

UNIVERSITE

LYON II

ch 8903

T 101

IPSE suene
de l'educat

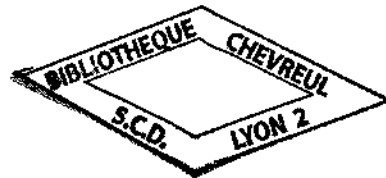
LES CHOIX PROFESSIONNELS

DES FILLES :

EVOLUTION ET EDUCABILITE ?

ETUDE DE CAS

DANS LA REGION RHONE-ALPES



Simone TABOUREL

Conseillère d'Orientation - C.I.O.

Annecy (Haute-Savoie)

THESE

présentée pour le

DOCTORAT DE 3^e CYCLE

EN SCIENCES DE L'EDUCATION

sous la direction de M. MANIFICAT 63

Directeur de Recherches à l'Université Lyon II

1983

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

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

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

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

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

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

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

IV - SAISIE DES REPRESENTATIONS

4 - 1 - OBJECTIFS DE LA RECHERCHE

L'analyse de contenu des deux numéros de la revue "Avenirs" nous a permis d'aboutir à une représentation schématique (modèle) des composantes du travail féminin dans deux cas de figures différents.

A partir de cette modélisation de situations, nous nous proposons maintenant de savoir comment vont être appréhendées, au niveau de la réalité sociale, les questions relatives à l'éducabilité des choix professionnels des filles, et dans ce but, nous nous proposons d'aller chercher, sur le terrain, des sources d'information qui seront mises en rapport avec les modèles établis.

Ces modèles qui sont en effet explicatifs des difficultés rencontrées par les femmes dans la réalité de l'insertion professionnelle, ne concernent pas encore les jeunes filles de 3ème ou de terminale au moment de leur choix professionnel.

Pourtant, tout se passe comme si la répartition des rôles, dans ces choix, avait déjà acquis un caractère préétabli et prédéterminé, comme si les difficultés qui ne manqueraient pas de surgir dans toute transgression de ces rôles (pour l'un et l'autre sexe d'ailleurs), conduisaient à des "conduites forcées" qui prendraient le caractère d'un consensus unanime : chaque sexe doit rester dans des domaines culturellement et traditionnellement attribués à chacun.

Il arrive cependant que quelques rares éléments de "déviance" soit enregistrés de temps à autre et dans ce cas, on peut se demander quelles sont les raisons qui ont prévalu.

Dans cette optique, nous avons cherché à savoir quelles représentations se font-actuellement les jeunes filles de leur propre orientation et à cet égard, nous avons décidé de procéder à différents niveaux d'investigation, à l'aide d'enquêtes et d'entretiens. Ces explorations partent de domaines assez étendus pour devenir de plus en plus restreintes, afin de mieux cerner les problèmes réels, qui se posent à tout conseiller d'orientation dans sa pratique professionnelle.

En fait, la démarche adoptée a été la suivante :

1°) - Des enquêtes auprès des élèves en classe de troisième et des entretiens individuels avec des filles de troisième et de terminale au moment des paliers importants d'orientation.

Cette démarche a pour but de rendre compte de la situation habituelle à laquelle se trouve généralement confronté tout^(e) conseiller^(e) d'orientation dans le ou les établissements scolaires de 1er ou de 2nd cycle dont il a la charge.

Il s'agit en quelque sorte de décrire la situation type, servant de "groupe-témoin", répétée, à de légères différences près, selon les variations économiques des régions et les contraintes de la carte scolaire, à quelques milliers d'exemplaires dans tous les collèges ou lycées de France.

Cette investigation permettra une comparaison avec le "modèle" de la revue 1965.

2°) - Des entretiens semi-dirigés sous forme de "table ronde" auprès des jeunes filles qui, pour des raisons diverses que nous chercherons à éclaircir, ont manifesté le désir de ne pas suivre une formation professionnelle classiquement "féminine" et se trouvent donc en formation dans des Lycées d'Enseignement Professionnel, des Lycées Techniques, des Instituts Universitaires de Technologie ainsi que des Ecoles d'Ingénieurs de la région.

3°) - Des entretiens semi-dirigés auprès de femmes exerçant des métiers considérés encore comme "rares", "exceptionnels", car peu féminisés, ce qui permettra une comparaison avec le "modèle" de la revue de 1975

4°) - Après cette triple collecte d'information, nous avons jugé indispensable de procéder à une enquête auprès des collèges, conseillers d'orientation, pour pouvoir faire apparaître quelle est leur appréhension du problème des choix professionnels des filles.

Nous verrons alors quelles suggestions peuvent être tirées de ces observations et explications, ce qui nous permettra d'aborder le chapitre suivant : quelle éducatibilité des choix professionnels des jeunes filles ?

4 - 2 - HYPOTHESES ET METHODES

Le but de nos observations étant de faire apparaître le maximum d'informations sur des situations particulières préalablement aux choix d'orientation ou au cours de la formation professionnelle ou encore dans l'exercice du métier, nous avons largement utilisé : le questionnaire ouvert pour nos correspondants lointains, et l'entretien semi-dirigé (par nous-mêmes, avec prises de notes manuscrites) de personnes volontaires sollicitées à cet effet.

C'est en tant que "Conseillère d'Orientation préparant une thèse de doctorat en Sciences de l'Education sur les choix professionnels des filles" que nous nous sommes présentées, ce qui a permis l'ouverture de toutes les portes auxquelles nous allions frapper, et a fréquemment été l'occasion de dialogues très aisés au cours desquels la ou les personnes interrogées "s'impliquaient" de façon très affirmée et personnelle, tant il est difficile d'échapper au plaisir narcissique de parler de soi à des niveaux qui, à travers les occupations professionnelles, débordent largement ce secteur et concernent en fait le Moi dans sa globalité.

Cette recherche d'informations et cette appréhension d'une certaine réalité à différents niveaux, associées aux sources de documentation préalablement établies d'après les analyses de contenu, nous ont permis, non de tester telle ou telle hypothèse a priori, mais d'en formuler quelques-unes, afin de dégager certains enseignements quant à notre sujet d'étude.

A propos cependant de la méthode adoptée, qui fait largement appel aux enquêtes et aux entretiens, quelques réserves doivent être formulées. Les unes concernent l'échantillon de population étudiée, les autres renvoient à la problématique même et aux questionnaires employés.

Quelle réalité sociologique est-elle véritablement appréhendée à travers cette définition sommaire, de type scolaire : "Jeune fille élève de telle classe de troisième ou de tel lycée technique devant faire ou ayant fait le choix d'une formation ou d'un métier ?"

Quel en est le degré de pertinence par rapport à l'objectif de la recherche, étant donné que la décision de questionnement d'un échantillon de population suppose la construction, plus ou moins explicite, de questions et de questionnaires, qui sont - qu'on le veuille ou non - toujours soumis à la loi de la subjectivité. Autrement dit, la manière dont le questionnaire est établi par le chercheur en fonction de sa problématique est-elle congruente avec celle qui est exprimée par une personne au moment où elle répond à ce questionnaire ?

Ces quelques observations n'ont pas la prétention d'apporter des réponses mais de mettre en garde contre des conclusions trop hâtives et qui se voudraient trop affirmatives par excès de confiance dans les analyses effectuées et les résultats obtenus. Si ces investigations permettent éventuellement d'aboutir à quelques aspects explicatifs de la réalité sociale, ces explications devront revêtir un caractère de prudence, quand bien même leur valeur heuristique serait moins sujette à contestation.

En fait, le questionnaire, comme toute méthode standardisée, permet de fixer une représentation assez grossière des opinions d'un grand nombre de personnes, ce qui représente une tâche très difficilement réalisable par entretiens individuels.

Nous avons cependant cherché à utiliser cette dernière méthode chaque fois que possible, pour tenter de mieux appréhender la conception du rôle et des désirs professionnels des personnes interrogées, par rapport à leur propre réponse fournie lors du questionnaire qui leur avait préalablement été soumis.

Ces réserves ayant été formulées, il s'agit maintenant d'en venir aux résultats eux-mêmes. Nous prendrons toutefois la précaution préalable de définir le concept de "représentations", pris dans son acceptation sociologique, en le comparant au concept "d'image", selon la définition de Chombard de Lauwe.

Ainsi, l'image est "ce qu'exprime un individu lorsqu'il veut communiquer à autrui son opinion sur un fait ou sur une personne. C'est une perception qui repose sur un souvenir ou sur la mémoire, perception immédiate, non réfléchie, non contrôlée. Elle s'impose spontanément et dès lors devient une image-guide".

Une représentation, par contre, est "une opinion, une image contrôlée. Elle provient non plus du spontané, de l'immédiat, de l'affectif, mais au contraire d'une construction logique et réfléchie. C'est la manière dont un individu exprime son opinion dans une écriture ou un discours contrôlés". (1)

4 - 3 - LES CHOIX PROFESSIONNELS EN CLASSE DE TROISIEME ET DE TERMINALE - OBJECTIFS ET METHODES

Nous avons souhaité connaître au niveau des établissements scolaires où nous intervenons en tant que Conseillère d'Orientation (un collège de la périphérie d'Annecy, de 900 élèves environ et un lycée polyvalent de 1700 élèves environ), quelles sont les représentations professionnelles des jeunes filles, c'est à dire l'ensemble des professions citées spontanément et constituant le champ des métiers possibles, qu'il s'agisse de choix réellement établis, de choix pour lesquels elles éprouvent encore des hésitations ou encore de choix répondant à "l'idéal du moi", sans qu'aucun obstacle ne vienne s'interposer de façon restrictive à leurs désirs.

A partir de là, nous avons cherché à savoir :

(1) - Séminaire de Chombard de Lauwe au Collège Coopératif - Lyon le 17 - 4 - 1982

- les raisons par lesquelles elles justifient ces choix,
- les raisons pour lesquelles elles accepteraient ou non d'élargir leurs choix à des métiers moins spécifiquement féminins.

Ces enquêtes/ont été réalisées au cours de séances d'information dans les classes de 3ème du collège où nous intervenons, ^{lequel} accueille bien entendu une population mixte, et il n'était évidemment pas possible, pour des raisons psychologiques et pédagogiques, d'exclure les garçons de ces "sondages d'opinion" sur les choix professionnels, même si notre objectif concerne essentiellement les choix féminins.

Cette façon de procéder permet d'approcher, ainsi que nous l'avons préalablement signalé, une situation de "normalité" de la conception des rôles professionnels tant masculins et féminins.

Le dispositif arrêté a donc été le suivant :

1) - Pour les élèves des classes de 3ème :

- Un questionnaire passé dans chaque classe au cours de deux années consécutives, au moment de la période d'information et de sensibilisation des élèves pendant le premier trimestre scolaire. Garçons et filles étaient invités à répondre aux questions suivantes :

"Comment vous imaginez-vous dans dix ans ? Quellee activité professionnel-le souhaiteriez-vous exercer ? Expliquez les raisons de votre choix ?"

Les filles devaient ensuite répondre à la question :

Accepteriez-vous d'exercer une activité qui pourrait être un métier qualifié de peu féminin, par exemple ébéniste, technicienne en électronique ou ingénieur en mécanique, si vous étiez assurée d'y trouver satisfaction professionnelle et financière ?

Justifiez votre réponse.

Les garçons, quant à eux, devaient répondre à la question suivante :

"Accepteriez-vous que votre femme exerce une activité professionnelle ? Dans l'affirmative, cette activité pourrait-elle être un métier qualifié de peu féminin : ébéniste, technicienne en électronique ou ingénieur en mécanique".

Justifiez votre réponse.

- Des entretiens effectués de façon individuelle, auprès des jeunes filles pour approfondir certains points de leurs réponses aux questions préalables demandées lors du questionnaire.

Cette investigation, qui a porté sur un effectif de 128 garçons et 138 filles au cours des années scolaires 1980 - 1981 et 1981 - 1982, nous a permis de relever l'ensemble des métiers cités, constituant apparemment le champ des métiers qui s'offrent à des adolescents de troisième, sans qu'il soit possible d'ailleurs de distinguer entre choix réalisable et choix purement idéal.

2) - Pour les élèves des classes terminales

Des entretiens individuels ont été effectués auprès des jeunes filles venues spontanément chercher des informations sur leurs possibilités d'études et (ou) de choix professionnels au cours des permanences que nous effectuons dans le lycée.

Après avoir répondu à leurs sujets de préoccupation, nous avons ensuite dirigé l'entretien de façon plus orientée par rapport à la stéréotypie des choix professionnels.

Ces entretiens ont eu lieu pendant deux périodes de deux à trois mois en 1980 - 1981 et 1981 - 1982, portant sur un effectif d'une centaine de jeunes filles.

3) - Les échantillons

Comme on peut le supposer, les groupes sont grossièrement représentatifs de la population de deux niveaux scolaires et ne sont pas directement comparables puisque les élèves de 3ème, qui ne sont pas tous destinés à suivre un enseignement de second cycle long, représentent une population plus large que celle des élèves de terminale.

Quant aux élèves de terminale, elles appartiennent à des sections d'enseignement général : A - B - C - D et à des classes techniques économiques de G.

Une comparaison portant sur les niveaux socio-économiques des deux catégories d'élèves ne présentait pas un caractère de pertinence évident puisqu'il s'agit non pas d'effectuer des comparaisons entre deux cohortes d'élèves, mais de recenser les choix professionnels faits par les jeunes filles, quelle que soit par ailleurs leur appartenance socio-culturelle.

On peut cependant signaler que la répartition des catégories socio-professionnelles pour le collège comme pour le lycée où nous intervenons, se caractérise de la façon suivante, en pourcentage (1).

	Agriculteurs	Patrons	Professions libérales	Cadres moyens	Employés	Ouvriers + persón. service	Autres catégories + inactifs
<u>COLLEGE</u> N. = 836	1	7,9	5,9	9,9	8,3	56,7	10,4
<u>LYCEE</u> (classe de seconde) N. = 456	3,5	10,1	14	15,8	7,9	43	5,7
<u>DISTRICT</u> <u>d'ANNECY</u> (13 collèges) N. = 8725	3,6	10,1	10,1	12,1	8,2	47,9	8

(1) - d'après une enquête faite par le C.I.O. d'Annecy en 1983, portant sur la répartition des catégories socio-professionnelles sur l'ensemble des établissements du district.

4.3.1. - Les résultats de l'enquête

4.3.1.1 - Les métiers cités en classe de 3ème

Au niveau des classes de 3ème, les métiers cités par les filles et les garçons se répartissent de façon significativement différente.

L'ensemble des métiers cités a été répertorié en 8 catégories de branches professionnelles :

- 1) - enseignement et professions littéraires
- 2) - secteur médical et para-médical
- 3) - Carrières sociales
- 4) - carrières administratives et juridiques
- 5) - commerce et relations
- 6) - professions scientifiques et techniques
- 7) - métiers de la nature et du sport
- 8) - professions artistiques.

Les catégories les plus largement citées dans l'ensemble par les jeunes filles sont :

- les métiers médicaux et para-médicaux (infirmière, puéricultrice, auxiliaire - puéricultrice, sage-femme, aide-soignante) et plus rarement médecin.

- les métiers de l'enseignement et les professions littéraires: institutrice ou professeur (mais dans les matières littéraires essentiellement), journaliste, traductrice.

- les carrières administratives et juridiques et particulièrement tous les niveaux de secrétariat (de direction, trilingue, médical, juridique) et les concours administratifs.

- Les métiers de commerce et relations (vente, coiffure, esthétique) et tous les métiers des langues et du tourisme : hôtesse, guide, interprète.

- Par contre, les métiers sociaux (assistante sociale, éducatrice spécialisée, rééducatrice, psychologue) sont moyennement cités.

Quant aux professions relatives aux domaines scientifiques et techniques, ainsi que ceux de la nature et du sport, ils ne font l'objet que d'un pourcentage très restreint de citations, ce qui est exactement l'inverse pour les garçons qui eux se prononcent massivement pour ces choix professionnels, auxquels s'ajoutent, mais de façon moins affirmée, les carrières de l'administration, essentiellement dans l'armée, celles de l'enseignement, mais dans les domaines scientifiques ou techniques, quelques professions du commerce, pour ceux qui veulent entreprendre un apprentissage dans les métiers de l'alimentation et quelques professions artistiques, surtout dans la musique.

Les métiers sociaux ne font pratiquement l'objet d'aucune citation et seules quelques mentions pour la médecine sont signalées par les garçons de troisième (voir graphique).

Par delà les explications "classiques" qui justifient que, chez les filles, les métiers les plus souvent cités sont ceux d'infirmière, de puéricultrice, de secrétaire, ceux d'hôtesse, de coiffeuse et les métiers de l'enseignement, en conformité avec la fonction traditionnelle de la femme qui consiste à soigner, donner une éducation aux enfants et s'occuper des autres, on peut également souligner que les filles se distinguent des garçons par une supériorité très nette des valeurs telles que l'altruisme, recherche de contacts et d'échanges, relations humaines et pour une certaine part de narcissisme.

Par contre les garçons montrent significativement plus d'importance, tant aux valeurs de prestige et de considération (pilote de chasse, "inventeur de prototype de voiture", ambassadeur de France, "dessinateur très célèbre", ingénieur des eaux et forêts, "haut gradé dans la marine") qu'aux questions de rémunération et d'avantages matériels (patron d'une "boite" qui marche bien, technicien dans une entreprise sûre et qui "paye bien", "travail dans une entreprise (non précisée), mais avec beaucoup d'argent et qui permette d'entretenir ma famille)."

4.3.1.2. - Les réactions face aux stéréotypes

Il est d'ailleurs intéressant de signaler à cet égard l'attitude des garçons interrogés, en même temps que leurs camarades filles, sur l'éventualité de la future activité professionnelle de leur femme ou de leur compagne d'une part, et sur l'éventualité qu'elle pourrait avoir d'exercer un métier qualifié de peu "féminin", d'autre part.

Sur le premier point, la moitié d'entre eux (51 %) se prononce pour une activité féminine sans aucune restriction. Les arguments majoritairement avancés concernent le fait que ce travail est la garantie de ressources supplémentaires pour le foyer, ou encore la reconnaissance de l'intérêt que peut susciter l'exercice d'un métier pour une femme.

Une autre fraction de garçons (28 %) ne s'opposent pas nettement à l'activité féminine, mais y émettent cependant quelques réserves (travail peu fatigant, pas trop prenant, pas de nuit et surtout tant qu'il n'y a pas d'enfants).

Enfin, une minorité de garçons (21 %) estiment que le rôle de la femme est de rester à la maison pour s'occuper des enfants et des tâches ménagères ("Quand la femme est au foyer, la vie familiale est bien supérieure ...", "c'est embêtant que la maison soit vide", "elle gardera les enfants, cela fera moins de chômeurs...")

Sur le deuxième point, une majorité (63 %) accepterait l'éventualité d'un métier peu "féminin" : "Oui, si ça lui plaît", "Le travail peut être aussi bien fait qu'un homme", "La femme est aussi intelligente qu'un homme", "Oui, si elle reste féminine en dehors de son travail..", même si l'on peut considérer certaines de ces réponses comme une manière un peu détournée de ne pas prendre parti.

Par contre, pour 27 % de garçons, le parti pris délibéré d'inverser les rôles traditionnels bouleversent leurs schémas mentaux et ils estiment que ces "métiers ne sont pas pour les femmes" parce que "c'est trop dur" et "qu'elles n'y sont pas leur place"... Sur cette question très précise, 1 % d'entre eux ne donneront pas de justification à leurs réponses et répondront négativement sans aller plus loin.

En raison du nombre restreint d'élèves interrogés, ces chiffres, rappelons-le, ne peuvent avoir de valeur explicative équivalente à des certitudes. Tout au plus peut-on les considérer comme des tendances intéressantes malgré tout, à souligner, car d'une part, à 14-15 ans, en classe de 3ème, l'activité féminine intrinsèque semble bien acceptée par un garçon sur deux, en raison surtout de l'apport financier supplémentaire, et l'on peut voir ici la sensibilisation à la période de "crise économique" qui n'est sans doute pas étrangère à leurs préoccupations.

Par ailleurs, et sur le deuxième point très précis d'une activité qui revêtait un caractère très peu féminin pour leur compagne, une majorité de garçons ne s'y opposerait pas. Le fait mérite simplement d'être signalé, puisque c'est une prise de position inverse qui était attendue. Evolution des mentalités ou nécessité que deux salaires rentrent dans le ménage, quelles qu'en soient l'origine, les modalités et quel que soit le choix de départ ? Les questions restent donc posées.

Lorsque l'on interroge les filles (au niveau du sondage) sur cette question d'une activité professionnelle qu'elles pourraient ou non exercer plus tard, une majorité incontestable (95 %) se prononce pour l'exercice d'un métier, mais d'un métier dont l'énoncé reste spontanément dans la gamme des métiers traditionnels féminins, ainsi que nous l'avons vu plus haut.

Les raisons invoquées le plus fréquemment en faveur de cette activité sont l'indépendance financière et économique associée au fait que cette activité permet de ne pas rester enfermée à la maison pour le ménage, "faire la bonne", et "langer les enfants", permettant ainsi aux femmes "d'avoir des relations" et de "s'épanouir".

Mais lorsqu'on introduit une donnée qui vient un peu bouleverser cette stéréotypie des choix professionnels, à savoir l'éventualité d'exercer un métier "peu féminin", une légère majorité de jeunes filles (53 %) adopte une position qui est une réponse de principe plutôt positive, traduisant une affirmation de soi très marquée face au sexe masculin et aux idées reçues.

"Il n'y a pas assez de choix féminins", alors que les "femmes sont aussi adroites, capables et intelligentes que les hommes", et que "les métiers sont à tous et pour tous, même mécano, si cela lui salit les mains". "La femme peut avoir une activité masculine et devenir une femme parfaitetris secondes après". L'avis le plus souvent cité est que "la femme peut faire aussi bien qu'un homme", certaines allant jusqu'à surestimer leur propre sexe: "Les femmes arrivent quelquefois mieux que certains hommes, elles se débrouillent mieux que les hommes du point de vue organisation"...

Les filles qui refusent ainsi les stéréotypes considèrent que le principe de sexualisation catégorielle des métiers repose sur l'habitude et les préjugés. "Il n'y a pas de métiers dits "masculins", il y a des métiers qui plaisent et le choix d'un métier dépend des goûts". "C'est par habitude que les femmes choisissent toujours les mêmes métiers".

En somme, toutes ces jeunes filles qui acceptent théoriquement ces changements de rôles ont peu de choses à perdre, puisque les métiers qui leurs sont généralement proposés ne sont pas spécialement prestigieux ni réellement socialement valorisés.

Alors, l'idée de pouvoir imaginer un moment que "toutes les professions leur sont désormais accessibles" (ainsi que l'annonce chaque année la brochure ONISEP de 3ème), a de quoi faire vibrer les imaginations et, pour quelques instants, permet de se laisser aller au principe du plaisir : faire de sa vie ce qu'on rêve vraiment d'en faire ...

Toujours au niveau du sondage, d'autres jeunes filles (47 % environ) maintiennent une position conservatrice qui traduit leur refus de toute éventualité de changement, de tout bouleversement de leur propre rôle professionnel, de leur propre image de la "féminité". Les arguments donnés sont généralement très simples, de l'ordre du non-intérêt, du rejet, de la non-reconnaissance de soi à travers ces propositions : "Ça ne me plaît pas", "c'est trop dur", "ce n'est pas pour une femme", "je ne me vois pas du tout dans ce genre de métier"...

En somme, l'analyse des réponses données, dans ces refus de changement, renvoie implicitement à un argument de "nature", qui détermine des rôles masculins et féminins, et on ne peut guère éviter de s'y conformer, sous peine de ne plus se reconnaître en tant qu'être sexué..

C'est également des raisons implicites qu'avancent les garçons qui restent opposés à tout changement de rôle professionnel des filles, afin de maintenir le sentiment de leur identité propre et de constituer des défenses pour la conservation de leur suprématie qu'ils sentiraient vraiment bien menacée...

Toujours est-il qu'il est intéressant de souligner, pour conclure au niveau de ce sondage, que les garçons de troisième sont majoritairement favorables à un changement de rôle professionnel des filles et il semblerait qu'il leur soit moins difficile, en théorie, de prévoir et d'assumer ce changement de rôle.

Mais cette prise de position de principe n'a pu, faute de temps, être vérifiée au niveau des entretiens individuels.

C'est ce qui, par contre, a été effectué pour les filles et nous allons voir que les positions théoriques en faveur d'une répartition beaucoup plus large de leurs choix professionnels et une meilleure reconnaissance de leurs qualités vont se trouver balayées par le principe de réalité : les filles vont retourner à leurs préférences professionnelles spontanément émises en réponse à la première question : "Quelle activité professionnelle souhaitez-vous exercer ?"

Au niveau des entretiens individuels en effet, la quasi totalité des jeunes filles revient aux professions de la sphère des métiers féminins. Autrement dit, même si elles ne manifestent pas d'opposition de principe au cours d'une enquête vis-à-vis d'une activité qui ne serait pas spécifiquement féminine, au moment de l'entretien par contre, cette activité ne les concerne pas en propre et elles ne le reprennent pas à leur compte. "Peut-être que quelques filles peuvent exercer ces genres de métiers, mais bien qu'il y ait des évolutions, les femmes ne sont pas bien admises dans ces métiers en raison de l'opposition masculine plus ou moins manifeste mais toujours prête à resurgir".

"Les employeurs se méfient des femmes parce qu'ils pensent qu'elles n'ont pas assez de force, de résistance, d'autorité, de compétence". "Les patrons sont sceptiques et ils pensent toujours qu'un métier technique est fait pour les hommes, qui n'apprécieraient pas, en plus, d'être commandés par une femme:" ou "qui nous reprocherons que nous leur piquons leur travail"...

Alors que les arguments employés par une majorité de jeunes filles au niveau du questionnaire valorisaient leur propre sexe et mettaient en avant des capacités égales entre les sexes ("Une femme vaut bien un homme", argument souvent énoncé ainsi), toutes ces raisons vont pratiquement disparaître pour être mises au compte de la réalité socio-économique, autrement dit pour tenir "les employeurs", donc le sexe opposé, pour responsables de la très grande difficulté, voire de la quasi-impossibilité de trouver un emploi, si ce dernier ne correspond pas au choix classique du métier féminin.

Ainsi, les jeunes filles ne remettent-elles pas en cause l'affirmation de leurs qualités ou de leurs capacités, mais elles préfèrent rejeter sur l'opposition des "patrons" ou des "employeurs" (voire sur la réprobation ou l'opposition de leurs parents), leur désir un moment exprimé de changement.

Ce sont également les aspects "dureté de la tâche" et surtout "saleté" qui sont le plus fréquemment avancés par les filles (mains sales, vêtements tachés...) dès l'instant où les mots "mécanique", "ingénieur", "technicien", sont prononcés, ce qui les renvoie à une image d'elle-même à laquelle elles n'acceptent pas de s'identifier.

"Rentrer en combinaison de travail toute sale et les mains pleines de cambouis ne donne pas une image agréable de la femme"... "Nous sommes beaucoup moins féminines avec des salopettes et un langage grossier comme un homme", alors que "les femmes doivent rester féminines"...

La féminité est, à cet égard, souvent évoquée par les jeunes filles de troisième et définie majoritairement selon les critères suivants :

- Un aspect physique attrayant (être bien coiffée, bien habillée, coquette, à la mode, distinguée, s'habiller avec goût, porter des robes et se maquiller), être agréable à regarder et attirante.

- Un comportement opposé à celui des garçons (ne pas être vulgaire, grossière, ne pas manifester des manières brusques ou brutales, être douce, réservée mais pas forcément fragile).

- une valorisation de soi : la féminité est ressentie comme un grand compliment fait à une femme (ce dernier mot revient souvent). "C'est très important pour une femme d'être complimentée sur sa féminité. C'est un bien-être, une arme, en quelque sorte. La féminité est le devoir d'une femme", alors que "Être traitée de garçon manqué n'est pas spécialement flatteur !"

Ainsi, pour défendre leur position initiale et la justifier, les jeunes filles de troisième tiennent-elles, dans leur grande majorité, à valoriser de façon narcissique leur identité sexuelle face au sexe opposé, par le biais d'une activité qui reste "féminine", quand bien même cette activité ne serait pas assurée de débouchés importants ou assortie d'une sûreté de l'emploi. Ce dernier argument ne fait d'ailleurs pas le poids; on ne choisit pas tellement un métier pour les débouchés qu'il est susceptible d'offrir, même si la question revient très souvent avec inquiétude, on choisit un métier pour l'intérêt qu'il semble présenter, pour l'adéquation qu'il semble proposer entre ce que l'on est maintenant et telle que l'on souhaiterait être quelques années plus tard.

Ainsi, tout se passe comme si les attitudes, dans le choix d'une profession, pouvaient être considérées comme les vecteurs, au sens logistique du terme, par lesquels s'expriment les valeurs personnelles et pour les filles, ces valeurs restent fondamentalement liées à leurs intérêts essentiels ou dominants, en fonction des conditionnements acquis au cours de l'enfance et de l'adolescence, système qui modèle leur représentation et oriente leurs choix, vers ce qu'elles pensent que l'on attend d'elles : altruisme, chaleur des relations humaines, aide de toutes sortes, valorisation narcissique de soi et des autres.

4.3.1.3. - Quelles conclusions tirer de ces résultats relatifs à des adolescents de troisième ?

D'abord une très grande stéréotypie des choix professionnels, aussi bien pour les garçons que pour les filles, même si, ne l'oublions pas, un certain nombre de métiers considérés comme mixtes ou neutres sont choisis par les deux sexes, sans difficulté particulière (surtout dans les secteurs du commerce et de l'enseignement).

même si les représentations implicites ne recouvrent pas la même réalité, les uns se voyant plus comme pâtisseries, boulangers, les autres comme vendeuses ou coiffeuses, les uns enseignant plutôt dans les branches scientifiques et techniques, les autres dans les matières littéraires et les langues.

Mais contrairement à ce que nous attendions, les garçons se montrent plutôt assez féministes au niveau des principes et c'est seulement un quart, à peu près, de l'échantillon qui tend à reprendre à son compte l'idéologie innéiste de la différence de nature entre garçon et fille, ce qui entraîne à leurs yeux la spécificité des tâches dévolues à chaque sexe.

Quant aux filles, elles se prononcent également en majorité, au niveau des principes, pour une plus grande ouverture, aux changements, avec une très forte valorisation de leur propre sexe vis-à-vis des garçons. Mais ces positions théoriques ne résistent pas longtemps au moment des entretiens, à d'autres considérations qu'elles s'empressent de mettre en avant.

Ainsi, et un peu contradictoirement en première analyse, si elles ont pu un moment revendiquer la possibilité d'exercer les mêmes métiers que leurs camarades masculins, elles reviennent à des positions professionnelles où leur "féminité" reste sauvegardée : coquetterie, douceur, valorisation narcissique de soi, maternité ..., et l'on va retrouver la gamme traditionnelle des métiers qui correspondent, à leurs yeux, à ces valeurs. Mais de même qu'elles seront toujours nombreuses à vouloir prolonger leur activité une fois mariées, 35 à 40 % d'entre elles souhaiteront aussi travailler à mi-temps, voire carrément cesser toute activité pour s'occuper de leurs enfants.

En réalité et à un degré d'analyse complémentaire, cette adhésion momentanée des filles à des professions-valeurs masculines, montrent bien, à travers les commentaires qu'elles font, leur conscience d'être exclues de ces professions valorisées qui représentent la spécificité masculine auxquelles elles souhaiteraient également participer, parce qu'elles s'en sentent tout aussi bien capables.

Mais un processus va intervenir pour changer l'opinion de ces jeunes filles au moment de la décision de choix effective : très rares seront celles qui entreprendront dans un établissement technique pour apprendre un métier de garçon.

On peut également remarquer que pratiquement jamais aucun garçon ne souhaite faire un "métier pour les filles" : le modèle féminin étant socialement dévalorisé, l'inhibition joue de façon encore plus renforcée : émettre le souhait de faire un B.E.P. de sténo-dactylo ou un B.E.P. d'habillement quand on est du sexe masculin, risque non seulement d'entraîner une chute de statut mais aussi de semer un petit doute interrogateur, sur les tendances sexuelles des postulants, ce qui ne manquerait ^{pas} d'attirer les railleries méprisantes des condisciples ...

Ainsi, à l'adolescence, en matière de choix professionnel, les élèves de troisième, garçons et filles, ne peuvent guère se départir d'une attitude très conformiste, "conduite forcée" qui va déterminer chacun dans son identité personnelle et sexuelle au moment où le regard de l'autre sexe est particulièrement constituant et créateur de cette identité masculine ou féminine. Et il semble qu'à cet égard, il soit encore plus difficile d'être un garçon "déviant" dans ces choix professionnels, que d'être une fille "déviante" dans ces mêmes choix, justement parce que dans la mesure où, pour l'un et l'autre, les stéréotypes ne sont plus respectés, le garçon risque toujours un peu d'être soupçonné de déviance sur le plan sexuel, ce qui est beaucoup moins implicite dans le cas d'une fille. Ce qui ne veut pas dire qu'elle ne fera pas également l'objet d'une interrogation sur ses tendances plus ou moins "masculines", mais la masculinité sera peut-être plus spontanément assimilée à l'agressivité et la combativité qu'à l'homosexualité.(1)

Ce qui ne signifie pas non plus qu'elle ne rencontrera pas également un certain nombre de difficultés, dont nous parlerons ultérieurement.

Mais entre la classe de troisième et la classe de terminale, quelles sont les évolutions que l'on peut constater ?

(1) - Cf. l'article d'I. PELLE "Papa pique et maman coud" ou les rôles masculins et féminins vus par les élèves de troisième - in l'Orientation Scolaire et Professionnelle 1978 - n° 3 - p. 274 et suivantes.

4.3.1.4. - Les résultats en classe de terminale

Ainsi que nous l'avons déjà préalablement signalé, la comparaison entre les deux échantillons d'élèves de troisième et de terminale semble très difficilement possible étant donné qu'il s'agit d'une population beaucoup plus restreinte pour les raisons suivantes :

- Un certain nombre d'élèves de troisième, garçons et filles, sont orientés vers des B.E.P. ou font un apprentissage en vue d'obtenir un C.A.P. en deux ans.

- Un nombre relativement important de garçons choisissent, après la 3ème, de faire des études techniques en entrant directement dans les lycées techniques, pour se former essentiellement dans les secteurs de la mécanique, de l'électro-technique et de l'électronique, ainsi que dans le génie civil.

- On ne retrouve donc, dans le lycée où nous intervenons, que des élèves qui suivent des filières d'enseignement général : A, B; C et D ainsi que les sections G (secrétariat, comptabilité, commerce).

Les filles sont donc plus nombreuses que les garçons (70 % de filles pour 30 % de garçons en classe de terminale), pourcentage qui varie peu d'une année sur l'autre, et on les retrouve essentiellement dans les sections littéraires et économiques A, B et G1, ainsi que la section FB, secrétariat médico-social. Elles sont à peu près égalitaires dans les sections D (scientifique) et G2 (comptabilité), par contre elles sont minoritaires dans la section C (mathématiques).

Par ailleurs, alors que les filles de troisième ont été systématiquement interrogées au cours d'entretiens individuels sur leurs études ou sur leurs choix professionnels, ce sont uniquement les jeunes filles volontaires qui viennent, en terminale, se renseigner sur leur avenir professionnel, (lors des permanences que nous effectuons dans l'établissement), qui ont été soumises au questionnaire.

Un étude de l'ensemble des fiches de recensement effectuée sur les deux années 1980- 81 et 1981 - 82 montre qu'un nombre beaucoup plus important de filles viennent se renseigner lors de ces permanences : trois filles pour un garçon, ce qui correspond à leur représentation dans l'établissement.

Nous avons convenu (par décision de choix), d'interroger une centaine de jeunes filles sur les raisons de leurs désirs professionnels, au moment d'entretiens individuels, pendant deux périodes de deux à trois mois au cours des années 1980 - 81 et 1981 - 82, ce qui, dans un premier temps, permet d'effectuer une comparaison avec les métiers cités par les élèves de troisième.

Dans un deuxième temps, nous essaierons d'appréhender les raisons alléguées lorsqu'elles sont confrontées à la stéréotypie des choix professionnels.

Enfin, nous devons rappeler que nous n'avons pas effectué, comme en classe de troisième, de comparaisons entre filles et garçons, mais nous mentionnerons cependant à leur égard quelques traits qui nous ont paru intéressants parce que significatifs d'un changement d'attitude.

4.3.3.5. - Les métiers cités

Voyons maintenant de façon plus détaillée les professions citées par les filles.

Une évolution se manifeste chez elles qui se traduit par un glissement des citations des métiers de l'enseignement et du secteur para-médical vers les carrières sociales (assistante sociale, éducatrice spécialisée, psychologue), mais qui se traduit également par une forte augmentation des études et des professions administratives et juridiques (concours de toutes sortes), ainsi que des carrières classées dans la rubrique : commerce et relations. Les jeunes filles qui cherchent à travailler "dans les langues" et dans le tourisme, dans l'import-export et les métiers de "contact" et de "relation": (hôtesse, interprète, journaliste ...) sont extrêmement nombreuses.

On assiste également à une légère augmentation des secteurs artistiques : (décoratrice d'intérieur, création publicitaire), ce qui peut s'expliquer par le fait qu'il existe une section "arts plastiques" dans l'établissement.

Par contre, les métiers "de la nature et du sport" sont comme en troisième très peu cités, de même que les métiers scientifiques et techniques. Une vingtaine de jeunes filles, des sections C ou D viendront cependant se renseigner sur les métiers de l'informatique et de la biologie, sur les D.U.T., génie mécanique et mesures physiques ; l'une d'entre elles cherchera à faire un B.T.S. d'assistante technique d'ingénieur et une autre, plus ambitieuse, à être ingénieur, sans savoir encore, très précisément, dans quelle spécialité. Les noms des métiers cités montrent généralement une connaissance déjà plus élaborée du monde du travail puisque des termes tels que "conseiller juridique", "chargée d'études de marketing", "attachée de presse" font leur apparition. Ainsi peut-on observer un élargissement de l'univers des métiers, par rapport aux connaissances beaucoup plus sommaires et restreintes du monde professionnel des élèves de troisième, lorsque l'école et la famille constituent le champ d'investigation qui leur est immédiatement disponible.

Ce qui ne veut pas dire d'ailleurs que le contenu des métiers soit désormais réellement connu des élèves de terminale, et c'est d'ailleurs l'une des préoccupations des conseillers (ères) d'orientation vis-à-vis des adolescents qu'ils doivent informer : comment mettre à leur disposition tous les moyens possibles pour qu'ils accèdent le plus facilement à la réalité professionnelle dont ils sont en quête ?

Car ce qui frappe, en effet, dans ces métiers cités par les jeunes filles de troisième comme par celles de terminale, c'est cette répartition des choix très éloignée de la structure des emplois existants. Certes, elles ont compris pendant un laps de temps de trois ans, qu'elles ne pouvaient pas toutes, pour caricaturer un peu les choses, être institutrices ou infirmières, d'où ces déplacements signalés plus haut, mais on assiste à un reflux massif sur les études et carrières administratives et surtout sur celles du tourisme, de la publicité, des "relations

publiques" en général, (où les problèmes, en termes de débouchés, ne sont pas évidents) qui concernent leur mode de vie adolescente projetée dans l'avenir (d'où l'importance pour elles des aspects relations, voyages, contacts, préoccupations majeures des lycéennes).

A travers tous ces choix, il n'en reste pas moins que ce sont toujours les préoccupations altruistes et sociales qu'expriment les jeunes filles : les valeurs sûres, telles que "chaleur des relations humaines", "recherche de contacts personnels et d'échanges", "aide et assistance technique ou psychologique à autrui" sont toujours fortement cotées. Finalement, les changements constatés dans la nomenclature des métiers ne doivent pas faire illusion; même si ces derniers paraissent beaucoup plus élaborés, les motivations profondes des jeunes filles conservent une stabilité réelle, entre la classe de troisième et celle de terminale, dans la répartition de leurs choix.

Quant aux garçons de terminale, aucun travail particulier d'entretiens n'ayant été effectué avec eux, il s'agit simplement de donner quelques indications qui semblent cependant significatives ; on observe également une stabilité très grande dans la répartition de leurs choix, par rapport aux garçons de troisième : ce sont toujours les métiers scientifiques et techniques qui sont le plus souvent cités, ainsi que les carrières administratives et juridiques, mais par le biais des études de sciences économiques et de gestion. Par contre, les métiers de la nature et du sport sont beaucoup moins recherchés. Mais alors qu'en classe de troisième les métiers des secteurs para-médicaux et surtout sociaux étaient très peu cités, voire carrément inexistantes, on voit apparaître un certain nombre de demandes sur les métiers de kinésithérapeutes, manipulateur en électro-radiologie et surtout d'éducateurs spécialisés. Il se trouvera également deux garçons très motivés, l'un pour être "assistant de service social" et l'autre "éducateur de jeunes enfants", à la rigueur "instituteur en maternelle".

Ces quelques exemples appellent deux types de remarques :

- la première porte sur le déterminisme socio-culturel des professions, puisque les garçons comme les filles, même s'ils font ainsi la preuve d'un élargissement de l'univers des métiers, évoluent peu dans leurs choix et se réfugient également dans quelques secteurs bien particuliers. Mais toute la différence tient dans le fait que le champ des études et des métiers scientifiques et techniques recouvrent encore actuellement une réalité économique beaucoup plus large et favorable sur le marché du travail que les secteurs choisis majoritairement par les filles.

- la deuxième remarque concerne les choix très spécifiques des deux garçons qui avaient délibérément choisi des métiers nettement féminins. Alors qu'à 14-15 ans, en classe de troisième, ces aspirations sont informulables, à soi-même peut-être, et aux autres, sûrement, à 18-19 ans, lorsqu'on peut se considérer comme majeur et adulte, les garçons peuvent "se payer le luxe" de choisir un métier très féminin. Ce qui s'avère, en général, précisément très "payant", ainsi que nous l'avons déjà signalé précédemment; les garçons dans les écoles "d'assistantes sociales" sont, non seulement appréciés, mais fortement recherchés pour des postes de responsabilité et (ou) de direction.

4.3.1.6. - Les réactions face aux stéréotypes

Au cours des entretiens effectués auprès des jeunes filles de terminale, nous avons cherché à savoir comment elles se situaient par rapport à la plus ou moins grande stéréotypie de leurs choix professionnels, en leur posant, après avoir apporté des réponses à leurs choix d'études et de métiers, les questions suivantes :

"Les jeunes filles choisissent parmi un éventail assez restreint de professions qui concernent en général, l'enseignement, les métiers sociaux et paramédicaux et ceux des services aux autres. Qu'en pensez-vous ?

Pourriez-vous éventuellement vous imaginer dans une profession considérée habituellement comme plus masculine ? ..

L'argumentation développée par la majorité des jeunes filles porte essentiellement sur deux thèmes que nous résumerons de façon synthétique :

1) - Une position qui prend en compte les goûts, intérêts et aptitudes de chacun, qu'il soit homme ou femme, et qui dénonce la rigidité du système social sous l'influence des conditionnements éducatifs. Dans cette optique, elles adoptent une attitude de valorisation de leur propre sexe et de leurs propres capacités, par rapport aux modèles masculins, et affirment, comme les filles de troisième, les possibilités aussi réelles des femmes de parvenir aux mêmes niveaux que les hommes.

"Les métiers féminins constituent une solution de facilité, sous l'effet d'un conditionnement social très puissant par la famille et l'éducation. Ces choix sont donc fort compréhensibles" - "Il ne faut pas regarder que le côté féminin, mais orienter sa vie en fonction de ses goûts, même s'ils sont peut courants pour une femme. Elles doivent prouver qu'elles sont capables de faire tous les métiers, comme les hommes" - "Le choix dépend des goûts, des ambitions, des capacités physiques et morales. Si les femmes choisissent un métier masculin, elles doivent être à la hauteur de leurs tâches, mais elles restent cependant féminines. L'un n'empêche pas l'autre". - "Il faudrait revoir toute l'éducation depuis la plus petite enfance. Beaucoup de filles n'osent pas, par rapport aux préjugés de leur milieu et à l'image qu'elles ont d'elles-mêmes. Or, une fille ne perd pas sa féminité en faisant un métier d'homme". - "Je ferai un métier qui me plaît, qu'il soit qualifié de féminin ou de masculin, ces qualificatifs n'ont pas d'importance. Mais pour faire un métier d'homme, il faut être très motivée, c'est en quelque sorte une vocation".

2) - Face à cette position soutenue par une légère majorité d'élèves qui aborde la problématique de façon plutôt ouverte et positive, on trouve une autre fraction qui va mettre en avant, soit les différences biologiques de

dé l'un et l'autre sexe, soit la répartition traditionnelle des rôles, soit encore l'opposition masculine, pour faire obstacle et dresser une barrière difficilement franchissable à l'égard de tout changement!.. "Les métiers d'homme présentent beaucoup trop de difficultés pour une femme, c'est plus difficile physiquement et moralement. Les choix des femmes sont faits par rapport à leur résistance physique et pour avoir du temps pour s'occuper de leurs enfants". - "Il y a encore trop de discriminations, les patrons sont misogynes et n'embauchent pas facilement des femmes". - "Il y a des métiers qui sont honteux pour des femmes, comme par exemple manier le marteau-piqueur, alors qu'un métier propre et plus féminin ne risque pas d'être la féminité". - "Je n'aimerais pas lutter toute ma vie pour me faire une place dans un monde d'hommes. Je ne désire pas la facilité, mais je ne veux absolument pas tenter l'impossible, me ruiner la santé ou sacrifier ma vie personnelle pour simplement obtenir la satisfaction d'avoir une activité que peu de femmes exercent. Ce qui ne m'empêche pas d'admirer certaines femmes qui y sont parvenues". - "Il est normal que les filles choisissent des métiers féminins, car l'activité professionnelle ne doit pas avoir trop d'influence sur la vie familiale. Il faut avoir le temps et la volonté de s'occuper de sa maison, car un travail masculin prend trop de temps et ne permet pas d'assurer une vie de famille traditionnelle".

Une jeune fille partagée entre deux directions professionnelles, l'une à dominance féminine et l'autre à dominance masculine (métiers de l'enseignement ou ingénieur en électronique) exprime bien la position de tiraillement qu'elle éprouve "J'accepterais volontiers un métier peu féminin s'il me plaisait, et je serais même plutôt attirée par un tel métier car j'éprouve le besoin de me savoir aussi capable qu'un homme, sans pour autant vouloir rivaliser avec eux. Il me semble en effet que certains métiers sont peu accessibles aux femmes parce qu'ils sont durs et éprouvants. Et je ne voudrais surtout pas prendre leur place, mais seulement occuper la même place qu'eux, être capable de surmonter les mêmes difficultés".

En résumé, quelles que soient les attitudes et prises de position théoriques adoptées, la quasi totalité des jeunes filles interrogées restent en fait, lorsqu'il s'agit de leur propre avenir, d'un grand conformisme, aussi bien dans leurs choix professionnels que dans le scénario de leur vie future, laquelle est, la plupart du temps, construite avec la venue d'un ou deux enfants, soit dans le mariage, soit en union libre, cette dernière éventualité apparaissant également dans les réponses. C'est uniquement une petite fraction d'entre elles (environ 10 %) qui déclarent vouloir rester célibataires, avec une vie active "pas rangée", et "bien remplie", essentiellement chez les jeunes filles qui souhaitent les métiers de relations publiques comme le journalisme international, l'import-export, les métiers du tourisme, ce qui semble effectivement dans la logique de leurs choix.

C'est également une minorité d'entre elles qui défendent des arguments de "nature" pour expliquer la répartition des rôles professionnels, alléguant la force physique nécessaire et incontestable pour effectuer certaines tâches très rudes.

Dans leur grande majorité cependant, qu'elles développent une problématique d'ouverture et d'égalité professionnelles ou qu'elles se réfugient derrière les obstacles de la misogynie des employeurs pour défendre leurs points de vue en faveur d'un métier féminin, les positions avancées renvoient à des arguments de "culture", qui seraient par là-même beaucoup plus soumis à contingence et variation, donc à évolution, mais à l'intérieur d'un domaine social où le système: "rôle attribué en fonction du sexe", est le noyau des normes culturelles et le réseau des attitudes, des sentiments et des conduites, comme résultante de l'imprégnation des stéréotypes masculins et féminins.

En ce sens, on comprend mieux le décalage exprimé par les jeunes filles, aussi bien celles des classes de troisième que celles des classes de terminale, entre leurs choix spontanés qui restent majoritairement très traditionnels et

certaines de leurs positions théoriques qui chercheraient à sortir de l'idéologie normative du "rôle attribué en fonction du sexe", trop rigide, limitative et contraignante quant aux attentes, aux aspirations et aux conduites qu'elles souhaiteraient, vraisemblablement voir transformer, car elles estiment alors avoir plus à gagner qu'à perdre.

4.3.2. - Conclusion

Au terme de cette étude sur les choix professionnels des collégiennes et des lycéennes, quelles dimensions épistémologiques pouvons-nous retirer ?

En premier lieu, c'est la complexité du problèmes qu'il faut souligner, en raison de "l'interférence constante des facteurs psychologiques avec les facteurs sociaux dont les rythmes d'évolution sont généralement très différents" (1), ce qui ne permet pas aisément l'apparition de représentations de soi et des rôles professionnels très novateurs : nous ne pouvons que constater en effet la très grande conformité des choix professionnels émis majoritairement par les filles, à de très rares exceptions près.

Or, précisément, par rapport à ces "exceptions", une question se pose effectivement qui renvoie à la problématique du rôle des mathématiques, dans le processus de scolarisation et d'orientation, puisque cette discipline conserve un caractère de "surdétermination" scolaire, de par le caractère de sélectivité qui lui est conféré dans le système d'enseignement.

Or, on sait que les filles sont quantitativement moins nombreuses dans les classes de mathématiques, même si leur pourcentage de réussite reste supérieur, au baccalauréat C, à celui des garçons (cf. première partie), et on sait également que d'une façon générale "les filles n'aiment pas les maths" et accordent plus d'intérêt aux matières littéraires, ce qui induit forcément des choix professionnels beaucoup plus restreints pour ces dernières.

(1) - LATREILLE G. - Op. cité p. 338

Il est hors de question, sous peine de ^{vous} perdre dans le champ épistémologique de vouloir répondre à cette interrogation dans le cadre de cette étude, qui devrait faire à elle seule l'objet d'une importante recherche. Nous nous contenterons simplement de citer brièvement quelques théories qui tentent d'apporter quelques éclaircissements sur ce point, dont celle de J. NIMIER(1) qui décèle dans l'échec en mathématique, non pas le manque d'intelligence, mais des causes inconscientes ou affectives, les mathématiques représentant un danger, une confusion, une fatalité d'où la haine qui s'ensuit à l'origine des échecs.

Mais il n'est pas précisé pourquoi cette manière négative de considérer les mathématiques affecterait plus les filles que les garçons, ce qu'essaie de déterminer P. FRANKARD (2) à partir d'une analyse psychanalytique : l'identification paternelle ou maternelle chez le jeune enfant déterminerait des styles conceptuels différents de telle sorte que : "... l'identification à un rôle féminin irait à l'encontre du développement d'un style conceptuel actif analytique et favoriserait plutôt la formation d'un style d'approche des problèmes plus passif, plus global" - alors que "une étude historique de plusieurs mathématiciens révèle une forte identification masculine, allant de pair avec un manque d'identification féminine chez les femmes mathématiciennes", ce qui permet de dire que "les femmes s'identifiant au père réalisent des performances analytiques significativement supérieures à celles des femmes s'identifiant à la mère".

En d'autres termes, les mathématiques représenteraient un "danger" pour les filles qui en cherchant à s'identifier à l'image paternelle, se verraient contraintes d'accepter un modèle plus masculin que féminin pour réussir dans cette branche, au risque de perdre tout ou partie de leur féminité ? La question reste donc posée, dans l'impossibilité où nous sommes de pouvoir trancher, mais serait-ce vraiment aussi simple ?

(1) - NIMIER J. - Mathématiques et affectivité - Collection Laurence FERNOUD 1976

(2) - FRANKARD P. - Problématique des talents humains - In Bulletin de psychologie 1968 - p. 1095 - 270 - XXI - 15 - 19

En deuxième lieu, un autre fait mérite également d'être souligné car il reste tout à fait spécifique de la "condition" féminine en tant que virtualité inhérente au sexe féminin : c'est la prise en compte, par les filles, à l'intérieur même du processus d'orientation, de leur futur rôle maternel, et ce, dès les premiers paliers d'orientation. Autant cette projection dans l'avenir et cette éventualité des responsabilités paternelles sont totalement absentes des choix vocationnels des garçons, autant les jeunes filles tendent à accepter comme inévitable le fait qu'il leur incombera principalement la responsabilité éducative des enfants et la gestion domestique.

C'est donc par rapport à cette fonction qu'elles vont choisir, tel ou tel métier, mais de façon, pour certaines, à avoir une alternative positive par rapport à ce rôle auquel elles ne peuvent se soustraire: ("ne pas rester enfermée à la maison..., ne pas faire la bonne et langer les enfants..., avoir des relations et s'épanouir..."), ~~mais~~ qui reste cependant ^{et} primordial auquel elles pensent plus ou moins consciemment en premier lieu.

Malgré les moyens contraceptifs dont elles peuvent et pourront disposer, malgré la liberté qu'elles auront de choisir le moment de la naissance de leur(s) enfant(s), elles continuent à accorder une place prépondérante aux responsabilités qui leur "incombent" à cet égard, comme s'il y avait à leurs yeux une certaine antinomie entre exercer un métier - et surtout faire carrière - et assumer les responsabilités maternelles et éducatives.

"Un problème majeur rencontré dans l'orientation des filles réside en la signification même du terme "carrière" qui exclut l'intégration de la famille à travers ses composantes. L'idée qu'une profession est l'axe principal de la vie et que les autres dimensions doivent y être subordonnées, crée un "pattern" rigoureux auquel les femmes doivent trouver des solutions individuelles quand elles

ont des responsabilités familiales" (1).

Face à ce modèle masculin universel du travail ininterrompu comportant une structure à temps plein, les jeunes filles préconisent des solutions individuelles qui vont, soit de l'arrêt de travail pur et simple (une minorité d'entre elles cependant, lorsqu'elles ont de 15 à 18 ans), soit du travail à temps partiel, histoire de concilier vie professionnelle et vie familiale, mais tout en gardant la possibilité de "respirer un peu en dehors de la maison", soit encore de rester dans des sphères professionnelles traditionnellement féminines ou elles ne risqueront pas trop de rencontrer surcharges des horaires et de travail (ce qui d'ailleurs reste à prouver), mais qui leur permet de "rester à leur place", (dans la majorité des cas, pour la majorité d'entre elles).

Ce qui frappe en effet, chez ces jeunes filles de 15 à 18 ans, c'est la difficulté où elles se trouvent à anticiper et imaginer leur vie future dans sa globalité, comme si le mariage ou la vie commune avec l'arrivée d'un ou deux enfants (elles n'en souhaitent jamais plus), devaient constituer le noyau de leur vie, de leur bonheur, un peu comme si le temps devait s'arrêter et leurs tout jeunes enfants ne jamais grandir ...

Elles vont donc construire des stratégies qui leur permettent de concilier tout à la fois, et d'abord sauvegarder les valeurs qui les feront reconnaître et accepter aux yeux du sexe opposé : leur féminité, à la fois sous l'aspect attrait sexuel et sous l'aspect rôle maternel. C'est en fonction de ces deux dimensions que la majorité d'entre elles subordonneront leur activité professionnelle, envisagée de façon à prendre le minimum de risques à cet égard, sauf à s'exposer à de nombreuses sources de difficultés, voire de conflits et de culpabilité.

C'est pourquoi on va trouver la plupart des projets professionnels construits par les collégiennes et les lycéennes correspondant à des "conduites forcées"

(1) - SPAIN A. et BEDARD L. - La maternité : phénomène fantôme dans l'orientation
Bulletin de l'A.C.O.F. 1982 - n° 291 - p. 23

qui les obligeront à "garder leur rôle", à "rester à leur place" selon le processus de rétroaction général et permanent : en raison des conditionnements culturels, leur perception d'elles-mêmes (sous-estimation) et leurs rôles attendus dans la société (attention dirigée vers autrui en tant qu'épouses et mères) entraînent des projets professionnels "féminins" qui correspondent au profil idéal de ce qu'une femme doit être. En retour, ces projets professionnels permettront de garder intact les rôles qui la définissent "naturellement" : rester féminine, attirer et séduire, avoir des enfants et être au service de sa famille.

En ce sens, le modèle "reproductif" du travail féminin déterminé à partir de l'analyse de contenu du numéro de 1965, garde toute son actualité ; la plupart des jeunes filles des années 1980 chercheront à perpétuer ce qui leur paraît être le modèle idéal de la femme qu'elles deviendront, pourvue d'un métier "qui leur convient bien" - parce qu'il ne s'oppose pas aux interdits masculins, lesquels leur imposent de "rester féminines", de rester "à leur place", sans trop d'ambitions, pour pouvoir assurer leur rôle fondamental d'épouse et de mère.

4 - 4 - LES JEUNES FILLES DANS LES ETABLISSEMENTS DE FORMATION PEU FEMININS

Après avoir apporté quelques indications sur les situations les plus fréquemment rencontrées en matière d'orientation des jeunes filles, nous allons aborder maintenant un aspect beaucoup moins courant des choix professionnels féminins.

4.4.1. - Objectifs et méthode

Nous avons en effet cherché à savoir qui sont ces jeunes filles qui ont manifesté le désir de ne pas suivre une voie traditionnellement "féminine" et effectuent leur formation dans des établissements qui accueillent une large majorité de garçons. Comment réagissent-elles et s'adaptent-elles à un cadre peu habituel où elles se trouvent en minorité ?

Comme l'étude, même sous forme de sondages de l'ensemble de la population de ces jeunes filles (qui pourrait être considérée comme représentative par exemple au niveau de l'Académie de Grenoble), nécessitait des moyens d'investigation dépassant largement les nôtres, nous avons opéré un choix très précis par une approche à différents niveaux de formation professionnelle ; toutefois la population étudiée ne saurait en aucun cas constituer un échantillon représentatif pouvant être soumis à une étude statistique.

Mais dans la mesure où il était possible en effet d'aller interroger directement les jeunes filles elles-mêmes, à l'intérieur de certains établissements de formation de la région annécienne et chambérienne (L.E.P. et Lycées techniques), ainsi que dans quelques écoles de cadres de la région grenobloise et lyonnaise, ces témoignages constituent une saisie des représentations "à chaud", très spontanées

Les entretiens, sous forme "de table ronde" rassemblaient, soit la totalité des effectifs féminins pour certains établissements (de trois à vingt personnes environ), soit une dizaine de jeunes filles volontaires qui avaient

accepté de répondre à notre demande et ce, essentiellement dans les écoles d'ingénieurs où leur nombre total, même s'il reste minoritaire, représente cependant 10 à 15 % de l'effectif global, soit environ 70 jeunes filles pour l'Ecole Centrale d'Ingénieurs d'Ecully et 300 pour l'I.N.S.A. de Villeurbanne.

Tous ces entretiens ont eu lieu en dehors de la présence d'une personne appartenant, à quelque titre que ce soit, au fonctionnement de l'établissement et ont souvent été l'occasion de réflexions très franches et directes de la part de ces jeunes filles, qui manifestaient beaucoup d'intérêt à raconter leurs propres expériences, la méthode d'entretien sous forme de table ronde permettant vraisemblablement d'aborder plus facilement certains aspects de leur vie par l'effet incitateur du groupe. Certaines remarques n'ont d'ailleurs pas toujours un caractère très "académique". Dans la mesure où elles nous ont cependant semblé tout à fait révélatrices d'un certain état d'esprit, nous avons jugé nécessaire de les citer dans leur intégralité.

Le recueil des données a été effectué :

a) - Dans différents lycées d'Enseignement professionnel où nous avons pu recueillir des informations auprès de jeunes filles effectuant les formations, soit en vue d'un C.A.P. en trois ans après la classe de 5ème, soit en vue d'un B.E.P. en deux ans après la classe de 3ème, dans les spécialités suivantes :

- Mécanique et métallurgie (électro-technique, mécanique générale, fraisage, tournage, ajustage, chaudronnerie, carrosserie, micromécanique).

- Bois et bâtiment (dessinateur en génie civil, métré du bâtiment, opérateur-géomètre, ébénisterie, peinture-revêtement, électricité du bâtiment).

b) - Dans les lycées techniques où sont accueillies pour trois ans les élèves en vue d'un baccalauréat de technicien (BTn) ou d'un brevet de technicien (BT) dans les sections de baccalauréat F 1 (mécanique,) - F 3 (électrotechnique), - F 4 (génie civil), - E (mathématiques et techniques) et le Brevet de Technicien

"Exécution de travaux". (1)

c) - Dans les départements "génie mécanique" et "génie électrique" des Instituts Universitaires de Technologie à Grenoble et Annecy.

d) - Dans les écoles d'ingénieurs ou de cadres

- I.N.S.A. de Villeurbanne avec les spécialités suivantes :
biochimie, génie civil, génie électrique, génie énergétique, génie mécanique, génie physique et informatique.

- L'Ecole Centrale d'Ecully sans spécialité dominante, mais avec trois options fondamentales (mécanique, électrotechnique, génie civil).

- L'Ecole d'Ingénieurs des Travaux Publics d'Etat, à Vaux en Velin

- L'Ecole de Commissaire de Police, de St-Cyr au Mont-d'Or.

Au total, 85 à 90 jeunes filles ont donc participé à ces entretiens.

4.4.2. - Analyse des résultats

Plutôt que de prendre chaque niveau de formation individuellement, il nous a semblé préférable de faire la synthèse des réponses, en dégagant les quatre grands thèmes suivants : Motivations - Adaptation - Attitudes et comportement - Travail, études et débouchés - pour aborder enfin le projet de vie. Les questions posées étaient précisément les suivantes : "Vous avez choisi de faire telle ou telle formation, pouvez-vous me dire quelles en sont les raisons, comment s'est effectuée votre adaptation, quelles difficultés vous avez éventuellement rencontrées ? Enfin, comment vous imaginez-vous dans la vie active ?"

4.4.2.1. - Les motivations

Les raisons données spontanément portent en général sur trois types de réponses :

1) - d'abord le peu d'attrait pour "travailler dans un bureau avec des

(1) - Nous avons également trouvé des renseignements intéressants à ce niveau dans la recherche, effectuée par Christiane DEMONTES, élève-conseillère d'orientation à l'Institut de Lyon, sur des filles du lycée technique La Martinière, à Lyon (Mémoire CAFCO 1982)

tas de papiers, pour faire un métier comme la plupart des filles et où il n'y a pas de débouchés."

La préférence pour le travail manuel est souvent alléguée par les filles de L.E.P. et de lycée technique qui précisent également qu'elles manifestent peu de goût pour les matières littéraires mais de l'intérêt pour le dessin technique et ne sont pas rebutées par les mathématiques.

C'est d'ailleurs ce goût prononcé pour les mathématiques qui permet de franchir la sélection à l'I.N.S.A. ou au concours de l'Ecole Centrale, après une terminale C et (ou) des classes de mathématiques supérieures. Les élèves ingénieurs filles ne donnent d'ailleurs pas d'autres raisons que cette facilité pour les mathématiques "Quand on a fait ce genre de classes, on pense tout naturellement aux écoles d'ingénieurs"...Pour elles, ensuite, au moment de la spécialisation, c'est au niveau des intérêts que les choix vont être déterminés "J'ai choisi de faire de la mécanique parce qu'un professeur a su me passionner pour la mécanique" (Ecole Centrale).

2) - Un entourage familial facilitateur la plupart du temps, avec un père ou un frère déjà dans le métier (chef de chantier, réparateur en carrosserie, mécanicien-auto, ébéniste) prêts à accepter leur fille ou leur sœur comme collaboratrice - "J'ai toujours aimé bricoler avec mon père dans son atelier, ça sentait bon le bois" - "Pour être réparateur en carrosserie automobile, il faut du goût, du soin, le sens des formes, et... de bons outils"... (L.E.P.)

Si le milieu familial n'est pas ouvertement pour ce genre de formation, du moins n'y a-t-il pas réprobation, y compris de la part des mères - "On m'a toujours laissé faire ce que je voulais ... mes parents n'ont pas cherché à m'influencer d'une façon ou d'une autre" - "Bien sûr, ils ont été étonnés au début quand je leur ai dit que je voulais être opérateur-géomètre, mais ils n'ont pas voulu me décourager." (L.E.P.) "Ma mère m'a fortement soutenue pour que je fasse cette formation, elle a trop souffert elle-même de toujours dépendre de mon père sur le plan économique". (Ecole d'ingénieurs T.P.E.).

Seule une jeune fille qui avait choisi la section "peinture-revêtement de sol" indiquait combien son père avait été choqué par cette idée et qu'il lui faisait encore des reproches sur son choix: "Il me verrait beaucoup mieux dans un emploi de bureau".

L'une d'entre elles également avait presque un défi à relever "Je voulais prouver à mon entourage familial qu'une fille peut être ajusteur aussi bien qu'un garçon (père dans la mécanique)"...

3) - Le désir très précis d'être dans un établissement à majorité masculine pour deux raisons essentielles : celle qui consiste à se désolidariser de la plupart des autres filles "qui ne sont pas intéressantes, elles font des histoires, elles sont méchantes et jalouses entre elles" - "Elles font des chichis, ne parlent que de chiffons et tortillent des fesses" (L.E.P.). Corrélativement, celle qui consiste à valoriser le sexe masculin : "C'est mieux de travailler avec les garçons, c'est plus franc, plus sympa, plus direct" (Lycée technique) - "Au départ je ne me sentais pas bien avec les filles, c'est mesquin, c'est vicieux alors que les garçons, on s'engueule et puis c'est terminé" - "On discute beaucoup mieux avec eux, c'est plus enrichissant" (L.E.P.).

D'autres, d'après le témoignage de leurs camarades viennent "carrément pour chercher un parti, mais elles ne tiennent pas longtemps, car elles ne fichent rien et on ne les admet pas en fin d'année, même pour redoubler ou faire un B.E.P..." (Lycée technique).

Une jeune fille de l'école de Commissaire de Police reconnaissait son attrait pour un métier où les femmes sont encore très peu nombreuses (40 femmes pour 2 000 hommes) - "Je ressens mieux le contact avec les hommes, l'ambiance de travail est beaucoup plus plaisante".

Quant aux jeunes filles qui ont fait des études portant essentiellement sur les matières scientifiques et les mathématiques, la nécessité de rentabiliser au maximum leur potentiel intellectuel s'impose à l'évidence, quel que soit le

milieu d'origine et les classes telles que Terminale C ou mathématiques supérieures, conservent suffisamment de prestige pour que tous les choix possibles soient admis par les parents sans réticence, d'autant plus aisément d'ailleurs, pour certaines, que leur milieu d'origine est modeste - "Mon père est un petit artisan, il est très fier de dire que je fais des études d'ingénieur en informatique".

Il faut donc insister sur ce point d'un consensus familial fréquent venant appuyer l'entrée des filles dans un établissement technique fortement masculinisé, car il semblerait par contre, d'après les témoignages recueillis (surtout au niveau des L.E.P. et lycées techniques,) que des résistances et des mises en garde beaucoup plus marquées leur aient été formulées, surtout par les enseignants et conseillers d'orientation des collèges - "Les métiers qui nous sont proposés par les profs sont des métiers uniquement féminins - Ils ouvrent de grands yeux quand on leur dit le métier que l'on veut réellement faire et ils nous disent que ce n'est pas une section pour les filles" - Est-ce que vous êtes bien sûres ?" (Lycée technique). "Ça choque les profs quand on veut aller dans un lycée technique, on m'avait prédit que j'allais me casser la figure" (Lycée technique).

Certains conseillers d'orientation insistent sur le fait qu'il est difficile de "tenir" lorsqu'on est très isolé et mettent l'accent sur les difficultés qui ne manqueront pas de surgir du fait de cette orientation peu habituelle - "Tu risques bien d'en voir de toutes les couleurs, tu ne tiendras pas le coup bien longtemps ..." (Lycée technique).

Ces réactions assez peu positives des membres de l'institution scolaire montrent l'inquiétude, faute d'avoir des renseignements précis sur ce qui se passe réellement pour les jeunes filles dans les établissements professionnels, en se référant également à certains échecs, lorsque justement quelques filles n'ont pas "tenu le coup".

Ce qui nous permet d'aborder maintenant la question de l'adaptation de ces jeunes filles dans un milieu très nouveau. Qu'en est-il à cet égard, d'après leurs témoignages ?

4.4.2.2. - L'adaptation

Des différences importantes existent entre les établissements, en fonction justement des traditions et de "l'esprit" de chacun. On ne peut donc pas trouver de règles communes et dire de façon prétentieuse que tous les témoignages recueillis sont le reflet généralisé de la situation des filles dans les établissements de formation technique. Mais il nous semble que cette adaptation est d'autant plus difficile que le niveau de formation est moins élevé, autrement dit, il semble beaucoup plus aisé d'être acceptée comme fille dans une école d'ingénieurs en mécanique que d'être acceptée comme fille pour préparer un C.A.P. en mécanique.

Il ne faudrait pas en conclure que tout est facile pour une jeune fille qui fait des études d'ingénieur, et les réactions masculines, tant au niveau des étudiants que des professeurs eux-mêmes, sont quelquefois teintées de misogynie. "Certains cherchent à nous dévaloriser si on essaie de s'imposer trop. Ils sont jaloux, et ce n'est pas parce qu'on fait des études qu'on est plus évolué ! Quand on affirme quelque chose, ils doutent, il faut toujours qu'ils vérifient..." (INSA). Au début on n'est pas considéré comme les autres : il y a les étrangers, les filles et ... les garçons. Ils ont toujours un a priori et nous avons toujours à faire nos preuves. Mais il y a encore des garçons qui ne parlent pas aux filles quand elles réussissent mieux qu'eux". (Ecole d'Ingénieurs des T.P.E.).

"Vous vous voyez en train de commander à des hommes" nous disent-ils. "Ça voudrait dire qu'on utilise les mêmes rapports de force qu'eux-mêmes utilisent entre eux. Or on peut très bien avoir du pouvoir sans être des peaux de vache..." (INSA).

Dans certaines sections (génie civil, génie mécanique), c'est le problème de l'isolement qui est le plus marquant et les "garçons discutent beaucoup des filles, mais pas devant elles, ce qui oblige à être sur la défensive, sur les gardes et à avoir une certaine agressivité". (Ecole Centrale). Certaines filles sont immédiatement très isolées (en raison de leur physique), mais pas plus que certains

garçons ne le sont également. - "Lorsqu'il y a déjà deux ou trois filles par classe, l'adaptation est beaucoup plus facile et l'attitude générale est plutôt celle de l'indifférence" (Ecole Centrale). De même que sur le plan sportif, on prend en compte de plus en plus les filles : "Il n'y a plus seulement que du rugby ou du foot, on fait aussi du volley, du hand-ball et de l'athlétisme", indiquait une jeune fille de l'Ecole Centrale qui concluait : "Il n'y a pas de problèmes pour les filles en particulier qui sont bien accueillies par les professeurs et les étudiants".

Par contre, pour les jeunes filles de l'INSA, la première année est difficile et proportionnellement, plus de filles quittent l'école, à l'issue de cette première année, que de garçons (et pas toujours pour des raisons d'échec scolaire).

C'est également l'avis des filles dans les lycées techniques et dans les L.E.P. : les premiers mois sont un cap difficile à franchir. Du fait de leur présence en nombre restreint, elles sont l'objet de taquineries et les garçons essaient de les mettre à l'épreuve de façon assez méchante en leur faisant des remarques désobligeantes sur leur physique : "T'as du poil aux pattes, quand est-ce que tu vas faire les foins!...", ce qui oblige les filles à un conformisme vestimentaire très passe-partout en s'habillant constamment avec des "jeans et des baskets" - "Au début il faut rester neutre, s'écraser, ne pas se faire remarquer et prendre les remarques à la rigolade, car si on a tendance à défendre sa façon d'agir, on se fait passer pour une petite merdeuse" (Terminale F 3) - "Le premier jour c'est éprouvant de traverser la cour, tous les regards sont posés sur nous", d'où la nécessité "de ne pas être provocante en se faisant remarquer par des particularités" - "Si une fille a quelque chose de nouveau, on a droit à des réflexions bêtes : "T'as vendu la vache!", mais nous les filles pas question de les critiquer. Pourtant, au fond, ils sont flattés, même s'ils rougissent jusqu'aux oreilles"... (B.E.P.)

Toutes ces filles sont d'accord pour reconnaître la nécessité où elles se trouvent d'avoir une assez forte personnalité : "Il y a des fois où l'on en a vraiment marre ! On est traquées. Dès le départ il faut se faire respecter, ne pas les laisser faire ; si on se laisse faire on est écrasées..." (B.E.P.)

Les filles reconnaissent que dans l'ensemble les professeurs s'occupent bien de leur propre intégration et certaines insistent pour souligner des relations très directes, des discussions, des rapports et des échanges fréquents, ce qui les change beaucoup du style de relation qui existent dans la plupart des collèges entre élèves et professeurs. Mais il persiste aussi quelques enseignants qui manifestent leur gêne vis-à-vis des jeunes filles : "Certains profs sont mal à l'aise avec nous, ils ne savent pas comment nous appeler, par notre nom comme les garçons, par notre prénom ? Il y a des profs qui refusent de prendre des filles, ils nous croient moins capables..." (Lycée Technique). D'autres, particulièrement misogynes et hostiles refusent les filles dans certaines sections, sont fortement dissuasifs et leur conseillent d'abandonner : "Faites comme t'es faite, tu ne trouveras jamais de boulot" ou bien, sous une forme encore plus persuasive : "Qu'est ce que vous faites ici ? Vous êtes faites pour aller torcher le cul des gosses !" ... (L.E.P.) ou même : "T'es juste bonne à baiser..." (Lycée technique).

Da fait de leur petit nombre, on pourrait supposer qu'une certaine solidarité existe justement entre les filles. Ce n'est pas toujours évident surtout pour celles qui sont vraiment "l'unique fille" dans une classe de garçons et pour celles qui, de par leur physique, ont une allure de "garçon manqué", et qui se plaignent de la "rivalité entre filles" (L.E.P.).

A cet égard, elles acceptent d'être deux filles par classe "pour motiver les garçons, mais cinq filles ça serait trop ... Dans une classe où il y a une majorité de filles, les garçons ne tiennent pas jusqu'à la fin de l'année !" ... (L.E.P.)

Dans le domaine sportif, des différences importantes doivent être soulignées selon les établissements et certains enseignants d'éducation physique font l'effort de prendre en compte les différences d'aptitudes en ne proposant pas toujours uniquement le rugby ou le football, ce à quoi les filles participent également. "En gym, les professeurs nous laissent une certaine autonomie et on travaille en salle pendant que les garçons font du foot" (Lycée technique).

"Au rugby, les garçons essayaient d'attraper autre chose que le ballon alors on n'y va plus ... Même dans les autres jeux de ballon, on n'a pas souvent le ballon, les profs et les garçons n'ont pas confiance !" ... (L.E.P.) "On est exclus des équipes, même si on joue bien, et les profs n'admettent pas que les filles "n'ont" pas le même rythme. C'est comme si on n'existait pas pour les profs" (L.E.P.). Par contre, ces jeunes filles ne signalaient aucun problème particulier à la piscine, alors que dans d'autres établissements elles refusaient carrément d'y aller avec leurs camarades garçons : "On redoute toujours la remarque, on se sent nue, déshabillée, on est horriblement gênée, et on nous "coule" à tout bout de champ ..." (Lycée technique).

Il semblerait donc, à travers les témoignages cités, que les difficultés d'adaptation dans les lycées techniques et les L.E.P. soient importantes au cours de la première année, mais surtout au cours des premières semaines. C'est à ces deux périodes que les filles partent le plus fréquemment, en reconnaissant qu'elles se sont vraiment trompées et que ce n'est pas "tenable". C'est vraisemblablement au cours de cette mise à l'épreuve des premiers mois d'adaptation que les garçons cherchent à tester celles qui feront preuve de suffisamment de résistance et de force de caractère pour être admises au sein de leur groupe.

Le caractère "exceptionnel" de ces jeunes filles doit leur apparaître comme une indiscutable évidence, mais ils se conduisent bien justement pour qu'elles ne restent que "quelques exceptions". Ce sont "leurs filles" et ils finissent par les accepter comme telles.

4.4.2.3. - Les attitudes et les comportements

La encore, il serait outrecuidant de tirer des généralités applicables à tous les établissements de formation à caractère masculin. Toutefois, un certain nombre de traits caractéristiques sont indiqués par les filles à l'égard de leurs camarades, et ce, quel que soit le niveau de formation.

Les filles reprochent en effet aux garçons d'avoir une mentalité de "gamin", lorsqu'ils se trouvent dans l'établissement : "Les garçons n'ont pas beaucoup de maturité et ils prennent leur pied à faire chialer certains profs ; ils ne sont pas virils tant qu'ils n'ont pas mis les profs à bout" (L.E.P.).

"Les garçons ont une maturité beaucoup moins élevée que nous. On se demande vraiment l'âge qu'ils ont... Et en plus ils se croient intelligents"...(L.E.P.).

"Les garçons ont une mentalité de gamin car on vit ici dans un milieu très fermé, où tout est pris en charge sur le plan matériel (nourriture, linge), où il règne un snobisme des "jeans" et du "sweat-shirt", et où à la rigueur on peut rester en pantoufles" (INSA). - "Les garçons ont un état d'esprit plus jeune, les réflexions qu'ils font, leur façon d'agir entre eux : s'insulter, se mettre des bâtons dans les roues ... Ils choisissent une tête de Turc pour se sentir plus forts et l'écraser"...(Lycée technique).

Ce décalage dans la maturité, reproché par les jeunes filles, va se traduire par un certain nombre d'attitudes et de conduites assez significatives, et visant à toucher l'aspect "féminité" des filles: "Avec nous les garçons sont bizarres. Quand on est à l'extérieur, ils ne nous connaissent plus, à moins d'être bien habillées. Par contre, quand on est dans l'établissement, il ne faut pas s'affirmer en tant que filles trop "minettes", sinon on est trop différente d'eux" (L.E.P.) - "On est très différente ici dès l'instant où l'on franchit le portail : on est obligée de s'habiller en pantalons pour l'atelier ou le terrain. Quand on n'a pas "atelier", si on se met en robe, on a droit aux réflexions ..." (L.E.P.).

"Il faut savoir se défendre sur le plan de la féminité : oser se mettre en robe. Mais le style "minette" ne passe pas. Il faut rester le plus simple, le plus classique, le plus discret possible, le plus passe-partout... Alors que le comportement des garçons est très différent si le rapport est individuel" (Lycée technique). - "Les garçons ont le droit d'avoir les mains sales, pas nous. Si on n'a pas les mains sales, ils nous reprochent d'avoir rien fait" (L.E.P.).

Au niveau des écoles d'ingénieurs, des remarques identiques sont également formulées par les filles : il faut faire disparaître tout ce qui serait susceptible de paraître "trop" féminin. - "Les garçons nous reprochent de ne pas être féminines ... Si on s'habille de façon plus féminine, on a droit à des remarques, à des sifflements"... - "Tout ce qui se distingue est mal vu : hauts talons, broderies... On a peur de choquer avec de beaux vêtements, on ne les met pas" (INSA). - "Au point de vue vestimentaire, nous sommes toutes en pantalon et j'ai des petites robes très mignonnes que je ne mettrais pour rien au monde ici. On est obligée de refouler notre féminité" (Ecole d'Ingénieurs T.P.E.). - "On reproche aux filles de diriger un chantier avec les mains propres, alors, s'il y a une grosse pierre à soulever, on essaie de mettre la fille à l'épreuve, ce qu'on ne demandera jamais à un élève ingénieur" (Idem).

Par contre, lorsqué les élèves doivent effectuer un stage dans une entreprise, un effort d'habillement est fait "Je fais alors vraiment affirmation de ma féminité, c'est comme si je changeais de vie" (INSA). Une élève de L.E.P. fait également la même constatation : "C'est uniquement quand on sort que l'on change de tenue : bien habillées, maquillées ... On n'est pas devenues des garçons ...".

Mais il arrive également que la période de stage soit la découverte d'un milieu moins protégé que l'école, particulièrement lorsqu'il s'agit d'aller sur les chantiers : "Pendant le stage je me suis trouvée avec des hommes de 40 à 50 ans et en un mois ils ont changé d'attitude. Ils ont compris que j'étais quelqu'un de normal et sont devenus plus aimables. Après les obscénités du début, c'est une attitude de protectionisme et de paternalisme qu'ils ont manifesté à mon égard ... Mais au début on m'a appelé "le chef fendu", on me prenait mes cahiers et je les retrouvais couverts de dessins et de phrases obscènes, j'ai failli craquer ..." (Ecole d'ingénieurs des T.P.E.).

En fait, au-delà de la féminité, c'est la femme en tant qu'objet sexuel que les hommes et les garçons cherchent à atteindre, mais de façon dévalorisante, méfiante et vulgaire, ainsi que le soulignaient les jeunes filles d'un L.E.P. du bâtiment. Elles se plaignaient beaucoup de cet état d'esprit, dû sans doute à une "tradition" plus marquée de cet établissement en zone rurale.

"Au réfectoire, si on mange des saucisses ou des bananes, les garçons nous interpellent "Tu veux la mienne ?". On se sent gêné, on n'ose plus manger". - "En classe, si le prof met des lettres sur le tableau OA, OB, OC ..., on a droit inévitablement à la question : "Où ils sont tes O.B. ?" ou bien, il y en a un qui se lève pour demander avec un petit air entendu : "Tu me prêtes une règle ? ou Tu viens allumer ma pipe ?"...

L'ensemble des filles qui assistaient à l'entretien ont bien confirmé ces remarques. Elles le vivaient d'ailleurs assez mal, comme une humiliation permanente, et elles souhaitaient d'ailleurs très fortement que d'autres jeunes filles viennent les rejoindre pour augmenter leur effectif et se trouver moins isolées.

Dans un autre L.E.P., une jeune fille expliquait ainsi la façon d'agir des garçons : "Sur le plan des plaisanteries sexuelles, les garçons se sentent à l'aise, mais si on aborde ouvertement le problème ils sont très gênés... Ils rigolent parce qu'ils ont honte, parce qu'ils ont toujours entendu parler comme ça... Ils ont l'impression d'être bafoués".

4.4.2.4. - Les études, le travail et les débouchés

Au niveau des études et du travail que doivent fournir les filles, elles reconnaissent, dans les établissements de second cycle court ou long, avoir plus de difficultés sur le plan de la culture technologique, parce que les garçons arrivent en étant déjà à l'aise, la plupart de temps, avec toute une terminologie technique que les filles doivent acquérir rapidement. "Les mots techniques, ils les connaissent, ce qui leur paraît normal, alors que pour nous, c'est du charabia et on se demande qu'est ce qu'on vient faire là". (L.E.P.)

Les filles ont donc plus de travail que les garçons en atelier "parce que c'est plus évident pour eux ; il faut faire plus attention au niveau des cotes et on a parfois des difficultés en dessin technique parce qu'il nous manque des bases". (L.E.P.).

Quant à la répartition des tâches entre les deux sexes et l'aide réciproque que chacun peut apporter à l'autre, il n'y a pas de règle générale. Dans certains établissements (L.E.P., lycée technique), les garçons refusent toute aide physique ou bien s'arrangent pour que les filles n'aient pas accès à ce qu'ils considèrent comme leur domaine propre. "La première année, les filles ont balayé beaucoup plus que les garçons. Les garçons gâchent le béton et imposent à la fille de prendre le crayon et le calepin. La fille se sent humiliée pour cette différence de rôle".

C'est toujours le problème de l'isolement qui est présenté comme générateur de difficultés dans les relations : "Quand il n'y a qu'une seule fille dans la classe, les garçons sont plus agressifs, plus brutaux et si on n'arrive pas à porter des planches, ils ne montrent pas de solidarité, on doit se débrouiller comme eux. Ils revendiquent l'égalité physique pour les filles et ne font aucun effort à leur égard" (L.E.P.).

Les filles expliquent ces conduites comme "un moyen de nous abaisser. C'est pour nous faire voir qu'ils sont plus forts que nous" (L.E.P.). Dans une section de micromécanique, où ne se pose aucun problème d'efforts physiques, une jeune fille en 2ème année de B.E.P. n'a pas pu rester : "C'était intenable. Par contre, dans ma classe il y a une bonne mentalité, mais chaque fois qu'une difficulté se présente, ils me font sentir que je ne devrais pas être là". Une demande de précision supplémentaire apporta les explications suivantes : "Une fille qui sort de micromécanique va faire du contrôle, alors que je souhaiterais faire de la fabrication, ce qui est plus intéressant, car le contrôle est un travail subalterne. Le prof le fait bien sentir : "Pensez à celle qui fait le contrôle" dit-il aux garçons" (L.E.P.).

Les jeunes filles interprètent également ces conduites par le fait que "les hommes sont jaloux, ça les atteint dans leur dignité, dans leur honneur, et les profs prennent quelquefois parti de façon misogyne avec les garçons. Par exemple, les W.C. des garçons de la section mécanique sont dégueulasses. On fait exprès de envoyer les filles pour le métré..."(L.E.P.). - "Dès qu'on les touche dans leur amour-propre, ils deviennent agressifs, ils n'ont que cela comme défense"...(L.E.P.).

Dans d'autres établissements par contre, le style de relation semble plus coopératif : "Dans les ateliers, les garçons viennent nous aider, mais ils considèrent les filles comme des voleuses d'emploi, surtout dans le bâtiment. Et puis il y a la sélection en fin d'année, entre ceux qui vont faire un Brevet de Technicien et ceux qui vont continuer vers un bac (c'est mieux coté); et ça joue sur l'ambiance". (Lycée technique).

Mais on trouve également des témoignages de coexistence pacifique où l'on fait contre mauvaise fortune bon coeur, ce qui permet de meilleurs rapports entre garçons et filles. "Avec les garçons il n'y a pas de problèmes, chaque année il y a deux filles qui arrivent en B.E.P., ça va ..." (L.E.P.).

On assiste aussi à une situation de renversement de rôles, ce qui engendre la compétition garçon-fille traditionnelle. "On aide beaucoup les garçons. Ils s'estiment supérieurs à nous et ils se sentent rabaissés quand ils voient les filles réussir. Dès qu'ils voient qu'on les dépasse, ils se remettent à travailler" (L.E.P.). - "Pour soulever les poids très lourds, les garçons nous aident, mais quelquefois il faut un peu les bousculer : "Toi qui est beau, grand, fort et bête, viens m'aider !..." (L.E.P.).

Dans les Instituts universitaires de technologie ou dans les écoles d'ingénieurs, les jeunes filles sont également confrontées à cet apprentissage d'une culture technologique qui leur est étrangère au départ; "C'est facile de démonter un moteur. Un garçon ne s'y connaît pas plus, mais il est plus sûr de lui, alors que la fille ne procède pas de la même façon et va se demander comment elle va faire. Ça fait bien rigoler les garçons de voir les filles dans un moteur"... (INSA). Alors que la même tâche à l'École Centrale "est faite par équipe de deux,

et si les filles ont des difficultés, les garçons les aident facilement".

Au niveau du département génie mécanique d'un I.U.T., "les filles au début sont considérées comme inutiles dans les groupes de travail à l'atelier, mais au bout d'un mois ils se rendent compte que nous sommes aussi compétentes, alors ils disent que les filles auront de toute façon leur D.U.T., non par leur mérite, mais grâce à leur charme"...

Pour ces formations d'ingénieur, le rythme de travail doit être assez dense mais si "les filles ne travaillent pas plus que les garçons, par contre lorsqu'une fille réussit bien, ce n'est pas uniquement pour des raisons intellectuelles ... Il y a le charme ... Ce n'est pas explicitement dit par les garçons mais c'est toujours implicite ..." (Ecole Centrale).

Cette réussite des filles entraîne inévitablement des réactions de jalousie de la part des garçons " qui leur reprochent d'être trop "chouchoutées". "Quand un prof évite de nous faire porter de lourdes charges, les garçons se rebiffent et disent : toujours elles, toujours les mêmes !" (L.E.P.).

En fait, même si "les filles se font cajoler pour beaucoup de choses de la part de certains professeurs", elles sont souvent déléguées de classe, car "les garçons se servent de nous, ils ont plus confiance, les filles sont plus dévouées, plus serviables" (Lycée technique). - "C'est nous les filles qui faisons la loi : on est délégué de classe, les garçons se servent de nous pour régler leur problèmes, ça les arrange" (L.E.P.).

Quant aux débouchés après leur formation, toutes les jeunes filles interrogées ont parfaitement conscience, à tous les niveaux de formation, que les employeurs seront toujours plus réticents à les employer qu'ils ne le seraient pour un garçon.

"Sur la Haute-Savoie, il n'y a pas d'embauche pour les filles en ajustage, en électromécanique, parce que ça fait des histoires avec les hommes, disent les patrons" (L.E.P.). - En génie civil, les jeunes filles savent qu'elles ne seront pas tolérées sur un chantier et elles pensent donc trouver plutôt un emploi dans un bureau d'études de dessin : "Les filles sont jugées plus soigneuses, plus minutieuses" (Lycée Technique). Nombreuses sont donc celles qui pensent continuer des études après le baccalauréat pour augmenter leurs chances de trouver un emploi, ce qui n'est d'ailleurs pas toujours évident, même pour les jeunes filles dans les écoles d'ingénieurs : "En troisième année on doit faire un stage dans une entreprise et j'ai demandé à aller chez "X", on m'a répondu qu'on n'acceptait pas de femmes ..." (Ecole Centrale) - "Nous aurons toujours à être très vigilantes pour ne pas nous faire reléguer dans un bureau avec un travail subalterne et un salaire de dactylo ..." (Ecole Centrale).

C'est également le sens de la remarque d'une élève commissaire de police :

"La plus grande misogynie à notre égard vient des gardiens de la paix, un peu moins des inspecteurs, c'est viscéral... Nous sommes tolérées aux renseignements généraux, à l'assistance des femmes violées, à la brigade des mineurs... Mais ça correspond trop bien aux tâches habituelles des femmes, il faut les refuser pour montrer que nous pouvons aller partout".

Ces jeunes filles ont d'ailleurs bien le sentiment d'avoir fait quelque chose qui n'est pas à la portée de tout le monde.

"A l'INSA, je ne me sens pas comme appartenant à une élite, alors que dans ma famille on me dit que je suis une grosse tête, ils en tirent une certaine fierté et un sentiment de prestige."

° J'ai l'impression que vis-à-vis de l'extérieur, on est une élite, avec le titre d'ingénieur. Ça gêne les relations, les gens ne savent pas ce qu'on fait, ils perdent leur assurance. Ils se sentent jugés, écrasés ou ils attendent beaucoup plus que ce qu'on peut faire, car ils surestiment la formation"...

A un niveau de formation moindre, les filles, malgré toutes les difficul-

tés rencontrées, ne regrettent pas, dans l'ensemble, le choix qu'elles ont fait, parce qu'au fond d'elles-mêmes, et sans qu'elles puissent le formuler de façon explicite, elles sont cependant assez valorisées pour cette formation ^{peu} féminine qu'elles sont en train d'acquérir. A la question de savoir en effet, en fin d'entretien, si elles regrettaient d'être là, les réponses données ne laissent aucun doute :

"Les garçons sont intéressés par le fait qu'on fait une formation "masculine". Ils parlent de voiture, de moteur... On n'est pas considéré comme une bête curieuse dans l'établissement. A l'extérieur c'est très différent : "Toi t'es un garçon manqué"... Certaines mères de famille ne veulent pas qu'on sorte avec leurs filles" (L.E.P.).

Elles ne souhaitent pas non plus que le nombre de filles augmentent. "Il faudrait qu'il y ait deux filles au maximum par classe, parce que les filles sont moins agréables de compagnie et qu'on peut discuter de tout avec les garçons" (L.E.P.). "Je ne me vois pas avec une majorité de filles : elles font trop de "chidis", trop d'histoires. Les garçons sont plus décontractés, plus "sympas" et au bout d'un certain temps, ils sont contents d'avoir quelques filles. Nous sommes plus chouchoutées parce qu'on est des exceptions" (I.U.T. , génie mécanique). - "Si on était sept ou huit, ça serait encore plus difficile, les garçons seraient encore plus braqués. Ça serait encourageant de voir que les filles viennent un peu plus, mais du point de vue égoïste, ça nous embêterait qu'il y ait plus de filles"... (I.U.T. Génie électrique).- "Aux filles qui voudraient venir on leur dirait: "Restez où vous êtes, si on était trop, ce serait la rivalité... Et de toute façon il faut une bonne assurance" (L.E.P.). "Les garçons sont quand même contents qu'il y ait quelques filles, en deuxième année c'est moins difficile qu'en première année ..." (Lycée technique) - "On s'entend bien ensemble ... On est obligé d'employer un langage vulgaire avec eux, mais on ne s'ennuie pas... Il faut beaucoup d'humour c'est comme ça qu'on tient" (L.E.P.)

4.4.3. - Discussion - commentaires

Avant d'en arriver à l'analyse plus poussée concernant ces différents témoignages des jeunes filles, nous nous sommes interrogées sur la pertinence d'un questionnement qui s'adresserait aux garçons et qui chercherait à préciser leurs attitudes et leurs comportements par rapport à cette arrivée des filles dans des établissements de formation qui furent pendant longtemps exclusivement masculins et qui le restent encore dans leur grande majorité.

Le problème nous a paru en effet difficilement résoluble pour un certain nombre de raisons. Il aurait fallu en effet interroger non plus une minorité mais une majorité d'individus et ce travail supposait une masse de recherches et d'investigations qui ^{ou} devrait faire, à elles-seules, l'objet d'une thèse. Bien que nous ~~étions~~ ^{fusions} parfaitement conscientes du fait que nous nous privions par là-même d'une grande quantité d'informations, nous avons décidé de ne pas interroger les garçons en partant de l'hypothèse que les témoignages des filles seraient la représentation de ces comportements masculins.

Mais est-ce une représentation fidèle ? Est-ce que les filles ne cherchent pas volontairement à "noircir" un peu la situation, à surenchérir sur les difficultés de relation entre sexes, en vertu du fait que l'on a d'autant plus de mérite à rester dans un milieu donné et à y réussir, que ce milieu est, soit peu favorable, soit carrément hostile ?

Ou bien à l'inverse, cherchent-elles, au moment où elles sont interrogées sur ce point, à se rassurer et à retrouver une certaine estime de soi dans un milieu récalcitrant qui s'efforceraient de leur faire perdre toute confiance en soi, voire à les nier dans leur identité personnelle ?

Sans pouvoir répondre de façon absolue à ces questions, il apparaît cependant que les témoignages de ces jeunes filles montrent au départ une certaine forme d'ambiguïté.

Les choix qu'elles ont faits d'une section très peu féminine ne sont pas le fruit du hasard. Elles ont délibérément voulu faire telle ou telle formation et ce, malgré un certain nombre de résistances du milieu scolaire, ainsi que nous l'avons souligné préalablement. Elles font donc "un choix d'orientation positif, ... et les sections techniques ne sont pas choisies par les filles comme solution de rechange par rapport à la section C ... Ce choix est étayé par toute une histoire personnelle, originale et unique". (1)

Quant à leurs intérêts manifestés, on peut également remarquer par le biais d'un questionnaire d'intérêts professionnels, que les filles interrogées dans tel lycée technique "ont un profil un peu différent de celui des filles de leur âge : elles aiment bien bricoler, travailler manuellement, et ne veulent pas être ignorées, voulant s'affirmer, mener le jeu, dominer la situation". (2)

Il serait bien entendu tout à fait abusif de généraliser cette remarque à l'ensemble des jeunes filles, mais ces dispositions nous ont semblé, au cours des entretiens, correspondre davantage aux jeunes filles rencontrées dans les L.E.P. et certains lycées techniques, c'est à dire là où l'opposition des garçons se manifeste de façon plus tangible et permanente. Nous avons vu qu'elles étaient souvent déléguées de classe, qu'elles se vantaient de "faire la loi", et qu'elles avaient finalement suffisamment de "personnalité" pour résister à des comportements masculins assez peu conciliants au départ.

Quant aux jeunes filles des écoles de cadres ou d'ingénieurs, elles poursuivent des études dont le caractère théorique est beaucoup plus accentué, même dans des sections de mécanique, après ^{avoir} effectué des études générales basées essentiellement sur les mathématiques et la physique. Elles sont donc confrontées aux mêmes difficultés que leurs camarades masculins qui n'ont pas eu, pour la plupart de formation technique (82 % de baccalauréat C admis à l'INSA en 1ère année, et 6 à 7 % de baccalauréats D, pour 10 % de baccalauréats E), et elles n'ont donc

(1) - MONTES C. - Mémoire CAFCO 1982 - Op. cité

(2) - Idem

pas, semble-t-il, à affirmer aussi nettement leur goût pour le travail manuel et à manifester leurs moyens de défense contre une agressivité latente: "Quand on parle de génie mécanique, on pense à une image stéréotypée où on voit les filles dans des bleus de travail, dans les garages, alors qu'on fait peu de pratique, on ne touche jamais à un cardan... Le seul problème c'est celui de la force : serrer des étaux, serrer des mandrins..." (I.U.T. génie mécanique).

Il semblerait d'ailleurs que ce soit au niveau de cette appropriation de la "technique" en tant que telle que se fasse^{nt} les clivages les plus importants ; ce fait apparaît nettement au niveau des Instituts Universitaires de Technologie, qui accueillent, dans la section génie mécanique par exemple, des élèves issus de terminale C et de terminale F † (mécanique). Les réactions d'hostilité vis-à-vis des filles sont plus accentuées chez ces derniers que chez les élèves venus de l'enseignement général, indiquait le responsable du département génie mécanique.

Or, malgré ou à cause de toutes les résistances auxquelles elles doivent faire face, et en dépit du fait qu'elles reprochent souvent un certain manque de maturité à leurs camarades garçons, les filles interrogées adoptent plus ou moins explicitement une attitude élitiste, qui se traduit par le fait qu'elles ne souhaitent pas dans leur ensemble une plus grande ouverture de ces sections à d'autres jeunes filles, ce qui aurait pour effet de banaliser leur propre cas d'exception, et par là-même tendrait à leur conférer beaucoup moins de prestige à leurs propres yeux et aux yeux de l'entourage masculin. Ce qui tendrait également à "dévaloriser" la section de formation ainsi investie par un effectif "trop" important de filles. La question se pose d'ailleurs en termes de "quotas" à imposer dans certaines écoles : ainsi une jeune fille de l'Ecole Centrale indiquait-elle que cette mesure serait ultérieurement mise en place, l'effectif féminin de 10 à 15 % en augmentation depuis quelques années, faisant baisser la "cote" de l'école ...

Une mesure identique est appliquée à l'INSA, la direction ne voulant pas recruter plus de 20 % de filles, sinon "la cote de l'établissement ne pourrait pas se maintenir", indiquait une jeune fille futur ingénieur en mécanique.

C'est également la même mesure que l'on retrouve à l'école de formation des élèves commissaires de police : les femmes ont de meilleurs résultats au concours d'entrée que les hommes. On a donc rétabli un quota, ce que certaines estiment d'ailleurs comme tout à fait "normal" : "Il ne peut pas y avoir une majorité de femmes dans la police. On nous regarde encore comme des phénomènes, mais il y a un côté pionnier, original, très gratifiant parce que ce n'est pas le métier de tout le monde".

Les jeunes filles ont donc, à leur insu, intériorisé les valeurs du sexe dominant, ce qui a pour effet, selon l'analyse d'A.M. ROCHEBLAVE-SPENLE, de leur faire considérer leur propre sexe comme "un groupe étranger et de savoir du point de vue des hommes, en exagérant encore les attitudes de ces derniers. Or, l'une des raisons qui poussent une personne à adopter le point de vue d'autrui, dans son jugement comme dans sa conduite, réside dans le prestige de celui-ci, prestige auquel elles espèrent ainsi participer". (1)

Cette attitude est particulièrement nette chez toutes ces jeunes filles, numériquement minoritaires, plongées dans un milieu fortement masculin : pour justifier leur conduite, à savoir le choix d'une formation professionnelle non "féminine", elles formulent des critiques sur l'ensemble des "autres filles", comme si elles n'appartenaient plus dorénavant au même sexe, et tout en se désolidarisant ainsi de leur groupe, cherchent, en accordant aux garçons des qualités dont les autres filles ne sont pas gratifiées, à se placer dans une situation supérieure, ce qui revient au désir de s'identifier aux valeurs dont ils sont détenteurs.

Mais corrélativement, on peut également se demander s'il n'y a pas, au départ, dans la démarche de ces jeunes filles, une recherche plus ou moins consciente, sinon d'une sorte de provocation ou de défi, du moins de valorisation de leur propre féminité, car même si remarques et sifflements les obligent à une conformité vestimentaire dont elles se plaignent quelquefois, il n'en demeure pas

(1) - ROCHEBLAVE-SPENLE A.M. - Op. cité

moins que ces conduites à leur égard constituent implicitement une certaine valorisation d'elles-mêmes en tant que sexe féminin, quand bien même les garçons chercheraient à faire disparaître de façon désobligeante des caractéristiques considérées comme trop égotiques."

Dans cette tentative de "masculinisation" des filles de la part des garçons, il y aurait derrière cette démarche, qui tendrait à neutraliser ces dernières, une certaine forme d'appropriation et d'acculturation, le groupe dominant demandant au groupe dominé d'adopter ses propres points de vue et ses manières, de façon plus ou moins contraignante.

C'est en ce sens que les garçons parlent après un certain temps, de "leurs filles", lorsque le processus s'est à peu près stabilisé, ce qui finalement rejoindrait le désir d'identification des filles aux valeurs masculines précédemment évoquées. Mais la présence des filles n'est pas sans apporter quelques changements dans les comportements masculins : les élèves et les professeurs qui entre-eux échangent volontiers des plaisanteries grivoises, font preuve d'une certaine retenue devant les filles, lesquelles de toute façon, ne doivent pas jouer les mijaurées" (Lycée technique).

En fait, cette analyse n'est valable que dans la mesure où il n'y a pas dépassement d'un certain seuil de tolérabilité dans les conduites masculines à l'égard des filles, quand leurs "exactions" n'outrepassent pas certaines limites. Lorsque les remarques et les conduites prennent en effet un caractère de trivialité et de vulgarité ostensible et permanent, c'est à dire lorsqu'elles sont l'objet d'une tentative de réification qui tend à faire d'elles non plus des personnes mais des objets sexuels, les jeunes filles non seulement n'acceptent plus les valeurs véhiculées par les garçons dans leur ensemble, mais reviennent à une position nettement féministe, en souhaitant que d'autres jeunes filles viennent augmenter leur effectif trop restreint :

"Les garçons ne souhaitent pas qu'il y ait plus de filles car ils se sentent rabaissées, mais si on était plus nombreuses, ils n'auraient peut-être

pas une mentalité pareille. On ne s'attendait pas, en rentrant ici, à trouver une ambiance comme ça..." (L.E.P.).

Ainsi, par rapport à l'ambiguïté soulignée de leur discours, lorsqu'elles abordent un métier masculin par l'intermédiaire d'une formation masculine, on est tenté de dire que leur démarche ne semble pas avoir modifié leur personnalité, construite sur le modèle féminin traditionnel. Elles se trouvent en effet dans l'obligation de se constituer un "extérieur" beaucoup plus estompé sur le plan de leur apparence physique, mais elles protègent l'essence de leur personne en lui conservant une dimension féminine qui s'affirme d'autant plus qu'elles passent de la période post-adolescente, (dans les sections de L.E.P.) à la période pré-adulte (en classes de terminales de lycée technique) et même adulte (école d'ingénieurs). "Les filles dans les sections de garçons doivent être plus féminines pour compenser. A tant faire que d'être avec des garçons, autant que les filles ne soient pas des garçons manqués" (Lycée technique). - "On n'est pas moins féminine que d'autres filles, mais le fait d'être dans un milieu masculin nous pousse à être encore plus féminines quand on veut l'être"...(Ecole d'ingénieurs T.P.E.)

Interrogées par ailleurs sur leur projet de vie, l'anticipation de leur vie personnelle les conduit à adapter leur futur travail à leur féminité, puisqu'elles souhaitent, dans leur grande majorité, une vie familiale mais où leur rôle "essentiel" de la maternité serait sauvegardé, et plus précisément, où la période pré-natale serait compatible avec leur activité professionnelle.

"Une femme qui travaille sur un chantier risque de perdre sa féminité avec la mentalité des hommes. Et puis, comment peut-elle, dans ces conditions, attendre un enfant! Il ne faut pas oublier ce rôle là non plus" (Lycée Technique). "Quand je vais avoir un ventre de six mois, est-ce que je pourrai aller sur la voie publique en tant que gardien de la paix ou faire une opération d'arrestation en tant que commissaire ?" (Ecole de commissaires de police).

Quant à l'éducation des enfants, la question semble facilement résolue pour les futurs ingénieurs qui n'envisagent pas d'arrêt de travail avec la venue

des enfants : "Un salaire d'ingénieur permet beaucoup de choses" (Ecole Centrale).
"Je mettrai mes enfants à la crèche ... j'ai déjà le problème dans mon entourage familial : les enfants aiment la compagnie des autres enfants, apprennent à connaître leurs limites et s'habituent à se confronter à autrui" (INSA) - "La femme a tendance à tout prendre, elle ne se décharge pas sur son mari, or on n'est pas toute seule à s'occuper des gosses" (Ecole Centrale) - "Si on s'arrête de travailler même un an pour s'occuper des enfants, ensuite pour "raccrocher", le travail qu'on aura sera moins intéressant..." (INSA) - "La répartition des rôles ou des tâches est à redéfinir ; je ne me vois pas culpabilisée si je dois partir à trois heures du matin, je suis une individualité, je ne me vends pas à quelqu'un" (Ecole de Commissaire de police) - "C'est difficile de concilier les deux aspects : métier et enfants. Mais le problème se pose de façon identique pour toutes les femmes qui travaillent" (Id).

La question des enfants n'est plus aussi évidente à un niveau moins élevé de formation professionnelle. Ainsi la majorité des jeunes filles des L.E.P. ou des lycées techniques souhaitent-elles, soit s'arrêter de travailler quelques années, soit travailler à mi-temps pour s'occuper de leurs enfants, comme si le fait d'avoir choisi une formation technique les obligeait à affirmer davantage leur volonté d'assurer ce rôle féminin, ou comme si l'exercice d'un métier masculin risquait de provoquer sur elles un effritement de cette image de la féminité - maternité, ou comme si elles se sentaient soupçonnées de ne plus correspondre à l'attente de rôle traditionnel : être épouse et mère ^{en} et assurer les charges.

4.4.4. - Conclusion

En somme, l'abord d'une formation professionnelle peu féminine modifie un certain nombre de caractéristiques par rapport à la puissance stéréotypique de l'image de la féminité.

Quel que soit en effet le niveau de formation, toutes les jeunes filles ont bien le sentiment d'avoir fait quelque chose de peu commun qui les place un peu

à part des autres filles, ce qui, théoriquement, leur permet d'atteindre des objectifs qui ne sont pas ceux des femmes en général, et ce qui explique leurs prises de position "élitiste" : elles sont fières d'avoir fait quelque chose de peu courant, fières de partager les études avec une majorité de garçons, fières de rester minoritaires...

Mais ces exigences professionnelles à sauvegarder ne sauraient en aucun cas nuire à leur personnalité profonde qui risquerait, en se virilisant, de devenir caricaturale. C'est pourquoi elles cherchent à affirmer que leur futur rôle maternel reste tout à fait compatible, même avec un métier peu féminin, nullement différentes en ce sens de leurs camarades de troisième ou de terminale dans des collèges et lycées.

C'est ce qu'exprime A.M. ROCHEBLAVE-SPENLE :

"Ce rôle idéal... qui comprend les goûts et les intérêts du sujet, révèle certaines de ces aspirations et s'actualise souvent dans le choix d'une profession.. (Il) peut avoir son origine dans ses désirs infantiles d'identification. L'enfant peut accepter son sexe et désirer "être" comme sa mère (s'il s'agit d'une fille), tout en aspirant à "faire" comme son père, à avoir un statut social, un rôle professionnel et des occupations aussi "riches en prestige que les siennes". Elle déplore ensuite "cette simplification abusive qui fait de la personnalité un bloc monolithique et établit un lien nécessaire entre une occupation "masculine" et un caractère autoritaire et viril" (1).

Finalement, les difficultés rencontrées par les jeunes filles sont de deux sources différentes : c'est d'une part, l'acquisition de techniques auxquelles elles sont la plupart du temps peu familiarisées, et d'autre part, les attitudes et comportement souvent peu facilitateurs de leurs camarades masculins, voire de certains enseignants. Mais il faut cependant souligner que les difficultés techniques ne sont pas le problème majeur que rencontrent les filles dans leurs apprentissages; ces difficultés tiennent beaucoup plus à l'environnement^{relationnel} qu'à l'acquisition intrinsèque de techniques nouvelles.

(1) - ROCHEBLAVE-SPENLE A.M. - op. cité - p. 211

Or, sur l'ensemble des entretiens que nous avons effectués à cet égard, il nous a semblé que certains secteurs ou certains établissements étaient plus facilitateurs que d'autres, notamment lorsque :

- les enseignants grâce à une attitude "féministe", cherchent à réduire les difficultés tant techniques que relationnelles, mais sans "surprotection" à l'égard des filles;

- les filles ne sont pas trop minoritaires dans un établissement technique, ce qui est le cas de la plupart d'entre eux, alors que des établissements de création plus récentes accueillant également des sections fortement féminisées (A, B, G1), rendant l'arrivée des filles dans les sections masculines moins incongrue.

- la "politique" de l'établissement de second cycle long ou court joue la carte du libéralisme : garçons et filles peuvent alors établir des rapports plus directs, plus "affectifs", ce qui permet sans doute moins de tensions.

Par contre, les difficultés nous ont semblé persister surtout dans les secteurs bâtiment et travaux publics; le chantier reste bien un fief difficile d'accès pour les filles et ce à tous les niveaux de formation, avec plus ou moins d'acuité d'ailleurs.

Ainsi, la règle reste toujours en vigueur : pas de femmes sur les chantiers ...

Qu'il nous soit permis pour terminer, une dernière remarque plus subjective. Préalablement à chaque "table ronde" avec ces jeunes filles à tous les niveaux de formation, nous nous posions la question anticipée de leur apparence physique : auraient-elles, en majorité, un physique nettement affirmé et typique de "garçon manqué" ?

En réalité c'est sans doute au niveau des L.E.P. que nous avons trouvé effectivement deux ou trois jeunes filles d'allure un peu masculine, mais dans leur grande majorité, elles sont ni plus ni moins différentes, à notre avis, des

filles rencontrées dans l'exercice habituel de notre profession.

Certaines cependant tirent beaucoup de fierté à dire qu'elles ne sont pas tellement "féminines".. Nous avons d'ailleurs éprouvé beaucoup d'intérêt et de plaisir à nous entretenir avec elles aux niveaux les plus élevés de formation, comme aux niveaux les plus simples, en raison de la richesse de leur personnalité, qui rendait le dialogue particulièrement attrayant. Aussi, ne pouvons-nous pas résister à la tentation de citer une jeune fille en formation de B.E.P. :

"La seconde, c'est la seule solution possible pour les élèves de troisième, alors que les B.E.P. c'est pour les tarés... C'est le discours des profs, c'est le discours des conseillers d'orientation..."

C'est peut-être avec les "tarées" que nous avons eu les échanges les plus enrichissants : "Ce que nous avons fait, d'autres filles peuvent sans doute le faire, si on n'est pas allergique au bruit, au travail sur machine, à l'odeur de graisse ... C'est vrai que la graisse gerce moins les mains que les produits de vaisselle ..."

4 - 5 - LES FEMMES DANS L'EXERCICE DE METIERS PEU "FEMININS"

4.5.1. - Objectifs et méthode

Après avoir étudié les différents modes adaptatifs développés par les jeunes filles au moment de leur formation professionnelle, nous allons voir maintenant comment se passe l'insertion professionnelle des femmes lorsqu'elles sont parvenues précisément à des fonctions ou métiers encore peu répandus ou considérés comme "rares pour une femme".

A cet effet, nous avons effectué une quarantaine d'entretiens individuels auprès de femmes travaillant dans des secteurs aussi différents que la métallurgie ou la médecine, la haute administration ou le bâtiment, les transports ou la magistrature..., afin de mieux cerner la réalité de leur vécu et de leurs expériences. En fait, nous ne pouvions prétendre couvrir toutes les branches professionnelles étudiées dans la revue "Avenirs" de 1975 ; nous avons cependant comme objectif de mieux appréhender un certain nombre de secteurs qui nous semblait susceptibles de développer de plus grandes difficultés vis-à-vis de l'insertion féminine : le terrain, le chantier, les secteurs de la métallurgie et de la mécanique et d'une façon générale les postes de responsabilités et d'encadrement.

Il apparaissait intéressant à cet égard de pouvoir mettre en rapport ces différents témoignages avec les thèmes dégagés à partir de l'analyse de contenu de la revue de 1975 : allions-nous retrouver certains aspects dominants tels que l'opposition masculine teintée de misogynie, le "gommage" de la fonction maternelle, l'identification au modèle masculin ?

Il nous a donc paru nécessaire de prolonger l'étude de la genèse de la formation par celle de la réalisation professionnelle proprement dite, en demandant à des femmes de parler de leur itinéraire professionnel et personnel. Les questions posées étaient précisément les suivantes : "Vous faites actuellement tel métier ou vous occupez actuellement telle fonction, pouvez-vous nous dire comment vous y êtes parvenue, pourquoi vous avez choisi cette voie et éventuellement quelles difficultés

vous avez pu rencontrer dans votre vie professionnelle et personnelle ?"

En raison du caractère souvent très personnel de certains entretiens, nous nous sommes engagées à respecter un anonymat très strict vis-à-vis de nos différents interlocuteurs, c'est pourquoi nous ne mentionnerons simplement que leur fonction dans l'entreprise ou leur profession.

Nous nous proposons de reprendre, sous forme de synthèse, les points qui nous ont semblé les plus significatifs, en cherchant à répondre à l'interrogation suivante : comment les femmes qui travaillent dans des secteurs peu féminisés se sont-elles adaptées à cette situation, sur le plan professionnel et sur le plan personnel, et quelles réponses ont-elles apportées aux difficultés qu'elles ont éventuellement rencontrées ?

Trois points seront donc abordés successivement :

- . L'activité professionnelle,
- . L'exercice du rôle "naturel"
- . L'image de soi.

Nous verrons ensuite quelles remarques et commentaires et quelles conséquences il est possible d'en tirer par rapport à notre sujet d'étude.

4.5.2. - Analyse des résultats

4.5.2.1. - L'activité professionnelle

Nous avons déjà signalé à de nombreuses reprises, l'opposition masculine à l'introduction de femmes dans certains secteurs et nous avons saisi toutes les occasions qui se présentaient dans le cadre de notre activité de conseillère : (réunions avec des représentants des clubs professionnels, "carrefours" des métiers, voire entretiens directement sollicités...) pour demander aux employeurs, aux chefs d'entreprise ou du personnel, leur avis sur l'embauche éventuelle des femmes dans des secteurs encore peu courants.

Du point de vue des hommes, un certain nombre d'arguments reviennent régulièrement dans leur langage, portant le plus souvent sur la pénibilité des tâches : c'est trop salissant, trop dangereux, trop dur, donc "peu féminin".

"J'aime trop les femmes pour les voir avec les mains pleines de cambouis, ou déguisées avec un bleu de travail peu flatteur..." ou encore "Ce serait avilir une femme que de la faire travailler dans un atelier".

Les arguments qui font référence aux charges trop lourdes à soulever ou à transporter sont bien sûr beaucoup moins réfutables. Cependant, lorsque nécessité fait loi, c'est à dire lorsque la main d'oeuvre masculine fait défaut, les employeurs reconnaissent que certains aménagements mécaniques suppléent aisément à la moindre force physique des femmes. A cet égard, la référence aux femmes des pays de l'Est, décrites avec la pioche à la main à creuser des tranchées, est souvent évoquée comme une espèce de caricature à éviter à tout prix.

Un deuxième type d'arguments revient également de façon nette : la difficulté d'insérer une femme dans une équipe d'hommes, les mentalités misogynes des compagnons, voire des syndiqués ou des cadres, constituent un frein puissant à l'embauche des femmes, qui sont mal acceptées, soit parce qu'elles sont vécues comme des concurrentes, soit parce qu'"elles peuvent difficilement commander à des hommes", soit enfin parce que leur présence va "semer le désordre" dans un atelier ou un bureau d'études. Des problèmes matériels d'un autre ordre se posent également, en particulier celui des vestiaires et des toilettes : "Une femme accepte difficilement de mettre les pieds dans des W.C. fréquentés par les hommes, si vous voyez ce que je veux dire..." On trouve également certaines argumentations franchement dépréciatives à l'égard des femmes, le témoignage suivant d'un conseiller juridique, est particulièrement significatif d'un certain état d'esprit qui règne encore dans des secteurs très exclusifs : "Une femme est beaucoup plus déloyale qu'un homme, c'est plus fuyant, le tempérament féminin veut ça... Actuellement une femme peut difficilement être conseiller juridique, sauf en qualité d'associée, car elle

n'aura pas les responsabilités de la direction, mais sera capable de mener à bien un dossier pénible, par sa résistance à la fatigue, à la monotonie, par sa précision, sa méthode". D'autres arguments sont également allégués : "Effectivement, certaines femmes exercent des métiers comme les hommes, mais à mon avis, plus elles sont compétentes, plus elles sont "imbaisables"... (Cadre commercial, Entreprise de papeterie).

On retrouve aussi les raisons invoquées au regard de la grossesse et de la maternité, donc de l'absentéisme inévitable, "hantise des employeurs".

Or, toutes les "preuves" avancées par ces derniers renvoient le principe même de l'embauche des femmes à des obstacles extérieurs à eux-mêmes : inégalités de force physique, attitudes supposées de leurs employés, attitudes des femmes elles-mêmes et problèmes de la maternité ; ainsi remettent-ils rarement en cause leurs propres réticences ou leur propre veto, comme s'il n'était plus admis de s'affirmer soi-même franchement hostile (sauf exception) à l'insertion professionnelle des femmes dans les secteurs peu "féminins" et (ou) de responsabilité. On peut donc penser que le discours tenu ne serait que le côté apparent d'un système dont les interdits plus profonds, car plus personnels, seraient effacés au profit de problèmes extérieurs superficiels.

Il existe pourtant certains hommes, chefs d'entreprise ou chefs de personnel, qui estiment qu'ils ne font pas une trop mauvaise affaire lorsqu'ils embauchent une femme. Si l'accord se fait généralement pour reconnaître que les femmes possèdent une "conscience professionnelle bien souvent supérieure à celle ces hommes", quelques-uns adoptent de surcroît une position, par principe, très "féministe" : "Ça m'a toujours choqué de ne pas sentir une place plus grande de la femme dans notre société ; quand j'ai eu du pouvoir, j'ai eu envie de voir des femmes partager nos responsabilités" (Chef d'entreprise fabrication de rascors). - Il me manque un bras quand je ne travaille pas avec une femme ; ça fait partie de l'équilibre" (Chef de personnel sidérurgie) - "Une entreprise ne peut vivre que si

elle représente un échantillonnage de notre société, sinon nous créons un déséquilibre dans les rapports. A ce titre, les femmes apportent des manières différentes de voir les choses, donc elles apportent de la richesse" (Chef de personnel informatique).

Certains responsables, pour justifier peut-être leur décision d'embaucher une femme aux yeux de leur entourage professionnel, souvent hostile au départ, font une description très laudative de leur collaboratrice :

"Elle doit sa réussite à elle-même. Elle tient ses engagements et ses délais. Elle a trouvé ses zones d'autonomie, elle prend des initiatives, des responsabilités, elle sait rendre compte intelligemment, sélectivement. Elle sait résoudre les problèmes quand il y a tension, mais elle n'est pas du tout démagogique. C'est la marque d'un cadre dynamique..." (Chef de personnel métallurgie).

"Une femme assurant des responsabilités a un rayonnement extraordinaire ... Mme. X a fait des études comme un homme, elle est bardée de diplômes, elle use de son charme avec beaucoup de défenses. J'ai souhaité qu'elle soit directeur du service et j'ai soulevé un tollé général... Les femmes sont agressées dans cette hiérarchie, donc il faut les aider ..." (Chef d'entreprise - Conditionnement de produits de beauté). - "Je cherche l'efficacité et je me suis servi de l'argument de la féminité pour obtenir son embauche auprès de la direction générale à Paris... Une femme, à partir du moment où elle veut être efficace, doit l'être beaucoup plus, parce qu'elle doit être respectée... J'avais besoin de quelqu'un sur lequel je devais compter et pour réussir ce que je voulais entreprendre, je la voulais"...(Chef de personnel sidérurgie).

C'est donc l'entreprise qui va être largement bénéficiaire de cette efficacité féminine, puisqu'elle induit finalement le pouvoir de stimuler l'activité par une sorte d'émulation.

"Dès qu'une femme est là, le ton change, les hommes ont plus le souci d'être efficaces : le charme qu'apporte une femme leur fait perdre, en sa présence, leur agressivité de langage ou de comportement, mais bien vite on sent que la compétition s'installe entre les deux sexes..." (Chef de personnel - Informatique).

- "Il n'y avait pas de calcul de ma part, mais il y a une émulation, je le constate maintenant... Les rapports entre individus, les comportements différents, sont un des moteurs de l'action dans l'entreprise et l'arrivée de femmes y est pour une part importante"...(Chef de personnel - Constructions électriques).

Ces quelques témoignages (recueillis de façon non systématique) appellent cependant quelques remarques.

C'est au niveau du travail en atelier, lorsque la qualification acquise par les femmes serait susceptible d'en faire des égales ou des concurrentes directes des hommes, que les chefs d'entreprises sont les plus réticents. Par contre, certains responsables d'entreprises, conscients du bénéfice que pourra en retirer le système productif, sont parfois beaucoup moins hésitants à employer une femme à un niveau de responsabilités élevé. S'agit-il là d'une caution, d'un "alibi" leur permettant de réfuter des accusations de misogynie qui ne sont plus autant de mise à l'heure actuelle et revêtent parfois un caractère peu justifiable ?

Les femmes restent en effet suffisamment peu nombreuses à tous ces niveaux pour que l'on puisse s'interroger : l'opposition masculine à leur entrée et leur insertion dans les domaines professionnels masculins n'est pas systématique de la part des employeurs, puisque quelques-unes sont choisies pour occuper effectivement un emploi "rare" pour une femme. Mais au niveau des collaborateurs, cette opposition masculine garde-t-elle ce caractère d'âpreté affirmée, tel qu'on a pu le rencontrer dans la revue "Avenirs" de 1975 ?

Lorsqu'on interroge les femmes, en effet, elles vont mettre en oeuvre des stratégies très différentes en fonction précisément de chaque milieu professionnel.

On trouve effectivement des secteurs où l'hostilité masculine reste très vigoureuse, qui tend à éliminer "l'intruse" par tous les moyens; l'un des plus efficaces consiste à ne voir, dans la présence féminine, que l'objet sexuel suscitant et provoquant les remarques obscènes. Ainsi cette jeune fille qui, après un stage de formation continue de charpentier, avait trouvé un emploi dans une petite entreprise où sa compétence professionnelle était éminemment reconnue - "Comme je me débrouillais aussi bien qu'eux, ils ne pouvaient pas m'attaquer sur mon travail, alors ils ont commencé à lancer des grossièretés à tout bout de champ qui me visaient directement, je me sentais humiliée au dernier point, c'était intolérable, j'ai dû partir". Elle était donc au chômage et recherchait un emploi dans n'importe quel secteur, elle ne voulait surtout plus utiliser sa qualification professionnelle

A un niveau plus élevé, celui d'une jeune femme ingénieur des métiers du bois, d'autres réactions de misogynie sont également dénoncées - "Les contacts sont difficiles avec les scieurs car le milieu est très misogyne. Je suis toujours obligée de faire mes preuves pour démontrer ma compétence, on me tend des pièges, par exemple ils donnent des informations fausses sur les forêts que je dois rectifier immédiatement, sinon je perds toute crédibilité..." Je ne parle pas de l'ambiance des réunions de scieurs, je suis la seule femme avec une quarantaine d'hommes, les plaisanteries ne manquent pas ! Le travail est plus facile avec les ébénistes, ils ont des contacts plus fréquents avec la Chambre des Métiers où je travaille, ils me connaissent mieux et apprécient les conseils financiers qu'ils me demandent, alors que j'ai été embauchée théoriquement pour leur donner des conseils techniques, mais ceux-là on ne les demande pas à une femme" (Conseiller technique, Chambre des Métiers).

C'est donc la compétence et le savoir qui permettent surtout à une femme de s'imposer à un milieu plutôt récalcitrant, car ses diplômes et sa position hiérarchique ne suffisent pas à assurer une reconnaissance d'autorité qu'il serait vraisemblablement plus facile à un homme, même jeune, même débutant, d'obtenir de la part de ses subordonnés.

En fait, "le problème de la misogynie, c'est le terrain, c'est le chantier...", précise une jeune fille géomètre-stagiaire. "Pour faire des relevés, il faut planter des piquets, jusqu'à soixante dans une journée, il faut marcher, escalader... Ça fatigue même les hommes et après un certain âge, ils restent au bureau et envoient les jeunes. Comme je suis meilleure en dessin qu'un de mes collègues, mon patron prend ce prétexte pour que je reste au bureau. Mais je tiens beaucoup à aller sur le terrain, on fait dix heures par jour et je résiste sans problème"... A cet égard, on pourrait effectivement penser qu'il existe une espèce d'amalgame entre la rudesse des conditions de travail à l'extérieur obligeant à une certaine rudesse des comportements des gens de chantiers ou de terrain. Ainsi cette femme architecte a-t-elle résolu le problème en travaillant à la conception des plans que son mari, également architecte, corrige ensuite. - "Je n'aime pas le chantier pour des raisons de contact et d'intempéries. Ce n'est pas très drôle la vie de chantier, c'est beaucoup d'agression : les délais à faire respecter à l'entrepreneur, les malfaçons à refaire..."

Même si la femme est compétente et fait disparaître les ricanements, il n'en reste pas moins qu'il est très difficile, pour des hommes, de se faire commander par une femme, qui doit en plus, effacer son aspect physique... De même qu'il y a des animaux qui sont obligés de se gonfler, de sortir les griffes, de faire de vilaines grimaces, de même la femme sur un chantier est quasiment obligée de se manifester sous des dehors beaucoup plus agressifs qu'elle ne le souhaiterait."

Il existe pourtant de jeunes et jolies femmes qui vont, malgré tout, sur les chantiers, ce qui les oblige à adopter un comportement très adapté aux circonstances : - "Au début j'ai adopté une attitude personnelle pleine de réserve et d'humilité, les réactions masculines étaient très réticentes et on me posait des colles ou on me mettait à l'épreuve en me faisant passer exprès par des voies très escarpées, très difficiles et glissantes, pleines de boue... En plus, le cadre de travail n'est pas fait pour accueillir les femmes, par exemple sur le plan sani-

taire, les W.C. et les vestiaires ne sont pas prévus pour les femmes. Ça faisait un scandale si je rentrais dans un W.C. d'hommes... Je bois donc très peu ces jours-là. Mais parmi les gens de chantiers, ce ne sont pas les travailleurs émigrés qui manifestent des réactions de type : sifflets, "dragues"... ce sont plutôt les petits chefs qui font des sorties égrillardes"... (Ingénieur génie civil dans une entreprise de travaux publics).

Dans le domaine de la mécanique par ailleurs, le problème du travail en atelier oblige les femmes à des stratégies "où il faut se battre sans arrêt pour ne pas être prise en défaut. Au moment de l'embauche, il y a eu un problème au niveau de la direction, car ça ne fait pas sérieux d'employer une femme pour travailler dans un atelier de mécanique générale où travaillent uniquement des hommes. Or ma formation (D.U.T. génie mécanique) me permettait de m'occuper de machines à commande numérique et j'étais en plus la seule à savoir le faire, tout le secteur informatique m'a donc été confié. Au début, dans une réunion de méthode, où tous les hommes étaient en costume et cravate, alors que j'étais restée en "jean" avec des chaussures de sécurité, j'ai eu l'impression d'être "cuisinée" pendant deux heures. Un homme serait à ma place, on lui pardonnerait d'être faillible. Pour moi, je dois constamment faire mes preuves, être toujours vigilante dans les moindres détails..."

Cette situation de mise à l'épreuve oblige donc à un surcroît de travail :

"J'essaie d'être là en même temps que les équipes à cinq heures et demie du matin. J'essaie d'être là quand il y a un problème, si bien que je travaille en moyenne dix heures par jour ... J'ai affaire à des gens qui ne connaissent pas mon métier, donc je suis en position de force, mais il faut toujours se battre "pour la forme", vis-à-vis de mon chef hiérarchique qui se croit obligé de me faire des remarques d'horaires... Le fait que l'on ait constamment à se battre montre bien que l'on est jugé comme des être inférieurs" (Technicien supérieur - Entreprise de construction de pompes à vide).

La situation semble par contre moins difficile pour cette jeune fille ingénieur en mécanique :

"J'ai été embauchée sur quarante candidats hommes, il était donc absolument nécessaire que je sois compétente sur le plan technique et que je fasse preuve de considération vis-à-vis des compagnons, il ne fallait donc pas quelqu'un qui soit trop imbu de soi-même... Je n'ai pas de problème dans le travail car je me suis méfiée de l'attitude que pouvaient avoir les quarante hommes avec qui je travaillais et j'ai dit tout de suite que j'avais un petit ami, je suis donc copine avec tout le monde..." (Entreprise de construction de servo-réacteurs).

Même dans des conditions de travail favorables, il semble bien difficile d'échapper cependant à l'impérieuse nécessité d'être à la hauteur de sa tâche, si ce n'est plus, de "faire ses preuves" et de ne pas être spécialement avare de son temps...

"En sortant de H.E.C., j'ai été embauchée par un chef du personnel très féministe, comme cadre commercial chargée d'études du marketing, mais j'ai travaillé plus qu'un homme, j'ai fait des journées "dingues"... Ensuite je me suis retrouvée avec un patron misogyne et j'ai dû à nouveau faire une surenchère de travail. C'est bien simple, que votre patron soit pour les femmes ou contre, de toutes façons vous ne pouvez faire autre chose qu'une surenchère de travail... Aujourd'hui, même si je reste une exception, on ne me remet plus en question, les choses sont acquises. Mais j'ai eu trois enfants et j'ai quitté mon bureau à midi pour accoucher le soir, et à la clinique on m'a téléphoné pour ceci ou celà... Huit jours après j'étais de nouveau à mon bureau... J'avais une frousse bleue qu'on me reproche toujours d'avoir pris trop de temps pour mes accouchements" (Cadre commercial - Entreprise de fabrication de rasoirs).

En raison du caractère encore trop exceptionnel que représente l'accès d'une femme à des postes de responsabilité, elles doivent supporter des situations également exceptionnelles pour être acceptées, reconnues dans leur statut et leur rôle, sorte de mise à l'épreuve pour mesurer la résistance aux embûches et la

solidité de la personnalité.

"Après ma sortie de l'Ecole Supérieure de Commerce, j'ai été embauchée par cette entreprise en tant que cadre, mais j'étais la première femme cadre ici. Pendant toute la première année, le directeur de l'entreprise passait chaque soir deux heures dans mon bureau, comme pour voir une bête curieuse. Au début j'ai travaillé à fond, de façon absolue, il n'y avait que cela qui comptait. Comme par ailleurs j'étais la seule femme dans des réunions d'hommes, tout le monde écoutait quand je prenais la parole, il n'était pas question de dire des bêtises... Mais malgré cette surenchère de travail, il me sera très difficile d'évoluer : le milieu du ski est très mâle; très misogyne, les postes plus élevés sont des postes d'encadrement d'hommes où les stéréotypes restent très puissants : pas de femmes aux commandes' (Cadre commercial - Entreprise de fixations de ski).

Des arguments visant également à atteindre la personnalité profonde et la dignité sont également employés : "Je suis la seule femme analyste dans cette entreprise et au début je me suis trouvée confrontée aux grivoiseries et réflexions habituelles, je n'insiste pas... Je me suis également trouvée confrontée au problème du salaire car à compétence et ancienneté égales, je suis moins payée que mes collègues !... Et puis, lorsque je me rends chez des clients pour traiter leur comptabilité, aux réactions de surprise de départ s'ajoutent, parfois des réflexions qui visent à me blesser profondément. Un patron est allé jusqu'à me dire que je dérangeais son personnel avec mes pantalons moulants et mes mini-jupes! Il m'accusait de faire de la provocation, puisqu'il ne pouvait pas me reprocher de ne pas faire mon travail correctement!". (Ingénieur en informatique).

Cette fréquente opposition masculine ne se rencontre pas uniquement dans les entreprises où l'arrivée d'une femme dépend de la décision d'une personne, chef d'entreprise ou de personnel. On la rencontre également lorsque des femmes parviennent, par suite de réussite aux concours administratifs, à des fonctions de responsabilités et de commandement. Le témoignage de cette Inspectrice Départementale de l'Education Nationale est à cet égard tout à fait significatif : "J'ai trouvé dès le premier jour une opposition affirmée de la part de mes collaborateurs

conseillers pédagogiques... Dans le département où j'exerçais préalablement, j'étais constamment poussée pour innover par les parents d'élèves, par les syndicats... C'était très stimulant. Ici rien n'a bougé depuis des lustres, dans cette circonscription rurale ; par conséquent, des propositions nouvelles, faites par une femme, tout est à rejeter...

Une I.D.E.N., inspectrice des écoles maternelles, ça ne pose aucun problème, elle ne s'occupe que des femmes. Par contre, l'opposition de la part des I.D.E.N. hommes, ainsi que de certaines femmes "Principales" de collèges, est nette : on m'appelle "Monsieur l'Inspecteur"...

Je dois donc faire la preuve de ma compétence, montrer aux hommes avec qui je travaille que je possède bien mon "boulot", que je suis capable de me substituer à eux immédiatement dans la pratique pédagogique, que mes capacités pratiques sont, étayées de fondements théoriques par rapport à une idéologie précise : que l'enseignement ne soit pas un enseignement charismatique, que les enfants participent à la construction de leur savoir..."

C'est également le cas d'une femme, chef de service académique : "Lorsque j'ai présenté ma candidature à ce poste, j'étais la première femme à vouloir accéder à ces fonctions et j'ai su que le Recteur avait alors posé la question : "Une femme peut-elle être Chef de Service Académique ?" Je n'ai pas spécialement l'impression d'être gênée, mais pour faire le poids comme femme, il faut en faire beaucoup plus. C'est tout le problème des minorités qui sont ou se croient brimées..."

Même à de très hauts niveaux de compétence, l'opposition masculine, peut-être moins affirmée, n'en demeure pas moins présente sous une forme plus insidieuse, mais que les femmes ressentent néanmoins à certains comportements révélateurs ; c'est ce que précisent ces deux femmes travaillant dans le secteur de la recherche nucléaire :

"Mon expérience comme femme physicienne n'est pas très longue, mais je pense rencontrer des difficultés que les hommes n'ont pas : mon travail est considéré comme sérieux par mes collègues physiciens, c'est du moins l'impression que j'ai lorsque j'en discute avec eux, puisqu'ils demandent mes recherches et qu'ils se servent de mes résultats. Pourtant, ils désirent rarement travailler avec moi, aussi est-il extrêmement difficile pour moi d'avoir des contacts, des discussions ou de l'aide de leur part, et je suis tout à fait isolée. Les physiciens avec qui je partage un bureau essaient de me faire faire des choses qu'on demande habituellement à une secrétaire particulière... Est-ce qu'ils demandent la même chose à leurs collègues masculins ?" (Physicienne théoricienne - Laboratoire de Physique des particules).

A un niveau de responsabilité accrue, nous retrouvons avec cette femme d'origine américaine, dont les travaux font autorité dans le monde entier, et qui dirige le département de la recherche théorique du laboratoire, une certaine pointe d'amertume :

"Quand je suis arrivée en Europe comme femme mariée, puis enceinte peu de temps après, j'ai essuyé un refus blessant face à mes tentatives d'être intégrée dans les structures existantes qui permettent le départ d'une carrière professionnelle, sous prétexte que je n'avais pas suivi les voies traditionnelles à partir desquelles sont recrutés les physiciens, une voie qui à l'époque était ouverte seulement aux hommes. L'évidence de mes réussites et de mes travaux accomplis préalablement, tels que les recommandations ou la transcription de mon grade était dédaignée comme hors du sujet. Vingt ans plus tard je suis acceptée à égalité, comme professionnelle, avec tous les privilèges et les responsabilités que cela peut entraîner, par la vaste majorité de la communauté américaine de la physique des particules, alors que dans la communauté européenne où j'ai passé la majorité de ma carrière, je perçois encore un degré de paternalisme parmi les membres de la communauté établie".

Quant à cette femme, chef du service réanimation dans un service hospitalier, elle se plaint également des embûches rencontrées lors de son arrivée à cette fonction : "j'ai monté seule ce service de réanimation... Les hommes ne tolèrent pas qu'une femme soit chef de service, car elle prend ce qu'ils considèrent être "leur place" de toute éternité... Si on veut tenir le rythme, il faut être exigeant envers soi-même car tout ce qui n'évolue pas, involue... Je fournis donc une quantité de travail importante : couchée à minuit, levée à six heures... Il faut vouloir quelque chose et se surpasser pour le faire. L'échec c'est l'inverse"...

Tous ces entretiens et ces témoignages qui tendent à montrer des situations de plus ou moins grandes difficultés par rapport à l'insertion féminine dans des domaines masculins, ne doivent pas être pris au pied de la lettre, comme l'unique réalité. Nous avons également rencontré des femmes dont l'intégration s'était faite sans obstacles majeurs, selon les circonstances de travail ou la personnalité des intéressées.

Ainsi ces femmes conducteurs de bus dans les transports urbains qui reconnaissent bien au départ "une petite jalousie de la part des hommes parce que les gens nous disent qu'on conduit mieux, qu'on montre plus de douceur dans la conduite, mais comme nous avons chacun notre véhicule, les contacts ne sont pas permanents, et finalement au bout d'un certain temps nous sommes bien acceptées.

De même cette jeune femme qui assurait la direction collégiale d'une entreprise de béton armé avec un homme, ce dernier s'occupant des chantiers, des problèmes techniques et mécaniques, elle-même étant chargée de l'administration et de la gestion financière, du personnel, des prix. "Ils sont très polis et très gentils, ça les amuse que je sois une femme..."

De même, en tant que juge d'instance, cette jeune femme soulignait bien qu'elle n'avait pas de difficultés particulières dans l'exercice de ses fonctions, une fois le premier étonnement passé: "J'ai quelquefois droit à "Monsieur le Juge", mais j'en souris sans commentaires, et ça ne revient plus..."

En fait, et bien que ces éléments d'appréciation puissent être empreints de subjectivité, il nous a semblé que les sources de conflit, de résistances, d'opposition étaient nettement moins importantes, voire inexistantes, dans un certain nombre de cas :

- lorsque la femme se trouve responsable de la direction d'un service administratif ou d'une entreprise, et qu'elle s'appuie sur la structure qu'elle dirige pour affirmer son autorité de façon péremptoire : "J'ai eu un père autoritaire, je suis moi-même autoritaire..." (Chef de service académique) - "J'ai de l'autorité, c'est moi qui commande et je suis très jalouse de mon autorité..., ce qui n'empêche pas d'ailleurs que j'ai constamment des hommes qui me font la cour, mais il faut dire que j'aime plaire, et j'en ris..." (Direction d'une A.N.P.E.).

- lorsque responsable d'une entreprise ou d'un service de production ou de fabrication, les femmes ne sont plus "toutes jeunes", et adoptent alors une attitude beaucoup plus "maternelle" à l'égard des personnes sous leurs ordres : "Je ne dirige pas cette société comme un homme, je me suis beaucoup forcée pour ne pas raisonner comme un homme... J'ai dû, bien sûr, m'aguerrir et lutter pour ne pas avoir trop de sensibilité, mais cette phase-là, il y a longtemps que je l'ai dépassée... Je travaille avec des femmes dont certaines ont beaucoup de personnalité, de richesse" (P.D.G. - Entreprise de distribution d'automatismes). - "Je ne suis pas quelqu'un qui aime commander... Je le regrette parce que de temps en temps je dois faire un effort sur moi-même pour faire une remontrance, ça ne m'est pas facile... Je ne sais pas si j'ai de l'autorité ou si c'est mélangé à du respect, mais je manifeste de la considération pour les personnes qui sont sous mes ordres. Ayant été moi-même à la tâche, je ne me suis pas désolidarisée" (Contremaîtresse - Atelier de fabrication de rasoirs) - "Au départ, les hommes acceptent des femmes à des postes importants, à condition de les nier dans leur sexualité : ne pas parler de "chiffons", ne pas parler de façon affective... Par la suite, quand on a fait ses preuves, ils adorent

que les femmes restent des femmes, s'intéressent à leur vie privée car ils font des confidences de leur propre vie privée... Moi, je suis maternelle, il faut les écouter..." (Directrice d'une Compagnie d'Assurances).

- lorsque jeunes ou très jeunes, elles se servent et accentuent même le côté un peu viril de leur personnalité en adoptant un genre de vie très éloigné des stéréotypes féminins, du style "bon copain sportif", toujours en pantalon par parti pris et essayant d'atténuer le plus possible l'aspect "féminité", qui n'est pas vécu comme congruent avec les activités professionnelles dont elles ont la responsabilité.

- "Je n'ai eu aucun problème d'intégration tant au niveau personnel que professionnel et j'apprécie de travailler essentiellement avec des hommes, car je n'aime pas la mentalité des filles en général, elles font trop d'histoires, trop de "chichis"... Mais étant donné que mon travail m'oblige à être fréquemment sur les pistes pour tester les chaussures et les fixations de ski, j'ai adopté une fois pour toute la tenue du pantalon... Mes collègues m'ont dit qu'ils ouvriraient le champagne le jour où je mettrais une jupe..." (Technicien Supérieur en mécanique, chargée d'études en laboratoire et sur le terrain).

- "Je ne suis pas très féminine par nature, par exemple pour aller chez le coiffeur ou me maquiller, mais j'aurais été la même quelle que soit la profession choisie. On me le reproche quelquefois, mais c'est secondaire - J'attends qu'on m'accepte comme je suis" (Technicien supérieur en mécanique - Fabrication de pompes à vide).

- "Je fais beaucoup de sport avec l'équipe de basket de l'entreprise, je cherche à m'intégrer, ce qui leur plaît... Mais je ne suis pas tellement du style "minette", on doit me prendre comme je suis" (Ingénieur en mécanique - Fabrication assistée par ordinateur - Entreprise de servo-réacteurs).

C'est donc par la recherche d'un nouveau rôle, d'un nouveau mode de comportement, tendant à "gommer" certaines caractéristiques stéréotypées de l'image de la féminité : autorité plutôt que soumission, respectabilité plutôt que séduction,

vigueur plutôt que faiblesse, que certaines femmes parviennent alors, sans trop d'obstacles majeurs, à assurer les tâches dont elles ont la responsabilité. Mais qu'elles rencontrent ou non beaucoup de résistances, qu'elles soient confrontées ou non à des contextes peu facilitateurs, dans tous les cas, elles sont apparues à la fois comme très actives et compétentes, mais dans l'obligation quasi permanente de faire la démonstration de cette compétence, et comme ayant beaucoup de personnalité, de rayonnement, quelle que soit par ailleurs leur façon d'être au monde. On ne décèle jamais la moindre superficialité de leur part.

Or, une autre partie de l'activité féminine s'exerce également, et pour beaucoup, conjointement, dans le rôle d'épouse (ou de compagne) et de mère. Qu'en est-il à cet égard pour toutes les femmes que nous avons rencontrées dans le cadre de cette étude ?

4.5.2.2. - L'exercice du rôle "naturel" et traditionnel : épouse et mère

Certaines jeunes femmes restent dans ce qu'elles estiment être la "logique" de leur vie professionnelle, adopte^{nt} un mode de vie célibataire, justifiant par là même une indépendance et une disponibilité nécessaires pour de nombreux déplacements. "J'avais envie d'accéder à un travail avec responsabilités. Je gagne bien ma vie, ce qui me permet de faire des voyages dans le monde entier. Le mariage ne m'attire pas particulièrement, j'en ai les avantages sans les inconvénients et le fait d'avoir des enfants me poserait beaucoup de problèmes... J'ai toujours voulu aller plus loin que ce que je devais faire théoriquement" (Direction d'une société de fabrication de ciment).

Cet argument du célibat sert aussi de bouclier au moment de l'embauche, comme pour minimiser aux yeux de l'employeur, le "handicap" d'être une femme qui prétend à un poste de responsabilités : "Je n'ai pas fait cinq ans d'études

d'ingénieur pour faire la "bobonne" auprès des enfants, ai-je dit au chef du personnel. Pour l'instant je suis célibataire et j'entends bien le rester..." (Ingénieur en mécanique).

Il arrive également que des interférences entre vie professionnelle et vie affective se produisent, vécues d'ailleurs de façon plutôt négative : "Ma vie professionnelle influence énormément ma vie privée, du fait que je n'ai pas droit au moindre écart et qu'on me demande énormément, j'ai tendance à être très exigeante avec les autres, à ne rien laisser passer, si bien que je viens de rompre avec mon ami. Je tourne tout comme une attaque contre les femmes, je finis par ne pas supporter l'idée de rester comme complice d'un homme au foyer... J'ai quand même espoir de pouvoir m'intégrer, d'ici quelques années, lorsque j'aurai acquis plus de maîtrise professionnelle..." (Technicien supérieur en mécanique).

D'autres situations font également état de difficultés inhérentes aux types d'activités professionnelles que tentent de mener certaines femmes, en raison précisément du caractère exceptionnel que représente cette carrière.

- "Mon mari supporte très mal ma réussite professionnelle, et notamment le fait que je sois constamment avec des hommes. Nous sommes actuellement en instance de divorce" (Ingénieur en génie civil). - "J'ai toujours le souci de mon travail et ça crée des problèmes de couple, je rentre tard, je n'ai pas eu le temps de préparer à dîner... J'ai en effet été amenée à me déplacer de plus en plus et mon mari ne l'a pas très bien pris... Il me reprochait de ne pas être à la maison, parce qu'il s'y ennue tout seul, mais en même temps il était très exigeant sur le plan de la rentabilité de mon travail. On s'entendait très bien quand on travaillait ensemble, mais c'était lui qui menait la danse ; je faisais tous ses devis, mais il a soigneusement évité de m'emmener à des réceptions : il aimait bien que je reste dans l'ombre. Une fois que j'ai pris des responsabilités, je voulais qu'on me connaisse, il y a eu des frictions..." (Direction d'une entreprise de distribution d'automatismes).

Le fait d'exercer une profession très proche ou identique à celle du conjoint n'est pas automatique^{ment} générateur d'une meilleure compréhension réciproque.

- "Actuellement nos activités sont très proches, et quand je ne suis pas du même avis, il l'admet très mal. Quelquefois, par lassitude, je suis ses conseils, mais il se trompe aussi, ce qui crée des conflits... J'aime bien cependant lui parler de certaines choses car je me sens assez seule dans ce travail. Or, c'est un peu pénible de penser qu'on va être jugée par son mari : il faudrait être la meilleure partout"... (Idem)

Il semble en tout cas très difficile, dans certain cas, qu'à formation égale, un statut plus élevé obtenu par la femme par rapport à son conjoint ne soit pas générateur de jalousie de la part de ce dernier : - "Avec mon mari on s'est placé sur un mode concurrentiel. Il est certainement très fier que je travaille, mais il me dit qu'il n'est jamais à son aise avec moi. J'ai l'impression d'avoir réussi quelque chose, mais il a un tel besoin de dominer ! C'est le plus gros obstacle : les difficultés relationnelles avec mon mari. Il faudrait qu'il ait son secteur à lui, que je ne marche pas sur ses plate-bandes car il est jaloux de moi.. (Docteur en médecine - Chef du service hématologie - Cancérologie - Centre hospitalier).

Il y a donc, dans ce dernier cas, affirmation de la valeur professionnelle intrinsèque de l'épouse, quelles qu'en soient les conséquences, alors que dans des situations identiques, d'autres comportements sont adoptés par la femme pour sauvegarder la répartition traditionnelle du couple :

- "Sur le plan professionnel, je minimise mes succès, je suis obligée de lui cacher beaucoup de choses, non pour dissimuler, mais par tranquillité pour le couple... Je n'aurais pas voulu d'un homme que j'écraserais, et je ne cherche pas à le dominer, mais je suis beaucoup plus à l'aise quand mon mari n'est pas là. Je fais de mauvaises prestations quand il est là, il est jaloux, j'ai pas envie qu'il me voit exerçant... Dans le couple, j'essaie d'être en dessous alors que dans l'exercice de mon travail il verrait mon caractère autoritaire et ça me gênerait..." (Docteur en médecine - Chef de travaux - Professeur de faculté).

- "Avec un mari chirurgien, je n'étais pas obligée de travailler, mais j'ai toujours voulu être médecin pour le dévouement, le service rendu, et la nécessité de rentabiliser des études longues. Je suis également devenue chirurgien, ce qui m'a demandé un surcroît de travail et d'efforts, mais je me suis vraiment réalisée à travers ce travail. Mais l'égalité des fonctions et de tâches professionnelles n'amène pas l'égalité des tâches dans le couple : quand il n'y a pas de sel sur la table, c'est bien moi qui me lève et mon mari me dit "Tu n'es pas à plaindre, tu ne fais pas les casseroles". Peu lui importe si j'ai passé une journée aussi exténuante que la sienne, ce qui compte pour lui, c'est que je sois à son service comme les infirmières qui lui servent d'assistantes, et finalement c'est ce que je fais..." (Chirurgien en chirurgie réparatrice et reconstructive).

Par contre, nous avons également rencontré une femme médecin qui, assumant également d'importantes responsabilités dans un service hospitalier, avait pu trouver auprès de son conjoint un soutien très puissant, favorisant sa propre ascension sociale et sa réussite, un peu comme si l'époux avait fait par procuration à travers sa femme, ce qu'il n'a pas pu faire lui-même :

- "Mon mari n'a pas voulu que je reste en clinique comme "esclave" d'un patron anesthésiste, dépendante d'un homme : "Il faut que tu sois chef de service dans un hôpital"... Quand je travaillais en clinique je gagnais 40.000 F alors qu'à l'hôpital j'étais payée 4.000 F à mes débuts, après le concours de chef de service ! Je l'ai fait par amour... Mon mari m'écoute, m'entend, il m'aide énormément, et c'est bien ce qu'il y a de plus important en fin de compte : être uni avec quelqu'un pour pouvoir apporter de l'aide aux autres... Un malade n'est pas une simple entité médicale, il faut prendre les gens à fond pour essayer de les arracher à la mort..." (Chef du service Réanimation - Centre hospitalier).

En fait, l'acceptation par le conjoint d'une situation peu "traditionnelle" permet à la femme d'exercer son métier sans contrainte excessive, voire même avec un certain soulagement quant à son rôle domestique, mais sans pour autant abdiquer

elle-même vis-à-vis de ces tâches, sans se "défiler", pour que l'autre s'en charge :

- "Mon mari est très favorisant à mon égard : il accepte que nous vivions sur un pied d'égalité et il m'aide énormément sur le plan ménager... Mais étant donné que j'habite loin de ma circonscription et que j'ai de nombreux déplacements dans cette circonscription elle-même, je me débrouille pour partir après lui et rentrer avant lui, sinon j'éprouve un sentiment de culpabilité... Le travail ne sera pas toujours cette espèce de drogue et d'ailleurs je ne suis plus un bourreau de travail comme au début de ma formation ; il faut commencer à lever le pied : apprendre à vivre ensemble, faire la vaisselle ensemble, faire un lit ensemble, c'est aussi important que de faire une balade ensemble..." (Inspectrice Départementale de l'Education Nationale).

Lorsque l'on aborde enfin la dimension non "élucidable" que représente la maternité, on va découvrir en fait des cas de figure très différents selon précisément le plus ou moins grand sentiment de culpabilité qu'éprouvent les femmes à travailler dans des secteurs où elles doivent souvent faire preuve d'un surcroît de travail.

Certaines jeunes femmes, nous l'avons vu, ne souhaitent pas avoir d'enfants pour pouvoir justement conserver cette autonomie qui leur permet d'être à égalité avec les hommes, puisque pour ces derniers, le projet d'avenir professionnel n'est pas remis en cause par la création d'une vie familiale et la venue au monde des enfants.

La majorité des femmes que nous avons rencontrées pour cette enquête étaient mariées, avaient un ou plusieurs enfants ou en attendaient un, et il nous a semblé, à cet égard, que la dimension maternelle restait pour la majorité d'entre elles, un aspect essentiel de leur vie, cherchant ou ayant cherché à sauvegarder le plus possible cette fonction par laquelle on les définit et grâce à laquelle elles se définissent également.

- "Je crois que je suis privilégiée car je travaille avec mon mari, et à cet égard je ne suis pas jetée de mes activités professionnelles, mais la vie s'est organisée autour des enfants et le choix est toujours fait pour la famille..."

(Architecte) - "J'ai le goût du risque, mais je n'aurais pas pu faire une carrière sans avoir d'enfants, j'aurais eu l'impression de me dessécher... Mais je n'aurais pas pu rester à la maison à m'occuper uniquement des enfants... J'ai cherché à tout concilier... La première femme technico-commerciale que j'ai embauchée avait 48 ans, elle avait élevé neuf enfants, il en restait quatre à la maison et elle avait peur de s'ennuyer ! Elle tapait tout juste à la machine. Elle s'est passionnée pour son travail. J'aime bien les gens qui ont de la personnalité, de la richesse..."
(Directrice d'une entreprise de distribution d'automatismes).

- "Pour mon mari, le rôle de la femme c'est d'élever les enfants et c'est peut-être parce que mon travail est trop prenant que je raisonne ainsi, mais je ne vois que très peu les enfants; ils nous font un chantage à la présence quantitative, j'ai changé d'opinion à ce sujet et j'en suis très culpabilisée..." (Médecin - Chef du service de cancérologie). - "Quand une mère est au travail, ce n'est pas bon du tout et je fais pour le second ce que je n'ai pas fait pour le premier... Je ne m'imaginais pas qu'il fallait une participation maternelle importante mais mon fils aîné a fait tout en sorte pour me culpabiliser..." (Médecin - Chef du service réanimation). - "Je suis prête à sacrifier ma carrière pour continuer ma vie familiale, pour assurer ce qu'il faut à mes enfants. Je me sens culpabilisée quand je rentre tard, j'essaie de leur donner qualitativement beaucoup... Mais si je restais constamment à la maison, je serais très mauvaise mère" (Médecin - Professeur de faculté de médecine). - "Je suis très culpabilisée vis-à-vis de mes enfants, ils sont petits et je souhaiterais leur consacrer beaucoup plus de temps... Or il m'arrive fréquemment de partir une semaine pour les Etats-Unis ou ailleurs..." (Cadre commercial - Secteur du marketing). - "Je n'ai pas de problèmes particuliers dans l'exercice de mes fonctions, mais j'ai vécu mes deux maternités avec beaucoup de culpabilité car nous ne sommes pas remplacées et notre charge de travail revient aux autres collègues qui nous le font bien sentir..." (Juge de Grande Instance).

Face à ce sentiment de "culpabilité" qui revient comme un leitmotiv, nous avons rencontré une jeune femme, cadre dans une entreprise de métallurgie et qui venant précisément d'avoir un enfant, avait instauré un système lui permettant de concilier ses deux rôles, mais en privilégiant cependant le côté maternel, ce qui lui évitait de se sentir "culpabilisée" vis-à-vis de son bébé.

"Pour accepter ce poste d'encadrement, j'ai différé pendant deux ans ma fonction maternelle. Mais après la naissance de ma fille, j'ai repris mon travail à mi-temps, car j'ai découvert, avec la maternité, une situation nouvelle dont j'ai eu envie de profiter pleinement. Seulement, du fait que je ne passe plus autant de temps à mon bureau, les gens me "sautent" dessus quand j'y suis, si bien que pour pouvoir travailler, je viens très tôt le matin et très tard le soir, c'est à dire de 5 H 30 à 8 H 30 du matin et de 21 H à 23 H le soir... sans compter les après-midi. Bien sûr je ne me sens pas frustrée sur le plan familial et maternel, car en plus, mon mari s'occupe beaucoup du bébé, mais je me sens frustrée sur le plan professionnel car on admet mal qu'un responsable travaille à mi-temps: "En tant que chef, elle devrait être là tout le temps"... Mais je travaille beaucoup plus en fait que pour un mi-temps et en ce moment je suis très fatiguée, j'ai 8,5 de tension". (Cadre responsable de l'administration générale du personnel - Entreprise de sidérurgie).

Bien qu'aucune valeur statistique ne puisse être accordée aux exemples précédents, nous pouvons cependant faire état d'un certain nombre de constantes par rapport à cette situation, que représente la maternité, en tant que circonstance venant se "greffer" sur une autre circonstance qui la précède généralement : la profession d'une femme dans un secteur peu "féminin".

La maternité demeure bien la question majeure de la vie des femmes à partir du moment où elles sont insérées dans un circuit professionnel quel qu'il soit, que ce soit pour la nier ou la rejeter - en employant au besoin des arguments rationalisant, ce choix, du type: " Je n'aurai pas d'enfants pour des raisons profondes, c'est n'est pas le moment de mettre des enfants au monde" (Ingénieur en

mécanique) - ou que ce soit au contraire pour l'intégrer dans tout un ensemble de vie, la maternité reste le point charnière à partir duquel les femmes doivent se déterminer.

Or, parmi la quarantaine de femmes que nous avons interrogées, la ~~plus~~ ~~grande~~ majorité avait un ou plusieurs enfants, ou était sur le point d'en avoir et certaines d'entre elles (une minorité) affirmaient ne pas avoir de difficultés particulières, et en tous cas pas de culpabilité à travailler à temps plein, notamment parce qu'un bon salaire permet une aide permanente à la maison. Par contre, c'est ce sentiment de culpabilité qui paraît précisément être un phénomène dominant et assez répandu, et ce d'autant plus que l'enfant est petit et que la mère est astreinte à des horaires longs ou à des déplacements loin de son domicile pendant plusieurs jours. Toutes ces données ne présentent pas un caractère de nouveauté bien extraordinaire ; le fait a déjà été souligné dans de multiples études. Ce qui est peut-être plus intéressant, c'est l'amplification du dilemme travail-maternité vécu par la mère dans la mesure où elle occupe précisément un poste de responsabilités qui implique davantage la mise entre parenthèse de la fonction maternelle au profit de la fonction professionnelle. C'est pour répondre à cette double exigence que cette jeune femme cadre avait résolu de vouloir tout concilier, sauvegarder, en adoptant des horaires exceptionnels, identiques à ceux qui étaient imposés dans les débuts de l'ère industrielle.

Quant aux trois jeunes femmes qui attendaient un enfant au moment de l'entretien, elles prévoyaient toutes de reprendre ensuite leur activité professionnelle, sans prendre forcément les quatre mois de congés, et en faisant venir des collaborateurs à leur domicile. "L'essentiel est qu'il n'y ait pas d'arrêt total... J'admets que ma carrière puisse avoir des variations... Je vais être pendant deux ans dans un creux, mais je m'y suis préparée pour l'enfant que j'attends..."
(Cadre commercial).

Il y aura pourtant une femme qui aura le courage de reconnaître que les préoccupations maternelles n'ont pas été dominantes pour elle : "J'ai un comportement un peu particulier. Si j'avais adapté ma vie familiale à mon travail, j'aurais été culpabilisée, c'est peut-être en ce sens que je suis un cas... Ma fille a sans doute souffert de trop fréquentes absences, mais je ne suis pas du style qui pouponne et si j'avais refusé le poste de chef de service pour elle, je lui en aurais voulu..."

- En fait, avec la maternité, le problème se pose, pour les femmes, de chercher entre deux situations de culpabilité, celle qui les pénalisera le moins : elles sont culpabilisées d'avoir à mettre un enfant au monde alors que le système productif et professionnel exige temps et investissement personnel importants ; elles sont culpabilisées de quitter cet enfant le moment venu, car elles savent aussi que son développement exige temps et investissement personnel importants.

Elles choisissent, la plupart du temps, de reprendre leurs activités professionnelles pour de multiples raisons dont, bien sûr, l'intérêt intrinsèque de leur travail, auquel s'ajoute l'intérêt financier, mais également parce qu'elles ont plus ou moins conscience de fait que leur embauche ou leur nomination représentent souvent, aux yeux des employeurs ou de leurs collaborateurs, un enjeu particulier et comme un défi à relever, puisqu'elles occupent précisément des postes auxquels peu de femmes prétendent encore. A cet égard, l'engagement pris envers les autres et envers soi-même, revêt un caractère d'exigence renforcé : elles n'ont pas d'autres choix que celui de réussir, en donnant alors beaucoup d'elles-mêmes, à tous points de vue.

4.5.2.3. - L'image de soi

Dans ce contexte, quelle image d'elles-mêmes présentent les femmes au regard de leur féminité, de leur façon d'être au monde, dans un milieu à forte dominance masculine ? Quelles opinions développent-elles par rapport à leur désir éventuel de faire carrière et de réussir "comme un homme" ou tout aussi bien qu'un homme ? Nous les avons également interrogées sur ce point. Les réponses sont, dans

l'immense majorité, sans équivoque : l'affirmation de la féminité est largement prévalente, même si quelques-unes ont délibérément choisi, ainsi que nous l'avons vu précédemment, d'adopter un style de vie et une mode vestimentaire copiés sur le modèle masculin.

- "J'ai toujours été avec plus de garçons que de filles au cours de mes études, mais actuellement j'aimerais qu'il y ait plus de femmes, il manque vraiment une présence féminine, ce n'est pas le reflet d'une vie normale... Le foot, les discussions de ce genre, ne me passionnent pas spécialement. Je suis, bien sûr, constamment obligée d'être en pantalon, et il m'est arrivée de revenir pleine de sueur, de poussière, mais je n'ai pas l'impression de devenir un garçon manqué..." (Géomètre stagiaire). - "Je suis actuellement présidente de l'Association des Chefs d'Entreprise, où je suis la seule femme... C'est quelquefois très ennuyeux une assemblée d'hommes. J'ai appris à les tutoyer, puisqu'ils se tutoient tous, mais pendant des années j'ai été Mme. B... Je me suis violentée pour le faire..." (Chef d'entreprise Automatismes). - "J'ai beaucoup souffert du manque de contact avec les autres, car j'étais la seule femme dans l'atelier, et je me suis sentie très isolée. D'ailleurs, plus tard, j'aimerais pouvoir changer et exercer un métier où l'on s'occupe d'enfants..." (Technicien Supérieur en mécanique). - "Sur le plan professionnel, ça ne se passe pas trop mal, mon travail est très riche, très varié. Mais je déplore le fait de travailler uniquement avec des hommes : j'ai le sentiment d'être un cas unique, d'être isolée... Bien sûr, avec le casque sur la tête et les bottes de chantier, je ne dois pas être très séduisante, mais le fait de commander à des hommes, de me battre pour défendre tel point de vue, ne me donne pas l'impression de perdre ma féminité... Je ne vois pas l'intérêt de changer pour me modeler à un comportement masculin, pour rentrer dans des stéréotypes qui ne me conviennent absolument pas ; je ne vois pas d'intérêt à ce genre de compromission..." (Ingénieur en génie civil).

La difficulté, en l'occurrence, quant à cet aspect "féminité", tient au fait que leur seule présence physique peut être immédiatement interprétée comme une provocation, ce qui les oblige donc à être vigilantes quant à leurs tenues et leurs attitudes, mais tout en refusant de nier leur personnalité de femme.

- "J'ai sous ma responsabilité des hommes qui sont d'anciens militaires, je ne suis pas la femme, je suis le "Chef"... J'ai toujours refusé de venir en pantalon au bureau, je mets un pantalon quand je vais dans les ateliers, par décence, car il est inutile et stupide de provoquer sur le plan sexuel... J'ai toujours eu un peu horreur des femmes qui usent de leur féminité pour obtenir tout ce qu'elles veulent : ça fausse tous les rapports.." (Cadre supérieur - Sidérurgie).

- "Je n'ai jamais rencontré de difficultés dans le comportement des hommes à mon égard, mais j'avais moi-même adopté un comportement qui ne souffrait aucune ambiguïté, par exemple j'ai toujours refusé des sorties où je me serais trouvée la seule femme avec cent cinquante hommes" (Cadre commercial - Secteur marketing).

Mais cette vigilance à rester dans un cadre de stricte neutralité sexuelle n'exclut pas la détermination professionnelle, en usant d'ailleurs des mêmes procédés que ceux ^{qu'aurait} employés par les hommes eux-mêmes : "J'aime bien me bagarrer avec des armes masculines, qui sont plus efficaces que les armes féminines ; les hommes ont peur des femmes qui sont trop féminines parce qu'ils ont l'impression de s'être fait "avoir". Ce qu'ils craignent, c'est qu'ils ne peuvent résister à certaines "armes féminines". Dans un rapport de séduction, on trouve assez vite ce qui marche, et ça devient trop facile. Or, tout ce qui peut être jugé comme perturbateur nuit à la femme plus que ça ne lui rapporte..." (Idem).

Dans la branche médicale, on trouve également ce souci qu'ont les femmes à garder des contacts féminins pour lutter contre l'isolement : "Je me sens très à l'aïe dans la médecine, c'est un métier très féminin et je n'ai jamais ressenti la moindre méfiance à mon égard. Mais à un certain niveau, je suis isolée, j'ai l'impression d'être mise sur un piédestal et ce n'est pas très facile avec certaines femmes de confrères. Or j'ai envie tout simplement de parler de choses futiles, de mode, de chiffons, ça m'est nécessaire pour tenir le coup, et ce n'est pas très facile d'elles à moi. Alors, comme j'ai besoin de me décharger, de me défouler c'est avec le groupe des infirmières et des secrétaires que je parle..." (Chef du service cancérologie).

Cette surenchère de qualités et de travail ne donne pas forcément conscience aux intéressées du prestige que peut revêtir leur fonction aux yeux d'autrui, mais quelques femmes éprouvent cependant l'impression d'avoir fait et de faire encore beaucoup plus que leur entourage, d'où le caractère parfois élitiste de certains de leurs propos :

- "Il est évident qu'il m'a fallu une certaine agressivité pour pouvoir réussir et si vous voulez faire tout... Quel homme ferait cela ? Mais les femmes qui ont une activité comme la mienne ont besoin d'un gros support et ^{d'un}équilibre affectifs, sinon elles sont jalouses et font beaucoup de tort aux autres femmes. Par contre, quand elles sont "bien dans leur peau", elles sont mieux que les hommes" (Chef du Service réanimation). - "Il y a des femmes qui acceptent de vivre cette vie d'entreprise, elles sont meilleures que les hommes, elles ont plus d'atouts, elles sont plus mordantes" (Ingénieur en informatique). - "Quand je suis avec des cadres très misogynes, j'essaie d'être très efficace, de me situer dans leur univers de référence et de raisonner comme le ferait un homme. Imaginons que je doive défendre un problème de personnel, je n'emploierai pas des arguments humains pour lesquels on me reprochera que ce sont des arguments de bonne femme, mais j'essaierai d'être plus rationnelle... A partir du moment où j'ai trouvé des hommes misogynes, ça m'a servi d'aiguillon, je me suis "défoncée". Si je m'étais trouvée dans un monde facile, je n'aurais plus rien à leur prouver, alors que là, il a fallu que je me prouve et que je leur prouve ce dont j'étais capable... J'aime me battre, comme la majorité des femmes qui sont dans les entreprises, sinon elles sont fonctionnaires..." (Cadre commercial - Responsable du marketing).

La présence féminine, en tant qu'élément différent de la majorité du groupe, est utilisée par la direction de l'entreprise à des fins précises d'efficacité :

- "Quand le directeur me demande d'animer un conseil de direction, c'est certainement pour choquer, créer des conflits, pour essayer de faire avancer la machine. C'est perturbant pour les hommes de se trouver devant une femme : on veut choquer, changer les habitudes. Or, je n'ai pas les mêmes moyens que les hommes d'animer des réunions en y allant directement, droit au but, mais on me reproche d'être trop efficace... Pourtant les réunions sont beaucoup plus calmes quand je

suis là, beaucoup plus policées..." (Cadre commercial - Chef de service contrôle de gestinn).

On trouve aussi, de la part de certaines femmes, des comportements qui cherchent à conserver dans les détails la répartition traditionnelle des rôles, mais pour mieux s'imposer ensuite dans son rôle professionnel :

- "Quand le café arrive dans une salle de réunion, je les sers, ils attendent de moi que je les serve. Je me retranche derrière les arguments fallacieux qu'ils ne savent vraiment pas faire grand chose, mais ils m'obligent à jouer ce rôle de maîtresse de maison, ça les rassure quant à mes talents féminins... Ensuite, au moment de la discussion, je m'applique à ce que le sujet ne dévie pas vers des dégressions plus ou moins stériles, j'ai moins que les hommes du temps à perdre"... (Responsable d'une compagnie d'assurances).

En somme, la majorité des femmes interrogées attachent beaucoup d'importance à la reconnaissance de leur identité sexuée ; elles ne cherchent en aucun cas à abdiquer sur ce plan, à renoncer à des valeurs profondes, à devenir des caricatures ridicules. Mais elles se trouvent dans l'obligation de créer, d'inventer de nouveaux rôles qui obéissent moins à la définition binaire : métiers d'hommes, métiers de femmes, dont nous avons tant de mal à nous séparer.

- "A dire vrai, je n'aime pas commander, mais je souhaite qu'on me reconnaisse en tant que femme, sans qu'il y ait collusion entre le rôle professionnel, la fonction et la femme... On a besoin d'être aimée, c'est gratifiant quand on se tourne du côté du métier, ce qui entraîne une reconnaissance réciproque de l'autre, de ses qualités individuelles et intellectuelles, ce qui dépasse largement le métier. Par delà le métier, ce qui compte c'est les liens d'amitié, c'est le sens profond de toute relation, faire ensemble, faire avec..." (I.D.E.N.).

4.5.3. - Discussion - Commentaires

Au terme de ces entretiens nous devons maintenant nous demander quels enseignements en retirer par rapport aux interrogations de départ. Comme dans le numéro de 1975, à partir duquel est apparu le thème dominant de "l'opposition masculine" avec un caractère d'exacerbation souvent marqué, il ressort également, à partir des entretiens effectués, que cette opposition des hommes à l'insertion féminine dans "leurs" secteurs, reste fréquemment rencontrée et dénoncée, prenant certes des formes différentes, mais obligeant les femmes à adopter des stratégies qui visent à prouver tant leurs compétences que leur efficacité.

Elles se voient donc fréquemment obligées de relever le défi, d'en faire plus, d'en rajouter, de surenchérir, de se battre, de se "défoncer" pour "faire leurs preuves", sauf à ne pas être reconnues, sauf à perdre leur crédibilité, à ne pas "faire le poids", à ne pas être "à la hauteur" des tâches qui leur sont confiées.

En ce sens, on retrouve bien l'aspect "super-femme" déjà évoqué dans le numéro de 1975, au service d'une activité professionnelle effectuée comme une super-vocation, qui rappelle incontestablement un modèle de travail masculin.

On comprend dès lors la position de certains chefs d'entreprise ou de certains chefs de personnel qui voient dans quelques présences féminines, au sein d'un groupe majoritairement masculin, le moyen d'une compétition, d'une émulation dans le travail et qui jouent sur la disponibilité, la compétence et l'efficacité intersexes dont l'entreprise tire bien sûr tout bénéfice :

- "J'ajouterai une chose, je n'ai jamais été trahi par une femme, peut-être parce qu'elles sentent que je suis un allié, mais quand même, il y a chez la femme une sorte d'attachement à son travail, à sa tâche, à sa responsabilité tout à fait remarquable. Elle est capable d'une très grande loyauté, peut-être plus grande que chez un homme" (P.D.G. - Entreprise de fabrication de rasoirs).

Mais par rapport à cette surenchère de travail de style masculin, on va trouver inversement le versant féminin des choses avec l'affirmation du rôle traditionnel, notamment par la maternité.

Or, cette fonction maternelle prend parfois, du fait du contexte professionnel que vivent ces femmes, une dimension de culpabilité très accentuée, semble-t-il, et ce d'autant plus qu'elles ont consacré et (ou) consacrent toujours beaucoup de temps à leur métier. Le travail est alors vécu comme antinomique de la maternité, laquelle garde aux yeux des femmes, même en tant que "construit culturel", toute la valeur affective profonde.

- "On voit tellement de femmes qui ne savent pas chercher un emploi, elles se culpabilisent, elles ne savent pas se "vendre", elles mettent toujours en avant leur maternité potentielle, au moment de l'entretien d'embauche. Or, si elles viennent chercher un emploi ça doit être : "je suis compétente et puis c'est tout". Qu'elles ne viennent pas avec leur sexe!" (Chef de personnel - Entreprise de métallurgie).

C'est précisément la conduite qu'adoptent celles qui choisissent de rester célibataires, ce qui leur permet ainsi de rester très proches du modèle masculin de rentabilité puisque les hommes, sont, dans leur immense majorité, non soumis aux contraintes de la vie domestique et donc supposés tout à fait disponibles pour la compétition professionnelle.

Mais à cet égard, peut-on dire, comme le faisait apparaître l'analyse de contenu de la revue "Avenirs" de 1975, que la fonction maternelle n'est plus "pénalisante" pour les femmes qui cherchent à "rentabiliser" leurs compétences sur le marché du travail ?

Sur ce point, nous pouvons répondre de façon nuancée : la maternité n'est pas "pénalisante" dans la mesure où les responsables de l'entreprise prévoient de façon très élaborée le temps d'absence de la femme, et par là-même, lui suppriment tout sentiment de culpabilité vis-à-vis de cette absence.

- "Une femme ne tombe pas enceinte comme ça, il faut un temps de préparation et prévoir de faire son travail sans elle. Le problème de la femme au travail, c'est le problème de l'organisation des absences. Les hommes se sont donnés une liberté au travail que les femmes ne reproduisent pas facilement, mais on vit sur des traditions qui ne sont pas forcément rentables et bien conçues" (Chef d'entreprise Société d'informatique). - "Le problème de l'embauche des femmes ? L'emploi ne s'appréhende pas au moment de l'embauche : sur trente huit-ans de carrière, une femme n'a pas autant d'absences qu'un homme sur la même période. On n'a plus la même façon de voir les choses : tant mieux si une femme s'absente pour avoir un enfant" (Chef de personnel - Entreprise de fabrication de matériel électrique).

La maternité n'est pas "pénalisante" dans la mesure également où les moyens financiers suffisamment élevés permettent de trouver des solutions satisfaisantes pour la garde de l'enfant et dans la mesure surtout où la mère n'est pas astreinte à des horaires de travail trop lourds.

Par contre, dans toute situation inverse, les difficultés ne manquent pas de surgir, et en ce sens, certains exemples et témoignages montrent combien les femmes peuvent payer cher leur double rôle, en venant travailler, à des moments tout à fait exceptionnels. Tout se passerait alors comme si l'activité professionnelle et la présence au travail, par l'enjeu que ces valeurs représentent, obligeaient les femmes à adopter une conduite peu commune, comme pour prouver à l'entourage professionnel que l'on n'a pas "misé" sur elles en vain, qu'elles sont bien là, prêtes à assumer leur tâche aussi bien qu'avant. C'est donc une culpabilité d'ordre professionnel qu'elles développent dans ces circonstances, et à cet égard on peut poser la question : est-il possible d'échapper au sentiment de culpabilité ?

En posant le problème sous un angle différent, pourrait-on dire que les femmes qui occupent des postes de haut niveau sont moins "mariables" que les autres, car d'une part elles seraient trop sollicitées par leurs activités professionnelles, et donc moins disponibles pour les tâches domestiques et maternelles, et d'autre

part, elles auraient moins de chances de trouver un homme leur assurant, grâce au mariage, une ascension sociale, par le fait même qu'elles ont déjà une position élevée?

C'est le thème développé dans une publication récente, (1) où l'auteur étudie les possibilités de mariage en fonction de la classe sociale atteinte par l'exercice de la profession.

- "Le fait d'être marié ou d'être célibataire n'est indépendant ni du diplôme que l'on possède, ni de la position sociale que l'on occupe. Dans la société française, les paysans sont plus souvent célibataires, les cadres plus souvent mariés. En revanche, chez les femmes, c'est parmi les cadres que le célibat est le plus fréquent.

En outre, la liaison entre état matrimonial et rendement des études est étroite. Mesurée par la probabilité d'être cadre, avec un diplôme donné, la rentabilité des études est la plus élevée pour les hommes mariés, la plus faible pour les femmes mariées. De ce point de vue on pourrait dire, pour faire image, que se marier est un avantage pour les hommes et un handicap pour les femmes".

Effectivement, de nombreuses femmes occupant des emplois de responsabilités ou d'encadrement, s'accordent la plupart du temps pour dire qu'elles doivent faire au moins aussi bien, sinon mieux que les hommes, ce qui suppose à la fois beaucoup de qualités et une personnalité bien affirmée, associées à une combativité qui n'est pas reconnue, dans notre socio-culture, comme précisément très féminine. En effet, selon les normes culturelles en vigueur, on s'attend à ce qu'une jeune fille, ou une jeune femme, cherche à donner au moment de la recherche du partenaire sexuel, une image "traditionnellement" féminine, alors que le fait d'être un peu "en marge" de cette image pourrait restreindre vraisemblablement le champ des possibles, c'est à dire le choix du partenaire et du futur conjoint. Il est vrai que cette surenchère

(1) - SINGLY (F. de) - Mariage, dot scolaire et position sociale in Economie et statistiques n° 242 - Mars 1982 - Etude portant sur 5.287.000 hommes et 2.914.000 femmes, tous actifs, de 34 à 52 ans.

re de qualités et de travail très fréquemment mise en oeuvre par les femmes pour faire face aux handicaps qu'elles ne manquent pas de rencontrer, développent chez elles un sentiment de fierté et d'élitisme, ce dont elles se glorifient, mais qui serait susceptible de paraître comme menaçant pour tout conjoint en puissance, dans la mesure où il pourrait craindre une identité de comportement entre le travail et la vie conjugale, autrement dit, dans la mesure où le rapport de domination homme-femme serait fortement remis en cause, voire inversé.

À partir de là, diverses réponses sont apportées par les femmes qui choisissent :

- soit de rester célibataires, ce qui leur permet effectivement une grande disponibilité et par là même de se rapprocher du modèle professionnel masculin. En ce sens, elles ne sont confrontées qu'à un seul rôle, celui du métier et si les conflits existent ils proviennent de la rivalité professionnelle homme-femme, les hommes admettant difficilement qu'une femme puisse parvenir à une situation d'égalité avec eux.

- soit de se marier et d'avoir des enfants, ce qui modifie théoriquement toute leur disponibilité antérieure vis-à-vis du travail. Dans cette optique, nous avons rencontré diverses formules de la part des femmes :

. assez fréquemment, elles conservent un rôle professionnel inchangé, mais elles adoptent aussi un rôle conjugal et maternel très traditionnel et cherchent à réduire toute forme de culpabilité, ce qui entraîne alors très souvent des formes de surmenage et n'exclut pas les conflits avec le conjoint.

. plus rarement elles gardent un rôle conjugal et parental moins accaparant dans la mesure où le conjoint supplée lui-même à ces fonctions et accepte, voire favorise, la réussite professionnelle de son épouse. Ce qui suppose un changement de mentalité de la part des deux partenaires, mais n'exclut pas forcément toute culpabilité féminine vis-à-vis de ce changement de rôle.

. plus rarement encore, elles décident d'opter pour un rôle professionnel diminué au profit de la fonction maternelle, sans pouvoir évacuer totalement un sentiment de frustration vis-à-vis du rôle professionnel.

4.5.4. - CONCLUSION

Dans ces conditions, et toutes choses restant égales par ailleurs, on peut donc conclure que le modèle n'est certes pas facilement reproductible : les femmes qui tentent l'expérience d'une profession dans un secteur peu féminisé doivent apporter et surmonter des situations peu faciles à tous égards. Certes, il ne faut pas oublier de dire que le côté un peu "phénomène" de leur insertion parvient petit à petit à s'estomper, et celle qui était une "curiosité" au départ finit par devenir un cas banal après un certain temps ; c'est le cas de secteurs tels que médecine, pharmacie, magistrature, dans les professions libérales.

Mais "à chaud", l'insertion professionnelle des femmes ne présente pas toujours un caractère de facilité évident et, même dans ces derniers secteurs plus "ouverts" actuellement, elles doivent toujours "se battre" davantage, non seulement en raison du principe même de la concurrence, mais parce qu'elles sont des "femmes" concurrentes, ce qui les gratifie d'un handicap supplémentaire. En essayant en effet de nouveaux rôles professionnels, elles vont obligatoirement susciter des réactions certes plus ou moins hostiles, mais de toutes façons, rarement indifférentes, tant il est vrai que la transgression des rôles et des stéréotypes "dérange" profondément les mentalités, par l'interrogation anxieuse qu'elle provoque.

Ayant fait un choix non conformiste au départ par rapport à la majorité des femmes, elles vont chercher à faire prendre en considération, par la majorité des hommes, tous les efforts fournis pour obtenir la pleine reconnaissance de leurs qualités ; ainsi leur non-conformité de départ deviendra finalement conformité par rapport au groupe dominant que représente le monde masculin du travail ; en fait

elles seront "reconnues", identifiées, écoutées et individualisées", à partir du moment où elles auront surmonté toutes les difficultés qui avaient précisément pour but de les faire renoncer à leur projet, à partir du moment où elles auront rejoint les rangs de la majorité masculine qui ordonne la sélection et donne l'approbation sociale. Elles n'ont donc pas d'autres choix que celui d'adopter le modèle masculin du travail, sans grande contre-partie en retour par rapport à l'influence qu'elles pourraient exercer sur les hommes, pour changer le champ de leurs mentalités.

En ce sens, le numéro de 1975 conserve une grande part de sa validité quant aux manifestations d'opposition et de misogynie ou d'hostilité que doivent vaincre des femmes. Pourrait-on, à partir de là, conclure également qu'elles présentent une dimension pathologique quant aux caractéristiques socio-culturelles de la féminité ? Autrement dit, ces femmes, déviantes sur le plan professionnel, seraient susceptibles de l'être également sur le plan de l'identité personnelle et sexuelle ?

Rien ne permet de le dire, pas même le fait que certaines choisissent de rester célibataires pour se rendre plus disponibles vis-à-vis de leurs tâches, car au nom de quoi peut-on assimiler célibat et perte de la féminité ? Pendant des siècles des femmes sont restées célibataires pour consacrer leur vie à des "vocations" professionnelles qui ne leur furent jamais contestées : prodiguer des soins, venir en aide à autrui ...

Quant à celles qui choisissent d'assumer aussi un rôle d'épouse et de mère, elles cherchent pratiquement toujours comment tout concilier, en savourant au passage les diverses composantes de la culpabilité : la féminité hautement affirmée se paye quelquefois très cher, mais elle offre précisément le modèle le plus complet de la créativité et de la réussite, exploit enviable s'il en fut...

A cet égard, la revue "Avenirs" de 1975 a semble-t-il, cherché à minimiser la fonction maternelle afin d'en évacuer la dimension très souvent conjointe de "culpabilité", dès l'instant où les femmes reprennent leur activité professionnelle, quelle que soit d'ailleurs la forme de cette activité. Aux difficultés rencontrées dans l'exercice de professions peu "féminisées" et qui tiennent essentiellement à l'opposition plus ou moins hostile de l'entourage - et non à la pratique intrinsèque du métier lui-même, il était exclu de surajouter les problèmes inhérents à la fonction de reproduction, sauf à offrir un modèle qui effaroucherait les potentialités virtuelles de créativité et les meilleures dispositions d'innovation en matière de rôle professionnel.

Or, l'évolution (rapide) des techniques et celle (moins rapide) des mentalités, permettent de réaliser petit à petit une conciliation des différents rôles, aussi bien maternels que professionnels. Tout cela ne sera pas sans effet sur les données socio-culturelles : le fait que les femmes "réussissent" dans des métiers d'hommes ne manquera pas de retentir sur le modèle de la féminité, pour le remanier par la suite, vraisemblablement dans un sens beaucoup moins rigide et contraignant. Les femmes, comme les hommes d'ailleurs, ne devraient plus être autant prisonnières de certains rôles qui semblent assignés de tout temps, bien trop limitatifs et restrictifs, privant par le fait les uns et les autres de connaître au cours de leur vie des moments privilégiés : pouvoir s'occuper d'un enfant, même très jeune, pouvoir s'occuper d'une entreprise, même très importante...

4 - 6 - LES CONSEILLERS (ERES) D'ORIENTATION : OPINION FACE AU PROBLEME

Au terme de cette appréhension d'une certaine réalité sociale, tant sur le plan de la formation scolaire et professionnelle qu'au niveau de l'insertion professionnelle, nous avons estimé nécessaire de savoir comment les conseillers d'orientation se situent face à cette problématique des choix professionnels des jeunes filles.

A cet égard, les conseillers ont, semble-t-il, conscience des difficultés posées par l'orientation des filles aux différents niveaux de sorties du système scolaire : la question est en effet fréquemment évoquée, de façon plus ou moins formelle et approfondie, au cours de réunions, de stages, en se référant précisément aux doléances des parents ou des élèves elles-mêmes, souvent formulées de la façon suivante : "Pour les filles il n'y a vraiment pas grand chose"...

4.6.1. - Objectifs et méthode

Mais s'il existe bien une prise de conscience, les conseillers et conseillères estiment-ils avoir une influence sur ces choix professionnels par le biais de leurs interventions ? Autrement dit, face à une situation qui pose un problème, quels points de vue et quelles positions adoptent-ils (elles) ? Sont-ils (elles) prêts(es) à agir pour tenter de modifier précisément cette situation et dans quel sens, ou bien estiment-ils (elles) que le champ de leurs interventions possibles est au contraire très restreint et comme surdéterminé, en raison même du rôle d'intégration sociale qu'ils (elles) doivent jouer ?

Nous avons donc interrogé les conseillers sur ces points selon la méthode suivante :

Faute de pouvoir faire une enquête directe auprès d'eux en raison de la dispersion géographique des C.I.O., nous nous sommes résolues à construire un questionnaire que nous avons distribué lors de stages de formation continue (rassemblant des conseillers à l'échelon académique) ou au cours de réunions départementales ou académiques. L'anonymat était conservé, seul le sexe

était demandé; cependant nous n'avons pas trouvé de différences significatives entre les réponses des hommes et celles des femmes.

Les questions posées se voulaient volontairement très "ouvertes" de façon à laisser chacun répondre selon sa propre "idéologie", voire ce qu'il considère être son "absence" d'idéologie, le but de l'opération étant de faire apparaître des attitudes peut-être pas toujours clairement exprimées dans la pratique quotidienne des conseillers.

L'hypothèse était en effet que ceux-ci, en tant qu'agent d'intégration à un système social donné, ne peuvent, sous peine de déstabilisation et de travail subversif, développer des stratégies visant à modifier trop brutalement les stéréotypes professionnels, donc les mentalités.

Les questions posées étaient donc les suivantes :

- "Dans votre pratique de conseiller d'orientation, rencontrez-vous des difficultés lorsqu'il s'agit de l'orientation des filles ?
- Pensez-vous que votre action et vos conseils puissent avoir une influence sur leurs choix professionnels ?
- Quelles solutions permettraient, selon vous, de changer cette situation ?
- Le changement vous paraît-il souhaitable ?"

Les faiblesses de cette enquête sont évidentes : sur cent questionnaires distribués ou envoyés, nous en avons reçu la moitié, à peu de choses près (51 précisément). Parmi les questionnaires reçus, une dizaine mentionnent simplement une réponse affirmative ou négative, sans aucun commentaire. Cette "mauvaise humeur" renvoie vraisemblablement à la pertinence des questions elles-mêmes : trop "floues" ?, trop ambiguës ? mal posées ? pas assez explicites ? Certains conseillers ont-ils (elles) eu le sentiment d'être ^(nés) piégés (es) ? faute de ne pouvoir entreprendre d'actions spécifiques ou faute de n'avoir pas réfléchi au problème ?... Ou tout simplement pas concernés, trop occupés ^(nés) ?,...

Cette enquête, comme les précédentes, ne saurait en aucun cas refléter la réalité, ou du moins toute la réalité. Mais il nous a semblé toutefois que les réponses obtenues sont significatives d'un certain seuil de sensibilité vis-à-vis de la problématique proposée.

4.6.2. - Les résultats de l'enquête

Après avoir procédé à l'analyse de contenu des questionnaires, nous reprendrons, comme précédemment, sous une forme synthétique, l'ensemble des réponses obtenues.

4.6.2.1. - Conscience du problème

En ce qui concerne la première question, c'est à dire les difficultés rencontrées par les conseillers et conseillères dans leur pratique, lorsqu'il s'agit de l'orientation des filles, les réponses montrent dans leur quasi-totalité une conscience nette du problème, expliqué par le fait que les difficultés tiennent aussi bien aux mentalités qu'aux structures scolaires et professionnelles, et sont d'autant plus accentuées que le niveau scolaire atteint est peu élevé.

"L'orientation des filles pose un problème aussi bien au niveau des choix d'études (le technique par exemple), que de la prise en compte de métiers ou professions marqués sur le plan du sexe. L'éventail professionnel est imprégné culturellement. Le problème devient d'autant plus critique que la situation scolaire est défavorable ou rigide (exemple : élèves de C.P.P.N. ou de C.P.A.)". - "Lorsqu'il s'agit d'élèves qui doivent choisir une orientation professionnelle du type C.A.F ou B.E.P. (après les classes de 5ème, C.P.P.N., C.P.A., 3ème) les difficultés sont évidentes en raison des réticences des filles à aller vers une formation différente de celles où elles vont traditionnellement (bébés - bureau)". - "Les filières "pour les filles" sont trop encombrées et ne mènent à rien... Les filières qu'on dit mixtes, où on ne trouve presque que des garçons, mènent, pour les quelques filles qui les suivent, à d'énormes difficultés d'insertion professionnelle..."

Au niveau second cycle également, les mêmes difficultés persistent et les conseillers insistent pour en expliquer les raisons, sur la résistance au changement et la puissance des stéréotypes pesant encore lourdement sur les mentalités et les divers milieux de formation et d'emploi.

"A part le tertiaire, que faire d'autre ? Les filles ont peur d'aller vers les carrières industrielles... On trouve une allergie plus fréquente chez les filles vis-à-vis des matières scientifiques (mathématiques en particulier) rendant inévitables les orientations type littéraire ou secrétariat..."

- "Quand une fille fait un choix de métier non reconnu féminin, toutes les sections ne leur sont pas ouvertes en dépit de ce que disent les textes officiels. Elles font donc des choix d'orientation stéréotypés, avec l'inconvénient du nombre restreint de places dans les établissements d'accueil et le peu de débouchés; ou bien elles subissent une orientation forcée dans des secteurs qui ne les intéressaient pas, par manque de lieu de formation dans la région" - "Les formations les plus fréquentes sont peu valorisantes pour les filles et les formations qui pourraient les attirer (bijouterie, décoration) sont rares et éloignées, exigeant fréquemment, un bon niveau scolaire... En fait, il n'existe pas, ou très peu de formations touchant aux "motivations" (dites) féminines comme s'occuper d'enfants, faire des activités de décoration..."

A la résistance au changement de la part des parents, s'ajoutent les discriminations visant les jeunes filles au moment des études et de l'insertion professionnelles.

- "Les parents jouent un rôle de frein lorsque les filles envisagent des orientations qui ne sont pas traditionnellement féminines ; elles craignent également d'être rejetées par les employeurs qui n'admettent pas les filles pour certains postes de travail. La plupart du temps, l'éducation reçue ne les a pas préparées à envisager leur avenir professionnel comme les garçons, sans exclusive ;

beaucoup ne se posent même pas la question d'une orientation vers les secteurs techniques..." - "On se heurte à des choix faits par les filles elles-mêmes qui restent très traditionnelles dans leurs goûts, mais lorsqu'elles veulent élargir leurs choix, les problèmes se posent encore maintenant de leur intégration au sein d'un L.E.P. par exemple, et au moment de leur embauche par la suite" - "La demande des parents, c'est que leur fille fasse une formation qui donne le maximum de "débouchés", mais leur attitude c'est la résistance face à des métiers traditionnellement masculins..." - "La réticence des filles à s'engager dans certaines formations professionnelles où existent des débouchés, repose, semble-t-il, davantage sur les incertitudes de l'embauche que sur le manque d'aptitudes des filles à recevoir une telle formation pour exercer un tel métier. Il faut noter qu'une hostilité à la mixité dans certaines écoles demeure et les décourage..." - "Lorsqu'il s'agit de placer une fille, bien motivée et capable, en apprentissage d'ébénisterie, ou même de prothèse dentaire, les employeurs sont réticents..."

Dès lors, deux questions se posent aux conseillers dans leur pratique :

- Doivent-ils se contenter d'enregistrer, voire de conforter ces choix, autrement dit de laisser jouer les mécanismes de reproduction sociale ? Cette attitude de laisser-faire offre évidemment l'avantage de "préserver une consommation sociale" entre parents et enfants d'une part, mais surtout entre l'école et les différents types de famille d'autre part (les résultats scolaires jouant le rôle de "preuves irréfutables ?") (1)

- Doivent-ils chercher à modifier les préférences d'orientation, dans le but de favoriser un certain changement social, mais en risquant d'introduire, par le fait, certaines tensions au niveau des relations parents-enfants, et surtout entre les familles et l'école ?

(1) - KOMOSOWSKI A. - Le lycéen et son environnement face à l'orientation in Bulletin de l'A.C.O.F. - op cité.

4.6.2.2. - Evaluation de l'influence

Or, lorsqu'on interroge précisément les conseillers sur leur rôle à cet égard et sur ce qu'ils (elles) considèrent avoir comme influence, nous nous trouvons là encore majoritairement devant des positions très prudentes qui montrent bien à quel point les possibilités d'action leur paraissent très limitées. Ce sont les adjectifs comme : "légère, faible, limitée, décevante, minime, très modeste, difficile, douteuse..." ou les adverbes tels que "très rarement, parfois, assez peu, très modérément", qui reviennent le plus souvent dans les réponses. Quels arguments sont allégués pour justifier une telle prise de position ?

Certains conseillers, dans leur pratique, adoptent (plus ou moins consciemment ?) une position de reproduction sociale.

- "Je ne cherche pas à avoir une influence sur le choix des élèves..."
- "... Quant à dicter ou élargir les choix, je n'ai aucune pratique spéciale à l'égard des filles par rapport aux garçons, c'est à dire que je ne fais pas une information sur les métiers, spécialement pour les filles (avec les avantages et les inconvénients de cette indifférenciation), donc : ni publicité pour les métiers "de garçons", ni l'inverse..."

Pour d'autres et dans le même ordre d'idées, c'est le souci de ne pas "déstabiliser" une situation qui dicte leur conduite :

- "Un souci reste constant pour moi, ne pas user trop de mon influence pour modifier des choix dont on n'est pas sûr de savoir comment ils seront réellement vécus, assumés..." - "Je ne me sens pas en droit de conseiller une orientation traditionnellement "masculine" à une fille qui ne le souhaite pas vraiment : elle se heurtera à trop de difficultés au cours de sa formation et surtout dans la recherche d'un emploi..."

Pour d'autres encore, c'est presque un sentiment d'impuissance qui est exprimé, face au déséquilibre constant entre la portée limitée (dans le temps) des

interventions du conseiller et les prégnances éducatives et culturelles engrangées de longue date : l'influence du (de la) conseiller(e) est donc contrebalancée par les pressions sociales, culturelles, très "lourdes".

- "Notre action est souvent trop ponctuelle pour être vraiment efficace, au mieux elle s'étend sur une année scolaire, alors que l'éducation d'une fille est déjà bien "entamée" et comporte des "à priori" déjà solides. Par ailleurs, nous ne sommes pas les seuls à intervenir auprès des jeunes qui sont en relation avec les professeurs, les parents et tous ceux qui participent à leur information. Enfin, une action isolée, même bien argumentée et susceptible de faire évoluer les choix des filles, ne peut pas faire évoluer aussi vite des structures d'accueil mal adaptées et des conditions de mises au travail délicates..." - "Notre influence, je crois, est minime, puisque nous ne disposons pas d'un éventail d'emplois correspondant à l'éventail des métiers tout à fait accessibles aux filles : nous n'avons pas l'argument décisif : "N'hésitez pas, dans telle branche l'emploi existe !"... A supposer que l'on arrive à encourager une fille dans une voie professionnelle traditionnellement masculine, cette fille sait qu'elle se heurtera ensuite à la concurrence masculine au sortir de sa formation..." - "Les résultats de tentative d'ouverture, d'extension des choix sont en général décevants, et de toute façon très fragiles. De nombreuses pressions, simultanées ou successives, rendent la permanence des choix "originaux" difficile à garder (pressions familiales, éducatives, scolaires, du milieu professionnel...)" - "Non, je ne peux pas avoir une influence quelconque dans la mesure où il est déjà trop tard pour que les filles puissent envisager des orientations différentes. Il s'agit d'un problème de société et d'éducation dès la petite enfance..." - "Les difficultés sont encore plus grandes en milieu rural où l'image de la femme reste traditionnellement attachée aux rôles maternel et domestique..." - "Notre influence est très, très modeste, car,

- on peut inciter les filles à venir visiter un L.E.P. de techniques industrielles ou un atelier ;

- mais on ne peut pas créer une motivation de façon artificielle... et on sait bien que l'orientation des filles dans des filières non traditionnelles leur posera des problèmes. Donc, celles qui en ont le goût et la capacité y vont toutes seules, sans notre action... Pour le reste, le changement de mentalité sera long..."

- "Il est difficile pour le conseiller d'inciter les jeunes filles à aller vers des sections à fort recrutement masculin. Systématiquement, j'en parle quand même, de façon que la jeune fille et les parents pensent qu'il peut y avoir des voies moins traditionnelles. Mais je suis obligé de dire que si les établissements techniques ne ~~font~~^{font} pas d'opposition à l'accueil des jeunes filles (ce qui reste à prouver au niveau du recrutement de certaines sections), elles risquent cependant à la sortie de l'école, d'avoir à se battre plus dur que les garçons pour trouver une place..."

En somme, c'est à une échéance très lointaine que les solutions sont renvoyées :

- "Peut-être, à la longue, sur l'ensemble d'une carrière, parviendra-t-on à faire mouvoir un peu plus qu'insensiblement les mentalités..."

Il se trouvera toutefois quelques conseillers et conseillères (10 %) qui estimeront avoir une influence sur ces choix professionnels féminins dans quelques circonstances très précises qui tiennent aux déterminants socio-culturels et familiaux, à des facteurs personnels ainsi qu'à une information bien adaptée :

- "Nous pouvons avoir une influence, mais à condition qu'il y ait un "climat" favorable, que dans l'environnement scolaire, familial, économique... ce soit ressenti comme réalisable effectivement" - "J'ai une certaine influence au niveau de l'information sur les métiers, les postes de travail, les types d'études, et au niveau des entretiens en encourageant les jeunes filles qui paraissent avoir une personnalité assez forte pour s'engager dans une carrière traditionnellement masculine..." - "J'y crois encore, surtout si l'on a pu mettre en évidence et exploiter une orientation originale qui a réussi (affectation, études et diplômes obtenus, entrée dans la vie professionnelle)..." - "Oui, cette influence existe en ce qui concerne la perception et la connaissance de certains métiers dits masculins"

faire la part des métiers exerçables par des femmes avec quelques chances de réussite, par exemple dans le bâtiment, en électricité, peinture, ou dans la petite mécanique ? Mais l'action doit se faire avec des partenaires extérieurs aux structures scolaires..." - "Il est indéniable que l'action du conseiller peut agir sur les choix professionnels. Des informations sur la vie économique, le monde du travail, le sexisme à tous niveaux, peuvent servir de point de départ à une réflexion sur les choix professionnels..."

Ainsi, face à un système social qui apparaît à la majorité des conseillers (ères) comme assez rigide et sur lequel ils estiment avoir peu de prises, se posait donc la question d'un éventuel changement et de ses modalités. Quelle marge de liberté peuvent-ils exprimer, quelle forme de changement souhaitent-ils voir s'accomplir, alors qu'ils ont comme rôle pédagogique la transmission d'un certain savoir, en vue de l'information sur les métiers et en vue de l'éducation des choix professionnels ? Or, cette mission d'information et d'éducation peut-elle faire l'économie d'un autre objectif, au regard de la problématique de l'orientation des filles, qui est celui de faire acquérir aux élèves (filles et garçons), un état d'esprit plus critique à l'égard du système actuel ?

En d'autres termes, les conseillers (ères) souhaitent-ils voir évoluer une situation qui leur pose un problème et dans cette optique, quelles solutions estiment-ils (elles) nécessaire de mettre en oeuvre ?

4.6.2.3. - ATTITUDES FACE AU CHANGEMENT ET SOLUTIONS PROPOSEES

Mises à part quelques rares réponses négatives ou dubitatives : "Le changement ? Lequel ? Comment ?" - "Quelles peuvent en être toutes les conséquences" - "En quoi le jugement de valeur et l'avis d'un simple conseiller d'orientation peuvent-ils avoir un intérêt ?" , les conseillers (ères) répondent positivement dans leur grande majorité en faveur d'un changement de situation, mais sans prises de position personnelles très marquées : les réponses sont affirmatives, prenant

même souvent une forme de superlatif "absolument," "indispensable", "sans aucun doute", "évidemment"! Quelques explications données insistent sur le fait que "cela aboutirait à une plus grande liberté de choix", en raison du fait que le travail féminin est désormais une donnée irréversible.

- "On n'imagine plus un monde où les femmes resteraient à la maison et où les hommes gagneraient seuls l'argent nécessaire au ménage! Ce qu'il faut acquérir c'est l'égalité des droits au travail pour la femme, et à la formation professionnelle..."

Quelques restrictions, là encore, sont soulignées, concernant précisément les conditions de travail et la répartition sexuée des métiers.

- "Le changement par l'ouverture de l'éventail professionnel est trompeur s'il s'agit de promouvoir l'accès des jeunes femmes à des emplois pénibles ou disqualifiés qui le sont déjà pour les hommes" - "S'il s'agit de changer l'orientation des filles en les guidant vers des métiers "masculins", ma réponse est oui, chaque fois que la fille en question peut intégrer cette dimension difficile à assumer, socialement et familialement; non dans le cas inverse". - Une répartition plus équilibrée des sexes dans grand nombre de professions serait souhaitable. Il faudrait surtout que la fille qui a envie d'exercer une profession non féminine puisse le faire à égalité avec un homme, et non en étant obligée d'être deux fois plus volontaire, compétente etc..." - "Le changement est souhaitable s'il correspond à un vrai désir des femmes, c'est à dire ce qui est souhaitable, c'est que les femmes qui désirent faire une carrière traditionnellement masculine puissent se réaliser, mais que pour autant ne soient pas culpabilisées ou frustrées les filles qui aspirent à se réaliser dans des tâches féminines..."

Les solutions que les conseillers préconisent, se regroupent essentiellement sous deux registres : l'évolution des mentalités associée à l'évolution du système éducatif et économique, avec des imbrications constantes et des interactions permanentes entre l'un et l'autre, en un mot un changement profond et radical de toutes les structures et composantes sociales. Aussi les dimensions du changement

apparaissent-elles à certains comme particulièrement complexes et très "lourdes" à mettre en oeuvre.

- "Les stéréotypes me paraissent si ancrés dans les esprits !... Il faudrait changer les mentalités, mais comment ?" - "C'est complexe, et les solutions sont multiples... Plus que des solutions, il y a plutôt des "tentatives" diverses pour faire évoluer différents plans:

- les états d'esprit des élèves et des familles par une meilleure information et une meilleure connaissance du travail,

- les états d'esprit des professeurs de collège et lycée, ainsi que des professeurs de L.E.P., en insérant de plus en plus de filles dans les sections dites masculines,

- les états d'esprit des employeurs par des lois sociales, entre autres...

- "Les solutions consisteraient à dénoncer le sexisme partout où il sévit : école, famille, entreprises, et offrir plus largement le droit de se tromper, permettant en particulier aux filles qui auraient tenté une orientation type technique de revenir sur une autre voie" - "Il faut parvenir à vaincre les préjugés des employeurs et prévoir un meilleur accueil des filles dans le monde industriel, par une meilleure information... Mais une modification en profondeur des mentalités est indispensable, les résistances les plus fortes venant des femmes elles-mêmes". - "A mon avis, il y a un début d'ouverture au niveau des établissements de formation. C'est au niveau de l'emploi que les verrous sont les plus importants. Ainsi la réticence de l'employeur à l'embauche en mécanique auto : qu'en pense le client ? - Ainsi la réticence de l'employeur à confier une tâche de maîtrise à une femme, par peur des réactions du personnel masculin...

Que faire pour lutter contre cette tendance ?

- une information plus large auprès des jeunes et des familles sur la réussite des femmes dans ces domaines,

- éveiller aussi les garçons à ce problème pour qu'ils puissent être plus ouverts plus tard, (soit au niveau de la décision d'embauche, soit au niveau de l'acceptation des femmes comme collègues aussi valables),

- au niveau des droits de congé pour enfant malade... et autre problème de ce genre, que l'homme puisse, si le couple le désire, s'absenter de son travail (question de droit, mais aussi d'éducation des jeunes actuels qui seront adultes demain)"...

- Ce changement des mentalités et cette évolution sont soumis, de l'avis des conseillers et conseillères, à une réforme très profonde du système éducatif :

- "La question dépasse le simple rôle de l'école, non négligeable cependant quant à la possibilité de véhiculer des modèles culturels moins rigides et moins exclusifs. Il y aurait une partie de solution ou un élément de solution à long terme, dans une meilleure connaissance des formations professionnelles et dans la présentation, par l'école, de modèles éducatifs plus larges..." - " Il faut créer des sections, des places et peut-être des formations nouvelles qui collent à la réalité de la vie des femmes, par exemple des formules nouvelles à trouver : ajouter des enseignements "féminins" (par exemple : puériculture en option) avec des enseignements de "garçons" (ex. : mécanique auto), plus exactement des enseignements "à la carte" avec des L.E.P. qui équilibrent des sections traditionnellement "féminines" et "masculines".

Les conseillers insistent souvent pour qu'à l'école et au collège, des activités manuelles et techniques plus diversifiées et mixtes soient introduites, pour développer des visites d'entreprises et des rencontres avec des professionnels, afin de rendre plus étroits les contacts entre l'école et l'entreprise, pour que des bancs d'essai soient mis en place pour tous et pas seulement pour les C.P.P.N., pour mettre en oeuvre un enseignement "moins élitiste, où les disciplines manuelles, techniques, artistiques, aient autant de place et de poids que les disciplines théoriques et abstraites", toutes choses qui supposent, bien sûr, que soit résolu

"le problème de la carte scolaire en multipliant les formations rares et fort demandées".

Certains conseillers donnent des exemples précis à cet égard :

- "On voit des filles de C.P.F.N. qui font des banes d'essai en mécanique par exemple, relater le plus souvent cette expérience comme enrichissante, même si elles n'y donnent pas suite, et certaines y donnent suite, alors que je n'ai jamais vu une fille de 5ème demander une section de mécanique... Pour le moment ce sont les circulaires qui disent que tous les secteurs sont ouverts aux filles comme aux garçons, mais qui en est persuadé et a envie réellement que cela se fasse ? Il faudrait déjà que chefs d'établissements et enseignants en soient plus convaincus eux-mêmes. Si on forme des filles dans certains métiers, les employeurs suivront..."

Pour d'autres, c'est la conception du système éducatif global, à l'égard des deux sexes, qui devrait être révisée "afin que cessent les références aux modèles traditionnels de chaque sexe... Il faut modifier les mentalités en remontant à la source des inégalités, ne plus inculquer aux enfants que certaines tâches conviennent mieux aux hommes et d'autres aux femmes., L'éducation des choix professionnels doit passer par cette remise en question des rôles et des représentations masculines, féminines". - "Il faut que le système éducatif prenne en compte la dimension orientation, en donnant aux élèves les éléments du choix qu'ils doivent faire, à tous les niveaux, ce qui suppose :

- une formation technologique obligatoire pour tous les élèves en premier cycle, donc une carte scolaire mieux adaptée,

- la possibilité de rattraper une formation professionnelle à tout moment du cursus scolaire, même à un niveau inférieur, mais en toute connaissance de cause,

- la possibilité de "stages découvertes" sur le terrain avant le choix définitif etc...

Toutes ces mesures ne sont pas spécifiques pour les filles mais permet-

traient, en améliorant l'orientation en général, d'améliorer la situation des filles..."

Certains conseillers suggèrent également de prendre des mesures d'ordre économique et législatif pour faire évoluer la situation, comme par exemple, le développement de l'emploi à temps partiel, une répartition nouvelle de la masse de travail entre les personnes qualifiées pour l'assurer, ou bien la poursuite de l'action des pouvoirs publics "pour convaincre le patronat ^{de} reconnaître les qualifications obtenues par les femmes", ou encore que "Les lois Roudy comment dans les faits certains aspects trop discriminatoires dans le monde du travail..." "Il faut exiger la mixité de tous les concours. Il est inadmissible que la dixième fille soit refusée sur la liste des postes ouverts aux femmes alors qu'on accepte le cinquantième candidat masculin..."

Finalement, ce sont les mesures à très longue échéance qui sont envisagées comme susceptibles d'apporter des solutions, car si "chacun reste sur ses rails, le changement n'est pas pour demain" - "Il faudra du temps, beaucoup de temps, et corrélativement, beaucoup d'information..."

4.6.3. - Discussion - commentaires

Ces données destinées à situer les attitudes et comportements des conseillers et conseillères étant posées, nous pouvons aborder le problème des choix professionnels des filles sous un angle plus critique.

Dans leur pratique, d'une façon générale, en raison de la difficulté où ils et elles se trouvent fréquemment, et pour la majorité d'entre eux, de pouvoir apporter des réponses positives aux demandes qui leur sont faites, les conseillers (ères) ne peuvent pas facilement échapper à un certain malaise, ou un certain désarroi où se mêlent différentes émotions, telles que l'inquiétude, l'agacement et le sentiment d'impuissance, aboutissant à une sorte de résignation qu'aucune démarche rationnelle ou intellectuelle ne saurait dissiper.

Certes, ce malaise n'est pas systématique : certaines situations en effet n'entraînent pas ces sentiments désagréables, car les conseillers s'y sentent compétents : donner des informations sur telle profession et sur la manière dont on y accède. Le type de communication employé à cet effet est facilement transmissible et la connotation affective d'une telle activité est généralement neutre, teintée quelquefois d'un peu d'ennui, sous l'effet conjugué de la répétition et de la "routine". Quand on a répété des dizaines de fois comment on devient infirmière et quels sont les métiers qu'on peut faire avec des langues...

Par contre, les sources de malaise sont au contraire liées à l'existence de demandes très précises sur "les débouchés pour les filles" ; l'impact de cette question sur les conseillers (ères) varie selon les situations et leur sensibilité personnelle, mais elle donne la plupart du temps naissance à une dimension conflictuelle, entre la nature de cette demande, leur compétence professionnelle, leur idéologie et les règles institutionnelles et sociales dont ils dépendent.

A partir de là, n'est-il pas tentant de se résigner à une situation jugée plus ou moins insatisfaisante (et n'est-ce pas la solution la plus fréquente dans les faits ?), comportant indéniablement un certain nombre d'avantages, comme le plaisir de pouvoir se plaindre ou revendiquer, comme de garder la situation inchangée, ce qui revient à ne pas se mettre en position instable, et pourtant anxiogène ?

Mais existe-t-il pour les professionnels de l'orientation d'autres alternatives que la transmission des valeurs et normes de la socio-culture ?

Nous avons vu en effet, dans les réponses données, à quel point la prudence caractérisait leurs points de vue et leur pratique : ils estiment que trop de freins, de barrages, d'embûches, de difficultés risquent de survenir dans toute démarche de changement de rôle professionnel, à tel point que les conseillers et conseillères ne se sentent pas le droit de faire prendre de tels risques à leurs consultantes en usant de leur influence, de leur savoir, de leurs connaissances.

Et quand bien même ils disposeraient d'une force persuasive telle qu'il leur serait possible de manipuler leur entourage, une certaine éthique du métier les empêche précisément d'en faire usage; ils peuvent certes avoir la maîtrise d'une situation d'information, ici et maintenant, mais la brièveté et la ponctualité de leurs interventions, rendent illusoire une stratégie à long terme permettant un suivi dans la phase de réalisation au niveau individuel.

Dans ces conditions, on comprend l'attitude quasi générale de circonspection qu'ils (elles) adoptent, conscients(es) de la disproportion existant entre leur pouvoir d'information et la monumentale inertie des structures sociales : tout conseil qui s'éloigne des normes socio-culturelles en vigueur prend les dimensions d'un pari infiniment plus risqué que celui de Pascal, puisqu'il s'agit de la propre temporalité, immédiate et lointaine, d'une personne donnée.

D'ailleurs, les explications avancées par les conseillers et conseillères quant aux difficultés que rencontrent les filles pour leur orientation, renvoient la problématique à un niveau macro-social, en gros, celui des "mentalités" qui, par définition, sont réputées comme très peu perméables aux changements radicaux et rapides ; c'est l'interaction de tous les partenaires qui est impliquée dans cette relation, puisqu'il faudrait en même temps qu'évoluent "les mentalités" des employeurs, des enseignants, des parents, des filles elles-mêmes...

Cette pesanteur sociale dénoncée permet, en fait, différents types d'actions (ou de non-action) :

- les conseillers ne se sentent pas concernés, éliminent carrément le problème et ne mettent en oeuvre aucune action particulière, le sentiment d'impuissance étant donc prévalent,

- les conseillers se sentent concernés par la question, réalisent au moins quelques informations minimum, mais sans savoir précisément quels seront l'impact et les résultats de ces interventions.

A cet égard il est intéressant de mentionner ici une enquête effectuée par une conseillère d'orientation (1) qui avait pour objectif d'établir "un bilan des actions d'information menées par les C.I.O. sur la diversification des choix professionnels des filles, afin d'établir un inventaire des méthodes employées, des résultats obtenus, et de susciter de nouvelles initiatives dans ce domaine".

Après avoir recensé, sous forme de sondage téléphonique, les actions entreprises dans vingt-six C.I.O. de différentes académies, actions qui vont de l'absence totale d'information, à des interventions beaucoup plus structurées, voire très structurées, l'auteur met d'abord en évidence "l'extrême diversité des objectifs, des méthodes, des problématiques".

Mais quelles que soient par ailleurs les méthodes utilisées : questionnaires, jeux de rôles, visites, et collaboration pédagogique..., Isabelle PELLE signale "le flou inévitable de ce genre d'actions" faute de rigueur dans les objectifs, étant donné qu'en matière de travail sur le terrain, "on se trouve en situation impure (non expérimentale), où l'extrême imbrication des variables à maîtriser entraîne, de façon non exclusive, la volonté d'être le plus rigoureux possible d'une part, et la tentation d'interventions souples d'autre part. Ce qui dans un premier temps est contradictoire".

C'est donc sur la nécessaire construction d'une théorie que ces actions d'information doivent s'appuyer, mais on se heurte alors à une donnée épistémologique importante, dans la mesure où l'on ne sait pas bien expliquer la puissance, et surtout la nature même du rapport choix-professionnel-sexe. C'est ce qu'analyse très précisément I. PELLE :

- "Dans le problème qui nous préoccupe, que s'agit-il, en fait, de modifier ? Est-ce une attitude interne des publics visés (faire prendre conscience des stéréotypes, changer les mentalités ?) Mais alors, comment s'assurer que les activités proposées vont bien agir sur les attitudes ? Ce qu'on mesure de comportementen-

(1) - PELLE I. - "Diversifier les choix professionnels des filles. Bilan et perspectives des actions d'information des C.I.O. in L'orientation scolaire et professionnelle - 1982 - n° 1 - p. 79 - 86

tal "à la sortie" en est-il l'équivalent ? Est-ce un comportement (pousser les filles à choisir plus souvent des sections "non féminines", dans ce cas l'évaluation est simplifiée, il suffira de faire un "comptage" ?). Faire acquérir un savoir (il y a des femmes dans la mécanique, dans l'électronique...) ? Mais si ce savoir reste théorique, quel en est l'intérêt ? Ceci montre qu'on ne peut faire l'économie d'une théorie du phénomène qu'on tente de modifier. Or, en ce qui concerne les choix professionnels et le sexe, si on sait bien quelle est la force de leur liaison on ignore en grande partie quelle est exactement la nature de cette liaison et surtout "par où ça passe". De là, l'insatisfaction méthodologique, mais de là aussi, l'intérêt de s'astreindre autant que possible à la rigueur, car c'est sans doute à partir d'expériences plus ou moins réussies que peuvent se construire des hypothèses de travail plus précises et donc plus falsifiables". (1)

4.6.4 - Conclusion

Il y a vingt ans à peine, au moment de la parution en 1965 de la revue "Avenirs" sur "Les carrières féminines", la question de l'orientation des filles ne se posait guère dans les mêmes termes : leurs choix étaient certes très traditionnels et peu ouverts (de même que ceux des garçons d'ailleurs), mais le problème se situait au niveau même du choix entre activité et non-activité ; les études qui abordaient le sujet à l'époque cherchaient surtout à prouver que le travail féminin ne déstabilisait pas la vie familiale (2), étant donné que "la maternité, l'éducation, qui sont oeuvres suprêmes d'éducation, ne doivent pas être opposées au travail (3)..." au point que l'idée même de "choix" semblait tout à fait "irréaliste", la plupart des femmes n'effectuant pas de choix réels :

"Faut-il penser que l'idéal de l'éducation des jeunes filles est de les rendre capables de choisir entre l'activité et la non-activité ? Nous ne ferons pas beaucoup plus de crédit à la notion de choix à ce niveau que lorsqu'il s'agissait de la détermination d'une profession plutôt que d'une autre... Sans être d'un

(1) - FELLE I. - op. cité p. 85

(2) - GREGOIRE M. - Mythes et réalités in Revue "Esprit", La femme au travail - Mai 1961 - p. 756

(3) - DOMENACH J.M. - in Revue "Esprit", op. cité. p. 947

féminisme outrancier, on est amené à constater que tout ce qui différencie le travail féminin du travail masculin peut se retourner contre les femmes travailleuses, alors que tout ce qui améliore les conditions de travail des uns et des autres profite aux femmes travailleuses". (1)

Or, la situation s'est sensiblement modifiée depuis, non pas parce que les filles ont notoirement élargi leurs choix professionnels, ceux-ci restant dans leur immense majorité, très conformistes, mais parce que désormais tous les partenaires de l'orientation (parents, enseignants, conseillers et élèves bien sûr) savent que ces choix n'offrent que des débouchés aléatoires aux jeunes filles, alors que leurs demandes de formation et d'insertion professionnelle restent extrêmement fortes dans un premier temps. Sous l'effet conjugué de différents facteurs, dont le besoin accru (mais ~~d'abord~~^{aussi} imposé par le législateur) de scolarisation puis de formation professionnelle, associé à l'évolution lente mais inexorable des mentalités, ce qui remet en question la répartition des rôles masculins et féminins au plan professionnel comme au plan personnel et familial, les filles souhaitent, ainsi que leurs parents, être munies d'un "capital" qui n'est plus une dot, mais une situation professionnelle en bonne et due forme, quitte à l'abandonner quelques années plus tard, pour se consacrer alors uniquement à leur rôle familial.

Mais en attendant, les conseillers (ères) d'orientation sont les récepteurs directs de ces nouvelles demandes, de ces changements, et souvent de ces marques d'insatisfaction puisque leur action se définit précisément à la charnière du scolaire et du professionnel, et au bout du compte, c'est bien l'insertion professionnelle qui est en cause. Or, lorsque le passage ne s'effectue pas dans de bonnes conditions, quelles positions sont-ils (elles) en mesure de prendre ?

Il ne leur est pas nécessaire d'avoir effectué des recherches importantes en ce domaine pour savoir que cette question de la répartition des rôles professionnels touche au plus profond de la personnalité de chacun, qu'il s'agit là

(1) - ISAMBERT-JAMATI V. - Le choix d'un métier in Revue "Esprit", op. cité - p. 900 - 902.

d'un sujet extrêmement mouvant, difficile à cerner, mais qui ne laisse personne indifférent, étant donné qu'il existe en permanence une dialectique rôle masculin - rôle féminin, assurant le fonctionnement social, mais en faveur de l'un et au détriment de l'autre, chacun, bien sûr, défendant son point de vue.

Dans ces conditions, les conseillers (ères) qui cherchent à modifier quelque peu la situation, ont également conscience de la disproportion existant entre leurs propres moyens d'action et l'ampleur de la tâche à accomplir : ils (elles) sont et se sentent tout seuls (es), dans cette démarche, sans le support logistique des différentes structures institutionnelles. Car ce ne sont pas les textes officiels - la dernière circulaire traitant de l'orientation des jeunes filles date du 29-4-1982 - (1), ni les encadrés figurant chaque année sur la brochure nationale ONISEP destinée à tous les élèves de 3ème, précisant que "toutes les sections sont ouvertes aux garçons comme aux filles", qui sont susceptibles d'apporter un soutien important à tous ceux et celles qui (plus ou moins nombreux) voudraient agir. Ces textes ne sont certes pas tout à fait inutiles puisqu'ils rendent compte d'une certaine volonté des pouvoirs publics de faire évoluer une situation, mais ne s'agirait-il pas de simples déclarations d'intention servant là encore d'alibi ? Et par ailleurs, quel Centre d'Information et d'Orientation a envisagé de baser sa politique sur cette question de l'orientation des filles ? Problème encore trop mineur ? trop marginal ? trop dangereux ?

Ainsi, par rapport à la problématique et à l'hypothèse de départ, nous pouvons certainement conclure que chacun de nous, dans son rôle professionnel, peut difficilement échapper à la transmission des valeurs de discrimination fondées sur le sexe, car même s'il y prend garde consciemment, il n'en reste pas moins un chaînon, un rouage de la machine qui est au service de l'organisation sociale afin de permettre aux groupes sociaux de poursuivre leurs buts.

(1) - Voir en annexe photocopie de cette circulaire.

"Ce qui implique que l'une des premières tâches pour le (la) conseiller (ère), qui se veut critique, consiste à développer une vision claire de la fonction de l'orientation dans le maintien des rapports existants. Il s'agit en fait de comprendre la relation de son rôle avec le système institutionnel, en écartant la mystification idéologique qui consiste pour la profession à se dire aux services des individus". (1)

En somme, la question de l'orientation des filles supposerait, pour qu'une légère évolution puisse s'effectuer, que les conseillers et conseillères prennent une certaine distance par rapport à leur fonction et décident, en transgressant un peu les tabous, d'être "déviant" par rapport à leur rôle traditionnel, qui est précisément sanctionné par leur degré de conformité. Ils (elles) se retrouveraient donc ainsi constamment en position de tension entre les aspects contradictoires de leur pratique, car la "déviance" n'est jamais très facile à vivre, car la "déviance fait peur," par le retrait qu'accompagne la menace d'isolement au sein du groupe...

Ce qui renvoie aussi le (la) conseiller (ère) à son propre pouvoir, car tout (e) seul (e), que peut-il faire de décisif pour l'évolution ultérieure du système, à part quelques modestes interventions, elles-mêmes supposant, ainsi que mentionné plus haut, des objectifs s'appuyant sur une théorie ? Seule la possibilité d'établir une véritable collaboration interdisciplinaire avec d'autres instances et d'autres partenaires partageant le point de vue commun de faire évoluer les choses pourrait rompre ce sentiment d'impuissance. Est-ce réellement souhaité ? demandent les uns. D'autres objecteront : est-ce seulement souhaitable ? Serions-nous alors condamnés à n'intervenir que pour diriger les filles "vers les voies connues, bien balisées et... encombrées, en prévenant consciencieusement chacun de cet encombrement et des chances limitées qui restent de faire carrière en ces domaines?"

(1) - PEPIN J. - L'orientation comme pratique psycho-socio-politique. in "Prospectives" - volume 17 - n° 4 - Décembre 1981 - Revue d'Information et de recherche en éducation - Montréal.

pour reprendre la remarque de G. LATREILLE (1). Curieuse mission, en vérité, lorsqu'on en prend conscience, car en somme, dans un tel contexte, le rôle du (de la) conseiller (ère) reviendrait à faire passer l'idéologie selon laquelle :

" la passivité conformiste prend la coloration positive d'adaptation réussie, tandis que l'activité, l'innovation, l'attitude individualiste, connotent péjorativement l'inadaptation. Ne serait-il pas plus positif de parler de "conformité active et productive basée sur la solidarité, la satisfaction apportée par des réactions et des attitudes authentiques s'orientant vers un but ou un cadre commun ?" (2). Ce qui permettrait que des qualités et des talents humains puissent s'exprimer dans tous les domaines, sans subir la rigidité exclusive à laquelle les femmes (ainsi que les hommes d'ailleurs) sont actuellement tenus de se conformer, pour la plus grande majorité d'entre eux...

(1) - LATREILLE G. - Op. cité p. 371

(2) - MOSCOVICI S. - Psychologie des minorités actives - P.U.F. - Sociologies 1979 p. 24