

UNIVERSITE

LYON II

ch 8903

T 101

IPSE suene
de l'educat

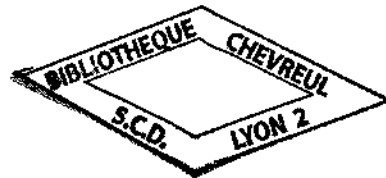
LES CHOIX PROFESSIONNELS

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

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 : Prédetermination 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

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 ; nanties 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