

UNIVERSITE

LYON II

ch 8903

T 101

IPSE suene  
de l'educat

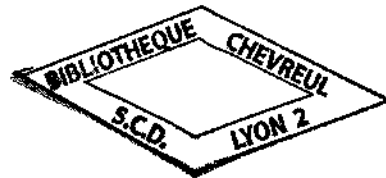
**LES CHOIX PROFESSIONNELS**

**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<sup>e</sup> 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



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<sup>s</sup> 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 <sup>les</sup> - 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~~<sup>bagatelle</sup> ~~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 <sup>est</sup> évoquée pour justifier cette fois, le fait que la femme, <sup>doit</sup> 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 <sup>plus</sup> 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 <sup>en vue</sup> 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~~ <sup>aux</sup> 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 <sup>de</sup> 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 <sup>travaux</sup>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 XVII<sup>ème</sup> 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 XVIII<sup>ème</sup> 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 <sup>adressée aux</sup> ~~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 <sup>nous</sup> 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 *a 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<sup>de</sup> 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~~<sup>la femme</sup> 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)

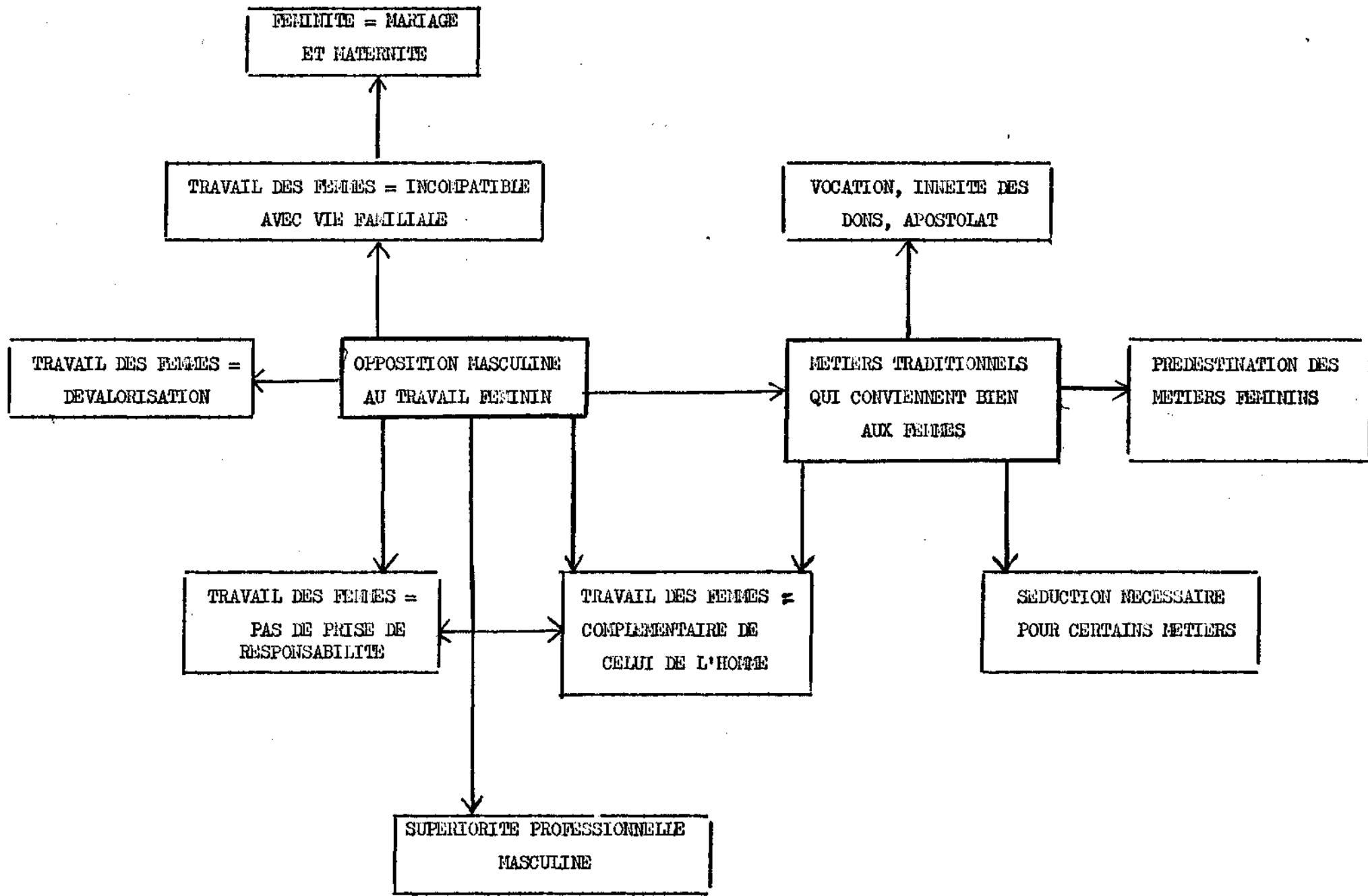
En somme, la représentation intellectuelle de la problématique des choix professionnels féminins au cours des années 1965, est définie, d'après la revue "Avenirs", par un paradigme traditionnel que l'on pourrait qualifier de "reproductif" et que l'on peut exprimer ainsi: "Reproduire les rôles professionnels 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 valorisées 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 <sup>de</sup> 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 <sup>at</sup>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 <sup>pas</sup> 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). (Être 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)

<sup>pour</sup>  
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<sup>é</sup> 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 <sup>li</sup> 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<sup>es</sup> 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

Le 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 "celà 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 recourent, 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<sup>ut</sup> 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 métiers 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<sup>1e</sup> 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 <sup>étant</sup> 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 <sup>(es)</sup> les "meilleur(e)s gagnent", ou plus précisément ne perdent pas trop, car <sup>les femmes</sup> ~~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 <sup>la décision</sup> ~~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<sup>e</sup> - XX<sup>e</sup> 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 <sup>dans une</sup> 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)

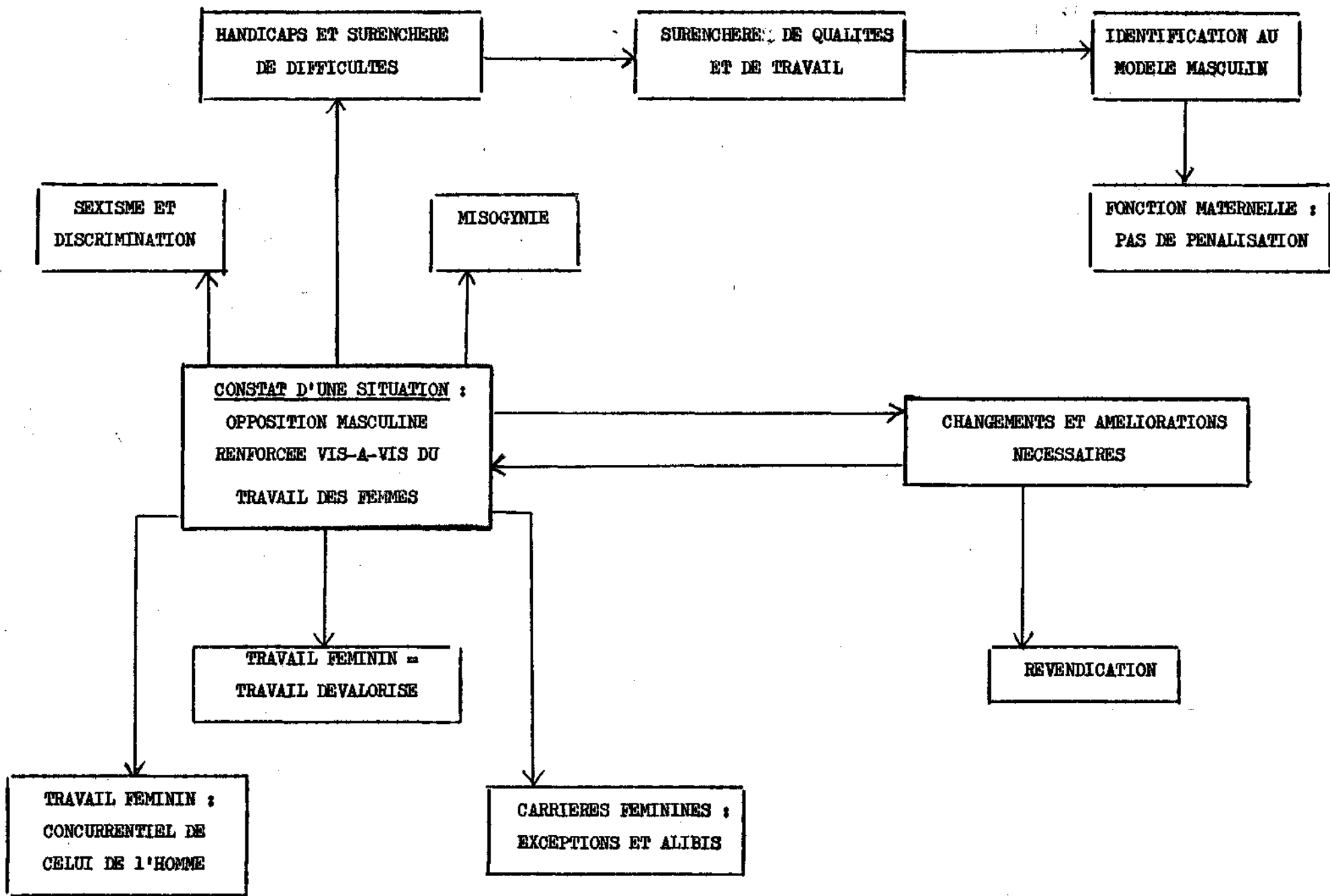
(1) - SULLEROT E. (Idem. p. 221)

(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 <sup>et</sup> 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"<sup>et</sup> 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 manifestées - 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. - 125 - 126 - 127

(3) LATREILLE G. Op. cit. - 125 - 126 - 127

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 besoins ouvrières ajoutées aux besoins 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) - SULIEROT 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 <sup>ne</sup> 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<sup>a</sup>nable à l'encontre d'une femme vis-à-vis de

son ou ses enfants <sup>serait</sup> - 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 <sup>appelant</sup> 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 <sup>en</sup> 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, devient ensuite rôle d'élevage et d'éducation dont la femme seule est tenue pour responsable. D'où les multiples conseils <sup>et</sup> 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 <sup>lui</sup> 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 <sup>si</sup> 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<sup>(1975)</sup> ; 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.