouveau rôle, d'un nouveau mode de comportement, tendant à "gommer" certaines caractéristiques stéréotypées de l'image de la féminité : autorité plutôt que soumission, respectabilité plutôt que séduction,

vigueur plutôt que faiblesse, que certaines femmes parviennent alors, sans trop d'obstacles majeurs, à assurer les tâches dont elles ont la responsabilité. Mais qu'elles rencontrent ou non beaucoup de résistances, qu'elles soient confrontées ou non à des contextes peu facilitateurs, dans tous les cas, elles sont apparues à la fois comme très actives et compétentes, mais dans l'obligation quasi permanente de faire la démonstration de cette compétence, et comme ayant beaucoup de personnalité, de rayonnement, quelle que soit par ailleurs leur façon d'être au monde. On ne décèle jamais la moindre superficialité de leur part.

Or, une autre partie de l'activité féminine s'exerce également, et pour beaucoup, conjointement, dans le rôle d'épouse (ou de compagne) et de mère. Qu'en est-il à cet égard pour toutes les femmes que nous avons rencontrées dans le cadre de cette étude ?

4.5.2.2. - L'exercice du rôle "naturel" et traditionnel : épouse et mère

Certaines jeunes femmes restent dans ce qu'elles estiment être la "logique" de leur vie professionnelle, adopte^{nt} un mode de vie célibataire, justifiant par là même une indépendance et une disponibilité nécessaires pour de nombreux déplacements. "J'avais envie d'accéder à un travail avec responsabilités. Je gagne bien ma vie, ce qui me permet de faire des voyages dans le monde entier. Le mariage ne m'attire pas particulièrement, j'en ai les avantages sans les inconvénients et le fait d'avoir des enfants me poserait beaucoup de problèmes... J'ai toujours voulu aller plus loin que ce que je devais faire théoriquement" (Direction d'une société de fabrication de ciment).

Cet argument du célibat sert aussi de bouclier au moment de l'embauche, comme pour minimiser aux yeux de l'employeur, le "handicap" d'être une femme qui prétend à un poste de responsabilités : "Je n'ai pas fait cinq ans d'études

d'ingénieur pour faire la "bobonne" auprès des enfants, ai-je dit au chef du personnel. Pour l'instant je suis célibataire et j'entends bien le rester..." (Ingénieur en mécanique).

Il arrive également que des interférences entre vie professionnelle et vie affective se produisent, vécues d'ailleurs de façon plutôt négative : "Ma vie professionnelle influence énormément ma vie privée; du fait que je n'ai pas droit au moindre écart et qu'on me demande énormément, j'ai tendance à être très exigeante avec les autres, à ne rien laisser passer, si bien que je viens de rompre avec mon ami. Je tourne tout comme une attaque contre les femmes, je finis par ne pas supporter l'idée de rester comme complice d'un homme au foyer... J'ai quand même espoir de pouvoir m'intégrer, d'ici quelques années, lorsque j'aurai acquis plus de maîtrise professionnelle..." (Technicien supérieur en mécanique).

D'autres situations font également état de difficultés inhérentes aux types d'activités professionnelles que tentent de mener certaines femmes, en raison précisément du caractère exceptionnel que représente cette carrière.

- "Mon mari supporte très mal ma réussite professionnelle, et notamment le fait que je sois constamment avec des hommes. Nous sommes actuellement en instance de divorce" (Ingénieur en génie civil). - "J'ai toujours le souci de mon travail et ça crée des problèmes de couple, je rentre tard, je n'ai pas eu le temps de préparer à dîner... J'ai en effet été amenée à me déplacer de plus en plus et mon mari ne l'a pas très bien pris... Il me reprochait de ne pas être à la maison, parce qu'il s'y ennue tout seul, mais en même temps il était très exigeant sur le plan de la rentabilité de mon travail. On s'entendait très bien quand on travaillait ensemble, mais c'était lui qui menait la danse ; je faisais tous ses devis, mais il a soigneusement évité de m'emmener à des réceptions : il aimait bien que je reste dans l'ombre. Une fois que j'ai pris des responsabilités, je voulais qu'on me connaisse, il y a eu des frictions..." (Direction d'une entreprise de distribution d'automatismes).

Le fait d'exercer une profession très proche ou identique à celle du conjoint n'est pas automatique^{ment} générateur d'une meilleure compréhension réciproque.

- "Actuellement nos activités sont très proches, et quand je ne suis pas du même avis, il l'admet très mal. Quelquefois, par lassitude, je suis ses conseils, mais il se trompe aussi, ce qui crée des conflits... J'aime bien cependant lui parler de certaines choses car je me sens assez seule dans ce travail. Or, c'est un peu pénible de penser qu'on va être jugée par son mari : il faudrait être la meilleure partout"... (Idem)

Il semble en tout cas très difficile, dans certain cas, qu'à formation égale, un statut plus élevé obtenu par la femme par rapport à son conjoint ne soit pas générateur de jalousie de la part de ce dernier : - "Avec mon mari on s'est placé sur un mode concurrentiel. Il est certainement très fier que je travaille, mais il me dit qu'il n'est jamais à son aise avec moi. J'ai l'impression d'avoir réussi quelque chose, mais il a un tel besoin de dominer ! C'est le plus gros obstacle : les difficultés relationnelles avec mon mari. Il faudrait qu'il ait son secteur à lui, que je ne marche pas sur ses plate-bandes car il est jaloux de moi.. (Docteur en médecine - Chef du service hématologie - Cancérologie - Centre hospitalier).

Il y a donc, dans ce dernier cas, affirmation de la valeur professionnelle intrinsèque de l'épouse, quelles qu'en soient les conséquences, alors que dans des situations identiques, d'autres comportements sont adoptés par la femme pour sauvegarder la répartition traditionnelle du couple :

- "Sur le plan professionnel, je minimise mes succès, je suis obligée de lui cacher beaucoup de choses, non pour dissimuler, mais par tranquillité pour le couple... Je n'aurais pas voulu d'un homme que j'écraserais, et je ne cherche pas à le dominer, mais je suis beaucoup plus à l'aise quand mon mari n'est pas là. Je fais de mauvaises prestations quand il est là, il est jaloux, j'ai pas envie qu'il me voit exerçant... Dans le couple, j'essaie d'être en dessous alors que dans l'exercice de mon travail il verrait mon caractère autoritaire et ça me gênerait..." (Docteur en médecine - Chef de travaux - Professeur de faculté).

- "Avec un mari chirurgien, je n'étais pas obligée de travailler, mais j'ai toujours voulu être médecin pour le dévouement, le service rendu, et la nécessité de rentabiliser des études longues. Je suis également devenue chirurgien, ce qui m'a demandé un surcroît de travail et d'efforts, mais je me suis vraiment réalisée à travers ce travail. Mais l'égalité des fonctions et de tâches professionnelles n'amène pas l'égalité des tâches dans le couple : quand il n'y a pas de sel sur la table, c'est bien moi qui me lève et mon mari me dit "Tu n'es pas à plaindre, tu ne fais pas les casseroles". Peu lui importe si j'ai passé une journée aussi exténuante que la sienne, ce qui compte pour lui, c'est que je sois à son service comme les infirmières qui lui servent d'assistantes, et finalement c'est ce que je fais..." (Chirurgien en chirurgie réparatrice et reconstructive).

Par contre, nous avons également rencontré une femme médecin qui, assumant également d'importantes responsabilités dans un service hospitalier, avait pu trouver auprès de son conjoint un soutien très puissant, favorisant sa propre ascension sociale et sa réussite, un peu comme si l'époux avait fait par procuration à travers sa femme, ce qu'il n'a pas pu faire lui-même :

- "Mon mari n'a pas voulu que je reste en clinique comme "esclave" d'un patron anesthésiste, dépendante d'un homme : "Il faut que tu sois chef de service dans un hôpital"... Quand je travaillais en clinique je gagnais 40.000 F alors qu'à l'hôpital j'étais payée 4.000 F à mes débuts, après le concours de chef de service ! Je l'ai fait par amour... Mon mari m'écoute, m'entend, il m'aide énormément, et c'est bien ce qu'il y a de plus important en fin de compte : être uni avec quelqu'un pour pouvoir apporter de l'aide aux autres... Un malade n'est pas une simple entité médicale, il faut prendre les gens à fond pour essayer de les arracher à la mort..." (Chef du service Réanimation - Centre hospitalier).

En fait, l'acceptation par le conjoint d'une situation peu "traditionnelle" permet à la femme d'exercer son métier sans contrainte excessive, voire même avec un certain soulagement quant à son rôle domestique, mais sans pour autant abdiquer

elle-même vis-à-vis de ces tâches, sans se "défiler", pour que l'autre s'en charge :

- "Mon mari est très favorisant à mon égard : il accepte que nous vivions sur un pied d'égalité et il m'aide énormément sur le plan ménager... Mais étant donné que j'habite loin de ma circonscription et que j'ai de nombreux déplacements dans cette circonscription elle-même, je me débrouille pour partir après lui et rentrer avant lui, sinon j'éprouve un sentiment de culpabilité... Le travail ne sera pas toujours cette espèce de drogue et d'ailleurs je ne suis plus un bourreau de travail comme au début de ma formation ; il faut commencer à lever le pied : apprendre à vivre ensemble, faire la vaisselle ensemble, faire un lit ensemble, c'est aussi important que de faire une balade ensemble..." (Inspectrice Départementale de l'Education Nationale).

Lorsque l'on aborde enfin la dimension non "élucidable" que représente la maternité, on va découvrir en fait des cas de figure très différents selon précisément le plus ou moins grand sentiment de culpabilité qu'éprouvent les femmes à travailler dans des secteurs où elles doivent souvent faire preuve d'un surcroît de travail.

Certaines jeunes femmes, nous l'avons vu, ne souhaitent pas avoir d'enfants pour pouvoir justement conserver cette autonomie qui leur permet d'être à égalité avec les hommes, puisque pour ces derniers, le projet d'avenir professionnel n'est pas remis en cause par la création d'une vie familiale et la venue au monde des enfants.

La majorité des femmes que nous avons rencontrées pour cette enquête étaient mariées, avaient un ou plusieurs enfants ou en attendaient un, et il nous a semblé, à cet égard, que la dimension maternelle restait pour la majorité d'entre elles, un aspect essentiel de leur vie, cherchant ou ayant cherché à sauvegarder le plus possible cette fonction par laquelle on les définit et grâce à laquelle elles se définissent également.

- "Je crois que je suis privilégiée car je travaille avec mon mari, et à cet égard je ne suis pas jetée de mes activités professionnelles, mais la vie s'est organisée autour des enfants et le choix est toujours fait pour la famille..."

(Architecte) - "J'ai le goût du risque, mais je n'aurais pas pu faire une carrière sans avoir d'enfants, j'aurais eu l'impression de me dessécher... Mais je n'aurais pas pu rester à la maison à m'occuper uniquement des enfants... J'ai cherché à tout concilier... La première femme technico-commerciale que j'ai embauchée avait 48 ans, elle avait élevé neuf enfants, il en restait quatre à la maison et elle avait peur de s'ennuyer ! Elle tapait tout juste à la machine. Elle s'est passionnée pour son travail. J'aime bien les gens qui ont de la personnalité, de la richesse..."
(Directrice d'une entreprise de distribution d'automatismes).

- "Pour mon mari, le rôle de la femme c'est d'élever les enfants et c'est peut-être parce que mon travail est trop prenant que je raisonne ainsi, mais je ne vois que très peu les enfants; ils nous font un chantage à la présence quantitative, j'ai changé d'opinion à ce sujet et j'en suis très culpabilisée..." (Médecin - Chef du service de cancérologie). - "Quand une mère est au travail, ce n'est pas bon du tout et je fais pour le second ce que je n'ai pas fait pour le premier... Je ne m'imaginais pas qu'il fallait une participation maternelle importante mais mon fils aîné a fait tout en sorte pour me culpabiliser..." (Médecin - Chef du service réanimation). - "Je suis prête à sacrifier ma carrière pour continuer ma vie familiale, pour assurer ce qu'il faut à mes enfants. Je me sens culpabilisée quand je rentre tard, j'essaie de leur donner qualitativement beaucoup... Mais si je restais constamment à la maison, je serais très mauvaise mère" (Médecin - Professeur de faculté de médecine). - "Je suis très culpabilisée vis-à-vis de mes enfants, ils sont petits et je souhaiterais leur consacrer beaucoup plus de temps... Or il m'arrive fréquemment de partir une semaine pour les Etats-Unis ou ailleurs..." (Cadre commercial - Secteur du marketing). - "Je n'ai pas de problèmes particuliers dans l'exercice de mes fonctions, mais j'ai vécu mes deux maternités avec beaucoup de culpabilité car nous ne sommes pas remplacées et notre charge de travail revient aux autres collègues qui nous le font bien sentir..." (Juge de Grande Instance).

Face à ce sentiment de "culpabilité" qui revient comme un leitmotiv, nous avons rencontré une jeune femme, cadre dans une entreprise de métallurgie et qui venant précisément d'avoir un enfant, avait instauré un système lui permettant de concilier ses deux rôles, mais en privilégiant cependant le côté maternel, ce qui lui évitait de se sentir "culpabilisée" vis-à-vis de son bébé.

"Pour accepter ce poste d'encadrement, j'ai différé pendant deux ans ma fonction maternelle. Mais après la naissance de ma fille, j'ai repris mon travail à mi-temps, car j'ai découvert, avec la maternité, une situation nouvelle dont j'ai eu envie de profiter pleinement. Seulement, du fait que je ne passe plus autant de temps à mon bureau, les gens me "sautent" dessus quand j'y suis, si bien que pour pouvoir travailler, je viens très tôt le matin et très tard le soir, c'est à dire de 5 H 30 à 8 H 30 du matin et de 21 H à 23 H le soir... sans compter les après-midi. Bien sûr je ne me sens pas frustrée sur le plan familial et maternel, car en plus, mon mari s'occupe beaucoup du bébé, mais je me sens frustrée sur le plan professionnel car on admet mal qu'un responsable travaille à mi-temps: "En tant que chef, elle devrait être là tout le temps"... Mais je travaille beaucoup plus en fait que pour un mi-temps et en ce moment je suis très fatiguée, j'ai 8,5 de tension". (Cadre responsable de l'administration générale du personnel - Entreprise de sidérurgie).

Bien qu'aucune valeur statistique ne puisse être accordée aux exemples précédents, nous pouvons cependant faire état d'un certain nombre de constantes par rapport à cette situation, que représente la maternité, en tant que circonstance venant se "greffer" sur une autre circonstance qui la précède généralement : la profession d'une femme dans un secteur peu "féminin".

La maternité demeure bien la question majeure de la vie des femmes à partir du moment où elles sont insérées dans un circuit professionnel quel qu'il soit, que ce soit pour la nier ou la rejeter - en employant au besoin des arguments rationalisant, ce choix, du type: " Je n'aurai pas d'enfants pour des raisons profondes, c'est n'est pas le moment de mettre des enfants au monde" (Ingénieur en

mécanique) - ou que ce soit au contraire pour l'intégrer dans tout un ensemble de vie, la maternité reste le point charnière à partir duquel les femmes doivent se déterminer.

Or, parmi la quarantaine de femmes que nous avons interrogées, la ~~plus~~ ~~grande~~ majorité avait un ou plusieurs enfants, ou était sur le point d'en avoir et certaines d'entre elles (une minorité) affirmaient ne pas avoir de difficultés particulières, et en tous cas pas de culpabilité à travailler à temps plein, notamment parce qu'un bon salaire permet une aide permanente à la maison. Par contre, c'est ce sentiment de culpabilité qui paraît précisément être un phénomène dominant et assez répandu, et ce d'autant plus que l'enfant est petit et que la mère est astreinte à des horaires longs ou à des déplacements loin de son domicile pendant plusieurs jours. Toutes ces données ne présentent pas un caractère de nouveauté bien extraordinaire ; le fait a déjà été souligné dans de multiples études. Ce qui est peut-être plus intéressant, c'est l'amplification du dilemme travail-maternité vécu par la mère dans la mesure où elle occupe précisément un poste de responsabilités qui implique davantage la mise entre parenthèse de la fonction maternelle au profit de la fonction professionnelle. C'est pour répondre à cette double exigence que cette jeune femme cadre avait résolu de vouloir tout concilier, sauvegarder, en adoptant des horaires exceptionnels, identiques à ceux qui étaient imposés dans les débuts de l'ère industrielle.

Quant aux trois jeunes femmes qui attendaient un enfant au moment de l'entretien, elles prévoyaient toutes de reprendre ensuite leur activité professionnelle, sans prendre forcément les quatre mois de congés, et en faisant venir des collaborateurs à leur domicile. "L'essentiel est qu'il n'y ait pas d'arrêt total... J'admets que ma carrière puisse avoir des variations... Je vais être pendant deux ans dans un creux, mais je m'y suis préparée pour l'enfant que j'attends..."
(Cadre commercial).

Il y aura pourtant une femme qui aura le courage de reconnaître que les préoccupations maternelles n'ont pas été dominantes pour elle : "J'ai un comportement un peu particulier. Si j'avais adapté ma vie familiale à mon travail, j'aurais été culpabilisée, c'est peut-être en ce sens que je suis un cas... Ma fille a sans doute souffert de trop fréquentes absences, mais je ne suis pas du style qui pouponne et si j'avais refusé le poste de chef de service pour elle, je lui en aurais voulu..."

- En fait, avec la maternité, le problème se pose, pour les femmes, de chercher entre deux situations de culpabilité, celle qui les pénalisera le moins : elles sont culpabilisées d'avoir à mettre un enfant au monde alors que le système productif et professionnel exige temps et investissement personnel importants ; elles sont culpabilisées de quitter cet enfant le moment venu, car elles savent aussi que son développement exige temps et investissement personnel importants.

Elles choisissent, la plupart du temps, de reprendre leurs activités professionnelles pour de multiples raisons dont, bien sûr, l'intérêt intrinsèque de leur travail, auquel s'ajoute l'intérêt financier, mais également parce qu'elles ont plus ou moins conscience de fait que leur embauche ou leur nomination représentent souvent, aux yeux des employeurs ou de leurs collaborateurs, un enjeu particulier et comme un défi à relever, puisqu'elles occupent précisément des postes auxquels peu de femmes prétendent encore. A cet égard, l'engagement pris envers les autres et envers soi-même, revêt un caractère d'exigence renforcé : elles n'ont pas d'autres choix que celui de réussir, en donnant alors beaucoup d'elles-mêmes, à tous points de vue.

4.5.2.3. - L'image de soi

Dans ce contexte, quelle image d'elles-mêmes présentent les femmes au regard de leur féminité, de leur façon d'être au monde, dans un milieu à forte dominance masculine ? Quelles opinions développent-elles par rapport à leur désir éventuel de faire carrière et de réussir "comme un homme" ou tout aussi bien qu'un homme ? Nous les avons également interrogées sur ce point. Les réponses sont, dans

l'immense majorité, sans équivoque : l'affirmation de la féminité est largement prévalente, même si quelques-unes ont délibérément choisi, ainsi que nous l'avons vu précédemment, d'adopter un style de vie et une mode vestimentaire copiés sur le modèle masculin.

- "J'ai toujours été avec plus de garçons que de filles au cours de mes études, mais actuellement j'aimerais qu'il y ait plus de femmes, il manque vraiment une présence féminine, ce n'est pas le reflet d'une vie normale... Le foot, les discussions de ce genre, ne me passionnent pas spécialement. Je suis, bien sûr, constamment obligée d'être en pantalon, et il m'est arrivée de revenir pleine de sueur, de poussière, mais je n'ai pas l'impression de devenir un garçon manqué..." (Géomètre stagiaire). - "Je suis actuellement présidente de l'Association des Chefs d'Entreprise, où je suis la seule femme... C'est quelquefois très ennuyeux une assemblée d'hommes. J'ai appris à les tutoyer, puisqu'ils se tutoient tous, mais pendant des années j'ai été Mme. B... Je me suis violentée pour le faire..." (Chef d'entreprise Automatismes). - "J'ai beaucoup souffert du manque de contact avec les autres, car j'étais la seule femme dans l'atelier, et je me suis sentie très isolée. D'ailleurs, plus tard, j'aimerais pouvoir changer et exercer un métier où l'on s'occupe d'enfants..." (Technicien Supérieur en mécanique). - "Sur le plan professionnel, ça ne se passe pas trop mal, mon travail est très riche, très varié. Mais je déplore le fait de travailler uniquement avec des hommes : j'ai le sentiment d'être un cas unique, d'être isolée... Bien sûr, avec le casque sur la tête et les bottes de chantier, je ne dois pas être très séduisante, mais le fait de commander à des hommes, de me battre pour défendre tel point de vue, ne me donne pas l'impression de perdre ma féminité... Je ne vois pas l'intérêt de changer pour me modeler à un comportement masculin, pour rentrer dans des stéréotypes qui ne me conviennent absolument pas ; je ne vois pas d'intérêt à ce genre de compromission..." (Ingénieur en génie civil).

La difficulté, en l'occurrence, quant à cet aspect "féminité", tient au fait que leur seule présence physique peut être immédiatement interprétée comme une provocation, ce qui les oblige donc à être vigilantes quant à leurs tenues et leurs attitudes, mais tout en refusant de nier leur personnalité de femme.

- "J'ai sous ma responsabilité des hommes qui sont d'anciens militaires, je ne suis pas la femme, je suis le "Chef"... J'ai toujours refusé de venir en pantalon au bureau, je mets un pantalon quand je vais dans les ateliers, par décence, car il est inutile et stupide de provoquer sur le plan sexuel... J'ai toujours eu un peu horreur des femmes qui usent de leur féminité pour obtenir tout ce qu'elles veulent : ça fausse tous les rapports.." (Cadre supérieur - Sidérurgie).

- "Je n'ai jamais rencontré de difficultés dans le comportement des hommes à mon égard, mais j'avais moi-même adopté un comportement qui ne souffrait aucune ambiguïté, par exemple j'ai toujours refusé des sorties où je me serais trouvée la seule femme avec cent cinquante hommes" (Cadre commercial - Secteur marketing).

Mais cette vigilance à rester dans un cadre de stricte neutralité sexuelle n'exclut pas la détermination professionnelle, en usant d'ailleurs des mêmes procédés que ceux ^{qu'aurait} employés par les hommes eux-mêmes : "J'aime bien me bagarrer avec des armes masculines, qui sont plus efficaces que les armes féminines ; les hommes ont peur des femmes qui sont trop féminines parce qu'ils ont l'impression de s'être fait "avoir". Ce qu'ils craignent, c'est qu'ils ne peuvent résister à certaines "armes féminines". Dans un rapport de séduction, on trouve assez vite ce qui marche, et ça devient trop facile. Or, tout ce qui peut être jugé comme perturbateur nuit à la femme plus que ça ne lui rapporte..." (Idem).

Dans la branche médicale, on trouve également ce souci qu'ont les femmes à garder des contacts féminins pour lutter contre l'isolement : "Je me sens très à l'aïe dans la médecine, c'est un métier très féminin et je n'ai jamais ressenti la moindre méfiance à mon égard. Mais à un certain niveau, je suis isolée, j'ai l'impression d'être mise sur un piédestal et ce n'est pas très facile avec certaines femmes de confrères. Or j'ai envie tout simplement de parler de choses futiles, de mode, de chiffons, ça m'est nécessaire pour tenir le coup, et ce n'est pas très facile d'elles à moi. Alors, comme j'ai besoin de me décharger, de me défouler c'est avec le groupe des infirmières et des secrétaires que je parle..." (Chef du service cancérologie).

Cette surenchère de qualités et de travail ne donne pas forcément conscience aux intéressées du prestige que peut revêtir leur fonction aux yeux d'autrui, mais quelques femmes éprouvent cependant l'impression d'avoir fait et de faire encore beaucoup plus que leur entourage, d'où le caractère parfois élitiste de certains de leurs propos :

- "Il est évident qu'il m'a fallu une certaine agressivité pour pouvoir réussir et si vous voulez faire tout... Quel homme ferait cela ? Mais les femmes qui ont une activité comme la mienne ont besoin d'un gros support et ^{d'un}équilibre affectifs, sinon elles sont jalouses et font beaucoup de tort aux autres femmes. Par contre, quand elles sont "bien dans leur peau", elles sont mieux que les hommes" (Chef du Service réanimation). - "Il y a des femmes qui acceptent de vivre cette vie d'entreprise, elles sont meilleures que les hommes, elles ont plus d'atouts, elles sont plus mordantes" (Ingénieur en informatique). - "Quand je suis avec des cadres très misogynes, j'essaie d'être très efficace, de me situer dans leur univers de référence et de raisonner comme le ferait un homme. Imaginons que je doive défendre un problème de personnel, je n'emploierai pas des arguments humains pour lesquels on me reprochera que ce sont des arguments de bonne femme, mais j'essaierai d'être plus rationnelle... A partir du moment où j'ai trouvé des hommes misogynes, ça m'a servi d'aiguillon, je me suis "défoncée". Si je m'étais trouvée dans un monde facile, je n'aurais plus rien à leur prouver, alors que là, il a fallu que je me prouve et que je leur prouve ce dont j'étais capable... J'aime me battre, comme la majorité des femmes qui sont dans les entreprises, sinon elles sont fonctionnaires..." (Cadre commercial - Responsable du marketing).

La présence féminine, en tant qu'élément différent de la majorité du groupe, est utilisée par la direction de l'entreprise à des fins précises d'efficacité :

- "Quand le directeur me demande d'animer un conseil de direction, c'est certainement pour choquer, créer des conflits, pour essayer de faire avancer la machine. C'est perturbant pour les hommes de se trouver devant une femme : on veut choquer, changer les habitudes. Or, je n'ai pas les mêmes moyens que les hommes d'animer des réunions en y allant directement, droit au but, mais on me reproche d'être trop efficace... Pourtant les réunions sont beaucoup plus calmes quand je

suis là, beaucoup plus policées..." (Cadre commercial - Chef de service contrôle de gestinn).

On trouve aussi, de la part de certaines femmes, des comportements qui cherchent à conserver dans les détails la répartition traditionnelle des rôles, mais pour mieux s'imposer ensuite dans son rôle professionnel :

- "Quand le café arrive dans une salle de réunion, je les sers, ils attendent de moi que je les serve. Je me retranche derrière les arguments fallacieux qu'ils ne savent vraiment pas faire grand chose, mais ils m'obligent à jouer ce rôle de maîtresse de maison, ça les rassure quant à mes talents féminins... Ensuite, au moment de la discussion, je m'applique à ce que le sujet ne dévie pas vers des dégressions plus ou moins stériles, j'ai moins que les hommes du temps à perdre"... (Responsable d'une compagnie d'assurances).

En somme, la majorité des femmes interrogées attachent beaucoup d'importance à la reconnaissance de leur identité sexuée ; elles ne cherchent en aucun cas à abdiquer sur ce plan, à renoncer à des valeurs profondes, à devenir des caricatures ridicules. Mais elles se trouvent dans l'obligation de créer, d'inventer de nouveaux rôles qui obéissent moins à la définition binaire : métiers d'hommes, métiers de femmes, dont nous avons tant de mal à nous séparer.

- "A dire vrai, je n'aime pas commander, mais je souhaite qu'on me reconnaisse en tant que femme, sans qu'il y ait collusion entre le rôle professionnel, la fonction et la femme... On a besoin d'être aimée, c'est gratifiant quand on se tourne du côté du métier, ce qui entraîne une reconnaissance réciproque de l'autre, de ses qualités individuelles et intellectuelles, ce qui dépasse largement le métier. Par delà le métier, ce qui compte c'est les liens d'amitié, c'est le sens profond de toute relation, faire ensemble, faire avec..." (I.D.E.N.).

4.5.3. - Discussion - Commentaires

Au terme de ces entretiens nous devons maintenant nous demander quels enseignements en retirer par rapport aux interrogations de départ. Comme dans le numéro de 1975, à partir duquel est apparu le thème dominant de "l'opposition masculine" avec un caractère d'exacerbation souvent marqué, il ressort également, à partir des entretiens effectués, que cette opposition des hommes à l'insertion féminine dans "leurs" secteurs, reste fréquemment rencontrée et dénoncée, prenant certes des formes différentes, mais obligeant les femmes à adopter des stratégies qui visent à prouver tant leurs compétences que leur efficacité.

Elles se voient donc fréquemment obligées de relever le défi, d'en faire plus, d'en rajouter, de surenchérir, de se battre, de se "défoncer" pour "faire leurs preuves", sauf à ne pas être reconnues, sauf à perdre leur crédibilité, à ne pas "faire le poids", à ne pas être "à la hauteur" des tâches qui leur sont confiées.

En ce sens, on retrouve bien l'aspect "super-femme" déjà évoqué dans le numéro de 1975, au service d'une activité professionnelle effectuée comme une super-vocation, qui rappelle incontestablement un modèle de travail masculin.

On comprend dès lors la position de certains chefs d'entreprise ou de certains chefs de personnel qui voient dans quelques présences féminines, au sein d'un groupe majoritairement masculin, le moyen d'une compétition, d'une émulation dans le travail et qui jouent sur la disponibilité, la compétence et l'efficacité intersexes dont l'entreprise tire bien sûr tout bénéfice :

- "J'ajouterai une chose, je n'ai jamais été trahi par une femme, peut-être parce qu'elles sentent que je suis un allié, mais quand même, il y a chez la femme une sorte d'attachement à son travail, à sa tâche, à sa responsabilité tout à fait remarquable. Elle est capable d'une très grande loyauté, peut-être plus grande que chez un homme" (P.D.G. - Entreprise de fabrication de rasoirs).

Mais par rapport à cette surenchère de travail de style masculin, on va trouver inversement le versant féminin des choses avec l'affirmation du rôle traditionnel, notamment par la maternité.

Or, cette fonction maternelle prend parfois, du fait du contexte professionnel que vivent ces femmes, une dimension de culpabilité très accentuée, semble-t-il, et ce d'autant plus qu'elles ont consacré et (ou) consacrent toujours beaucoup de temps à leur métier. Le travail est alors vécu comme antinomique de la maternité, laquelle garde aux yeux des femmes, même en tant que "construit culturel", toute la valeur affective profonde.

- "On voit tellement de femmes qui ne savent pas chercher un emploi, elles se culpabilisent, elles ne savent pas se "vendre", elles mettent toujours en avant leur maternité potentielle, au moment de l'entretien d'embauche. Or, si elles viennent chercher un emploi ça doit être : "je suis compétente et puis c'est tout". Qu'elles ne viennent pas avec leur sexe!" (Chef de personnel - Entreprise de métallurgie).

C'est précisément la conduite qu'adoptent celles qui choisissent de rester célibataires, ce qui leur permet ainsi de rester très proches du modèle masculin de rentabilité puisque les hommes, sont, dans leur immense majorité, non soumis aux contraintes de la vie domestique et donc supposés tout à fait disponibles pour la compétition professionnelle.

Mais à cet égard, peut-on dire, comme le faisait apparaître l'analyse de contenu de la revue "Avenirs" de 1975, que la fonction maternelle n'est plus "pénalisante" pour les femmes qui cherchent à "rentabiliser" leurs compétences sur le marché du travail ?

Sur ce point, nous pouvons répondre de façon nuancée : la maternité n'est pas "pénalisante" dans la mesure où les responsables de l'entreprise prévoient de façon très élaborée le temps d'absence de la femme, et par là-même, lui suppriment tout sentiment de culpabilité vis-à-vis de cette absence.

- "Une femme ne tombe pas enceinte comme ça, il faut un temps de préparation et prévoir de faire son travail sans elle. Le problème de la femme au travail, c'est le problème de l'organisation des absences. Les hommes se sont donnés une liberté au travail que les femmes ne reproduisent pas facilement, mais on vit sur des traditions qui ne sont pas forcément rentables et bien conçues" (Chef d'entreprise Société d'informatique). - "Le problème de l'embauche des femmes ? L'emploi ne s'appréhende pas au moment de l'embauche : sur trente huit-ans de carrière, une femme n'a pas autant d'absences qu'un homme sur la même période. On n'a plus la même façon de voir les choses : tant mieux si une femme s'absente pour avoir un enfant" (Chef de personnel - Entreprise de fabrication de matériel électrique).

La maternité n'est pas "pénalisante" dans la mesure également où les moyens financiers suffisamment élevés permettent de trouver des solutions satisfaisantes pour la garde de l'enfant et dans la mesure surtout où la mère n'est pas astreinte à des horaires de travail trop lourds.

Par contre, dans toute situation inverse, les difficultés ne manquent pas de surgir, et en ce sens, certains exemples et témoignages montrent combien les femmes peuvent payer cher leur double rôle, en venant travailler, à des moments tout à fait exceptionnels. Tout se passerait alors comme si l'activité professionnelle et la présence au travail, par l'enjeu que ces valeurs représentent, obligeaient les femmes à adopter une conduite peu commune, comme pour prouver à l'entourage professionnel que l'on n'a pas "misé" sur elles en vain, qu'elles sont bien là, prêtes à assumer leur tâche aussi bien qu'avant. C'est donc une culpabilité d'ordre professionnel qu'elles développent dans ces circonstances, et à cet égard on peut poser la question : est-il possible d'échapper au sentiment de culpabilité ?

En posant le problème sous un angle différent, pourrait-on dire que les femmes qui occupent des postes de haut niveau sont moins "mariables" que les autres, car d'une part elles seraient trop sollicitées par leurs activités professionnelles, et donc moins disponibles pour les tâches domestiques et maternelles, et d'autre

part, elles auraient moins de chances de trouver un homme leur assurant, grâce au mariage, une ascension sociale, par le fait même qu'elles ont déjà une position élevée?

C'est le thème développé dans une publication récente, (1) où l'auteur étudie les possibilités de mariage en fonction de la classe sociale atteinte par l'exercice de la profession.

- "Le fait d'être marié ou d'être célibataire n'est indépendant ni du diplôme que l'on possède, ni de la position sociale que l'on occupe. Dans la société française, les paysans sont plus souvent célibataires, les cadres plus souvent mariés. En revanche, chez les femmes, c'est parmi les cadres que le célibat est le plus fréquent.

En outre, la liaison entre état matrimonial et rendement des études est étroite. Mesurée par la probabilité d'être cadre, avec un diplôme donné, la rentabilité des études est la plus élevée pour les hommes mariés, la plus faible pour les femmes mariées. De ce point de vue on pourrait dire, pour faire image, que se marier est un avantage pour les hommes et un handicap pour les femmes".

Effectivement, de nombreuses femmes occupant des emplois de responsabilités ou d'encadrement, s'accordent la plupart du temps pour dire qu'elles doivent faire au moins aussi bien, sinon mieux que les hommes, ce qui suppose à la fois beaucoup de qualités et une personnalité bien affirmée, associées à une combativité qui n'est pas reconnue, dans notre socio-culture, comme précisément très féminine. En effet, selon les normes culturelles en vigueur, on s'attend à ce qu'une jeune fille, ou une jeune femme, cherche à donner au moment de la recherche du partenaire sexuel, une image "traditionnellement" féminine, alors que le fait d'être un peu "en marge" de cette image pourrait restreindre vraisemblablement le champ des possibles, c'est à dire le choix du partenaire et du futur conjoint. Il est vrai que cette surenchère

(1) - SINGLY (F. de) - Mariage, dot scolaire et position sociale in Economie et statistiques n° 242 - Mars 1982 - Etude portant sur 5.287.000 hommes et 2.914.000 femmes, tous actifs, de 34 à 52 ans.

re de qualités et de travail très fréquemment mise en oeuvre par les femmes pour faire face aux handicaps qu'elles ne manquent pas de rencontrer, développent chez elles un sentiment de fierté et d'élitisme, ce dont elles se glorifient, mais qui serait susceptible de paraître comme menaçant pour tout conjoint en puissance, dans la mesure où il pourrait craindre une identité de comportement entre le travail et la vie conjugale, autrement dit, dans la mesure où le rapport de domination homme-femme serait fortement remis en cause, voire inversé.

À partir de là, diverses réponses sont apportées par les femmes qui choisissent :

- soit de rester célibataires, ce qui leur permet effectivement une grande disponibilité et par là même de se rapprocher du modèle professionnel masculin. En ce sens, elles ne sont confrontées qu'à un seul rôle, celui du métier et si les conflits existent ils proviennent de la rivalité professionnelle homme-femme, les hommes admettant difficilement qu'une femme puisse parvenir à une situation d'égalité avec eux.

- soit de se marier et d'avoir des enfants, ce qui modifie théoriquement toute leur disponibilité antérieure vis-à-vis du travail. Dans cette optique, nous avons rencontré diverses formules de la part des femmes :

. assez fréquemment, elles conservent un rôle professionnel inchangé, mais elles adoptent aussi un rôle conjugal et maternel très traditionnel et cherchent à réduire toute forme de culpabilité, ce qui entraîne alors très souvent des formes de surmenage et n'exclut pas les conflits avec le conjoint.

. plus rarement elles gardent un rôle conjugal et parental moins accaparant dans la mesure où le conjoint supplée lui-même à ces fonctions et accepte, voire favorise, la réussite professionnelle de son épouse. Ce qui suppose un changement de mentalité de la part des deux partenaires, mais n'exclut pas forcément toute culpabilité féminine vis-à-vis de ce changement de rôle.

. plus rarement encore, elles décident d'opter pour un rôle professionnel diminué au profit de la fonction maternelle, sans pouvoir évacuer totalement un sentiment de frustration vis-à-vis du rôle professionnel.

4.5.4. - CONCLUSION

Dans ces conditions, et toutes choses restant égales par ailleurs, on peut donc conclure que le modèle n'est certes pas facilement reproductible : les femmes qui tentent l'expérience d'une profession dans un secteur peu féminisé doivent apporter et surmonter des situations peu faciles à tous égards. Certes, il ne faut pas oublier de dire que le côté un peu "phénomène" de leur insertion parvient petit à petit à s'estomper, et celle qui était une "curiosité" au départ finit par devenir un cas banal après un certain temps ; c'est le cas de secteurs tels que médecine, pharmacie, magistrature, dans les professions libérales.

Mais "à chaud", l'insertion professionnelle des femmes ne présente pas toujours un caractère de facilité évident et, même dans ces derniers secteurs plus "ouverts" actuellement, elles doivent toujours "se battre" davantage, non seulement en raison du principe même de la concurrence, mais parce qu'elles sont des "femmes" concurrentes, ce qui les gratifie d'un handicap supplémentaire. En essayant en effet de nouveaux rôles professionnels, elles vont obligatoirement susciter des réactions certes plus ou moins hostiles, mais de toutes façons, rarement indifférentes, tant il est vrai que la transgression des rôles et des stéréotypes "dérange" profondément les mentalités, par l'interrogation anxieuse qu'elle provoque.

Ayant fait un choix non conformiste au départ par rapport à la majorité des femmes, elles vont chercher à faire prendre en considération, par la majorité des hommes, tous les efforts fournis pour obtenir la pleine reconnaissance de leurs qualités ; ainsi leur non-conformité de départ deviendra finalement conformité par rapport au groupe dominant que représente le monde masculin du travail ; en fait

elles seront "reconnues", identifiées, écoutées et individualisées", à partir du moment où elles auront surmonté toutes les difficultés qui avaient précisément pour but de les faire renoncer à leur projet, à partir du moment où elles auront rejoint les rangs de la majorité masculine qui ordonne la sélection et donne l'approbation sociale. Elles n'ont donc pas d'autres choix que celui d'adopter le modèle masculin du travail, sans grande contre-partie en retour par rapport à l'influence qu'elles pourraient exercer sur les hommes, pour changer le champ de leurs mentalités.

En ce sens, le numéro de 1975 conserve une grande part de sa validité quant aux manifestations d'opposition et de misogynie ou d'hostilité que doivent vaincre des femmes. Pourrait-on, à partir de là, conclure également qu'elles présentent une dimension pathologique quant aux caractéristiques socio-culturelles de la féminité ? Autrement dit, ces femmes, déviantes sur le plan professionnel, seraient susceptibles de l'être également sur le plan de l'identité personnelle et sexuelle ?

Rien ne permet de le dire, pas même le fait que certaines choisissent de rester célibataires pour se rendre plus disponibles vis-à-vis de leurs tâches, car au nom de quoi peut-on assimiler célibat et perte de la féminité ? Pendant des siècles des femmes sont restées célibataires pour consacrer leur vie à des "vocations" professionnelles qui ne leur furent jamais contestées : prodiguer des soins, venir en aide à autrui ...

Quant à celles qui choisissent d'assumer aussi un rôle d'épouse et de mère, elles cherchent pratiquement toujours comment tout concilier, en savourant au passage les diverses composantes de la culpabilité : la féminité hautement affirmée se paye quelquefois très cher, mais elle offre précisément le modèle le plus complet de la créativité et de la réussite, exploit enviable s'il en fut...

A cet égard, la revue "Avenirs" de 1975 a semble-t-il, cherché à minimiser la fonction maternelle afin d'en évacuer la dimension très souvent conjointe de "culpabilité", dès l'instant où les femmes reprennent leur activité professionnelle, quelle que soit d'ailleurs la forme de cette activité. Aux difficultés rencontrées dans l'exercice de professions peu "féminisées" et qui tiennent essentiellement à l'opposition plus ou moins hostile de l'entourage - et non à la pratique intrinsèque du métier lui-même, il était exclu de surajouter les problèmes inhérents à la fonction de reproduction, sauf à offrir un modèle qui effaroucherait les potentialités virtuelles de créativité et les meilleures dispositions d'innovation en matière de rôle professionnel.

Or, l'évolution (rapide) des techniques et celle (moins rapide) des mentalités, permettent de réaliser petit à petit une conciliation des différents rôles, aussi bien maternels que professionnels. Tout cela ne sera pas sans effet sur les données socio-culturelles : le fait que les femmes "réussissent" dans des métiers d'hommes ne manquera pas de retentir sur le modèle de la féminité, pour le remanier par la suite, vraisemblablement dans un sens beaucoup moins rigide et contraignant. Les femmes, comme les hommes d'ailleurs, ne devraient plus être autant prisonnières de certains rôles qui semblent assignés de tout temps, bien trop limitatifs et restrictifs, privant par le fait les uns et les autres de connaître au cours de leur vie des moments privilégiés : pouvoir s'occuper d'un enfant, même très jeune, pouvoir s'occuper d'une entreprise, même très importante...

4 - 6 - LES CONSEILLERS (ERES) D'ORIENTATION : OPINION FACE AU PROBLEME

Au terme de cette appréhension d'une certaine réalité sociale, tant sur le plan de la formation scolaire et professionnelle qu'au niveau de l'insertion professionnelle, nous avons estimé nécessaire de savoir comment les conseillers d'orientation se situent face à cette problématique des choix professionnels des jeunes filles.

A cet égard, les conseillers ont, semble-t-il, conscience des difficultés posées par l'orientation des filles aux différents niveaux de sorties du système scolaire : la question est en effet fréquemment évoquée, de façon plus ou moins formelle et approfondie, au cours de réunions, de stages, en se référant précisément aux doléances des parents ou des élèves elles-mêmes, souvent formulées de la façon suivante : "Pour les filles il n'y a vraiment pas grand chose"...

4.6.1. - Objectifs et méthode

Mais s'il existe bien une prise de conscience, les conseillers et conseillères estiment-ils avoir une influence sur ces choix professionnels par le biais de leurs interventions ? Autrement dit, face à une situation qui pose un problème, quels points de vue et quelles positions adoptent-ils (elles) ? Sont-ils (elles) prêts(es) à agir pour tenter de modifier précisément cette situation et dans quel sens, ou bien estiment-ils (elles) que le champ de leurs interventions possibles est au contraire très restreint et comme surdéterminé, en raison même du rôle d'intégration sociale qu'ils (elles) doivent jouer ?

Nous avons donc interrogé les conseillers sur ces points selon la méthode suivante :

Faute de pouvoir faire une enquête directe auprès d'eux en raison de la dispersion géographique des C.I.O., nous nous sommes résolues à construire un questionnaire que nous avons distribué lors de stages de formation continue (rassemblant des conseillers à l'échelon académique) ou au cours de réunions départementales ou académiques. L'anonymat était conservé, seul le sexe

était demandé; cependant nous n'avons pas trouvé de différences significatives entre les réponses des hommes et celles des femmes.

Les questions posées se voulaient volontairement très "ouvertes" de façon à laisser chacun répondre selon sa propre "idéologie", voire ce qu'il considère être son "absence" d'idéologie, le but de l'opération étant de faire apparaître des attitudes peut-être pas toujours clairement exprimées dans la pratique quotidienne des conseillers.

L'hypothèse était en effet que ceux-ci, en tant qu'agent d'intégration à un système social donné, ne peuvent, sous peine de déstabilisation et de travail subversif, développer des stratégies visant à modifier trop brutalement les stéréotypes professionnels, donc les mentalités.

Les questions posées étaient donc les suivantes :

- "Dans votre pratique de conseiller d'orientation, rencontrez-vous des difficultés lorsqu'il s'agit de l'orientation des filles ?
- Pensez-vous que votre action et vos conseils puissent avoir une influence sur leurs choix professionnels ?
- Quelles solutions permettraient, selon vous, de changer cette situation ?
- Le changement vous paraît-il souhaitable ?"

Les faiblesses de cette enquête sont évidentes : sur cent questionnaires distribués ou envoyés, nous en avons reçu la moitié, à peu de choses près (51 précisément). Parmi les questionnaires reçus, une dizaine mentionnent simplement une réponse affirmative ou négative, sans aucun commentaire. Cette "mauvaise humeur" renvoie vraisemblablement à la pertinence des questions elles-mêmes : trop "floues" ?, trop ambiguës ? mal posées ? pas assez explicites ? Certains ^(mes) conseillers ont-ils ^(vrais) (elles) eu le sentiment d'être ^(les) piégés (es) ? faute de ne pouvoir entreprendre d'actions spécifiques ou faute de n'avoir pas réfléchi au problème ?... Ou tout simplement pas concernés, ^(les) trop occupés ^(les) ?...

Cette enquête, comme les précédentes, ne saurait en aucun cas refléter la réalité, ou du moins toute la réalité. Mais il nous a semblé toutefois que les réponses obtenues sont significatives d'un certain seuil de sensibilité vis-à-vis de la problématique proposée.

4.6.2. - Les résultats de l'enquête

Après avoir procédé à l'analyse de contenu des questionnaires, nous reprendrons, comme précédemment, sous une forme synthétique, l'ensemble des réponses obtenues.

4.6.2.1. - Conscience du problème

En ce qui concerne la première question, c'est à dire les difficultés rencontrées par les conseillers et conseillères dans leur pratique, lorsqu'il s'agit de l'orientation des filles, les réponses montrent dans leur quasi-totalité une conscience nette du problème, expliqué par le fait que les difficultés tiennent aussi bien aux mentalités qu'aux structures scolaires et professionnelles, et sont d'autant plus accentuées que le niveau scolaire atteint est peu élevé.

"L'orientation des filles pose un problème aussi bien au niveau des choix d'études (le technique par exemple), que de la prise en compte de métiers ou professions marqués sur le plan du sexe. L'éventail professionnel est imprégné culturellement. Le problème devient d'autant plus critique que la situation scolaire est défavorable ou rigide (exemple : élèves de C.P.P.N. ou de C.P.A.)". - "Lorsqu'il s'agit d'élèves qui doivent choisir une orientation professionnelle du type C.A.F ou B.E.P. (après les classes de 5ème, C.P.P.N., C.P.A., 3ème) les difficultés sont évidentes en raison des réticences des filles à aller vers une formation différente de celles où elles vont traditionnellement (bébés - bureau)". - "Les filières "pour les filles" sont trop encombrées et ne mènent à rien... Les filières qu'on dit mixtes, où on ne trouve presque que des garçons, mènent, pour les quelques filles qui les suivent, à d'énormes difficultés d'insertion professionnelle..."

Au niveau second cycle également, les mêmes difficultés persistent et les conseillers insistent pour en expliquer les raisons, sur la résistance au changement et la puissance des stéréotypes pesant encore lourdement sur les mentalités et les divers milieux de formation et d'emploi.

"A part le tertiaire, que faire d'autre ? Les filles ont peur d'aller vers les carrières industrielles... On trouve une allergie plus fréquente chez les filles vis-à-vis des matières scientifiques (mathématiques en particulier) rendant inévitables les orientations type littéraire ou secrétariat..."

- "Quand une fille fait un choix de métier non reconnu féminin, toutes les sections ne leur sont pas ouvertes en dépit de ce que disent les textes officiels. Elles font donc des choix d'orientation stéréotypés, avec l'inconvénient du nombre restreint de places dans les établissements d'accueil et le peu de débouchés; ou bien elles subissent une orientation forcée dans des secteurs qui ne les intéressaient pas, par manque de lieu de formation dans la région" - "Les formations les plus fréquentes sont peu valorisantes pour les filles et les formations qui pourraient les attirer (bijouterie, décoration) sont rares et éloignées, exigeant fréquemment, un bon niveau scolaire... En fait, il n'existe pas, ou très peu de formations touchant aux "motivations" (dites) féminines comme s'occuper d'enfants, faire des activités de décoration..."

A la résistance au changement de la part des parents, s'ajoutent les discriminations visant les jeunes filles au moment des études et de l'insertion professionnelles.

- "Les parents jouent un rôle de frein lorsque les filles envisagent des orientations qui ne sont pas traditionnellement féminines ; elles craignent également d'être rejetées par les employeurs qui n'admettent pas les filles pour certains postes de travail. La plupart du temps, l'éducation reçue ne les a pas préparées à envisager leur avenir professionnel comme les garçons, sans exclusive ;

beaucoup ne se posent même pas la question d'une orientation vers les secteurs techniques..." - "On se heurte à des choix faits par les filles elles-mêmes qui restent très traditionnelles dans leurs goûts, mais lorsqu'elles veulent élargir leurs choix, les problèmes se posent encore maintenant de leur intégration au sein d'un L.E.P. par exemple, et au moment de leur embauche par la suite" - "La demande des parents, c'est que leur fille fasse une formation qui donne le maximum de "débouchés", mais leur attitude c'est la résistance face à des métiers traditionnellement masculins..." - "La réticence des filles à s'engager dans certaines formations professionnelles où existent des débouchés, repose, semble-t-il, davantage sur les incertitudes de l'embauche que sur le manque d'aptitudes des filles à recevoir une telle formation pour exercer un tel métier. Il faut noter qu'une hostilité à la mixité dans certaines écoles demeure et les décourage..." - "Lorsqu'il s'agit de placer une fille, bien motivée et capable, en apprentissage d'ébénisterie, ou même de prothèse dentaire, les employeurs sont réticents..."

Dès lors, deux questions se posent aux conseillers dans leur pratique :

- Doivent-ils se contenter d'enregistrer, voire de conforter ces choix, autrement dit de laisser jouer les mécanismes de reproduction sociale ? Cette attitude de laisser-faire offre évidemment l'avantage de "préserver une consommation sociale" entre parents et enfants d'une part, mais surtout entre l'école et les différents types de famille d'autre part (les résultats scolaires jouant le rôle de "preuves irréfutables ?") (1)

- Doivent-ils chercher à modifier les préférences d'orientation, dans le but de favoriser un certain changement social, mais en risquant d'introduire, par le fait, certaines tensions au niveau des relations parents-enfants, et surtout entre les familles et l'école ?

(1) - KOMOSOWSKI A. - Le lycéen et son environnement face à l'orientation in Bulletin de l'A.C.O.F. - op cité.

4.6.2.2. - Evaluation de l'influence

Or, lorsqu'on interroge précisément les conseillers sur leur rôle à cet égard et sur ce qu'ils (elles) considèrent avoir comme influence, nous nous trouvons là encore majoritairement devant des positions très prudentes qui montrent bien à quel point les possibilités d'action leur paraissent très limitées. Ce sont les adjectifs comme : "légère, faible, limitée, décevante, minime, très modeste, difficile, douteuse..." ou les adverbes tels que "très rarement, parfois, assez peu, très modérément", qui reviennent le plus souvent dans les réponses. Quels arguments sont allégués pour justifier une telle prise de position ?

Certains conseillers, dans leur pratique, adoptent (plus ou moins consciemment ?) une position de reproduction sociale.

- "Je ne cherche pas à avoir une influence sur le choix des élèves..."
- "... Quant à dicter ou élargir les choix, je n'ai aucune pratique spéciale à l'égard des filles par rapport aux garçons, c'est à dire que je ne fais pas une information sur les métiers, spécialement pour les filles (avec les avantages et les inconvénients de cette indifférenciation), donc : ni publicité pour les métiers "de garçons", ni l'inverse..."

Pour d'autres et dans le même ordre d'idées, c'est le souci de ne pas "déstabiliser" une situation qui dicte leur conduite :

- "Un souci reste constant pour moi, ne pas user trop de mon influence pour modifier des choix dont on n'est pas sûr de savoir comment ils seront réellement vécus, assumés..." - "Je ne me sens pas en droit de conseiller une orientation traditionnellement "masculine" à une fille qui ne le souhaite pas vraiment : elle se heurtera à trop de difficultés au cours de sa formation et surtout dans la recherche d'un emploi..."

Pour d'autres encore, c'est presque un sentiment d'impuissance qui est exprimé, face au déséquilibre constant entre la portée limitée (dans le temps) des

interventions du conseiller et les prégnances éducatives et culturelles engrangées de longue date : l'influence du (de la) conseiller(e) est donc contrebalancée par les pressions sociales, culturelles, très "lourdes".

- "Notre action est souvent trop ponctuelle pour être vraiment efficace, au mieux elle s'étend sur une année scolaire, alors que l'éducation d'une fille est déjà bien "entamée" et comporte des "à priori" déjà solides. Par ailleurs, nous ne sommes pas les seuls à intervenir auprès des jeunes qui sont en relation avec les professeurs, les parents et tous ceux qui participent à leur information. Enfin, une action isolée, même bien argumentée et susceptible de faire évoluer les choix des filles, ne peut pas faire évoluer aussi vite des structures d'accueil mal adaptées et des conditions de mises au travail délicates..." - "Notre influence, je crois, est minime, puisque nous ne disposons pas d'un éventail d'emplois correspondant à l'éventail des métiers tout à fait accessibles aux filles : nous n'avons pas l'argument décisif : "N'hésitez pas, dans telle branche l'emploi existe !"... A supposer que l'on arrive à encourager une fille dans une voie professionnelle traditionnellement masculine, cette fille sait qu'elle se heurtera ensuite à la concurrence masculine au sortir de sa formation..." - "Les résultats de tentative d'ouverture, d'extension des choix sont en général décevants, et de toute façon très fragiles. De nombreuses pressions, simultanées ou successives, rendent la permanence des choix "originaux" difficile à garder (pressions familiales, éducatives, scolaires, du milieu professionnel...)" - "Non, je ne peux pas avoir une influence quelconque dans la mesure où il est déjà trop tard pour que les filles puissent envisager des orientations différentes. Il s'agit d'un problème de société et d'éducation dès la petite enfance..." - "Les difficultés sont encore plus grandes en milieu rural où l'image de la femme reste traditionnellement attachée aux rôles maternel et domestique..." - "Notre influence est très, très modeste, car,

- on peut inciter les filles à venir visiter un L.E.P. de techniques industrielles ou un atelier ;

- mais on ne peut pas créer une motivation de façon artificielle... et on sait bien que l'orientation des filles dans des filières non traditionnelles leur posera des problèmes. Donc, celles qui en ont le goût et la capacité y vont toutes seules, sans notre action... Pour le reste, le changement de mentalité sera long..."

- "Il est difficile pour le conseiller d'inciter les jeunes filles à aller vers des sections à fort recrutement masculin. Systématiquement, j'en parle quand même, de façon que la jeune fille et les parents pensent qu'il peut y avoir des voies moins traditionnelles. Mais je suis obligé de dire que si les établissements techniques ne ~~font~~^{font} pas d'opposition à l'accueil des jeunes filles (ce qui reste à prouver au niveau du recrutement de certaines sections), elles risquent cependant à la sortie de l'école, d'avoir à se battre plus dur que les garçons pour trouver une place..."

En somme, c'est à une échéance très lointaine que les solutions sont renvoyées :

- "Peut-être, à la longue, sur l'ensemble d'une carrière, parviendra-t-on à faire mouvoir un peu plus qu'insensiblement les mentalités..."

Il se trouvera toutefois quelques conseillers et conseillères (10 %) qui estimeront avoir une influence sur ces choix professionnels féminins dans quelques circonstances très précises qui tiennent aux déterminants socio-culturels et familiaux, à des facteurs personnels ainsi qu'à une information bien adaptée :

- "Nous pouvons avoir une influence, mais à condition qu'il y ait un "climat" favorable, que dans l'environnement scolaire, familial, économique... ce soit ressenti comme réalisable effectivement" - "J'ai une certaine influence au niveau de l'information sur les métiers, les postes de travail, les types d'études, et au niveau des entretiens en encourageant les jeunes filles qui paraissent avoir une personnalité assez forte pour s'engager dans une carrière traditionnellement masculine..." - "J'y crois encore, surtout si l'on a pu mettre en évidence et exploiter une orientation originale qui a réussi (affectation, études et diplômes obtenus, entrée dans la vie professionnelle)..." - "Oui, cette influence existe en ce qui concerne la perception et la connaissance de certains métiers dits masculins"

faire la part des métiers exerçables par des femmes avec quelques chances de réussite, par exemple dans le bâtiment, en électricité, peinture, ou dans la petite mécanique ? Mais l'action doit se faire avec des partenaires extérieurs aux structures scolaires..." - "Il est indéniable que l'action du conseiller peut agir sur les choix professionnels. Des informations sur la vie économique, le monde du travail, le sexisme à tous niveaux, peuvent servir de point de départ à une réflexion sur les choix professionnels..."

Ainsi, face à un système social qui apparaît à la majorité des conseillers (ères) comme assez rigide et sur lequel ils estiment avoir peu de prises, se posait donc la question d'un éventuel changement et de ses modalités. Quelle marge de liberté peuvent-ils exprimer, quelle forme de changement souhaitent-ils voir s'accomplir, alors qu'ils ont comme rôle pédagogique la transmission d'un certain savoir, en vue de l'information sur les métiers et en vue de l'éducation des choix professionnels ? Or, cette mission d'information et d'éducation peut-elle faire l'économie d'un autre objectif, au regard de la problématique de l'orientation des filles, qui est celui de faire acquérir aux élèves (filles et garçons), un état d'esprit plus critique à l'égard du système actuel ?

En d'autres termes, les conseillers (ères) souhaitent-ils voir évoluer une situation qui leur pose un problème et dans cette optique, quelles solutions estiment-ils (elles) nécessaire de mettre en oeuvre ?

4.6.2.3. - ATTITUDES FACE AU CHANGEMENT ET SOLUTIONS PROPOSEES

Mises à part quelques rares réponses négatives ou dubitatives : "Le changement ? Lequel ? Comment ?" - "Quelles peuvent en être toutes les conséquences" - "En quoi le jugement de valeur et l'avis d'un simple conseiller d'orientation peuvent-ils avoir un intérêt ?" , les conseillers (ères) répondent positivement dans leur grande majorité en faveur d'un changement de situation, mais sans prises de position personnelles très marquées : les réponses sont affirmatives, prenant

même souvent une forme de superlatif "absolument," "indispensable", "sans aucun doute", "évidemment"! Quelques explications données insistent sur le fait que "cela aboutirait à une plus grande liberté de choix", en raison du fait que le travail féminin est désormais une donnée irréversible.

- "On n'imagine plus un monde où les femmes resteraient à la maison et où les hommes gagneraient seuls l'argent nécessaire au ménage! Ce qu'il faut acquérir c'est l'égalité des droits au travail pour la femme, et à la formation professionnelle..."

Quelques restrictions, là encore, sont soulignées, concernant précisément les conditions de travail et la répartition sexuée des métiers.

- "Le changement par l'ouverture de l'éventail professionnel est trompeur s'il s'agit de promouvoir l'accès des jeunes femmes à des emplois pénibles ou disqualifiés qui le sont déjà pour les hommes" - "S'il s'agit de changer l'orientation des filles en les guidant vers des métiers "masculins", ma réponse est oui, chaque fois que la fille en question peut intégrer cette dimension difficile à assumer, socialement et familialement; non dans le cas inverse". - Une répartition plus équilibrée des sexes dans grand nombre de professions serait souhaitable. Il faudrait surtout que la fille qui a envie d'exercer une profession non féminine puisse le faire à égalité avec un homme, et non en étant obligée d'être deux fois plus volontaire, compétente etc..." - "Le changement est souhaitable s'il correspond à un vrai désir des femmes, c'est à dire ce qui est souhaitable, c'est que les femmes qui désirent faire une carrière traditionnellement masculine puissent se réaliser, mais que pour autant ne soient pas culpabilisées ou frustrées les filles qui aspirent à se réaliser dans des tâches féminines..."

Les solutions que les conseillers préconisent, se regroupent essentiellement sous deux registres : l'évolution des mentalités associée à l'évolution du système éducatif et économique, avec des imbrications constantes et des interactions permanentes entre l'un et l'autre, en un mot un changement profond et radical de toutes les structures et composantes sociales. Aussi les dimensions du changement

apparaissent-elles à certains comme particulièrement complexes et très "lourdes" à mettre en oeuvre.

- "Les stéréotypes me paraissent si ancrés dans les esprits !... Il faudrait changer les mentalités, mais comment ?" - "C'est complexe, et les solutions sont multiples... Plus que des solutions, il y a plutôt des "tentatives" diverses pour faire évoluer différents plans:

- les états d'esprit des élèves et des familles par une meilleure information et une meilleure connaissance du travail,

- les états d'esprit des professeurs de collège et lycée, ainsi que des professeurs de L.E.P., en insérant de plus en plus de filles dans les sections dites masculines,

- les états d'esprit des employeurs par des lois sociales, entre autres...

- "Les solutions consisteraient à dénoncer le sexisme partout où il sévit : école, famille, entreprises, et offrir plus largement le droit de se tromper, permettant en particulier aux filles qui auraient tenté une orientation type technique de revenir sur une autre voie" - "Il faut parvenir à vaincre les préjugés des employeurs et prévoir un meilleur accueil des filles dans le monde industriel, par une meilleure information... Mais une modification en profondeur des mentalités est indispensable, les résistances les plus fortes venant des femmes elles-mêmes". - "A mon avis, il y a un début d'ouverture au niveau des établissements de formation. C'est au niveau de l'emploi que les verrous sont les plus importants. Ainsi la réticence de l'employeur à l'embauche en mécanique auto : qu'en pense le client ? - Ainsi la réticence de l'employeur à confier une tâche de maîtrise à une femme, par peur des réactions du personnel masculin...

Que faire pour lutter contre cette tendance ?

- une information plus large auprès des jeunes et des familles sur la réussite des femmes dans ces domaines,

- éveiller aussi les garçons à ce problème pour qu'ils puissent être plus ouverts plus tard, (soit au niveau de la décision d'embauche, soit au niveau de l'acceptation des femmes comme collègues aussi valables),

- au niveau des droits de congé pour enfant malade... et autre problème de ce genre, que l'homme puisse, si le couple le désire, s'absenter de son travail (question de droit, mais aussi d'éducation des jeunes actuels qui seront adultes demain)"...

- Ce changement des mentalités et cette évolution sont soumis, de l'avis des conseillers et conseillères, à une réforme très profonde du système éducatif :

- "La question dépasse le simple rôle de l'école, non négligeable cependant quant à la possibilité de véhiculer des modèles culturels moins rigides et moins exclusifs. Il y aurait une partie de solution ou un élément de solution à long terme, dans une meilleure connaissance des formations professionnelles et dans la présentation, par l'école, de modèles éducatifs plus larges..." - " Il faut créer des sections, des places et peut-être des formations nouvelles qui collent à la réalité de la vie des femmes, par exemple des formules nouvelles à trouver : ajouter des enseignements "féminins" (par exemple : puériculture en option) avec des enseignements de "garçons" (ex. : mécanique auto), plus exactement des enseignements "à la carte" avec des L.E.P. qui équilibrent des sections traditionnellement "féminines" et "masculines".

Les conseillers insistent souvent pour qu'à l'école et au collège, des activités manuelles et techniques plus diversifiées et mixtes soient introduites, pour développer des visites d'entreprises et des rencontres avec des professionnels, afin de rendre plus étroits les contacts entre l'école et l'entreprise, pour que des bancs d'essai soient mis en place pour tous et pas seulement pour les C.P.P.N., pour mettre en oeuvre un enseignement "moins élitiste, où les disciplines manuelles, techniques, artistiques, aient autant de place et de poids que les disciplines théoriques et abstraites", toutes choses qui supposent, bien sûr, que soit résolu

"le problème de la carte scolaire en multipliant les formations rares et fort demandées".

Certains conseillers donnent des exemples précis à cet égard :

- "On voit des filles de C.P.F.N. qui font des banes d'essai en mécanique par exemple, relater le plus souvent cette expérience comme enrichissante, même si elles n'y donnent pas suite, et certaines y donnent suite, alors que je n'ai jamais vu une fille de 5ème demander une section de mécanique... Pour le moment ce sont les circulaires qui disent que tous les secteurs sont ouverts aux filles comme aux garçons, mais qui en est persuadé et a envie réellement que cela se fasse ? Il faudrait déjà que chefs d'établissements et enseignants en soient plus convaincus eux-mêmes. Si on forme des filles dans certains métiers, les employeurs suivront..."

Pour d'autres, c'est la conception du système éducatif global, à l'égard des deux sexes, qui devrait être révisée "afin que cessent les références aux modèles traditionnels de chaque sexe... Il faut modifier les mentalités en remontant à la source des inégalités, ne plus inculquer aux enfants que certaines tâches conviennent mieux aux hommes et d'autres aux femmes., L'éducation des choix professionnels doit passer par cette remise en question des rôles et des représentations masculines, féminines". - "Il faut que le système éducatif prenne en compte la dimension orientation, en donnant aux élèves les éléments du choix qu'ils doivent faire, à tous les niveaux, ce qui suppose :

- une formation technologique obligatoire pour tous les élèves en premier cycle, donc une carte scolaire mieux adaptée,

- la possibilité de rattraper une formation professionnelle à tout moment du cursus scolaire, même à un niveau inférieur, mais en toute connaissance de cause,

- la possibilité de "stages découvertes" sur le terrain avant le choix définitif etc...

Toutes ces mesures ne sont pas spécifiques pour les filles mais permet-

traient, en améliorant l'orientation en général, d'améliorer la situation des filles..."

Certains conseillers suggèrent également de prendre des mesures d'ordre économique et législatif pour faire évoluer la situation, comme par exemple, le développement de l'emploi à temps partiel, une répartition nouvelle de la masse de travail entre les personnes qualifiées pour l'assurer, ou bien la poursuite de l'action des pouvoirs publics "pour convaincre le patronat ^{de} reconnaître les qualifications obtenues par les femmes", ou encore que "Les lois Roudy comment dans les faits certains aspects trop discriminatoires dans le monde du travail..." "Il faut exiger la mixité de tous les concours. Il est inadmissible que la dixième fille soit refusée sur la liste des postes ouverts aux femmes alors qu'on accepte le cinquantième candidat masculin..."

Finalement, ce sont les mesures à très longue échéance qui sont envisagées comme susceptibles d'apporter des solutions, car si "chacun reste sur ses rails, le changement n'est pas pour demain" - "Il faudra du temps, beaucoup de temps, et corrélativement, beaucoup d'information..."

4.6.3. - Discussion - commentaires

Ces données destinées à situer les attitudes et comportements des conseillers et conseillères étant posées, nous pouvons aborder le problème des choix professionnels des filles sous un angle plus critique.

Dans leur pratique, d'une façon générale, en raison de la difficulté où ils et elles se trouvent fréquemment, et pour la majorité d'entre eux, de pouvoir apporter des réponses positives aux demandes qui leur sont faites, les conseillers (ères) ne peuvent pas facilement échapper à un certain malaise, ou un certain désarroi où se mêlent différentes émotions, telles que l'inquiétude, l'agacement et le sentiment d'impuissance, aboutissant à une sorte de résignation qu'aucune démarche rationnelle ou intellectuelle ne saurait dissiper.

Certes, ce malaise n'est pas systématique : certaines situations en effet n'entraînent pas ces sentiments désagréables, car les conseillers s'y sentent compétents : donner des informations sur telle profession et sur la manière dont on y accède. Le type de communication employé à cet effet est facilement transmissible et la connotation affective d'une telle activité est généralement neutre, teintée quelquefois d'un peu d'ennui, sous l'effet conjugué de la répétition et de la "routine". Quand on a répété des dizaines de fois comment on devient infirmière et quels sont les métiers qu'on peut faire avec des langues...

Par contre, les sources de malaise sont au contraire liées à l'existence de demandes très précises sur "les débouchés pour les filles" ; l'impact de cette question sur les conseillers (ères) varie selon les situations et leur sensibilité personnelle, mais elle donne la plupart du temps naissance à une dimension conflictuelle, entre la nature de cette demande, leur compétence professionnelle, leur idéologie et les règles institutionnelles et sociales dont ils dépendent.

A partir de là, n'est-il pas tentant de se résigner à une situation jugée plus ou moins insatisfaisante (et n'est-ce pas la solution la plus fréquente dans les faits ?), comportant indéniablement un certain nombre d'avantages, comme le plaisir de pouvoir se plaindre ou revendiquer, comme de garder la situation inchangée, ce qui revient à ne pas se mettre en position instable, et pourtant anxiogène ?

Mais existe-t-il pour les professionnels de l'orientation d'autres alternatives que la transmission des valeurs et normes de la socio-culture ?

Nous avons vu en effet, dans les réponses données, à quel point la prudence caractérisait leurs points de vue et leur pratique : ils estiment que trop de freins, de barrages, d'embûches, de difficultés risquent de survenir dans toute démarche de changement de rôle professionnel, à tel point que les conseillers et conseillères ne se sentent pas le droit de faire prendre de tels risques à leurs consultantes en usant de leur influence, de leur savoir, de leurs connaissances.

Et quand bien même ils disposeraient d'une force persuasive telle qu'il leur serait possible de manipuler leur entourage, une certaine éthique du métier les empêche précisément d'en faire usage; ils peuvent certes avoir la maîtrise d'une situation d'information, ici et maintenant, mais la brièveté et la ponctualité de leurs interventions, rendent illusoire une stratégie à long terme permettant un suivi dans la phase de réalisation au niveau individuel.

Dans ces conditions, on comprend l'attitude quasi générale de circonspection qu'ils (elles) adoptent, conscients(es) de la disproportion existant entre leur pouvoir d'information et la monumentale inertie des structures sociales : tout conseil qui s'éloigne des normes socio-culturelles en vigueur prend les dimensions d'un pari infiniment plus risqué que celui de Pascal, puisqu'il s'agit de la propre temporalité, immédiate et lointaine, d'une personne donnée.

D'ailleurs, les explications avancées par les conseillers et conseillères quant aux difficultés que rencontrent les filles pour leur orientation, renvoient la problématique à un niveau macro-social, en gros, celui des "mentalités" qui, par définition, sont réputées comme très peu perméables aux changements radicaux et rapides ; c'est l'interaction de tous les partenaires qui est impliquée dans cette relation, puisqu'il faudrait en même temps qu'évoluent "les mentalités" des employeurs, des enseignants, des parents, des filles elles-mêmes...

Cette pesanteur sociale dénoncée permet, en fait, différents types d'actions (ou de non-action) :

- les conseillers ne se sentent pas concernés, éliminent carrément le problème et ne mettent en oeuvre aucune action particulière, le sentiment d'impuissance étant donc prévalent,

- les conseillers se sentent concernés par la question, réalisent au moins quelques informations minimum, mais sans savoir précisément quels seront l'impact et les résultats de ces interventions.

A cet égard il est intéressant de mentionner ici une enquête effectuée par une conseillère d'orientation (1) qui avait pour objectif d'établir "un bilan des actions d'information menées par les C.I.O. sur la diversification des choix professionnels des filles, afin d'établir un inventaire des méthodes employées, des résultats obtenus, et de susciter de nouvelles initiatives dans ce domaine".

Après avoir recensé, sous forme de sondage téléphonique, les actions entreprises dans vingt-six C.I.O. de différentes académies, actions qui vont de l'absence totale d'information, à des interventions beaucoup plus structurées, voire très structurées, l'auteur met d'abord en évidence "l'extrême diversité des objectifs, des méthodes, des problématiques".

Mais quelles que soient par ailleurs les méthodes utilisées : questionnaires, jeux de rôles, visites, et collaboration pédagogique..., Isabelle PELLE signale "le flou inévitable de ce genre d'actions" faute de rigueur dans les objectifs, étant donné qu'en matière de travail sur le terrain, "on se trouve en situation impure (non expérimentale), où l'extrême imbrication des variables à maîtriser entraîne, de façon non exclusive, la volonté d'être le plus rigoureux possible d'une part, et la tentation d'interventions souples d'autre part. Ce qui dans un premier temps est contradictoire".

C'est donc sur la nécessaire construction d'une théorie que ces actions d'information doivent s'appuyer, mais on se heurte alors à une donnée épistémologique importante, dans la mesure où l'on ne sait pas bien expliquer la puissance, et surtout la nature même du rapport choix-professionnel-sexe. C'est ce qu'analyse très précisément I. PELLE :

- "Dans le problème qui nous préoccupe, que s'agit-il, en fait, de modifier ? Est-ce une attitude interne des publics visés (faire prendre conscience des stéréotypes, changer les mentalités ?) Mais alors, comment s'assurer que les activités proposées vont bien agir sur les attitudes ? Ce qu'on mesure de comportementen-

(1) - PELLE I. - "Diversifier les choix professionnels des filles. Bilan et perspectives des actions d'information des C.I.O. in L'orientation scolaire et professionnelle - 1982 - n° 1 - p. 79 - 86

tal "à la sortie" en est-il l'équivalent ? Est-ce un comportement (pousser les filles à choisir plus souvent des sections "non féminines", dans ce cas l'évaluation est simplifiée, il suffira de faire un "comptage" ?). Faire acquérir un savoir (il y a des femmes dans la mécanique, dans l'électronique...) ? Mais si ce savoir reste théorique, quel en est l'intérêt ? Ceci montre qu'on ne peut faire l'économie d'une théorie du phénomène qu'on tente de modifier. Or, en ce qui concerne les choix professionnels et le sexe, si on sait bien quelle est la force de leur liaison on ignore en grande partie quelle est exactement la nature de cette liaison et surtout "par où ça passe". De là, l'insatisfaction méthodologique, mais de là aussi, l'intérêt de s'astreindre autant que possible à la rigueur, car c'est sans doute à partir d'expériences plus ou moins réussies que peuvent se construire des hypothèses de travail plus précises et donc plus falsifiables". (1)

4.6.4 - Conclusion

Il y a vingt ans à peine, au moment de la parution en 1965 de la revue "Avenirs" sur "Les carrières féminines", la question de l'orientation des filles ne se posait guère dans les mêmes termes : leurs choix étaient certes très traditionnels et peu ouverts (de même que ceux des garçons d'ailleurs), mais le problème se situait au niveau même du choix entre activité et non-activité ; les études qui abordaient le sujet à l'époque cherchaient surtout à prouver que le travail féminin ne déstabilisait pas la vie familiale (2), étant donné que "la maternité, l'éducation, qui sont oeuvres suprêmes d'éducation, ne doivent pas être opposées au travail (3)..." au point que l'idée même de "choix" semblait tout à fait "irréaliste", la plupart des femmes n'effectuant pas de choix réels :

"Faut-il penser que l'idéal de l'éducation des jeunes filles est de les rendre capables de choisir entre l'activité et la non-activité ? Nous ne ferons pas beaucoup plus de crédit à la notion de choix à ce niveau que lorsqu'il s'agissait de la détermination d'une profession plutôt que d'une autre... Sans être d'un

(1) - FELLE I. - op. cité p. 85

(2) - GREGOIRE M. - Mythes et réalités in Revue "Esprit", La femme au travail - Mai 1961 - p. 756

(3) - DOMENACH J.M. - in Revue "Esprit", op. cité. p. 947

féminisme outrancier, on est amené à constater que tout ce qui différencie le travail féminin du travail masculin peut se retourner contre les femmes travailleuses, alors que tout ce qui améliore les conditions de travail des uns et des autres profite aux femmes travailleuses". (1)

Or, la situation s'est sensiblement modifiée depuis, non pas parce que les filles ont notoirement élargi leurs choix professionnels, ceux-ci restant dans leur immense majorité, très conformistes, mais parce que désormais tous les partenaires de l'orientation (parents, enseignants, conseillers et élèves bien sûr) savent que ces choix n'offrent que des débouchés aléatoires aux jeunes filles, alors que leurs demandes de formation et d'insertion professionnelle restent extrêmement fortes dans un premier temps. Sous l'effet conjugué de différents facteurs, dont le besoin accru (mais ~~d'abord~~^{aussi} imposé par le législateur) de scolarisation puis de formation professionnelle, associé à l'évolution lente mais inexorable des mentalités, ce qui remet en question la répartition des rôles masculins et féminins au plan professionnel comme au plan personnel et familial, les filles souhaitent, ainsi que leurs parents, être munies d'un "capital" qui n'est plus une dot, mais une situation professionnelle en bonne et due forme, quitte à l'abandonner quelques années plus tard, pour se consacrer alors uniquement à leur rôle familial.

Mais en attendant, les conseillers (ères) d'orientation sont les récepteurs directs de ces nouvelles demandes, de ces changements, et souvent de ces marques d'insatisfaction puisque leur action se définit précisément à la charnière du scolaire et du professionnel, et au bout du compte, c'est bien l'insertion professionnelle qui est en cause. Or, lorsque le passage ne s'effectue pas dans de bonnes conditions, quelles positions sont-ils (elles) en mesure de prendre ?

Il ne leur est pas nécessaire d'avoir effectué des recherches importantes en ce domaine pour savoir que cette question de la répartition des rôles professionnels touche au plus profond de la personnalité de chacun, qu'il s'agit là

(1) - ISAMBERT-JAMATI V. - Le choix d'un métier in Revue "Esprit", op. cité - p. 900 - 902.

d'un sujet extrêmement mouvant, difficile à cerner, mais qui ne laisse personne indifférent, étant donné qu'il existe en permanence une dialectique rôle masculin - rôle féminin, assurant le fonctionnement social, mais en faveur de l'un et au détriment de l'autre, chacun, bien sûr, défendant son point de vue.

Dans ces conditions, les conseillers (ères) qui cherchent à modifier quelque peu la situation, ont également conscience de la disproportion existant entre leurs propres moyens d'action et l'ampleur de la tâche à accomplir : ils (elles) sont et se sentent tout seuls (es), dans cette démarche, sans le support logistique des différentes structures institutionnelles. Car ce ne sont pas les textes officiels - la dernière circulaire traitant de l'orientation des jeunes filles date du 29-4-1982 - (1), ni les encadrés figurant chaque année sur la brochure nationale ONISEP destinée à tous les élèves de 3ème, précisant que "toutes les sections sont ouvertes aux garçons comme aux filles", qui sont susceptibles d'apporter un soutien important à tous ceux et celles qui (plus ou moins nombreux) voudraient agir. Ces textes ne sont certes pas tout à fait inutiles puisqu'ils rendent compte d'une certaine volonté des pouvoirs publics de faire évoluer une situation, mais ne s'agirait-il pas de simples déclarations d'intention servant là encore d'alibi ? Et par ailleurs, quel Centre d'Information et d'Orientation a envisagé de baser sa politique sur cette question de l'orientation des filles ? Problème encore trop mineur ? trop marginal ? trop dangereux ?

Ainsi, par rapport à la problématique et à l'hypothèse de départ, nous pouvons certainement conclure que chacun de nous, dans son rôle professionnel, peut difficilement échapper à la transmission des valeurs de discrimination fondées sur le sexe, car même s'il y prend garde consciemment, il n'en reste pas moins un chaînon, un rouage de la machine qui est au service de l'organisation sociale afin de permettre aux groupes sociaux de poursuivre leurs buts.

(1) - Voir en annexe photocopie de cette circulaire.

"Ce qui implique que l'une des premières tâches pour le (la) conseiller (ère), qui se veut critique, consiste à développer une vision claire de la fonction de l'orientation dans le maintien des rapports existants. Il s'agit en fait de comprendre la relation de son rôle avec le système institutionnel, en écartant la mystification idéologique qui consiste pour la profession à se dire aux services des individus". (1)

En somme, la question de l'orientation des filles supposerait, pour qu'une légère évolution puisse s'effectuer, que les conseillers et conseillères prennent une certaine distance par rapport à leur fonction et décident, en transgressant un peu les tabous, d'être "déviant" par rapport à leur rôle traditionnel, qui est précisément sanctionné par leur degré de conformité. Ils (elles) se retrouveraient donc ainsi constamment en position de tension entre les aspects contradictoires de leur pratique, car la "déviance" n'est jamais très facile à vivre, car la "déviance fait peur," par le retrait qu'accompagne la menace d'isolement au sein du groupe...

Ce qui renvoie aussi le (la) conseiller (ère) à son propre pouvoir, car tout (e) seul (e), que peut-il faire de décisif pour l'évolution ultérieure du système, à part quelques modestes interventions, elles-mêmes supposant, ainsi que mentionné plus haut, des objectifs s'appuyant sur une théorie ? Seule la possibilité d'établir une véritable collaboration interdisciplinaire avec d'autres instances et d'autres partenaires partageant le point de vue commun de faire évoluer les choses pourrait rompre ce sentiment d'impuissance. Est-ce réellement souhaité ? demandent les uns. D'autres objecteront : est-ce seulement souhaitable ? Serions-nous alors condamnés à n'intervenir que pour diriger les filles "vers les voies connues, bien balisées et... encombrées, en prévenant consciencieusement chacun de cet encombrement et des chances limitées qui restent de faire carrière en ces domaines?"

(1) - PEPIN J. - L'orientation comme pratique psycho-socio-politique. in "Prospectives" - volume 17 - n° 4 - Décembre 1981 - Revue d'Information et de recherche en éducation - Montréal.

pour reprendre la remarque de G. LATREILLE (1). Curieuse mission, en vérité, lorsqu'on en prend conscience, car en somme, dans un tel contexte, le rôle du (de la) conseiller (ère) reviendrait à faire passer l'idéologie selon laquelle :

" la passivité conformiste prend la coloration positive d'adaptation réussie, tandis que l'activité, l'innovation, l'attitude individualiste, connotent péjorativement l'inadaptation. Ne serait-il pas plus positif de parler de "conformité active et productive basée sur la solidarité, la satisfaction apportée par des réactions et des attitudes authentiques s'orientant vers un but ou un cadre commun ?" (2). Ce qui permettrait que des qualités et des talents humains puissent s'exprimer dans tous les domaines, sans subir la rigidité exclusive à laquelle les femmes (ainsi que les hommes d'ailleurs) sont actuellement tenus de se conformer, pour la plus grande majorité d'entre eux...

(1) - LATREILLE G. - Op. cité p. 371

(2) - MOSCOVICI S. - Psychologie des minorités actives - P.U.F. - Sociologies 1979 p. 24

V - QUELLE EVOLUTION ET QUELLE EDUCABILITE ?

Arrivé à ce stade de notre étude, il nous semble nécessaire de faire le point par rapport à la problématique de départ, car toutes ces recherches ne prennent sens que si elles permettent non seulement d'aboutir à des constats, même plus éclairants, sur des situations précises, mais aussi d'apporter, avec quelque profit, une possibilité de réponse, et par là-même, d'appréciation personnelle, aux questions relatives à l'évolution et l'éducabilité des choix professionnels féminins.

Ces choix professionnels doivent donc, pour être convenablement appréciés, être appréhendés à la fois dans leur nature et leur spécificité. A cet égard nous avons essayé de montrer les faits suivants :

- La scolarité des filles s'inscrit dans un projet pédagogique pensé sur le versant masculin de l'humanité ^{ayant} pour référence la société industrielle; l'école doit former au travail ... les garçons d'abord, et même si les filles réussissent relativement bien dans ce système, elles se retrouvent prioritairement et majoritairement dans des sections "féminines". La répartition des effectifs scolaires dans les formations générales puis professionnelles est marquée par la division sexuelle du travail.

- En conséquence de cette situation, l'insertion professionnelle des jeunes filles et des femmes s'effectue avec un certain nombre de handicaps : concentration élevée de leurs emplois dans des professions ou secteurs bien spécifiques et caractérisés par les faits suivants : moindre valorisation, moindre salaire et chômage plus fréquent, les femmes jeunes et les moins qualifiées étant plus particulièrement concernées par cette situation.

- Ces constats établis, l'analyse de contenu des deux revues "Avenirs" de 1965 et 1975, nous a alors permis d'établir, en tant que cadres conceptuels, une modélisation du travail féminin, sous deux formes différentes :

1) - Un modèle "reproductif" affirmant aux jeunes filles qu'elles peuvent certes, exercer un métier, mais dans des secteurs "traditionnellement" féminins, et à condition qu'elles aient le souci d'assurer également leur rôle d'épouse et de mère.

2) - Un modèle "féministe-élitiste", en réponse à une opposition masculine manifeste confirmant aux jeunes filles aussi bien les difficultés qu'elles doivent vaincre que les qualités dont elles doivent faire preuve, lorsqu'elles sortent précisément des métiers "traditionnellement" féminins".

- A partir de là, la confrontation entre le domaine théorique (par les modèles) et la réalité du terrain (par la saisie des représentations), fait apparaître les choix très conformistes des jeunes filles en classe de troisième et de terminale, majoritairement soucieuses de choisir un métier sauvegardant féminité et rôle maternel, si bien que l'obsolescence du modèle "reproductif" ne semble pas évidente.

- En ce qui concerne par contre les jeunes filles qui suivent une formation dans des secteurs peu féminins, elles rencontrent certes, surtout au début, un certain nombre de difficultés à la fois d'ordre technique et relationnel, si bien que toutes celles qui "résistent" ont le sentiment de faire quelque chose d'un peu hors du commun, d'être un peu une "élite", par accès aux valeurs détenues par le groupe majoritaire des garçons. Elles tiennent malgré tout à affirmer que leur féminité, par le biais de leur futur rôle maternel, n'est en rien entamée par une formation à connotation masculine.

- Quant aux femmes déjà insérées professionnellement, elles connaissent fréquemment de véritables difficultés pour se faire admettre dans un monde professionnel masculin, peu favorable à leur arrivée. Elles doivent donc "se battre" pour s'y maintenir, et en ce sens, le modèle "féministe-élitiste" conserve toute son actualité et sa validité, sauf à avoir "évacué" la fonction maternelle qui reste, à notre avis, une donnée fondamentale pour de nombreuses femmes avec sa dimension inhérente (?) de culpabilité.

- Si l'on considère aussi bien le niveau de la formation que celui de la profession, ce précédent contexte ne concerne en fait qu'une minorité de jeunes filles et de femmes. A cet égard, les conseillers d'orientation restent confrontés à une demande, de la part des filles, qui s'exprime de façon très nette en faveur des métiers traditionnels : le modèle "reproductif" conserve une forte prévalence sur le modèle "féministe-élitiste", traduction au féminin du travail au masculin. Dans ces conditions, les conseillers qui souhaiteraient éventuellement faire évoluer cet état de fait, prendraient le risque de se heurter à une très forte résistance des "mentalités" : toute action d'éducabilité des choix professionnels apparaît hors de leur portée directe et immédiate.

Or, ce sont précisément ces notions d'évolution et d'éducabilité qui nous préoccupent ici, entendues aussi bien comme un processus de changement et de progrès que comme transformation d'un individu par acquisition de nouveaux savoirs et de nouvelles données, destinés à favoriser son développement et visant également à son intégration dans la société.

A cet égard, nous sommes donc amenés à nous interroger par rapport à cette problématique de l'éducabilité des choix professionnels féminins.

Si l'on se
~~En ce~~ reportant en effet aux évaluations et bilans précédemment effectués, ces choix féminins paraissent peu adaptés aux débouchés, l'écart entre les choix professionnels exprimés par les filles et la structure des emplois existants restant, semble-t-il, important ; il paraît donc évident que la proportion des métiers de l'enseignement, des carrières para-médicales et des "services aux autres" est trop élevée par rapport aux besoins économiques réels.

A cet égard, deux types d'argumentation peuvent être alors développés : faudrait-il prévoir des actions éducatives afin de modifier ces choix pour faire consentir à une nécessité d'ordre économique, ce qui irait dans un sens plus conforme aux besoins du marché de l'emploi ? Ou bien faudrait-il corriger ces choix pour des raisons de type philosophique, par élargissement de la représentation de soi et de la notion même de féminité ?

Autrement dit, deux raisons majeures seraient éventuellement susceptibles de faire évoluer les jeunes filles dans leurs choix professionnels ; l'une pour motifs de type économique, utilitariste, l'autre en fonction d'une autre vision, d'une autre doctrine de la féminité.

Voyons dans les deux cas quels sont les processus sous-jacents sur lesquels il faudrait éventuellement intervenir.

5 - 1 - DES RAISONS D'ORDRE ECONOMIQUE ?

En théorie, des mesures pourraient être prévues qui apporteraient des aménagements au décalage constaté entre les désirs exprimés et les emplois existants. Il s'agirait en effet de mettre en oeuvre, dès l'âge scolaire, un système rigoureux de sélection et d'orientation, qui tiendrait davantage compte des besoins de la société, que des désirs individuels. Ces mesures supposeraient d'une part une connaissance très précise des besoins économiques à prévoir à moyen et court terme, au sein d'un système économique qui devrait donc être davantage planifié, et dont les objectifs ne seraient pas forcément la rentabilité à tout prix.

Cela supposerait d'autre part, qu'au moment de l'entrée dans la vie active, des offres d'emplois existent réellement pour satisfaire aux demandes exprimées, chacun ayant l'assurance de se voir proposer une activité correspondant à l'apprentissage ou à la formation précédemment acquise.

Ces dispositions rappellent incontestablement un modèle de type économie dirigée, telle qu'on la trouve dans les pays de l'Est où l'admission dans les établissements d'enseignement supérieur et d'enseignement secondaire spécialisé se fait par concours, "en fonction des débouchés recensés, des prévisions, des tendances de l'évolution, des capacités d'accueil ... Avant la fin des études, une commission des nominations convoque les élèves sortants pour un entretien. "De préférence avec leur assentiment", elle nomme les jeunes spécialistes à un emploi, dans une entreprise où se déroulera le dernier stage de l'élève". (1)

(1) - CHAUDAGNE H. - Aperçu sur l'orientation professionnelle en U.R.S.S. - in l'Orientation Scolaire et Professionnelle - n° 4 - 1976 - p. 395-396.

Or, il est intéressant de remarquer que, même dans ces conditions, l'objectif d'une orientation professionnelle conforme aux besoins économiques, qui devrait être théoriquement atteint par le fonctionnement de l'institution dans sa globalité, est en réalité loin d'être pleinement satisfaisant.

"Dans l'optique de développement, l'orientation a été considérée sous l'angle socio-économique : celui de la formation de producteurs instruits et conscients, plus que sous l'angle de l'épanouissement de la personne. Ce semble être, aujourd'hui encore, la visée dominante, et le fait d'avoir négligé de traiter une telle question en se plaçant aussi à l'échelle des individus est une des causes de l'ampleur que prennent les problèmes d'orientation dans ce pays", alors que les "générations manifestent, avec des capacités plus grandes, des besoins nouveaux : le besoin pour chacun de disposer d'une information plus ample et non choisie, de pouvoir penser et même tout repenser par soi-même, de décider librement de ses choix..." (1)

Il apparaît dès lors bien naïf de penser qu'il existe une harmonie préétablie entre les désirs individuels et les contraintes socio-économiques : "Partout où les désirs peuvent s'exprimer, ce sont les emplois les moins qualifiés, les tâches les plus dures ou les plus répétitives qui sont le moins recherchées", même si l'on "s'efforce de montrer que l'accomplissement de ces tâches est une contribution décisive au triomphe de l'idéologie "vraie"..." (2)

Si bien que lorsque l'on repose le problème spécifique des choix professionnels en général dans un pays comme le nôtre, on est amené à formuler une objection majeure : il existe une incompatibilité de "nature" entre, d'une part un système économique, basé sur la rentabilité et l'efficacité, qui impose de satisfaire aux exigences de la productivité par le jeu féroce de la concurrence qui affecte autant le marché des biens que celui du travail, et d'autre part des pratiques très dirigistes relatives aux choix professionnels tant masculins que féminins. Dans l'optique du libéralisme, c'est à chacun "de tenter sa chance", quitte ensuite à

(1) - Idem - p. 410

(2) - RENCHLIN M. - Interrogations sur l'orientation - op. cité - p. 9

revenir à des formations peu désirées au départ et pour lesquelles les jeunes se laisseront "le plus souvent orienter avec une certaine indifférence ou un profond sentiment d'injustice, vers les emplois qu'ils jugent sans intérêt, à moins d'avoir été subtilement conditionnés à ces orientations par le système éducatif et ses procédures d'affectation..." (1)

Pour préciser encore les choses, il serait parfaitement irrecevable, déontologiquement parlant, que l'on intervienne de manière très dirigiste que sur les choix professionnels des filles, pour qu'elles consentent davantage à une nécessité d'ordre économique. Par contre, des incitations peuvent être largement utilisées, notamment par l'intermédiaire des médias, pour leur faire prendre conscience d'un tel problème. Ce qui est effectivement fait depuis quelques années, à l'instigation des services ministériels des "Droits de la femme", notamment par de petits films publicitaires à la télévision, sans pouvoir évaluer quel peut être l'impact à plus ou moins long terme.

Car en réalité on se trouve confronté à une double complexité, celle de la situation économique d'une part et celle des choix professionnels féminins d'autre part, ce qui nécessite une analyse plus approfondie de la question.

En effet, la logique du système d'économie libérale qui fonctionne à plein dans les périodes de forte croissance, permet de résorber une grande part de la main d'oeuvre disponible, mais connaît en période de crise, des tensions importantes dues au climat d'insécurité et aux risques du chômage ou de faillite qui frappent brutalement les uns ou les autres...

Or, les femmes font plus que les hommes les frais de cette précarité de l'emploi pour des raisons qui tiennent précisément, nous l'avons vu, à leur manque de qualification ou à l'inadéquation entre leur formation professionnelle et les besoins exprimés ici et maintenant, de l'économie du marché.

(1) • LATREILLE G. - Op. cit. p. 372

Mais s'il est idéologiquement fortement souhaitable que cette dernière situation soit modifiée, il est économiquement difficile à l'heure actuelle, de pouvoir y répondre de façon satisfaisante étant donné qu'une demande

quantitativement plus importante risquerait vraisemblablement d'augmenter encore les difficultés économiques qui sévissent à cet égard depuis quelques années.

Des exemples précis peuvent être cités à cet égard qui illustrent bien la complexité du problème.

Les exigences de la production et les fluctuations de la conjoncture ont incité à divers moments les responsables de l'économie à considérer la population féminine inactive comme une réserve de main d'oeuvre disponible, à laquelle il convient de recourir ; peu importe alors l'état des structures et des attitudes, il n'existe pas d'autre considération que l'efficacité. Ainsi les femmes sont-elles venues, par nécessité économique, remplacer les hommes à leurs postes de travail au cours des périodes de conflits mondiaux. Elles ont donc pu faire directement l'expérience du travail au masculin et ont montré à cet égard qu'elles pouvaient prendre la relève des hommes et faire tourner la machine économique dans des conditions difficiles, alors que l'effort de guerre exigeait une participation accrue de tous (1). Pour amener un nombre de plus en plus important de femmes à travailler, divers systèmes d'aménagement du travail furent également inventés : décentralisation du travail à domicile, facilités d'horaires... Ainsi donc lorsqu'un pays a besoin de la main d'oeuvre féminine, l'ingéniosité humaine découvre des accommodements et aucun travail ne paraît incompatible avec ces éléments de la "féminité" dont on use en temps normal pour écarter les femmes d'un certain nombre d'activités.

Mais précisément ces aménagements ont servi de prétexte pour dévaloriser le travail des femmes et les payer à un moindre salaire, ainsi que l'explique fort bien Y. KIBBIELER: "Bien qu'Albert THOMAS, socialiste lui-même, l'ait hautement

(1) - SULLEROT E. - Histoire et sociologie du Travail Féminin - Op. cit.

proclamé, le principe "A travail égal, salaire égal" n'a été appliqué nulle part. On ne pouvait pourtant plus invoquer le prétexte du salaire d'appoint puisque les mères ouvrières, privées de mari par la mobilisation, étaient devenues chefs de famille, la loi les reconnaissant tutrices de leurs enfants. Alors on avait invoqué la sous-qualification des femmes. Les patrons se prétendaient obligés d'adapter leur matériel à cette incompétence, et ces frais justifiaient à leurs yeux une réduction des salaires féminins, ce qu'Albert THOMAS finit par admettre. Les syndicalistes les plus hostiles reprochaient en outre aux ouvrières de chasser les hommes au front en prenant leur place, de faire durer la guerre en fabriquant des munitions, de se laisser enlever leurs enfants. Recrues de fatigue et de reproches, comment auraient-elles résisté à l'injonction de Louis LOUCHEUR, ministre de l'Armement, qui, l'Armistice à peine signé, les presse de rentrer chez elles sans indemnité pour accueillir ceux qui vont regénir et qui ont tant souffert, et pour leur laisser la place.

Bien loin d'avoir changé les mentalités traditionnelles à propos du travail des femmes comme on l'a dit quelquefois, la guerre de 1914-1918 les a plutôt renforcées, crispées même dans leur refus." (1)

Mais un certain nombre d'entre elles avaient acquis une formation et une qualification, un goût du travail également, auxquels elles refusèrent de renoncer. Bien des femmes, que la mobilisation de leur mari avaient contraintes à trouver une activité rémunérée, ne sont pas retournées volontiers à la maison. Beaucoup d'infirmières militaires notamment sont devenues infirmières civiles. (2)

Cet exemple d'adaptation momentanée de l'activité féminine aux besoins économiques est significative à un double registre : sur le plan idéologique d'une part, tant est resté puissamment ancré le dogme de la femme au foyer, et sur un plan économique d'autre part, tant les femmes sont redoutées comme des concurrentes

(1) - KNIBIEHLER Y. et FOUQUET C. - L'histoire des mères du Moyen Age à nos jours. Editions Montalba - 1980 - p. 308 - 309

(2) - Idem - p. 325

qu'il faut éliminer par tous les arguments possibles lorsque leur activité n'est plus considérée comme nécessaire aux besoins économiques du pays.

Or, si l'on pousse un peu plus loin l'analyse qu'est-ce qu'il s'agit fondamentalement de modifier ? Autrement dit, qu'est-ce qu'une meilleure adaptation de l'activité féminine aux besoins économiques remettrait-elle profondément en question, en empiétant sur les activités masculines ?

C'est le modèle du travail masculin de l'homme blanc, occidental, inséré dans un système économique de type capitalisme libéral. C'est précisément cette notion, notamment dans sa dimension historique, qu'il s'agit d'appréhender ici pour mieux comprendre tout l'enjeu d'un changement visant à une meilleure adaptation des choix féminins.

Cette conception même de "travail" tel que nous le connaissons dans notre univers industriel d'économie capitaliste libérale avec ses principes de rendement, d'efficacité, de compétition, de performance, de concurrence, mais aussi de réalisation de soi, de libération et d'épanouissement, toutes choses qui nous semblent absolument normales et naturelles, est une notion relativement récente, qui s'est forgée avec le démarrage, au XVIème siècle, du capitalisme et de la grande industrie. On connaît "L'Ethique Protestante" de Max WEBER (1) qui explique la création de l'esprit capitaliste par la prédominance accordée à l'accumulation. Puisque le travail, qui permet cette accumulation y est considéré comme la valeur suprême, le loisir qui le nie, est condamné, l'oisiveté étant assimilée au péché.

Or, il suffit de se rappeler quel profond mépris la "haute société" de l'époque de Louis XIV portait encore au travail en général, suite à une tradition aristocratique humiliant les petites gens et les bourgeois, tandis que ces derniers cherchaient à leur tour à atteindre le niveau de la noblesse, tout en jetant le discrédit sur les artisans et les paysans, désormais abaissés dans leurs conditions d'existence et dans l'estime publique (2).

(1) - WEBER Max - L'Ethique protestante et l'esprit du capitalisme - Plon 1964 - Collection Recherches en sciences humaines.

(2) - BARRET F. Histoire du travail - P.U.F. - Collection Que sais-je - 1960 - p. 45 à 47

Antérieurement à cette période, il faut également rappeler tout le rôle économique du servage, à l'époque de la féodalité basée elle-même sur les vestiges de l'esclavage antique.

En fait, la position de la Grèce antique, vis à vis de "l'activité" en général, est fort révélatrice à cet égard, ainsi que le souligne E. BORNEMAN :

"L'homme libre gagnait sa liberté à la pointe de l'épée, le maniement des armes étaient le seul travail qu'il dût accomplir... La pratique de l'esclavage n'était donc pas considérée comme un mal nécessaire, mais tout au contraire comme une question d'honneur puisqu'elle libérait l'homme noble du travail déshonorant. Les "pillards des villes" n'avaient pas seulement le droit de réduire les autres en esclavage, ils en avaient le devoir. Ainsi, le Grec de la classe dominante concevait sa mission sur la terre comme la domination des êtres inférieurs, ceux qui étaient naturellement privés de liberté, autrement dit les femmes, les esclaves et les non-Grecs". (1)

Tout se serait donc passé comme si la classe culturellement dominante à l'époque de la Grèce antique avait de toute pièce créé une éthique justifiant précisément ce rejet du travail, entendu comme effort physique (y compris dans le domaine artistique), par opposition à la pensée créatrice, seule forme reconnue anoblissante de l'activité humaine, ce qu'a remarquablement analysé J.P. VERNANT :

"Dans l'action, l'homme agit pour soi, il ne "produit" rien d'extérieur à sa propre activité. Le domaine de la "praxis" exclut toutes les opérations techniques des professionnels... Aussi, l'activité de l'artisan apparaît comme une soumission à un ordre étranger à la nature humaine, comme pure contrainte et servitude".

Dès lors, cette conception du travail aura pour conséquence la répartition des tâches, ce qui se concrétisera par la justification et l'amplification de l'esclavage, ainsi que par l'opposition biologique de l'homme et de la femme dont XENOPHON défend la théorie :

- (1) - BORNEMAN E. - Le patriacat - P.U.F. Perspectives critiques- 1979 - p. 225
- (2) - VERNANT J.P. - Travail et nature dans la Grèce antique - in Le Travail, les métiers, l'emploi - P.U.F. 1955 - p. 37

"Dès le principe, la divinité a adapté la nature de la femme aux travaux et soins de l'intérieur, celle de l'homme à ceux du dehors". (1)

Aristote fait également la théorie d'une autre opposition aussi fondamentale et non moins "naturelle" :

"Les occupations libres exigent prudence et réflexion, les travaux serviles des qualités passives d'obéissance...". Si bien, ajoute l'auteur, non sans humour : "On comprend que les artisans manquent de vertu virile : comme les femmes, ils travaillent "à l'intérieur"... (2).

Ainsi, le travail fut-il pendant des siècles, et jusqu'au Moyen Age, en vertu de l'héritage de l'Antiquité et de la malédiction de la Genèse, un acte méprisé, une pénitence et rien d'autre. Ce n'est que peu à peu, notamment par l'apport de tout le courant idéologique de la Réforme, que la réhabilitation du travail s'est lentement poursuivie, pour aboutir au XIXème siècle à l'idée de la souveraineté du travail, après quelques soubresauts idéologiques de protestation :

"Au XVIIIème siècle, alors que les Encyclopédistes décident d'aller interroger les artisans sur leur travail, les Physiocrates, persuadés que seule la terre donne un "produit net", qualifient les travailleurs de l'industrie et du commerce de "classe stérile".

Au siècle suivant, les socialistes entreprennent une totale réhabilitation de l'idée du travail... Le travail, aujourd'hui fardeau, deviendra une joie, apportant à chacun une plénitude de satisfaction sans qu'il soit besoin de salaire...

Le renversement est complet : du Travail-déchéance, du Travail-souillure, du Travail-malédiction, au Travail source de joie... Le travail paraît alors appelé à devenir le principe de la civilisation socialiste comme la liberté le fut de la civilisation bourgeoise et capitaliste..."(3)

(1) et (2) - Cité dans l'article de J.P. VERNANT - Idem p. 37

(3) - LEFRANC G. - Histoire du travail et des travailleurs - Flammarion 1975 - p. 10 - 11

Mais si le travail était devenu non pas une des valeurs, mais la "valeur suprême", autour de laquelle tout doit être pensé, cette idée concerne en fait le travail de l'homme, car il en est tout autrement de l'activité des femmes qui pendant des siècles sont restées "à l'intérieur", assurant par un travail artisanal de production et de transformation la subsistance de la famille : cette activité domestique n'était pas, économiquement parlant, marginale, et il ne s'agissait pas seulement d'une "présence" au foyer. On épousait en effet une jeune fille (en dehors de l'aristocratie ou de la haute bourgeoisie) parce qu'aucune maison, aucune ferme ne pouvaient se passer de l'incessante activité d'une femme. Mais cette besogne qu'elle abattait à "l'intérieur" ou à proximité de son foyer pour des travaux agricoles, en "produisant" des biens, n'a pas spécialement été valorisée par la société.

Bien entendu, cette analyse néglige toutes gradations historiques, sociales ou psychologiques, et sans aucun doute pourrait-on mettre en évidence des variations importantes au sein des différentes classes sociales, que ce soit la paysannerie, la classe ouvrière ou la bourgeoisie, au sein desquelles se développaient divers sous-ensembles où ni les valeurs, ni les rôles n'étaient tout à fait identiques.

Mais un fait reste certain : que les femmes produisent à la maison, à la boutique, dans l'atelier familial ou aux champs, c'était toujours sous le regard du mari et comme la chèvre de Mr. SEGUIN, attachées peut-être par une longue corde, mais attachées tout de même, et pour des tâches à elles réservées..

Or, à partir du moment où la production est devenue un domaine masculin, le rôle producteur de la femme n'a cessé de diminuer alors que cette même activité de production a acquis, en passant aux mains des hommes, toutes ses lettres de noblesse.

Mais à l'intérieur même de cette société qui se perçoit comme orientée par le travail, la vieille dichotomie masculin-supérieur, féminin-inférieur, subsiste dans la répartition des tâches, en même temps que s'effectue un changement de sens

tout à fait significatif quant aux activités effectuées par l'un et l'autre sexe :

"Comme toujours, le rôle valorisé par la société revient à l'homme; du temps où les femmes étaient productrices, produire n'était guère apprécié, voire méprisé. Aujourd'hui, produire et gagner de l'argent est une valeur noble". (1)

Corrélativement à cette accapARATION masculine des secteurs de production, une nouvelle éthique va se dégager qui affirmera la valeur intrinsèque du travail dans un premier temps, consacrant l'effort et le sacrifice, pour arriver ensuite à cette notion de "valorisation de soi" par et dans le travail, dimension affective particulièrement glorifiée au cours du XIXème siècle, comme s'il fallait encore surenchéris de manière moralisante sur le sens du travail, alors que le plus profond mépris sévissait à l'égard des personnes, hommes, femmes et enfants qui peinaient dans le labeur des ateliers et manufactures.

"Le travail n'a jamais été autant exalté qu'à l'époque où il présentait au plus haut degré, les tares que les philosophes de l'Antiquité lui avaient reprochées". (2)

En somme, l'activité productive qui n'avait, aux yeux des anciens, aucune valeur de soi, fut et reste encore perçue comme signifiante, ce changement de sens devant entraîner des bouleversements fondamentaux, tant économiques que culturels, dont nous sommes les héritiers, avec toutefois quelques indices significatifs de désacralisation qui se manifestent à partir du milieu du XXème siècle.

"Le travail est atteint dans son prestige même, notamment chez les jeunes, par la vague contestataire qui, sensible dès le début de 1960, s'est brusquement enflée en 1968. Est-il vraiment nécessaire de travailler autant ? L'obsession de la productivité, la hantise du niveau de vie ne doivent-elles pas cesser d'être tyranniques ? Ne faut-il pas se soucier davantage de la qualité de la vie ? Aspirations vagues, souvent contradictoires qui ne sauraient cependant masquer un fait essentiel : l'homme a de plus en plus le sentiment

(1) - SULLEROT E. - Droit de regard - Gonthier 1970 - p. 132

(2) - LEFRANC G. - Essai sur les problèmes socialistes et syndicaux - Petite bibliothèque Payot - 1970 - p. 28

qu'il ne se réalise pas dans le travail, mais hors du travail. Dans la conscience populaire, l'idée du travail est, elle aussi, réduite à la défensive". (†)

Car cette valorisation du travail en lui-même et cette valorisation de soi par le travail sont circonscrits à un certain nombre de conditions, notamment lorsque peuvent s'investir des capacités que l'on possède, lorsqu'il y a adéquation entre les savoir-faire (manuels et/ou intellectuels) que l'on a acquis et ceux que requiert l'activité professionnelle, et lorsqu'on est parvenu à mener une tâche à sa fin, en triomphant des difficultés rencontrées éventuellement.

Or, devant l'insignifiance prise par certaines formes d'organisation du travail au cours du procès de production, comment penser qu'un accomplissement de soi puisse être trouvé si le modèle taylorien, dans ses formes traditionnelles ou plus "adaptées", continue de prévaloir et d'imposer ses cadences ? Il arrive malgré tout, tant la force persuasive d'une idéologie développe de puissance, que même des personnes accomplissant des tâches très parcellisées trouvent pourtant des "biais" permettant de vivre leur tâche de façon valorisante.

"Sans doute tout est possible, et E.C. HUGUES a montré de manière très vivante comment, même ceux qui, sont au bas de l'échelle sociale, sont confinés dans les tâches les plus humbles et le "sale boulot" dont personne ne veut, arrivent parfois à donner une signification à ces activités et à se structurer un rôle, ou au moins une position de juge, non prévue par ceux qui ont construit l'organigramme de l'entreprise ! Mais nous savons par ailleurs que la majorité de ceux qui sont réduits aux tâches d'exécution parcellaires et discontinues, ne pouvant plus se percevoir que comme appendices et bouche-trous de la machine, se retirent ou s'évadent d'une situation aussi intolérable qu'absurde. On ne s'étonne pas qu'une femme codificatrice, manutentionnaire ou O.S. dans l'électronique se perçoive plus volontiers dans son rôle familial (ou de militante) qu'à partir de centaines de milliers de gestes sans signification qui lui sont imposés à son poste de travail"(2)

(1) - LEFRANC G. - Histoire du travail et des travailleurs - op. cité p. 416

(2) - LATREILLE G. - Op. cité - p. 290

A cet égard, il est facile de comprendre pourquoi toutes les théories qui se préoccupent de "satisfaction", "réalisation" ou "d'accomplissement au travail" aboutissent toujours, d'une manière ou d'une autre à une mise en cause de la division du travail, présentée pourtant comme nécessité "naturelle" et "rationnelle" s'imposant de soi.

En réalité, cette valorisation du et par le travail connaît également des restrictions d'ordre idéologique, survivance vraisemblable de la conception antique du travail ; car il reste indéniablement deux formes de prévalence : d'une part celle du travail intellectuel sur le travail manuel et d'autre part celle du travail masculin sur le travail féminin. Tout se passe donc comme si la valorisation de certaines activités, monopoles des groupes sociaux à dominance masculine, ne pouvait s'effectuer qu'au détriment d'autres tâches, dévalorisées celles-là, et réservées aux groupes dominés, dont les femmes font incontestablement partie.

De nombreux exemples sont tout à fait révélateurs d'une hiérarchie de désirabilité des métiers, fondée sur l'opposition entre activités manuelles et intellectuelles et ceci à l'intérieur même des métiers manuels. Les résultats d'une enquête portant sur six mille candidats masculins, se présentant à un examen psychotechnique préalable à l'entrée dans une formation d'ouvrier qualifié, montrent que les activités les plus appréciées sont celles "qui exigent des connaissances "théoriques" et font une place importante à la réflexion (électricité, mécanique) alors que sont dépréciées celles que tout le monde peut exercer moyennant une certaine force physique (gros-oeuvre dans le bâtiment). Entre les deux, ceux qui exigent un degré élevé de précision ou bien des qualités de goût, de délicatesse, un certain sens artistique (finitions dans le bâtiment)". (1)

Or, les travaux de force ne sont pas l'exclusivité des hommes ; mais les machines qu'ils inventent et qui tendent à diminuer ou réduire les efforts nécessaires à l'accomplissement de travaux pénibles faits par les femmes sur le mode artisanal, ces machines deviennent alors propriété des hommes, les femmes étant de ce fait

(1) - FRANCES R. - Satisfaction au travail et valorisation de soi - in Présent et futur de la psychologie du travail - E.A.P. 1981 - p. 367

exclues des tâches qu'elles faisaient préalablement dans le labour.

"Ainsi les différents types de céréales, de graines, sont broyés avec des outils comme le mortier, le pilon, la meule, le moulin, ou réduits en pulpe avec des râpes... ; ce travail demande plusieurs heures par jour et les outils employés sont considérés comme typiquement féminins dans la plupart des sociétés. Cela reste vrai quand, au lieu de meules et de petits moulins manuels, on utilise des meules manoeuvrées par plusieurs personnes : ce sont encore les femmes (et les esclaves) qui sont les bêtes de somme !... Jusqu'à l'introduction du moulin à eau. Mais le moulin à eau ou à vent est contrôlé par les hommes !"...

Les femmes se voient donc constamment refuser la possibilité de prolonger leur corps et leurs bras par des outils complexes qui augmenteraient leur pouvoir sur la nature. Sans doute se heurtent-elles aux mêmes limitations pour ce qui est du travail intellectuel".(1)

Le métier de sage-femme est un autre exemple très caractéristique de la dévalorisation d'une activité exercée ^{pendant des siècles} exclusivement par les femmes, ~~pendant des siècles~~ et qui se voient peu à peu, entre le XVIème et le XVIIIème siècle, dépossédées au profit des chirurgiens accoucheurs.

"C'est au fur et à mesure qu'il (le métier) se constitue en technique réglée que les femmes en sont écartées. On retrouve ici un phénomène caractéristique du XVIème siècle : la confiscation par les hommes du droit exclusif d'exercer un métier où auparavant les femmes étaient en nombre..."

Une limite très nette est mise à leur intervention, qui commence seulement quand il faut instrumenter. Les femmes ne doivent user d'aucun instrument. Pour mieux les en écarter, une tenace réputation leur est tressée par les chirurgiens d'"ignorance crasse" et de "pernicieuses pratiques"... En 1755, un arrêt du parlement de Paris interdit aux femmes l'exercice de la chirurgie et la pratique de l'art

(1) - TABET P. - Les mains, les outils, les armes - in L'homme - tome XIX n° 3-4 juillet-déc. 1979 - p. 42

dentaire. Seuls les chirurgiens hommes sont habilités à recevoir des matrones qui passent donc sous leur dépendance." (1)

Ces exemples peuvent certainement paraître lointains dans le temps et dans l'espace, mais des illustrations de ces faits restent parfaitement d'actualité au sein de notre société, dans des domaines de l'agriculture ou de l'industrie :

"Les agricultrices ne mettent en jeu leurs moyens manuels et intellectuels, de manière libre, que dans des circonstances exceptionnelles (maladie du mari, guerre, absence) sinon leurs qualités/qualifications sont muselées par le partage des rôles masculins-féminins... Les travaux exécutés par les femmes sont très parcellisés, elles n'ont pas le droit, même si elles savent le faire, de réaliser dans sa complétude, l'ensemble des activités techniques liées à un produit : les maraîchères, quand elles désherbent, observent et font le diagnostic des maladies, mais c'est l'homme qui traite. Ainsi la partie mouvante, active, globalisante, introduisant un sens et une intelligence des actes techniques leur est-elle interdite". (2)

De même, dans le secteur industriel, M. GUILLEERT a bien montré comment les femmes se voient refuser le maniement des machines nouvellement arrivées, alors que les précédentes, qu'on ne leur avait pas plus concédées, leur sont désormais accordées comme des outils de moindre valeur. (3) Ainsi, la machine sert-elle d'objet médiateur, permettant la domination masculine sur la masse des femmes, ce qu'explique fort bien S. de BEAUVOIR :

"... L'humanité a toujours cherché à s'évader de sa destinée spécifique ; par l'invention de l'outil, l'entretien de la vie est devenu pour l'homme activité et projet, tandis que dans la maternité, la femme demeure rivée à son corps, comme l'animal. C'est parce que l'humanité se met en question dans son être, c'est à dire préfère à la vie des raisons de vivre qu'en face de la femme, l'homme s'est posé comme le maître ; le projet de l'homme n'est pas de se répéter dans le temps,

(1) - KNIBIEHLER Y. FOUQUET C. - Histoire des mères - op. cit. p. 73 - 77

(2) - BORDE-SALMONA M. - Le travailleur et le travail agricole - in Présent et futur de la psychologie du travail - Op. cit. p. 554

(3) - GUILLEERT M. - Fonction des femmes dans l'industrie - Mouton et Cie - 1966

c'est de régner sur l'instant et de forger l'avenir. C'est l'activité mâle qui, créant des valeurs, a constitué l'existence elle-même comme valeur ; elle l'a emporté sur les forces confuses de la vie : elle a asservi la Nature et la Femme". (1)

Il n'y a donc valorisation des tâches et des groupes qui les exercent que par rapport à et en comparaison d'autres tâches moins valorisées effectuées par d'autres groupes, et il semble bien que ce rapport dialectique valorisation des tâches masculines - dévalorisation des tâches féminines, constitue l'épicentre des relations inter-sexes de toute société.

Or, aucun groupe, aucun individu, ne résistent éternellement à se voir considérés comme des groupes ou des individus de seconde catégorie et tôt ou tard, les uns et les autres cherchent à réduire la distance sociale et historique qui les sépare du groupe dominant, distance qui s'explique non par des différences de capacités "naturelles", mais par des "asynchronies de développement" qui tiennent à la structure même de toute société, ce qu'explique E. SULLEROT :

"On constate... que la série masculine en tête, possédant avance, pouvoir, tenant en mains les définitions mêmes de ce qui peut être honoré ou non, reconnu ou non, peut aisément faire ses choix et conserver son avance, imposer même aux femmes une sorte^{de} promotion différée, donc peu dangereuse, comme dans le modèle des pays développés et des pays sous-développés. Nous avons vu que le travail et l'éducation présentent des millions d'exemples de cette course sur deux rangs... De temps en temps, on voit les deux séries masculine et féminine se rapprocher ou s'écarter en un ou plusieurs points de la chaîne idéologique, économique, sociale, etc... Il n'y a pas parallélisme parfait, ni distance historique constante. Le plus souvent la rupture de structure, avec mouvement brusque de l'un des maillons, intervient dans la série masculine. Plus ou moins lentement, la condition de la femme accuse le coup puis rattrape l'accroissement de retard et se retrouve, par percées successives

(1) - BEAUVOIR (S. de) - Le deuxième sexe - Tome I - op. cité p. 113

qui sont des réajustements, cahin-caha, grosso-modo, suivre le mouvement..."(1)

Les femmes ont donc cherché, à certaines périodes, et cherchent encore, à investir les domaines professionnels masculins, car un fait reste indéniable : elles se sont montrées tout à fait capables d'entreprendre avec succès une remarquable variété d'activités dans des secteurs longtemps considérés comme incompatibles avec leur "nature féminine". Seulement, leur accès à des fonctions jusqu'alors occupées par les hommes ne suffit pas à assurer une égalité définitivement acquise, car à partir de ces mêmes rattrapages fonctionne une dynamique de récréation de différences et d'inégalités mise en oeuvre par les hommes ; ce n'est donc qu'à long terme que l'on peut confirmer si les pionnières ont fait école ou bien si, comme après les guerres, on constate un reflux vers un nombre plus restreint de professions. On retrouve là, d'ailleurs, la vieille peur de la femme, vécue par l'homme comme une concurrente, et qui, dans la mesure où elle s'approprie une parcelle du domaine masculin, deviendrait menaçante par accapARATION conjointe de deux pouvoirs : celui de la femme avec son attrait sexuel, et celui de l'homme avec son prestige professionnel, réduisant ce dernier à l'impuissance, le "désarmant" socialement et psychologiquement. D'où cette volonté de garder des territoires où sa domination reste incontestée et inconstable,^{d'où} cette volonté de créer d'autres secteurs où il se retrouve à nouveau "entre hommes", seul (ou presque) à savourer sa puissance.

En somme, si les hommes gardent leur suprématie sur les femmes dans cette course au changement qui semble devenue la loi de nos sociétés, on retrouve en fait, en partant d'une analyse de type économique, un incontestable enjeu dans cette émulation homme - femme, dont l'aspect ludique, bien qu'en contradiction avec les règles économiques, n'est vraisemblablement pas exclu, et qui présente de nombreux avantages pour le système productif, tant que les femmes minoritaires ne sont donc pas trop "menaçantes". En ce sens, les rôles professionnels doivent rester fortement

(1) - SULLEROT E. - La femme dans le monde moderne - Hachette 1970 - p. 246 - 247

"dichotomisés", dans des secteurs suffisamment nombreux, pour continuer à jouer leur fonction dynamique, les uns s'accaparant des pouvoirs et des privilèges que les autres cherchent ensuite à s'approprier.

Dès lors, on peut se demander si toute tentative de profond changement, et par là-même, d'éducabilité des choix professionnels féminins, dans un sens plus conforme aux besoins économiques, ne remettrait pas profondément en cause un système basé tout entier sur la concurrence et la compétition : compétition des entreprises entre elles; des hommes entre eux et des hommes... opposés aux femmes. Sinon, comment expliquer de telles résistances de la part des hommes à l'entrée importante de femmes dans "leurs" domaines ? Indépendamment en effet, des conséquences d'ordre psychologique, telle que l'obligation de la remise en cause de soi-même, dans la mesure où, par le truchement du métier, c'est un changement profond d'ordre affectif qui est imposé, modifiant le style de vie et les modèles relationnels jusqu'alors établis, toute volonté de modification importante serait considérée comme un processus révolutionnaire.

De même que serait proprement révolutionnaire l'attitude des hommes accueillant "à bras ouverts" les femmes comme des égales au sein de "leurs" secteurs professionnels, alors qu'elles ne sont actuellement tolérées que dans la mesure où elles sont peu nombreuses, et dans la mesure où elles ont précisément adopté, souvent d'ailleurs avec surenchère, le modèle masculin du travail avec toutes ses formes de compétition dans (et de valorisation par) ce travail, participant par là-même au prestige détenu par les hommes. Ces derniers admettent d'ailleurs fort bien toutes les formes de lutte, de concurrence et de rendement entre eux, c'est de "bonne guerre" qu'ils entrent en compétition ; c'est par contre une "petite guerre" qu'ils vont mener contre toute tentative d'intrusion des femmes, en cherchant d'abord à les éliminer et en veillant jalousement à ce qu'elles restent minoritaires. Ensuite, ils appliqueront également à leur égard les règles qu'ils se réservent entre eux, mais avec l'arrière pensée que s'ils perdent dans cette compétition, c'est que de "guerre lasse", s'ils se font "avoir par une femme, c'est uniquement parce que c'est une femme"...

D'ailleurs, les femmes qui cherchent par un phénomène d'imitation à posteriori, à parvenir à des niveaux de compétence jusqu'alors peu accessibles pour elles se conduisent alors comme une classe sociale particulière ; il s'agit là de la manifestation d'un phénomène que l'on retrouve à toutes les époques, et qui veut que toute classe cherche à adopter les modes de comportement de la classe qui lui est supérieure, mais ce, toujours avec un décalage dans le temps.

Il est intéressant d'autre part de signaler, comme une sorte de "preuve à contre-sens", l'attitude adoptée devant le travail dans les pays d'économie planifiée, où il ne s'agit pas, comme dans les pays de capitalisme libéral, de "faire mieux que les autres", mais d'atteindre les objectifs fixés par l'administration, l'économie se voyant alors assignée, non de produire des biens au meilleur coût, mais de donner du travail à tous.

Alors que le travail dans les pays occidentaux est à la fois un moyen (de gagner sa vie, d'augmenter son niveau de vie, de s'enrichir, ...) et une fin en soi, ("se réaliser", devenir "quelque chose" ou "quelqu'un"), dans les pays d'économie dirigée, le travail est un moyen idéologiquement et pour ainsi dire artificiellement sacralisé, puisqu'il n'offre aucune possibilité réelle de "récompenses", la sous-productivité générale entraînant une sous-consommation généralisée...

Dans ce contexte, on assiste donc à une désaffection affirmée à l'égard du travail et si les hommes sont toujours contraints d'aller à leur bureau ou leur entreprise, les femmes qui occupent en plus grand nombre que dans les pays occidentaux, des secteurs d'activités masculines, ne se sentent pas spécialement valorisées par ces tâches, même si elles ont acquis un niveau élevé de qualification. Des témoignages de femmes ingénieurs, de diverses nationalités, rencontrées au cours de voyages, allaient tous dans le même sens : "Ce ne sont pas des "métiers pour des femmes", et il n'y a aucun intérêt à "tuer le temps" toute la journée..."

En quelque régime que ce soit, l'homme, la femme se sentent dans le travail qui leur est imposé, comme un animal dans une cage : ils ne rêvent que d'en sortir,

comme s'ils ne pouvaient se "réaliser" que dans les heures de loisirs... Alors que la grande originalité de la civilisation occidentale est d'avoir érigé le travail en valeur suprême, et de considérer qu'il n'y avait guère que ce moyen pour se valoriser - viriliser et satisfaire des besoins d'amour-propre, de puissance, de prestige... tout en trouvant beaucoup d'intérêt et de plaisir.

On comprend mieux dès lors les protestations et les stratégies de défenses que les hommes déploient lorsque les femmes cherchent à entrer au sein de leurs secteurs professionnels : il s'agit pour eux de défendre leur identité propre, leur raison de vivre, leur essence même... le modèle masculin du travail de l'homme blanc qui travaille et qui fait travailler...

Il n'en reste pas moins ^{cependant} qu'il faut incontestablement intervenir pour modifier les choix féminins dans une optique plus adaptée aux besoins économiques, ne serait-ce que pour "rentabiliser" des potentialités et des talents féminins qui restent trop souvent en friche. Mais dans ce but, il faut corrélativement agir dans le sens d'une modification des attitudes masculines à l'égard des choix professionnels féminins ; autrement dit, ce n'est pas forcément en prenant les jeunes filles pour cible privilégiée que l'on obtiendra des changements significatifs, c'est aussi en s'adressant aux garçons, pour leur montrer entre autre qu'ils ne perdent ni en prestige, ni en virilité, lorsque des femmes exercent des activités identiques aux leurs, ce qui est d'ailleurs déjà le cas dans certains métiers exercés indifféremment par des hommes et des femmes.

C'est dans cette double démarche, auprès des filles et des garçons que le rapport dialectique : métier masculin - métier féminin est susceptible d'offrir quelque ouverture. Mais à notre avis, c'est aussi bien et peut-être d'abord les garçons et les hommes qu'il s'agit de convaincre, première tâche qui peut paraître encore plus difficile tant elle semble aller à contre-courant de toutes les structures économiques, sociales et culturelles en vigueur qui "imposent" aux hommes de travailler et qui "permettent" aux femmes d'en faire autant.

5 - 2 - DES RAISONS D'ORDRE IDEOLOGIQUE ?

Nous avons vu, au cours de cette recherche que le sexe influe considérablement, pour ne pas dire de façon prédéterminante, tant sur le choix des études que sur le type de profession envisagée ultérieurement, ce qui se traduit par un conformisme des choix professionnels aussi bien des garçons que des filles, comme si la construction de la personnalité et de l'identité sexuelle devait être étayée par la définition également sexuée des métiers, "passage obligé" aussi bien de l'affirmation de soi que de l'insertion socio-professionnelle.

Or, en ce qui concerne le choix des filles, on ne peut guère encourager systématiquement un tel comportement, puisqu'il s'oppose à toute évolution, à toute éducatibilité. Il faut noter cependant que la question des choix professionnels des garçons ne se pose pas en des termes identiques, comme s'il était désormais acquis que leurs choix professionnels n'exigent plus une quelconque évolution...

Ce sont donc des notions qui tiennent à l'identité sexuelle qui sont à remettre en cause ici, puisque là encore intervient une autre dialectique, celle de la féminité opposée à la masculinité, dont personne au monde ne peut certes faire abstraction... et qui semble revêtir un caractère immuable et intangible. Toutefois, on peut se demander si, d'une façon générale, ces données, non en tant que définition biologique, mais en tant que construits culturels, ne pourraient être modifiées dans un sens différent, moins rigide et sclérosant. Autrement dit, dans cette optique, faudrait-il rééduquer ces choix pour des raisons d'ordre idéologique, par élargissement de la représentation de soi et éclatement des stéréotypes de la féminité ?

La problématique consiste très précisément ici dans la remise en cause d'une certaine féminité, longtemps présentée comme fatalité naturelle, et qu'on découvre être aussi la résultante d'une culture : "En gros, l'héritage conjoint de l'âge du bronze, du système du harem, de la tradition judéo-chrétienne, du paternalisme napoléonien et des valeurs bourgeoises du XIXème siècle. La femme - abstraction inventée par les hommes - est en fait un carrefour de civilisations où cam-

pent, réconciliés , tous les mythes virils". (1)

Mais la première question qui s'impose, c'est d'abord de cerner de façon plus précise ce concept de "féminité", tel qu'^{il est} défini dans la socio-culture.

Une des premières qualités que les hommes demandent aux femmes en effet, sans éprouver de gêne particulière ^{de} par la tautologie, c'est d'être "féminines". Il entre incontestablement dans cette définition un aspect physique où les éléments vestimentaires prennent une importance non négligeable et dont les médias sont les vecteurs, à travers l'image "idéale" de la beauté féminine du moment. Cette apparence extérieure sert de support à toute la dimension sexuelle du désir masculin : une femme "féminine" est une femme, attirante, qui a du "sex-appeal", objet sexuel par excellence, puisque la personnalité n'est pas spécialement sollicitée à cet effet ; un homme peut facilement désirer une femme sans la "connaître" et peu d'hommes éprouvent du désir à l'égard d'une femme qu'ils considèrent comme plus intelligente qu'eux...

~~La primauté du physique~~ ^{la primauté du physique} est donc évidente, auquel s'ajoute quand même toute une série d'autres "qualités" de type psychologique et moral, archiconnues et dans le désordre : douceur , gentillesse, sentimentalité, tendresse, fragilité, sensibilité, soumission à l'homme, bonne épouse, bonne mère... Inversement apparaissent comme peu féminines à la majorité des hommes (et des femmes) toutes celles qui manifestent des comportements tels que : agressivité, combativité, revendication d'une supériorité physique et/ou intellectuelle, goût d'une certaine autonomie...

Or, ce dispositif "esthétique-social" permet, à partir de ces fonctions, de ces rôles et de ces statuts, d'inférer des attributs et des modèles auxquels les femmes sont constamment conviées à se conformer, notamment grâce à l'action des médias, et cette image de la femme, née de la littérature bourgeoise du XIXème siècle et du XXème siècle (2) a aujourd'hui gagné toutes les couches de la société.

(1) - MAUDUIT J. - Le destin de femme - in Les cahiers français - n° 271 - Mai 1975
p. 3

(2) ⁴ SULLEROT E. - La presse féminine - A. Colin 1963 et Histoire de la presse féminine en France des origines à 1848 - A. Colin 1966

Mais cet uniforme social qui semble bien adapté et convenir à la majorité des hommes et des femmes comporte néanmoins toute une série de contradictions pour les femmes elles-mêmes :

"... Une femme peut-elle se conformer au rôle féminin avec ce que cela comporte de résignation et d'incertitude, sans se servir des armes valables dans le seul domaine qu'on lui laisse, celui de la vie affective ? Comment pourrait-elle être réduite à être un citoyen de second ordre, économiquement dépendante de son mari, affectivement et sexuellement soumise, tout en restant responsable et douée d'autonomie ?" (1)

Or, ces concepts d'une nature féminine et d'une certaine "féminité" n'existent que par rapport à leur contrepartie qui est celle d'une nature masculine avec des qualités viriles, qui apparaissent évidentes, indiscutables, comportant aussi bien un aspect physique associé aux idées de force, de puissance, de vigueur, que des qualités morales de courage, de dynamisme, de puissance, de maîtrise de soi, de responsabilité, d'énergie, d'efficacité, de décision, de logique... La liste est loin d'être exhaustive, qui définit la "virilité" et dont la publicité et les médias reprennent également l'image pour créer le "mythe de la supériorité masculine" qui s'enracine dans le vocabulaire, - "car s'il importe que l'on puisse distinguer le masculin du féminin, il importe aussi, et sans doute avant tout, que le masculin l'emporte sur le féminin..." (2)

En fait, ce qui est particulièrement en question, c'est que les hommes se conforment à ce modèle de la puissance et du pouvoir sur le monde, la société, la "Nature", par le truchement de l'activité professionnelle, désormais associée à la "virilité". S'ils sont de "vrais" hommes, ils doivent être capables d'entretenir leur famille, et dans ce but, de se "faire une situation", la plus élevée possible, bref, ils doivent réussir et dominer, et ce sont précisément ces qualités

(1) - FALCONNET G. - LEFAUCHEUR N. - La fabrication des mâles - Points actuels - 1977 - p. 75

(2) - FALCONNET G. - LEFAUCHEUR N. - La fabrication des mâles - Op. cité - p. 28

"naturelles" qu'il est nécessaire de cultiver pour réussir dans un système économique et social dont le ressort fondamental est la compétition et la concurrence. A partir de ces images, va également être inféré l'affirmation de la suprématie des valeurs masculines au détriment des valeurs féminines, pour ériger de véritables normes de comportement, selon un système de polarisation binaire, extrêmement rigide et si subtilement imprégné par la socio-culture que ces construits éducatifs sont intériorisés comme des données "naturelles", quand les hommes de sciences ne surenchérisent pas encore sur les données biologiques ou psychanalytiques, pour justifier l'activité-supériorité masculine en face de la passivité-infériorité féminine. (1)

"Tout se passe en effet comme si l'être humain, à peine né, devait faire son éducation dans les seules limites imposées par le modèle utile à la société telle qu'elle se définit... Le hors-limites est aussitôt soumis aux techniques sociales de rejet, de menaces ou de sanctions". (2)

Et c'est ce processus réductionniste (supériorité masculine - infériorité-féminine) que l'on va trouver dans la construction du rôle professionnel, qui va lui-même se cristalliser et donc déterminer une situation dont la réversibilité reste tout à fait aléatoire, car toutes les forces sociales en présence vont se conjuguer pour tâcher de maintenir le statu-quo.

"On a tendance à assigner aux rôles stabilisés un caractère normatif tel que toute déviation par rapport à ces "expectations" constitue désormais une infraction aux règles et comme la violation d'une confiance... Une fois stabilisée la structure de rôle tend à persister... cette persistance est renforcée dans les organisations par les traditions et des règles formelles". (3)

- (1) - Pour une analyse des concepts de masculinité-féminité - cf. ROCHEBLAVE - SPENLE A.M. - Rôles masculins et féminins - Op. cité
- (2) - BOUDOT P. - Article "Ostracisme" - in Encyclopédia Universalis - Vol. 17 - Organum p. 477
- (3) - TURNER R.H. - Rôle, sociological aspects - in The International Encyclopedia of the Social Sciences - London, Mac Millan - 1968 - p. 552 - Cité par G. LATREILLE - Op. cité

Or, dans le cas particulier des rôles professionnels féminins qui nous préoccupent ici, c'est d'abord et avant tout l'argument de la "féminité" qui sert à la fois de bouclier et de fer de lance, tant les hommes (et les femmes) craignent qu'elle soit "perdue" par le changement de rôle professionnel. Par là même, on comprend mieux comment l'image de la "vraie femme" (douceur, soumission) la destine à ce rôle social assigné au premier chef, celui d'épouse et de mère, en raison de sa "nature" féminine. De même qu'on demandera surtout aux femmes qui ont une activité professionnelle, qu'elles restent des "femmes", c'est à dire qu'elles se comportent dans le monde professionnel comme à l'intérieur de leur foyer, en fidèles et dévouées collaboratrices, ne manifestant ni autorité, ni volonté de puissance, ni intelligence dominatrice... C'est à ce prix que leur "féminité" est sauvegardée, mais en même temps aliénée, car on ne peut évacuer ipso facto toute l'ambiguïté et l'ambivalence de l'argument :

"Le privilège que l'homme détient et qui se fait sentir dès son enfance, c'est que sa vocation d'être humain ne contrarie pas sa destinée de mâle. Par l'assimilation du phallus et de la transcendance, il se trouve que ses réussites sociales ou spirituelles le douent d'un prestige viril... Tandis qu'il est demandé à la femme pour accomplir sa féminité de se faire objet et proie, c'est à dire de renoncer à ses revendications de sujet souverain. C'est ce conflit qui caractérise singulièrement la situation de la femme affranchie. Elle refuse de se cantonner dans son rôle de femelle parce qu'elle ne veut pas se mutiler ; mais ce serait aussi une mutilation de répudier son sexe... Renoncer à sa féminité, c'est renoncer à une part de son humanité. Les misogynes ont souvent reproché aux femmes de tête de "se négliger" ; mais ils leur ont aussi prêché : si vous voulez être nos égales, cessez de vous peindre la figure et de vernir vos ongles. Ce dernier conseil est absurde. Précisément parce que l'idée de féminité est définie artificiellement par les coutumes et les modes, elle s'impose du dehors à chaque femme ; elle peut évoluer de manière que ses canons se rapprochent de ceux adoptés par les mâles... Cela ne change rien au fond de la question : l'individu n'est pas libre

de le modifier à sa guise. Celle qui ne s'y conforme pas se dévalue sexuellement et par conséquent socialement puisque la société a intégré les valeurs sexuelles. En refusant les attributs féminins on n'acquiert pas des attributs virils ; même la travestie ne réussit pas à faire d'elle-même un homme : c'est une travestie".(1)

Ainsi, à propos de ce concept de féminité, il existe toujours une forme d'imposture qui consiste à prendre la partie pour le tout, en isolant un trait de l'individu pour le gonfler artificiellement et en faire l'essence même de son être ; les femmes ne sont pas que des individus qui ne seraient définis que par leur sexe et leur "féminité" ; or il persiste un véritable chantage à la féminité, qui est loin d'avoir sa contrepartie vis à vis du sexe masculin et toutes les occasions sont bonnes pour brandir l'argument comme un des pires fléaux qui puisse menacer la cohésion sociale toute entière.

"La création des lycées de filles a soulevé beaucoup de passions : les catholiques y voyaient, non sans raison, une tentative des républicains pour arracher l'éducation des jeunes filles aux congrégations religieuses ; et quelques républicains sincères, de leur côté, redoutaient, en rapprochant l'éducation des filles de celle des garçons de détruire toute féminité et de bouleverser l'ordre social". (2)

Les femmes sont donc tenues de se comporter, dans les rôles sociaux comme professionnels, selon un modèle qui leur impose de "rester féminines", un peu comme on imposait aux jeunes filles de garder leur "vertu" avec toute la force de la loi morale, alors que la "perte de leur virilité" est un argument peu usité à l'égard des hommes par rapport à leurs choix professionnels, quand bien même certaines activités/^{restent} presque inévitablement associées à l'homosexualité, donc à une certaine transgression du mythe viril, mais les "grands" danseurs, les "grands" couturiers s'en tirent toujours avec les honneurs, la réussite professionnelle leur servant alors de caution...

(1) - BEAUVOIR (S. de) - Le deuxième sexe, tome II - Op. cité p. 524

(2) - KNIBIEHLER Y. - FOUQUET C. - L'histoire des mères - Op. cité p. 300

Le stéréotype de la féminité serait donc beaucoup plus rigide que celui de la virilité et on peut se demander pourquoi.

La féminité trouve en effet sa "justification" selon l'idée, depuis les légendes bibliques et mythologiques, jusqu'aux théories freudiennes, de l'infériorité et de l'incomplétude de la femme. Mais comment établir des relations, et des relations très intimes, avec un être aussi imparfait, s'il ne lui est pas accordé en contre-partie, bon gré, mal gré, quelques compensations ?

- "Paradoxalement, cette infériorité et cet inachèvement se renversent mythologiquement en supériorité et perfection d'une autre nature, celle d'une nature féminine spécifique, complémentaire à celle de l'homme... Ce qui est conçu dans sa condition comme inférieur est par contre-coup idéalisé en beauté, charmes, intuition profonde, sentiments passionnés, sexualité mystérieuse. La féminité apparaît comme le "paradis" de l'enfer féminin, comme l'envers même de son asservissement"(1)

La féminité apparaît également comme une espèce de valeur suprême et de valeur refuge, intouchable et intangible, car servant de garantie et de support au désir sexuel masculin, considéré et vécu de par son caractère impératif, comme le ressort et l'enjeu de l'existence humaine. Car, si la fonction érotique est désormais dissociée de la fonction de reproduction (2), l'une et l'autre gardent leur toute-puissance consciente et inconsciente et influent sur les comportements à de très nombreux égards. D'où l'origine des modes de comportements "typiquement virils" et "typiquement féminins" qui sont toujours la traduction d'une simulation également consciente et inconsciente de qualités spécifiquement sexuelles.

Mais cette toute-puissance du désir sexuel masculin pour la femme apparaît également comme extrêmement dangereuse, d'où la mise en place de "garde-fous", construits culturels cherchant à dénier, dévaloriser et annihiler cette omnipotence

(1) - BENOIT N., MORIN E., PAILLARD B. - La femme majeure, nouvelle féminité, nouveau féminisme - Club de l'Obs. - Seuil 1973 - p. 25

(2) - Cf. ZWANG G. - La fonction érotique - R; Laffont - 1972

de l'attrait sexuel féminin :

"L'Ancien et le Nouveau Testament, tout comme la geste homérique et virgienne, ont composé pour des millénaires le lamento tragique de la culpabilité des femmes, objets de désir donc de péché, tentatrices, corruptrices, perpétuelles menaces pour la dureté et la pureté du héros ; d'Eve à Dalila, d'Hélène de Troie à Circé, les légendes sacrées ou profanes tissent la trame de la faiblesse féminine enseignant la crainte du plaisir et la méfiance du corps" (1).

Ainsi que l'explique Kate MILLET :

"Les deux mythes principaux de la culture occidentale sont la classique boîte de Pandore et le récit biblique de la Chute. Dans les deux cas, le concept magique de féminité maléfique est passé par une phase littéraire pour devenir une justification éthique extrêmement influente des choses telles qu'elles sont... Le mythe de Pandore est l'un des deux principaux archétypes occidentaux qui condamnent la femme à travers sa sexualité, et qui explique sa situation inférieure en affirmant qu'il s'agit d'un châtement bien mérité, celui du péché originel dont les conséquences malheureuses poursuivent encore la race toute entière... Le mythe de la Chute est une version très achevée des mêmes thèmes... Ce qu'il faut encore souligner, c'est la responsabilité de la femme, créature marginale, qui est cause de ce malheur, et la justice de sa condition subalterne, due au rôle essentiel qu'elle a joué dans le péché originel. La relation femme-sexe-péché constituera désormais le schéma fondamental de la pensée patriarcale en Occident". (2)

Mais à ces archétypes féminins, archaïques, qui traduisent la vision occidentale de la femme selon une représentation manichéenne de l'univers, où la nature féminine est opposée à celle de l'homme, comme la vie à la mort, les ténèbres à la lumière..., le christianisme va apporter une autre vision "spiritualisante!". "A l'exaltation de la chair, il va répondre par le mythe de la virginité... et réprimer l'appel à la grande communion païenne cosmique (mythe de la femme, tentatrice et corruptrice, répression de la sexualité, mythe réparatoire de la maternité rédemptrice et sacrificielle). Mais toujours, en contre point, l'arché-

(1) - MAUDUIT J. - Op. cit. p. 4

(2) - MILLET K. - La politique du mâle - Stock, 1971 - p. 66-69

type de la féminité émerge selon des modalités diverses à chaque grande crise civilisationnelle... La féminité resurgit avec l'amour courtois, puis le romantisme. Et c'est à chaque fois dans une ambivalence qui idéalise et réprime à la fois l'image de la féminité. Celle-ci évolue perpétuellement entre ces deux pôles antagonistes". (1)

Si bien que les femmes, enfermées dans cette dialectique qui leur est imposée (attraction physique, répulsion morale : la prostituée), se sont vues assigner une identité plus acceptable (attraction physique, approbation morale : la mère), où le concept de féminité est toujours inscrit en gros caractère, et dans tous les cas, comme une valeur à sauvegarder, à protéger et à mettre en évidence sous peine de non-reconnaissance, de non identification par l'autre sexe.

"Tout le monde sait qu'il ne suffit pas d'être une fille pour être reconnue telle, il faut sans arrêt rajouter des preuves de féminité qui n'ont souvent rien à voir avec le sexe... La fille est désirée - si elle l'est - selon une échelle de valeurs : plus affectueuse, plus reconnaissantes, plus mignonnes et coquettes... Somme toute, la fille est acceptée "fille", sous condition, alors que le garçon est reconnu garçon uniquement à cause de son sexe. La fille a toujours des preuves à fournir de sa féminité ; comment, à la suite de cela, les femmes ne seraient-elles pas hantées par la nécessité d'afficher les signes de cette féminité".? (2)

Car cette peur millénaire de déplaire à l'homme (auquel cas, qu'advient-il d'elles-mêmes) a dicté et dicte toujours la conduite, les comportements et les attitudes des femmes : elles sont précisément ce que les hommes veulent, qu'elles soient.

"Quelle femme peut prétendre être indifférente au REGARD dont elle est l'objet ? Qu'il soit perçu comme structurant ou anéantissant, il reste que la femme arrive difficilement à quitter l'orbe du regard, en particulier celui de l'homme. C'est ce qui explique la difficulté et l'ambivalence des femmes à quitter

(1) - BENOIT N. et Al. - La femme majeure - Op. cité p. 25

(2) - OLIVIER C. - Les enfants de Jocaste - Op. cité p. 67

le monde phallogratique de l'homme pour accéder à celui de la femme féministe qui n'accorde aucune valeur au jugement de l'homme et ne tire aucun prestige de sa considération.

Les femmes ne font pas confiance à d'autres femmes pour ce qui est de leur reconnaissance... et (elles) ont beaucoup de mal à traverser leur méfiance les unes vis à vis des autres, la "sororité" n'est pas une évidence et requiert de renoncer à l'existence reçue de l'extérieur pour adopter celle venue de l'intérieur, mouvement très inhabituel pour une femme.

Elles commencent à peine à se montrer telles qu'elles sont, et non telles que les hommes les veulent; peut-être ne les accepteront-ils plus et seront-elles renvoyées à elles-mêmes (solitude ou homosexualité ?). Il y a un risque à parier qu'on nous a appris à mesurer plutôt qu'à vaincre. Et bien souvent les femmes ont encore peur des souhaits mortifères des hommes à leur égard et préfèrent le silence à la mort... (1)

Inextricablement associé à celui de féminité, le concept de maternité recouvre en fait trois fonctions distinctes : une fonction biologique, une fonction sociale et une fonction psycho-affective, qui se sont précisées au cours des siècles pour être en dernier ressort ramenées à un amalgame réducteur particulièrement sclérosant et servant d'argument à tous ceux qui souhaitaient maintenir les femmes dans leur "naturelle" et "essentielle" destinée.

Il est d'ailleurs intéressant de constater que, de même que le sens et la valeur accordés au travail se sont notablement modifiés au cours de l'histoire, de même s'est manifestée une évolution des idées à propos de la maternité, ce qui permet de mieux comprendre ^{tout l'enjeu} qui s'y rattache encore à l'heure actuelle.

Dans leur ouvrage sur l' "Histoire des mères du Moyen Age à nos jours" (2), les auteurs ont bien montré tout l'aspect fluctuant selon les époques et les régions du discours tenu sur la fonction maternelle.

Pendant tout le Moyen Age et l'Ancien Régime, alors que la population française était dans sa grande majorité d'origine rurale, "la maternité était le

(1) - OLIVIER C. - Les enfants de Jocaste - Op. cit. p. 70-71
(2) - KNIBIEHLER Y. et FOUQUET C. - L'histoire des mères - op. cité

centre, la source de toute la culture féminine. Longtemps dominées par le discours ecclésiastique condamnant l'infanticide et l'avortement, et les invitant, dans la perspective du salut, à réprimer leur tendresse et leur faiblesse, les femmes, malgré ces admonestations ont continué à rejeter certains de leurs trop nombreux enfants et à aimer les autres comme elles l'entendaient". (1)

Malgré tout, ces comportements n'étaient pas spécialement l'objet de réflexions philosophiques, jusqu'à la fin du XVIIIème siècle où l'influence de ROUSSEAU devient alors prépondérante : désormais la fonction maternelle se voit assignée d'un sentiment non pas nouveau, mais qui prend alors une importance considérable : l'amour maternel est alors perçu comme un lien affectif prépondérant et devient l'objet d'un discours de plus en plus riche de la part des philosophes, des médecins, des hommes d'Etat.

Mais c'est surtout au XIXème siècle que la fonction maternelle sera exaltée au plus haut point.

"La conversion au XIXème siècle au culte de la maternité est donc un fait important, mais ambigu et complexe... Sans doute, l'effusion lyrique qui exalte la maternité témoigne d'une considération accrue par la fonction maternelle. Mais d'une part, cette exaltation risquait d'imposer aux mères des devoirs nouveaux réglementés et sanctionnés plutôt que des satisfactions. Et d'autre part, à qui s'adressait-elle ? Uniquement aux privilégiées qui n'avaient pas besoin de travailler pour vivre. Les paysannes, bien loin de pouvoir se consacrer aux tâches maternelles, resteront pendant tout le XIXème siècle et la première moitié du XXème siècle, surchargées de mille besognes. Et les usines, que l'industrialisation va multiplier, traiteront les ouvrières plus mal peut-être qu'elles ne l'avaient jamais été. Les mères seront là aliénées, avilies, comme au pire temps du servage(2)

(1) - Idem - p. 363

(2) - Idem - p. 179

Il est intéressant de rapprocher ici l'idéologie du XIX^{ème} siècle qui a exalté aussi bien le travail comme valeur suprême - alors qu'il s'effectuait dans les pires conditions jamais imposées aux êtres humains - que la maternité ; ce qui permet, à partir de là, d'établir une corrélation entre cette idéalisation de la fonction maternelle et/la révolution industrielle qui prive la mère de ses activités traditionnelles et de ses enfants, (en dissociant dès lors le travail productif de la maternité), comme s'il fallait d'autant plus tenir un discours idéaliste et moralisateur que les faits venaient démentir par eux-mêmes ces affirmations idéologiques.

Ce qui est nouveau en effet, ce n'est pas la quantité de travail accompli par les femmes pendant douze à quatorze heures par jour, dans les fabriques, car les paysannes étaient soumises à un labeur tout aussi exténuant, mais le fait que "l'usine et les taudis rassemblent ces malheureuses et donnent à leur misère une dimension scandaleuse".

Ainsi, "en idéalisant le métier de mère, les hommes du XIX^{ème} siècle n'ont fait peut-être qu'exprimer leur crainte devant cette évolution entrevue et redoutée, leur désir d'empêcher l'inévitable. Comme si, dans un monde en mutation accélérée, ils avaient voulu charger la mère de garder un point stable". (1)

Mais on peut également se poser la question : n'existe-t-il pas également une relation entre cette exaltation de la fonction maternelle et la même exaltation relative au travail masculin, comme s'il s'agissait de consacrer les rôles masculins et féminins dans leur invariable partage ; comme s'il s'agissait toujours, en fait, de la même volonté, de la même impérieuse nécessité, aussi contradictoire que puisse être le discours tenu avec les faits : se définir une fonction créative et productive au moins aussi importante que la fonction maternelle qui avait désormais acquis une dimension sociale.

(1) - Ibidem - P. 364

"Quelles que soient en effet les époques, les hommes ont cherché à exercer une influence et à diriger les femmes selon les lignes de forces et l'idéologie dominante ; après le discours ecclésiastique, "le discours juridique" ne s'est pas davantage imposé aux mères... et au XIXème siècle, les rigueurs du Code civil n'ont pas empêché l'essor de l'éducation maternelle... Quant au discours médical, il est resté longtemps sans emprise sur un milieu féminin riche de savoirs ancestraux. Ce n'est qu'à la fin du XIXème siècle, quand elle a su faire preuve d'une réelle efficacité, que la science médicale a été acceptée..." (1)

Placées, au début du XXème siècle sous le contrôle des médecins, les femmes vont, après le milieu du siècle, être soumises au contrôle des spécialistes de l'inconscient, entraînant une "culpabilisation et psychiatrisation progressive des mères" qui est encore loin d'avoir fait long feu... "Mais comment ne pas voir qu'on va l'écraser peu à peu sous les responsabilités les plus effrayantes et les plus contradictoires ? On lui dit qu'elle est irremplaçable et en même temps on lui montre qu'elle est pour son enfant le plus grand des dangers, qu'elle est la cause involontaire, inconsciente, mais capitale, des souffrances et des égarements imprévisibles qui peuvent affecter sa progéniture..." (2)

Les femmes contemporaines ne sont pas encore sorties de ce discours psychalytique lorsqu'il s'agit de leur propre maternité, avec comme seule perspective, seule justification, celle d'élever un ou deux enfants ; on leur demande ensuite de s'en détacher avec sérénité et de renoncer sans mot dire à ce qui est devenu le seul but de leur existence... Marché de dupes ! Comment s'étonner qu'elles ne cherchent pas d'autres sources, d'autres raisons de vivre, notamment dans l'activité professionnelle, à l'exemple des hommes à qui il n'est pas demandé de rompre avec leurs centres d'intérêt les plus gratifiants, ou du moins, à ce qu'il en disent...

(1) - Ibidem - p. 363

(2) - Ibidem - p. 331

C'est pourquoi l'argument de la "féminité-maternité", en dépit ou à cause de sa toute-puissance, n'est pas toujours suffisant pour empêcher d'affirmer une singularité qui ne se pense pas comme un écart par rapport à une norme, mais d'emblée comme une différence qui côtoie d'autres différences, sans pour autant vouloir les réduire ou les englober, et ce d'autant que ce caractère de féminité est soumis lui aussi aux contingences culturelles d'une société donnée. La féminité des "vamps" des années 1930 paraît ridicule à l'heure actuelle comparée à celle des actrices des films contemporains.

D'ailleurs, la représentation des femmes par les artistes et dans la mode féminine montre combien l'image de la féminité peut être éminemment fluctuante : à la femme aux rondeurs épanouies du début du siècle, succèdera vers les années 1920, une nouvelle silhouette féminine à la "garçonne", créée par le couturier Paul POIRET, désacralisant par là même tout l'aspect exclusivement maternel qui les avait définies préalablement, même sur le plan esthétique.

En raison de cette plasticité du concept, quelques pionnières cherchent donc à se démarquer nettement des rôles socio-professionnels communément admis, avec le risque, bien entendu, de se heurter aux conditions sociales normatives et donc d'encourir d'abord des conduites de rejet ou de réprobation, parfois dans un climat de scandale, car dès que les femmes prennent seules des initiatives, elles deviennent suspectes. Mais bon gré, mal gré, elles finissent par imposer ensuite leurs propres conceptions qui sont finalement acceptées par tous comme allant de soi. Alexandre DUMAS Fils ne prétendait-il pas qu' "une femme perdrait sa féminité si elle mettait les pieds dans un bureau" (1), alors que le secrétariat est depuis déjà quelques décennies assimilé à une conjugalité seconde... Les femmes secrétaires n'ont donc plus à prouver leur féminité en raison du glissement pris par la profession, petit à petit délaissée par les hommes comme ne leur permettant plus de se "réaliser" professionnellement, tant sur le plan financier que sur le plan personnel.

(1) - SULLEROT E. - Histoire et Sociologie du Travail Féminin - Op. cité p. 283

"La grande loi qui préside au clivage entre métiers féminins et masculins dans les pays capitalistes, c'est la loi du rendement et du prestige. Les capacités quoiqu'on en dise, sont un aspect secondaire de la question... Que l'on nationalise la médecine et que l'on égalise les traitements des médecins à un taux juste raisonnable et l'on verra les Hommes fuir cette carrière. Je ne dis point que ce soit là une solution à préconiser, mais seulement que les dons et capacités ont moins à faire dans la répartition d'une carrière entre hommes et femmes que les conditions qu'offre cette carrière". (1)

A cette loi du prestige et de la rentabilité s'ajoute celle de la rivalité sexuelle; tant que les hommes identifieront virilité et réussite professionnelle, toute femme qui réussira dans la même profession représentera un danger pour l'idée qu'ils ont d'eux-mêmes ; les hommes qui exercent des métiers que les femmes sont aussi bien capables de faire, vivent cette situation comme une sorte de dévirilisation, selon les critères actuels. Plus ils déploient de mécanismes contre l'avancement des femmes, plus ils se protègent contre le risque de perdre leur "virilité", sorte de compensation phantasmatique par rapport à une situation prévue ou subie, d'infériorité sociale et professionnelle.

C'est pourquoi, lorsque quelques pionnières partent à la conquête d'une profession masculine, elles se trouvent confrontées à un triple handicap : affronter l'hostilité des hommes, adopter les comportements de rentabilité de ces derniers et chercher malgré tout à garder leur féminité, ce qui suppose d'inventer une autre façon d'être, à la fois et aussi bien "virile-féminine". Dès lors, le fait que des femmes parviennent à franchir tous ces obstacles et réussissent à concilier deux rôles-identités au départ antinomiques ne manquera pas de retentir sur la théorie de la féminité pour la remanier par la suite, par éclatement des vieux carcans et élargissement de cette conception étriquée du métier uniquement féminin, dont les fondements reposent sur l'idée limitative, mais tellement commode de la "nature" féminine, car ce qui est "naturel" n'est pas forcément humain. On

(1) - SULLEROT E. - Histoire et Sociologie du travail féminin - Op. cité. p. 287

aboutirait ainsi à une situation beaucoup plus "neutre" du point de vue professionnel, les rôles tant féminins que masculins étant alors beaucoup plus proches les uns des autres, ce qui supposerait la nécessité de "geler" les comportements sexuels typiques, chacun des deux sexes s'appropriant par osmose les valeurs dominantes de l'autre.

Cette évolution qui semblerait hautement improbable tant l'immense majorité des hommes comme des femmes tiennent à ces valeurs de reconnaissance de l'un par l'autre, à travers des dichotomies sexuelles puissamment enracinées, n'est cependant pas totalement illusoire et inaccessible. Dans la mesure en effet où des données technologiques transforment profondément les conditions de vie, les exigences que nous avons en ce qui concerne l'apparence physique et le comportement changent également.

"Une particularité quelconque n'a d'effet érotique qu'aussi longtemps qu'elle sert au maintien de l'espèce. Par exemple, c'est grâce à l'existence des machines que nous pouvons aujourd'hui trouver beaux des hommes d'une robustesse moindre au point de vue physique, et l'invention du lait maternel artificiel a permis aux hommes d'épouser avec enthousiasme des femmes aux seins inexistant".(1)

Ainsi, en dépit de conceptions étroites et restrictives de la nature féminine et malgré la toute-puissance de l'argument relatif à la "perte de la féminité", est-il possible de mettre en évidence la plasticité même du concept ?

Peut-on en inférer qu'une nouvelle idéologie égalitaire est en train de naître et qu'il y aura désormais autant de garçons à rechercher des formations "féminines" que de filles à se former dans des sections masculines ? Qui se risquerait dès maintenant à en faire le pari ?

(1) - VILAR E. - Pour une nouvelle virilité - Albin Michel - 1977 - p. 167

VI - CONCLUSION

Si l'on reprend les conditions susceptibles de faire évoluer les choix professionnels féminins, telles qu'elles sont apparues au cours de ces enquêtes, on peut faire l'hypothèse que seule une minorité de jeunes filles, toutes choses restant égales par ailleurs, se risqueront à tenter des expériences professionnelles hors des secteurs qui leur sont habituellement dévolus, même si les filles, comme on le sait "font plus souvent et précocement que les garçons, l'expérience d'une réussite scolaire théoriquement favorable à l'élaboration d'une estime de soi, conduisant à un niveau d'aspiration élevé. C'est apparemment le passage au plan professionnel qui s'opère mal : la familial ^{venant} comme absorber les représentations de l'avenir au détriment du "professionnel". (1) Car si le concept de "féminité" conserve un net caractère de plasticité et de variabilité, celui de maternité reste biologiquement irréductible et par là-même, très puissamment inducteur de résistances qui s'opposent à la création, dans la pratique sociale, de nouveaux rôles ; des représentations fortement ancrées dans les mentalités sont autant de barrages opposés à l'instauration de nouvelles images qui risqueraient de perturber les rapports sociaux.

A cet égard, si l'on pose la question de savoir pourquoi la majorité des jeunes filles (et des femmes) éprouvent autant de résistances, y compris en elles-mêmes, aux changements professionnels, on ne peut répondre à cette question que si l'on a constamment présent à l'esprit le rapport dialectique et dynamique homme-femme, en rappelant qu'il se situe dans un système d'inégalités permanent.

"... La généralité du statut d'infériorité, modulé selon les types de formations sociales, fait de la femme une subordonnée souvent insubordonnée et estimée dangereuse. C'est par référence à elle que se définissent les premiers rapports d'inégalités, occultés dans les sociétés hiérarchiques ou de classes, mais toujours présents. La relation hommes-femmes est l'assise la plus profonde de toutes les relations inégales ; ce qui explique que les contestations (symboliques ou réelles)

(1) - LATREILLE G. - Op. cité. p. 336

la remettent en cause en même temps que les autres rapports de subordination, dès le moment où elles se généralisent. Et lorsqu'elle est atteinte, la société paraît encore plus menacée que par la dissidence des "classes" démunies, parce que ruinée dans ses fondations".(1)

Or, en dépit de la profonde situation d'inégalité entre les deux sexes, il semble fort peu probable que la majorité des femmes puissent jamais développer des stratégies violentes visant à renverser le pouvoir des hommes précisément parce qu'elles ne se définissent pas comme une classe sociale "exploitée". Ne serait-ce que parce qu'elles appartiennent elles-mêmes en effet à des classes sociales très différentes et que la notion "d'exploitation" n'a pas du tout la même valeur selon que l'on travaille à la chaîne ou comme responsable de marketing dans la même entreprise.

C'est d'ailleurs le sens de la question du livre de Claude ALZON (2) qui estime que les femmes n'ont pas su faire cause commune "faute d'avoir défini aussi bien ce qui les unit que ce qui limite leur communauté de sort".

L'histoire du féminisme, en effet, apparaît plutôt comme "une juxtaposition informe d'efforts perdus pour des conquêtes dérisoires, comme une stratégie obscure d'avances, de replis, de réactions, comme une somme de récupérations insidieuses grâce à la mise en place de mystiques féminines de plus en plus circonstanciées". (3)

Quant aux manifestations du féminisme radical franchement marquées d'agressivité, ou de formes contestataires du genre "grève des femmes", tout cela n'emporte guère l'adhésion que d'une extrême minorité de femmes ; pour l'immense majorité d'entre elles, ces prises de position qui frisent le ridicule par leurs outrances mêmes ne peuvent recueillir aucune crédibilité, ne peuvent entraîner aucun passage à l'acte violent, ce qui reviendrait à imposer, en utilisant les mêmes moyens que les hommes, l'idée d'une prééminence du sexe féminin.

(1) - BALANDIER H. - Anthropologiques P.U.F. 1974 - p. 57

(2) - ALZON C. - La femme potiche et la femme bonniche - Maspéro 1977

(3) - VAN LUNEN-CHENU - Femmes et féminismes in Encyclopaedia Universalis - Vol. 17 Organum p. 340

Ces manifestations ont également pour effet de radicaliser les opinions tant masculines que féminines, car la violence des femmes épouvante et scandalise, en renversant les rôles traditionnels, d'où cette volonté de déconsidérer et ridiculiser les femmes qui usurpent ainsi les pouvoirs masculins, en les montrant dénaturés dans leur essence même : la féminité, et dans leur plus authentique vocation : la maternité.

On touche là d'ailleurs à deux conceptions antagonistes du rôle des femmes dans la société. L'une revendique l'intégration égalitaire à la société masculine, et donne naissance aux mouvements féministes qui veulent mobiliser les femmes, vaincre leur résignation, et qui sont à l'origine de toutes les conquêtes législatives et "libératrices", tandis que l'autre tente de maintenir une spécificité féminine, qui, s'appuyant sur les médias et la presse féminine, "diffuse l'image archétypale et aristocratique de la femme "féminine"..."(1) et joue un rôle intégrateur qui confirme la femme dans son rôle traditionnel.

Or, si l'on fait une analyse de type sociologique, le rapport hommes-femmes apparaît comme extrêmement complexe, qui se joue sur de nombreux plans et qui échappe à un seul type d'analyse.

A un premier degré, nous avons vu que la plupart des femmes, non seulement ne souhaitent^{pas} adhérer aux valeurs masculines de domination (pouvoir, agressivité, combativité) mais aussi les récusent comme fondamentalement (naturellement) antinomiques de ce qui les définit, elles (douceur, affectivité, désir de plaire) qualités qui leur confèrent leur propre identité de par le regard médiateur et structurant de l'homme..

Mais paradoxalement, si ces valeurs masculines de combativité et de domination ne conviennent pas à la majorité des femmes pour les définir dans leur "féminité", elles vont cependant adopter le point de vue de l'homme sur leur propre sexe, et se voir elles-mêmes comme les hommes les voient, acceptant une image négative d'elles-mêmes, créées par eux...(2)

(1) - BENOIT N. et al. - La femme majeure - Op. cité p. 12

(2) - ROCHEBLAVE-SPEULE A.M. - Les rôles masculins et féminins - Op. cité.

Pour reprendre l'idée de P. BOURDIEU, pendant des siècles, la femme n'a pas parlé, elle a été parlée, comme toutes les minorités sont parlées. Pendant des siècles, elle ne s'est pas pensée en tant que personne humaine, elle a été pensée en tant qu'être négatif par rapport au positif, et lorsqu'elle a commencé à se penser, elle l'a fait en adoptant le point de vue de l'homme sur elle-même. On touche là à toute l'ambivalence de la "condition" féminine, car les femmes en "introjectant" la discrimination dirigée contre elles, critiquent elles-mêmes leur propre groupe, et par le fait, se désolidarisent de lui et se placent dans une position supérieure, c'est à dire au niveau de l'homme, "comme si le masculin signifiait plénitude d'humanité" (1). Nous avons vu, au cours de nos enquêtes, de nombreux exemples de ce mécanisme de rôle chez les jeunes filles en formation dans les établissements "masculins".

Ainsi, socialement parlant, la position privilégiée de l'homme, malgré une évolution réelle, continue à déterminer les attitudes et les attentes des individus. Les valeurs de notre société sont basées sur l'homme, la femme se pense elle-même telle que l'homme souhaite qu'elle soit : le développement de la personnalité féminine s'effectue essentiellement en fonction de -par rapport - à l'image que l'homme attend d'elle. Il lui est donc particulièrement difficile de "s'inventer en tant que personne libre et autonome".

A un deuxième degré d'analyse, le désir de puissance et de pouvoir de l'homme (le patriarcat) ainsi que sa volonté de domination économique se superposent au désir sexuel, dans sa toute-puissance "aliénante", lequel est lié lui-même au désir et à la peur de la relation.:

"Se prenant pour le parangon des vertus humaines, le mâle n'a encore pardonné à la femme ni d'être différente de lui, tout en lui ressemblant, ni surtout de posséder une subjectivité autonome, malgré sa moindre force physique. De là découlent, depuis la mauvaise foi jusqu'à l'agression armée, ces déshonorantes

(1) - MORIN E. et al. - La femme majeure - Op. cité p. 132.

conduites de haine contre le sexe de la femme". (1)

Ce puissant désir mêlé à cette crainte ont été le fondement de nombreuses conceptions mythologiques, philosophiques et ésorétiques, depuis la Bible et les Pères de l'Eglise, des oeuvres philosophiques de Schopenhauer aux écrits de Sade et de Montherlant. A part quelques rares esprits masculins "éclairés", la pensée masculine ne s'est jamais résignée à ce que la femme puisse apporter des aspects positifs au monde humain et l'a accablée de tous les maux et de tous les griefs, en s'appuyant sur l'universelle, endémique et catastrophique pensée manichéenne, tellement commode, tellement rassurante, virilement parlant, puisqu'on est du bon côté des choses ...

Cette conception négative de la femme et son enfermement psychologique dans la nocivité va entraîner son enfermement social ; l'homme certes doit "hélas" se résoudre à vivre avec cette femme pour se perpétuer, mais il faut surtout s'assurer que sa descendance n'est pas frelatée... Ce bienfaiteur de l'humanité que fut Bismarck a d'ailleurs génialement rassemblé dans ses Drei K : Kirche, Kinder, Küche (2), la définition de son domaine strict.

Mais alors que la femme sera installée dans son rôle, prisonnière de son destin de femme, d'épouse et de mère, exclue pendant des siècles du monde social, l'homme va s'enfermer dans son rôle économique, exclusivité dont il fera le symbole de son pouvoir, de son prestige et le flambeau de la "liberté", loin des tracasseries ménagères, loin de "l'immanence - féminine"...

Mais l'homme apparaît à l'heure actuelle comme prisonnier d'un rôle caractérisé par une surdétermination socio-économique, où il se retrouve au fond du piège qu'il a construit. Il soutient à l'extérieur une lutte toujours plus acharnée pour se procurer davantage d'argent et de biens, souvent poussé d'ailleurs dans cet objectif par la femme elle-même, laquelle reste la cible privilégiée du

(1) - ZWANG G. - Le sexe de la femme - La jeune Parque - 1968 - p. 220

(2) - L'Eglise, les enfants, la cuisine

tout-puissant et omni-présent système publicitaire qui s'ingénie à construire l'image du bonheur idéal - couple idéal proposé comme modèle intangible à l'ensemble du monde occidental.

"Avec un sourire tendre, comme une déesse, elle sert à sa troupe d'enfants reconnaissants, la dernière boisson instantanée ; son mari ne la quitte pas des yeux, plein d'adoration pour elle puisqu'elle lui apporte le nouveau plat préparé ou parce qu'il se lave le matin avec un gant d'un tissu éponge nouveau que le nouveau détergent a rendu plus doux encore que d'habitude. Cette image, que l'homme utilise pour vendre ses produits et qu'il a lui-même créée dans ce but, est reprise sans arrêt, chaque jour dans tout l'hémisphère occidental au moyen de tous les mass media".(1)

La plupart des hommes tiennent d'ailleurs mordicus à ce modèle de travail qui leur est socialement offert, tant ils estiment y trouver finalement plus d'avantages que d'inconvénients : l'idée que leur vie pourrait ressembler beaucoup trop à celle des femmes les effraie sans doute au plus haut point...

Cet univers idéologique masculin, en effet, très fortement structuré, fait rarement l'objet d'une remise en cause (sauf par les mouvements féministes), tant il est perçu comme cohérent, et somme toute, "naturel" ; il s'articule autour des valeurs de puissance, de pouvoir, de possession, de domination et définit le concept de "virilité", dont l'aspect quelque peu "terroriste" échappe à la plupart des hommes alors qu'une "pression sociale constante les oblige à prouver sans cesse une virilité dont ils ne peuvent jamais être assurés : toute vie d'homme est placée sous le signe de la surenchère permanente". (2)

Il semble bien que l'on touche ici au fond du problème : cette accentuation de chacun des rôles sexuels détermine une polarisation qui se répercute à tous les moments dans tous les actes de la vie. Si dans aucun pays, aucune société, les hommes ne portent

(1) - VILAR E. - L'homme subjugué - Stock - 1972 - p. 149

(2) - FALCONNET G. - LEFAUCHEUR N. - La fabrication des mâles - Op. cité. p. 65

les mêmes vêtements que les femmes et si les tâches accomplies par l'un et l'autre sexe différent souvent dès l'enfance, c'est que cet ensemble de signes constitue une sorte "sexe social" qui vient se greffer sur le sexe "biologique" (1) définissant les hommes et les femmes dans tous leurs comportements. Mais bien que ces signes, rôles et attitudes, comme l'a fait remarquer Margaret MEAD (3), ne suivent pas les règles d'un strict conformisme dans les différentes sociétés, les unes tenant pour masculines des tâches ou coutumes vestimentaires que les autres considèrent comme féminines, l'interversion de ces distributions de signes et de rôles s'effectue toujours dans un climat de scandale ou de franche ridiculisation. Quand bien même le côté artificiel de ces clivages est mis en évidence par l'aspect interchangeable de ces signes et de ces rôles, aucune société n'a échappé, dans le temps ou dans l'espace, à ces clivages ; et malgré l'éthique de changement qui caractérise nos sociétés industrielles, tout se passe comme si chacune s'accrochait à ces clivages et remettait toujours à plus tard l'expérience d'une moins grande différenciation sociale des sexes. Chaque tentative a été - est encore - considérée comme très marginale : d'abord les pantalons portés par les femmes, puis les cheveux longs des hommes, les vêtements et les moeurs "uni-sexes" de la jeunesse, expression d'une libéralisation des structures patriarcales, sont toujours regardés de manière réprobatrice par la plupart des adultes "établis" à l'idéologie conservatrice.

On retrouve la même réprobation, la même résistance au changement, dans l'exercice des professions qui ont été créées, les unes après les autres, par nos sociétés industrielles; bien que les arguments de type physiologique soient de moins en moins recevables avec le développement technologique qui permet de réduire notablement les efforts musculaires, d'autres justifications sont avancées pour maintenir le décalage entre les hommes et les femmes pour l'accès des femmes aux métiers masculins et nous avons vu notamment à quel point l'argument de la "féminité" pouvait être puissamment dissuasif.

(1) - SULLEROT E. - La femme dans le monde moderne - Op. cit. p. 8

(3) - MEAD M. - L'un et l'autre sexe - Gonthier 1970

"Lui, il s'entoure de défenses : il ne doit être ni doux, ni tendre, ni sensible, c'est là que s'établit la différence pour ne pas tomber dans la similitude, ne pas tomber dans le féminin, éviter la castration... L'homme joue son rôle d'homme de peur d'être assimilé à une femme, pendant que la femme joue son rôle de femme, de peur d'être assimilée à "rien". Et chacun se trouve enfermé dans une stéréotypie effrayante de peur de sortir des voies de son sexe toujours insuffisamment établi, semble-t-il". (1)

- La femme, définie en termes de rôle, serait alors assignée à les maintenir pour préserver les valeurs de pérennité et de cohésion sociale, telles que les hommes souhaitent qu'elles soient.

Ce qui reviendrait à dire que toute évolution nette de la condition féminine serait alors irréalisable, tout rattrapage pure utopie...

Or, que peut-on espérer voir évoluer qui serait susceptible de changer les comportements, par rapport à cette problématique des choix professionnels ?

On peut être viril ou féminine d'une façon ou d'une autre, mais rendre les deux sexes absolument identiques demeure en dehors des possibilités humaines, même si l'on pense actuellement que certaines caractéristiques typiquement sexuelles peuvent être acquises, telle qu'une plus grande facilité de parole pour la femme ou un sens spatial mieux développé chez l'homme.

Par contre, la conception des qualités spécifiques de chaque sexe peut se modifier, si bien que virilité et féminité seraient alors susceptibles d'un nouveau système d'appréciation qui respecterait cependant les nécessités psychiques de l'être humain. Si pendant des siècles ce que l'on a considéré comme typiquement viril était non-féminin, et inversement, on peut penser qu'une certaine atténuation de ces différenciations extrêmes va se poursuivre, y compris sur le plan morphologique par une harmonisation du squelette, de la musculature et de la tailles des deux sexes (augmentation de la taille des filles, diminution de la

(1) - OLIVIER C. - Les enfants de Jocaste - Op. cité p. 117

de la largeur du bassin féminin, épaules plus étroites des garçons...), sans que l'on puisse vraiment dire si ces transformations s'accompagnent d'une diminution de l'attrait érotique d'un sexe pour l'autre.

Il reste cependant que des transformations trop brutales - plus au niveau des comportements que de la morphologie cette fois - ~~soient~~^{font} susceptibles de créer des dysfonctionnements psycho-physiologiques caractérisés :

"Une chose est déjà certaine, c'est que rien n'est plus difficile à l'homme de s'adapter à la femme émancipée, et cela vaut non seulement comme l'on pouvait s'y attendre pour les réactionnaires, défenseurs à tout cran du patriarcat, mais aussi pour les plus progressistes qui s'efforcent honnêtement d'aider la femme à accéder à la liberté qu'elle mérite. Des études sur les communautés anti-autoritaires, socialistes et anarchistes des années soixante à soixante dix (à San Francisco et à Berlin), ont montré que même les hommes qui sont convaincus de l'égalité de droits de la femme et ont participé activement au mouvement d'émancipation, manifestent des réactions d'impuissance dès lors qu'une femme émancipée se comporte à leur égard de la même manière que l'homme non émancipé se comporte pratiquement vis à vis de n'importe quelle femme. Le comportement sexuel de l'homme et ses réactions à l'émancipation sexuelle de la femme ont donc des racines très profondes qui échappent aux mécanismes du contrôle de la conscience, parce qu'elles tirent leur substance des couches les plus profondes de l'inconscient". (1)

Mais si les filles s'évanouissent moins qu'autrefois et font actuellement la démonstration de leurs performances sportives, en sont-elles pour autant moins "féminines" ? A cet égard, on peut se demander s'il n'y a pas là encore prévalence du modèle masculin sur le modèle féminin ? Que peuvent alors apporter les femmes que les hommes pourront apprécier ?

Il semble que l'on trouve certains signes d'évolution au niveau des comportements masculins avec la découverte d'un rôle paternel-maternel affirmé

(1) BORNEMAN E. - Le Patriarcat - Op. cité. p. 289

chez quelques "pionniers" ; cette situation est certes encore relativement peu répandue, mais le fait que les media se fassent les interprètes de ce nouveau comportement est assez révélateur d'une évolution significative d'un changement profond, car il va précisément dans le sens inverse de tous ceux qui ont prévalu jusqu'alors ; ce ne sont plus les femmes qui cherchent à imiter les hommes, mais les hommes qui revendiquent le droit et vraisemblablement le plaisir, de s'occuper de leurs enfants, et cela même si ces derniers sont encore très jeunes.

L'homme, jusqu'alors quasiment absent de l'éducation, aussi bien sur le plan familial que sur le plan social, fait à son tour la découverte de son "pouvoir éducatif" ; et là encore, contrairement à ce qui se passe vis à vis des femmes qui trouvent un barrage à toutes leurs tentatives de changement de rôle, les femmes ne semblent pas manifester leur réprobation à l'égard des hommes... Est-ce une fois de plus parce que toute initiative masculine valorise ipso-facto les tâches dévolues aux femmes ?

Quoiqu'il en soit, ce qui est tout à fait nouveau, c'est qu'un homme ose affirmer socialement son désir de s'occuper de son bébé et surtout qu'il ne soit plus ridicule pour lui de le faire et d'y prendre plaisir... ; ce comportement s'observe d'ailleurs non seulement chez des hommes jeunes, dont on est en droit d'attendre de nouvelles attitudes, mais également chez des hommes à la quarantaine bien accrochée qui (re)découvre^{nt} toutes les joies que peut apporter l'élevage d'un tout petit enfant. Le fait mérite d'être particulièrement souligné, puisque des hommes s'approprient^{par}/là même un rôle jusqu'alors tenu pour fondamentalement féminin.

Comme l'explique E. BADINTER :

"On pourrait se poser la question de savoir si ... l'amour paternel n'est pas en train de faire son apparition dans l'histoire des sentiments. Nous avons vu qu'avant la fin du XVIIIème siècle la famille était régie par le sacro-saint principe de l'autorité paternelle, puis, sous l'influence de ROUSSEAU et de FREUD, l'amour maternel en avait pris le relais. Il semble aujourd'hui - peut-être est-ce encore trop prématuré pour être pleinement affirmatif - que le père, ayant jeté aux orties sa figure autoritaire, s'identifie de plus en plus à sa femme, c'est à

dire à la mère. En même temps que les femmes se "virilisent" et prennent leurs distances à l'égard de la maternité, apparaît surtout chez les hommes jeunes, un désir de maternage sinon de maternité. Non seulement on voit de plus en plus de pères divorcés demander la garde de leurs jeunes enfants, mais des études récentes font état, chez les jeunes pères, d'attitudes et de désirs traditionnellement qualifiés de maternels". (1)

S'agit-il ici encore d'une compensation phantasmatique de la part de certains hommes qui ne^{sont} jamais remis d'avoir été livrés à la mère toute-puissante et qui cherchent à retrouver, dans la symbolique ou l'imaginaire, une fonction que les femmes ont seules le privilège de vivre "pour de vrai" : être mères un jour ?

Toujours est-il que pour mesurer le chemin parcouru, il est intéressant de connaître le discours tenu il y a une vingtaine d'années sur la participation masculine au travail domestique :

"Il semble qu'il existe en France, une division idéale du travail à l'intérieur du foyer, division que l'on ne saurait transgresser, comme on le fait en Amérique, sans créer un malaise réel, voire des ravages. Le point de départ est qu'un mari doit aider sa femme pour que les choses aillent bien entre eux, mais sans doute dans le seul domaine où les "attitudes" nécessaires n'attendent pas à l'image masculine que postulent les impératifs sociaux. Il est difficile d'en tracer une limite exacte, mais certaines branches de travail se cataloguent clairement : la vaisselle n'est pas admise, ni tout ce qui nécessite le "tablier", attribut féminin ; la promenade des enfants non plus, à cause du landau, autre insigne... Par contre, tout ce qui suppose force, supériorité, condescendance du puissant au faible, revient à l'homme. : les installations, les réparations, les aménagements, le port des charges lourdes, les biberons des heures dures et fatigantes..." (2)

(1) - BADINTER E. - L'amour en plus - Op. cité - p. 365

(2) - Sens et avenir du travail ménager in Revue Esprit - La femme au travail - Mai 1961 - p. 936

Parallèlement, d'autres indices de changement se manifestent, ayant trait au sens et à la valeur du travail, de nouvelles tendances culturelles venant petit à petit en transformer l'éthique ; ainsi assisterait-on, en raison vraisemblablement d'une prise de conscience qui s'est développée depuis quelques années dans les pays occidentaux, relative aux méfaits qui accompagnent le développement de la production matérielle (destruction de la nature, sentiment de frustration, incertitude et "choc du futur"), à une certaine évolution de l'idée de réussite qui s'orienterait davantage vers d'autres formes d'accomplissement de soi, ainsi qu'à une contestation du culte de l'efficacité, ^{le travail} à tout prix n'étant plus considéré, selon certains auteurs, comme un "absolu" et l'ultime référence de toute chose et de toute action. (1)

E. MORIN apporte d'ailleurs sur ce sujet un point de vue encore plus élargi :

"Ce qui est problématisé en profondeur au sein même de la société occidentale, c'est le modèle jusqu'alors implicite et incontesté de la supériorité blanche occidentale, adulte, virile. La colonisation mise en accusation non plus seulement par le colonisé, mais par le fils du colonisateur... le capitalisme mis en question non plus seulement au nom de l'égalité et de la justice, mais de l'amour ; la technique mise en question au nom de la nature qu'elle assassine. Tout cela commence à ébranler - et ici peu importe le nom - un système, une civilisation, une culture, une société, tout cela ébranle déjà en fait l'armature androïdienne de notre société. Indirectement, le mouvement féminin va profiter de cet ébranlement" (2).

Peut-on, à partir de là, en inférer un certain assouplissement du modèle masculin du travail, les hommes acceptant, par leurs positions, d'ouvrir plus facilement des métiers ou professions qu'ils souhaitaient jusqu'alors protéger de l'arrivée des femmes ? Peut-on même imaginer par exemple, un renversement total

(1) - Cf. La réduction de la durée du travail - Actes du XXXVIème congrès des Relations Industrielles de l'Université Laval - Presses de l'Université Laval - 1981 - p. 44 à 49

(2) - MORIN E. et al. - La femme majeure - Op. cité p. 143

de situation par effondrement du dogme coriace selon lequel l'homme "doit" gagner l'argent du ménage et aller travailler dans ce but, tandis que la femme "doit" rester au foyer pour s'occuper des enfants, en vertu du fait que la maternité est l'accomplissement indispensable de la féminité ?

Des couples tentent, à certains moments, ce genre d'expériences, notamment à l'occasion d'un congé parental : leur exemple reste, là encore, très marginal, mais il a cependant le mérite de faire éclater les vieilles définitions et donc de faire évoluer, petit à petit, certains schémas mentaux, certaines images basées sur la polarisation à l'excès de la différence sexuelle, imposée par le patriarcat, avec toutes ses conséquences : lutte et concurrence entre les sexes, tension sexuelle permanente ...

Il ne faut cependant pas se bercer d'illusions, et la réalité la plus triviale nous rappelle constamment que la situation est loin d'être transformée, quoiqu'on en dise : la société de consommation n'est pas moribonde et les désirs en la matière loin d'être assouvis. A ce propos, François de CLOSETS avec une pointe d'ironie, rappelle quelques évidences :

"Dans des circonstances favorables, ce productivisme forcené porte ses fruits. La richesse s'accroît, et plus ou moins inégalement, est distribuée entre tous. Le consommateur bénéficie de la peine du travailleur..., étant entendu que les deux personnages coexistent en chaque citoyen. Ainsi en arrive-t-on à ces "sociétés de consommation" dont les mérites n'ont jamais été discutés que par ceux qui en profitent. Elles engendrent l'homo-economicus, être dédoublé qui perd sa vie à la gagner et s'acharne autant à produire ce qu'il consomme qu'à consommer ce qu'il produit. Contestable ou pas, le fait est que cette prospérité n'a pu exister que dans les économies de marché". (1)

(1) - CLOSETS (F. de) - Toujours plus † Grasset 1983 - p. 177

A cet égard, beaucoup de circonstances opèrent un certain nombre de contraintes qui obligent à travailler et à travailler à deux, pour obtenir le niveau de satisfaction jugé indispensable ; cette demande de travail est donc aussi bien le fait des femmes qui souhaitent actuellement exercer une activité, non seulement pour augmenter les revenus du ménage, mais aussi pour y trouver ce que les hommes ont en quelque sorte inventé : le travail comme moyen de se valoriser.

Et si cette valorisation de soi par le travail ne doit pas être analysée comme quelque chose de constant et d'inéluctable, elle n'en demeure pas moins encore actuellement très fortement recherchée. Ainsi est-il possible de constater que beaucoup plus de filles souhaitent exercer une activité professionnelle depuis une dizaine années ; mais on est fortement tenté de dire que les situations n'ont guère évolué en profondeur à travers les clivages des rôles masculins et féminins, et on peut se demander si "le plus grand nombre de filles à poursuivre leurs études jusqu'au baccalauréat, n'est pas un indice supplémentaire qu'elles n'ont culturellement pas d'autres choix et que ce choix forcé apparaît de plus en plus comme non fiable, compte tenu de la valeur sociale décroissante du baccalauréat".(1)

Les filles font cependant preuve d'une plus grande plasticité dans leurs choix professionnels et des indices comme l'augmentation importante de leurs effectifs dans des écoles d'ingénieurs en témoignent, comme d'un fait positif. Pourtant, nous avons vu que ces mêmes écoles prévoient de limiter par un numérus clausus le nombre de candidates, de façon à ne pas "dévaloriser" la réputation de l'établissement par une "poussée" féminine trop importante, ce que l'on peut considérer comme un fait négatif...

Mais on peut également dire que les rôles des deux sexes se transforment avec le temps et qu'après une phase de différenciation massive des professions masculines et féminines, les talents masculins et féminins sont lentement reconnus comme ayant une valeur équivalente et interchangeable, sans pour autant remettre

(1) - BOUTINET J.P. - Esquisse du projet d'orientation des jeunes sortant de classes terminales in Orientation Scolaire et professionnelle - 1980 - n° 4. p. 327

en cause l'identité sexuelle de chacun.

Il y a très peu d'année encore, il était impensable qu'une femme présente un journal télévisé à une heure de grande écoute et surtout qu'un garçon puisse être candidat à une école de "sages-femmes" ou d'esthétique... Ce dernier fait mérite d'être particulièrement souligné, car il inverse profondément le sens des choses, même s'il reste encore "exceptionnel" : des garçons recherchent maintenant à exercer des professions dans des "chasses-gardées" féminines, qu'ils avaient jusqu'alors totalement ignorées et délaissées.

Certes, il ne s'agit pas de "forcer" les garçons ou les filles à envisager un plus large éventail de choix professionnel, même de façon insidieuse, car les aspirations profondes des uns et des autres, - même si elles sont la ¹¹tradition de conditionnements sociaux, culturels (et) ou de données plus psychologiques et inconscientes - ne doivent en aucune mesure être ignorées, rejetées, méprisées, quand on sait à quel point la satisfaction des intérêts et des motivations est nécessaire à chacun pour sa propre "réalisation"...

En fait, la situation la plus efficace pour induire un changement significatif est celle qui présente le plus faible potentiel de menace, de ~~de~~contrainte ou de danger perçu pour l'individu, mais il faut d'abord que les hommes soient persuadés de cette idée et acceptent de relâcher leurs défenses vis à vis des initiatives féminines, ce qui paradoxalement semble la tâche la plus difficile à réaliser tant l'immense majorité d'entre eux campent sur des positions idéologiques de domination, dont ils estiment ne pouvoir se départir sans déchoir, sans se renier.

Or, c'est à partir du moment où le masculin et le féminin ne se définiront plus comme une complémentarité à sens unique, mais comme une reconnaissance réciproque de deux libertés que la dynamique de la relation homme-femme aura quelque chance d'être la plus féconde, la plus riche en découvertes, en créativité, pour l'un comme pour l'autre sexe.

"Cette attitude n'est pas seulement ouverture bénéfique pour la femme, elle est aussi délivrance pour l'homme, malgré les apparences contraires. Confiner le mâle dans la puissance phallique, c'est finalement lui dénier toute possibilité de faiblesse licite, c'est le pousser à devenir cet être tendu, épouvanté devant toute faille - et la voilant - décidé à tout récupérer de l'échec, solitaire et respectueux de la force, confondue avec le courage, qui est à l'origine de tous les facismes primaires et de compensation, et de tous les mépris, même inconscients.

La femme accédant à la maîtrise brisera cette fermeture masculine sans détruire la sécurité de l'homme si, libérée des anciens mythes, non seulement pour elle, mais aussi pour lui, elle ne le met pas constamment en demeure de prouver sa propre virilité, si sa longue expérience féminine de la faiblesse, au lieu d'être seulement honte ou revanche, l'aide à dévoiler la chance de renouvellement que toute faiblesse comporte et l'ineestimable bienfait de l'impossible suffisance".

(1)

A ce texte, écrit il y a vingt ans par une femme, on peut opposer celui-ci, écrit il y a deux siècles par un homme :

"Toute l'éducation des femmes doit être relative aux hommes. Leur plaire, leur être utiles ou se faire aimer ou honorer d'eux, les élever jeunes, les soigner grands, les conseiller, les consoler, leur rendre la vie agréable et douce: voilà les devoirs d'une femme de tous les temps"... (2)

Entre les deux, le chemin parcouru semble, à première vue, considérable. Mais à y regarder de plus près, n'est-ce pas ce dernier programme qu'effectuent encore et toujours la grande majorité des femmes dans leurs rôles domestiques, aussi bien que professionnels, et que la grande majorité des hommes souhaitent précisément qu'elles continuent de remplir ?

(1) - DUMAS F. - La femme telle qu'elle se pense aujourd'hui - in Revue Esprit Op. cité. p. 969

(2) - ROUSSEAU J.J. - Emile - Livre V - classiques Larousse 1952 - p. 75

Alors, quelle évolution et quelle éducatibilité ? Insignifiantes pour tous ceux et celles qui en sont restés là ; incontestables et irréversibles pour tous ceux et celles qui ont décidé que l'éternel féminin pouvait aussi se vivre en termes de changement, sans que l'avenir du monde, ainsi quelque peu "folliculinisé", perde pour autant la saveur délicieusement pimentée de l'aventure humaine...

BIBLIOGRAPHIE

- ACTUALITES SERVICE - "L'emploi féminin" - Service d'Information et de Diffusion
Premier Ministre - n° 349 - Avril 1980
- ALLEMANDOU C. - Images des métiers et choix professionnels chez des femmes
candidates à un stage F.P.A. - Bulletin du CERP - 1175, 23,
153, 185
- AGULHON C. - Quelques aspects de l'enseignement professionnels en France
in l'Orientalion scolaire et professionnelle 1982, n° 4
- ALZON C - La femme potiche et la femme bonniche - Maspero 1977
- BADINTER E. - L'amour en plus - Histoire de l'amour maternel XVIIè - XXème
siècle - Flammarion 1980
- BALLANDIER G. - Anthropologique P.U.F. 1974
- BARRET F. - Histoire du travail, P.U.F. - Collection Que sais-je ? - 1960
- BEAUVOIR S. de - Le deuxième sexe - Gallimard - 1947
- BENOIT N. - MORIN E.- La femme majeure, nouvelle féminité, nouveau féminisme - Club
de l'Obs, Seuil - 1973
- BERTEHAUD D. - Destins personnels et structure de classe - P.U.F. (Politiques)
1977
- BORDE-SALMONA M. - Le travailleur et le travail agricole, in Présent et futur de
la psychologie du travail - E.A.P. - 1981
- BOUDOT P. - Article : Ostracisme, in Encyclopédie Universalis - Vol. 17 -
Organum.
- BOUINET J.P. - Esquisse du projet d'orientation des jeunes sortant de classes
terminales - in Orientation Scolaire et Professionnelles -
1980 - n° 4
- CAHIERS DU CENTRE D' ETUDES et DE L'EMPLOI L'activité féminine - Enquête sur la discontinuité de la vie
professionnelle - P.U.F. - 1978
- CAZENEUVE J. et VICTOROFF Ed. La sociologie - Paris - C.E.P.L. - 1970
- CEREQ - DOCUMENT n° 13 - Point 5 - Les conventions collectives du
travail classées par référence aux activités économiques et à
l'emploi - Juin 1979

- CHAUDAGNE H. - Aperçu sur l'orientation professionnelle en URSS, in l'Ori-
entation Scolaire et Professionnelle - n° 4 - 1976
- CIEMENCEAU P. et - Garçons et filles face à leur insertion professionnelle in
VIRVILLE (M. de) Economie et Statistiques n° 134 - Juin 1981
- CLOSETS F. de . Toujours plus ! Grasset 1983
- COMITE DU TRAVAIL Les femmes cadres - Janvier 1978 - IV - 1
FEMININ
- COMITE DU TRAVAIL Rapport consacré aux femmes dans la fonction publique -
FEMININ - Juin 1978
- DARDIGNA A.M. - La presse féminine, fonction idéologique - Maspéro 1968
- DEMONTES Ch. - Mémoire CAFCO 1982 - Etude sur les filles du lycée technique
La Martinière de Lyon
- DEUTSCH H. - La psychologie de la femme - P.U.F. 1974
- DOMENACH J.M. - Revue Esprit - La femme au travail - Mai 1961
- DOMAS F. - La femme telle qu'elle se pense aujourd'hui - in Revue
Esprit - Mai 1961
- ECONOMIE ET N° 91 - Juillet-Août 1977 : les catégories sociales en 1975 :
STATISTIQUES l'extension du salariat
- ENCYCLOPEDIA Vol. 17 - Organum - Articles : "Femmes et féminisme" -
UNIVERSALIS "Ostracisme"
- FALCONNET G. - La fabrication des mâles - Points actuels - 1977
LEFAUCHEUR N.
- FRANCES R. - Satisfaction au travail et valorisation de soi - in Présent et
futur de la psychologie du travail - E.A.P. 1981
- FRANKARD P. - Problématique des talents humains - in Bulletin de psychologie
1968 - 270, XXI - 15.19
- FRIEDAN B. - La femme mystifiée - Denoël-Gontier - Collection Femme - 1975

- GALBARAITH J.K. - La science économique et l'intérêt général - N.R.E. - Gallimard 1973
- GJARMARTI K.G. - "La doctrine des professions, fondement d'un pouvoir" - in Revue Internationale des Sciences Sociales - UNESCO - Volume XXVII - n° 4 - 1975
- GREGOIRE M. - Mythes et réalités - in Revue "Esprit" - La femme au travail - Mai 1961
- GROZELIER A.M. - "Désenclaver l'emploi féminin" - in Objectif Formation, magazine de l'A.F.P.A. - Janv. fév. 1983 - n° 40
- LABOURIE - RACAPE A.
- GUILBERT M. - Fonctions des femmes dans l'industrie - Mouton et Cie. - 1966
- ISAMBERT - Le choix d'un métier - in Revue "Esprit" - Mai 1961
- JAMATI V.
- KNIBIEHLER Y. et L'histoire des mères du Moyen Age à nos jours - Editions FOUQUET C. - Montalba - 1980
- KOMOSOWSKI A. - Le lycéen et son environnement face à l'orientation - in Bulletin de l'A.C.O.F. - 1982 - n° 288- 289
- KON I. - Les femmes au travail : l'égalité dans la différence ? In Revue Internationale des Sciences Sociales, UNESCO - Volume XXVII - N° 4 - 1975
- LARCEBEAU S. - Les inégalités face à l'enseignement ou à la formation professionnelles à l'issue de l'enseignement secondaire - in l'Orientation scolaire et professionnelle - 1982 - n° 3
- LATHILLIE G. - La naissance des métiers en France - 1950 - 1975. Etude psycho-sociale - P.U.L. - 1980
- LEFRANC G. - Essai sur les problèmes socialistes et syndicaux - Petite bibliothèque Payot - 1970
- LEFRANC G. - Histoire du travail et des travailleurs - Flammarion 1975
- LA REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL Actes du XXXVIème Congrès des Relations Industrielles de l'Université Laval - Presses de l'Université - 1981
- MAUDUIT J. - Le destin de femme - in Les Cahiers Français - n° 271 - MAI 1975
- MEAD M. - L'un et l'autre sexe - Paris - Denoël - Gonthier - 1970
- MEISSNER M. - Sur la division du Travail et l'égalité des sexes - in Sociologie du travail - n° 4 - Oct. Déc. 1975

- MENDRAS H. - Eléments de sociologie - Armand Colin - Collection U
- MICHAL M.G. - L'emploi féminin en 1968 - Collection de l'INSEE - D. 25
- MILLET K. - La politique du mâle - Stock 1971
- MOSCOVICI S. - Psychologie des minorités actives - P.U.F. Sociologies - 1979
- MUCHIELLI A. et R. - Lexique des sciences sociales françaises - Editions Sciences Sociales - 1969
- NIMIER J. - Mathématiques et affectivité - Collection Laurence Fernoud - 1976
- O.C.D.E. - Les femmes et l'égalité des chances - Paris 1979
- OLIVIER Ch. - Les enfants de Jocaste - Denoël-Gonthier - Collection Femme - 1981
- PELLE I. - Diversifier les choix professionnels des filles. Bilan et perspectives des actions d'information des C.I.O. - in l'Orientatinn scolaire et professionnelle - 1982 - n° 1
- PELLE I. - "Papa pique et maman coud" in O.S.P. - 1978 - n° 3.
- PEPIN J. - L'orientation comme pratique psycho-socio-politique - in "Prospectives" Volume 17 - n° 4 - déc. 1981 - Revue d'information et de recherche en éducation - Montréal.
- POEL R. - THELOT C. - L'enquête formation qualification professionnelle de 1970 - JOUSSET M.F. - Collection l'INSEE - D. 32
- POINTS D'APPUI POUR L'ECONOMIE RHONE-ALPES n° 13 - Avril 1981 - Verdier J.P. - Minh J. - Le travail des femmes.
- RAPPORT A ROBERT BOULLIN "Les discriminations et les disparités dans le travail féminin" in Pour une politique du travail - n° 15 - Oct. 1979
- REVUE "ESPRIT" - La femme au travail - Mai 1961
- ROBATEL N. - La réussite professionnelle des femmes - Psychologie - Juin 1973
- ROCHEBLAVE-SPENLE A.M. - Rôles masculins et féminins - P.U.F. - 1964
- ROUSSEAU J.J. - EMILIE - Livre V - Classiques Larousse - 1952
- ROUSSEL L. - Le mariage dans la société française - P.U.F. - Cahiers INED - Paris 1975

- SARTIN P. - Cumuler travail, tâches ménagères et maternité - in Les Cahiers Français - n° 271 - Mai 1975
- SINGLY F. de - Mobilité féminine par le mariage et dot scolaire : l'exemple nantais - in Economie et statistiques n° 91 - Juillet-Aout 1977
- SPAIN A. et HEDARD L. - La maternité phénomène fantôme dans l'orientation - Bulletin de l'A.C.O.F. - 1982 - n° 292
- SULLEROT E. - La presse féminine - A. Colin - 1963
- SULLEROT E. - Histoire de la presse féminine en France des origines à 1848 - A. Colin - 1966
- SULLEROT E. - Histoire et sociologie du travail féminin - Gonthier 1968
- SULLEROT E. - Droit de regard - Gonthier 1970
- SULLEROT E. - La femme dans le monde moderne - Hachette 1970
- TABET P. - Les mains, les outils, les armes - in L'Homme - Tome XIX n° 3-4 - Juillet, décembre 1979
- THEVENOT L. - Les catégories sociales en 1975 - L'extension du salariat - in Economie et Statistiques n° 91 - Juillet-Août 1977
- TRAVAIL - Information n° 4 - 21-27 janvier 1980 - Notes du Ministère du Travail - n° 31 - 3 décembre 1978
- TURNER R.H. - Rôle sociological aspects - in International Encyclopédie of the Social Sciences - London - Mac Millan - 1980
- VAN LUNEN - CHENU - Femmes et féminismes - in Encyclopédia Universalis - Vol. 17 - Organum
- VERNANT J.P. - Travail et nature dans la Grèce antique - in Le Travail, les métiers, l'emploi - P.U.F. 1955
- VILLAR E. - L'homme subjugué - Stock 1972
- VILLAR E. - Pour une nouvelle virilité - Albin-Michel - 1977
- WEBER M. - L'Ethique protestante et l'esprit du capitalisme - Plon 1964 - Collection Recherches en Sciences Humaines .
- ZWANG G. - Le sexe de la femme - La jeune Parole - 1968
- ZWANG G. - La fonction érotique - R. Laffont - 1972

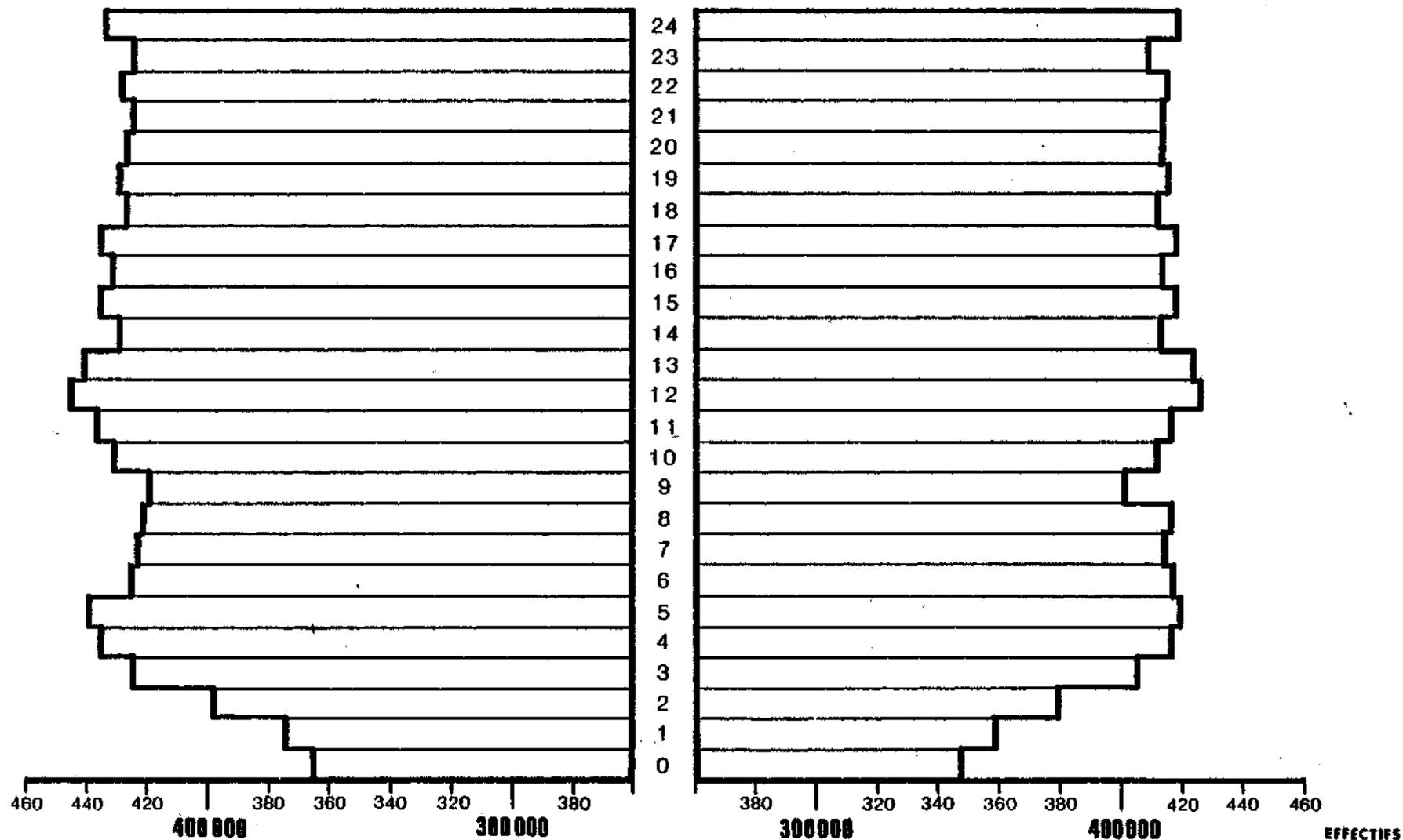
A N N E X E S

PYRAMIDE DES AGES AU 1-1-1977

SOURCE INSEE : PROJECTIONS DEMOGRAPHIQUES BASEES SUR RP 75

SEXES MASCULIN

SEXES FEMININ

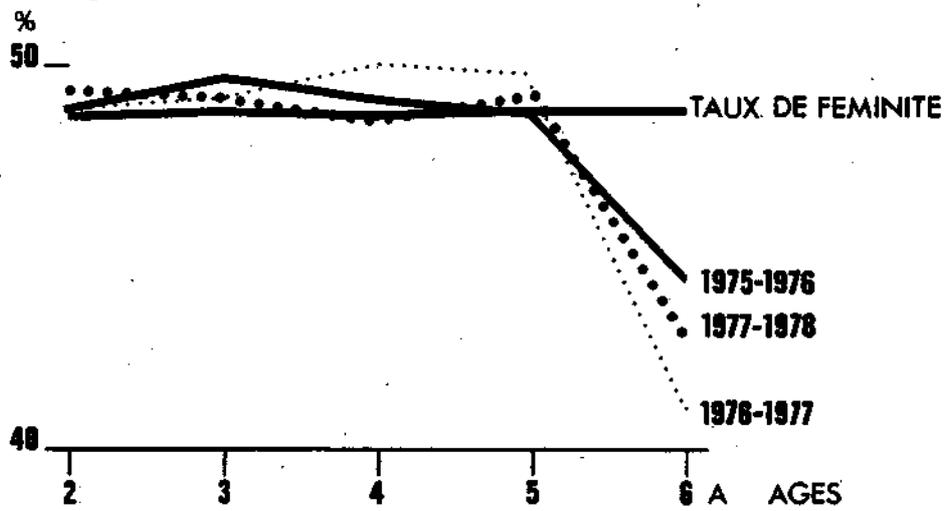


GRAPHIQUE I

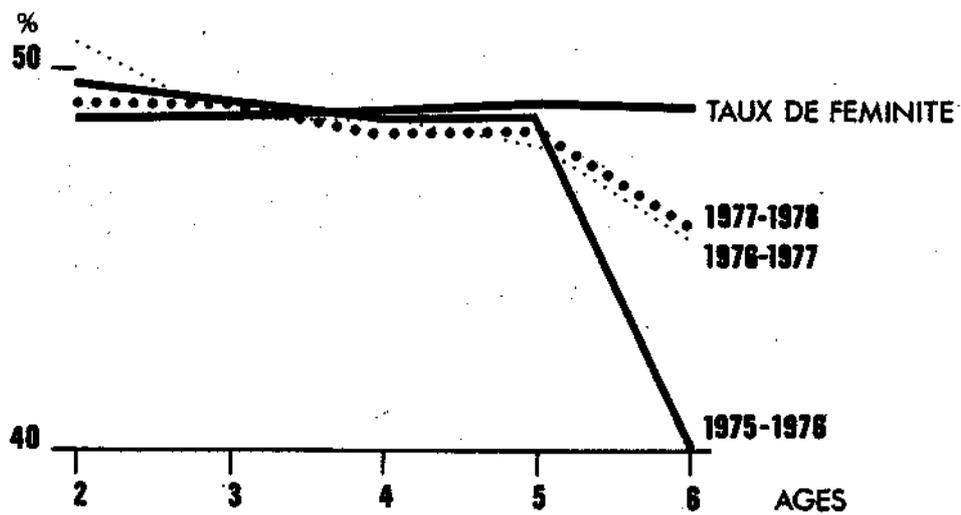
GRAPHIQUE II

TAUX DE FEMINITE ET POURCENTAGE DES FILLES DANS L'ENSEIGNEMENT PUBLIC & PRIVE

ENSEIGNEMENT PRIVE



ENSEIGNEMENT PUBLIC



FRANCE METROPOLITAINE

PUBLIC

EFFECTIFS ET PART DES FILLES DANS L'ENSEIGNEMENT DU PREMIER CYCLE

Années		1974-1975			1975-1976			1976-1977			1977-1978		
		% filles par âge	Eff. filles	% filles Total ef.	% filles par âge	Eff. filles	% filles Total ef.	% filles par âge	Eff. filles	% filles Total ef.	% filles par âge	Eff. filles	% filles Total ef.
6ème	10 ans	5,1	18 718	55,2	4,7	17 460	54,0	4,4	16 210	54,2	4,2	14 853	54,7
	11 ans	47,4	173 013	52,5	49,1	182 259	52,4	50,0	184 124	52,3	55,2	194 771	52,3
	12 ans	39,0	142 358	46,0	38,6	143 234	46,0	37,8	139 229	45,6	33,3	117 609	46,2
	13 ans	8,0	29 270	45,5	7,3	26 951	45,0	7,5	27 381	44,4	6,9	24 353	44,5
	14 ans	0,4	1 416	47,9	0,3	1 096	47,4	0,3	1 218	47,9	0,3	1 196	45,1
	15 ans et plus	0,1	265	48,5	∑	183	47,4	∑	150	43,9	0,1	205	44,4
			365 040		371 183			368 312			352 987		
5ème	11 ans et avant	4,8	16 793	54,7	5,1	18 043	56,0	4,7	16 992	55,3	4,5	15 869	55,3
	12 ans	41,3	143 983	53,9	44,2	155 469	54,0	45,2	162 063	53,9	46,2	164 455	53,8
	13 ans	44,7	155 629	45,8	42,3	148 809	45,9	42,3	151 643	45,9	41,2	146 669	45,4
	14 ans	8,8	30 573	47,4	8,1	28 274	47,3	7,5	26 831	46,7	7,8	27 707	46,0
	15 ans	0,4	1 154	49,7	0,3	1 092	50,8	0,3	952	50,9	0,3	973	49,7
	16 ans	∑	94	53,4	∑	69	53,1	∑	116	44,8	∑	100	43,1
			348 226		351 756			358 597			355 773		
4ème	12 ans et avant	5,9	16 047	55,4	6,0	16 174	55,3	6,3	17 285	57,6	5,8	16 151	55,6
	13 ans	45,9	124 959	55,6	47,9	130 364	55,7	51,2	139 625	55,7	52,7	145 910	55,7
	14 ans	38,9	106 014	50,9	38,0	103 312	51,5	35,4	96 505	51,5	35,3	97 787	51,7
	15 ans	9,0	24 361	53,1	7,8	21 321	53,3	6,8	18 596	54,1	6,0	16 507	53,9
	16 ans	0,3	898	53,6	0,3	728	55,2	0,3	649	53,5	0,2	616	56,7
	17 ans et plus	∑	76	46,6	∑	34	65,4	∑	51	53,1	∑	62	52,5
			272 375		271 933			272 711			277 033		
3ème	13 ans et avant	6,6	16 511	55,9	6,1	15 341	56,8	6,4	16 217	57,6	6,4	16 505	57,3
	14 ans	42,3	106 257	56,9	45,4	114 834	57,0	46,5	118 302	56,9	49,4	127 203	57,2
	15 ans	41,8	105 161	52,4	40,1	101 478	52,4	39,7	101 006	52,5	37,3	95 998	52,4
	16 ans	8,9	22 477	53,3	8,1	20 660	53,3	7,1	18 169	52,6	6,6	17 047	54,2
	17 ans	0,4	845	56,1	0,3	701	59,7	0,3	667	56,2	0,3	607	56,2
	18 ans et plus	∑	46	37,1	∑	52	61,2	∑	60	58,8	∑	67	50,0
			251 297		253 066			254 421			257 427		
TOTAL PREMIER CYCLE			1 236 938	51,2		1 247 938	51,4		1 254 041	51,3		1 243 220	51,6

EFFECTIFS ET PART DES FILLES DANS L'ENSEIGNEMENT DU PREMIER CYCLE

Années Ages Niveaux		1974-1975			1975-1976			1976-1977			1977-1978		
		% filles par âge	Eff. filles	% filles Total ef.	% filles par âge	Eff. filles	% filles Total ef.	% filles par âge	Eff. filles	% filles Total ef.	% filles par âge	Eff. filles	% filles Total ef.
6ème	10 ans	7,9	6 232	54,8	7,2	5 741	54,9	6,5	5 180	54,1	6,1	4 614	54,9
	11ans	49,5	39 125	52,7	51,6	41 029	52,3	53,7	42 479	52,2	57,6	43 842	52,5
	12 ans	34,2	27 017	45,9	33,5	26 571	45,8	32,0	25 366	44,7	29,4	22 379	44,5
	13 ans	7,7	6 083	45,2	7,0	5 556	44,4	7,1	5 640	43,8	6,4	4 880	42,2
	14 ans	0,6	452	44,8	0,6	470	48,2	0,6	443	45,5	0,5	343	42,2
	15 ans et plus	0,1	113	56,2	0,1	83	52,2	0,1	63	44,7		43	36,4
			79 022		79 450			79 181			76 101		
5ème	11 ans et avant	7,5	5 707	54,2	7,6	5 865	55,6	6,8	5 312	53,9	6,3	4 916	54,9
	12 ans	43,1	32 923	53,0	45,9	35 374	53,2	48,0	37 694	53,1	49,5	38 726	53,5
	13 ans	38,1	29 072	46,3	36,1	27 877	45,7	35,6	27 953	45,7	34,3	26 790	44,7
	14 ans	10,1	7 685	45,1	9,4	7 233	44,3	8,7	6 846	43,3	9,0	7 035	43,9
	15 ans	1,1	825	49,8	0,9	693	49,4	0,8	647	45,3	0,8	596	45,4
	16 ans	0,1	96	55,8	0,1	87	56,9	0,1	105	57,4	0,1	92	53,5
			76 308		77 129			78 557			78 155		
4ème	12 ans et avant	8,6	5 457	54,8	8,5	5 539	55,4	8,3	5 565	55,4	7,4	5 068	55,7
	13 ans	46,0	29 246	54,1	46,8	30 356	53,9	49,0	32 779	54,4	50,6	34 548	54,4
	14 ans	34,0	21 611	48,6	34,3	22 263	48,7	32,7	21 828	47,8	32,9	22 428	48,0
	15 ans	10,4	6 601	48,6	9,5	6 124	47,9	9,2	6 128	48,4	8,3	5 687	47,3
	16 ans	0,9	585	51,9	0,8	534	51,4	0,7	455	53,3	0,7	444	52,0
	17 ans et plus	0,1	96	55,0	0,1	38	49,4	0,1	56	50,9	0,1	60	48,0
			63 560		64 854			66 811			68 235		
3ème	13 ans et avant	8,7	5 301	55,0	8,1	4 990	55,1	8,0	5 068	55,0	8,3	5 344	56,1
	14 ans	41,4	25 197	54,9	43,7	26 960	54,7	44,3	28 092	54,8	46,8	30 335	55,5
	15 ans	35,3	21 534	49,7	34,9	21 530	49,1	35,2	22 292	48,8	34,0	22 049	48,9
	16 ans	12,2	7 424	51,2	11,3	6 970	50,2	10,5	6 655	49,1	9,7	6 309	49,2
	17 ans	1,9	1 156	65,6	1,5	942	60,3	1,5	949	62,0	1,0	626	57,7
	18 ans et plus	0,5	319	75,6	0,5	319	75,1	0,5	288	78,9	0,2	153	66,8
			60 931		61 711			63 344			64 816		
TOTAL PREMIER CYCLE			279 821	50,7		283 144	50,5		287 893	50,3		287 307	50,5

EFFECTIFS FEMININS ET PART DES FILLES DANS LES CLASSES
DE CPPN - CPA ET DE CEP (Pu - Pr)

ENSEIGNEMENT PUBLIC								ENSEIGNEMENT PRIVE							
1974 - 1975		1975 - 1976		1976 - 1977		1977 - 1978		1974 - 1975		1975 - 1976		1976 - 1977		1977 - 1978	
EFFECTIFS	%	EFFECTIFS	%	EFFECTIFS	%	EFFECTIFS	%	EFFECTIFS	%	EFFECTIFS	%	EFFECTIFS	%	EFFECTIFS	%

C.P.P.N. ET C.P.A.	14 ans et -	29 488	37,5	31 664	37,4	34 216	38,9	35 365	38,8	3 149	43,3	3 269	43,6	3 033	40,9	3 287	40,8
	15 ans	21 836	35,0	25 997	36,8	27 582	37,1	29 001	38,0	1 538	37,7	1 684	38,3	1 711	35,1	1 749	35,9
	16 ans	1 562	44,6	2 310	48,0	2 339	46,3	2 551	48,7	398	66,6	424	67,3	398	59,7	395	63,5
	17 ans et +	281	35,8	57	36,8	42	43,3	99	47,1	168	74,7	207	90,8	131	89,7	109	89,3
TOTAL C.P.P.N ET C.P.A.		53 167	36,6	60 028	37,4	64 179	38,9	67 016	38,8	5 253	43,1	5 584	43,8	5 273	40,2	5 540	40,5

C.E.P.	14 ans et -	168	48,3	110	48,7	116	59,2	69	26,7	50	80,6	36	65,4	54	52,4	42	82,4
	15 ans	4 002	54,9	4 369	57,2	3 942	45,8	3 565	56,6	751	74,6	637	71,9	587	67,1	547	68,5
	16 ans	1 080	65,3	1 339	65,1	1 265	56,4	1 269	68,2	374	57,5	416	60,5	456	62,2	496	65,8
	17 ans et +	202	66,0	224	76,5	181	65,1	200	79,4	172	47,4	259	80,2	323	83,0	229	77,4
TOTAL C.E.P.		5 452	56,8	6 042	59,2	5 504	73,9	5 103	58,8	1 347	64,7	1 348	69,1	1 420	67,6	1 314	69,2

REPARTITION (%) DES EFFECTIFS PAR SEXE ET AGE DANS LES
DIFFERENTES SERIES DES CLASSES TERMINALES

PUBLIC
FRANCE METROPOLITAINE

ANNEES	
AGES	SERIES
15 ANS	FILLES
	GARCONS
16 ANS	FILLES
	GARCONS
17 ANS	FILLES
	GARCONS
18 ANS	FILLES
	GARCONS
19 ANS	FILLES
	GARCONS
20 ANS	FILLES
	GARCONS
Total Série	
Part de chaque série BAC GENERAL	
FILLES	
GARCONS	

1975 - 1976				
A	B	C	D	E
*	*	*	*	*
0,1	0,1	0,8	0,1	0,1
7,8	5,5	21,3	8,5	6,7
42,9	43,9	51,3	40,9	41,6
34,7	37,5	20,7	34,5	35,1
12,7	11,8	5,3	14,0	14,1
1,8	1,3	0,6	2,0	2,4
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
27,3	13,6	22,0	32,4	4,7

1976 - 1977				
A	B	C	D	E
0,1	0	0,9	0,1	0,2
0,1	0,1	0,8	0,1	0,1
7,7	6,2	22,2	9,4	5,5
4,9	3,7	18,1	5,8	5,9
48,2	49,3	55,3	46,6	41,8
34,7	38,7	49,0	35,5	47,0
32,8	34,7	17,8	32,6	36,3
40,1	41,6	24,3	38,7	33,8
9,9	9,0	3,5	10,0	14,8
17,2	14,2	6,8	16,7	11,6
1,3	0,8	0,3	1,3	1,4
3,0	1,8	1,0	3,2	1,6
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
34,2	18,5	15,0	31,8	0,5
12,3	11,6	32,2	33,0	10,9

1977 - 1978				
A	B	C	D	E
0,1	0,1	0,7	0,1	0
0,1	0,1	0,6	0,1	0,2
7,7	5,8	23,0	9,4	8,8
4,9	4,0	17,5	5,3	7,5
47,3	50,5	55,0	47,0	41,0
33,0	39,3	50,5	35,6	44,2
23,8	34,7	17,7	32,3	37,6
40,9	42,1	23,9	38,8	35,4
9,8	8,2	3,3	10,0	10,7
18,1	13,3	6,7	17,3	11,3
1,3	0,8	0,3	1,2	1,9
3,1	1,3	0,8	3,0	1,4
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
32,9	21,4	14,3	30,9	0,5
11,5	13,4	31,0	32,5	11,6

* RESULTATS GARCONS + FILLES

TABLEAU VII

EFFECTIFS FEMININS ET PART DES FILLES
PAR RAPPORT A L'ENSEMBLE DES CANDIDATS AU BEPC

SESSIONS CANDIDATES		SESSION 1975		SESSION 1976		SESSION 1977	
		EFFECTIFS	%	EFFECTIFS	%	EFFECTIFS	%
CANDIDATES SCOLAIRES PRESENTEES	PUBLIC	229 597	55,4	233 362	55,3	240 067	55,7
	PRIVE	60 357	52,9	62 391	52,7	64 315	52,7
	TOTAL	289 954	54,8	295 753	54,7	304 382	55,0
CANDIDATES SCOLAIRES REÇUES	PUBLIC	186 758	55,4	190 848	55,3	194 420	55,6
	PRIVE	50 528	54,0	51 984	53,6	53 580	53,7
	TOTAL	237 286	55,1	242 832	55,0	248 000	55,2
AUTRES CANDIDATES							
PRESENTEES		4 176	55,8	4 417	55,1	4 574	57,5
REÇUES		2 021	53,7	2 017	51,3	2 246	55,3
TOTAL DES CANDIDATES							
PRESENTEES		294 130	54,9	300 170	54,7	308 956	55,1
REÇUES		239 307	55,1	244 849	54,9	250 246	55,2
% D'ADMISSION							
GARCONS			80,6		80,8		80,6
FILLES			81,4		81,6		81,0
TOTAL			81,0		81,2		80,8

TABLEAU VIII

RESULTATS AUX EXAMENS
DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE

FRANCE METROPOLITAINE

EFFECTIFS PAR SEXE NIVEAUX	GARCONS			FILLES		
	EFFECTIFS PRESENTES	EFFECTIFS RECUS	% RECUS	EFFECTIFS PRESENTES	EFFECTIFS RECUS	% RECUS

SESSION : 1972

. C.A.P. Départementaux	2 104	1 323	62,9	586	370	63,1
. C.A.P. Nationaux	205 734	113 944	55,4	137 367	74 254	54,1
. B.E.P.	29 564	17 840	60,3	35 610	22 599	63,5
. B.P. Nationaux	10 558	5 083	48,1	6 537	2 601	39,8
. B.P. Départementaux	382	172	45,0	35	16	45,7
. B.T.	4 439	2 693	60,7	4 987	3 467	69,5
. B.T.n.	32 700	18 586	56,8	27 594	18 146	65,8

SESSION : 1973

. C.A.P. Départementaux	1 948	1 182	60,7	774	368	47,6
. C.A.P. Nationaux	211 885	112 531	53,1	139 313	71 739	51,5
. B.E.P.	36 215	20 589	56,9	40 495	24 494	60,5
. B.P. Nationaux	16 135	7 499	46,5	9 862	4 433	44,9
. B.P. Départementaux	399	182	45,6	47	21	44,7
. B.T.	4 218	2 546	60,4	1 337	908	67,9

SESSION : 1974

. C.A.P. Départementaux	2 027	1 267	62,5	451	240	53,2
. C.A.P. Nationaux	220 898	119 204	54,0	147 194	76 721	52,1
. B.E.P.	41 091	25 222	61,4	48 493	30 534	63,0
. B.P. Nationaux	19 454	8 595	44,2	12 304	5 214	42,4
. B.P. Départementaux	362	186	51,4	41	13	31,7
. B.T.	4 045	2 491	61,6	1 180	894	75,8

TABIEAU IX

FRANCE METROPOLITAINE

RESULTATS AUX EXAMENS
DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE

EFFECTIFS PAR SEXE NIVEAUX	GARCONS			FILLES		
	EFFECTIFS PRESENTES	EFFECTIFS RECUS	% RECUS	EFFECTIFS PRESENTES	EFFECTIFS RECUS	% RECUS

SESSION : 1975

. C.A.P. Départementaux	2 452	1 557	63,5	440	236	53,6
. C.A.P. Nationaux	213 592	117 219	54,9	147 455	81 577	55,3
. B.E.P.	44 419	26 983	60,7	52 187	31 871	61,1
. B.P. Nationaux	18 009	8 246	45,8	9 690	4 161	42,9
. B.P. Départementaux	279	124	44,4	47	11	23,4
. B.T.	4 078	2 434	59,7	1 379	1 007	73,0

SESSION : 1976

. C.A.P. Départementaux	2 055	1 262	61,4	587	279	47,5
. C.A.P. Nationaux	223 666	120 310	53,8	156 488	84 046	53,7
. B.E.P.	48 913	29 081	59,4	58 633	36 008	61,4
. B.P. Nationaux	20 603	10 140	49,2	13 557	6 120	45,1
. B.P. Départementaux	305	119	39,0	66	19	28,8
. B.T.	4 964	2 967	59,8	1 497	1 026	68,5

SESSION : 1977

. C.A.P. Départementaux	1 761	1 100	62,5	326	155	47,6
. C.A.P. Nationaux	222 120	126 301	56,9	140 669	82 911	58,9
. B.E.P.	51 494	32 512	63,1	60 719	37 272	61,4
. B.P. Nationaux	17 437	7 996	45,9	10 636	4 694	44,1
. B.P. Départementaux	201	97	48,3	40	10	25,0
. B.T.	4 991	3 040	60,9	1 601	1 123	70,1

TABLEAU X

RESULTATS DU BACCALAUREAT

Pu + Pr + candidats individuels

FRANCE METROPOLITAINE

SERIES	SESSIONS	1969		1970		1971		1972		1973		1974		1975		1976		1977		1978	
		P.	A.	P.	A.	P.	A.	P.	A.	P.	A.	P.	A.	P.	A.	P.	A.	P.	A.	P.	A.
SERIE A.	P.	54 269	65,32	57 932	65,97	59 284	68,37	58 600	70,36	58 318	71,75	55 649	73,55	53 601	74,33	48 183	74,54	44 717	75,60	44 484	75,92
	A.	40 139	68,41	44 426	68,87	43 075	70,59	42 996	72,37	41 545	73,94	40 989	75,16	38 336	76,00	34 823	76,37	32 513	77,39	30 985	77,65
SERIE B.	P.	5 081	49,43	7 637	50,05	11 169	53,23	12 974	54,75	15 135	56,15	16 421	58,44	18 041	59,11	19 023	60,42	22 231	62,82	25 814	63,80
	A.	3 815	50,30	5 775	51,08	7 771	54,49	8 653	55,84	10 357	57,43	11 714	60,11	12 678	60,52	13 390	62,09	15 925	64,61	18 362	64,84
SERIE C.	P.	7 110	25,18	8 467	26,70	10 322	28,43	12 464	31,52	13 855	32,89	13 907	33,32	14 424	33,79	15 700	35,11	16 094	35,78	16 359	36,36
	A.	4 968	26,50	6 040	28,16	7 284	30,43	8 796	32,74	9 931	35,03	10 509	35,14	10 888	35,82	12 117	37,01	12 518	37,56	12 230	38,10
SERIE D.	P.	24 205	48,24	27 172	48,90	31 131	49,80	32 891	51,36	34 936	50,99	36 030	51,67	33 577	51,61	38 893	52,46	39 986	53,61	40 091	54,00
	A.	16 156	50,62	18 236	51,44	20 064	52,47	21 118	53,69	21 955	53,02	23 438	54,13	24 572	54,23	24 643	54,96	25 662	55,47	26 988	56,29
SERIE D'.	P.	177	17,00	250	23,83	437	24,70	549	27,45	551	24,74	563	25,02	524	21,58	523	23,96	544	24,77	549	23,18
	A.	90	14,97	125	22,03	231	24,49	227	22,83	282	22,77	262	22,94	264	18,99	262	22,20	283	23,58	336	22,66
SERIE E.	P.	130	1,49	183	1,96	420	4,41	223	2,50	230	2,54	262	3,03	350	4,21	345	4,13	327	4,06	351	4,16
	A.	67	1,29	81	1,48	280	4,96	102	1,95	114	2,23	127	2,49	181	3,48	190	3,56	177	3,40	204	3,60
TOTAL	P.	90 972	50,13	101 641	50,63	112 763	51,89	117 701	53,14	123 025	53,46	122 832	54,32	124 517	54,41	122 667	54,40	123 899	55,23	127 648	55,72
	A.	65 235	53,17	74 683	53,84	78 705	54,75	81 902	55,58	84 184	56,01	87 039	56,72	86 922	56,55	85 425	56,48	87 078	57,05	89 105	57,33

Part en % des filles par rapport au total effectifs G + F.

TABLEAU XI

FRANCE METROPOLITAINE
P U B L I C

RESULTATS DU BACCALAUREAT DE TECHNICIEN

Sessions Séries		Présentés	Admis	% de reçus	Présentés	Admis	% de reçus
		SESSION 1973			SESSION 1974		
Série F	G	18 937	10 137	53,5	20 589	5 039	54,6
	F	4 831	3 092	64,0	11 233	3 357	66,6
Série G	G	8 616	5 135	59,6	8 702	5 171	59,4
	F	21 760	14 609	67,1	24 766	17 072	68,9
Total + FII + H	G	27 994	15 572	55,6	29 676	16 686	56,2
	F	26 884	17 901	66,6	30 085	20 640	68,6

Sessions Séries		SESSION 1975			SESSION 1976		
		Présentés	Admis	% de reçus	Présentés	Admis	% de reçus
Série F	G	21 597	12 132	56,2	21 895	12 049	55,0
	F	6 093	4 048	66,4	6 838	4 377	64,0
Série G	G	9 502	5 829	61,3	9 329	5 366	57,5
	F	28 688	19 490	67,9	30 472	19 644	64,5
Total + FII + H	G	31 479	18 212	57,9	31 599	17 681	56,0
	F	35 044	23 730	67,7	37 673	24 300	64,5

Sessions Séries		SESSION 1977			SESSION 1978		
		Présentés	Admis	% de reçus	Présentés	Admis	% de reçus
Série F	G	24 029	13 700	57,0	25 026	14 663	58,6
	F	8 083	5 312	65,7	8 900	5 885	66,1
Série G	G	10 306	5 655	54,9	10 559	6 121	58,0
	F	34 380	21 670	63,0	35 875	22 787	63,5
Total + FII + H	G	34 751	19 659	56,6	36 020	21 098	58,6
	H	42 887	27 303	63,7	45 171	28 993	64,2

TABLEAU XII

FRANCE
métropolitaine

PUBLIC - PRIVE

1979 - 1980

STATISTIQUE DE LA POPULATION FEMININE (enseignement à plein temps),
DANS LES ENSEIGNEMENTS DU SECOND DEGRE ET SUPERIEUR

I - ENSEIGNEMENT DU SECOND DEGRE	Enseignement Public			Enseignement Privé			ENSEMBLE			
	Total	dont, J.Filles		Total	dont, J.Filles		Total	dont, J.Filles		
		Nombre	%		Nombre	%		Nombre	%	
1er cycle (6ème à 3ème).....	2 382 646	1 229 630	51,6	580 781	289 198	49,8	2 963 427	1 518 828	51,2	
C.P.F.N. - C.P.A.....	171 712	64 804	37,7	15 923	6 418	40,3	187 635	71 222	38,0	
2ème cycle court	C.E.P.....	7 282	4 358	59,8	1 747	1 194	68,3	9 029	5 552	61,5
	C.A.P. 3 ans.....	353 525	128 956	36,5	81 892	50 891	62,1	435 417	179 847	41,3
	C.A.P. 2 ans.....	9 823	2 378	24,2	17 785	11 596	65,2	27 608	13 974	50,6
	B.E.P.....	227 155	119 359	52,5	64 347	41 925	65,1	291 502	161 284	55,3
	Total 2ème cycle court.....	597 785	255 051	42,6	165 771	105 606	63,7	763 556	360 657	47,2
2ème cycle long	Enseignement général (1).....	508 576	320 437	63,0	179 724	110 605	61,5	688 300	431 042	62,5
	Enseignement technologique (2)...	333 387	165 874	49,8	71 203	31 523	44,3	404 590	197 397	48,8
	Total 2ème cycle long.....	841 963	486 311	57,7	250 927	142 128	56,6	1 092 890	628 439	57,5
TOTAL SECOND DEGRE.....	3 994 106	2 035 796	51,0	1 013 402	543 350	53,8	5 007 508	2 579 146	51,6	
Non compris Sect. Educ. Spécialisée (S.E.S.), et classes ateliers	108 102	45 971	42,5	-	-	-	108 102	45 971	42,5	

II - ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

Classes préparatoires grandes écoles (3).....	34 316	10 539	30,7	4 369	692	15,8	38 685	11 231	29,0
Sections techniciens supérieurs (3).....	40 564	19 759	48,7	20 857	14 566	69,8	61 421	34 325	55,8
Ecoles normales instituteurs (4).....	13 223	8 378	62,5	-	-	-	13 223	8 378	62,5
Universités	Inst. universitaires de technologie	52 361	18 150	34,7	-	-	52 361	18 150	34,7
	Droit.....	131 363	64 400	49,1	-	-	131 363	64 400	49,1
	Sciences économiques (y.c. AES) (5)	69 703	27 150	38,9	-	-	69 703	27 150	38,9
	Lettres.....	261 312	173 300	66,3	-	-	261 312	173 300	66,3
	Sciences (y.c. MASS) (6).....	131 621	44 850	34,1	-	-	131 621	44 850	34,1
	Médecine et Dentaire (7).....	154 719	63 150	40,8	-	-	154 719	63 150	40,8
	Pharmacie.....	36 494	22 250	61,0	-	-	36 494	22 250	61,0
	Pluridisciplinaires (8).....	7 420	3 390	45,7	-	-	7 420	3 390	45,7
Total universités (9).....	844 993	416 640	49,3	(9)	(9)	(9)	844 993	416 640	49,3
Ecoles d'ingénieurs (8).....	27 868	3 505	12,6	8 395	1 418	16,9	36 263	4 923	13,6
TOTAL ENSEIGNEMENT SUPERIEUR.....	960 964	458 821	47,7	33 621	16 676	49,5	994 585	475 497	47,8

(1) - 2ème cycle long général : sections A + AB1 + 1/2 AB2 + B + C + D.

(2) - 2ème cycle long technique : sections 1/2 AB2 + AB3 + T + E + PGH + BT + spéciales et adaptation + T.I'.

(3) - Dans le public, classes et sections relevant du ministère de l'Education et d'autres ministères.

(4) - Formation professionnelle des écoles normales d'instituteurs.

(5) - Y compris filière A.E.S. : Administration économique et sociale.

(6) - Y compris filière MASS : Maths appliquées aux Sc. Sociales.

(7) - Non compris étudiants des U.E.R. d'E.P.S., placés en pluridisciplines.

(8) - Essentiellement étudiants des U.E.R. d'éducation physique et sportive.

(9) - Non compris 14 146 étudiants de l'enseignement universitaire privé (pas de distinction par sexe).

(10) - Y compris 7 973 étudiants des formations universitaires d'ingénieurs (non comptés en Sciences).

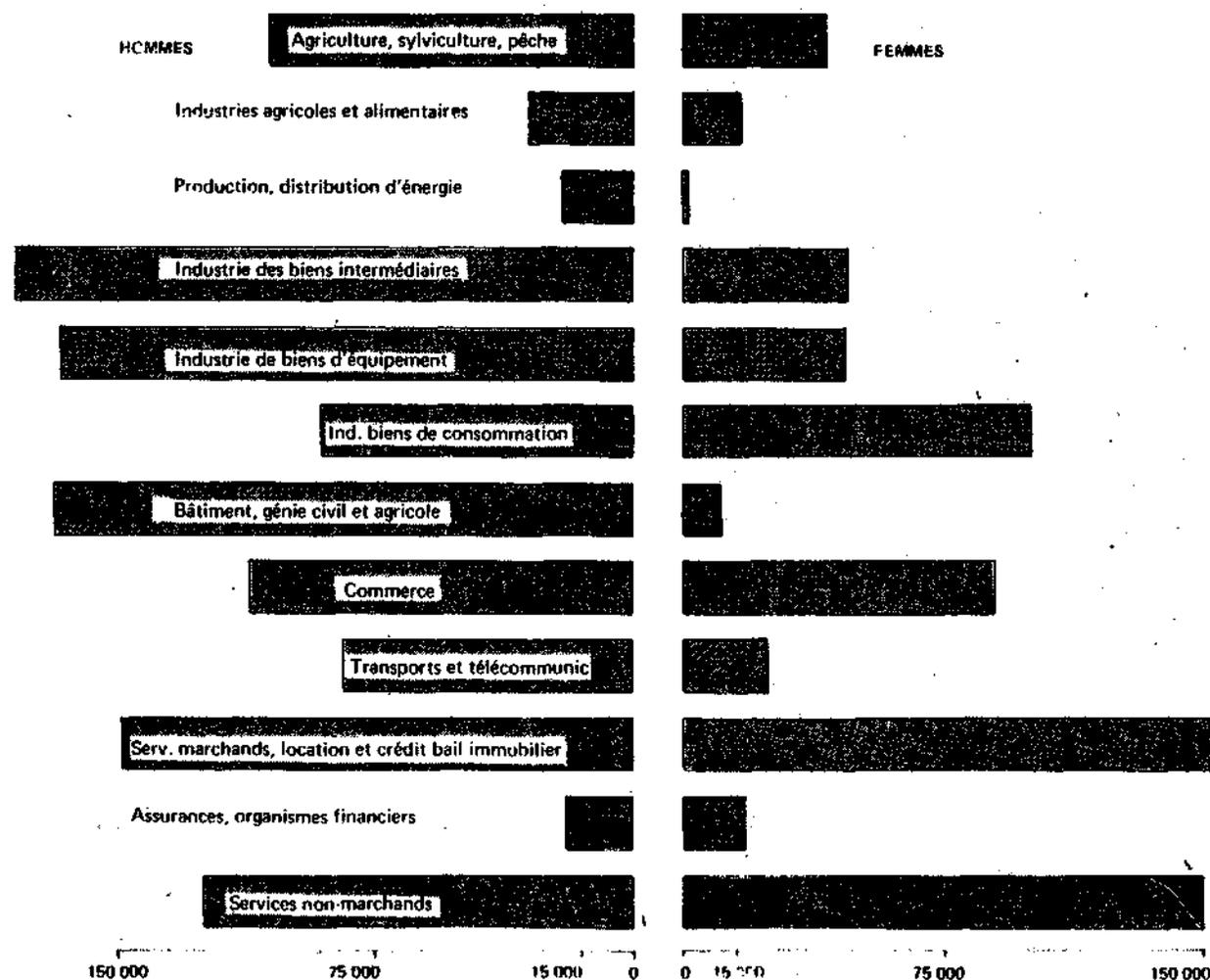
Source: S.E.S. Note d'information n° 80-42 du 25.11.80.

Dans Rhône-Alpes, tous les secteurs d'activités sont représentés.

En 1975, 47 % de la population active travaillait dans le secteur tertiaire et 45 % dans l'industrie (BTP compris).

Au 01/01/1980, on estime que le secteur tertiaire occupe 53 % de la population active et l'industrie (BTP compris) 41 % (cf : chiffres et résultats n° 18 - septembre 1980 - "L'emploi dans Rhône-Alpes").

Population active par sexe et secteur d'activité - Rhône-Alpes - (NAP 15 regroupée en 12 postes - en effectifs)

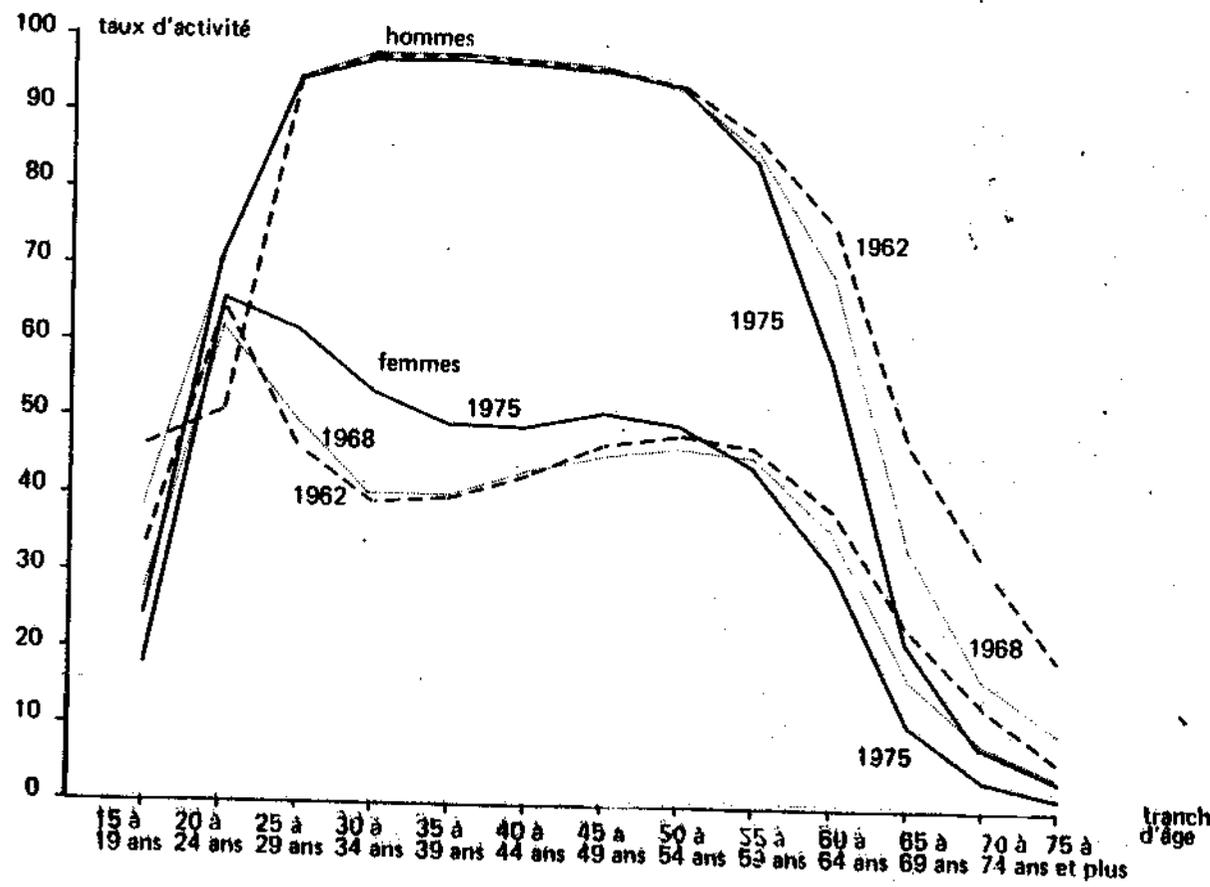


Source : Recensement de la population en 1975 - Sondage au 1/5ème - Lieu de travail - Population active ayant un emploi.

Un fait important : l'augmentation depuis 1968 du taux d'activité des femmes. Cette augmentation se poursuit actuellement (cf. "Le travail des femmes, un fait économique", I. Minh - J.P. Verdier, Points d'appui pour l'économie Rhône-Alpes, n° 13, avril 1981).

TABLEAU XIV

Taux d'activité des hommes et des femmes de Rhône-Alpes



Source : Recensements de la population en 1962 - 1968 - 1975

SOMMAIRE

	Pages
TRAVAIL FÉMININ ET CARRIÈRES FÉMININES	8
par J. THILL.	
PETITE HISTOIRE DES MÉTIERS FÉMININS	10
par G. BEAUDEAU-DULUC.	
L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DES FEMMES EN FRANCE	14
par Michel PRADERIE, Administrateur de l'INSEE.	
AU TERME D'UNE LENTE CONQUÊTE LA FEMME ACCÈDE A TOUS LES EMPLOIS.	19
par Claude OLIVIER.	
ASPECTS DE L'EMPLOI FÉMININ	23
par Madeleine GOILBERT, chargée de recherches au C.N.R.S. (Centre d'Etudes Sociologiques).	
HUMANISME ET FÉMINISME	28
par M. LEHERPEUX, délégué à la documentation pédagogique pour l'Académie de Paris.	
LE TRAVAIL FÉMININ ET L'OPINION PUBLIQUE	30
par Alain GIRARD, chef adjoint de la section de psychophysologie à l'Institut National d'Etudes Démographiques.	
LE TRAVAIL FÉMININ DANS LES PAYS ÉTRANGERS.	33
par A. JOCHAUX, directeur du Bureau de Correspondance en France du B.I.T.	

LA FEMME ET LA FONCTION PUBLIQUE

LES FEMMES DANS L'ADMINISTRATION	40
par P. THILL.	
LE PERSONNEL FÉMININ DANS LES SERVICES DES CHÈQUES POSTAUX.	59
LA TELEPHONISTE	61
LE PERSONNEL FÉMININ DANS L'ARMÉE	62

LA FEMME ET L'ENSEIGNEMENT

L'INSTITUTRICE	66
par A. GRAPPIN.	
LE PROFESSEUR (ENSEIGNEMENT DU SECOND DEGRÉ — ENSEIGNEMENT TECHNIQUE)	72
par A. SCHNEIDER, professeur détaché, directeur du Centre régional du B.U.S. de Strasbourg.	
LA FEMME DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	82
par Claude OLIVIER.	
LES PROFESSEURATS SPÉCIAUX	
— LE PROFESSEUR D'ÉDUCATION PHYSIQUE	85
par Gilles FERRY, professeur de psychologie à l'E.N.S.E.P. de Chatenay-Malabry.	
— LA MAÎTRESSE D'ÉDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE	87
— LE PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT MUSICAL	89
par I. GUILLAUD.	
— LE PROFESSEUR DE DESSIN	93
par C. PERISTERIS.	
— L'ENSEIGNEMENT MÉNAGER	97
par G. MATHIOT, inspectrice générale de l'enseignement manuel et ménager familial.	
LA JARDINIÈRE D'ENFANTS	101
par F. LAUNAY.	
LA MONITRICE D'ENSEIGNEMENT MÉNAGER FAMILIAL RURAL	105
par P. JOIGNET.	
LA CONSEILLÈRE D'ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE	107
par C. BENASSY-CRAUFFARD, sous-directeur de l'I.N.O.P.	
LA FEMME AU SERVICE DE L'ENFANCE INADAPTÉE	108
par E. FRITZ.	

LA FEMME ET LES CARRIÈRES JURIDIQUES

LES DÉBOUCHÉS DES FACULTÉS DE DROIT	116
L'AVOCATE	119
par M. PRIOU.	
LES OFFICIERS MINISTÉRIELS	121

LA FEMME ET LES CARRIÈRES MÉDICALES

	Pages
LA FEMME MÉDECIN	124
par A.M. BRISSON.	
LA FEMME CHIRURGIEN-DENTISTE	132
LA PHARMACIENNE	131
par René BOCCA.	
LA SAGE-FEMME	135
par Y. JOLY.	
LES ÉCOLES DE SAGES-FEMMES	137

LA FEMME DANS LES CARRIÈRES SOCIALES ET PARA-MÉDICALES

CARRIÈRES SOCIALES	140
par le Docteur J.A. HUET, professeur à l'École d'anthropologie, président de la Fédération Française des Travailleurs sociaux.	
L'ASSISTANTE SOCIALE	141
par J. BENIER, de l'Association nationale des assistantes sociales et des assistants sociaux.	
LA SURINTENDANTE D'USINES ET DE SERVICES SOCIAUX	146
par Mme Vaudecrane, directrice de l'école technique des surintendantes d'usines et de services sociaux.	
L'INFIRMIÈRE	147
par A. LEVY, administrateur civil au Ministère de la Santé Publique et de la Population.	
LA PUERICULTRICE	153
LES DIVERS ENSEIGNEMENTS DE LA CROIX-ROUGE FRANÇAISE	157
par O. AUCHÈRE.	
LISTE DES ÉCOLES D'INFIRMIÈRES ET D'ASSISTANTES SOCIALES	162
ÉCOLES OFFRANT UNE FORMULE DE GRATUITÉ	166
CERTIFICAT D'AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE	167
SECTIONS PRÉPARATOIRES DANS LES ÉCOLES	169
LISTE DES ÉCOLES D'INFIRMIÈRES DE SANATORIUM	170
LISTE DES ÉCOLES D'AIDES-ANESTHÉSISTES	170
LA PLACE ET L'AVENIR DES DIÉTÉTICIENNES	171
par J. TRÉMOLIÈRES, directeur de la section de nutrition de l'Institut national d'Hygiène.	
LA DIÉTÉTICIENNE A L'HÔPITAL	173
par E. AZBRAD, médecin de l'hôpital Beaujon.	
LA PRÉPARATRICE EN PHARMACIE	175
par J. ROLLIN.	
LES BIOLOGISTES-BACTÉRIOLOGISTES	177
par J. LAURENT, directrice de l'École d'enseignement technique féminin.	
LA MANIPULATRICE DE RADIOLOGIE	180
par J. LAURENT, directrice de l'École d'enseignement technique féminin.	
LA CONSEILLÈRE MÉNAGÈRE	181
LA CONSEILLÈRE MÉNAGÈRE AGRICOLE	182
BEAUTE ET HYGIÈNE — LES COIFFEUSES — LES MASSEUSES — LES PÉDICURES — LES ESTHÉTICIENNES	184

LA FEMME DANS L'INDUSTRIE

LA FEMME A L'USINE	190
par P. MAES.	
LES FEMMES INGÉNIEURS : CHOIX ET EXERCICE DE LEUR PROFESSION	193
par Françoise COURTILLOT-HEULIN, ingénieur E.P.C.I.	
L'INDUSTRIE TEXTILE :	
— PERSPECTIVES D'EMPLOI DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE TEXTILE	199
par J. NOUSBAUM, secrétaire général de l'Union des industries textiles.	
— LES DIVERS STADES DE FABRICATION DANS L'INDUSTRIE TEXTILE	201
LES INDUSTRIES DE LA CONFECTION	203
LA FEMME DANS L'INDUSTRIE CHIMIQUE	206
LES FEMMES DANS L'INDUSTRIE AUTOMOBILE	209
LA CONSEILLÈRE DU TRAVAIL	211
DEUX EXEMPLES DE MÉTIERS OU LES FEMMES SONT PARTICULIÈREMENT APPRÉCIÉES :	
LA CARTONNIÈRE	212
LA BOBINEUSE	213
LA FEMME TECHNICIENNE DANS L'INDUSTRIE :	
— LA DESSINATRICE	215
par Pierre LEVY.	
— LA PHOTOGRAPHE	217
— L'OPTIQUE-LUNETTERIE	219
— LES TECHNICIENNES EN ÉLECTRONIQUE	221
— LES ASSISTANTES TECHNIQUES D'INGÉNIEURS	224
par R. GUILLAUME directrice du Lycée technique Jacquard.	

LA FEMME DANS LES PROFESSIONS COMMERCIALES ET L'ADMINISTRATION DES ENTREPRISES

	Pages
LES CADRES ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX.....	228
par Y. MENTISSEZ, directrice de l'École de Haut enseignement commercial pour les jeunes filles.	
LA FEMME DANS LE COMMERCE ET LA COMPTABILITE.....	230
par H. QUEVRON, directrice honoraire du lycée technique commercial de jeunes filles de Paris.	
LA VENDEUSE.....	235
LA LIBRAIRE.....	239
LES FEMMES DANS LA PROFESSION DE L'ÉDITION.....	240
L'HOTELLERIE.....	243
LE TOURISME.....	245
par J. AVIET, directrice de l'office du tourisme universitaire.	
LES HOTESSES DE L'AIR.....	246

LA FEMME DANS LES CARRIÈRES DU SECRÉTARIAT

LES EMPLOIS DE BUREAU.....	250
par P. THILL.	
LA STÉNOGRAPHIE.....	253
par F. MEYLAN.	
LA MÉCANOGRAFIE.....	255
LE SECRÉTARIAT ET LE BILINGUISME.....	260
par S. RONAT, directrice du Centre de préparation supérieure au Secrétariat.	
TECHNICIENNES ET TECHNIQUES DE LA TRADUCTION.....	265
par C. CONSTANT.	

LA FEMME DANS LES MÉTIERS DU VÊTEMENT ET DE LA HAUTE COUTURE

LES PERSPECTIVES D'AVENIR DANS LES MÉTIERS DU VÊTEMENT.....	272
LA COUTURIÈRE.....	273
par R. RENARD.	
LA BRODEUSE.....	276
LA MODISTE.....	278
LA CORSETIÈRE.....	280
LA REPASSEUSE DE FIN.....	282
LA TEINTURIÈRE.....	283
LA HAUTE-COUTURE.....	284
par Jean-Pierre AUDOUIT.	

LA FEMME DANS LES ARTS ET LE JOURNALISME

LA FEMME DANS LES MÉTIERS D'ART.....	290
LA TAPISSIÈRE D'AMEUBLEMENT ET DÉCORATION.....	292
par D. GABORIT, directrice du lycée technique Elisa Lemonnier.	
LA PRÉPARATION A DES MÉTIERS D'ART DANS CERTAINES SECTIONS DE LYCÉES TECHNIQUES FÉMININS.....	293
par D. GABORIT, directrice du lycée technique Elisa Lemonnier.	
L'ÉTALAGISTE.....	294
LES ARTS DU SPECTACLE.....	296
par Jean-Pierre AUDOUIT.	
LE JOURNALISME.....	300

LA FORMATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE DES JEUNES FILLES

ÉVOLUTION DE LA POPULATION SCOLAIRE FÉMININE.....	304
par R. NAUDIN, chef du service statistique au R.U.S.	
POSSIBILITÉS D'ORIENTATION APRÈS LA CLASSE DE 3 ^e CLASSIQUE OU MODERNE.....	308
LES DÉBOUCHÉS DU BACCALAURÉAT.....	312
par C. DASSONVILLE.	
QUE PEUT-ON FAIRE SANS LE BACCALAURÉAT COMPLET.....	316
par R. DEJEAN.	
PRÉPARATION SCOLAIRE AUX CARRIÈRES FÉMININES.....	319
DESSINATRICE-CARTOGRAPHE A DOMICILE.....	342
FORMATION PROFESSIONNELLE ET ADAPTATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE.....	344
par A. GUYOTON, directeur technique adjoint, de l'ANIFRMO.	
VOCATIONS ET ILLUSIONS.....	346
par P. THILL.	

LA RÉADAPTATION

LA RÉADAPTATION DES HANDICAPÉES.....	352
par P. GROSSE.	
LISTE DES CENTRES DE RÉÉDUCATION.....	358

ANNEXES

TABLEAU DES TRAITEMENTS INDICIAIRES DES FONCTIONNAIRES.....	358
INDEX DES EMPLOIS OU MÉTIERS CITÉS DANS LES DIFFÉRENTS ARTICLES DU NUMÉRO.....	359

sommaire

AVERTISSEMENT 7

La femme dans la vie active en 1975 : adoptée ou tolérée ?

EVOLUTION DE L'EMPLOI FÉMININ DANS LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE 10
par le Comité du Travail Féminin

L'ACCÈS DES FEMMES A DE NOUVEAUX EMPLOIS 23
par Marie-Hélène MERINO.

LES GRANDES PREMIÈRES 25

FACTEURS DYNAMIQUES D'ÉVOLUTION 29

LE SECRETARIAT D'ÉTAT A LA CONDITION FÉMININE 30

LE COMITÉ DU TRAVAIL FÉMININ 32

LES INTERVENTIONS DE LA DATAR EN MATIÈRE DE TRAVAIL FÉMININ 34

LE TRAVAIL FÉMININ VU PAR LES SYNDICATS ET LES ASSOCIATIONS FÉMININES 35

LA CONDITION FÉMININE 39

Extrait d'un sondage réalisé pour le Secrétariat d'Etat à la Condition Féminine

1975 : ANNÉE INTERNATIONALE DE LA FEMME 45

Deux données complémentaires

UNE DONNÉE JURIDIQUE : LES FEMMES AU TRAVAIL FACE A LA LÉGISLATION SOCIALE 49
par ARNE CHATAURET.

UNE DONNÉE ÉCONOMIQUE : RÉPERTOIRE PAR ACADEMIES DU MARCHÉ DE L'EMPLOI 53

Y-a-t-il des postes à tous les niveaux pour les femmes dans la Fonction publique ?

LA SITUATION DES FEMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE 74
par Michèle GAUTRAY et ARNE CHATAURET.

UNE FEMME HAUT-FONCTIONNAIRE 86
par Michèle GAUTRAY.

AUJOURD'HUI UNE FEMME RECTEUR 88
Interview d'Alice SAUNIER, Ex-Recteur de l'Académie de Reims.

DIRECTEUR AU MINISTÈRE DE LA JUSTICE	88
Entretien avec Madame ROZES.	
LES FEMMES MAGISTRATS	91
LA PREMIÈRE FEMME PROCUREUR DE LA RÉPUBLIQUE	93
Interview réalisée par la D.R. ONISEP de Bordeaux	
JUGE DES ENFANTS : OBJECTIF OU ÉTAPE ?	99
Interview réalisée par Anne CHATAURET.	
DEUX ÉTUDIANTES AUDITEURS DE JUSTICE A BORDEAUX	101
Enquête de la D.R. ONISEP de Bordeaux	
LA FORMATION DES MAGISTRATS	106
LES DÉBUTS DE MADEMOISELLE X. INSPECTEUR DU TRAVAIL	106
Interview réalisée par la D.R. ONISEP d'Amiens	
LE RECRUTEMENT DES INSPECTEURS DU TRAVAIL	107
LE RECRUTEMENT FÉMININ DANS LES ARMÉES	108
LE MÉTIER DE FEMME OFFICIER	116
par le Commandant DELPECH.	
LES INSPECTEURS FÉMININS DE LA POLICE NATIONALE	118
Etude transmise par la D.R. ONISEP de Lyon	
COMMENT DEVENIR INSPECTEUR DE LA POLICE NATIONALE	121

La place de la femme dans l'entreprise s'est-elle améliorée ?

LA FEMME DANS LA HIÉRARCHIE DES EMPLOIS	124
par Marie-Hélène MERINO.	
QUELQUES CHIFFRES A PROPOS DE LA MÉTALLURGIE	129

Ouvrières

ESSAI D'ANALYSE DE LA SITUATION DES OUVRIÈRES	130
par Marie-Hélène MERINO.	
L'ENTREPRISE VUE PAR LES OS	136
PRÉSENCE DES FEMMES DANS LE BATIMENT	138
par Bernadette ROMAGNAN, de la Fédération parisienne du Bâtiment.	
DES OUVRIÈRES DU BATIMENT NOUS PARLENT	144
Interviews réalisées par Bernadette ROMAGNAN.	

Techniciennes

LE PLACEMENT DES TECHNICIENNES	147
QUELQUES TECHNICIENNES AU TRAVAIL	152

Cadres

LES CADRES FÉMININS DANS L'ENTREPRISE	155
par Marie-Hélène MERINO.	
LA FEMME INGÉNIEUR	159
LE POINT DE VUE D'UN CADRE DU TERTIAIRE	163
UN CADRE BANCAIRE FÉMININ	164

Patrons

LES FEMMES PATRONS	166
par Marie-Hélène MÉRISO.	
COMMENT DEVENIR PDG	168
Une enquête de la D.R. ONISEP de Limoges	
L'ITINÉRAIRE PROFESSIONNEL D'UNE SECRÉTAIRE DEVENUE DIRECTEUR	171
Enquête de la D.R. ONISEP de Strasbourg	
L'EXPÉRIENCE D'UNE FEMME CHEF D'UNE COOPÉRATIVE OUVRIÈRE	175
Entretien réalisé par la D.R. ONISEP d'Orléans	
QUATRE FEMMES DU BATIMENT	177
par la D.R. ONISEP de Limoges	

Quels emplois nouveaux pour les femmes dans des services peu féminisés ?

Nouvelles perspectives dans les transports	181
---------------------------------------------------------	-----

Marine Marchande

LES FEMMES MARINS	182
par Marie-Hélène MÉRISO.	
L'ENSEIGNEMENT ET L'APPRENTISSAGE MARITIMES	187

Aviation Civile

CINQ QUESTIONS SUR LA SITUATION DES FEMMES INGÉNIEURS ET TECHNICIENNES AU SECRÉTARIAT GÉNÉRAL A L'AVIATION CIVILE	193
par Nadine SPIRA.	
MIREILLE, OFFICIER CONTRÔLEUR DE LA CIRCULATION AÉRIENNE	197
par M. SYLVESTRE.	
LES FEMMES DANS LES GRANDES COMPAGNIES FRANÇAISES D'AVIATION	200
par Marie-Hélène MÉRISO.	
RÉUSSITES FÉMININES DANS L'AVIATION CIVILE	206
UNE FEMME A L'ÉTAT-MAJOR D'UNE COMPAGNIE FRANÇAISE	207
Entretien avec Colette RIVOAL.	
UNE FEMME AUX COMMANDES D'UNE COMPAGNIE ÉTRANGÈRE	212
Interview de la D.R. ONISEP de Nice	
UNE FEMME PILOTE	214
par Marie-Claude PORREAUX de la DR ONISEP d'Aix-Marseille.	
LES ÉLÈVES DE L'ENAC	216
par la D.R. ONISEP de Toulouse	

SNCF

ÊTRE FEMME A LA SNCF	224
par Marie-Hélène MÉRISO.	

RATP

ÉVOLUTION A LA RATP ?	228
par Anne CHATAUREY.	

L'expérience de quelques femmes dans des professions libérales peu accueillantes	230
Chirurgie : JE SUIS D'ABORD CHIRURGIEN	231
<i>Interview réalisée par Marie-Hélène MERINO.</i>	
POUR ÊTRE CHIRURGIEN	233
Architecture : ÊTRE ARCHITECTE, UNE INSERTION DIFFICILE	234
<i>par Anne CHATAURET.</i>	
LA FORMATION DES ARCHITECTES	237
Décoration : UNE CRÉATRICE D'ARCHITECTURE INTÉRIEURE	238
<i>par la D.R. ONISEP de Lille</i>	
POUR DEVENIR ARCHITECTE D'INTÉRIEUR	230
Géomètre-expert : UNE FEMME SUR LE TERRAIN	249
<i>par Anne CHATAURET.</i>	
LA FORMATION DES GÉOMÈTRES	243
Médecine vétérinaire : VÉTÉRINAIRE EN MILIEU RURAL	245
<i>par Anne CHATAURET.</i>	
LES ÉCOLES VÉTÉRINAIRES	249
Huissier de justice : UNE PROFESSION MÉCONNUE ET ATTACHANTE	250
COMMENT DEVENIR HUISSIER DE JUSTICE	252
 Une féminisation catégorielle	 253
Informatique : FEMME ET ORDINATEUR	254
<i>par Marie-Hélène MERINO.</i>	
Édition : RÉUSSIR DANS L'ÉDITION	260
<i>par Michèle GAUTRAY.</i>	
Presse : LES JEUNES JOURNALISTES FRANÇAISES	263
<i>Une étude du CERFQ</i>	
Assurances : DES POSTES POUR LES FEMMES DANS LES ASSURANCES	266
Géologie : UNE FEMME PEUT-ELLE FAIRE DE LA GÉOLOGIE ?	268
<i>par la D.R. ONISEP d'Orléans</i>	
Économie régionale : LE POINT DE VUE D'UNE FEMME DIRECTEUR D'UN CENTRE D'ÉTUDES ÉCONOMIQUES RÉGIONALES	269
<i>par la DR ONISEP de Besançon.</i>	

Quel est le rôle des femmes dans une agriculture modernisée ?

LA PLACE DES FEMMES DANS LE MONDE AGRICOLE	272
<i>d'après les enquêtes des D.R. ONISEP</i>	
LE PLACEMENT DES CADRES FÉMININ	277
<i>par Marie-Hélène MERINO.</i>	
STATISTIQUES DES CADRES FÉMININS ENREGISTRÉS A L'APECITA	279
COMMENT FAIRE ÉVOLUER LE TRAVAIL FÉMININ EN MILIEU RURAL	282
<i>par la D.R. ONISEP de Toulouse</i>	

RÉFLEXIONS D'UNE FEMME INGÉNIEUR AGRONOME	283
par la D.R. ONISEP de Rouen	
CHEF D'EXPLOITATION AVICOLE	287
par la D.R. ONISEP de Dijon	
LA DIFFICULTÉ D'ÊTRE FEMME DANS LA ZOOTECHNIE	288
par la D.R. ONISEP de Poitiers	
LA SITUATION D'UNE CONSEILLÈRE AGRICOLE	289
TEMOIGNAGES DE QUELQUES RURALES	290
TABLEAUX DES ENSEIGNEMENTS AGRICOLES	292

Quels sont les problèmes posés par la formation féminine ?

LA FORMATION INITIALE	295
par Anne CHATAURET.	
LA FORMATION CONTINUE DES ADULTES	308
LES ACTIONS GÉNÉRALES DE FORMATION	309
LES STAGES D'ENTREPRISE	
LES STAGES FINANCÉS PAR L'ÉTAT	
LES FORMATIONS DESTINÉES AUX FEMMES	312
LES PROBLÈMES POSÉS PAR LE RECYCLAGE OU L'INSERTION TARDIVE DES FEMMES DANS LA VIE ACTIVE	313
LES STAGES DE PRÉFORMATION	315
DEUX EXPÉRIENCES DE PRÉFORMATION	319
LES STAGES PROFESSIONNELS	323
DES STAGIAIRES EN FORMATION AU CSSE	326
L'AFPA	329
LES STAGIAIRES DE CHAMPS-SUR-MARNE	336
RENSEIGNEMENTS PRATIQUES SUR LES STAGES DE FPA	340
Etude et enquête par Marie-Hélène MERINO.	
UNE ENQUÊTE DE L'ASSOCIATION NATIONALE POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'ÉDUCATION PERMANENTE (ADEP) ..	342
Bibliographie	343
Index	345
Publications de l'ONISEP	347

*La réalisation de ce numéro a été assurée par Marie-Hélène MÉRINO,
assistée d'Anne CHATAURET*

(Dessins Michèle MARLÉ)

les grandes premières

- 1794 1^{re} pharmacienne
- 1861 1^{re} bachelière (Julie Daubié)
- 1868 1^{re} médecin (Madeleine Brès)
1^{re} interne des hôpitaux de Paris (Mlle Klumpke)
- 1871 1^{re} licenciée ès lettres (Julie Daubié)
- 1892 1^{re} dentiste
- 1897 1^{re} docteur en droit
- 1900 1^{re} inscrite au Barreau
- 1921 1^{re} Centralienne
- 1930 1^{re} médecin des hôpitaux de Paris (Mme Bertrand-Fontaine)
- 1931 1^{re} vétérinaire
- 1932 1^{re} conseiller d'ambassade (Susy Borel)
1^{re} juge de paix
- 1936 3 femmes sous-secrétaires d'Etat au Gouvernement
- 1939 1^{re} commissaire-priseur
- 1948 1^{re} huissier
1^{re} notaire
1^{re} garde-champêtre
- 1950 1^{re} admission au Conseil de l'Ordre des Avocats (Lucile Tinagre)
- 1955 1^{re} percepteur
- 1959 1^{re} titulaire d'une chaire à la Faculté de Médecine
- 1967 1^{re} pilote de ligne
- 1968 1^{re} maire de Paris
1^{re} doyen de Faculté (Lettres à Brest : Mme Saunier)
- 1969 1^{re} major de l'ENA (Mlle Chandernagor)
- 1972 1^{re} officier des haras (Nicole Gener)
1^{re} major de Polytechnique (Anne Chopinet)
1^{re} Présidente du Conseil Municipal de Paris (Nicole de Hautecloque)
- 1973 1^{re} major de HEC (Florence Cayla)
1^{re} admise à l'École nationale de la Marine Marchande (A. Daujat)
1^{re} Président d'un Tribunal administratif (Marcelle Pipien)
1^{re} Recteur (Mme Saunier)
- 1974 1^{re} Ambassadeur
1^{re} admise à l'ENAC section pilotes (Patricia Brezun)
1^{re} inspecteur des Finances (Nicole Briol)
1^{re} sous-préfet (Florence Hulgodot)
1^{re} au Collège de France (Jacqueline de Romilly)
1^{re} nommée au Conseil d'Administration de Polytechnique (Michèle Legras)

universitaires, les instituts nationaux polytechniques et les instituts des politiques de Paris.

Les situations seront établies en trois exemplaires :

• le premier exemplaire sera adressé pour le 24 mai 1982 au plus tard au :

Service de l'Informatique de gestion et des statistiques
Sous-direction des enquêtes statistiques et des études
SIGES
58, Boulevard du Lycée, 92170 Vanves.

• le second exemplaire sera envoyé au service statistique du rectorat.

• le troisième exemplaire restera à l'établissement.

Il vous saurais être de bien vouloir respecter les dates de retour des questionnaires, car tout retard dans la transmission des documents entrave la publication des résultats nationaux.

Les statistiques seront publiées par discipline dans des notes rapides au fur et à mesure de leur élaboration puis dans un document regroupant l'ensemble des résultats en octobre 1982.

Pour le ministre de l'Éducation nationale
et par délégation :

Le chef du service
de l'Informatique de gestion
et des statistiques,

Le directeur général
des Enseignements supérieurs
et de la recherche,

C. SEIBEL

G. OURISSON.

N.B. : Les instructions ci-dessus feront l'objet d'un envoi séparé.

ENSEIGNEMENTS ÉLÉMENTAIRE ET SECONDAIRE

L.R. 521-0

Circulaire n° 82-182 du 29 avril 1982

(Éducation nationale - bureau DC 12)

Toutefois adressé aux recteurs et aux inspecteurs d'académie, directeurs des services départementaux de l'Éducation.

Orientation des jeunes filles

Il est bien que la liberté d'accès des deux sexes à l'ensemble des formations technologiques ait été affirmée depuis longtemps, force est

de constater que certaines sections accueillent essentiellement des garçons, tandis que d'autres scolarisent surtout des jeunes filles.

Il est certain que l'orientation des jeunes filles vers les formations traditionnellement considérées comme masculines et vers les formations à de nouvelles techniques se heurte à des attitudes ou à des habitudes, parfois aussi à des difficultés d'ordre matériel, telles que l'absence d'internat.

Il y a là une situation inégalitaire à laquelle il convient de porter remède au moyen des actions ci-après.

1 - Information

L'information des élèves des classes de 5^e et de 3^e sera commune aux garçons et aux filles et présentera un large éventail de formations et de professions. Mais il est recommandé d'aller au-delà et, dans le respect des aspirations de chacun, de mener toutes actions en vue de susciter l'intérêt des jeunes filles pour les métiers de l'industrie et du bâtiment. Des rencontres avec des professionnels, des visites d'établissement d'enseignement technologique, voire des mini-stages, la présentation de productions de l'O.N.I.S.E.P. peuvent permettre d'atteindre cet objectif.

En raison de l'importance de l'information individuelle pour la maturation des choix, les services d'information et d'orientation sont appelés à jouer un rôle très important en ce domaine.

Une grande attention sera accordée à l'information des parents, car c'est parfois à leur niveau que se manifestent des réticences, alors que les jeunes filles se trouveraient disposées à tenter l'expérience d'une formation « masculine ».

2 - Accueil et adaptation

La mixité effective dans l'ensemble des établissements d'enseignement technologique doit être mise en œuvre dans les délais les plus courts. Je vous demande de prendre les mesures nécessaires pour ce qui concerne les aménagements matériels propres à faciliter sa généralisation, de telle sorte que l'accueil des jeunes filles après affectation puisse se réaliser, quelle que soit la section choisie.

L'arrivée de jeunes filles dans des sections jusqu'alors entièrement masculines peut, dans certains cas et pour la première année, susciter quelques difficultés d'insertion qui risquent de rebuter ces élèves. Il est donc important que les chefs d'établissement soient attentifs à cet aspect de la vie scolaire et qu'une aide appropriée permette aux jeunes filles de s'adapter dans de bonnes conditions à leur nouveau milieu. Les professeurs, les personnels d'éducation ou médico-sociaux, les délégués d'élèves contribueront à cette action à laquelle le conseiller d'orientation pourra, le cas échéant, s'associer.

3 - Préparation de l'insertion professionnelle

Afin de prévenir les réserves éventuelles que pourraient manifester certaines entreprises pour l'embauche de jeunes filles issues de formations traditionnellement considérées comme masculines, il convient de préparer leur insertion professionnelle avec un soin tout particulier.

Il est essentiel que vous recherchiez tous les moyens de susciter chez les entreprises une attitude ouverte et positive à l'égard de ces jeunes filles. Une information sur le déroulement de leur scolarité, les séquences éducatives en entreprises, des contacts ou des stages peuvent contribuer à faciliter leur entrée dans le monde professionnel.

Une insertion réussie dans un milieu de travail masculin aura valeur de précédent et constituera un encouragement pour les orientations futures : c'est dire l'importance des actions à mener en ce domaine.

Je vous demande, d'apporter un soin particulier à la mise en œuvre de la présente circulaire qui doit contribuer à un partage plus équitable des qualifications et des responsabilités professionnelles entre les sexes et à une plus grande diversification des emplois féminins.

Pour le ministre et par délégation ;

Le directeur des Collèges,

M. VERGNAUD.

5441a

service n° 82-178 du 28 avril 1982

(Éducation nationale : bureau DL 3)

Texte adressé aux recteurs, aux inspecteurs d'académie, aux chefs d'établissement et aux directeurs des conservatoires nationaux de région et des écoles de musique contrôlées par l'État.

État de technicien Musique - option Danse - session 1982. Pro-
de l'épreuve d'exécution chorégraphique (B2) - Première partie.

Conformément aux dispositions de l'arrêté du 16 février 1977 portant règlement d'examen du baccalauréat de technicien Musique, option Danse, je vous prie de bien vouloir trouver, en annexe, l'œuvre musicale imposée pour l'épreuve de danse classique académique avec le contenu technique minimum de son interprétation chorégraphique pour la session 1982.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des Lycées,

C. PAIR.

ANNEXE

Épreuve d'exécution chorégraphique - 1^{re} partie - Session 1982

Contenu technique minimum de l'interprétation chorégraphique de l'œuvre musicale imposée (candidates).

Musique : Rossini

Chorégraphie :

Cette chorégraphie comprendra :

Tours piqués en diagonale
en quatrième position : en dehors
en quatrième position : en dedans
enveloppés en diagonale
relevé en arabesque.