

Les Cahiers du Mage

Égalité, équité, discrimination :
hommes et femmes
sur le marché du travail

1

Autorité et pouvoir
dans les organisations

Formations professionnelles
et nouvelles technologies

CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

Groupement de Recherche n° 1176

Marché du Travail et Genre



**Actes des rencontres européennes
organisées par le GDR Mage
sous la direction de Margaret Maruani**

**Journée du 14 mars 1997
Autorité et pouvoir
dans les organisations
Formations professionnelles
et nouvelles technologies**

Sommaire 1/97

Ont participé à ce numéro 5

1

Autorité et pouvoir dans les organisations

Introduction de Marlaine Cacouault	13
Les femmes dans l'organisation : rapports au pouvoir et à l'autorité Peta Tancred	17
Les magistrates de l'ordre judiciaire : des femmes d'autorité Anne Boigeol	23
La participation des femmes à l'exercice du pouvoir dans les grandes entreprises Bénédicte Bertin-Mourot	37
Questions en débat Les femmes peuvent-elle exercer le pouvoir ? Evelyne Pisiert	51
Repères bibliographiques	55

2

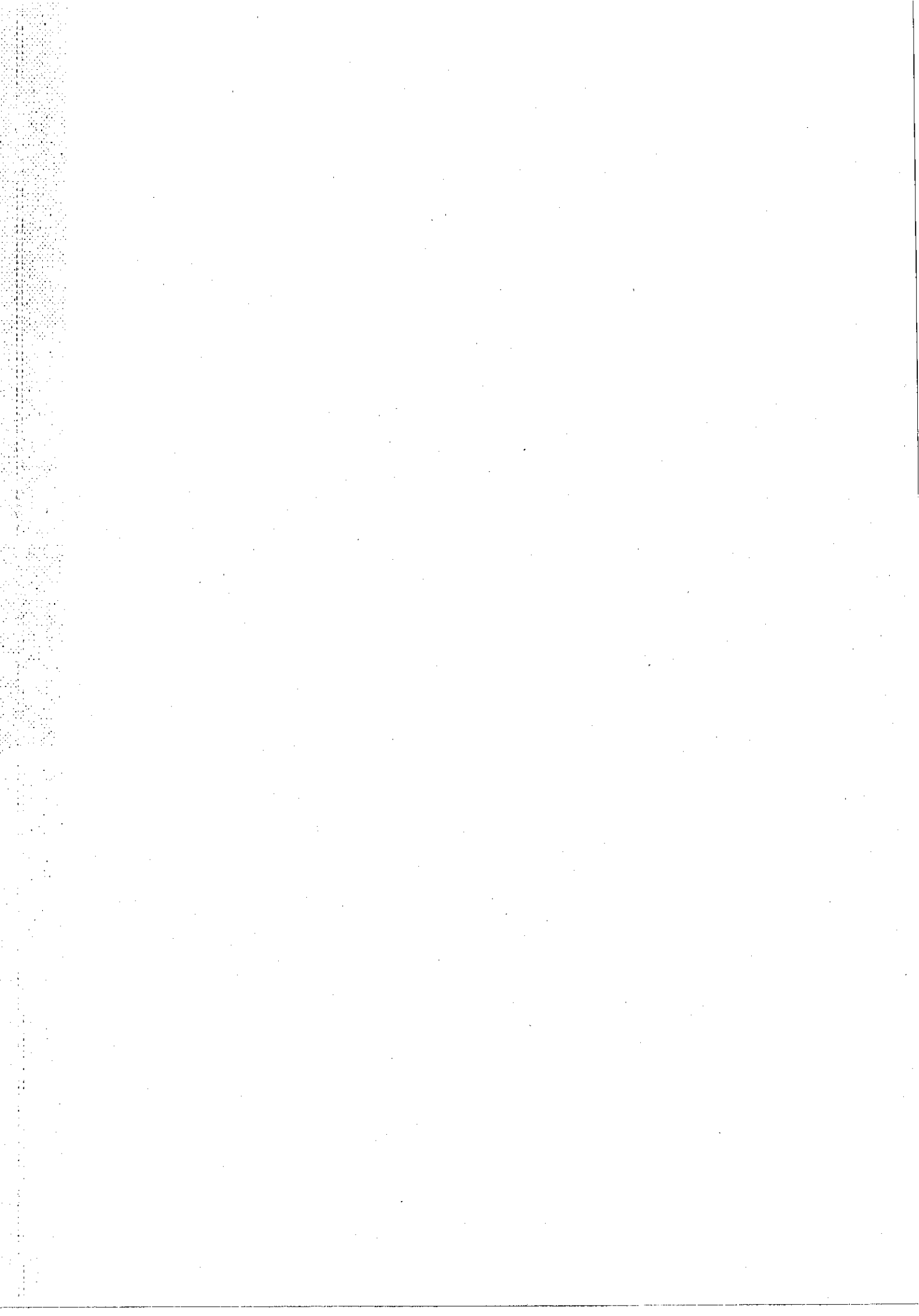
Formations professionnelles et nouvelles technologies

Introduction de Marie Duru-Bellat	59
La faible représentation des femmes dans les sciences : les explications féministes Judith Glover	61
La formation des femmes aux nouvelles technologies : une mauvaise réponse à un vrai problème Ghislaine Doniol-Shaw et Annie Junter-Loiseau	73
Outsiders et experts ? Genre et technologie de l'information dans l'éducation Monique Volman	85
Questions en débat : Définition et appropriation de la technique : quels enjeux de pouvoir ? Marie Dur-Bellat	99
Repères bibliographiques	103

3

Publications, bibliographies et résumés

Ouvrages reçus	107
Thèses	109
Bibliographies internationales	
Danemark par Karen Sjorup	111
Suède par Boel Berner	114
Résumés	117
Summaries	121
Zusammenfassungen	123
Resúmenes	125
<i>Les Cahiers du Mage</i> déjà parus	127
Sommaires des <i>Cahiers du Mage</i> 1995	128
Sommaires des <i>Cahiers du Mage</i> 1996	130
Bon de commande des <i>Cahiers du Mage</i> 1996	135
Sommaires des <i>Cahiers du Mage</i> 1997	137
Coupon d'abonnement des <i>Cahiers du Mage</i> 1997	139



Ont participé à ce numéro

Boel BERNER, sociologue, est chercheur et professeur au Département de Technologie et changement social (Tema T) à l'Université de Linköping, Suède. Elle est responsable du programme pluridisciplinaire : "Technique, pratique, identité", avec une forte composante d'études sur le genre et la technologie. Son travail porte surtout sur la construction historique, sociale et culturelle de l'expertise. Elle a publié plusieurs ouvrages dans une perspective de genre sur le rôle social de l'ingénieur, l'éducation technologique et le travail de la femme au foyer. Ses dernières publications sont *Gendered Practices. Feminist Studies of Technology and Society*, Stockholm 1997, *Sakernas tillstånd: Kön, klass, teknisk expertis* (L'état des choses : Genre, classe sociale et expertise technique), Stockholm, 1996, et avec Elisabeth Sundin, *Från symaskin till cyborg: Genus, teknik och social förändring* (De la machine à coudre au cyborg : Genre, technologie et changement social) Stockholm 1996.

Adresse professionnelle : Universitetet i Linköping - S-58183 LINKÖPING - SWEDEN.

Bénédicte BERTIN-MOUROT, sociologue CNRS, co-animatrice avec Michel Bauer de l'Observatoire des Dirigeants (LSCI). Ses domaines de recherche portent sur les élites économiques européennes et sur leur formation. Entre autres travaux, elle a effectué une étude sur les N° 1 européens : M. Bauer, B. Bertin-Mouroto : *Vers un modèle européen de dirigeants?* (en collaboration avec H. Joly et P. Thobois), CNRS-BOYDEN, février 1996 et une analyse du pantouflage des énarques et des « énarquesses » : M. Bauer, B. Bertin-Mouroto, avec la collaboration de C. Laval, *L'Ena est-elle une business school?* Le Seuil, 1997.

Adresse professionnelle : IRESCO/CNRS - Observatoire des Dirigeants - LSCI - 59, rue Pouchet - 75017 PARIS.

Anne BOIGEOL, sociologue à l'Institut d'Histoire du Temps Présent, travaille sur les professions juridiques et plus précisément sur la magistrature (recrutement, formation, mobilité). Elle a publié deux articles sur les femmes dans la magistrature : (1993), "La magistrature française au féminin : entre spécificité et banalisation" *Droit et Société* 25, p.489-523 ; (1996) "Les femmes et les cours. la difficile mise en œuvre de l'égalité des sexes dans la magistrature" *Genèses* 22, p. 107-129.

Adresse professionnelle : IHTP - 44, rue de l'Amiral Mouchez - 75014 PARIS.

Marlaine CACOUAULT, sociologue, est Maître de conférences à l'Université de Bourgogne, Département des Sciences de l'Education, associée à l'IREDU, Dijon. Ses thèmes de recherche sont : les usages professionnels et privés de la qualification chez les femmes et les hommes, diplômés d'études supérieures ; le cas des professeurs du secondaire et la féminisation du professorat ; la masculinisation des positions dans l'administration scolaire ; les carrières des femmes et des hommes dans l'enseignement et comme chefs d'établissement du second degré. Dernières publications : avec OEUVRARD F. (1995), *Sociologie de l'éducation*, coll. Repères, La Découverte, Paris ; "Images, carrières et modes de vie des enseignantes, des années soixante à la décennie quatre-vingt-dix", *Recherche et Formation* 20/95, p.17-31, Paris. *Déterminants d'accès aux fonctions de direction, déroulement des carrières et rapport à l'exercice de la profession : une comparaison entre les hommes et les femmes personnels de direction dans trois académies*, Rapport de recherche FEN-IREF, Université de Bourgogne - IREDU, Déc. 1996.

Adresse professionnelle : Université de Bourgogne - Faculté des Sciences
Mirande - BP 138 - 21004 DIJON Cedex.

Ghislaine DONIOL-SHAW, ergonome, est chercheur sur les thèmes suivants : conséquences des évolutions technologiques sur l'emploi, les conditions et l'organisation du travail et la santé des salariés et analyse des processus de précarisation du travail et de la santé en lien avec ces évolutions. Dernières publications : Doniol-Shaw G. et Parent D., "Précarité du travail et santé des femmes : S'il vous plaît, Docteur, ne dites rien !" *Travail*, 36-37, 1996, pp. 123-141 ; Doniol-Shaw G., Huez D., Sandret N., *Les intermittents du nucléaire*, ed. Octares, 1995 ; Doniol-Shaw G. et Lerolle A. (1993) "L'évolution du rapport genre-qualification : question d'identité et de pouvoir" - *Cahiers du GEDISST*, vol. 7 - pp. 13-26 - Paris.

Adresse professionnelle : LATTS-ENPC URA 1245 - 6 et 8 avenue Blaise Pascal, Cité
Descartes, 77455 - Marne-La-Vallée - Cedex 2.

Marie DURU-BELLAT, sociologue, est professeur à l'Université de Bourgogne et rattachée à l'IREDU-CNRS (Dijon). Ses thèmes de recherche sont : Analyse des inégalités entre sexe et milieux sociaux dans le système d'enseignement, en France et en Europe. Ses dernières publications sont : "Garçons et filles à l'école de la différence", in *La place des femmes. Les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales*, Coll., éditions La Découverte : PHESIA, 1995 ; "Orientation et réussite dans les filières scientifiques", in *La formation scientifique des*

filles. Un enseignement au dessus de tout soupçon ?, Coll., Liris-UNESCO, 1995; "Filles et garçons à l'école, approches sociologiques et psychosociales. 1. Des scolarités sexuées, reflet de différences d'aptitude ou de différences d'attitude ?", *Revue française de Pédagogie*, 1994, n°109, p.111-141; "2 La construction scolaire des différences entre les sexes", *Revue française de Pédagogie*, 1995, n°110, p.75-110; "Socialisation scolaire et projets d'avenir chez les lycéens et les lycéennes. La "causalité du probable" et son interprétation sociologique", *L'orientation scolaire et professionnelle*, 1995, 24, n°1, p.69-86.

Adresse professionnelle : Université de Bourgogne - IREDU - Faculté des Sciences
Mirande - BP 138 - 21004 DIJON CEDEX.

Judith GLOVER est maître-assistante dans le département de Sociologie et de Politique Sociale de l'Institut Roehampton à Londres; elle est aussi "chercheure-invitée" au Département de Sociologie de l'Université du Surrey. Elle codirige un projet financé par le Conseil de Recherches économiques et sociales, et intitulé "Genre et Science, Ingénierie et Technologie". Ce projet analyse les revenus professionnels des femmes ou des hommes diplômés de l'université en sciences, ingénierie et technologie, par le biais d'analyses secondaires de donnée transversales et longitudinales. Les recherches de Judith Glover portent sur l'emploi des femmes, la sociologie des professions, les analyses secondaires et les comparaisons internationales.

Adresse professionnelle : Department of Sociology and Social Policy -
Roehampton Institute London - Wimbledon Parkside - London SW19 5NN -
Royaume-Uni.

Annie JUNTER-LOISEAU, juriste, maître de conférences en droit social à l'Université de Rennes 2 est chargée d'études féministes et sur les femmes, et présidente du Céraf. Elle travaille en droit social sur les thèmes : les droits des femmes au travail en France et en Europe, l'égalité professionnelle, les conditions d'emploi et de formation des femmes... Quelques publications : Doniol-Shaw G., Junter-Loiseau A., Genestet V., Gouzien A., Lerolle A. (1989) *Les plans d'égalité professionnelle. Etude-Bilan, 1983-1988*, La Documentation Française; Junter-Loiseau A. (1995)

"La loi française relative à l'égalité professionnelle : au delà des apparences", *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 16, n°1, Paris ; Junter-Loiseau A. (1995) "Les retombées juridiques des conférences mondiales : déclarations finales et contributions françaises : une tentative de rapprochement", *Revue Française des Affaires Sociales*, Paris.

Adresse professionnelle : Université de Rennes - ISST - 6 avenue Gaston Berger - 35043 Rennes Cedex

Karen SJORUP est diplômée de l'Université de Copenhague, en sociologie où elle a obtenu son diplôme en 1976. Elle est Maître de conférence dans le domaine des études sur les femmes et experte nationale dans le groupe d'experts "Genre et Emploi" en liaison avec le quatrième programme d'action pour l'égalité des chances dans l'Union Européenne. Elle est aussi vice-doyen de l'Université de Roskilde, Postbox 260-dk-4000 Roskilde.

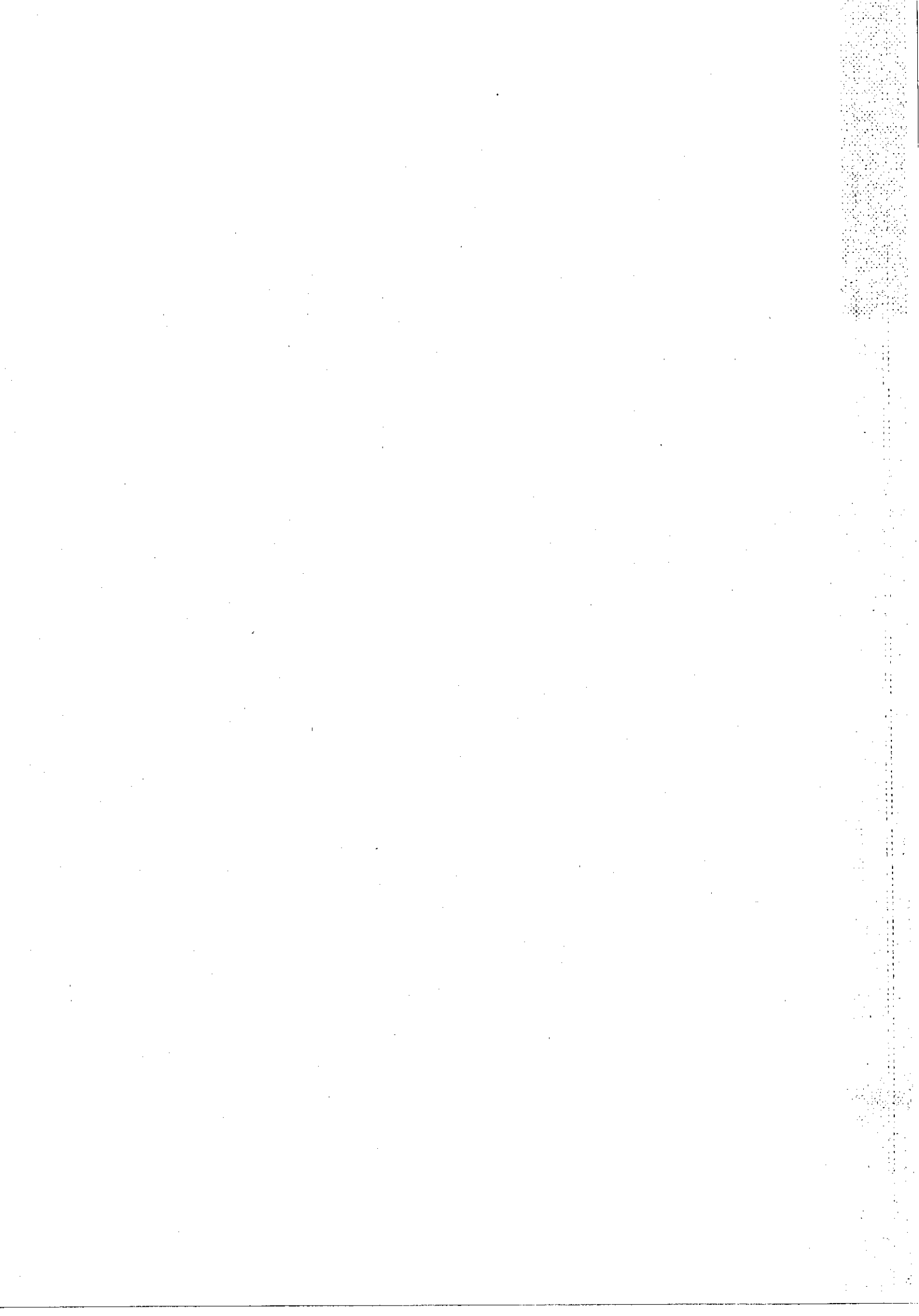
Adresse professionnelle : Roskilde University - Department of History and Social Sciences - Building 03.2.1 - P.O. Bos 260 - DK-4000 Roskilde - Denmark.

Peta TANCRED est Professeure titulaire de sociologie à l'Université McGill, Montreal, Canada. Depuis plus de quinze ans, elle contribue au développement d'une approche "de genre" à l'étude des organisations en se centrant sur les thèmes de la sexualité, la technologie, les femmes dans les professions "établies", etc. Elle a co-dirigé deux collections sur la femme dans l'organisation: (1989) *The Sexuality of Organization* - Sage - Londres et (1992) *Gendering Organizational Analysis* - Sage - California et, plus récemment (1996), un numéro de *Recherches féministes* sur "Femmes et technologies". Elle est aussi l'auteure de nombreux articles dans *Sociologie et Sociétés*, *Atlantis*, *Australian Universities Review*, *Gender, Work and Organization*, *Recherches féministes*, etc.

Adresse professionnelle : Université Mc Gill Department of Sociology - 855 Sherbrooke Street West - Montreal, PQ, CANADA H3A 2T7.

Monique VOLMAN est chercheur à l'Institut SCO-Kohnstamm et à l'Ecole supérieure de pédagogie et d'information de l'Université d'Amsterdam. Sa thèse (1994) portait sur les différences entre les sexes dans l'initiation aux sciences de l'information et à l'informatique dans l'enseignement. Actuellement, elle travaille sur les questions de différences entre les sexes dans l'enseignement. Ses dernières publications sont les suivantes : Volman, M. (1994), *Women in Vocational and Technical Education : Changes and Challenges*, A gender perspective on the results of the VOTEC-activity, Paris, OCDE. Volman M., Eck E. van, & Dam G. ten (1995), "Girls in Science and Technology : the development of a discourse", *Gender and Education*, 7 (3), p. 283-292. Dam G. ten & Volman M. (1995), Feministe Research and Educational Policy, *Journal of Education policy*, 10 (2), p.209-220. Volman M. (1996), "Gender related effects of computer and information literacy education", *Journal of Curriculum Studies* (en cours d'impression).

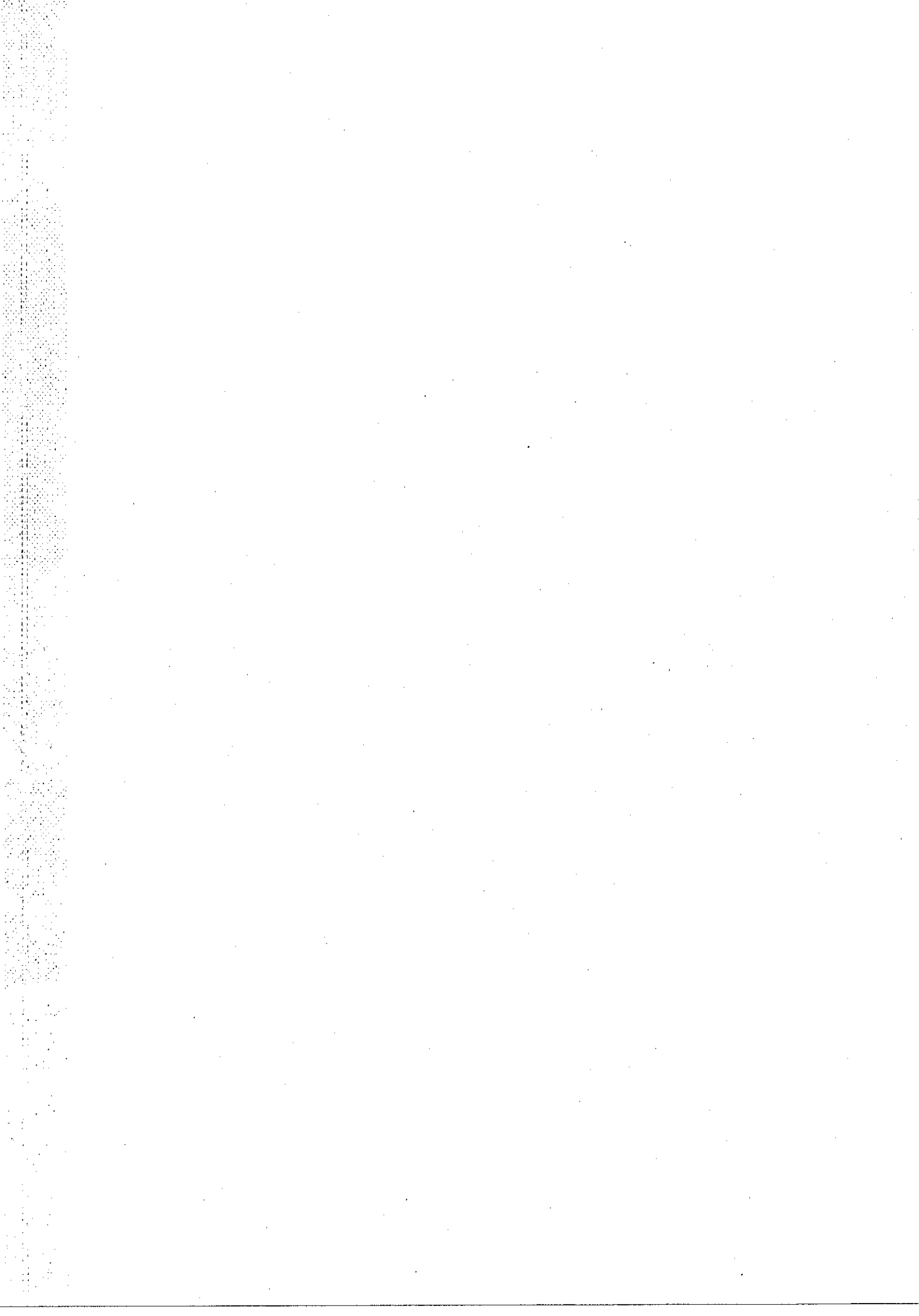
Adresse professionnelle : SCO-Kohnstamm Institut - Faculteit der Pedagogische en Onderwijskundige Wetenschappen - Wibautstraat 4 - 1091 AMSTERDAM - Pays-Bas.



1

Autorité et pouvoir dans les organisations

|| Sous la responsabilité de
|| Marlaine Cacouault



introduction

par
Marlaine Cacouault
sociologue
Université de Bourgogne

Les communications présentées ici ont pour objectif de poursuivre la réflexion menée dans le cadre du séminaire sur les facteurs internes aux milieux de travail susceptibles d'expliquer l'absence des femmes ou leur "concentration" sur des positions spécifiques. Alors que nous avons focalisé l'analyse au cours d'une séance antérieure sur les modes de recrutement et d'avancement dans le secteur et les entreprises publiques, c'est l'exercice de l'autorité et du pouvoir dans les institutions et les organisations qui constitue cette fois l'objet privilégié des intervenantes.

Peta Tancred met l'accent d'entrée de jeu sur la nécessité d'adopter une définition rigoureuse des termes, la notion de pouvoir étant fortement marquée par l'emploi traditionnel qui en est fait, en référence avec une figure et des initiatives "masculines". L'action des femmes et leur participation au pouvoir se trouvent occultées quand elles s'effectuent sur un mode "féminin", dans le contexte d'une entreprise familiale par exemple. Il est donc nécessaire d'élaborer plusieurs définitions : afin de repenser la différence entre autorité et pouvoir (l'autorité au sens wébérien dépend de la légitimité conférée par une institution, le pouvoir serait la capacité à changer les règles et à imposer une nouvelle légitimité de fait et non de droit...), il nous est suggéré de rapprocher et d'opposer dans une perspective heuristique autorité "sur" et autorité "de", pouvoir "sur" et pouvoir "de"... Dans cette optique, le rôle de celles qui occupent des positions "inférieures" dans l'organisation vaut la peine d'être analysé tout autant que celui des professionnelles de premier plan.

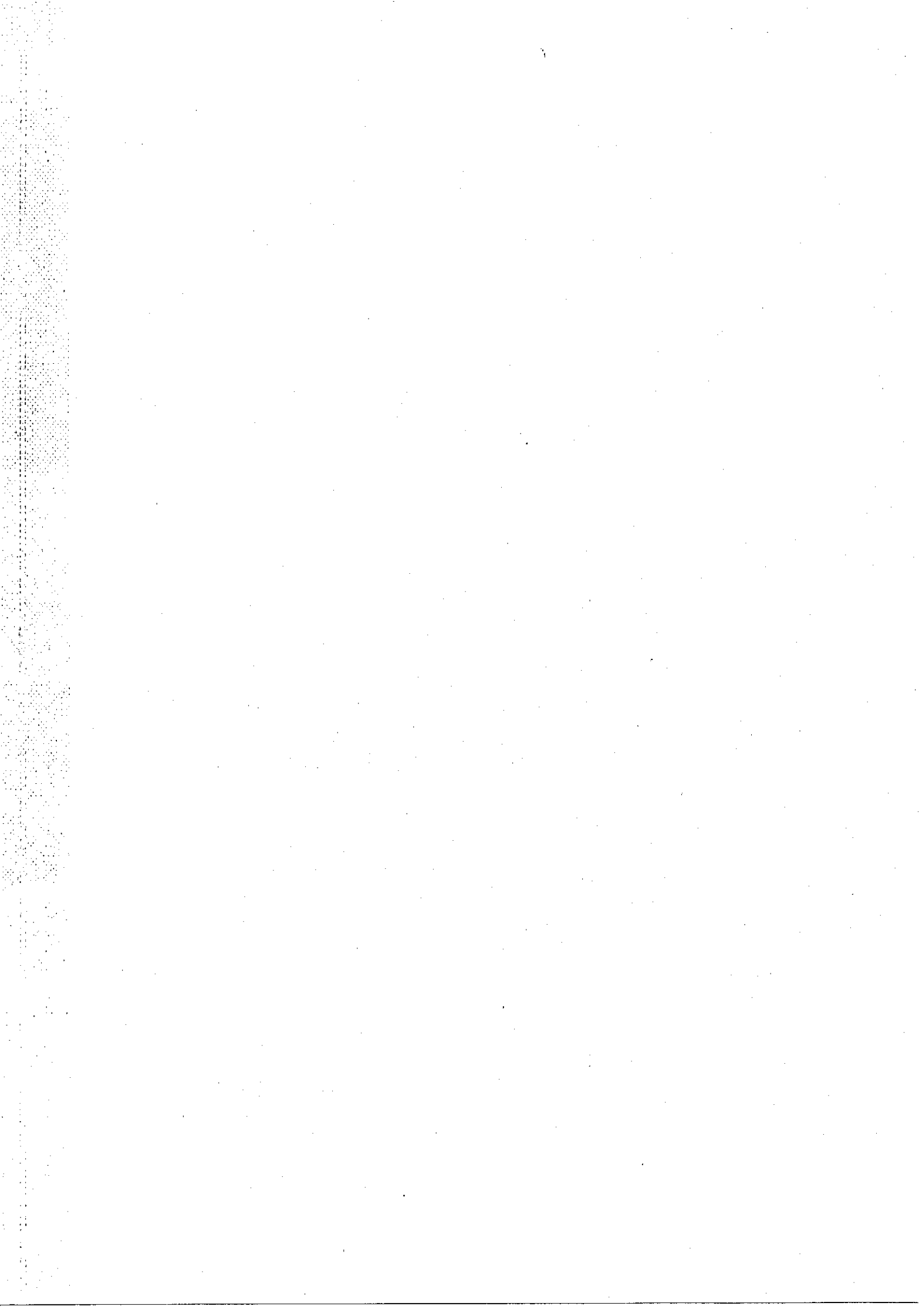
La volonté d'opérer ces distinctions fines est également très présente dans l'étude réalisée par Anne Boigeol qui s'interroge sur le pouvoir "de" chez les magistrates. En effet, si toutes les fonc-

tions sont d'autorité, la marge de pouvoir, au sens actif du terme, varie de l'une à l'autre : les femmes sont moins représentées dans les fonctions où le juge peut priver un individu de la liberté, où il cherche à reconstruire des faits avec la collaboration de services à dominante masculine. A l'inverse, il n'y a pas de marge de manoeuvre, d'incertitude et d'aventure pour les femmes, nombreuses, qui se consacrent à la recherche en matière de jurisprudence. Si elles incarnent la loi, elles s'abritent aussi derrière elle. Anne Boigeol propose, en outre, une vision et une interprétation complexes du phénomène de féminisation de la magistrature. Certes, la haute fonction publique apparaît comme une position désirable pour de jeunes juristes masculins après la création de l'ENA, et des places au concours se trouvent ainsi libérées. Parallèlement, la fonction judiciaire subit une perte de prestige à partir des années soixante en s'exerçant dans le cadre d'une "justice de masse" (on a évoqué de la même façon la baisse de prestige de l'enseignant dans l'Ecole ou l'Université démocratisée...). Indépendamment de ces facteurs, une concurrence entre les hommes et les femmes se serait tout de même instaurée à partir du moment où ces dernières accédaient nombreuses aux études juridiques. La comparaison internationale permet de vérifier cette hypothèse puisque la magistrature se féminise en Italie où le pouvoir des juges est considérable. Il semble d'ailleurs qu'un processus de revalorisation est identifiable en France puisque que les juges se voient confier, de plus en plus souvent, la mission de "moraliser" le monde économique et politique. Ce processus n'a pas entraîné une baisse de la féminisation et quelques "grands" juges, en charge de dossiers sensibles, sont des femmes. Cette situation est-elle annonciatrice de changements profonds qui s'affirmeraient dans les années à venir, les détentrices de pouvoir cessant

d'être des exceptions montrées du doigt ?

La question est posée aussi par Bénédicte Bertin-Mourof qui constate tout d'abord la quasi absence des femmes au sein des cadres dirigeants des grandes entreprises, et met l'accent dans un deuxième temps sur certaines présences, jeunes, qui auraient valeur de symptôme et de symbole. Avant de se livrer à la prospective, l'auteure nous guide vers le premier cercle, celui des personnes influentes qu'il ne faut pas confondre avec les cadres en général, fussent-ils supérieurs. Si les femmes sont exclues du saint des saints (là où cinq hommes au plus prennent des décisions capitales), quelques unes atteignent les cercles suivants. Un trait fort intéressant est souligné : bien qu'elles soient fréquemment diplômées d'une Grande Ecole (ce qui correspond au profil classique du dirigeant français), les dirigeantes comptent plus de diplômées des universités, proportionnellement, que leurs homologues masculins. Est-ce la manifestation d'un retard qui devrait être rattrapé au cours des années à venir ? Est-ce l'indice d'un choix féminin, les dirigeantes ayant préféré le régime de la faculté à celui de la classe préparatoire ? Elles introduisent de fait une diversité dans un groupe homogène du point de vue du sexe et de la formation. Doit-on conclure que le concours n'est pas le viatique universel pour les ambitieuses ? Bénédicte Bertin-Mourof montre que la question du diplôme et de sa valeur est fort complexe : dans une entreprise industrielle qualifiée de volontariste à l'égard des femmes, les cadres autodidactes sont plutôt des hommes, la qualité d'ancienne élève d'une Grande Ecole constitue un atout pour les postulantes ainsi qu'une expérience dans la haute administration. Cet élément attire notre attention sur les enjeux symboliques de l'autorité et du pouvoir : les femmes devraient faire la preuve d'une légitimité acquise dans un milieu où l'institution garantit une autori-

té, avant d'accéder à une position de pouvoir qui suppose des "responsabilités opérationnelles". Une fois masculinisées, en quelque sorte, par cette expérience professionnelle antérieure, elles pourraient "pénétrer" dans l'entreprise et monter dans la hiérarchie. Elles restent néanmoins trop féminines, c'est à dire trop différentes, pour être admises dans le sanctuaire des chefs et initiées à leurs secrets...



LES FEMMES DANS L'ORGANISATION : RAPPORTS AU POUVOIR ET A L'AUTORITÉ

par
Peta Tancred

sociologue,
Université McGill,
Montréal, Canada

Si l'on veut discuter de l'expérience des femmes, il me semble extrêmement important de préciser d'abord la définition des termes que l'on veut utiliser. SINON, nous sommes amenées, par le cadre masculiniste qui domine les sciences sociales (et les autres sciences d'ailleurs), à une fausse représentation de l'expérience des femmes à partir de critères qui leur sont étrangers. Par exemple, comme dit Mulholland (1996: 89) dans son étude du pouvoir respectif des femmes et des hommes dans les entreprises familiales, la combinaison des idéologies domestiques et d'affaires dans la définition traditionnelle de l'entrepreneur met en valeur les innovations des hommes, et masque le rôle important des femmes dans les entreprises. Les femmes sont "marginalisées" à cause de la nature même de la définition choisie.

J'ai réfléchi par ailleurs (Tancred, 1996) sur les critères significatifs pour une définition féministe et je ne vous ennuierais pas avec les détails de cette argumentation. Cependant, l'une des conclusions me paraît particulièrement importante: la définition devrait être suffisamment large pour englober l'expérience modale et des femmes et des hommes. En effet, en même temps que je m'éloigne des définitions qui n'incluent que les femmes ressemblant le plus aux hommes, je vise à créer une définition générale qui n'est pas spécifique à un genre particulier. Cette stratégie, je crois, ne fait pas injure à la signification conventionnelle des mots (Glucksmann, 1996: 124) mais plutôt la clarifie à la fois pour les femmes et pour les hommes.

POUVOIR ET AUTORITÉ

De cette façon, j'en arrive à remettre en question, par principe, les définitions traditionnelles du pouvoir et de l'auto-

rité. Vous m'accorderez, je pense, que leur définition wéberienne a longtemps dominé notre réflexion. Et il est certain que le pouvoir, si on ne veut pas trahir le sens normal de ce mot, doit faire référence à la capacité d'assurer une action ou d'effectuer une transformation. Cependant, j'aime beaucoup la distinction que fait Marilyn French entre ce qu'elle appelle pouvoir sur et pouvoir de ("power over" et "power to"). En effet, avec ces deux expressions, French démontre que la définition de Weber se limite au premier type de pouvoir mais qu'il existe, bien sûr, un deuxième type que Weber n'a pas reconnu. Quant à l'autorité, Weber la définit comme le pouvoir légitime¹, par exemple le type de pouvoir qui est accordé aux détenteurs de postes spécifiques dans l'organisation. A la condition qu'on reconnaisse qu'il existe plusieurs façons de légitimer le pouvoir, dont la légitimation basée sur la tradition, je ne vois pas de difficultés pour les femmes avec cette définition. Alors, en parallèle avec la discussion sur le pouvoir, j'envisage une distinction entre "l'autorité sur" et "l'autorité de".

Il me semble qu'une dernière distinction s'impose. En discutant des rapports des femmes au pouvoir et à l'autorité, je présume qu'on traite, d'abord, de situations où elles exercent le pouvoir ou l'autorité et, deuxièmement, de situations d'exclusion où elles sont en rapport avec ceux (et celles) qui exercent ce pouvoir ou cette autorité. Je ne suggère pas une perspective à la Foucault sur cette question, soit que la résistance accompagne le pouvoir. Je crois plutôt que les rapports des femmes au pouvoir et à l'autorité, dans les deux instances, restent à déterminer.

LES RAPPORTS DES FEMMES AU POUVOIR ET A L'AUTORITÉ

A. Les femmes qui exercent l'autorité

La littérature souligne surtout un aspect des rapports des femmes au pouvoir et à l'autorité dans l'organisation, à savoir l'expérience des femmes (surtout des femmes managers) qui détiennent cette autorité. Sous cette rubrique, les auteur(e)s se demandent, par exemple : si une inégalité de genre se maintient quels que soient les postes d'autorité occupés ? (Jacobs, 1992 ; Reskin et Ross, 1992) ; l'augmentation de la proportion des femmes qui occupent de tels postes signifie-t-elle un changement réel ou simplement formel, de titres, par exemple ? (Jacobs, 1992 ; Reskin and Ross, 1992 ; Hopcroft, 1996) ; les femmes exercent-elles l'autorité d'une façon différente des hommes ? (voir Grandjean and Bernal, 1979 ; Hopcroft, 1996 ; Reskin and Ross, 1992 ; Silver, 1996 ; Van Vianen et Keizer, 1996) ; quelle est l'influence des responsabilités domestiques sur les femmes qui occupent des postes d'autorité ? (voir par exemple, Hopcroft, 1996 ; Jaffe, 1989). Je cite surtout la littérature anglo-saxonne, mais ces problématiques de recherche sont largement connues.

Derrière ces problématiques, se trouvent des présupposés qui sont rarement explicités. Par exemple, la littérature traite surtout de "l'autorité sur" et pas de "l'autorité de", tout en proclamant que celle-là est de première importance. Ainsi, Hopcroft constate : "Ceci (la mesure de la supervision) constitue la meilleure mesure de l'autorité "réelle" au travail" (1996:167)². Selon les résultats de Wolf et Fligstein (1979:242), l'autorité englobe "la

¹ On n'observe pas toujours cette distinction entre le pouvoir et l'autorité, mais je trouve la distinction utile.

² "This (the measure of supervisory authority) is the best measure of "real" workplace authority".

responsabilité d'embaucher et de mettre quelqu'un à la porte", "le contrôle sur la rémunération des autres" et la capacité de "diriger les autres"³. En effet, il est rare que des auteurs reconnaissent, comme le font McGuire et Reskin (1993 : citation 5), que la plupart des études traitent des expressions de l'autorité qui sont les plus faciles à mesurer (et j'ajouterais, qui sont les plus masculinistes). Afin de comprendre l'autorité moindre qui caractérise l'expérience des femmes et des membres de race non blanche, ces deux auteurs recommandent qu'on étudie les relations informelles au travail.

Car ce thème de "l'autorité sur", facilement mesurable par rapport à autrui, est sous-jacent dans la grande majorité des écrits sur l'autorité au travail des femmes et des hommes. Par exemple, Reskin et Ross (1992) s'intéressent au genre des subordonnés qui sont dirigés par les managers d'un sexe spécifique; elles constatent que les trois-quarts des subordonnés avec le plus d'autorité sont du même sexe que leurs managers (op cit, 350). Certains auteurs se demandent si ces subordonnés ont de l'autorité sur d'autres (Jacobs, 1992: 295 ; Reskin et Ross, 1992 : 350 ; la réponse est que les subordonnés des hommes plutôt que des femmes sont susceptibles de diriger le travail des autres. On voit bien que les préoccupations majeures tournent autour de l'autorité sur autrui. Comme dit Jacobs (1992: 294) : "...la responsabilité de diriger est un indicateur si profond du statut de manager..."⁴ qu'on peut arriver à des conclusions au sujet du management et de l'autorité en

³ "The responsibility to hire and fire others", "control over the pay of others", and the ability to "supervise others".

⁴ "...supervisory responsibility is such a fundamental indicator of managerial status..."

général à partir d'une étude de la surveillance des autres.

En parcourant ce type de littérature, il n'est pas surprenant de découvrir que Simone Weil, dans ses écrits sociaux et politiques, envisageait le management comme une nouvelle forme d'oppression (selon Grey, 1996: 598). Elle était préoccupée, semble-t-il, par le traitement des êtres humains comme des *moyens* plutôt que comme des *fins* (ibid); elle entrevoyait le management de son époque en train de devenir une science (op cit: 599) de telle façon que l'acquisition de ces connaissances scientifiques conférerait le pouvoir aux détenteurs du management (op cit: 598). Pour son temps (ses écrits débutent avec les années 1930), Weil était certainement en avance; cependant, soixante années plus tard, on pourrait lui répondre qu'elle était peut-être trop influencée, et on ne peut pas en être surpris, par un type spécifique d'autorité en parlant du management, c'est-à-dire de "l'autorité sur". Elle parle toujours de gérer les personnes, d'où sa préoccupation par rapport à l'oppression; elle ne parle jamais de "l'autorité de" qui peut impliquer des moyens matériels et intellectuels plutôt qu'humains. Si Weil avait vécu à une époque plus féministe, peut-être aurait-elle modifié sa perspective sur le management.

Évidemment, il existe des bribes d'information dans la littérature sur "l'autorité de" - entreprendre une action ou influencer un domaine d'activité. Hopcroft, par exemple, parle de "l'autorité de" formuler la politique organisationnelle (1996 : 167) et Jaffee discute de "l'autorité de" prendre des décisions (1989 : 379)⁵. Plusieurs auteurs

⁵ Mais il est intéressant de noter que quand il s'agit de manipuler les concepts, Jaffee se réfugie dans la notion d'*autonomie* ("conceptual autonomy") plutôt que d'autorité. Est-ce que l'autorité concep-

notent que par rapport à "l'autorité de", les femmes sont plus présentes que des hommes dans les rôles de service (Bhatnagar, 1988 : 349 ; Grandjean et Bernal, 1979: 96 ; Reskin & Ross, 1992: 350) ; mais quand on apprend que ces rôles englobent les relations publiques, les services aux particuliers, la formation, l'administration du personnel et du bureau (Reskin et Ross, 1992: 350 ; Green et Cassell, 1996: 168), on doit mettre en question l'image négative qui accompagne ce terme de "service". Est-ce que la tendance prépondérante de la littérature qui est de mettre en valeur l'autorité sur, ne sert pas à diminuer ces services, très importants pour le fonctionnement de l'organisation ? Et, encore plus, n'est-ce pas le fait que les femmes occupent ces postes qui conduit à les déprécier ? Mulholland, dans son étude très intéressante et documentée des entreprises familiales britanniques montre en effet qu'il est possible de minimiser toute une série de contributions à l'entreprise (y compris les investissements importants de capital et les compétences techniques des individus) si ces contributions viennent des femmes (1996: 86, 87, 93).

Ainsi, l'autorité des dirigeants (surtout des femmes, mais parfois aussi des hommes), qui ne prend pas la forme de contrôle d'autres employés, est minimisée et marginalisée. Mais la marginalisation des femmes est une question plus large. Comme le constate Grey (1996: 604), la nouvelle forme de l'exercice d'autorité assimile les qualités dites "humanistes" (et peut-on ajouter, "féminines") aux fins d'un contrôle encore plus serré sur les subordonnés de l'entreprise. Alors le style de leadership associé avec les femmes est adopté et transformé par les nouveaux "managérialistes", afin d'aider à exercer l'autorité sur les employés d'une manière plus efficace,

domaine où les femmes sont moins présentes (Jaffee, 1989: 381 ; Reskin et Ross: 353). En effet, les femmes sont dévalorisées d'une autre façon car leur façon d'agir traditionnel est détournée aux fins de l'entreprise, qu'elles ont très peu de chance d'influencer.

B. Les femmes qui exercent le pouvoir

Si nous possédons peu d'informations sur l'autorité d'effectuer des actions dans l'entreprise, nous en avons encore moins sur l'exercice du pouvoir dans l'organisation, que ce soit le "pouvoir sur" ou le "pouvoir de". Si on laisse de côté les maints exemples de confusion entre le pouvoir et l'autorité (voir, par exemple, Miller, 1992: 138 ; Martin, 1983: 20), peu d'auteurs ambitionnent d'étudier un sujet très informel et difficilement quantifiable. Reskin et Ross (suivant Acker, 1990) suggèrent que la présence minoritaire des femmes dans les postes d'autorité facilite la domination des hommes sur le pouvoir organisationnel (1992:344). Elles vont plus loin en postulant que le pouvoir des hommes de changer les règles, afin de préserver leurs avantages dans l'entreprise, sert à perpétuer une distribution inégale d'autorité (ibid).

Mais nous savons que le pouvoir dans l'organisation s'exerce constamment. Nous connaissons des secrétaires qui détiennent beaucoup de pouvoirs, malgré l'autorité formelle de leurs patrons. Nous connaissons aussi des individus qui surajoutent du pouvoir à l'autorité émanant de leur poste. Le pouvoir qui relève d'un statut hors de l'organisation (par exemple, un statut social) joue un rôle important, tout comme le pouvoir qui relève des réseaux personnels de l'organisation. Le pouvoir rattaché à un monopole, ou une domination due à des connaissances spécifiques, s'exerce d'une

tuelle ne s'avère pas possible?

manière constante. La littérature ne le précise pas, mais nous soupçonnons que les femmes ont leurs rôles à jouer dans ces réseaux. En effet, elles sont souvent tournées vers le pouvoir justement à cause de leur exclusion de l'autorité.

Il existe d'autres pistes d'exploration qui méritent notre attention. Par exemple, Grey cite Weil en notant que des employés sont capables de créer leur propre science, basée sur l'expérience pratique, qui leur accorde un certain pouvoir (1996: 600). Qui n'est pas en mesure de citer un commis d'épicerie villageoise dont le pouvoir relève d'une connaissance approfondie de la vie des individus à travers toute une région ? Ou un commis de bureau qui développe un système de classification privé qui lui accorde un monopole de connaissances pertinentes ? Ou encore, un vice-président d'une organisation qui réussit à accroître son autorité par le pouvoir qui relève d'une connaissance approfondie des employés et de leur vie privée ?

Un autre courant de réflexion s'intéresse aux femmes qui choisissent de se retirer de l'organisation afin d'avoir une carrière indépendante. Selon Bhatnagar (1988 : 351), cela constitue une forme de pouvoir; et selon mes propres recherches sur les femmes dans des professions "établies" qui choisissent cette option, je peux assurer qu'elle apporte beaucoup de pouvoir aux femmes concernées. Elles ne se soumettent plus à l'autorité organisationnelle et gagnent ainsi énormément de pouvoir par rapport à leur propre vie, à leur façon de travailler, et à leur manière de gérer la vie privée et la vie publique.

Nous n'avons pas assez d'informations sur ces systèmes de pouvoir, sur leurs relations avec l'autorité; et nous en avons un pressant besoin. Je suggère que la recherche sur le pouvoir et l'autorité dans l'organisation, entreprise

d'un point de vue féministe, se dirige vers ces noyaux très importants du pouvoir. Le fait que ces sujets sont relativement ignorés relève plutôt des priorités masculinistes de la recherche qui visent à focaliser l'attention sur "l'autorité sur"; mais ces priorités ne sont pas les nôtres et nous avons besoin d'une image plus complexe de la situation des femmes au regard de l'exercice de l'autorité et du pouvoir.

C. Les femmes qui sont exclues de l'autorité et du pouvoir

J'en arrive à mon dernier sujet de préoccupation: le problème des femmes "exclues" de l'autorité et du pouvoir. Il faut dire que nous avons une certaine tradition de recherche dans ce domaine, qui part de l'idée que la position modale des femmes est celle de l'exclusion. Dans cette perspective, Susan Porter Benson (Mills et Tancred, 1992) nous renseigne sur les commis de magasin qui résistent à l'autorité des patrons en développant leurs propres méthodes de travail. De la même manière, Arlie Russell Hochschild (1983) nous parle des hôtesse de l'air qui se protègent d'une implication affective, source d'exploitation, en apprenant à jouer des rôles et à poser des masques. Mulholland parle de ces femmes d'entreprises familiales qui refusent de se réfugier dans la vie domestique et qui insistent sur un rôle actif continu (1996: 90).

Mais ce qui frappe, c'est que tous ces comportements sont présentés comme des résistances au pouvoir et à l'autorité, et non comme l'exercice effectif du pouvoir et parfois même de l'autorité. En effet, un autre présupposé implicite de la recherche dans ce domaine induit l'idée selon laquelle l'autorité et le pouvoir émanent nécessairement du sommet de la hiérarchie. Est-ce que les femmes "commis de bureau" qui développent leurs propres méthodes de travail ne fabriquent pas, en même temps, la connaissance

pratique présentée plus haut comme une source de pouvoir? En effet, l'exclusion de l'autorité et du pouvoir constitue une conception qui est plutôt de nature masculiniste. J'aimerais postuler que le pouvoir, au moins, et l'autorité peut-être, se distribuent d'une façon inégale à travers l'organisation, une distribution qui reste à déterminer. En effet, les femmes qui sont concentrées, on le sait bien, en bas de la hiérarchie, ne sont pas nécessairement autant exclues de l'autorité et du pouvoir qu'on le suggère dans la littérature traditionnelle. Et la résistance constitue une façon de prendre le pouvoir qui s'ajoute à maintes autres manières de faire la même chose.

CONCLUSION

Dans ce texte, j'ai tenté de conceptualiser et l'autorité et le pouvoir d'une manière telle que l'expérience modale des femmes soit incluse. La redéfinition des termes réussit à transformer notre réflexion à ce sujet. En particulier, nous nous rendons compte que la grande majorité de la littérature sur le sujet ne touche qu'à un aspect de l'autorité et du pouvoir, c'est-à-dire l'autorité sur les employés de l'organisation. En effet, on peut résumer les préoccupations de cette littérature de la façon suivante: jusqu'à quel point et de quelle manière les femmes participent-elles à l'autorité organisationnelle conçue par les hommes?

Mais il reste toute une gamme de comportements qui sont laissés de côté et qui se résument sous les rubriques de "l'autorité de", le "pouvoir sur", le "pouvoir de", pour ne pas parler de la soi-disant "exclusion", qui pourrait, avec beaucoup de profit, être traitée comme une autre source d'autorité et de pouvoir. Alors, la question centrale pour la recherche féministe se résume

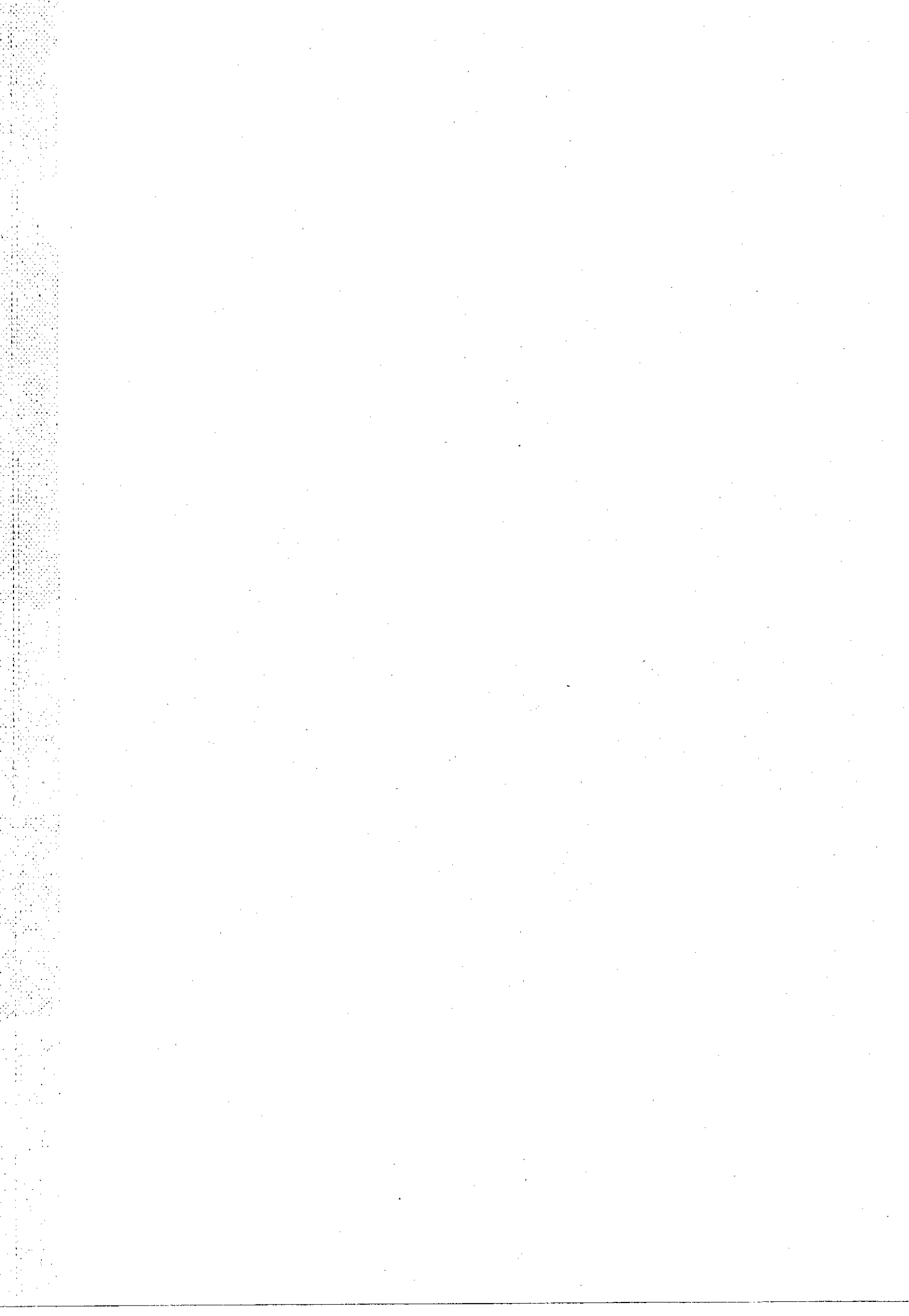
de la façon suivante: les femmes sont-elles capables d'assurer une action ou d'effectuer une transformation dans l'organisation et, si oui, de quelle manière?

Si l'on tient compte du fait que les femmes pourraient bien exercer l'autorité et le pouvoir d'une autre façon que les hommes, à d'autres niveaux de l'entreprise, et dans des domaines autres que la direction des employés, nous obtenons une image beaucoup plus riche et plus nuancée de l'autorité et du pouvoir dans l'entreprise.

BIBLIOGRAPHIE

- ACKER J. (1990) "Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organization" - *Gender and Society* 4 - p.139-158.
- BENSON S.P. (1992) Article dans Mills, A. et Tancred, P. *Gendering Organizational Analysis* - Sage - Newbury Park.
- BHATNAGAR D. (1988) "Professional Women in Organizations: New Paradigms for Research and Action" - *Sex Roles* 18/5-6 - p. 343-355.
- GRANDJEAN B.D. et BERNAL H.H. (1979) "Sex and Centralization in a Semiprofession" - *Sociology of Work and Occupations* 6/1 - p. 84-102.
- GREEN E. et CASSELL C. (1996) "Women Managers, Gendered Cultural Processes and Organizational Change" - *Gender, Work and Organization* 3/3 - p. 168-178.
- GLUCKSMANN M. (1996) Compte-rendu de: *Servicing the Middle Classes: Class Gender and Waged Domestic Labour in Contemporary Britain* de Gregson, N. et Lowe, M. - *Gender, Work and Organization* 3/2 - p. 123-125.
- GREY C. (1996) "Towards a Critique of Managerialism: The Contribution of Simone Weil" - *Journal of Management Studies* 33/5 - p. 591-611.
- HOCHSCHILD A.R. (1983) *The Managed Heart* - University of California Press - Berkeley.

- HOPCROFT R.L. (1996) "The Authority Attainment of Women: Competitive Sector Effects" - *American Journal of Economics and Sociology* 55/2 - p. 163-184.
- JACOBS J.A. (1992) "Women's Entry into Management: Trends in Earnings, Authority, and Values among Salaried Managers" - *Administrative Science Quarterly* 37/2 - p. 282-301.
- JAFFEE D. (1989) "Gender Inequality in Workplace Autonomy and Authority" - *Social Science Quarterly* 70/2 - p. 375-390.
- MARTIN P.Y. HARRISON D. et DINNITO D. (1983) "Advancement for Women in Hierarchical Organizations: A Multilevel Analysis of Problems and Prospects" - *The Journal of Applied Behavioral Science* 19/1 - p. 19-33.
- MCGUIRE G.J. et RESKIN B.F. (1990) "Authority Hierarchies at Work: The Impacts of Race and Sex" - *Gender and Society* 7/4 - p. 487-506.
- MILLER J. "Gender and Supervision: The legitimation of Authority in Relationship to Task" - *Sociological Perspectives* 35/1 - p. 137-162.
- MULHOLLAND K. (1996) "Gender Power and Property Relations within Entrepreneurial Wealthy Families" - *Gender Work and Organization* 3/2 - p. 78-102.
- RESKIN B.F. et ROSS C. (1992) "Jobs, Authority and Earnings Among Managers" - *Work and Occupations* 19/4 - p. 342-365.
- SILVER A-L.S. (1996) "Women Who Lead" - *The American Journal of Psychoanalysis* 56/1 - p. 3-16.
- SINACORE-GUINN A.L. (1996) "MCRTW Seed Grant for Faculty Research in Women's Studies: Women's Authority" - *McGill Centre for Research and Teaching on Women* - p. 1-4.
- TANCRED P. (1996) "Au-delà d'une critique des concepts masculinistes" - Communication présentée au Séminaire pluridisciplinaire, Université de Montréal, février.
- VAN VIANEN A.E.M. et KEIZER W.A.J. (1996) "Gender differences in Managerial Intention" - *Gender, Work and Organization* 3/2 - p. 103-114.
- WOLF W.C. et FLIGSTEIN N.D. (1979) "Sex and Authority in the Workplace: The Causes of Sexual Inequality" - *American Sociological Review* 44/2 p. 235-252.



LES MAGISTRATES DE L'ORDRE JUDICIAIRE : DES FEMMES D'AUTORITÉ

par

Anne Boigeol

sociologue

Institut d'Histoire du Temps
Présent - Paris

Les notions de pouvoir et d'autorité judiciaires sont au coeur des réflexions sur l'institution judiciaire et le rôle des juges et ont donné lieu à de nombreux débats chez les juristes. Le pouvoir judiciaire est associé à l'idée que le juge est créateur de droit, à l'instar de ce qui se passait dans l'ancien régime, alors que le droit n'était pas codifié, ou de ce qui se passe dans d'autres pays. Depuis la Révolution, l'idée que les juges constituent un pouvoir autonome s'est quelque peu estompée, le juge devenant exclusivement l'interprète de la loi, la "bouche de la loi". Cette évolution s'est concrétisée dans le statut des juges qui s'est rapproché de celui des fonctionnaires. Cette évolution est aussi symbolisée dans la Constitution de 1958 qui consacre l'existence d'une simple "autorité judiciaire". Cependant, depuis quelque temps, l'idée d'un pouvoir judiciaire reprend de la vigueur, que ce soit par l'extension des prérogatives du juge ou par la mise en cause judiciaire de certaines personnalités du monde politique ou économique, habituellement peu habituées à avoir maille à partir avec la justice.

Notre propos n'est pas d'entrer dans le débat juridique sur le statut d'autorité ou de pouvoir de la justice mais d'essayer de saisir en quoi les notions de pouvoir et d'autorité peuvent éclairer l'analyse de la féminisation de la magistrature.

Qu'elle soit autorité ou pouvoir, la justice était rendue par des hommes; le sexe masculin était une composante importante du modèle professionnel : "*l'autorité était liée à la présence physique, à la force de la voix, à la crainte que vous inspiriez*" (Femme juge d'instruction). Or, depuis 50 ans, les femmes sont entrées dans la magistrature et y sont devenues de plus en plus nombreuses au point qu'à l'aube du deuxième millénaire elles franchiront

la barre symbolique des 50%. Cette féminisation a suscité beaucoup d'inquiétudes¹ et en provoque toujours. Dans un rapport sur l'état de la justice, il est noté que : "L'irruption massive des femmes dans la magistrature de proximité comporte en outre, surtout pour un corps d'autorité, une incertitude sur l'image de l'institution dont les représentants à l'échelon local, celui qui est le plus proche des justiciables, sont majoritairement féminins" (Haenel et Artuis, 1991).

On présentera d'abord la féminisation de la magistrature en considérant qu'il est difficile d'analyser la position des femmes dans la magistrature sans faire référence au statut de la magistrature dans la société, ce qui n'est pas sans lien avec le pouvoir de la magistrature.

Puis on étudiera les positions occupées par les femmes dans l'institution judiciaire sous l'angle des notions de pouvoir et d'autorité.

I - LA FÉMINISATION DE LA MAGISTRATURE

Autorisées à entrer dans la magistrature en 1946, les femmes ont vite utilisé la possibilité qui leur était offerte. Mais c'est à partir des années soixante-dix que la féminisation s'intensifie véritablement, le nombre de candidates dépassant celui des candidats. Depuis, la proportion de femmes parmi les candidats à la magistrature a toujours été très supérieure à celle des hommes. En 1995, 75% des candidats au concours d'entrée étaient des candidates. En 1996, les femmes représentent 47,3% de la magistrature et, selon toute vraisemblance, la barre

¹ notamment chez les jurys des concours d'entrée à l'ENM. cf. A. Boigeol (1996).

des 50 % devrait être franchie avec le changement de millénaire.

Ce phénomène n'est pas propre à la France. Il concerne à des degrés divers toute l'Europe, particulièrement les pays où les magistrats sont recrutés par concours. C'est notamment le cas de l'Italie, de l'Espagne du Portugal². Au Portugal, pays qui a ouvert la magistrature aux femmes en 1977, elles représentent déjà 27,2% des juges et 33,8% du ministère public. En Italie, où le droit pour les femmes d'être magistrates date de 1963, elles représentaient en 1992 24% de l'ensemble des magistrats, tous grades confondus, mais plus de 50% des auditeurs étaient des auditrices (Di Federico, Negri, 1992). En revanche en Grande Bretagne où les juges professionnels, peu nombreux, sont nommés par le Lord Chancellor parmi l'élite des *barristers* sur les conseils d'un comité interne, les femmes sont très peu nombreuses³; le système a tendance à se reproduire à l'identique.

Le phénomène de féminisation ne concerne pas que la magistrature. C'est l'ensemble des professions juridiques et judiciaires qui se féminise, à des degrés divers. En 1994, 41% des avocats sont des avocates (60% des élèves des centres de formation professionnelle); 67% des greffiers en chef sont des greffières; quant aux secrétaires greffiers, ce sont 86% d'entre eux qui sont des femmes. Même le notariat se féminise,

² En Europe du nord, plus précisément en Suède, la situation est un peu différente; il n'y a pas de concours, mais la magistrature se féminise néanmoins, mais à une vitesse moins rapide qu'en Europe du sud.

³ Parmi les circuit judges, 29 femmes sur 524 (5,5%); parmi les High court judges, 7 femmes sur 95; parmi les Lords Justices of Appeal, 1 femme sur 32, aucune femme n'est devenue Law Lord; cf. Sheila Dziobon (1996).

néanmoins avec retard (13% de femmes)⁴.

La féminisation de la magistrature est d'autant plus visible que les candidatures masculines se font rares. Les femmes ont ainsi permis de combler un très important déficit de candidatures masculines depuis le début des années cinquante, situation qui n'a d'ailleurs pas vraiment changé jusqu'à aujourd'hui, à la différence près que depuis quelques années la sélectivité du concours s'est accrue du fait du nombre croissant de candidats.

La magistrature est devenue une position relativement dévalorisée pour une partie des jeunes juristes masculins⁵ qui préfèrent orienter ailleurs leurs ambitions professionnelles. Les recompositions successives du champ juridique qui s'opèrent dès le lendemain de la guerre ont eu pour effet de créer de nouveaux pôles attractifs (création ENA). Plus récemment c'est le développement du barreau d'affaires qui attire les jeunes et brillants jeunes gens.

Mais le peu d'attrait qu'exerce la magistrature sur les juristes masculins tient aussi à l'évolution des conditions d'exercice de la magistrature. La rémunération des juges a longtemps été médiocre, les conditions matérielles d'exercice sont toujours dénoncées comme déplorables. Et surtout les juges participent, pour une large part à une "justice d'abattage", à une "justice de masse", que ce soit avec l'augmentation des divorces qui s'amorce en 1964, par le développement du contentieux des accidents de la circulation, des vols à la tire, de la petite dé-

linquance etc... Peu d'occasions de briller par des constructions juridiques toutes en finesse mais l'urgence du quotidien, où il faut traiter un nombre impressionnant de dossiers, où il faut parfois sacrifier la qualité au rendement. L'autorité du juge se trouve quelque peu banalisée dans ce type de justice.

Les juges voient également la réalité de leur pouvoir dans les caractéristiques sociales des justiciables, qui, en matière pénale notamment, sont souvent particulièrement ciblées : catégories défavorisées de la société.

Même si les choses sont plus complexes que ces quelques observations, la démasculinisation de la magistrature apparaît liée à la diminution du prestige de la magistrature, à la dilution de son autorité dans une activité extrêmement répétitive, au caractère socialement sélectif de sa mise en oeuvre, à la faiblesse de son pouvoir social. Le magistrat qui était autrefois la figure même du notable a perdu de sa notabilité, comme en témoigne sa rétrogradation protocolaire⁶.

La féminisation a donc hérité de la démasculinisation et de la dévalorisation relative de la magistrature. Cependant, la féminisation de la magistrature ne s'est pas faite parce que la magistrature n'était plus recherchée. Elle aurait eu lieu de toute façon, simplement à un niveau moins élevé. Il faut noter qu'en Italie où le pouvoir de la magistrature est considérable, leur

⁴ chiffres de 1994, donnés par Nathalie Prévost (1995)

⁵ Nombreux sont les témoignages qui confortent cette idée; cf. à titre d'exemple D. Soulez Larivière Simone Rozès et Paul Lombard (1993), Anne Brunel, 1992

⁶ Pour adapter la hiérarchie protocolaire aux exigences de la décentralisation les présidents et procureurs du TGI arrivent en 22ème position derrière les sous-préfets et même après les directeurs de cabinet du préfet. Au niveau national, le Premier Président de la cour de cassation se trouve relégué au 15e rang, derrière députés et sénateurs, membres du Conseil supérieur de la légion d'honneur et de l'Ordre du mérite...

statut envié, la féminisation est très forte.

Depuis quelque temps, ce n'est plus le discours sur la dévalorisation de la magistrature qui domine mais celui sur la montée en puissance de la justice. Sont mis en avant les nouveaux pouvoirs du Juge, les nouvelles demandes faites à la justice, la juridicisation de la société, l'augmentation du besoin de sécurité juridique due à l'internationalisation des échanges, la mise en cause de personnalités du monde politique et économique.... Ce mouvement est-il de nature à susciter un renouveau de vocations chez les juristes masculins, à remasculiniser la magistrature ?

Pour le moment, le mouvement est loin de s'inverser. Au concours de 1995 il y avait, certes, une augmentation du nombre de candidats de sexe masculin, mais une augmentation encore plus forte du nombre de candidatures féminines. Le phénomène le plus marquant paraît être l'augmentation de la concurrence à l'entrée de ce corps, comme des autres corps de l'État, ce qui conduit à une très grande sélectivité.

II - LA MAGISTRATURE : UN UNIVERS D'AUTORITÉ NON DÉNUÉ DE POUVOIR

Des métiers d'autorité diversement dotés de pouvoirs

Le terme de magistrat recouvre plusieurs métiers⁷, plusieurs fonctions qui

⁷ Il y a d'abord la distinction Siège/Parquet. A l'intérieur du Siège, en première instance, il y a plusieurs fonctions qui s'exercent soit en formation en formation collégiale (Juge de tribunal de grande instance) soit par l'intermédiaire d'un juge unique spécialisé : juge des enfants, juge d'instance, juge d'instruction, juge de l'application des peines. Au niveau de l'appel, comme de la cassation, il n'y a plus que des juges exerçant en

se différencient suivant des paramètres tels que : degré de juridicité, distance/proximité par rapport aux justiciables, organisation du travail, indépendance ... Toutes les fonctions sont des fonctions d'autorité d'un point de vue institutionnel mais aussi d'un point de vue personnel. Tous les métiers disposent également d'un certain pouvoir, au sens de la capacité d'interprétation et d'indépendance dans l'action⁸. Mais certains métiers sont investis de pouvoirs que d'autres n'ont pas. Ces différents métiers ne seront pas alors brigüés de la même manière par les hommes et par les femmes. Est-ce alors que la question du sexe entre en ligne de compte dans la répartition des différents métiers suivant leur degré de pouvoir ?

Dès leur entrée dans la magistrature, les femmes ont davantage exercé les fonctions du Siège, plus précisément, ce que l'on appelle le "Siège pur" et très peu celles du Parquet, se conformant ainsi, dans une certaine mesure, à l'attente du corps à leur égard. Elles étaient, à l'époque mieux tolérées dans ce type de fonction où elles pouvaient mettre en application leur savoir juridique, sans être trop visibles et être confrontées aux risques des fonctions plus "exposées". Elles-mêmes paraissent avoir aussi préféré les fonctions du siège.

Il était prévu également qu'elles se spécialisent dans les fonctions de juge des enfants. Mais les pionnières ne

collégialité.

⁸ On fait référence aux définitions de Max Weber, en les adaptant au contexte institutionnel. Le pouvoir est : "la probabilité qu'un acteur soit en mesure d'imposer sa volonté dans le cadre d'une relation sociale, malgré les résistances éventuelles, et quel que soit le fondement sur lequel repose cette éventualité" L'autorité est "la probabilité qu'un ordre ayant un contenu précis soit suivi" Max Weber (1922).

semblent pas avoir été particulièrement attirées par ces fonctions. Sur 139 femmes magistrats en 1956, il y a une femme au Parquet, et toutes les autres au siège dont seulement 4 juges des enfants (et 6 juges d'instructions)⁹. Par la suite les femmes vont être effectivement plus nombreuses à exercer les fonctions de juge des enfants, tout en étant toujours très présentes dans les fonctions du "Siège pur". Mais ce n'est qu'en 1982 que le nombre de femmes juges des enfants devient supérieur au nombre d'hommes (Charvin *et al.*; 1996)

Aujourd'hui encore les femmes ne se répartissent toujours pas également dans l'ensemble des fonctions judiciaires, même si l'arrivée de promotions de magistrats comportant plus de 60% de femmes a entraîné une féminisation de l'ensemble des fonctions exercées en début de carrière, sans toutefois parvenir à remettre en cause la hiérarchie des fonctions très féminisées et de celles qui le sont moins.

Proportions de femmes dans les fonctions de début de carrière, en 1995.

- juge des enfants	72%
- juge TGI : "siège pur"	68%
- juge d'instance	63%
- juge de l'application des peines	62%
- juge d'instruction	48%
- substitut	48%

Même si cette distribution traduit aussi la réalité des postes offerts aux nouveaux magistrats, il n'en reste pas moins que hommes et femmes n'ont pas les mêmes préférences en matière de fonctions, ce que confirme une enquête menée à la fin des années quatre-vingt auprès des auditeurs de justice en formation à l'École nationale de la magistrature. La fonc-

tion la plus fréquemment souhaitée par les auditrices est celle de juge des enfants; pour les auditeurs, c'est le Parquet. Ensemble, ils ont en commun de rejeter en dernière position les fonctions de juge de l'application des peines, fonctions de contact avec les détenus, l'univers carcéral.

Essayons de caractériser, de façon très schématique ces différentes fonctions pour essayer de comprendre la différenciation par sexe, en prenant le cas des deux fonctions où les femmes sont le plus représentées et les deux fonctions où elles le sont le moins. On tentera de voir si les notions de pouvoir et d'autorité sont des clefs pertinentes pour différencier les fonctions qui sont féminisées de celles qui le sont moins.

- *Les femmes sont sur-représentées dans les fonctions de juge des enfants*: fonction spécialisée par le public concerné : les mineurs, en général issus de familles défavorisées, de l'immigration; il s'agit d'une fonction peu juridique (on parle à son propos de droit simplifié), à forte composante sociale, nécessitant contacts et initiatives avec de multiples organismes sociaux ou éducatifs. Le juge des enfants est parfois considéré comme une sorte de "super-assistante sociale" dans la mesure où il est amené non seulement à sanctionner les jeunes délinquants mais aussi à prendre des mesures destinées à protéger les mineurs. C'est une fonction solitaire qui demande des compétences juridiques, sociales, psychologiques, administratives. Les pouvoirs du juge des enfants sont théoriquement très importants : pouvoir d'instruction, pouvoir de répression, pouvoir en matière de d'assistance éducative. C'est un travail peu valorisé dans la hiérarchie des fonctions judiciaires à tel point que l'on a pu parler à son propos de «juge mineur».

⁹ Esquisse sociologique de la femme magistrat *Le pouvoir judiciaire*, juin 1956

- *Les femmes sont sur-représentées dans les fonctions du «siège pur». Ce sont les juges qui étudient les dossiers et rendent des décisions. Le travail du "siège pur" est défini comme un travail essentiellement juridique, de recherche jurisprudentielle, de rédaction. Cette pureté rejoint la noblesse lorsqu'il s'agit de droit civil. C'est un travail plutôt solitaire - que l'on peut faire à la maison - ne devenant collectif qu'à l'audience ou lors du délibéré, lorsque les juges siègent en formation collégiale, n'impliquant que des contacts très distanciés avec les justiciables, et peu de relations avec les partenaires de justice (essentiellement les avocats), travail en grande partie dans l'ombre, avec des contraintes horaires limitées. Ce sont des fonctions d'autorité : le juge prend une décision en appliquant la loi. Ce n'est pas une fonction de pouvoir au sens de Weber dans la mesure où l'aspect relationnel, les interactions avec les justiciables, sont faibles. De surcroît l'exécution du jugement ne dépend pas du juge, ce qui peut, en cas de non-exécution, porter atteinte à son autorité.*

A l'opposé les fonctions les moins féminisées sont toujours celles du Parquet (substitut) et celle de Juge d'instruction.

L'instruction est d'abord une fonction de pouvoir au sens de Max Weber. Le juge d'instruction dispose de pouvoirs concernant la liberté des personnes, la recherche des preuves...N'est-il pas considéré comme l'"homme le plus puissant de France"? C'est également une fonction de contact, avec les justiciables, les auxiliaires de justice et avec différents services de l'État, police, gendarmerie, qui sont des services -encore- majoritairement masculins. La capacité d'action des juges d'instruction, leur pouvoir s'exerce directement sur les gens.

"Ce qu'il me fallait, et ce qu'il me faut toujours, ce sont des contacts hu-

mains. Les contacts par situation juridique interposée ne me satisfaisaient pas intellectuellement. J'aime bien me coller les gens; et j'ai besoin du côté verbal du métier. A l'instruction on a un contact direct avec les gens, que l'on ne retrouve pas au Parquet, car à l'audience, c'est médiatisé. A l'instruction, quand on a le temps, on plonge dans des abîmes de complexité très intéressants; ce n'est plus tellement le droit; c'est le fait de trancher, de prendre des décisions sur des situations humaines" (femme juge d'instruction)

Le Parquet est un lieu de pouvoir par excellence, dans les deux acceptions du terme pouvoir, c'est-à-dire exprimant à la fois les capacités individuelles d'action et les relations de dépendance dans laquelle se trouve l'individu. Le Parquet est le maître de l'action publique puisque c'est lui qui apprécie l'opportunité des poursuites, c'est-à-dire si une affaire qui lui est signalée doit être jugée, instruite, ou au contraire classée sans suite. Mais c'est aussi un lieu où s'exerce le pouvoir, puisqu'un substitut ou un procureur est soumis à sa hiérarchie qui, elle-même, est soumise au ministre de la justice.

Le Parquet peut être caractérisé par un travail d'équipe. "Le Parquet est indivisible" dit la loi; *"On se sent comme faisant partie d'une structure solidaire".* De ce fait, la greffe des femmes paraît avoir été plus difficile à prendre. C'est un travail à la fois juridique, et de contact, avec les justiciables, services de police et de gendarmerie. C'est un travail très astreignant au point de vue horaire.

On peut retrouver dans les caractéristiques des métiers féminins et masculins de la magistrature un certain nombre des principes qui structurent traditionnellement la division sexuelle des tâches, mais avec des nuances importantes.

Aux hommes la confrontation avec le milieu, la politique pénale, les relations avec la police, la gendarmerie, le maintien de l'ordre public, la présence au tribunal, la visibilité.

Aux femmes les fonctions sociales, de contact avec les enfants, les familles, les services sociaux, les divorçants mais aussi les fonctions purement juridiques, nobles, distanciées, "propres", discrètes.

Envisagées sous l'angle du pouvoir, il apparaît que les métiers considérés comme des métiers de pouvoir sont aussi ceux dans lesquels les femmes ont été pendant longtemps peu présentes et qui sont toujours les moins féminisés. Mais une fonction de pouvoir ne se détermine pas uniquement par les pouvoirs dont elle dispose. D'autres paramètres, comme le profil des justiciables, entrent en jeu. Les juges d'instruction n'ont jamais été aussi puissants que depuis qu'ils incarcèrent des personnes appartenant aux élites économique et politique.

Le cas du juge des enfants est particulier. Théoriquement, le juge des enfants a beaucoup de pouvoirs puisqu'il est à la fois un juge, un juge d'instruction et qu'il peut mettre en place une assistance éducative. Si la fonction de juge des enfants n'est pas reconnue comme une fonction de pouvoir, c'est en raison des caractéristiques sociales de la population concernée mais aussi parce que les juges, lorsqu'il s'agit de mineurs, cherchent à privilégier l'accompagnement social et éducatif plutôt que l'action d'autorité.

Si les hommes et les femmes qui deviennent magistrats souhaitent exercer des fonctions d'autorité, voire de pouvoir - "*Ce qui m'a attiré dans la magistrature c'est que c'est l'un des rares métiers où l'on a tout de suite un pouvoir de décision*". (femme juge des enfants) - il y a des paramètres qui pré-déterminent souvent le choix des femmes.

Il y a d'abord la maîtrise de l'emploi du temps qui permet aux femmes, par le choix de certaines fonctions, de mieux associer activité professionnelle et vie familiale. Il faut noter à cet égard que les métiers de pouvoir sont des métiers qui prennent du temps.

Le goût pour le travail juridique est souvent avancé mais n'est-il pas, en partie du moins, un choix induit par la contrainte de la maîtrise du temps ?

Cette orientation des femmes magistrats vers les fonctions juridiques du Siège n'est cependant pas sans rappeler celle de certaines avocates d'affaires qui, elles aussi se spécialisent dans les travaux de rédaction, de recherche juridique très pointue, plutôt que dans le travail de négociation, de consultation (Barszcz; 1992) ou encore, celle des femmes ingénieurs, qui privilégient les fonctions de recherche par rapport à celles de production (C. Marry, 1992).

Il n'est pas contestable que les femmes ont toujours un tropisme pour les affaires de famille, étant toujours très imprégnées de l'idéologie de leur responsabilité et de leurs compétences particulières en ce qui concerne les enfants et la famille. La même observation peut être faite à propos des magistrates italiennes¹⁰.

Même si les métiers de la magistrature sont encore sensiblement différenciés selon le sexe, il n'en reste pas moins qu'un mouvement d'homogénéisation est en cours du seul fait de la pression de la féminisation. Le Parquet, l'Instruction se féminisent et il n'est qu'à se reporter aux dernières "affaires" pour voir que les femmes sont présentes dans les fonctions de pouvoir.

¹⁰ Les femmes sont proportionnellement 2 à 3 fois plus présentes que les hommes dans les tribunaux pour enfants italiens. G. Di Federico et A. Negrini, (1992), p. 114.

Les femmes dans les positions hiérarchiques.

Les premières femmes magistrats ont eu une carrière nettement moins favorable que leurs collègues masculins¹¹. Aujourd'hui les carrières des hommes et des femmes se ressemblent, du moins jusqu'à un certain niveau.

Qu'il y ait plus d'hommes dans les catégories les plus élevées de la hiérarchie judiciaire s'explique, en partie, par la structure par âge et par sexe de la magistrature. Les hommes magistrats sont plus nombreux dans les groupes les plus âgés de la magistrature, et occupent normalement les postes les plus élevés. Inversement, les femmes sont beaucoup plus nombreuses dans les groupes d'âge les plus jeunes, correspondant au début ou au milieu de carrière. Cependant, l'âge ne paraît pas tout expliquer dans les différences de positions occupées par les hommes et par les femmes.

¹¹ Une analyse des carrières de plusieurs promotions de magistrats (1960, 1965, 1970, 1975, 1980) a permis de mesurer, dans le temps, l'évolution des carrières moyennes des hommes et des femmes. Pour la promotion 1960, un homme sur 2 a atteint la catégorie la plus élevée de la hiérarchie contre seulement une femme sur 5. Leur ascension professionnelle est également plus rapide que celle des femmes.

Dix ans plus tard, pour la promotion 1970, les carrières des hommes et des femmes se rapprochent sensiblement. Ce rapprochement se traduit par une progression relative des femmes aux niveaux moyens et élevés de la hiérarchie. Cette progression est d'autant plus spectaculaire qu'elles y étaient peu nombreuses. La proportion de femmes occupant les postes les plus élevés de la hiérarchie augmente régulièrement. Cette progression s'est poursuivie jusqu'à aujourd'hui, cf. A. Boigeol (1993)

Le niveau le plus élevé où la féminisation de la magistrature se fait sentir de façon sensible est celui de conseiller à la cour d'appel et, dans une moindre mesure, celui de président de chambre à la cour d'appel.

La féminisation de ces postes est particulièrement forte à Paris et dans la région parisienne - cour d'appel de Versailles (ce qui s'explique par les origines géographiques des femmes). En 1995, les femmes représentent près de la moitié des effectifs (49%) de conseillers et 32% des présidents de chambre.

Pour les cours d'appel de province, les femmes représentent 36% des conseillers - leur nombre croît régulièrement - et 19% des présidents de chambre.

Par contre, le Parquet reste toujours peu féminisé dans les Cours d'appel : environ 17% des membres du ministère public sont des femmes.

Quant à la Cour de cassation, elle ne s'ouvre que très lentement aux femmes : 14 femmes pour 100 conseillers; et seulement 2 femmes avocat général sur 25.

En dépit de leur progression constante dans les catégories supérieures de la hiérarchie, les femmes sont toujours peu nombreuses aux postes hiérarchiques les plus élevés. Elles sont loin d'occuper les postes de chefs de juridictions en proportion de leur nombre.

C'est seulement dans les petites juridictions que l'on trouve des femmes présidentes ou procureur, dans des proportions non négligeables : 26% de femmes Présidentes, 23% de femmes Procureurs de la République (alors qu'à ce niveau hiérarchique elles représentent 56% des effectifs). Pour les tribunaux de moyenne importance il n'y a que 9% de femmes Présidentes et 6% de femmes Procureurs (alors que les femmes représentent 34% des effectifs). Pour les 15 plus gros tribunaux

elles représentent 17% des Présidents et 0% des Procureurs.

Au niveau des 33 cours d'appel, il y a deux femmes Premières Présidentes et aucune femme Procureur général. En juillet 1996, 14 Présidents de Cour d'appel ont été renouvelés : aucune femme parmi les nouveaux promus.

Quant à la Cour de cassation, il n'y a eu qu'une femme Première Présidente : madame Simone Rozès (1984-1988)

Il y a eu cependant des exemples notables. Jusqu'en juillet 1996, la Cour d'appel de Paris et le tribunal de grande instance de Paris, respectivement la cour d'appel et le tribunal les plus importants et les plus prestigieux étaient présidés par des femmes.

Les pouvoirs du Président sont importants : juridictionnel (il tient l'audience des référés; dans les grands tribunaux à plusieurs chambres c'est lui qui préside la première chambre qui s'occupe des affaires délicates), gestion du corps (notation), représentation à l'extérieur.

Les pouvoirs du Procureur sont importants puisqu'il est véritablement le chef du Parquet, il donne des ordres à ses substituts. Mais lui-même est soumis au Procureur Général de la Cour d'appel.

Pourquoi si peu de femmes dans ces situations de pouvoir même si leur nombre augmente régulièrement ?

Les raisons de cette situation peuvent tenir soit à une volonté de privilégier les hommes aux fonctions de chefs de juridiction pour contrarier l'image d'une magistrature trop féminisée; soit au choix des femmes de ne point postuler pour de telles fonctions. Ce sont vraisemblablement les deux raisons qui se conjuguent.

L'étude des candidatures à certains postes de chefs de juridiction que nous avons pu faire montre qu'il y a encore relativement peu de femmes qui souhaitent exercer les fonctions

de chef de juridiction. La proportion de femmes qui postule pour un poste de président de tribunal catégorie C oscille entre 6% et 21%; Pour les postes de B' elle serait plus importante : aux alentours de 30%; pour un poste hors hiérarchie (D), la proportion varie entre 11% et 18%. Sans être négligeable, la proportion est néanmoins faible. Quant au Parquet, il apparaît clairement que les femmes ne candidatent quasiment pas pour les postes de procureur les plus élevés. Elles sont quelques-unes à candidater pour des postes de procureur de juridiction de moyenne importance, et un peu plus nombreuses à candidater pour des postes de procureur de petites juridictions¹².

D'une façon générale, il apparaît qu'à catégorie hiérarchique équivalente, les femmes sont davantage présentes dans les fonctions de conseillers que dans celles, plus politiques, de chef de juridiction. La même observation peut être faite en Italie où les femmes sont peu présentes dans les fonctions de direction des tribunaux.¹³

Les femmes magistrats recherchent moins que leurs collègues masculins les positions de pouvoir. L'argument invoqué est la disponibilité que ces fonctions exigent, au Parquet en particulier. Il y a aussi la mobilité géographique que l'accession à ces postes exige souvent.

Mais à ce stade, il paraît difficile de parler des femmes comme d'une seule entité. Il est clair qu'il y a des femmes magistrats qui aspirent à des

¹² Ces informations proviennent de la consultation des "transparences" de juin 1995 (pour les procureurs), mars et décembre 1996 (pour les présidents).

¹³ D'après l'étude faite par G. Di Federico et A. Negrini il n'y aurait que un peu plus de 1% de femmes parmi les magistrats occupant des fonctions "incarichi direttivi".

fonctions dirigeantes au sein de la magistrature et qui développent les stratégies réputées efficaces pour y parvenir. D'autres choisissent de faire leur carrière sans occuper les postes de chef de juridiction. Nombre d'entre elles considèrent qu'elles sont "moins crispées sur la carrière" que leurs collègues masculins, le thème récurrent étant qu'au-delà de leur activité professionnelle, qui est essentielle, elles ont d'autres centres d'intérêt dans la vie, (ce qui leur donnerait une distance très utile à leur exercice professionnel).

La situation est cependant loin d'être figée puisque les femmes progressent dans les positions de chefs de juridiction. La question qui se pose alors est de savoir si elles exercent ces fonctions de façon différente des hommes ou si, en situation de pouvoir, le sexe n'a plus guère d'importance.

BIBLIOGRAPHIE

BARSZCZ C. (1992) "Profession : Lawyer - Sexe : féminin" *La lettre des juristes d'affaires* n° 132.

BOIGEOL A. (1993), "La magistrature française au féminin : entre spécificité et banalisation" *Droit et Société* 25, p489-523.

BOIGEOL A. (1996), "Les femmes et les cours. La difficile mise en oeuvre de l'égalité des sexes dans la magistrature" - *Genèses*, 22, p.107-129.

BRUNEL A. (1991) *L'autorité sans pouvoir* - éd. du Félin - Paris

M. CHARVIN, J.F. GAZEAU; E. PIERRE, F. TETARD, (1996) *Recherche sur le juge des enfants. Approches historique, démographique, sociologique.*, rapport de recherche réalisé pour le Conseil de la recherche du ministère de la justice.

DZIOBON S. (1996) "The feminization of the judiciary in England and Wales". Communication au Séminaire international sur les femmes juges - Rio de Janeiro.

HAENEL H. et ARTHUIS J. (1991) *Justice sinistrée : démocratie en danger* - Economica - Paris.

DI FEDERICO G. et NEGRINI A. (1992) "La Grazi e la Giusstizia" in DAVID P. et VICARELLI G. *Donne nelle Professioni degli Uomini* - Franco Angeli - p. 57-81 - Milano

POCAR V. (1991) "Le donne magistrate. Una ricerca pilota" *Sociologia del diritto* n° 3.

Prévoist N. (1995) "Professions judiciaires : l'arrivée des femmes", *Les cahiers du droit*, n°3.

MARRY C. (1992) "Femmes et ingénieurs : la fin d'une incompatibilité ?" *La recherche* - n° 114 -

SOULEZ LARIVIERE D. (1987) *Les juges dans la balance*, Ramsay.

WEBER M. (1922) *Économie et société*.

ANNEXES

Tableau n° 1 : Les femmes dans les différentes catégories de la hiérarchie

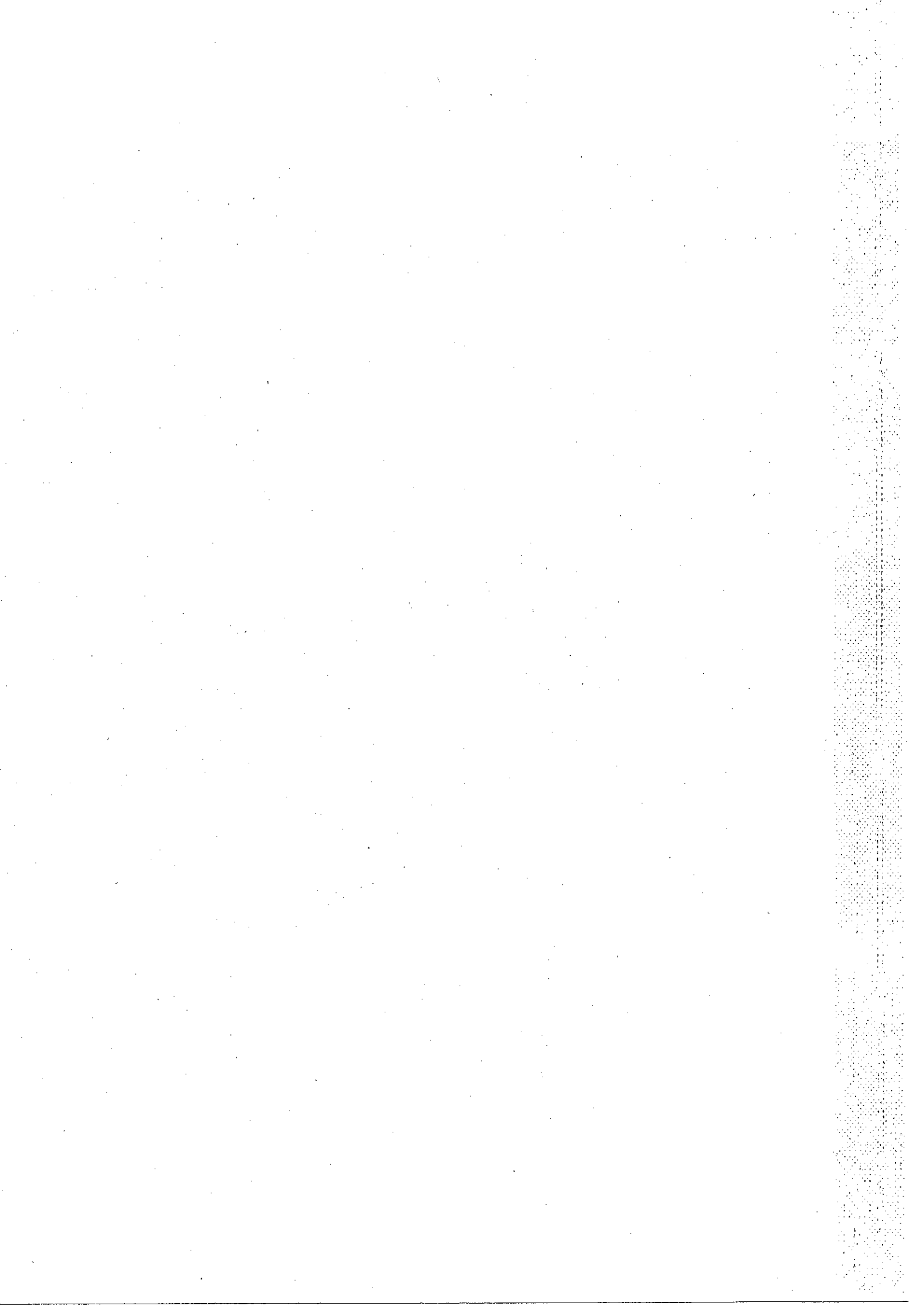
catégorie	1992		1996	
	nombre	%	nombre	%
D (hors hiéarar)	42	11,4	56	16,0
C	295	31,9	328	34,0
B'	220	25,9	346	35,0
AB	2273	53,6	2284	56,0

Le commencement de la carrière se fait en AB et la catégorie la plus élevée est représentée par la lettre D

(hors hiérarchie).

tableau n° 2 : Les chefs de juridiction suivant le sexe (juillet 1996)

Fonctions	Effectifs			Pourcentage	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
SIEGE					
Président C. Cassation, Cour d'appel	2	31	33	6%	94%
Président trib. D	2	10	12	17%	83%
Président trib C	6	59	65	9%	91%
Président trib B'	7	45	52	13%	87%
Président trib AB	15	42	57	26%	74%
PARQUET					
Procureur gé- néral C. Cassa- tion, C. appel	0	34	34	0%	100%
Procureur D		15	15	0%	100%
Procureur C	4	63	67	6%	94%
Procureur B'	5	42	47	11%	89%
Procureur AB	12	40	52	23%	77%
Ensemble	53	381	434	12%	88%



LA PARTICIPATION DES FEMMES A L'EXERCICE DU POUVOIR DANS LES GRANDES ENTREPRISES : 4 ETUDES DE CAS

par
Bénédicte
Bertin-Mourof
sociologue,
Observatoire des
dirigeants, CNRS - LSCI

En France, si de nombreux travaux statistiques et de chercheurs ont mis en évidence la forte percée des femmes depuis vingt ans dans le travail salarié, on ne trouve encore aucune étude statistique sérieuse sur les femmes à hauts niveaux de carrière dans les grandes entreprises et encore trop peu de travaux sur les femmes cadres supérieurs, sur les femmes diplômées de grandes écoles et sur les femmes dirigeantes dans les PME. Lorsqu'il s'agit de savoir à quel niveau de pouvoir les femmes peuvent réellement accéder dans les grandes structures, les informations deviennent très parcellaires et particulièrement floues ; il est question de « hauts postes », de « dirigeantes », mais la définition précise du niveau de poste atteint est rarement évoquée.

Certes, ce type d'étude n'est pas facile à réaliser, car des recherches approfondies sur les cadres dirigeantes, comparatives avec les carrières masculines demandent une participation active des dirigeants des entreprises, seuls à pouvoir évaluer la place réelle des femmes dans l'organigramme de la firme. Le dirigeant (ou le DRH, après autorisation du dirigeant) est seul en mesure d'apporter les éléments permettant d'effectuer une comparaison assez systématique carrières des femmes/carrières des hommes à niveau égal. Or, les grandes entreprises sont très réticentes à donner aux chercheurs un accès au curriculum-vitae de leurs cadres dirigeants et se sont rarement vraiment intéressées à la place qui a été accordée aux femmes parmi les cadres dirigeants de leur firme.

En dépit de ces difficultés et à défaut de pouvoir analyser globalement les caractéristiques des femmes à très hauts niveaux dans le monde économique, nous avons tenté ici, au travers de quatre analyses positionnelles dif-

férentes mais complémentaires¹, de porter un coup de projecteur sur les femmes à des postes élevés dans les firmes françaises.

I. LES FEMMES PARMIS LES N°1 DES PLUS GRANDES FIRMES FRANÇAISES

Le constat est rapide : il n'y a aucune femme aujourd'hui, en 1996, parmi les « 200 » plus grandes entreprises françaises.

De surcroît, alors même que la population des N°1 parmi les « 200 » s'est fortement renouvelée entre 1985 et 1996, puisque seuls 20% des dirigeants de 1985 restent présents dans la population de 1996, une seule femme a réussi à se glisser dans cet univers masculin pendant deux ans sur cette période.

De ce point de vue, la France n'apparaît pas comme la lanterne rouge de l'Europe puisque nos études comparatives sur la population des N°1 en Angleterre et en Allemagne² amènent à un résultat identique, on ne rencontre pas plus de femme N°1 d'une entreprise parmi les « 200 » en Angleterre et en Allemagne qu'en France. Dans ces trois pays, l'élite économique européenne est d'abord masculine.

Dans le classement par chiffre d'affaires de l'Expansion 1996 (chiffres 95), la première femme « pédégère » rencontrée dans le secteur industriel est une héritière qui dirige une entre-

prise de volaille après le décès accidentel de son frère aîné et qui arrive en terme de chiffre d'affaires à la 233ème entreprise industrielle avec un CA de 4,68 milliards de francs. Dans le secteur commercial, on trouve une première femme, au 146ème rang, à la tête d'une entreprise de prêt à porter d'un CA de 1,8 milliard de francs.

Quand on sait qu'en terme de chiffre d'affaires la 100ème entreprise française, toutes catégories confondues, est un groupe qui réalise autour de 17 milliards de francs de chiffre d'affaires, il n'est pas besoin d'insister pour voir, qu'en terme de pouvoir économique, ces « pédégères » pèsent d'un poids beaucoup moins lourd que les « pédégés » des très grandes firmes.

II. LES FEMMES ADMINISTRATRICES

Le Conseil d'Administration d'une entreprise a une mission essentielle dans la bonne marche de l'entreprise, puisqu'il doit d'une part, veiller à l'intérêt des actionnaires, et d'autre part surveiller les performances des dirigeants. Les membres de ces conseils sont donc théoriquement très influents.

Nous travaillons actuellement au sein de l'observatoire des dirigeants sur la population des administrateurs des entreprises du CAC 40 et des 100 premières capitalisations boursières françaises, auxquelles nous avons ajouté les entreprises faisant partie des 50 premiers employeurs français. Cette étude nous permettra, notamment, d'évaluer la représentation des femmes dans les conseils. Ce travail de longue haleine n'est pas terminé, mais l'on peut déjà donner quelques tendances.

Au 1er janvier 1996, dans le « CAC 40 », l'indice-phare de la bourse de Paris, en terme de personnes, on compte 377 administrateurs et on ne trouve

¹Ce travail a été réalisé grâce aux divers travaux effectués avec Michel Bauer dans le cadre de l'Observatoire des dirigeants. La question des femmes a plus particulièrement été étudiée avec la collaboration de Catherine Laval.

²M. Bauer, B. Bertin-Mouro (avec la collab. d'Hervé Joly et Pascal Thobols) *Vers un modèle européen de dirigeants?* CNRS-Boydén février 1996.

que 4% de femmes dont une sur quatre est administrateur salariée.

Si l'on fait la même étude en terme de « mandats détenus », puisqu'un même administrateur peut détenir plusieurs mandats, on compte 531 mandats d'administrateurs détenus, le pourcentage de mandat féminin est encore moins important et n'atteint que 3%. En effet au sein du CAC 40, un certain nombre d'hommes cumulent entre 2 et 8 mandats alors qu'on ne trouve aucune femme « cumularde ».

Le plus gros contingent (67%) des administratrices non salariées est composé d'héritières siégeant au conseil de l'entreprise familiale ; les autres sont pour moitié des femmes passées par l'Etat et pour l'autre moitié, des femmes ayant effectué des carrières mobiles en passant d'une entreprise à l'autre.

Lorsqu'on étend la population des administrateurs aux « 100 premières capitalisations boursières + les 50 plus gros employeurs », on constate que la place faite aux femmes n'évolue pratiquement pas puisqu'en terme de « personnes », le pourcentage de femmes atteint 4.5% , et qu'en terme de « mandats », le pourcentage ne va pas au delà de 3%.

III. LES FEMMES DANS LES ETATS MAJORS DES « 200 »

Les éditions des Etats Majors publient depuis trois ans un « Guide des Etats Majors » répertoriant, à l'aide des rapports annuels des entreprises, les noms des membres des équipes dirigeantes des 200 plus grandes entreprises françaises. Nous avons cherché à « traquer » les femmes répertoriées dans le guide de 1996.

1. Les limites d'un travail positionnel et non réputationnel

Il ne nous a pas été possible, dans le cadre de ce travail, de vérifier auprès des dirigeants des entreprises les informations concernant leur organigramme présenté dans ce guide. Ce travail est donc effectué sur la base d'une analyse « positionnelle » dans laquelle on décide de prendre pour « argent comptant » la position des dirigeants telle qu'elle est présentée par l'entreprise. Il est possible que certains dirigeants ne figurant pas (ou mal placés) dans ces organigrammes aient un pouvoir réel beaucoup plus important que la hiérarchie présentée par l'entreprise ; seule une longue enquête effectuée à l'aide de nombreux informateurs dans chacune de ces 200 firmes nous aurait permis de vérifier toutes les informations.

2. Les difficultés même de cette enquête : un premier résultat d'étude

Avec la simple liste des dirigeants d'entreprises mentionnés dans ce guide des Etats Majors, il est quasiment impossible de repérer en dehors des prénoms si on a affaire à un homme ou à une femme. En effet, tous les titres sont déclinés au masculin, même lorsqu'il s'agit d'une femme. Quelques exemples : directeur de la communication, directeur des Ressources Humaines, voire même associé gérant (il ne s'agit pas d'une faute d'orthographe !).

A l'inverse les assistants du président sont toutes, des « assistantes », à l'exception d'un homme qui prend alors le titre de « directeur de cabinet ».

Parce que les qualificatifs des professions sont du genre masculin, la première difficulté de cette étude a donc été de déterminer si les Claude, Dominique, etc.. étaient des hommes ou

des femmes lorsque l'on n'avait pas leur curriculum vitae, ce qui était souvent le cas. Nous avons ainsi été obligés de contacter un grand nombre de Claude et Dominique pour vérifier leur sexe.

3. Les différents constats de cette étude

Dans les équipes dirigeantes des « 200 », sur un total de 2071 citations de dirigeants (en effet une même personne peut se retrouver dans plusieurs organigrammes puisqu'il y a quelques filiales dans cette population d'entreprises, mais ce phénomène est rare et ne concerne que peu de personnes) on trouve 6,4% de citations de femmes. Nous avons cherché à savoir quels sont les types d'entreprises qui offrent de telles responsabilités aux femmes et quels sont les secteurs dans lesquels elles travaillent.

• Les entreprises

La moitié des entreprises (99 entreprises) de ce guide n'ont aucune femme dans leur équipe dirigeante.

Les entreprises publiques apparaissent au moins aussi machistes que les entreprises privées puisqu'elles sont 53% à ne pas avoir accueilli de femmes dans leur équipe dirigeante. Au total, on trouve dans le secteur public 5% de citations de femmes, soit légèrement moins que la moyenne des entreprises.

Malgré les lois sur l'égalité professionnelle homme-femme, les firmes publiques ne donnent pas l'exemple. Les propositions récurrentes dans les partis politiques d'établir des « quotas » de femmes au niveau politique n'ont pas incité les dirigeants d'entreprises publiques à promouvoir des femmes dans leurs équipes dirigeantes.

Parmi les entreprises qui accueillent des femmes au sein de leurs équipes dirigeantes, 76% n'en ont accueilli

qu'une et dans plus de deux cas sur 3, il s'agit de la « directrice » de la communication. Dix-huit entreprises n'en ont que 2, et 5 en ont accueilli 3.

L'entreprise de loin la plus accueillante pour les femmes en compte 6, soit 30% de sa population de membres de l'équipe dirigeante : il s'agit de la filiale culturelle d'une grande entreprise dans laquelle, phénomène exceptionnel, les femmes sont mentionnées (ou ont revendiqué ce titre) en tant que « directrices ».

En terme de secteur d'activité, dans les 15% des « 200 » qui accueillent les femmes pour leur proposer, autre chose qu'un poste traditionnellement féminin de directeur de la communication ou de DRH, les secteurs d'activité les plus représentés sont : le secteur bancaire et financier (43%), suivi de l'industrie (20%) et des services (20%), les assurances (10%), enfin, loin derrière, le secteur du commerce (6,6%).

• Les secteurs de travail des femmes

Le secteur de la communication accueille 62% de ces cadres dirigeantes. On ne trouve dans le guide des Etats Majors qu'à peine 5% d'hommes qui occupent ce type de poste.

- 10% des femmes détiennent des postes administratifs (SG) ou juridiques.

- 8% des femmes sont dans le secteur des ressources humaines ou des affaires sociales.

Avec ces trois fonctions, on rassemble 80% de la population féminine de ce guide.

• Zoom sur les postes de DG (hors RH)

Huit femmes, représentant 6% des femmes du guide, détiennent un poste stratégique de DG (hors ressources humaines) dans ces grandes entrepri-

ses françaises. L'une d'entre elle est canadienne.

Nous n'avons pas réussi à obtenir le curriculum de l'une de ces huit femmes, malgré plusieurs coups de téléphone à la secrétaire : les femmes à des postes importants dans les entreprises semblent être harcelées par les journalistes qui traquent ces « spécimens ».

A l'exception de l'une d'entre elles, ces femmes ont moins de 50 ans, les deux plus jeunes, grands corps de l'Etat, ont respectivement 36 et 37 ans. La situation familiale de ces sept dirigeantes est la suivante : 4 n'ont pas d'enfant ou n'en avaient pas à l'époque.

En terme d'atouts détenus³ : 4 détiennent de « l'atout Etat », 2 sont des « carrières mobiles » et une est une héritière de « l'atout capital ». On ne trouve aucune « carrière-maison » parmi ces DG.

En terme de diplômes, à l'exception de l'héritière qui est autodidacte⁴, les françaises sont diplômées d'une grande école et 3 d'entre elles diplômées d'une des quatre plus prestigieuses écoles françaises (ENA, X, Normal Sup, HEC). La canadienne est docteur d'une université de son pays.

³ Pour la France on distingue, dans nos différents travaux, trois modalités contrastées de détection des futurs dirigeants d'entreprise : une relation privilégiée aux détenteurs du capital « l'atout capital », une activité professionnelle au sein de l'Etat « l'atout Etat » et enfin, une carrière entièrement dans le monde de l'entreprise « l'atout-carrière » au sein duquel on distingue : toute une carrière dans la même entreprise la « carrière-maison » et une carrière effectuée en passant d'une firme à une autre la « carrière-mobile ».

⁴ On appelle « autodidacte » une personne non diplômée initiale de l'enseignement supérieur.

Mis à part le cas de l'héritière autodidacte détectée au sein de sa famille, qui a effectué toute sa carrière dans le groupe familial, ces femmes sont donc fortement diplômées, et ont effectué un parcours professionnel en dehors de l'entreprise qu'elles dirigent aujourd'hui. Ces résultats sont assez conformes à l'étude que nous avons faite sur le mode de détection des N°1 en France⁵ : en dehors de la famille, pour accéder au sommet d'une grande entreprise française, il faut impérativement être très diplômé et avoir fait ses preuves en dehors de l'entreprise dirigée.

Une lecture rapide du Guide des Etats Majors de 1997 (juin 96), qui vient de sortir, ne semble pas apporter beaucoup de modifications concernant la place accordée aux femmes dans ce type de firmes. En effet, depuis le recensement du guide de 1996, il y a eu 70 nouvelles nominations de PDG au sein de ces grandes entreprises, parmi lesquelles on compte nombre de filiales. Aucune femme n'a été nommée à la tête de ces firmes...

IV. LES FEMMES PARMIS LES CADRES DIRIGEANTS DANS 11 ENTREPRISES-MÈRES AU SEIN DES « 200 »

Durant la période de 1991 à 1995, dans le cadre d'une étude (non publiée pour des raisons de confidentialité) sur les cadres dirigeants, nous avons eu accès, grâce à l'autorisation des dirigeants de ces entreprises, au curriculum vitae de tous les « cadres dirigeants » de 11 entreprises-mères faisant partie des « 200 » (2 Compagnies d'assurance, 1 banque, 6 entreprises industrielles et 2 sociétés de service).

⁵ M. Bauer, B. Bertin Mourot (avec la collab. de Pascal Thobois) *L'accès au sommet des grandes entreprises françaises 1985-1994* CNRS-Boyden, Février 1995.

Cette population de dirigeants, définie avec le responsable cadres dirigeants de chaque entreprise, est assez hétérogène puisque, notamment, très liée à la taille de l'entreprise concernée. Ainsi, selon les entreprises et leur définition du cadre dirigeant, ces populations ont un effectif qui varie de 43 à 644.

1. Analyse globale

• *Pourcentage global de femmes*

La population globale de cadres dirigeants au sein de ces 11 entreprises s'élève à 3.029 personnes, on compte 3,6% de femmes. Le taux de présence des femmes parmi les cadres dirigeants dans chacune de ces firmes oscille entre 0% et 7,5%. A l'époque, la majorité de ces entreprises étaient publiques, le pourcentage de femmes dirigeantes dans ces entreprises publiques atteint tout juste 4%.

Néanmoins ces chiffres méritent d'être précisés en prenant en compte les niveaux hiérarchiques atteints. On distingue 5 différents niveaux : 0, 1, 2, 3, 4, 5.

• *Les femmes des niveaux 0 et 1*

L'hétérogénéité des populations de cadres dirigeants, on l'a vu, dans ces entreprises ne nous autorise à effectuer une étude significative en terme de niveau que sur les niveaux 0 et 1 qui correspondent à « l'équipe dirigeante élargie » soit une population ne dépassant dans aucune firme 21 personnes.

- Les niveaux

Niveau 0 : aucune femme n'a réussi à atteindre le niveau 0 (équipe dirigeante restreinte de 3 à 5 personnes selon les entreprises).

Niveau 1 (autour de 15 personnes) : trois entreprises ont une femme au ni-

veau 1, mais le taux de femmes cadres dirigeantes dans ces trois firmes ne dépasse pas 2,5%. Est-ce à dire que moins il y a de femmes dirigeantes dans une entreprise, plus on a de chance d'avoir une femme à ce niveau comme « femme alibi » ? Ou certains types de postes de haut niveau seraient-ils réservés à des femmes ?

- Les diplômés et les postes des femmes du niveau 1

Deux dirigeantes sont à ce niveau en tant que directrices des ressources humaines :

Dans la première entreprise (industrielle), cette femme est l'unique représentante des femmes parmi les cadres dirigeants du groupe. C'est un grand corps de l'Etat de 41 ans entrée directement à ce niveau dans l'entreprise comme DRH.

La seconde femme est une allemande de 48 ans, diplômée de l'université, embauchée directement comme DRH dans une multinationale industrielle franco-anglaise.

Enfin, dans une grande entreprise de service, on trouve une diplômée de l'Institut de contrôle de gestion de 47 ans qui après avoir travaillé 11 ans dans d'autres entreprises, intègre la firme en tant que chargée d'affaires et obtient au bout de 10 ans le poste de directeur délégué de la société.

Ces trois femmes représentent 3,5% des membres de l'équipe dirigeante élargie dans les 11 firmes. Aucune n'a fait carrière dans la firme qu'elle dirige.

Par comparaison, dans ces 11 entreprises les hommes du niveau 0+1 sont à 50% des grands corps de l'Etat, et à 68% des diplômés d'une grande école française et 26% ont effectué toute leur carrière dans l'entreprise qu'ils dirigent.

● *Les femmes du niveau 2*

12 femmes, représentant 0.3% de notre population de femmes, ont atteint le niveau 2 dans six entreprises de notre échantillon. Même si la population des cadres du niveau 2 n'est pas équivalente en terme de pouvoir, puisque l'effectif des dirigeants du niveau 2 dans ces firmes passe de 10 personnes, pour le plus petit effectif, à un effectif de 104 personnes pour le plus grand, on tentera ici de dégager quelques caractéristiques de ces femmes dont la moyenne d'âge tourne autour de 43 ans au moment de l'étude.

- Les diplômés

Trois de ces dirigeantes sont des étrangères travaillant dans l'entreprise franco-britannique de l'échantillon, deux sont autodidactes et une est diplômée d'une université britannique (équivalent bac +2). Le faible niveau de diplôme de ces femmes signifie peut-être que les dirigeants britanniques sont moins sensibles, lorsqu'il s'agit de la détection de futurs dirigeants, que les dirigeants français au diplôme initial obtenu par leurs futurs cadres.

Les françaises présentent à ce niveau sont très diplômées : la majorité (55%) est diplômée d'une grande école de première catégorie⁶, 22% sont diplômées d'une grande école de seconde catégorie, les autres possèdent un diplôme universitaire (23%).

Dans ces entreprises les hommes de ce niveau sont légèrement plus diplômés d'une grande école première catégorie (58%), mais surtout beaucoup moins diplômés d'une université (12%).

⁶ X, Ena, Normal sup, Mines, Centrale, IEP-Paris, Ponts, HEC, Essec et ESCP.

- Les atouts détenus

Les curriculum vitae des cadres de l'entreprise franco-britannique ne mentionnaient pas les carrières avant entrée dans l'entreprise concernée, nous ne pourrions effectuer l'analyse des atouts que sur 8 femmes du niveau 2.

On trouve 3 femmes ayant eu une expérience antérieure dans la haute Administration (38%), 4 carrière-mobiles (50%), et une femme qui a effectué toute sa carrière dans la même entreprise industrielle avant d'arriver à ce niveau (12%).

Les hommes ayant atteint ce niveau sont pour 53% des carrières-maison, 25% des hommes passés au préalable par l'Administration, et 21% des carrières-mobiles.

Beaucoup plus que les hommes ayant atteint ce niveau, les femmes du niveau 2 ont été obligées de faire la preuve de leur compétence professionnelle en dehors de l'entreprise concernée.

- Les types de postes accordés aux femmes de ce niveau

Dans les trois entreprises industrielles qui accueillent des femmes du niveau 2, on trouve 4 femmes à des postes de finances/gestion, une responsable du personnel, une responsable achat, deux responsables marketing et une à un poste stratégique de directeur du développement.

Dans les deux sociétés d'assurance, on compte une opérationnelle et une administrative au poste de Secrétaire Générale.

La femme à ce niveau dans la banque est directrice de la communication.

Ces femmes représentent 4% du niveau 2 des cinq entreprises qui en accueillent à ce niveau de dirigeants.

• *Comparaison carrière des hommes
carrière des femmes*

Pour l'entreprise franco-britannique, les éléments fournis dans les C.V. ne nous permettent pas d'effectuer une comparaison des carrières. Parmi les autres, sept entreprises de l'échantillon ont accueilli de 1 à 7 femmes parmi leurs cadres dirigeants. Avant d'effectuer un « zoom » sur deux entreprises plus ouvertes aux femmes (qui ont accueilli plus de trente femmes cadres dirigeantes), nous tenterons ici d'élaborer quelques éléments de comparaison entre les carrières de 29 femmes dirigeantes sur une population de 1468 hommes dirigeants.

- Ages

La moyenne d'âge de ses femmes tourne autour de 45 ans contre 50 ans pour les hommes. Elles sont donc légèrement plus jeunes qu'eux, mais ont été en moyenne nommées cadre dirigeant quasiment au même âge que les hommes, 42 ans.

- Les diplômes

Ces dirigeantes sont à 68.5% diplômées d'une grande école française, les hommes de cette population le sont encore plus à 82%.

Si on ne retient que le palmarès des GE1, les femmes sont à 41% diplômées d'une de ces écoles et les hommes à 46%.

Les femmes de cette population sont donc moins souvent que les hommes diplômées d'une grande école et même d'une très grande. Compte tenu de l'âge moyen de ces dirigeantes au moment de l'étude, ces femmes ont eu à peine le temps d'intégrer les grandes écoles comme l'X ou HEC qui ne se sont ouvertes que tardivement aux femmes, mais des écoles d'ingénieurs comme Centrale étaient déjà accessibles « en droit » aux fem-

mes depuis 1917, l'école des Ponts depuis 1959 et l'IEP Paris et l'ENA depuis le début des années 40.

La différence essentielle entre les deux sexes en terme de diplôme est à chercher du côté du poids des diplômés d'université. En effet, on trouve dans cette population peu d'hommes (11%) diplômés d'une université française, le pourcentage de femmes issues de l'université est double 24%.

Rares sont les « autodidactes » qui ont réussi à se hisser dans cette population de dirigeants, mais les hommes autodidactes sont un peu plus facilement promus que les femmes puisque 5% d'hommes n'ont pas de diplôme initial, contre 3% pour les femmes.

- Les atouts

Le pourcentage de femmes passées par l'Etat (28%) est plus important que celui d'hommes (19%).

Mais ce que nous avons noté dans une comparaison entre énarques et énarquesses se confirme⁷ : les femmes grands corps de l'Etat sont beaucoup moins souvent « pantoufleuses » que les hommes. En effet, les femmes grands corps ne représentent ici que 7% de la population des dirigeantes, contre 14% pour les hommes. A l'inverse le passage par l'Etat, sans grand corps (passage par un cabinet et/ou haute administration) ne concerne que 5% des hommes contre 21% de ces femmes.

Corrélativement, le pourcentage des hommes qui ont fait carrière exclusivement dans le monde de l'entreprise, est plus important (81%) que chez les femmes (72%). Et, les femmes de cette population ayant effectué toute leur

⁷ Michel Bauer, B. Bertin-Mourof (avec la collaboration de Catherine Laval) : *L'Ena est-elle une business school* ? ÉL'Harmattan, 1997.

carrière dans le monde de l'entreprise ont nettement plus bougé que les hommes. Elles sont en effet 34% à être « mobiles », contre 19% des hommes. Inversement, 62% des hommes sont des « carrière-maison » et seulement 38% des femmes.

Cette mobilité des femmes explique que globalement, dans les entreprises concernées, ces dernières mettent plutôt moins de temps que les hommes à atteindre le niveau cadre dirigeant : 8 ans pour les femmes contre 13 ans pour les hommes.

Ce que nous avons déjà remarqué pour les plus hauts niveaux de l'entreprise se confirme. Pour se faire repérer dans l'entreprise et obtenir un poste de cadre dirigeant, les femmes plus que les hommes doivent cumuler des expériences professionnelles diverses soit par un passage dans l'administration soit en passant d'une firme à l'autre.

- Les postes accordés aux femmes

La grande majorité des femmes de cette population sont à des postes fonctionnels ; 59%, dont plus de la moitié relève de postes de ressources humaines, affaires sociales ou communication.

Seules 41% obtiennent de véritables postes opérationnels et ceci surtout grâce à leur position acquise dans les deux entreprises d'assurances.

2. Deux entreprises « volontaristes » à l'égard des femmes

Dans les pages précédentes nous n'avons pu effectuer de comparaison qu'entre une poignée de femmes noyées au milieu de cadres dirigeants masculins. Nous allons maintenant effectuer un « zoom » sur deux entreprises qui ont exprimé leur volonté politi-

que depuis 1980 de promouvoir des femmes à des postes élevés et qui ont accueilli un nombre significatif d'entre elles parmi leur cadres dirigeants : respectivement 48 femmes dans une grande banque et 34 femmes dans une grande entreprise industrielle. Ces effectifs féminins plus substantiels permettent d'effectuer une comparaison plus précise entre les carrières des femmes et celles des hommes.

• Les femmes cadres dirigeants dans une grande banque en 1993

Depuis 1980 la proportion de femmes parmi les cadres dirigeants de cette banque a régulièrement augmenté passant de 0 à 7,5% en 1993.

- « Portrait robot » comparatif hommes/femmes cadres dirigeants

Ces portraits robots des hommes et des femmes de la population sont effectués à partir des moyennes d'âge au moment de l'étude, d'âge et d'année de nomination cadre dirigeant, et de temps passé dans l'entreprise avant cette nomination.

- Age :

Les femmes de cette population sont en moyenne plus jeunes que les hommes (respectivement 45 ans et 49 ans). De plus, 25% des femmes ont moins de 40 ans contre seulement 6% des hommes.

- Age de nomination cadre dirigeant :

En moyenne les femmes ont été nommées cadre dirigeant au même âge que leurs homologues masculins, mais en affinant l'étude on remarque que 40% des femmes l'ont été à moins de 40 ans contre 29% des hommes.

- Année de nomination cadre dirigeant :

Les femmes ont été nommées dirigeantes dans les années plus récentes que les hommes en moyenne en 1990

pour elles et en 1986 pour les hommes. On l'a vu, aucune femme de cette population n'a été nommée cadre dirigeant avant 1980 (alors que 11% des hommes actuellement dans la population ont été nommés avant cette date).

- Temps passé dans l'entreprise avant de devenir cadre dirigeant :

Les femmes sont devenues cadre dirigeant à peine plus rapidement (après 15 ans dans la maison) que les hommes (16 ans).

- Caractéristiques comparées de ces « dirigeantes »

- Les niveaux atteints

Les niveaux atteints par les femmes sont bas, celles-ci sont absentes du sommet de l'entreprise (niv. 0 et 1) et très peu présentes dans le réseau d'agences : elles sont concentrées au plus bas niveau du siège de l'entreprise (niveau 5).

- Les diplômes

Les femmes sont moins souvent que les hommes diplômées d'une grande école (47% pour les hommes et 40% pour les femmes) et ceci se confirme lorsque l'on devient plus sélectif sur le terme de grande école : 25% de GE1 pour les femmes et 33% pour les hommes. Elles sont en revanche deux fois plus souvent qu'eux munies d'un diplôme universitaire (42% des femmes contre 19% des hommes).

Cette banque, qui a eu une politique de promotion des autodidactes, a promu deux fois plus d'hommes autodidactes, 31% contre 15% de femmes.

- Les atouts

Pour les cadres dirigeantes de cette banque, on trouve le même pourcentage de grands corps que chez les hommes cadres dirigeants, autour de 4% dans les deux cas. Mais les femmes sont légèrement plus nombreuses à

détenir de l'atout Etat que les hommes 15% (contre 11%) et sont plus fréquemment « carrière mobiles » qu'eux : 23% contre 18%.

Dans cette société française où la carrière-maison est beaucoup plus fréquente que dans les autres entreprises françaises examinées, puisque plus de la majorité des cadres dirigeants a effectué une carrière dans la maison, les femmes de cette population sont moins fréquemment issues de l'entreprise que les hommes (62% pour elles et 70% chez les hommes).

- Les types de postes occupés

Hors les postes de responsable du « réseau » où les femmes, on l'a vu, sont peu nombreuses, on trouve dans certaines directions beaucoup plus de femmes que d'hommes. La répartition des femmes dans les différentes directions de la banque est très différente de celle des hommes. Ainsi, 21% des femmes sont à la division financière contre 9.5% des hommes, dans la communication on compte 7% des femmes et 0.5% des hommes, et les affaires sociales concernent 17% des femmes contre 3% des hommes.

Dans cette banque, les femmes ont été nommées dirigeantes depuis les années 90 et elles sont plutôt plus jeunes que leurs homologues masculins. Elles sont (surtout celles de plus de 40 ans) essentiellement diplômées de l'université et ce beaucoup plus fréquemment que les hommes. Dans cette firme, où le modèle dominant est la « carrière-maison », l'ensemble des femmes de la population a plutôt plus souvent que les hommes effectué une carrière mobile, ou au sein de l'Etat.

A l'inverse, les femmes de la génération des plus de 40 ans ont plutôt plus souvent que les hommes effectué une carrière-maison et se trouvent légèrement désavantagées par rapport à eux en terme d'années passées à « attendre » un poste de cadre diri-

geant où elles atteignent des niveaux moins élevés que les hommes.

Même si la majorité de ces femmes n'est pas à des postes de communication et de ressources humaine, elles sont néanmoins beaucoup plus nombreuses que les hommes dans ces types de fonctions qui mènent rarement à la direction générale.

• **Les cadres dirigeantes dans une grande entreprise industrielle en 1995**

Dans cette grande entreprise industrielle, le pourcentage de femmes cadres dirigeantes est moins important que dans la précédente, mais celle-ci en a néanmoins accueilli 30 soit 5.5% de sa population de cadres dirigeants.

Pour cette industrie, nous ne pourrions effectuer d'analyse en terme de temps passé avant d'obtenir un poste dans la mesure où nous n'avons pas obtenu la date et l'année de nomination cadre dirigeant.

- Caractéristiques de ces cadres dirigeantes et comparaison

- Age :

Comme dans la banque, les femmes dirigeantes sont en moyenne plus jeunes que les hommes, leur âge tourne autour de 45 ans, contre 49 ans pour les hommes. Mais le pourcentage d'hommes et de femmes de moins de 40 ans est beaucoup plus proche que dans la banque : 3.5% des femmes ont moins de 40 ans contre 2% des hommes et elles sont moins souvent qu'eux « âgées » 10% d'entre elles ont plus de 54 ans contre 20% des hommes.

- Niveaux atteints dans l'entreprise :

Là encore, les femmes sont absentes du sommet de l'entreprise (niv 0 et 1) et concentrées dans les niveaux 3 et 4 (il n'y a pas de niveau 5 dans cette entreprise qui a moins de CD que la banque).

- Les diplômés :

La majorité (53%) de ces femmes est diplômée d'une grande école et 17% d'une très grande école. Les hommes sont à 70% diplômés d'une grande école et à 25% d'une très grande école. Le pourcentage de diplômés d'université s'élève chez les femmes à 33,5% contre 14% pour les hommes, et l'on trouve moitié moins d'autodidactes féminins promus que masculins, 6,5% contre 14%.

Comme pour la Banque, les femmes sont moins diplômées d'une grande école et plus souvent diplômées d'une université française que leurs homologues masculins et beaucoup moins souvent autodidactes qu'eux.

- Les atouts :

Les femmes viennent deux fois plus fréquemment de l'Etat (16%) que les hommes (7%) mais dans cette firme on ne trouve aucune femme grand corps de l'Etat.

Comme dans la banque, on trouve aussi plus de femmes « carrières mobiles » (32%) que d'hommes (24%), et moins de « carrière maison » chez les femmes (52%) que chez les hommes (67%).

- Les postes offerts :

Les dirigeantes sont moins souvent que les hommes dans des postes de technique-fabrication: 39% des hommes et 21% des femmes. Elles sont plutôt concentrées dans des postes de « fonctionnels divers »: 38%. L'examen attentif de ces « familles professionnelles » d'appartenance montre que les postes offerts aux femmes sont à 64% dans la fonction personnel et 18% en communication ; soit un total de 82% pour ces deux fonctions.

17% des femmes sont dans des fonctions financières. Et, contrairement à l'idée répandue que les femmes sont d'excellentes commerçantes, elles sont ici deux fois moins souvent que les

hommes dans des fonctions commerciales 7% contre 16%.

- Une note d'optimisme dans l'évolution

Une étude similaire effectuée dans cette entreprise en 1988 montre que le nombre de femmes cadres dirigeants a sensiblement (!) augmenté en 7 ans, passant de 1,6% à 5,5%.

Même si les femmes ne sont pas plus représentées aujourd'hui qu'hier au sommet de l'entreprise (niv 0 et 1), elles apparaissent au niveau 2 : 0% en 88, 4% en 1995.

On trouve aujourd'hui des femmes diplômées d'une des 4 plus prestigieuses écoles françaises ce qui n'était pas le cas hier, mais elles sont encore plus fréquemment issues de l'université qu'hier puisque le pourcentage passe sur la période de 17% à 34%. Enfin, alors que le pourcentage d'autodidactes hommes reste constant (autour de 14%) on voit apparaître en 1996 des femmes autodidactes promues (6,6%) dans cette population qui n'en avait aucune.

La proportion de femmes ayant effectué une « carrière maison » a augmenté significativement passant de 40% à 52% et à l'inverse, celle des « carrières mobiles » a plutôt diminué passant de 40 à 32%.

Dans cette entreprise, pour être détecté parmi les cadres dirigeants, on demande moins souvent aux femmes aujourd'hui qu'hier d'aller faire leur preuve ailleurs (il y a aussi moins d'atouts Etat passage de 20 à 16%).

Cette augmentation du pourcentage de femmes CD est essentiellement due à leur montée en puissance dans la famille professionnelle des « fonctionnaires divers » où elles passent de 17% à 38%. En 7 ans, les postes de ressources humaines ont peut-être fortement augmenté dans cette entreprise ?

EN CONCLUSION

La représentation des femmes à haut niveau dans la sphère économique est toujours très faible, jamais au delà de 7%. La moyenne des femmes cadres dirigeantes dans les entreprises se situe plutôt autour de 6%, et les effectifs féminins diminuent encore très fortement si l'on s'intéresse uniquement aux fonctions opérationnelles dans les entreprises.

Quelques constantes révélées par ces 4 analyses :

1. Plus on monte dans les niveaux, moins il y a de femmes cadres dirigeantes. Non seulement elles sont absentes des « gouvernements privés » des entreprises, mais elles restent souvent cantonnées dans les niveaux les plus bas des cadres dirigeants.

2. Les entreprises publiques ne donnent pas l'exemple, elles ont plutôt encore moins de femmes dans leurs équipes dirigeantes.

3. Les femmes dirigeantes sont plutôt plus jeunes que leurs homologues masculins, ce qui tend à prouver, d'une part que les femmes commencent, à dose homéopathique, à arriver dans les postes élevés et, d'autre part, que leur incursion dans les grandes écoles leur permet d'acquérir des fonctions plus élevées que par le passé. La « loi du diplôme » qui prévaut dans les grandes entreprises françaises leur interdisait de fait l'accès aux plus hautes fonctions.

4. Contrairement au discours fréquent selon lequel les femmes, pour faire carrière, doivent être plus diplômées que les hommes, nous constatons plutôt que les femmes dirigeantes d'aujourd'hui sont « différemment » diplômées qu'eux (certains diront moins diplômées). En effet, on trouve beaucoup plus de diplômés d'université

cadres dirigeants parmi les femmes que parmi les hommes.

Mais l'on constate malgré tout que le fait d'avoir un diplôme est plus important encore pour les femmes que pour les hommes puisqu'elles sont encore beaucoup plus rarement qu'eux « autodidactes ».

5. Pour se faire repérer, les femmes doivent, plus encore que les hommes, faire la preuve de leur capacité professionnelle ailleurs que dans l'entreprise qu'elles vont diriger. En effet, à diplôme égal, les femmes « carrières-maison » mettent plus de temps que les hommes à devenir cadre dirigeant et atteignent des niveaux moins élevés.

6. Les femmes, même hautement diplômées, demeurent cantonnées dans des postes fonctionnels, surtout communication et affaires sociales, à l'exclusion des responsabilités opérationnelles.

Quelques interprétations de ces blocages :

a) Des comportements féminins ?

Les directeurs des ressources humaines des grandes entreprises expliquent fréquemment l'absence de femmes parmi les dirigeants de leur firme par le fait que les grandes écoles françaises se sont ouvertes tardivement aux femmes. Et, comme ils sont obligés de reconnaître (plus ou moins facilement) que le diplôme d'une grande école est excessivement valorisé dans la détection de dirigeant dans leurs entreprises, ils en déduisent que les femmes n'ont qu'à entrer dans les grandes écoles pour accéder au sommet des firmes.

Même en suivant leur raisonnement, l'ouverture tardive (au début des années 70) aux femmes de certaines très grandes écoles n'explique pas entiè-

rement la faible proportion actuelle de femmes tant au sein des grandes écoles que parmi les dirigeants. En effet, d'une part, certaines grandes écoles, on l'a vu, étaient déjà ouvertes en droit aux femmes depuis bien longtemps et d'autre part, les interviews de certaines de ces dirigeantes (et en particulier de certaines énarques) tendent à montrer que les « bonnes élèves » sont bien souvent totalement rebutées par notre système français des « prépa », hésitent à devenir des « bêtes à concours » et préfèrent s'orienter dans le système éducatif plus ouvert de l'université.

De plus, dans l'étude sur le pantouflage des énarques, nous avons remarqué que les « énarquesses » cherchaient, quand elles pantouflaient, à éviter les grands bastions masculins dans lesquels se précipitaient les pantoufleurs et pantouflaient beaucoup plus fréquemment qu'eux dans les plus petites structures telles que les entreprises culturelles ou les petites sociétés d'assurance.

Sans nier l'existence d'un fort machisme tant dans la société française que dans le monde des entreprises, les femmes ambitieuses ne préfèrent-elles pas aussi aller travailler dans des plus petites structures moins organisées depuis des décennies par des hommes, voire même créer leur entreprise ? Nos interviews et celles d'autres chercheurs montrent en effet à quel point le poids de l'organisation et de la culture des grandes entreprises élaborée par des hommes pèsent aux femmes, en particulier lorsqu'elles ont des enfants.

b) Des conditions d'évolution

Pour toutes ces raisons (mais aussi pour des raisons liées à la sphère privée), il nous semble que la promotion des femmes dans les grandes entreprises ne se fera pas tant que les en-

treprises (et d'ailleurs les administrations) ne se donneront pas les moyens d'évaluer les véritables capacités professionnelles tout au long de la carrière de leurs agents et de leurs salariés. En effet, si tout continue à se jouer au diplôme initial (celui de la grande école) et que la carrière est ainsi « faite » à 23 ans, les femmes plus souvent diplômées de l'université qui sont arrivées massivement sur le marché du travail, auront encore pour longtemps de grandes difficultés à se faire une place dans les équipes de direction.

D'une part, même si les femmes sont de plus en plus diplômées, elles demeurent parfois plus réticentes que les hommes à intégrer les préparations aux grandes écoles. D'autre part, s'il existait une véritable évaluation des performances tout au long de la carrière, les entreprises pourraient s'apercevoir qu'un certain nombre de femmes ont très bien réussi dans leur poste et sont de véritables professionnelles, même si elles ne se sont pas soumises à l'organisation et aux horaires contraignants dictés par la culture de leur entreprise.

Le mode d'organisation du temps de travail souhaité et mis en pratique par certaines femmes gêne les hommes de ces grandes structures, même si au final, le travail est effectué. Plusieurs interviewées hautement diplômées déclarent en effet ne pas s'éterniser dans l'entreprise le soir, quitte à emporter du travail chez elles si besoin est. Il faudrait savoir évaluer le travail effectivement réalisé dans un poste. Nos études montrent que les entreprises françaises ne s'en sont pas donné les moyens.

Enfin, actuellement on parle beaucoup de « quotas » en politique. Cette étude montre que les entreprises publiques n'ont pas donné l'exemple de la promotion des femmes. Si « quotas » de femmes il doit y avoir, il faudrait que ceux-ci irradiant toutes les sphères de

la société française. Il faudrait alors simultanément en créer dans la Haute Administration. Par ricochet, les dirigeants des grandes entreprises tant publiques que privées qui ont de fréquents contacts avec l'Administration à haut niveau, ayant pris l'habitude d'avoir affaire à des « interlocutrices », auraient-ils peut-être l'idée d'en promouvoir au sein de leurs firmes.

questions en débat

LES FEMMES PEUVENT-ELLES EXERCER LE POUVOIR ?

par
Evelyne Pisier
politologue
Université Paris 1

Telle que je la formule, ma question "Les femmes peuvent-elles exercer le pouvoir ?" joue de la redondance entre le verbe (pouvoir) et le substantif (le pouvoir). Les femmes ont-elles à la fois la capacité et le droit d'exercer le pouvoir ? La contribution sémantique de Peta Tancred enrichit cette double interrogation en ajoutant une série de distinctions : entre Pouvoir et Autorité, entre pouvoir sur et pouvoir de, entre autorité sur et autorité de. A l'aide de cette série de distinctions, la question "Les femmes peuvent-elles exercer le pouvoir ?" appelle des réponses à la fois différentes et semblables selon qu'on la pose dans le secteur de la magistrature judiciaire (contribution d'Anne Boigeol) ou celui de l'entreprise (contribution de Bénédicte Bertin).

Mais je dois d'emblée avouer ma perplexité concernant les distinctions proposées par Peta Tancred. Autant elles me paraissent d'une grande utilité si, d'un point de vue sociologique, l'on veut analyser plus finement les comportements des femmes dans les organisations ainsi que les représentations que l'on s'en fait en général, autant elles me paraissent inquiétantes au regard des enjeux théoriques ou "militants" qui les sous-tendent. J'aperçois au moins deux dangers : A vouloir valoriser le rôle des femmes en insistant sur leur pouvoir "de" à défaut du pouvoir "sur", ne risque-t-on pas de moraliser et de finaliser des qualités dites spécifiquement féminines que l'on rapporte à une identité collective présumée, celle-là même qui a servi depuis des siècles et sert encore de prétexte à ce qu'il faut bien appeler une exclusion ? En outre, en dissociant ces deux aspects, pour rendre plus large, plus neutre, moins "masculiniste", la définition du pouvoir, ne risque-t-on pas de pratiquer une sorte de dénégation du pouvoir et donc de l'exclusion ? En mettant l'accent sur le pouvoir des secrétaires, des commis ou des hôtes-

ses de l'air et sur l'ensemble des agents du bas de la hiérarchie, comme en assimilant au pouvoir ce qui lui "résiste", on finit par parler de "soi-disant exclusion" et par pratiquer une stratégie d'évitement à l'égard du vrai problème. Pour ma part, je considère que les formes de pouvoir de et pouvoir sur sont consubstantielles, complémentaires et non alternatives et qu'elles se renforcent l'une l'autre. A l'origine Dieu commande et crée. Ensuite, s'arrachant à sa nature, l'homme prend la relève. La femme est exclue du pouvoir sous cette double forme : elle ne commande, ni ne crée; du fait de sa "nature", elle procrée. Il me semble donc salubre de poser le problème du pouvoir crûment sans scrupule coupable, ni à l'égard de la recherche "féministe", ni à l'égard *des* femmes ; il y en a et c'est leur droit, qui veulent le pouvoir...

Depuis que l'accès à la magistrature leur est ouvert, les femmes paraissent avoir "envahi" ce secteur. Chaque année elles sont plus nombreuses à réussir le concours, fort sélectif, de l'ENM. L'exemple est intéressant car emblématique. D'autres secteurs professionnels commencent en effet à se "féminiser" de la même manière.

D'une part, le pouvoir judiciaire est qualifié d'autorité. La confrontation des deux termes prend un sens particulier : l'autorité serait une "position" inférieure par rapport au pouvoir. D'où l'hypothèse suivante : si les femmes peuvent "envahir", c'est que, pour des raisons historiques propres à la France, la magistrature n'est pas tenue pour un "vrai" pouvoir et qu'on a longtemps dénié au juge le moindre pouvoir normatif : "bouche de la loi", il ne contribue pas à créer la norme.

Avec le cas de la magistrature, on aborde alors un problème plus général, celui de la dévalorisation par féminisation. Une thèse qu'il faut discuter pied à pied. En montrant par exemple qu'elle

concerne la société dans son ensemble et pas seulement les femmes: lorsqu'il sera dévalorisant d'enseigner, de juger, de soigner, dans quelle société vivrons-nous?

En outre, et c'est un autre aspect du problème : l'autorité des femmes magistrates (ou autres) se rapporterait à un ensemble de qualités particulières qui leur donnerait le goût d'exercer ces fonctions, et parmi ces fonctions plutôt celles du Siège que du Parquet. Même s'il est vrai que les femmes magistrates, comme tant d'autres, tentent de concilier vie professionnelle et vie familiale et qu'elles ne se prêtent pas à la mobilité aussi aisément que leurs collègues masculins, on constate de plus en plus que des femmes aspirent à des fonctions dirigeantes et développent les stratégies efficaces pour l'obtenir. C'est leur droit et leur liberté.

Enfin la magistrature permet de poser un autre problème : celui de la finalisation du pouvoir. Sous le prétexte que les femmes posséderaient des qualités personnelles, renvoyant à une sorte d'identité collective, devraient-elles exercer le pouvoir - *autrement* ? Devraient-elles juger autrement ? Changer le droit comme on entend par exemple qu'elles changeront la politique ? Faut-il entraver leur liberté en leur assignant, au nom de leurs qualités spécifiques, telle ou telle manière de l'exercer plutôt que de leur rendre leur liberté d'être et d'agir comme n'importe qui ? La prudence me paraît d'autant nécessaire que, pour des raisons conjoncturelles sans doute, on assiste à une certaine revalorisation du juge et que l'opinion s'aperçoit avec stupeur que toutes les magistrates ne sont pas juges pour enfants ! Une raison de plus pour rester vigilant à l'égard des propositions de quotas ou autres manipulations de toutes sortes tendant, dans un avenir proche, à "remasculiniser" la magistrature....

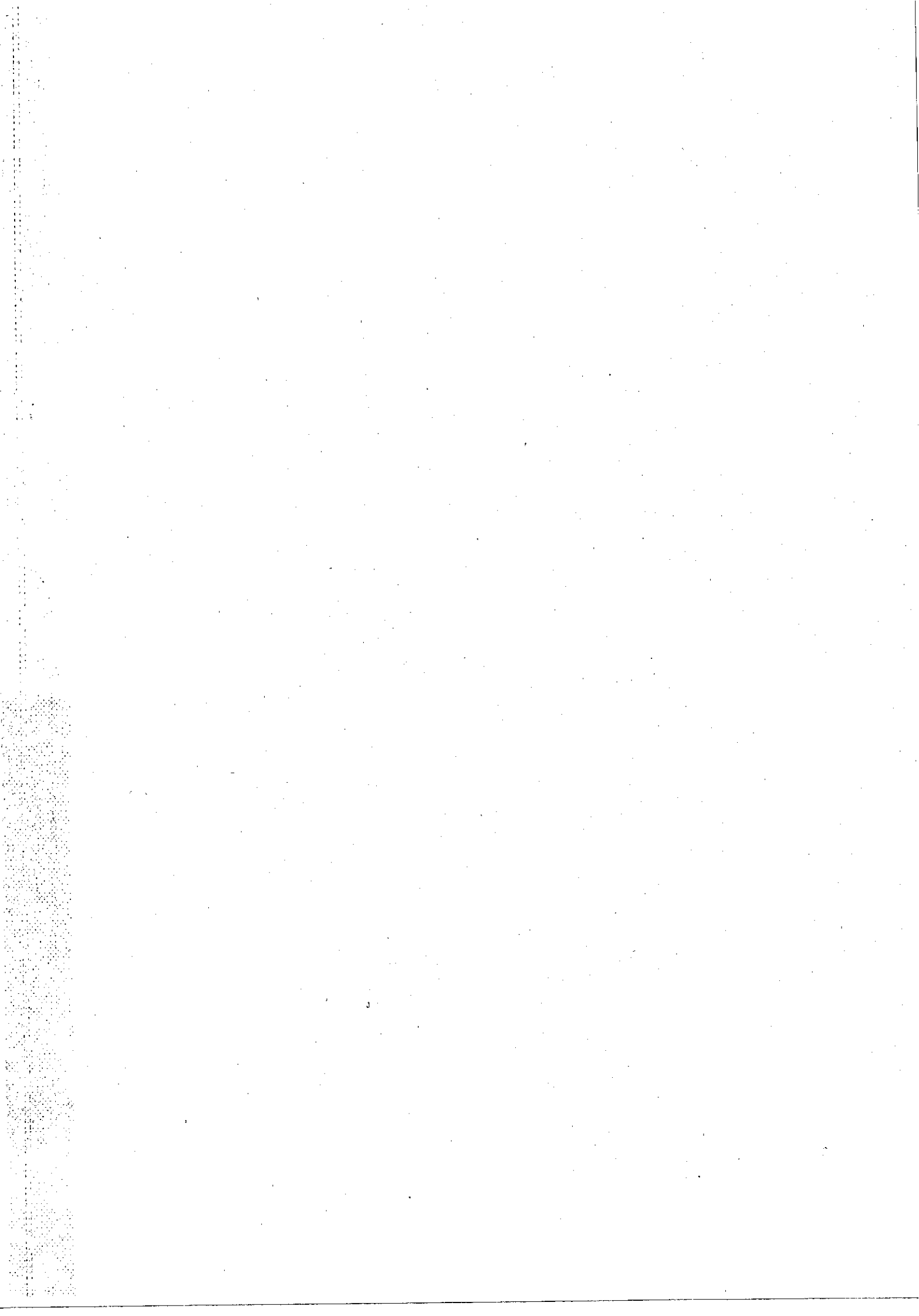
Dans le secteur de l'entreprise, lieu de "vrai" pouvoir, les discriminations paraissent flagrantes. Peu de filles dans les Grandes Écoles. Et par voie de conséquence, peu de carrières féminines très brillantes et une quasi absence de femmes dans les hautes responsabilités, alors que leurs qualités prétendument féminines les confinent dans des postes de communication ou de ressources humaines dont on sait qu'ils ne sont pas le lieu du pouvoir. Pas de vivier en bas. Plafond de verre en haut.

Il me semble plutôt que la discussion doit maintenir le cap sur le pouvoir sans se perdre en stratégies d'évitement. Pourquoi *le* pouvoir? Et pourquoi pas seulement *un* pouvoir, ou *du* pouvoir? Parce qu'il ne faut pas se voiler la face. Les femmes sont massivement exclues à la fois du pouvoir sur et du pouvoir de. Je suis en désaccord, par exemple, avec l'analyse que suggère Peta Tancred à propos de Simone Weil. Une chose est de considérer que le management est une forme d'oppression, et Simone Weil comme toute autre femme, ou tout autre homme d'ailleurs, est libre de le penser, mais une autre est de se demander *pourquoi* les hommes en sont les détenteurs. Et je ne vois pas pourquoi Simone Weil aurait modifié sa position en incluant dans la définition du management l'idée d'une autorité *de*, ni en quoi *les* femmes de pouvoir deviendraient plus morales en préférant l'autorité *de* à l'autorité *sur*. Cette lecture, très moralement correcte, m'inquiète.

Reste que dans les secteurs où les femmes exercent peu le pouvoir, elles l'exercent autrement. Parce qu'un ensemble de facteurs objectifs et de nécessités intériorisées les y contraignent. Raison de plus pour manier avec prudence des distinctions qui risquent de faire passer pour des valeurs positives ce qui n'est que la conséquence de situations qu'il faut combattre. Ce "bricolage" incessant de la conciliation

vie privée/vie professionnelle explique une série de comportements, au regard notamment du *temps* à gagner pour ne pas en perdre... Il me paraît préférable de garder ceci à l'esprit plutôt que de se perdre en conjectures sur le fait que les femmes refuseraient, ou devraient refuser le pouvoir. Ne nous leurrions pas. L'énoncé de qualités spécifiquement féminines n'améliore en rien la condition des femmes, il les assigne à certains postes : pas aux postes de pouvoir, ni de pouvoir sur, ni de pouvoir de, mais à des postes qui conviennent à leur différence. Or, qu'on la proclame crûment naturelle, ou subtilement socialement construite, cette différence provient, dans tous les cas, de sa place au foyer, et plus particulièrement de sa condition sexuelle et maternelle. C'est ici qu'est le point nodal du combat contre les discriminations.

Changer par décret la définition du pouvoir pour prétendre que les femmes "en" ont me paraît une impasse. Changer par décret les règles du jeu pour que les femmes puissent y jouer et décider par exemple qu'il faut supprimer, pour cette raison, les Grandes Écoles, me paraît conduire à la même impasse. Revenir, par décret, sur la mixité des concours sous prétexte qu'une situation de rivalité dessert les femmes me paraît une solution régressive. Valoriser des qualités spécifiquement féminines pour faire reconnaître que les femmes exerceraient leur autorité ou leur pouvoir *autrement*, c'est à dire mieux, plus consensuellement, plus humainement... etc, me paraît relever de la stratégie de l'autruche.



Repères bibliographiques

Autorité et pouvoir dans les organisations

par Marlaine Cacouault
sociologue
Université de Bourgogne

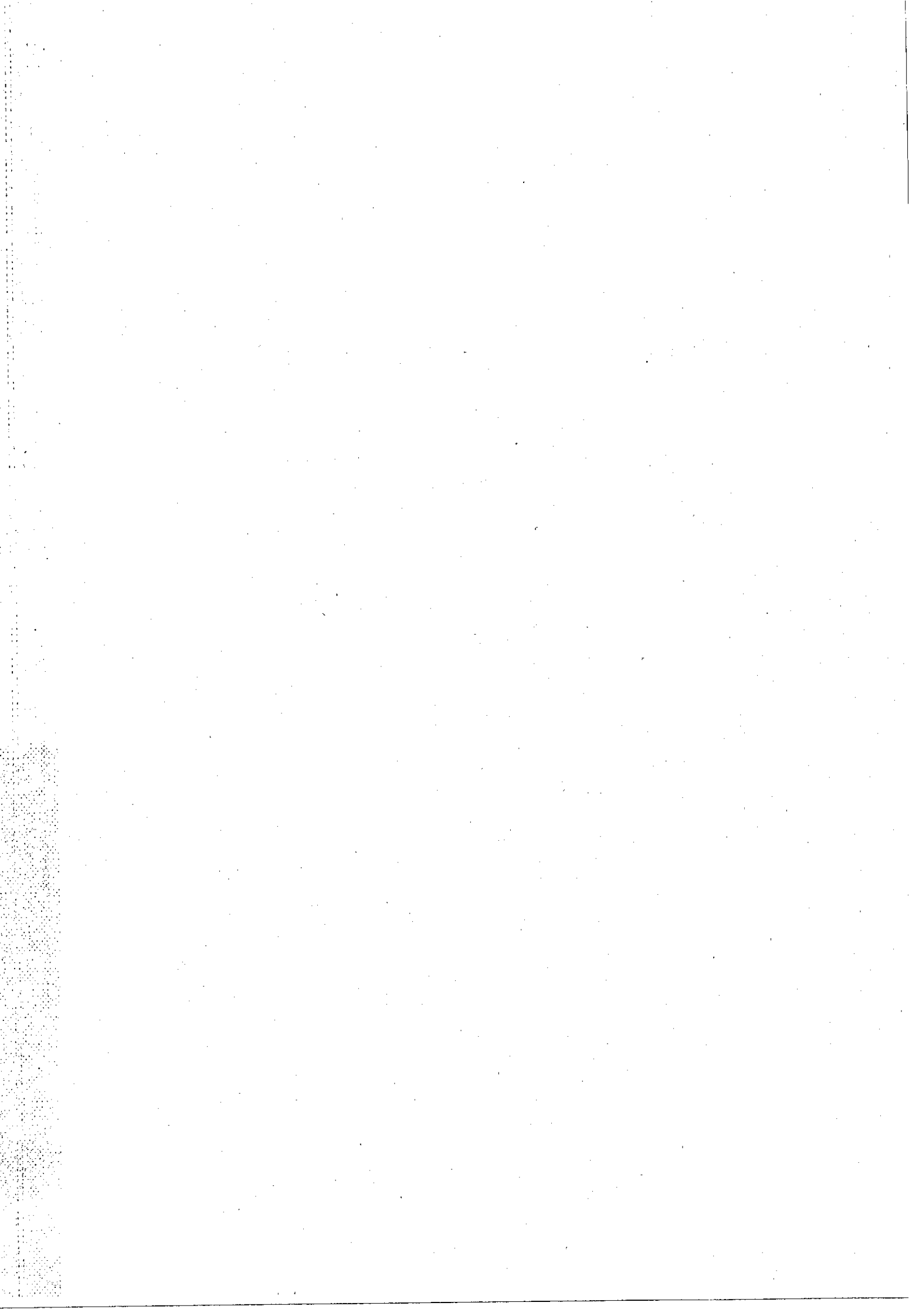
- ARENDE H. (1954) "Qu'est-ce que l'autorité ?" in *La crise de la culture*, Paris, Gallimard 1972.
- AUBERT N., DE GAULEJAC V., HENRIQUEZ E. (dir.) (1986), *Le sexe du pouvoir. Femmes, hommes et pouvoirs dans les organisations*, Paris, Desclée de Brouwer.
- BAUDOUX C. et DE LA DURANTAYE C. (1988), *La femme de l'organisation*, Québec, Presses Universitaires du Québec.
- BELLE F. (1991), *Etre femme et cadre*, Paris, L'Harmattan.
- BRACONNIER A. (1996), *Le sexe des émotions*, Paris, Odile Jacob.
- BUTARELLI A. (1995), "Fare autorità, disfare potere" in *Diotima, Oltre l'uguaglianza*, ed. Liguori, Napoli.
- CHAPONNIERE M. et Alii (1993), *Les valeurs dites féminines et masculines, et leur impact sur la vie sociale et professionnelle des femmes*, Paris, L'Age d'Homme.
- CALOT M.C (1997), "Les femmes et la magistrature", Discours de Mme Marie-Claude Calot, Juge au Tribunal d'Instance de Rambouillet, 30 janvier 1997, in *Les Annonces de la Seine* N°8.
- CFE-CGC (1996), *Encadrement magazine*, Les dossiers de l'avenir N°59, "Les femmes cadres en France", Chap.2 "Des obstacles pratiques et idéologiques à la participation décisionnelle".
- EVETTS J. (1994), "The New Headteacher : the changing work culture of secondary headship" in *School Organisation*, Vol. 14, N°1.
- FOUCAULT M. (1984) *Deux essais sur le sujet et le pouvoir*, Paris, Gallimard.
- FRENCH M. (1987), *La fascination du pouvoir*, traduit de l'américain par H. Ouvrard, Paris, Acropole.
- GASPARD F. (sous la direction de) (1997) *Les femmes et la prise de décision en France et en Europe*, Paris, L'Harmattan.
- HIRSCHMAN A.O. (1972), *Face au déclin des entreprises et des institutions*, Paris, Ed. Ouvrières.

- HUPPERT-LAUFER J. (1982), *La féminité neutralisée*, les femmes cadres dans l'entreprise, Paris, Flammarion.
- MEYNAUD H.Y. (1995), "Femmes et positions de pouvoir : le cas des entreprises françaises aujourd'hui" in *Cahiers du GEDISSI, De Sexe et de Pouvoir*, Paris, IRESO-CNRS, N°14.
- LEPINE I. et SIMARD C. (dir.), *Prendre sa place! Les femmes dans l'univers organisationnel*, Montréal, Agence d'Arc, 1992.
- LORAU N. (1989), *Les expériences de Tirésias*, Paris, Gallimard.
- Rapport du Secrétaire général, Office des Nations Unies, Centre International de Vienne (1989), *Egalité dans la participation à la vie politique et à la prise de décision*.
- Rapports présentés lors de la 3ème réunion du comité de direction, Maastricht (1990), Barbara C. Wurster (ed.), Maastricht, coll. Institut Européen d'Administration Publique "Etudes et Documents" et coll. "Commission des Communautés Européennes-Publications" : *Les Femmes dans la haute fonction publique. Développement des carrières : une stratégie pour l'optimisation des ressources humaines*.
- Rapport au Parlement (5ème, 1995) sur les mesures prises dans la fonction publique de l'Etat pour assurer l'application du principe d'égalité des sexes. Paris, Ministère de la Fonction Publique
- TARRAB (G.), GOENE (C.) (1990), *Les femmes de pouvoir et leurs hommes*, Hommes et Perspectives, Paris.

2

Formations
professionnelles
et
nouvelles technologies

|| Sous la responsabilité de
|| Marie Duru-Bellat



introduction

par
Marie Duru-Bellat
sociologue
Université de Bourgogne

Le thème du chômage des femmes a été abordé à plusieurs reprises au cours des séances précédentes du séminaire du MAGE. Il s'agit également d'un thème fort médiatique et, à l'heure où les femmes sont, plus encore que les hommes, touchées par le chômage, tant les journalistes qu'un certain nombre de politiques tendent à imputer une part de ce "sur-chômage" féminin à la concentration des femmes dans les formations tertiaires et, corrélativement à leur absence des formations (et donc des qualifications) les plus "porteuses", en particulier de tout ce qui est étiqueté comme "nouvelles technologies" (applications de l'électronique et de l'informatique, notamment, mais plus largement le domaine des sciences appliquées).

Cette sous-représentation des femmes dans les métiers des sciences appliquées (ou, plus généralement, dits techniques), qui constitue un phénomène international, a amené les chercheurs, sociologues dans leur grande majorité, à s'interroger sur les phénomènes qui la produisent et la reproduisent, sans préjuger trop vite des relations entre formation des jeunes filles et chômage des femmes.

Revenons à cette investigation des processus produisant cette sous-représentation féminine dans les sciences appliquées; elle peut être menée à la fois au niveau de la société et au niveau des individu(e)s.

Pour partir de la seconde piste (le niveau micro), il est clair que les sociologues (et plus encore les sociologues féministes) sont très réticents vis à vis des explications en termes d'attitudes ou de motivations; ces explications reviennent en outre à "blâmer les victimes", en l'occurrence les filles qui ne seraient pas capables de percevoir tout le bien que pourraient leur apporter ces domaines de formation, notam-

ment en termes d'ouverture intellectuelle et de carrière professionnelles.

Cela dit, il n'en est pas moins intéressant, comme le propose Monique Volman, d'analyser comment ces attitudes elles-mêmes sont fabriquées dans le quotidien de la classe, où garçons et filles s'approprient des objets techniques non neutres pour conforter leur identité sexuelle. Mais si ces objets techniques sont "non neutres", c'est bien parce que dans toute société, les objets sont produits par référence à des utilisateurs privilégiés (et/ou conçus par des ingénieurs ou des scientifiques) situés et sexués.

On est donc conduit à déplacer l'interrogation au niveau macro, en l'occurrence sur la technique et la science censée la fonder. Cette interrogation est présente dans les trois contributions, notamment celle de Judith Glover, qui rappelle utilement les contributions des féministes à ce débat. Dépassant les analyses "classiques" (mais pas moins dépourvues d'intérêt) qui valorisent, pour expliquer la sous-représentation féminine dans les professions scientifiques, la moindre disponibilité des femmes (il faut néanmoins et toujours rappeler que les mères d'enfant mineur représentent moins de la majorité des femmes actives), les travaux les plus récents insistent davantage sur les dimensions normatives et éthiques des communautés professionnelles en général et scientifiques en particulier; avec comme conséquence, dans ces domaines, des difficultés d'"insertion culturelle" pour les femmes.

Ceci suggère d'ores et déjà qu'il ne suffira pas de doter les jeunes filles des formations "techniquement adéquates" pour qu'elles accèdent de fait à ces emplois (en veillant tout autant, comme le souligne J. Glover, à la "parité hiérarchique" qu'à la parité numérique). La contribution d'Annie Junter-Loiseau et Ghislaine Doniol-Shaw apporte un

éclairage relativement perturbant, eu égard à cette idée reçue selon laquelle il suffirait de mieux former les filles et les femmes pour résoudre leurs problèmes d'insertion dans les métiers dits techniques. Cette question ne serait simple que s'il existait, d'une part, des métiers intrinséquement techniques, et d'autre part; des relations strictes entre les métiers considérés et certaines formations précises.

De fait, la définition même de ce qu'on va considérer comme tâche ou métier "technique" apparaît comme un enjeu social (tout comme, faut-il le rappeler, la notion de qualification elle-même). Qui dit enjeu, dit lutte pour le pouvoir et inégalité, autour du contrôle de la compétence technique. On comprend du même coup que l'obtention d'un diplôme ne puisse constituer la solution "technique" à ce qui n'est décidément pas un problème technique...

Ces trois contributions soulignent donc avec force la nécessité de mener de front plusieurs analyses :

- celle du monde du travail où se fabriquent les qualifications sur un arrière-plan de division du travail entre les sexes, et, de manière jointe, celle de la formation,
- l'analyse de l'articulation entre un monde d'utilisateurs sexués des objets techniques (l'accent mis par M. Volman sur les utilisateurs me semble très heuristique), et un monde de concepteurs de ces mêmes objets,
- l'analyse, enfin, de la manière dont l'ensemble produit ce sexe des objets techniques (et des sciences qui les fondent), et réciproquement cette identité de sexe, qui va constituer la face subjective de cette division des compétences entre hommes et femmes.

LA FAIBLE REPRESENTATION DES FEMMES DANS LES SCIENCES : LES EXPLICATIONS FEMINISTES*

par
Judith Glover,
sociologue
Department of Sociology
& Social Policy,
Roehampton Institute,
London

* Texte traduit de l'anglais par Tania Angeloff.

La faible représentation des femmes dans les sciences et les sciences appliquées, en particulier dans l'ingénierie, semble être un phénomène international. On observe une croissance récente dans la représentation des filles et des femmes dans l'enseignement et les professions scientifiques, mais elle reste modeste, notamment dans des domaines comme la physique (Glover, Fielding et Smeaton, 1996).

Cette faible féminisation peut être contrebalancée par les carrières juridiques et médicales où les femmes, presque absentes au début du siècle, sont maintenant numériquement presque égales aux hommes dans un grand nombre de pays occidentaux. Cependant, il est important de distinguer entre la parité numérique et la parité hiérarchique. De toute évidence, les carrières juridiques et médicales, bien que ne présentant plus de problème de ségrégation sexuelle horizontale, accusent une ségrégation sexuelle verticale qui se manifeste dans des différences significatives (très nettes) de salaires entre les femmes et les hommes (Riska et Wegar, 1993 ; Lorber, 1993 ; Anleu, 1992 ; Cole & Sidaway, 1996). L'importance numérique des femmes dans une profession (ségrégation sexuelle territoriale/horizontale) n'a que peu de rapport avec l'importance de leur représentation dans les postes de pouvoir à l'intérieur des professions (ségrégation hiérarchique/verticale). Il existe beaucoup d'exemples de professions où les femmes sont majoritaires, mais où elles n'occupent pas les postes les plus élevés comme leur importance numérique le suggérerait si toutes choses étaient égales par ailleurs.

Les critiques féministes sur les sciences ont pris diverses formes. Rose (1994) fait la distinction entre : 1) un point de vue féministe libéral qui se rattache aux années 1970 - encore fort aujourd'hui - et s'intéresse à la sous-représentation nu-

mérique des filles et des femmes dans l'enseignement et l'emploi scientifiques; 2) le recours à un travail biographique visant à rétablir l'histoire des femmes dans les sciences, approche qui se rattache elle aussi aux années 1970¹; 3) la remise en question d'une science patriarcale, en premier lieu à travers la réaction contre la vague de déterminisme biologique des années 1970, mais aussi par le biais d'un travail historique et la science a participé à la construction de la nature féminine; 4) la critique féministe de l'épistémologie ("mauvaise science" contre "bonne science"). Pour Rose, l'approche féministe libérale est la première à s'intéresser avant tout à la question de la très faible représentation des femmes. Selon moi, toutes ces formes de féminismes prennent cette question en considération, bien que pour certaines ce soit beaucoup moins explicite que pour d'autres. Rose a raison, néanmoins, de choisir l'approche féministe libérale comme étant la plus explicitement soucieuse de cette question; l'accent mis sur la formulation des politiques d'égalité des chances en témoigne.

Il n'est pas inintéressant de constater que l'explication relative au manque apparent d'empathie des femmes pour les formations et les métiers scientifiques se réfère à deux grandes catégories: la première s'intéresse à l'individu-femme, et interprète le manque de dispositions ou le dégoût pour les sciences comme le résultat d'une socialisation inadéquate ou encore comme une sorte de lacune cognitive. On peut globalement intituler ce point de vue la théorie du "déficit". La seconde catégorie, fortement influencée par des féminismes de toutes sortes, met l'accent sur la structure des sciences: elle se concentre sur les sciences elles-

mêmes, ses institutions, sa culture et ses programmes. C'est à cette seconde approche que l'on s'intéressera dans cet exposé. J'utilise le terme "féminismes" qui renvoie à une série de points de vue ayant en commun de penser que des inégalités de toutes sortes existent entre les femmes et les hommes. Les féminismes présentent beaucoup de points de divergence, mais le premier point de divergence est l'importance donnée à l'origine de ces inégalités, ainsi que le degré d'optimisme concernant le pouvoir qu'a la politique d'y remédier. Il est juste, selon moi, de dire que l'influence universitaire et intellectuelle du féminisme sur les sciences sociales a été bien plus grande dans des pays comme les États-Unis, la Grande-Bretagne ou l'Australie qu'en France.

Les institutions scientifiques

Le féminisme libéral, avec sa foi dans l'égalité des chances et dans d'autres politiques censées remédier à l'inégalité, cherchait à changer les dispositions institutionnelles pour que les femmes soient plus à même de progresser dans leur carrière. Les attentes institutionnelles du métier de scientifique, à l'instar d'autres professions, sont faites de périodes longues et ininterrompues d'étude et de recherche (Billingham, 1995). Elles ne laissent pas place aux responsabilités familiales (soins aux parents dépendants, jeunes ou âgés), ni à l'effet que ces contraintes exercent sur la continuité de l'emploi et l'alternance de travail à temps plein et de travail à temps partiel. De plus, les attentes institutionnelles peuvent consister en une mobilité géographique: l'avancement peut être lié à une possibilité de mutation pour le scientifique. Le mariage et la maternité peuvent rendre cette mobilité difficilement réalisable. Ainsi, le succès professionnel pour une scientifique suppose l'adhésion à ce modèle masculin.

¹ La biographie de Barbara Mc Clintock par Keller (1983) et celle de Rosalind Franklin par Sayre (1975) illustrent cette approche.

Cette analyse s'attaque à des facteurs liés à la politique. Il existe une hypothèse implicite selon laquelle si des politiques familiales favorables étaient introduites, alors les femmes feraient des progrès dans les sciences et les sciences appliquées (se référer, par exemple, au Ministère du Commerce et de l'Industrie, 1995). Cela peut être considéré comme une approche féministe largement libérale - un point de vue qui a foi dans le caractère effectif de la législation et de la politique. En termes historiques, on peut le rattacher aux "deux rôles" des modèles d'emploi féminin : le rôle de reproductrices des femmes est potentiellement en désaccord avec la demande d'emploi rémunéré, et la politique a besoin d'être conçue pour concilier ces deux rôles. Ce n'est pas une perspective qui, tout du moins dans ces formes primitives, s'est attaquée aux racines de l'inégalité à l'intérieur de l'emploi. Des versions postérieures à cette théorie (par exemple Oakley, 1974) ont déplacé le problème en l'insérant dans la sphère du conflit de rôle et ont commencé à faire l'hypothèse que l'inégalité prend ses racines dans les relations de pouvoir implicites au système patriarcal.

Mais, les institutions scientifiques sont-elles moins favorables aux femmes que d'autres professions ? Dans beaucoup de professions, le modèle masculin de périodes d'étude et de recherche ininterrompues n'est-elle pas la norme et la mobilité géographique et la mutation ne sont-elles pas escomptées ? Billingham (1995) considère que les entreprises de sciences traditionnelles et de sciences appliquées sont plus lentes que les autres à estimer que le conflit entre la vie familiale et la vie professionnelle peut et devrait être traité par la voie politique. On trouve certaines preuves au Royaume-Uni tendant à montrer que les employeurs scientifiques négligent les politiques d'égalité des chances (Devine, 1992 ; Mc Rae, Devine & Lakey, 1991), mais l'état ac-

tuel des recherches ne nous permet pas de dire avec certitude si les employeurs scientifiques sont pires dans ce domaine que d'autres employeurs.

D'autres féminismes, désireux d'analyser les origines de l'inégalité de pouvoir entre les femmes et les hommes (ce qu'on appelle souvent le patriarcat), ont posé les questions de la fermeture en termes plus fondamentalement sociologiques : y a-t-il quelque chose dans les institutions professionnelles scientifiques qui exclut les femmes ?

La "clôture patriarcale"

La clôture patriarcale est une explication souvent donnée à la ségrégation sexuelle des métiers. Witz (1992) a retracé, de manière tout à fait convaincante, l'histoire des tactiques utilisées par les hommes de médecine au dix-neuvième siècle et au début du vingtième siècle, visant à exclure les femmes. En se fondant sur le concept de Parkin (1979) relatif aux poches d'éviction, Witz décrit la manière dont les femmes qui cherchaient à entrer en médecine étaient rendues inéligibles par l'exclusion de ressources telles que les compétences, les connaissances, l'entrée sur références et les savoir-faire techniques. De plus, elle décrit les stratégies utilisées pour délimiter les frontières entre les professions médicales, frontières par lesquelles les sphères de contrôle séparées entre les sexes étaient tracées et maintenues par le biais des relations patriarcales. Ce concept de stratégies institutionnelles a une résonance avec l'idée foucauldienne de "disciplines", pratiques qui contribuent à créer à la fois le savoir et le pouvoir. Les "disciplines" sont des techniques ; on les rencontre dans toutes sortes d'institutions, destinées à observer, à diriger, à délimiter et contrôler le comportement (Townley, 1994). La question qui doit être posée ici, dans ces conditions, est celle de savoir si, en

utilisant le concept foucauldien, on trouve quelque chose d'intéressant par rapport aux disciplines scientifiques qui ont exclu les femmes par la médecine et le droit.

Le travail historique détaillé de Noble sur la manière dont le développement des connaissances scientifiques, en Occident, depuis le cinquième siècle, a exclu les femmes, donne un aperçu précieux (Noble, 1992). Noble, historien de l'ingénierie, soutient qu'il était prévisible que le monde de la science soit étranger et hostile aux femmes.

"... à travers l'évolution de la plupart des sciences, la culture des sciences n'a pas simplement exclu les femmes : elle s'est définie au mépris des femmes et en leur absence" (Noble, 1992 :xiv)

Le travail de Noble tente d'expliquer comment, historiquement, les sciences occidentales se sont développées. Noble montre ainsi que la culture scientifique était une culture de la "société ecclésiastique", qui excluait les femmes automatiquement. Il retrace l'ascension du christianisme ascétique, l'idéologie de la virginité, garante de la discipline et de la loyauté cléricales. La menace de l'hérésie, progressivement, fut identifiée à la présence des femmes et à l'opinion selon laquelle le désir sexuel était une calamité humaine, les femmes étant naturellement et dangereusement séductrices. Les premières écoles (les écoles de la Cathédrale) virent le jour dans ce contexte. L'insistance de Noble sur la peur des hommes et leur méfiance à l'égard de l'empêchement des femmes sur le monde de la connaissance est un thème récurrent de son travail. En partant des monastères, principaux centres d'apprentissage du monde occidental à l'époque du prétendu âge des ténèbres, il recense les tentatives d'exclusion des femmes, des écoles de la Cathédrale au XI^e siècle, des universités exclusivement masculines telles que Paris, Oxford, Bologne, Padoue aux XII^e et XIII^e siècles, des

académies du XVII^e siècle et des sociétés professionnelles savantes du XIX^e siècle. Ainsi, Noble affirme-t-il que la science occidentale était produite dans une culture masculine, célibataire, "homosociale" et misogyne. A certains égards, cela n'a pas changé. Il soutient qu'il était prévisible que le monde des sciences au vingtième siècle soit à la fois étranger et hostile aux femmes. Selon Noble donc, le monde des sciences était - et est toujours - un monde : *"où les femmes ne sont pas seulement marginalisées mais frappées d'anathème, où elles affrontent non seulement la discrimination mais aussi la terreur"* (Noble, 1992, xiv).

Rose (1994) s'est aussi intéressée aux formes institutionnelles que peut prendre l'exclusion en analysant la manière dont la plus éminente des sociétés scientifiques britanniques fut contrainte d'ouvrir ses portes aux femmes après les leur avoir fermées durant trois cents ans. Pour Noble, la professionnalisation des sciences par le biais de telles associations est une clé pour comprendre la persistance du patriarcat dans les sciences. Le fait est qu'à la fin du XX^e siècle, seuls près de 2% des membres de l'Académie des Sciences sont des femmes. Le travail méticuleux de Rossiter sur les pratiques exclusives des universités américaines au travers de mécanismes tels que les règles "d'anti-népotisme" suffisent à nous rappeler que la clôture institutionnelle reste un phénomène de la science du XX^e siècle (Rossiter, 1995).

Dans son débat sur la lente féminisation de la science, Delamont (1989) avance que le concept bourdieusien "d'habitus" offre beaucoup de possibilité. La notion d'habitus fait référence au point de vue selon lequel toute collectivité donnée a des modes particuliers de perception, de pensée, d'appréciation et d'action ; elle a une vision du monde tenue pour certaine. Pour Delamont, le concept d'habitus entre en résonance

avec le concept "d'indétermination" de Jamous et Peloille (1970), portant sur les compétences tacites et indescriptibles possédées par un groupe. Ces concepts permettent d'expliquer pourquoi certains corps de métier recrutent de manière endogène. Ceux qui sont acceptés sont censés avoir intégré l'habitus du groupe, ses compétences indéterminées, bien que ces dernières ne soient pas explicites, et, fondamentalement, ne soient jamais pensées formellement. Elles sont supposées être innées ou naturelles. Le point de vue de Delamont est le suivant²: la faible représentation des femmes dans les sciences n'est pas dû à leur manque de compétences techniques, mais à leur échec patent à maîtriser l'indéterminé, à partager l'habitus. Si c'est le cas, alors une augmentation des qualifications scientifiques des femmes - le déterminé par opposition à l'indéterminé - n'est pas une garantie de leur succès professionnel dans le domaine scientifique. Cependant, bon nombre de campagnes visant à encourager les femmes dans le domaine scientifique insistent précisément là-dessus, c'est-à-dire sur la nécessité pour les femmes d'accumuler un capital humain sous forme de qualification.

La culture patriarcale

Une approche plus poussée de la littérature sur les femmes et la science se rapporte à la culture institutionnelle. De toute évidence, les femmes sentent qu'elles conviennent mal aux postes technologiques ; elles éprouvent un "déphasage culturel". En s'intéressant à l'ingénierie, McIlwee et Robinson (1992) estiment qu'en dépit de l'accumulation de qualifications, les femmes ne possèdent pas l'arrière-plan approprié pour s'engager dans le "théâtre des interactions" des ingénieurs. Elles ont les qualifications formelles (et ont souvent des diplômes supérieurs à ceux des hommes) mais elles ne possèdent pas

"l'éthique de la corporation" qui leur permettrait de se sentir membres de la culture institutionnelle et de faire des progrès dans leur carrière.

Ce point de vue va à l'encontre des convictions féministes libérales, qui sont à l'origine de nombreuses campagnes visant à encourager les femmes à entrer dans les sciences et les sciences appliquées, point de vue selon lequel les femmes ont seulement besoin d'acquérir des qualifications pour entrer et progresser dans la carrière scientifique. Cela suggère que les qualifications universitaires (qui peuvent ne pas mettre l'accent sur les compétences pratiques) s'avèrent insuffisantes dans le poste de travail, aussi bien en termes de progression à l'intérieur de la structure qu'en matière "d'insertion" culturelle. Les travaux de Whalley sur l'ingénierie au Royaume-Uni suggèrent fortement que les qualifications ne sont pas une garantie de légitimité dans le poste ; l'expérience pratique est appréciée davantage et au delà des qualifications formelles (Whalley, 1986 : 57). Les caractéristiques requises pour un ingénieur, dit-il, sont celles "de l'homme (sic) pratique, plutôt que celles du technocrate²".

Dans la deuxième partie de mon exposé, je m'intéresserai à la contribution des critiques féministes relatives au contenu des sciences, à la programmation scientifique.

La programmation scientifique

Les critiques féministes de la médecine, répertoire de valeurs patriarcales, sont les précurseurs, selon Wajeman (1991) des critiques féministes de la science. Dans les années 1960 et 1970, les féministes ont tenté de reprendre le contrôle des corps féminins (contrôle des

² Cela est peut-être un phénomène spécifique à la Grande-Bretagne.

naissances, droits à l'avortement). Elles ont aussi reconnu la marginalisation de travailleuses médicales comme les sages-femmes. Des travaux de recherche ont démontré que les femmes souffraient davantage que les hommes de maladies mentales. Elles conclurent que la médecine, symbole traditionnel du progrès, censée porter des valeurs neutres, traitait les femmes et les hommes différemment. La médecine recevait des valeurs non asexuées. Dans ces conditions, si la médecine n'était pas neutre en matière de "genre", alors d'autres aspects de la science ne l'étaient certainement pas non plus.

La remise en question de la science patriarcale : les années 1970 et 1980

a) L'empirisme féministe

Le déterminisme biologique, que Rose (1994 : 38) qualifie de "masculinisme virulent", fut la cible d'une réaction féministe dans les années 1970. Le déterminisme biologique réaffirma l'assertion des sociobiologistes pour qui "la biologie est une fatalité" et cela fut la réponse aux questions concernant la faible représentation des femmes dans le monde des sciences. Rose relève l'affirmation des sociobiologistes (qui s'employèrent aussi à expliquer, par référence au Q.I. plus faible, pourquoi l'on trouvait si peu de personnes de couleur à des postes d'autorité) à l'idéologie politique de la Nouvelle Droite, à la fois aux États-Unis et en Grande-Bretagne. Les scientifiques radicaux ont réagi contre le déterminisme biologique de manière concertée, selon Rose, principalement en le taxant de "mauvaise science", de théorie faible, d'expériences médiocres, d'inadmissibles extrapolations à l'homme à partir de rats, de fourmis ou de canards (1994 : 20).

L'accusation de "mauvaise science" fut aussi utilisée par les féministes des années 1970 : Harding (1986) y fait référence dans l'expression "l'empirisme

féminin". D'après cette perspective, la science est destinée à un usage militaire ; elle génère de la pollution. L'on peut ici faire l'hypothèse que les femmes, en tant que scientifiques, auraient choisi une autre programmation scientifique, pacifique, non polluante. Dans les années 1980, ce point de vue a été formalisé dans ce que l'on a ensuite désigné par le nom "d'éco-féminisme", célébration de l'identification des femmes à la nature. Les femmes, dans cette perspective, parfois qualifiée de "féminisme culturel", ont des valeurs en harmonie avec la nature, dérivées de leur expérience de reproductrices, ou de leur aptitude à donner la vie, alors que les hommes démontrent une plus grande tendance à être moins respectueux, voire nuisibles, à l'égard de l'environnement en raison de leur incapacité à se reproduire. Les objections à l'éco-féminisme se sont concentrées sur son essentialisme : on insinue que les femmes sont fondamentalement et naturellement pacifiques, conscientes de l'environnement etc. En vérité, ce stéréotype féminin, montre Wajeman (1991), est précisément le type d'oppression contre lequel le féminisme moderne a lutté : le recours au naturel, plutôt qu'au culturel et au social, conduit ironiquement à une position proche de la proclamation des sociobiologistes selon laquelle la biologie serait une fatalité.

b) L'épistémologie du point de vue féministe

Une variante de l'essentialisme culturel est venue d'écrivains comme Hartsock (1983), Keller (1985) et Rose (1994) qui ont demandé que la science incorpore des "valeurs féminines". Ces valeurs dérivent de l'expérience des femmes qui ont moins de pouvoir matériel et social que les hommes. Les principaux arguments contre ces idées dans les années 1980, dénommés "épistémologie du point de vue féministe" proviennent de Harding (1986). Dans une perspec-

tive féministe post-moderne, Harding a soutenu que ces qualités et ces valeurs féminines ne reflétaient pas l'expérience sociale de toutes les femmes. Les femmes, selon Harding, se caractérisent par la différence et la diversité (de classe, race, culture et âge) et, en conséquence, il ne peut y avoir une série de qualités ou de valeurs, dès lors que l'expérience que les femmes ont de la vie, est si variée.

***La programmation des hommes :
la construction sociale
de la connaissance***

Quels que soient les arguments entre les différents courants de féminisme, une question les réunit tous : il s'agit du concept de programmation scientifique des hommes. Le point de vue dominant, prétendant que le contenu de la science est déterminé socialement, est en total désaccord avec le point de vue formel d'une science "uniquement déterminée par sa propre logique et sa méthodologie empirique" (Keller, 1978 : 187). Une position généralement acceptée dans ces diverses tendances féministes allègue que "l'objectivité est une création culturelle de ceux qui ont du pouvoir à l'intérieur d'un champ donné" (Lowe, 1993 : 167). Selon Lowe, nous pouvons nous attendre à ce qu'une science développée par des féministes soit aussi différente de la science aujourd'hui que le serait une science développée par un groupe d'Amérindiens (Lowe, 1993). Le point de vue traditionnel selon lequel la science peut produire un savoir sans valeur ou une sorte de vérité absolue est de ce fait clairement remis en cause. Les sociologues, bien sûr, ont toujours accepté l'idée suivante : il n'existe pas d'observateur impartial, pas plus qu'il existe quelque chose nommée "vérité".

Selon moi, ce n'est pas une déclaration particulièrement radicale ; ce n'est pas si loin de l'acception de Popper : les questions posées par les scientifiques

et auxquelles ils tentent de répondre ne sont pas "données" mais sont conçues à partir d'un point de vue particulier et sont le résultat d'intérêts scientifiques présumés (Popper, 1963). Cependant, la perspective qui soutient que la programmation scientifique est socialement déterminée relève d'un débat beaucoup plus large : celui de la production des connaissances. C'est donc une position inconfortable pour les scientifiques, entraînés au cadre traditionnel de l'objectivité, de la vérité absolue et, peut-être plus important, de la certitude.

***La critique féministe de la science :
les années 1990***

Bon nombre des critiques féministes de la fin des années 1990 ont rompu avec la question de l'entrée des femmes dans le monde de la science et des progrès faits par les femmes à l'intérieur des sciences. Par exemple, le recueil de Keller et Longino de 1996 cherche à identifier les préjugés masculins et les idéologies de "genre" dans le choix des problèmes scientifiques qui restent à explorer, dans la définition de ces problèmes, dans la conception des expériences et dans l'interprétation des résultats. La question féministe libérale de savoir si ces questions ont des incidences sur l'entrée des femmes dans le champ scientifique et sur leurs progrès est posée de manière explicite. Néanmoins, le lecteur de ce recueil peut tirer la conclusion suivante : si la science est de parti pris contre les femmes d'une manière si fondamentalement conceptuelle voire méthodologique, alors cela permet d'expliquer en partie l'attrait limité de la science pour les filles et les femmes. La science peut simplement leur sembler étrangère, entraînant ainsi des réticences à acquérir des qualifications scientifiques, ou alors elle peut conduire à une aliénation ressentie dans le travail.

Pour le Royaume-Uni, de toute évidence, bien que les filles, depuis l'établissement du programme d'enseignement secondaire obligatoire³ n'aient pas la possibilité d'abandonner l'étude des sciences avant l'année du GCSE⁴, elles ne choisissent pas l'option "sciences" au baccalauréat⁵ (Glover, Smeaton & Fielding, 1996). Avant l'établissement du programme d'enseignement secondaire obligatoire, l'on pensait que les filles n'avaient pas de diplôme en sciences parce qu'elles étaient autorisées à abandonner l'option avant l'étape officielle de l'examen (Whyte, 1986). L'on supposait qu'une fois l'option "sciences" rendue obligatoire pour les filles à l'examen, cela éveillerait leur intérêt pour la matière et les inciterait à poursuivre à un niveau plus élevé. Cela ne semble pas s'être produit, en particulier dans des matières comme la physique.

³ NDT : le "National Curriculum" dans le texte anglais désigne "le programme d'enseignement obligatoire dans dix disciplines, dans les enseignements secondaires d'Angleterre et du Pays de Galles" (Collins & Robert French-English Dictionary, édition 1993, p.512).

⁴ NDT : Le "General Certificate of Secondary Education" est un "certificat passé à l'âge de 16 ans sanctionnant les connaissances de l'élève dans une matière" (op. cit, p.309).

⁵ NDT : "Advanced Level" en anglais.

Le débat

La critique d'une science qui serait déterminée par une programmation masculine est explicitement utilisée dans certains écrits (Wajeman, 1991, par exemple) comme une exhortation lancée aux femmes pour les encourager à entrer et à faire acte de candidature dans les sciences. L'on soutient que la programmation scientifique peut être modifiée uniquement de l'intérieur ; la science poursuivra sur sa lancée si les femmes continuent à la boycotter. A mon avis, cette réponse ne tient pas compte du fait que cette culture hostile aux femmes décrite par McIlwee & Robinson (1992), à laquelle on a fait référence plus haut, est nécessairement institutionnalisée. Il existe peu de récits ethnographiques sur les emplois scientifiques, et il en existe encore moins qui prennent en compte la variable "sexe". Le compte-rendu fascinant (mais ignorant des différences entre les sexes) de Whalley sur la professionnalisation de l'ingénierie donne au lecteur en quête d'un aperçu du monde des sciences et des sciences appliquées la ferme conviction que les femmes quoi qu'il en soit ne s'adapteront pas facilement à la culture scientifique (Whalley, 1986). Le travail de Noble, décrit plus haut, pourrait nous éclairer sur la question de savoir pourquoi la culture scientifique a été et reste hostile aux femmes (Noble, 1992). Il semble que les individus puissent être changés par les institutions avant de les changer à leur tour. Cohn (1996) décrit comment, en l'espace de quelques semaines, alors qu'elle débute une recherche dans une entreprise de défense, sur les métaphores de la sexualité et de la famille utilisées dans la recherche sur la politique de défense, elle-même versa dans un discours scientifique traditionnel, à la fois en parole et en pensée. Dire que les femmes devraient adopter un rôle de militantes dans la formation et les professions scientifiques de façon à chan-

ger le monde de la science de l'intérieur semble un peu fort !

Ce point de vue corporatiste ne tient pas non plus compte du fait qu'il est probable que la programmation scientifique échappe aujourd'hui largement aux scientifiques. Il est ici nécessaire de reconnaître que, dans une grande mesure, le choix des questions scientifiques à explorer n'est pas tributaire des préjugés personnels des scientifiques mais plutôt du contexte économique et politique dont dépend la science. Dans un contexte global où l'argument capitaliste l'a pratiquement emporté sur le socialisme, le profit et la croissance économique risquent fort d'avoir le dessus dans les esprits des décideurs politiques. Le financement des secteurs privé et public se tourne irrésistiblement vers des sciences appliquées de court terme, tandis que la science "pure" a de plus en plus une place de second ordre. Durant les deux dernières décennies, au Royaume-Uni, les intérêts industriels et gouvernementaux ont été de plus en plus lourdement représentés dans les organismes de financement de la recherche scientifique et dans les organismes qui font explicitement des recommandations pour les orientations de la science (comme par exemple les Comités de prévoyance technologique, mis en place par le gouvernement britannique au début des années 1990). Ces groupes décident sur quel domaine doit porter la recherche et mérite alors un financement. Il y a de moins en moins d'espace laissé à la participation universitaire dans l'organisation des programmes de recherche, comme l'attestent les plaintes de scientifiques éminents dans la presse britannique de l'enseignement supérieur. De manière similaire, la recherche militaire dépend étroitement du contexte politique global, quelle que soit l'époque. Depuis la fin de la guerre froide, les recherches militaires sont moins nombreuses. Dès lors, il peut sembler naïf, de penser que ceux (parmi les hommes) qui ont atteint

une haute position sociale en tant que scientifiques sont toujours en mesure d'établir les programmes de recherche scientifique.

Byrne (1993) a montré que la possibilité donnée aux femmes de changer la science de l'intérieur devient plus plausible si elle se combine avec l'idée qu'on a besoin d'une "masse critique" de femmes scientifiques. Rose (1985) est arrivée à la même conclusion. Byrne allègue que la représentation des femmes dans le monde de la science et des sciences appliquées devra atteindre un stade critique de 40% (bien qu'on ne comprenne pas clairement comment elle en arrive à ce pourcentage précis), tandis que Rose penche pour 50% dans son rapport de 1985 *Rien moins que la moitié des laboratoires de recherche*. Mais, en présentant l'argument de la "masse critique", nous devons nous rappeler la distinction entre, d'une part, la représentation des femmes dans les institutions scientifiques et, d'autre part, la possibilité pour les femmes d'accéder à des positions où elles seront en mesure d'intervenir sur les programmes de recherche. Il existe une multitude d'exemples de professions où les femmes se retrouvent dans une culture rassurante pour elles, mais qui leur laisse peu de pouvoir ou un statut trop faible pour influencer les prises de décisions. Comme Rose (1996) le fait remarquer, les strates les plus basses de la science (à l'exception de l'ingénierie) comportent un grand nombre de femmes, dans des emplois de techniciennes notamment. L'argument de la "masse critique" doit tenir compte de la distinction fondamentale entre les ségrégations professionnelles horizontale/territoriale et verticale/hierarchique.

En introduction, j'ai suggéré qu'on divise la faible représentation des femmes dans les professions scientifiques en deux grandes catégories : les explications par le "déficit" et les explications

structurelles par rapport à la science et aux institutions scientifiques. Cette dichotomie laisse peu de place à la question de l'action. Les femmes risquent d'être dépeintes comme des victimes, qui ont seulement besoin de trouver un remède en termes de socialisation, à travers l'acquisition de qualifications par exemple, pour que les hommes leur ouvrent les portes de la science et des institutions scientifiques. Une exception notoire ici est donnée par Cockburn (1987). Cockburn soutient, en se fondant sur des entretiens qualitatifs auprès de jeunes femmes, que ne pas se qualifier en sciences et techniques (et donc ne pas faire carrière dans les sciences ou dans un domaine technique) relève d'une décision personnelle qui s'appuie sur une connaissance réaliste des coûts sociaux et personnels qu'un tel engagement implique. Selon Cockburn :

"Les femmes savent à quels problèmes s'exposent celles qui enfreignent les règles du jeu entre les sexes. Si elles n'ont pas le "bon" sexe pour le travail, elles rencontreront malaise, isolement, voire harcèlement dans leur environnement professionnel. Elles auront ensuite des difficultés à trouver du travail. Il leur sera difficile de développer de manière soutenue des compétences élargies et d'avoir une carrière continue." (Cockburn, 1987: 199).

A cet égard, les filles et les femmes qui décident de ne pas avoir une profession scientifique peuvent être considérées comme prenant des décisions rationnelles. Les femmes anticipent, probablement à raison, que la culture de ces professions, est une culture dans laquelle elle se sentiront mal à l'aise. C'est pour cette raison qu'elles évitent consciemment les sciences.

La position de McIlwee et Robinson (1992) sur l'absence de capacité à se joindre au "théâtre des interactions" des ingénieurs a été débattue plus haut. Dans cette incapacité, qui résulte

d'une socialisation, les femmes éprouvent un malaise culturel à l'intérieur des professions scientifiques. Mais ces auteurs ne tiennent peut-être pas compte de la possibilité pour les filles et les femmes de ne pas vouloir participer à ce "théâtre d'interactions". Ce que l'on peut interpréter en termes de déficit de socialisation féminine pourrait bien être en réalité une aversion consciente pour un tel comportement.

Conclusion

Toutes ces considérations féministes ont entraîné des progrès considérables dans le débat sur "les femmes et la question des sciences". Toutes se préoccupent, à un plus ou moins grand degré, de la question de la faible représentation féminine, mais elles diffèrent sur deux points fondamentaux : en premier lieu dans l'accent mis sur la question de savoir à qui imputer la "faute", à une défection des filles et des femmes ou à la culture et aux institutions patriarcales et aux programmations scientifiques. En second lieu, elles diffèrent par leur manière d'aborder la question comme un problème susceptible d'être rectifié par une politique ou comme une question universitaire qui ne se mêle pas de politique. Le lien le plus étroit avec la politique est mis au jour dans les conceptions féministes libérales, et dans leur foi dans le rôle des qualifications pour augmenter le nombre des femmes dans les sciences. Le "levier-qualifications" (Crompton & Sanderson, 1990) semble être un instrument imparfait. Alors que les femmes ne peuvent plus être rayées de certaines professions en raison de leur manque de qualifications appropriées, elles sont susceptibles de rencontrer une "clôture patriarcale" d'une espèce différente, et peut-être plus subtile. Les exemples du droit et de la médecine nous avertissent qu'une forte représentation numérique ne met pas à l'abri d'une ségrégation professionnelle. Les

structures et la culture patriarcales institutionnelles (du poste ou bien des organisations professionnelles) peuvent fonctionner comme une barrière qui peut être aussi efficace que la barrière des qualifications, ou que la programmation scientifique prétendument masculine. Il est difficile d'envisager une politique qui puisse remédier à ces aspects.

Bien que cet exposé se soit attaché aux critiques féministes de la science et des institutions scientifiques, il est important de rappeler le point de vue de Wajeman (1991) d'après lequel la science et les institutions scientifiques font de plus en plus souvent l'objet de questionnement, et pas uniquement de la part des féministes. La science a traditionnellement été conçue, comme une force émancipatrice, comme un moyen du progrès. Mais, avec le développement de phénomènes globaux, comme la dégradation de l'environnement, les guerres, le chômage etc., la question est posée : la science peut-elle résoudre ces problèmes, ou en est-elle la cause ? La science est sujette à des attaques sur plusieurs fronts, non exclusivement féministes. Les filles ne sont pas les seules à négliger la science et les sciences appliquées. En Grande-Bretagne, c'est un phénomène qui affecte aussi les garçons et l'on devrait toujours avoir ce point à l'esprit dans les débats sur la science et les femmes.

BIBLIOGRAPHIE

- ANLEU S., ROACH L. (1992), "Women in Law : Theory, Research and Practice", *Australian and New Zealand Journal of Sociology*, 28,3, pp.391-410.
- BILLINGHURST B., (1995), Presentation of research findings, *Association of Women in Science and Engeneering (WISE)*, Cambridge.
- BYRNE E., (1993), *Women and Science : The Shark Syndrome*, London, Falmer
- COCKBURN C., (1987), *Two Track Training : Sex inequalities and the YTS*, London, Macmillan.
- COHN C., (1996), "Nuclear Language and how We Learned to Pat the Bomb' in Keller", E. Fox and H. Longino, Eds, *Feminism and Science*, Oxford, OUP.
- COLE B. and SIDEWAY J., (1996), "Job's Worth", *Law Society Gazette*, 93,40, Oct.
- CROMPTON R. & SANDERSON K., (1990), *Gendered Jobs and Social Change*, London, Unwin Hyman.
- DELAMONT S., (1989), *Knowledgeable Women : Structuralism and the Reproduction of Elites*, London & NY, Routledge.
- Department of Trade and Industry, (1995), *Making the Most : Women in Science, Engineering and technology*, London HMSO and Opportunity 2000.
- DEVINE F., (1992), "Gender segregation in the engineering and science professions : A case of continuity and change", *Work Employment and Society*, 6,4, pp. 557-575.
- GLOVER J., FIELDING J. & SMEATON D., (1996), "What happens to Women and Men with SET Degrees ?", *Labour Market Trends*, 104,2, pp.63-37.
- HARDING S., (1986), *The Science Question in Feminism*, Milton Keynes, Open University Press.
- HARTSOCK N., (1983), "The Feminist Standpoint : Developing the ground for a Specifically Feminist Historical materialism" in Harding, S & Hintikka M. (eds), *Discovering Reality : Feminist Perspectives on Epistemology, Metaphysics, Methodology and philosophy of Science*, Dordrecht, Reidel.

- JAMOUS H., PELOILLE B., (1970), "Professions or self perpetuating system", in Jackson J. (ed); *Profession and Professionalization*, Cambridge University Press.
- KELLER E. Fox, (1978), "gender and Science", in Harding, S & Hintikka M. (eds), *Discovering Reality: Feminist Perspectives on Epistemology, Metaphysics, Methodology and philosophy of Science*, Dordrecht, Reidel.
- KELLER E. Fox, (1983), *A Feeling for the Organism: The Life and Work of Barbara McClintock*, San Fransisco, California, Freeman.
- KELLER E. Fox, (1985), *Reflexion on Gender and Science*, New haven, Connecticut, Freeman.
- KELLER E. FOX & LONGINO H. (eds), (1996), *Feminism and Science*, Oxford, Oxford University Press.
- LORBER J., (1993), "Why women physicians will never be true equals in the American medical profession", in E Riska et K Wegar (eds), *Gender, Work and Medecine*, London, Sage.
- LOWE M., (1993), "The Impact of feminism on the Natural Sciences", in Kramarae C & Spender D (eds), *The Knowledge Explosion*, London, Harvester Wheatsheaf.
- MCILLWEE J. & ROBINSON J., (1992), *Women in Engineering: Gender, Power and Workplace Culture*, Albany, State of New York Press.
- MCRAE S., DEVINE F & LAKEY J., (1991), *Women into Engineering and Science: Employers' Policies and practices*, London Policy Studies Institute.
- NOBLE D., (1992), *A World without Women: The Christian Clerical Culture of Western Science*, NY, Knopf.
- OAKLEY A. (1974), *Housewife*, London, Allen Lane.
- PARKIN, F. (1979). *Marxism and Class Theory: A Bourgeois Critique*, London: Tavistock.
- POPPER, K (1963) *Conjectures and Refutations: the Growth of Scientific Knowledge*, London: Routledge & Kegan Paul.
- RISKA, E and WEGAR, K (1993) 'Women physicians: a new force in 'medicine?' in E Riska and K Wegar (eds) *Gender, Work and Medicine*, London: Sage, pp 77-93.
- ROSE, H. (1985) 'Nothing Less Than Half the Labs' in Finch, J. and Rustin, M. (eds.) *Agenda for Higher Education*. Harmondsworth: Penguin.
- Rose, H. (1994) *Love Power and Knowledge*, Cambridge: Polity.
- ROSSITER, M (1995) *Women Scientists in America: Before Affirmative Action 1940-1972*, Baltimore and London: John Hopkins University Press.
- SAYRE, A. (1975). *Rosalind Franklin and DNA A Vivid View of what it is like to be a Gifted Woman in an Especially Male Profession*. New York: W.W. Norton.
- TOWNLEY, B (1994) *Reframing Human Resource Management: Power, Ethics and the Subject at Work*, London, California and New Delhi: Sage.
- WAJCMAN, J. (1991) *Feminism Confronts Technology* Cambridge, Polity Press.
- WHALLEY, P (1986) *The Social Production of Technical Work*, Basingstoke: Macmillan.
- WITZ, A. (1992). *Professions and Patriarchy*, London, Routledge.
- WHYTE, J. (1986) *Girls Into Science and Technology*, London: Routledge.

LA FORMATION DES FEMMES AUX NOUVELLES TECHNOLOGIES : UNE MAUVAISE REPOSE A UN VRAI PROBLEME

par
Ghislaine Doniol-Shaw,
ergonome
LATTS - CNRS,
Annie Junter-Loiseau
juriste
Université de Rennes II

La diversification de l'orientation est depuis 1984 (Convention Roudy-Chevènement) présentée dans les textes officiels émanant du Ministère de l'éducation nationale comme l'axe central de la politique visant à résorber les écarts scolaires qualitatifs entre les garçons et les filles, ces écarts étant eux-mêmes considérés comme la source des inégalités de position des femmes par rapport aux hommes sur le marché du travail.

Ce serait le déficit de formation des filles dans les domaines technico-scientifiques qui alimenterait la reproduction des inégalités professionnelles, il suffirait donc de les inciter à s'y engager pour que tombent les barrières et que vive l'égalité !

Mais en dépit de cette longue et laborieuse marche forcée vers l'égalité par la technique, les filles semblent "résister" à l'appel et tout en diversifiant leurs choix de formation et surtout en augmentant continûment leur niveau scolaire, elles restent assez largement à l'écart des filières scientifiques et techniques et massivement, des plus masculines d'entre elles.

Nos analyses, alimentées par nos travaux, et communes à celles de nombreuses chercheuses, montrent que leur "résistance passive" a des raisons profondes de s'affirmer comme nous allons nous efforcer de le développer.

NE PAS CONFONDRE CAUSES ET CONSÉQUENCES

En premier lieu, il nous semble que penser résoudre la question des inégalités professionnelles par la formation des filles aux nouvelles technologies considérée comme la clé magique qui leur ouvrirait la porte "royale" des emplois "masculins", c'est faire l'impasse d'une réflexion sur

les causes profondes de la faible diversification de l'emploi féminin. C'est surtout oublier que c'est la division sociale et sexuelle du travail qui produit l'absence de diversification et non l'absence de diversification qui empêche les femmes d'avancer dans l'égalité professionnelle.

Il est remarquable de constater que toutes les politiques incitant les filles, et les femmes, pour ces dernières dans le cadre d'actions de formation d'adultes, à se former dans le domaine des nouvelles technologies ont été bâties sans que soit en préalable réalisée une analyse critique des discriminations existant dans la sphère du travail. Plus même, en focalisant sur la formation, on a externalisé la question, empêché que ne soit engagé un débat sur les inégalités à l'intérieur des organisations et rejeté par avance toute responsabilité directe ou indirecte des acteurs économiques et sociaux. Sur ce point, l'analyse des plans d'égalité professionnelle conclus par les entreprises entre 1984 et 1988 en donne une démonstration éclatante (Doniol-Shaw, Junter-Loiseau et al, 1989)

De ce fait, la plupart des actions de diversification de l'orientation des filles, devenues "des actions de diversification des choix professionnels" à partir de 1989 (Convention André-Chapuis du 14 septembre 1989), n'ont pas eu les effets massivement escomptés sur l'orientation des filles vers les filières dites traditionnellement masculines. Par ailleurs, au delà de leur impact réduit sur la formation, il nous apparaît que ces actions, quand elles ont été engagées en suivant la lettre des dispositifs, ont elles-mêmes contribué à "alimenter" la division sociale et sexuelle du travail.

Par quelles voies la formation aux nouvelles technologies, qui constituait l'épine dorsale de ces politiques de diversification, a-t-elle consacré le pa-

radigme de la division sociale et sexuelle du travail ?

La première est la voie de la négation du caractère technique et technologique des emplois occupés par les femmes et la seconde, celle de l'occultation de leurs compétences techniques, ces deux voies pouvant fonctionner indépendamment, simultanément ou encore successivement.

A ces voies s'ajoute, en corollaire, celle qui consacre la technique comme masculine, transcendant les secteurs d'activité, même si l'industrie sert d'ancrage puissant à cette représentation, marquant ainsi un territoire dans lequel il serait dangereux, pour les femmes, de s'aventurer.

NÉGATION DE LA TECHNIQUE DANS LES EMPLOIS FÉMININS ET OCCULTATION DES COMPÉTENCES TECHNIQUES DES FEMMES

Les emplois traditionnellement occupés par les femmes, du fait de leur appartenance très majoritaire au secteur tertiaire, alimentent aisément à eux seuls la représentation selon laquelle les emplois féminins ne sont pas des emplois techniques. Le technique, la "haute" technologie, c'est l'industrie, d'où également le mariage, dans les représentations les plus communes, de la technologie et du masculin. Dans cette logique les formations conduisant aux métiers les plus féminins ne sont nullement valorisées par leur dimension technique. Celle-ci est d'ailleurs bien souvent sous-développée par rapport aux exigences de ces métiers, ce qui est aussi une façon de les maintenir aux plus bas niveaux dans la hiérarchie des qualifications¹.

¹ Une offre d'emploi entendue très récemment à la radio (février 97) demandait, pour la même entreprise, un responsable in-

Or, sans même avoir besoin d'y regarder de près, s'il est un secteur qui a été investi massivement par les nouvelles technologies c'est bien celui des emplois tertiaires, dans lesquels les femmes sont largement majoritaires (plus de 70% de femmes). L'informatique a envahi les emplois de bureau bien avant qu'elle n'ait envahi les ateliers et les femmes n'ont pas attendu que les formations scolaires soient en adéquation (si tant est qu'elles le soient...) avec les technologies utilisées pour se les approprier et faire évoluer leurs métiers. Cependant, nous n'oublions pas que les nouvelles technologies de bureau sont entrées "masquées", la machine à traitement de texte dissimulant le micro-ordinateur sur les bureaux des secrétaires, contrairement aux cadres, masculins, fiers de montrer leur micro même si leurs capacités à les utiliser n'étaient guère performantes. Cette entrée dissimulée et sexuée d'une technologie révolutionnaire a servi à maintenir les emplois féminins de bureau au niveau des emplois de "service", des femmes "au service" des hommes, et la machine à traitement de texte a pu abandonner progressivement son habit "féminin", sans péril pour la hiérarchie sexuée des emplois tertiaires.

D'autres voies ont pu être empruntées pour "favoriser" l'absence de reconnaissance de la technicité des emplois féminins de bureau en dépit de la mise en oeuvre de technologies de plus en plus sophistiquées. Le travail de bureau s'est en effet féminisé et mécanisé rapidement à partir des années 60, seules les femmes maîtrisant vrai-

formatique titulaire d'un diplôme Bac + 2 à qui était proposé une rémunération annuelle de 100 à 140 000 F et une secrétaire titulaire d'un BTS (donc aussi bac + 2), maîtrisant parfaitement l'anglais et les logiciels word et excel et "dynamique", pour occuper la fonction d'assistante de direction avec un salaire de 80 à 100 000 F...

ment la frappe sur machine à écrire. Nous pourrions multiplier les exemples de ce processus d'occultation de la technicité des emplois que nous avons rencontré dans nombre de nos enquêtes. Nous n'en expliciterons qu'un qui nous semble particulièrement éclairant. Ainsi, au cours de l'étude sur "La gestion préventive de l'emploi et l'égalité professionnelle à la Mutualité Sociale Agricole" (Junter-Loiseau, 1990), la recombinaison historique de l'arrivée des femmes à la MSA nous a permis de constater l'évolution concomitante de la dénomination des emplois et du recrutement des femmes. Jusqu'à l'entrée des femmes, dans les années 60, les hommes étaient chargés des prestations et désignés par l'expression "agents techniques" ou "techniciens aux prestations". A partir du moment où des femmes sont recrutées pour effectuer ce même travail, les hommes étant progressivement promus aux postes de cadres, en tant que responsables d'unité, l'emploi perd sa dénomination technique, les femmes étant embauchées comme "employées aux prestations". Au moment où l'informatique fait son apparition dans le traitement de la feuille de soins, augmentant ainsi le caractère technique de la fonction, et qu'elles sont les seules à maîtriser l'outil informatique (ce qui justifie la mise en oeuvre d'un plan d'égalité...), elles continuent à être dans la catégorie des employées. Si elles sont nombreuses à être employées qualifiées et si certaines ont pu passer cadres, aucune n'est technicienne alors que l'on sait aussi que les filières techniques offrent des carrières plus longues et plus rémunératrices que les filières employées et que, de plus, les passages de technicien à cadre sont plus fréquents que ceux d'employé qualifié à cadre.

Cet exemple rejoint par ailleurs celui de l'évolution des emplois dans l'imprimerie, plus visible par les mouve-

ments sociaux qu'elle a suscités, dès 1968, en raison des risques que l'entrée des femmes faisait courir aux emplois masculins (Maruani et Nicole, 1989).

On peut également prendre l'exemple d'un autre métier très féminin, celui d'infirmière, marqué lui aussi par un formidable développement des technologies. La question de la reconnaissance de leur qualification autant dans le domaine technique que dans le domaine relationnel a d'ailleurs été au coeur de leurs revendications lors des conflits répétés de ces dernières années (Kergoat et Senotier, 1992).

Les contours techniques des tâches, postes ou fonctions occupés par les femmes sont ainsi constamment effacés au profit des qualités attendues, notamment au niveau relationnel. Le fait que ces emplois soient massivement tenus par des femmes estompe toutes leurs autres caractéristiques, des artifices comme celui de la machine à traitement de texte forgeant l'invisibilité des nécessaires compétences techniques à déployer. Le tour est joué, le féminin transcende tous les autres déterminants du métier, qui en deviennent évanescents.

Dans le cas des emplois féminins industriels, on sait la concentration des femmes dans les emplois d'ouvrière et les multiples stratégies mises en oeuvre pour les maintenir dans les plus bas niveaux de la hiérarchie, qui s'appuient toutes, peu ou prou, sur la construction sociale de leur "incompétence technique" (Doniol-Shaw, 1987). Nous ne reviendrons pas ici sur cette analyse, mais nous examinerons plutôt les évolutions constatées dans les formations dispensées dans le secteur de l'habillement, rare secteur industriel à très large majorité féminine. Ce qui apparaît comme un échec d'une rénovation, visant à prendre en compte dans la formation les transformations technologiques du secteur, nous semble en effet particulièrement intéressant à

analyser, tant du point de la formation que de l'emploi.

L'EXEMPLE DE LA FILIÈRE HABILLEMENT

Si les nouvelles technologies peuvent générer des changements techniques, elles n'engendrent pas automatiquement des ruptures sociales. Or, c'est précisément dans ces constructions sociales que se loge la division sexuelle du travail. L'accès ou la formation des femmes aux nouvelles technologies, sans modification de cet ordre établi, peut se traduire par le maintien voire le développement de nouvelles formes de ségrégation.

L'habillement (confection) est, de ce point de vue, un "exemple" de ces paradoxes. L'introduction des nouvelles technologies dans la formation et dans l'emploi s'est accomplie sans modification du statut scolaire des filières et sans changement du statut social de l'emploi. Pour faire face à la diminution des flux d'élèves (filles) vers les formations habillement, les lycées professionnels ont dû entreprendre un effort de rénovation assez conséquent. Les objectifs visaient à améliorer l'image interne et externe de ces secteurs, professionnaliser les contenus et adapter les équipements à celui des entreprises. Cet effort s'est traduit par la création de deux BEP, l'un intitulé "matériaux souples - fabrication en série", et l'autre "vêtements sur mesure - fabrication à l'unité", et deux baccalauréats professionnels : "productique - matériaux souples" et "artisanat - métiers de la mode". Les premières formations, BEP et Baccalauréat professionnel "matériaux souples", ont incorporé dans leurs référentiels des enseignements d'automatismes et de productique sensés permettre aux élèves de réaliser le saut technologique attendu. Mais, cette transformation réelle et louable des contenus et

des équipements s'est effectuée sans remise en cause de la position de remédiation scolaire qu'occupaient ces formations pour les filles en difficulté dans l'enseignement général.

Il ne faut alors pas s'étonner que ces dernières venues à l'habillement parce qu'elles étaient en échec et éventuellement attirées par le "vêtement", aient du mal à s'approprier des savoirs en automatismes, plus ou moins bien enseignés, qu'au demeurant elles ne sont pas venues chercher. L'introduction des nouvelles technologies n'a pas contribué à sortir la formation habillement des représentations de filière à "vocation sociale" et sans débouchés présentes tant chez les enseignants que chez les élèves ou les familles ainsi que cet extrait d'entretien, conduit en 1994 avec un chef de travaux, peut nous le montrer : *"Il faut se dire que, quitte à être chômeur, il vaut mieux être chômeur dans l'habillement qu'ailleurs, parce qu'au moins on sait faire quelque chose de ses dix doigts et c'est plus valorisant de fabriquer que d'attendre que le travail vienne. Ça favorise un peu le travail à la maison et il n'y a pas de travail pour tout le monde. Celles qui savent coudre chercheront moins à s'inscrire au chômage. Sitôt mariées, elles s'occuperont de leurs enfants et elles feront leur petite couture pour elles et leur famille ; elles seront peut-être moins demandeuses d'emploi ; c'est un acquis de savoir coudre."* (Junter-Loiseau, 1994).

L'enjeu est bien ici celui d'une recomposition identitaire des femmes au travail dans ce secteur, autour de la professionnalité, par abandon du modèle du retrait et de la référence au travail d'appoint, enjeu que la "technologisation" ne permet pas en soi d'atteindre. En l'absence de cette transformation radicale, l'identité d'ouvrière de l'habillement continue d'être peu attractive pour les filles y compris for-

mées aux nouvelles technologies. Il en est pour preuve le nombre de celles qui, à l'issue de la formation, optent pour la vente plutôt que la fabrication.

De plus, le cas de l'habillement montre également clairement comment les nouvelles technologies, non seulement ne modifient pas la division sexuelle du travail, mais plus encore comment elles peuvent la nourrir. Quelques cas d'entreprises rencontrées montrent en effet que l'espace de la technique tend à être réservé aux garçons titulaires du baccalauréat professionnel de maintenance plutôt qu'aux filles titulaires du Bac professionnel "Productique - matériaux souples". Cette redistribution sexuée des qualifications s'accompagne chez les dirigeants de l'intérêt qu'ils pensent pouvoir en tirer en terme d'image : *"La confection n'est pas bien considérée, notre profession n'est pas bien vue des banquiers. Il y a 300 000 employés et beaucoup de femmes. Il y a 25 ans, il y avait beaucoup d'hommes. Ce n'était pas comme ça avant."* (Junter-Loiseau, 1991).

On a bien, ici, rassemblés les éléments qui nous montrent comment les nouvelles technologies peuvent contribuer à exclure les femmes des emplois qualifiés dans les secteurs où elles forment l'essentiel de la main-d'œuvre et cela, en dépit de la "modernisation" réelle de la formation qui leur est dispensée.

LES CHOIX "RAISONNÉS" DES JEUNES FILLES

Nos travaux comme ceux de nombreuses collègues ont montré l'intérêt sans faille que les femmes manifestent vis-à-vis de toute formation leur permettant d'accroître leurs compétences et de s'inscrire durablement sur le marché du travail.

Les jeunes filles ou les jeunes femmes qui font le choix d'emprunter les chemins des formations les plus masculines, avec ou sans l'incitation des politiques publiques, ont généralement affiché un taux de réussite exceptionnel à ces formations, étonnant bien souvent aussi leurs formateurs qui n'échappaient pas aux stéréotypes de "l'incompétence technique" des femmes (Doniol-Shaw, 1986, Doniol-Shaw, Junter-Loiseau et al, 1988). Il faut d'ailleurs noter que les réussites sont d'autant plus élevées que les formations suivies se situent dans un cadre non mixte, favorable sans doute à la reconnaissance d'un plaisir de la technique au féminin.

Mais, pour la majorité d'entre elles, cette réussite dans la formation, largement louée et reconnue, n'est pas suivie de la même reconnaissance dès lors qu'elles cherchent à mettre en oeuvre et surtout à valoriser ces acquis dans le cadre professionnel. La plupart vivent de lourdes désillusions et celles qui pâtissent le plus sont certainement celles qui se sont engagées dans les filières techniques les plus courtes : CAP, BEP et aussi, bien que dans une moindre mesure, baccalauréat professionnel. La majorité d'entre elles ne trouvent tout simplement pas d'embauche au niveau de qualification correspondant à leur formation, tout en se voyant fréquemment proposer les emplois "traditionnellement" féminins et généralement déqualifiés sur lesquels sont concentrés les femmes dans ces secteurs. Par ailleurs, dans les secteurs très peu féminisés, l'entrée des femmes à ce niveau produit une recomposition des emplois par la création d'emplois spécifiquement féminins, placés au plus bas de l'échelle des emplois qualifiés et instaurant ainsi la division sexuelle du travail propice à la limitation de la promotion des femmes et garante de la continuité de l'évolution "sans concurrence" de l'emploi masculin (Doniol-

Shaw, 1986, Flament, 1988, Gadrey et Engrand, 1991, Doniol-Shaw et Lerolle, 1993, Mauny, 1993).

Nous ne nous attarderons cependant pas sur ces constats largement établis et débordant la sphère nationale, même si on peut s'étonner du peu de cas que semblent en avoir fait les politiques tant du côté des Droits des femmes que de l'Education nationale, toujours prêts, semble-t-il, à enfourcher le cheval de la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes devant l'emploi par la voie de l'accès à la technique, exclusivement pensée dans un cadre masculin.

Nous nous interrogerons par contre plus amplement sur ce qui peut conduire les jeunes filles à rester assez résolument à l'écart des nouvelles filières de formation mises en place au niveau du secondaire, dans la deuxième moitié des années 80 pour redorer le blason des filières techniques industrielles et faire place belle, précisément, aux nouvelles technologies.

En 1989, dans le cadre d'une manifestation organisée à Nancy et intitulée "La Lorraine scientifique et technique, avec les filles !", nous avons questionné, avec un certain succès auprès des jeunes lycéennes présentes dans la salle, les conditions de l'orientation vers les nouvelles filières techniques qui esquissaient déjà les contours d'une identité au "masculin". Nous avons pris l'exemple de l'ouverture très "médiatisée" d'un "super" lycée technique à Poitiers en 1987, qui avait créé deux sections de pointe : informatique d'une part et productique et traitement des systèmes automatisés d'autre part. Le proviseur du lycée a expliqué que, face à l'afflux de demandes, la sélection s'est faite sur les dossiers scolaires complétés par une fiche de motivation rédigée par chaque élève, "comportant des questions sur leurs projets personnels et sur leur expérience. Nous avons par exemple

privilegié ceux qui avaient été délégués de classe ou actifs dans des associations pour dégager ceux qui avaient une certaine capacité à acquérir une autonomie...". Un des résultats de la sélection a été que les filles n'ont formé que le quart des élèves acceptés, le proviseur précisant : "Nous avons décidé de répartir équitablement les jeunes dans les deux options obligatoires. Peu de filles ont demandé Productique-TSA, ce qui explique le déséquilibre...".

Une première remarque peut être faite à ce niveau : le déséquilibre en faveur des garçons, accepté dans la filière Productique-TSA, n'a pas trouvé son équivalent dans la filière informatique vers laquelle les candidatures des filles s'étaient portées... Des quotas implicites, et parfois explicites¹, sont aisément instaurés dès lors qu'il s'agit de protéger les intérêts masculins.

Mais c'est surtout sur les conditions de la sélection que nous voulons discuter. Comment les filles peuvent-elles en effet répondre en termes de projet dans une filière telle que Productique-TSA ? De quel modèle disposent-elles pour développer leurs motivations ? Comment pourraient-elles ne pas se trouver immédiatement hors normes dès lors que les seuls modèles sur lesquels elles peuvent s'appuyer sont des modèles masculins ? C'est d'une certaine façon leur demander, à 15 ans, de se construire un avenir dans lequel elles ne peuvent se voir professionnellement qu'à partir d'une image masculine. Il n'y a évidemment aucune légitimité à ce mode de sélection et le re-

¹ En 1981 (déjà...), face à un afflux grandissant de filles à l'entrée, l'IUT d'Informatique de Bordeaux a institué un quota de 50% de garçons. Pour le satisfaire, ils ont refusé des filles dont les résultats scolaires étaient supérieurs à ceux des garçons sélectionnés pour atteindre les 50% !

fus des filles de faire de tels choix nous apparaît au contraire comme normal si le prix à payer, c'est d'abord de nier son identité sexuée.

Les mêmes difficultés peuvent d'ailleurs se présenter pour des jeunes femmes ainsi que nous avons pu le constater dans le cadre d'un stage de formation de "techniciennes en robotique" (Doniol-Shaw, 1986). Les candidates avaient entre 20 et 40 ans et dans l'épais dossier de candidature qu'elles devaient remplir elles devaient aussi écrire une lettre de motivation. Toutes les candidates retenues, les seules que nous ayons vues, ont souligné les problèmes que le dossier et surtout la lettre leur avaient posé. Trois d'entre elles ont même différé d'un an leur inscription du seul fait du dossier à remplir ! S'il faut un an de réflexion à des femmes de plus de 20 ans pour être capables de se construire une image claire, cohérente avec elles-mêmes, de leur souhait de s'engager dans une filière technique de pointe, que penser de la réponse que pourra et que voudra formuler à la même question une adolescente de 15 ans ?

Il est évident que de telles modalités de sélection ne sont pas neutres. On peut aussi y ajouter quelques interrogations sur les critères servant de base à l'évaluation de "l'autonomie" des élèves, qualité jugée nécessaire pour s'engager dans la formation. Les critères énoncés privilégient l'investissement vers l'extérieur : délégués de classe, actifs dans des associations... Or, quelles sont les principales formes de la sociabilité des filles ? Nous savons qu'elle est plus orientée vers la sphère privée que vers la sphère publique, du seul fait qu'elles sont plus retenues dans la famille et que leurs déplacements ou leurs sorties sont plus contrôlés que ceux des garçons. Cela ne contredit pas pour autant leurs capacités d'autonomie mais il faut pou-

voir les lire ailleurs et en particulier dans les responsabilités qu'elles assument dans la famille : courses, préparation des repas, soins et garde des frères et soeurs plus jeunes, baby-sitting... En termes de prise de responsabilité et d'autonomie, cela vaut bien l'investissement dans le club micro-informatique, hi-fi ou autre... Mais cela suppose de reconnaître une "valeur" à cette culture plus spécifique des filles, le "risque" étant bien sûr de mettre alors en évidence l'écart qui existe entre les garçons et les filles et de découvrir probablement que, globalement, sur ces critères élargis, les filles dament le pion aux garçons !

QUELQUES DONNÉES SIGNIFICATIVES DES CHOIX D'ORIENTATION DES FILLES

Les données récentes de l'orientation des filles, au niveau de la troisième et au passage de la seconde à la première, dans l'académie de Rennes², montrent que les filles se sont peu engagées dans les nouvelles filières technologiques créées, en 1993 au niveau de la seconde. Par ailleurs pour celles qui ont fait ce choix, il ne constitue pas pour autant un choix d'orientation définitif, comme le montrent les passages de la seconde à la première.

En 1996 à la sortie de la 3ème, 65% des filles contre 59% des garçons ont intégré une seconde générale et technologique. Ces pourcentages ont décro régulièrement depuis 1991 où ils étaient au plus haut, avec 69% de filles et 66% de garçons, la décroissance ayant donc été plus vive pour les garçons. Parallèlement les flux d'entrée

² Evolution de l'orientation des filles dans l'académie de Rennes. Analyse comparée de la scolarité des filles et des garçons. Rectorat, SAIO.

en 2nde professionnelle (préparation du BEP) augmentaient pour les garçons, de 21% en 1991 à 24% en 1996 et restaient presque stables pour les filles : de 27% en 1991 à 28% en 1996.

En fin de troisième les élèves ont eu, à partir de 1993, dans le cadre de la filière d'enseignement général, quatre options au niveau de la seconde :

- seconde générale
- seconde Sciences de la vie et de la terre (SVT)
- seconde Sciences de la vie et de la terre avec option TSA
- seconde Productique et TSA (ancienne seconde technologique industrielle)

En 1993, 5% des filles et 23 % des garçons ont choisi SVT + option TSA, ces pourcentages passant respectivement à 7% et 21% en 1994³.

A l'issue de cette seconde, les passages des filles en 1ère S ont été de 46% en 93 et 39% en 94 (mais ce taux est largement remonté pour atteindre 66% en 96 tout en voyant les effectifs bruts baisser assez largement, ce qui laisse supposer un choix d'orientation peut être plus arrêté du côté des sciences ces deux dernières années). Pendant ce temps, le taux de passage des garçons en 1ère S restait stable autour de 55%.

Les passages des filles en 1ère STI (Sciences et techniques industrielles) ont concerné 5% des effectifs en 93, 2% en 94, 4% en 95 et 3% en 96 tandis qu'ils concernaient en moyenne 15% des garçons sur ces mêmes années.

³ Nous ne disposons pas des pourcentages pour les années 95 et 96 mais seulement des effectifs bruts qui montrent la chute des effectifs féminins, divisés par 2,5 entre 94 et 96, et une légère croissance des effectifs masculins.

On voit donc clairement les filles faire le choix privilégié de la filière scientifique générale, la 1ère S. Par ailleurs une proportion variant entre le tiers et plus de la moitié, selon les années, se dirige vers les filières littéraires, économiques ou tertiaires. Ce choix semble en fait être plutôt construit "par défaut", la filière STI, qui leur serait éventuellement accessible, est loin de leurs centres d'intérêt et/ou leur paraît peu en accord avec leur identité. Elles expriment très clairement ce dilemme : *"Mes résultats sont insuffisants pour une 1ère S, mais me permettent d'entrer en 1ère STI. Dans ces filières il n'y a quasiment aucune fille, je ne veux pas me retrouver seule."*, ou encore, *"Les garçons de la classe sont passionnés par l'informatique. Je n'ai pas les mêmes centres d'intérêt qu'eux. Je me sens différente, je ne veux pas devenir comme eux."*

Pour ce qui de l'option Productique + TSA, sa création en 1993, en fait plus un changement d'appellation qu'une véritable création, n'a pas accru le faible nombre de filles attirées par la filière (144 filles en 1992 contre 2003 garçons), les effectifs étant même en décroissance continue depuis 93. En 1996 on ne comptait plus que 87 filles et 1410 garçons, ce qui montre également une forte décroissance des effectifs masculins. Pour ces filles, l'orientation à l'entrée en 1ère montre une inversion par rapport aux choix de celles ayant opté en 2de pour l'option SVT + TSA. Leur orientation est en effet à 45 % vers la 1ère STI, proportion stable de 93 à 96, l'entrée en 1ère S subissant elle une décroissance continue passant de 15% en 93 à 8% en 96. Les garçons entrent dans les mêmes proportions en 1ère S, avec la même décroissance, mais leur taux d'entrée en 1ère STI s'est lui accru : il est passé de 48% en 93 à 57% en 96.

La faible attraction des filles pour les filières technologiques, que l'on peut

donc noter au niveau de l'Académie de Rennes, en dépit des actions d'incitation réalisées et du suivi de la population qui s'est engagée sur cette voie, semble donc bien reposer avant tout sur leurs résistances à s'engager dans une filière masculine, beaucoup plus que sur le choix de la technique elle-même. On peut également observer que la réussite scolaire indéniable des filles leur a permis de progresser partout où leur identité n'était pas mise en péril et notamment dans les filières scientifiques générales. Les filles représentent 40% des bacheliers scientifiques, c'est encore minoritaire mais c'est tout de même par cette voie qu'elles ont conquis l'entrée dans les grandes écoles commerciales où elles sont désormais majoritaires. Tout n'est certainement pas encore gagné pour elles car les discriminations à l'embauche demeurent très fortes, les employeurs très majoritairement masculins, défendant fort bien les intérêts de leur "sexe".

Nous partageons ainsi l'une des conclusions de l'étude réalisée à Rennes : "Les filles se déterminent à partir des représentations qu'elles se font des professions et des filières de formation jugées selon les dimensions personnelles que ces dernières sont censées mettre en valeur : pouvoir exprimer et partager ses intérêts culturels, ses passions. Pouvoir communiquer, s'intéresser aux autres et mieux comprendre les êtres humains. Les jeunes filles parlent de "respect de leur personnalité, de leur épanouissement" soulignant ainsi qu'elles sont en fait à la recherche de l'affirmation de leur identité."

CONCLUSION

Les politiques de diversification des choix professionnels des filles par les formations aux nouvelles technologies n'ont ni réduit les inégalités ni ouvert d'espaces de redistribution des pla-

cès entre les femmes et les hommes. Sans prétendre à l'exhaustivité, les exemples présentés illustrent à quel point les impacts de ces politiques ont été réduits. Peu de filles ont répondu spontanément à l'appel de la diversification et les efforts déployés pour les convaincre de s'y engager se sont heurtés à leur résistance à s'investir dans des univers de formation et d'emploi masculins, dans lesquels leur insertion est restée problématique. L'échec de ces politiques tient à ce qu'elles ont été construites sur des énoncés erronés visant à rendre les filles et leurs familles responsables de leurs difficultés d'accès à l'emploi. En leur donnant à penser qu'en diversifiant leurs "choix", les portes de l'emploi s'ouvriraient, elles leur ont, pour la plupart, dissimulé la profondeur des inégalités professionnelles.

Les politiques de diversification reflètent les difficultés qu'éprouvent les pouvoirs publics en France à aborder de manière frontale les discriminations systémiques dans la formation et dans l'emploi. Il est certes plus facile d'agir à la marge sur les choix et décisions d'orientation des filles que d'agir sur le sexisme dans la formation initiale et continue et sur les discriminations dans l'emploi. Il est clair aujourd'hui que les dispositifs élaborés ont fait l'impasse d'une analyse des discriminations en tant qu'expression de la division sociale et sexuelle du travail. De plus, leur mise en oeuvre est restée beaucoup trop dépendante de la bonne volonté de quelques acteurs et actrices, celle-ci n'ayant elle-même pas tardé à s'épuiser devant la médiocrité des résultats.

En ignorant "l'hétéronomie de la ségrégation à laquelle sont confrontées les femmes" (Ortiz, 1995), les politiques de diversification n'ont pas atteint leurs buts. Pour autant, elles n'ont pas nécessairement été inutiles. Pour celles, peu nombreuses, qui en ont béné-

ficié, elles ont accru leur confiance en elles et augmenté leur culture technique. Elles ont également permis à des institutions chargées de l'insertion des jeunes, du type des Missions Locales, de prendre acte de la ségrégation entre les hommes et les femmes et de développer des stratégies spécifiques d'accompagnement des filles vers l'emploi. Cependant, le plus souvent, les gains obtenus au niveau de la formation ont été anéantis par des systèmes d'emploi et de travail "hostiles" à la reconnaissance de la professionnalité des femmes sur des bases égalitaires. Ces constats démontrent la nécessité d'une permanence dans l'analyse et l'intervention sur les discriminations dans la formation et dans l'emploi.

BIBLIOGRAPHIE

DONIOL-SHAW G. (1986) "Formation et insertion des femmes dans les métiers de l'électronique et de l'informatique industrielle" - *Rapport GEDISSI*, CNRS, 74 p.

DONIOL-SHAW G., JUNTER-LOISEAU A., GENESTET V., GOUZIER A., LEROLLE A. (1989) *Les plans d'égalité professionnelle. Etude-Bilan, 1983-1988*, La Documentation Française.

DONIOL-SHAW G. et LEROLLE A. (1993) "L'évolution du rapport genre-qualification : question d'identité et de pouvoir" - *Cahiers du GEDISSI*, vol. 7 - pp. 13-26 - Paris.

FLAMENT C. (1988) "De la technique comme enjeu dans les rapports de sexe." - *Cahiers de l'APRE*, (7), avril-mai 1988, vol. 1 - pp. 180-186 - Paris.

GADREY N. et ENGRAND S. (1991) "Formation et diversification de l'emploi féminin" - *Rapport LASTREE* - Lille.

JUNTER-LOISEAU A. (1994) "Les formations de l'habillement et leur rendement professionnel, approche qualitative" - *CPC document*, 94 112 - Ministère de l'éducation nationale, Paris.

JUNTER-LOISEAU A. (1991) "Les entreprises de l'habillement à la conquête des jeunes, de l'Armor à la Mayenne : des divergences culturelles à l'élaboration d'une nouvelle griffe sociale" - Rapport CERAF, 115 p, Rennes.

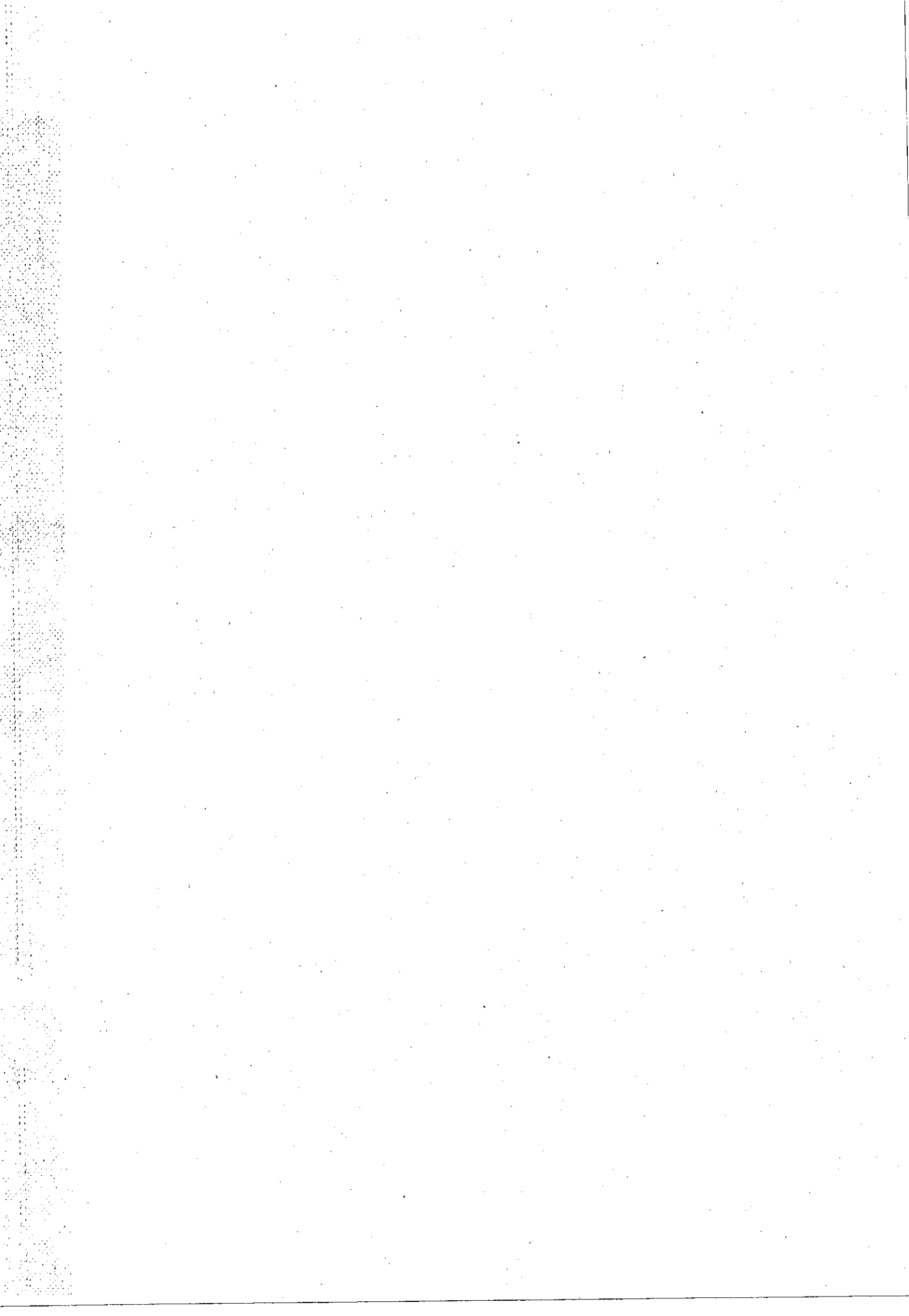
JUNTER-LOISEAU A. (1990) "La gestion préventive de l'emploi et l'égalité professionnelle à la Mutualité Sociale Agricole" - Rapport CERAF, Rennes.

KERGOAT D. et SENOTIER D. (1992) *Les infirmières et leur coordination, 1988-1989* - Editions Lamarre.

MARUANI M., NICOLE C. (1989) *Au labeur des dames, métiers masculins, emplois féminins* - Syros - Paris.

MAUNY P. (1993) "Diversification de l'emploi des femmes vers les métiers traditionnellement masculins des transports routiers", *rapport CLERSE*, 83 p, Lille.

ORTIZ L. (1995) "Antilogie de l'égalité des chances", *in De l'égalité des sexes* - Michel de Manassein ed., CNDP, p. 161.



"OUTSIDERS" ET EXPERTS ? GENRE ET TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION DANS L'ÉDUCATION*

par
Monique Volman

sociologue
Institut SCO-Kohnstamm et
Université d'Amsterdam

* Texte traduit de l'anglais par Tania Angeloff.

De nos jours, le système éducatif est confronté à un défi : préparer les individus à la société de l'information. En réalité, l'éducation a déjà répondu de plusieurs manières à l'émergence d'une société de l'information. La technologie de l'information et de la communication a acquis sa place dans le système éducatif : en tant qu'objet de connaissance, en tant que forme prise par différentes matières, et en tant que moyen d'enseignement et d'apprentissage. Cette place ne pourra que croître dans un avenir proche.

La question "qu'est-ce que ces développements signifient pour les filles et les femmes ?" se pose de manière urgente, étant donné l'actuelle sous-représentation des femmes dans la technologie (de l'information). Les femmes constituent environ 8% des actifs ayant un poste de technicien aux Pays-Bas. Il n'y a aucune raison pour que ce pourcentage augmente rapidement, puisque le nombre d'étudiantes en technologie est seulement légèrement plus élevé comparé à il y a quelques années. Telle est la situation aussi bien dans les métiers et l'apprentissage techniques traditionnels que dans les activités et les formations liées aux nouvelles technologies.

Les féministes ont remis en question l'idée selon laquelle les relations difficiles que les femmes entretiennent avec la technologie auraient un fondement naturel et, à l'inverse, se sont intéressées à la manière dont cette relation est (continuellement) socialement construite. Lors de cet exposé, j'utiliserai le concept de "construction sociale" pour mettre au jour le problème des filles vis-à-vis des nouvelles technologies dans l'enseignement.

Dans un premier temps, j'examinerai brièvement les derniers points de vue féministes sur la question "genre et technologie" qui, d'après moi, sont utiles pour comprendre les différences

d'attitude selon le sexe à l'égard des nouvelles technologies. Dans un second temps, je m'intéresserai à l'éducation, en faisant appel à deux projets de recherche que j'ai réalisés récemment.

Tout d'abord, je vous exposerai les résultats d'une étude empirique portant sur les différences entre les sexes dans "l'Initiation aux Sciences de l'information et à l'Informatique" (ISII)¹, lors du premier cycle de l'enseignement secondaire aux Pays-Bas (Volman, 1996). Cette étude aborde le problème suivant : comment expliquer la sous-représentation des femmes dans les technologies de l'information ? À l'aide de cette recherche, je montrerai comment se construit l'opposition entre identité féminine et informatique, dans les classes de l'enseignement secondaire. Les filles sont définies, et se définissent elles-mêmes, comme des "outsiders" face à la TSII (technique des sciences de l'information et de l'informatique). J'essaierai, quoiqu'il en soit, de ne pas considérer à l'avance - comme on le fait si souvent - que les femmes et les filles ont un problème, et que ce sont elles qui devront s'adapter.

Ensuite, j'examinerai une étude ayant trait aux changements survenus dans l'enseignement et la formation professionnels, en réponse aux développements, entre autres technologiques, sur le marché du travail et dans la pratique professionnelle. Le but de cette recherche était d'explorer la signification de ces changements sous l'angle du "genre" (Volman, 1994). Au moyen de cette étude, je démontrerai que la question du genre et des nouvelles technologies ne devrait pas être uniquement considérée comme un problème ; dans l'enseignement et la formation, les nouvelles technologies offrent de nouvelles perspectives d'ave-

nir et de nouveaux défis pour les femmes.

Je conclurai mon exposé en montrant brièvement dans quelle mesure l'approche par la différence entre les sexes contribue à faire comprendre la construction sociale de la technologie sur le marché du travail et dans la formation en général.

1. LES POINTS DE VUE FEMINISTES SUR LA QUESTION DU RAPPORT ENTRE "GENRE" ET TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

On cherche habituellement les causes de la "sous-participation" des femmes aux technologies dans les femmes elles-mêmes. L'on admet qu'il y a quelque chose qui ne va pas dans l'attitude des femmes et des filles face aux nouvelles technologies. Dans le cadre de cette définition du problème, "modifier le comportement des femmes" apparaît comme une solution allant de soi. Une politique gouvernementale visant à élargir la participation des femmes au développement technologique a été mise en place ces dernières années aux Pays-Bas (Ministère de l'Économie, Ministère des Affaires Sociales et de l'Emploi et Ministère de l'Éducation nationale, 1994). Des mesures prises dans le cadre de cette politique tentent d'influencer les filles et les femmes pour qu'elles changent leurs attitudes et leurs comportements et choisissent des formations et des professions dans le domaine technologique.

Les féministes ont déclaré que les explications et les stratégies ne devraient pas se limiter aux attitudes et aux comportements féminins. En revanche, l'attention devrait aussi porter sur la technologie elle-même. Dans des théories récentes sur le genre et la technologie, la masculinité de la technologie est de plus en plus considérée comme un produit social (Wajeman, 1991). Cela va

¹ Note de la traductrice : Information and Computer Literacy (ICL) dans le texte.

à l'encontre de l'hypothèse selon laquelle cette masculinité relèverait d'un préjugé féminin, ou encore selon laquelle il y aurait, dans la technologie, quelque chose d'inhérent à l'homme. Les femmes ne sont pas le problème, pas plus que la technologie en soi. La différence d'attitudes des femmes et des hommes envers la technologie est un phénomène historiquement et socialement construit. Cela s'est confirmé par un corpus littéraire de plus en plus important sur la question. Dans cette partie de mon exposé, j'emprunte les exemples à un certain nombre de travaux de recherche néerlandais (Oldenziel, 1995 ; Van Oost, 1995), qui se sont eux-mêmes inspirés de chercheurs tels Wajeman (1991) et Cockburn (1985, 1993).

Pour comprendre comment la technologie se construit comme un attribut masculin, nous pouvons mettre en évidence plusieurs processus sociaux. La technologie est conçue à l'intention de groupes particuliers d'utilisateurs. Certains produits sont destinés aux hommes, d'autres aux femmes. Les concepteurs construisent dans leurs objets l'idée qu'ils se font et que la société se fait des hommes et des femmes, c'est-à-dire de ce qu'ils sont ou de ce qu'ils devraient être. L'exemple du rasoir pour femmes, par opposition au rasoir électrique pour hommes en rend assez clairement compte (voir Van Oost, 1995). Le rasoir pour femmes comporte uniquement un interrupteur pour allumer et éteindre l'appareil, tandis que le rasoir pour hommes possède une série de boutons et d'interrupteurs appelés "contrôle électrique" ou "double action". De surcroît, ce dernier type de rasoirs fonctionne à piles, de manière à ce que l'homme moderne mobile puisse l'emporter en voyage d'affaires. J'ai été personnellement confrontée à un autre exemple de "construction de genre" dans les machines, alors que je faisais des travaux dans ma maison il y a quelques années. J'avais besoin de

louer un certain nombre de machines, et entre autres, une ponceuse. Finalement, je n'ai jamais pu trouver une ponceuse adaptée à mes mains ; elles étaient toutes faites pour des mains plus grosses que les miennes, pour des mains d'homme.

Si l'on choisit un exemple tiré du monde de l'informatique, on constate que la plupart des jeux électroniques s'inspirent de jeux généralement masculins, comportant beaucoup de fusillades, de meurtres etc. Aussi longtemps que ces jeux resteront dominants, il ne faudra pas s'étonner que les garçons s'y intéressent plus que les filles. Il est important de remarquer que l'ordinateur en soi n'est pas nécessairement sexué, mais qu'il est une des applications dans lesquelles s'exprime la construction du "genre". Un autre exemple : quand j'ai acheté un nouvel ordinateur l'année dernière, j'ai été frappée de voir apparaître des femmes en costume de bain et dans des poses sexy sur les écrans de tous les ordinateurs. Apparemment, on considère que les acheteurs d'ordinateurs sont des hommes hétérosexuels.

Dans les emplois techniques ou technologiques, le genre est "ancré" par les biais de l'organisation du travail et de la culture masculine du poste de travail. Par conséquent, contrairement à ce qui est suggéré dans les campagnes gouvernementales, le message transmis est que les femmes ne sont pas véritablement les bienvenues dans ces professions. Les modalités de l'emploi dans les professions techniques ne sont, le plus souvent, pas adaptées aux besoins des employé(e)s désireux de combiner une activité rémunérée et des tâches domestiques. Les possibilités de temps partiel sont inexistantes et l'entreprise n'aime généralement pas les employé(e)s susceptibles de prendre un congé parental. La plupart des emplois techniques sont adaptés à la charge physique que les hommes sont suppo-

sés capables de manier. Cela n'a rien à voir avec la technologie mais avec l'organisation des méthodes de travail. En ce qui concerne la culture du poste de travail, nul besoin de s'étonner que les femmes ne "s'insèrent" pas facilement dans une entreprise où une majorité d'hommes détermine l'atmosphère et le "code de conduite". Cela, quoi qu'il en soit, n'est pas une question de technologie, mais relève de la manière qu'ont les gens d'entrer en interaction les uns avec les autres.

Voilà des exemples de production de sens à l'échelle de la société. A l'échelon individuel, néanmoins, ces significations prennent la dimension d'une expérience personnelle : "C'est juste que les ordinateurs ne m'intéressent pas". Une certaine relation avec la technologie devient une partie de l'identité des individus. Les femmes pensent qu'un métier dans l'informatique ne leur plaît pas, et qu'elles n'aiment pas les ponceuses. Les filles pensent qu'elles ne sont pas intéressées par, ni douées pour les ordinateurs, contrairement aux garçons. Elles s'excluent d'elles-mêmes en se définissant comme "outsiders", alors que les garçons s'incluent en se définissant comme des "experts". Les individus reproduisent aussi l'innéité du "genre" des objets technologiques dans la manière qu'ils ont de les utiliser. Après avoir utilisé la ponceuse pendant une demi-heure, j'ai eu des crampes dans les mains et j'ai demandé à un ami de terminer le travail, non pas parce que - en tant que femme - je ne pouvais faire ce travail, ni parce que cela n'est pas un travail de femme, mais parce que le travail et la machine ont été conçus de telle manière que ce sont les hommes qui le feront.

Se concentrer sur la construction sociale de la relation à l'oeuvre entre le genre et la technologie présente deux principaux avantages. En premier lieu, il devient possible d'analyser et d'expli-

quer la relation qu'entretiennent les femmes avec des métiers, un enseignement, des objets spécifiquement techniques, en évitant la vieille erreur qui consiste à "blâmer la victime", et à condamner la technologie sous prétexte qu'elle serait hostile aux femmes. En second lieu, le genre et la technologie ne sont pas perçus comme un problème statique. D'une part, cette approche nous met en garde contre l'émergence de nouvelles interprétations sexuées de la technologie. D'autre part, si le "genre" de la technologie est socialement construit, il est aussi possible de le remettre en question. Les chercheurs féministes ont décrit des exemples intéressants de changements de "sexe" des technologies. Par exemple, à l'origine, le téléphone était conçu pour une utilisation professionnelle commerciale, et non pour un usage féminin dans la sphère privée (Oldenziel, 1995). La petite voiture, qui est plus économique, et en ce sens meilleure pour l'environnement, a dû être redéfinie : d'une voiture "à provisions" destinées aux femmes au foyer, elle est devenue un moyen de transport séduisant pour les hommes. Cette redéfinition s'est opérée en ne l'appelant plus "petite" mais "compacte", et en mettant l'accent sur sa vitesse et sa flexibilité, et enfin en intégrant bon nombre de gadgets de haute technologie (Van Oost, 1995).

2. GENRE ET INFORMATIQUE DANS LE PREMIER CYCLE D'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE

La recherche et son contexte

On a craint qu'une nouvelle interprétation sexuée de la technologie ne surgisse quand la matière "Initiation aux Sciences de l'information et à l'Informatique" (ISII) fut réellement introduite dans le premier cycle d'enseignement se-

conduire aux Pays-Bas en 1993. A ce stade, un cursus commun est proposé aux élèves âgés de 12 à 15 ans. Ce programme est considéré comme la base nécessaire pour s'intégrer convenablement dans la société d'aujourd'hui et comporte quelques notions de base de la TSII (technique des sciences de l'information et de l'informatique). Ainsi, l'ISII est une forme de TSII autant qu'un objet de connaissance.

En ce qui concerne la technologie, l'enseignement est généralement perçu comme une institution transmettant un savoir et des compétences nécessaires pour participer à la société technologique. De plus, l'enseignement est censé le faire sans distinction entre les groupes sociaux. Cependant, les recherches féministes sur l'éducation ont démontré que l'enseignement est aussi un lieu de reproduction - entre autres - d'inégalités entre les sexes, qui se manifestent par des différences entre filles et garçons dans la réussite et l'orientation scolaires. A l'école, les élèves sont confrontés à des discours sur la féminité et la masculinité qui contribuent au développement ultérieur de leur identité de genre, aux souhaits et aux attentes qu'ils développeront par rapport à leurs trajectoires scolaire et professionnelle (Davies, 1989). Lors de ma recherche, je me suis intéressée aux discours sexués sur l'informatique, présentés aux élèves à l'école, ainsi qu'aux relations que filles et garçons développent à l'égard de l'ordinateur pris comme un objet de connaissances.

L'étude a été conduite auprès de 20 classes de collège dans lesquelles une initiation aux sciences de l'information et à l'informatique était dispensée. J'ai eu recours aux méthodes quantitatives et qualitatives. En ce qui concerne la partie quantitative, les élèves remplissaient un questionnaire avant et après les cours. Je voulais savoir dans quelle mesure, leurs attitudes et leurs connaissances à l'égard de l'informatique

avaient évolué durant le cours. Je n'entrerai pas ici dans les détails des résultats quantitatifs concernant les attitudes et les connaissances (pour les résultats quantitatifs, se reporter à Volman, 1996). Je mentionnerai juste brièvement les résultats les plus frappants. Il ressort que, en matière de connaissances de l'informatique, les différences en fonction du sexe ont en moyenne diminué après le cours. Toutefois, la différence entre garçons et filles sur le plaisir relatif à l'informatique a augmenté. Les filles aiment moins l'informatique après la formation, alors que les garçons se mettent à aimer plus l'informatique. En outre, l'auto-évaluation des garçons de leurs compétences, en matière d'informatique et de multimédias, était plus élevée que celle des filles.

La question posée par la partie qualitative de l'enquête était la suivante : qu'est-ce qui se passe durant la classe qui puisse expliquer ces résultats ? J'ai interrogé 10 filles et 10 garçons, à la fois avant et après le cours, dans chacune des 20 classes, j'ai assisté à trois cours.

Les significations de l'informatique pour les filles et les garçons

Les entretiens attestent bon nombre de similitudes entre filles et garçons. Presque tous aiment les jeux électroniques, ils trouvent tous que les ordinateurs sont utiles, et ils ont été en mesure de citer plusieurs sortes d'applications informatiques qu'ils avaient utilisées, telles la recherche d'un livre dans la base de données d'une bibliothèque ou l'apprentissage de la topographie à l'aide d'un logiciel. Alors que les recherches sur les attitudes à l'égard des ordinateurs traitent d'ordinaire l'ordinateur comme un objet univoque, les entretiens suggèrent une approche plus nuancée du concept "attitude face à l'ordinateur". L'ordinateur avec un "O" majuscule n'existe pas pour la généra-

tion actuelle d'élèves. Ils se sont habitués à plusieurs sortes d'applications informatiques comportant divers usages dans leur vie de tous les jours : les jeux électroniques, le traitement de texte, les logiciels-bibliothèques.

Toutefois, des éléments de langue en relation avec le genre sont aussi apparus. C'est ce que je nomme respectivement le *registre "d'expert"* et le *registre "d'outsider"*. Dans ces registres de langue, l'ordinateur avec un O majuscule semble exister en vérité. Les garçons, plus souvent que les filles, ont recours à un lexique "d'expert". Lors des entretiens, ils étaient plus loquaces et parlaient avec plus d'enthousiasme et d'imagination ; ils se vantaient de connaître l'informatique et les développements technologiques, utilisaient un jargon informatique et m'expliquaient ce que les ordinateurs pouvaient faire. Un des garçons par exemple parla de l'ordinateur de son ami avec admiration :

"Il a un SVGA juste pour lui, ridiculement rapide, il l'a dans sa propre chambre. Il peut faire n'importe quoi avec - un virgule cinq ou cinq virgule un, ou quelque chose comme ça."

Les garçons semblent considérer qu'il est bon de connaître beaucoup de choses en matière d'informatique et d'être d'habiles joueurs aux jeux électroniques. Ils n'imputent que rarement un problème à leurs propres erreurs. L'un d'entre eux m'apprit que tout le disque dur de l'ordinateur de son père avait été détruit après qu'il s'en fut servi.

"Je crois que quelque chose clochait avec le disque, peut-être y avait-il un virus dans le disque, mais personne ne le savait".

La plupart des filles, en revanche, utilisent un vocabulaire "d'outsider". Elles parlent d'une manière terre-à-terre de l'importance et des possibilités des ordinateurs et pensent que les ordinateurs sont "juste des objets pratiques", des outils (cf. Turkle, 1988) qu'elles au-

ront probablement besoin de connaître dans un travail ultérieur. Mais elles font aussi preuve d'une grande réserve au sujet de leurs compétences, attribuent les problèmes qu'elles ont avec l'ordinateur à leur propre incapacité, et évitent dans tous les cas de manifester quelque signe d'expertise que ce soit. L'une des filles possédait un ordinateur personnel, qu'elle utilisait pour des jeux, pour écrire des histoires et dessiner. Mais, interrogée sur le modèle de son ordinateur, elle répondit : *"Hum, je ne sais pas, oh si, il a un clavier"*.

Alors que les garçons parlent avec beaucoup d'enthousiasme des ordinateurs et des possibilités qu'ils offrent, certaines filles ne sont devenues prolixes qu'au moment d'évoquer les ennuis rencontrés sur les ordinateurs. Deux amies sont parties d'un fou rire quand elles ont raconté l'histoire d'une leçon au cours de laquelle elles croyaient avoir perdu un fichier.

"On n'a pas compris. On avait pressé le mauvais bouton et... "Au secours, je l'ai perdu !" Nous étions assises en face de l'ordinateur et "oh ! est-ce que tout est effacé maintenant ?"

L'étendue des connaissances et des expériences des garçons n'explique pas seule ces différences. Les filles se présentent souvent comme moins expertes qu'elles ne le sont réellement, par exemple en évitant l'utilisation de termes techniques propres aux ordinateurs ("la dernière fois nous avons bien failli sortir quelque chose de la... euh... chose") et les histoires des garçons ne reposent pas toujours sur des connaissances. L'un des garçons par exemple m'expliqua toutes les possibilités offertes par les ordinateurs.

"Vous pouvez faire des calculs mathématiques compliqués beaucoup plus rapidement, comme l'involution des racines d'arrière en avant."

Je lui demandais comment il savait cela.

"Eh bien en entrant les données dans l'ordinateur et ensuite vous appuyez sur la touche 'entrée' et puis vous attendez".

Quand je lui demandais s'il savait ce qui se passait pendant qu'il attendait, sa réponse fut très assurée :

"Bien sûr que je sais ! Avec les ordinateurs, tout est numérique, que des zéros et des uns".

L'enquête a montré que les filles et les garçons s'identifiaient à l'usage des ordinateurs de différentes manières. Il reste que pour les collégiens, l'utilisation des ordinateurs n'est pas uniquement masculine. Comme je l'ai signalé auparavant, les élèves sont conscients de la diversité des applications en informatique, et il se mettent à associer différentes utilisations de l'ordinateur selon qu'on est un homme ou une femme. L'image stéréotypée d'un homme utilisant un ordinateur, aussi bien pour les garçons que pour les filles, est celle d'un fou d'informatique. Il suscite la pitié, il ne sort jamais et n'a pas d'amis. Il est laid, porte une cravate et des lunettes, se fait une raie au milieu et est muni d'un porte-documents. L'image féminine associée à l'informatique est celle d'une "secrétaire évaporée" avec de hauts talons et des ongles vernis, que les filles peuvent en particulier décrire avec force détails. Aucune des deux images n'est positive, et les élèves ne s'identifient ni à l'image du "pauvre type" ou du "fou", ni avec celle de la "secrétaire". Mais, les garçons peuvent tout naturellement occuper une place de compétence et d'expertise par rapport aux ordinateurs. Une popularité peut s'acquérir si l'on est habile aux jeux électroniques et les connaissances en informatique suscitent le respect... chez les garçons. Cependant, une position équivalente n'existe pas chez les filles.

A un certain niveau, les élèves semblent conscients de cela. Ils sont capables de décrire et d'imiter en détail le comportement du sexe opposé dans

une salle d'informatique. Mais, quand l'inégalité entre les sexes est introduite comme sujet de discussion lors de l'entretien, les filles aussi bien que les garçons nient les différences entre les sexes de manière catégorique.

Les processus de construction du genre dans la classe d'informatique

Les observations mettent en évidence plusieurs exemples de la manière dont les lexiques "d'expert" et "d'outsider" apparaissent dans la classe.

Les observations des cours montrent que les élèves s'assoient généralement deux par deux dans le laboratoire d'informatique. Les filles choisissent les ordinateurs d'un côté de la salle et les garçons s'installent de l'autre côté de la salle de classe. Les filles et les garçons ne font pas grand cas les uns des autres. S'il y a plusieurs types d'ordinateurs, les garçons choisissent généralement les meilleurs (par exemple les plus rapides, ou ceux qui ont un écran en couleur).

Bien évidemment, il existe des différences parmi les filles et parmi les garçons. Certaines filles et certains garçons travaillent sérieusement et calmement, d'autres non. Néanmoins, des différences évidentes subsistent entre les garçons en général et les filles en général. Les garçons, le plus souvent, font davantage sentir leur présence dans la classe. Ils font savoir à voix haute au professeur qu'ils sont impatients de commencer à travailler sur l'ordinateur, et ils prennent souvent part à des discussions concernant les nouvelles technologies. Se lever et marcher dans la classe, utiliser l'espace et faire du bruit en commentant ce que les autres ont sur leur écran, ou encore donner des coups de poing aux copains sont les comportements typiques des garçons. Pour faire sentir leur présence, ils utilisent aussi les ordinateurs. Ils crient

des commentaires au sujet des "PC supersoniques" à travers la classe, et essaient d'attirer l'attention de chacun en laissant leurs ordinateurs faire du bruit, en éteignant les ordinateurs des autres, ou en initiant un jeu électronique apporté en classe.

Les filles dont l'attitude sort de l'ordinaire et désireuses d'attirer l'attention du professeur ou des autres élèves ont aussi recours à l'ordinateur. Mais elles l'utilisent d'une manière différente. Les filles attirent le plus souvent l'attention par une attitude "anti-technique", ou par une sorte de comportement de détresse. "Au secours ! Il y a un virus !" Alors que nous voyons les garçons attirer l'attention du professeur par ce qu'ils savent, peuvent et osent faire, les filles s'efforcent de capter l'attention par ce qu'elles ne savent pas ou ne peuvent pas faire. "Nous ne l'avons pas." "Monsieur, on n'y arrive pas." Les filles qui ont le bon résultat à l'écran demandent encore confirmation à l'enseignant. "Est-ce que nous l'avons fait correctement ?" En revanche, deux garçons qui avaient ouvert le mauvais fichier, ont commencé par appeler l'enseignant pour lui dire que le fichier avait un problème, et se sont mis à s'accuser mutuellement ensuite d'avoir fait une erreur.

Ces registres de langage ne s'expriment pas seulement dans la classe, ils sont aussi *produits* à l'école. Le lexique "d'expert" des garçons s'enrichit d'histoires de nouvelles applications numériques qu'ils ont apprises, le lexique "d'outsider" des filles de nouvelles histoires "d'appel au secours". Les garçons semblent utiliser l'environnement de la classe pour pratiquer une forme de communication typiquement masculine - en échangeant des informations sur la technologie et leurs aptitudes techniques (Cockburn, 1985) - sans posséder les compétences et les connaissances attendues dans le lexique utilisé. Les filles, quant à elles, ne "pratiquent" pas

une communication relative aux compétences en informatique dans la classe, mais relative à leurs maladresses.

Bien que les élèves arrivent en cours avec une palette étendue de comportements liés aux différences entre les sexes, les types de comportements et de registres dont filles et garçons font montre durant les leçons d'informatique sont nouveaux ; ils sont aussi en partie un produit de l'enseignement. En intégrant l'ordinateur et la matière "initiation aux sciences de l'information et à l'informatique" dans des modèles de comportements déjà existants (par exemple, "ne pas l'avoir", faire du bruit et prendre de la place), ils étendent leur registre de comportements liés au genre en classe.

Plus généralement, les filles et les garçons entre 12 et 15 ans sont très soucieux du genre et de ce que recouvre devenir une femme ou un homme. Ils construisent activement les identités de leur sexe ; ils interprètent les situations, les objets et eux-mêmes en termes de genre. Les filles et les garçons semblent utiliser la matière "initiation aux sciences de l'information et à l'informatique" et l'ordinateur pour dessiner les contours de leurs identités sexuelles.

L'ordinateur est d'une part un objet qui se prête à la construction d'un genre, en raison de son assimilation à la masculinité. D'autre part, l'ordinateur acquiert aussi de *nouvelles* significations sexuées dans le processus, et le plaisir et les capacités démontrés dans la matière "initiation aux sciences de l'information et à l'informatique" deviennent des phénomènes de genre.

Les observations ont aussi livré des exemples du rôle joué par les professeurs. Des éléments pour étendre les registres liés au "genre" sont donnés aux élèves dans leur interaction avec l'enseignant. Premièrement, l'enseignant répond au comportement des élèves. Par exemple, le fait qu'un garçon se re-

tourne fréquemment en classe donne lieu à une remarque sur le manque de discipline. Pour les garçons, le fait d'attirer l'attention sur eux et d'être importunés par d'autres garçons s'expriment souvent par une "expérimentation" de l'ordinateur, les réactions de l'enseignant sont souvent d'abord de la désapprobation, puis peu après de l'intérêt.

Deuxièmement, les professeurs ont quelquefois leurs propres schémas de comportements liés au "genre", comme cela a été mis en évidence dans les résultats quantitatifs des observations. Quelques enseignants s'adressent aux garçons en considérant tacitement qu'ils partagent le même intérêt pour les ordinateurs. Quand ils font cours à toute la classe, ils accordent souvent plus d'attention aux garçons et les interrogent plus souvent, alors que lorsqu'ils aident les élèves individuellement ou par paires, ils prêtent plus d'attention aux filles qu'aux garçons. Cependant, dans ce cas, le contenu de la relation entre les professeurs et les élèves diffère souvent en fonction du sexe des élèves. Les enseignants interrogent plus souvent les garçons sur leurs expériences personnelles. La plupart des professeurs donnent plus l'occasion aux garçons de trouver la solution, alors qu'ils épargnent le travail aux filles.

Conclusions et stratégies

J'ai mis au jour quelques uns des processus par lesquels des significations sexuées concernant l'informatique et les technologies de l'information sont construites dans les classes de collège. Bien que les élèves arrivent à l'école avec des schémas comportementaux et des attitudes liés à leur sexe, et qu'à l'âge de 12-14 ans ils semblent traverser une phase au cours de laquelle bon nombre de choses acquièrent une connotation en fonction du genre, l'enseignement joue un rôle à part entière. Il semble avoir réussi sa première tâche: diminuer les écarts de connaissance entre les filles et les garçons. Mais, en ce qui concerne les attitudes, l'enseignement n'a pas été capable de dissiper la différence entre les sexes. Les faits et les expériences dans la classe paraissent même contribuer au développement d'identités de genre d'une manière stéréotypée.

Ce constat m'a confortée dans l'idée que le problème d'inégalités entre les sexes à l'école n'est pas - ou du moins pas seulement - le signe que les filles ont un problème dans leurs choix, leurs attitudes et leurs idées concernant l'avenir. Cela plaide aussi en faveur de l'idée selon laquelle le mal ne vient pas de la technologie en soi, mais de la manière problématique dont les individus la définissent et l'utilisent. Dans ces conditions, la matière ISII est définie comme une matière masculine par la manière dont élèves et professeur réagissent.

Au moment de débattre, dans ce chapitre, de la construction sociale sexuée de la technologie à l'échelle individuelle, j'ai mis principalement l'accent sur l'un des avantages liés à l'idée de "construction sociale" : la possibilité que ce concept offre d'éviter de "blâmer les victimes" en faisant porter l'accent sur les processus de construc-

tion sexuée dans la classe. J'ai accordé moins d'attention à l'autre avantage de cette approche, mentionné dans la deuxième partie : ses qualités dynamiques, en d'autres termes l'accent mis sur le changement ou sur l'ambivalence de la technologie. Cependant, de tels changements et ambivalences étaient implicites dans les exemples. Par exemple, lorsque les élèves soutiennent qu'il n'y a aucune différence entre les sexes en informatique, alors qu'ils sont dans le même temps capables de décrire en détail des comportements typiquement masculins et féminins durant les cours d'informatique. De même, le fait que l'ordinateur avec un "O" majuscule existe et n'existe pas à la fois pousse les garçons "à en savoir long sur les ordinateurs", alors que garçons et filles utiliseront l'ordinateur de manière tout aussi banale pour apprendre la topographie. Il semble que l'image mythique de l'ordinateur est en particulier associée à l'homme, tandis que les applications concrètes sont bien plus neutres du point de vue du genre. Les enseignants devraient en être conscients et renforcer cette neutralité des genres en supprimant les connotations de genre.

La stratégie que je propose ne consisterait pas à promouvoir un registre "d'expert" pour tous. Le registre "d'expert" et celui "d'outsider" sont problématiques chacun à leur manière. Le premier suggère un savoir et des capacités que l'élève ne possède pas réellement, le second fait fi du savoir et des compétences que l'élève possède en vérité. L'enseignement peut et devrait contribuer à instaurer un nouveau type de lexique pour les élèves, qui pourrait s'appeler un lexique "d'utilisateur". Ce lexique transforme et combine ceux "d'outsider" et "d'expert". Il combine l'approche terre-à-terre face à la diversité des applications sur ordinateur du registre de "l'outsider" et la prise de conscience de l'utilisateur du registre de "l'expert" selon laquelle tou-

tes les applications requièrent leur propre forme d'expertise. En outre, il souligne bien l'idée que de telles expertises peuvent s'acquérir par l'apprentissage et l'expérience.

3. LA TECHNOLOGIE : DE NOUVEAUX DÉFIS POSÉS AUX RELATIONS HOMMES/FEMMES DANS L'ENSEIGNEMENT

Dans la partie précédente, j'ai montré de quelle manière l'idée de construction sociale des différences entre les sexes dans la technologie représente une approche plus dynamique pour comprendre la technologie à l'échelle *individuelle*. En outre, cette approche permet aussi d'envisager la relation entre femmes et technologie à l'échelle sociale d'une manière plus dynamique. Elle nous met en garde contre les nouvelles inégalités entre les sexes sur le marché du travail et dans l'enseignement, et nous signale les occasions de surmonter certaines divisions. En introduction, j'ai brièvement fait la distinction entre la technique des sciences de l'information et l'informatique (TSII) comme objet, la TSII, comme orientation, et la TSII comme moyen d'enseignement et d'apprentissage (COMMITT, 1996). Dans ces différents usages de la TSII dans l'éducation, le "genre" de la technologie n'est pas construit de manière univoque. De nouvelles formes de TSII se développent, offrant aux femmes de nouvelles chances. Dans cette partie, j'explorerai quelques unes de ces chances dans l'enseignement professionnel.

La technique des sciences et de l'information comme objet

L'attention portée à la TSII dans une perspective de différence entre les sexes s'attache généralement à la TSII

en tant qu'objet : sur la formation en technologie de l'information. L'on souligne la sous-représentation des filles dans les classes d'enseignement professionnel et à l'université où la technologie de l'information est la matière enseignée. Suggérer que l'augmentation du nombre de femmes dans ce secteur résoudrait le problème du sous-emploi féminin n'est, bien sûr, pas la bonne solution. La forte croissance du secteur tertiaire indique que les propositions suivantes : "une option technique offre des possibilités" et "des cours préparant au secteur des services n'offre pas d'espoir de carrière" méritent d'être examinées en détail (OCDE, 1994). Cela ne veut néanmoins pas dire qu'il n'est pas pertinent de s'intéresser aux causes de la sous-représentation féminine dans certains cours. Au contraire, l'on ne devrait pas accepter qu'un groupe social soit exclu d'un champ éducatif ou professionnel. Les processus conduisant à une telle exclusion doivent être analysés et remis en question. Il reste important de se demander pourquoi et comment la technologie de l'information est devenue si rapidement un domaine "masculin", de chercher des exemples de cours de technologie de l'information parvenant à attirer les filles et d'analyser les causes de ces succès. Néanmoins, je plaiderai en faveur de plus d'attention à l'égard des nouvelles technologies comme orientation et moyen d'enseignement et d'apprentissage.

La TSII comme "orientation"

La TSII en tant qu'orientation fait référence à des applications spécifiques de la TSII, utilisée dans l'industrie, le commerce et dans une pratique professionnelle. Les nouvelles technologies jouent un rôle dans un champ d'application de plus en plus large ; le but de l'enseignement de la TSII en tant qu'orientation est de préparer à un

emploi. Une telle utilisation de la TSII se rencontre en majeure partie dans l'enseignement professionnel, dans la formation au dessin ou à la fabrication d'objets assistés par ordinateur, ou dans la comptabilité par ordinateur par exemple. Dans l'enquête sur l'enseignement secondaire, nous avons pu constater que l'ordinateur recelait diverses significations pour les élèves en fonction de ce qui était en jeu. Je souhaiterais montrer que les significations recouvertes par la nouvelle technologie en tant qu'orientation ne sont pas immuables, ni masculines de manière totalement univoque, comme dans les cours de "pure" technologie de l'information. Les nouvelles technologies recouvrent différentes significations concernant le genre et ces significations sont en perpétuelle évolution. D'une part, pour citer un exemple, seulement 5% des utilisateurs d'Internet sont des femmes, d'autre part, de nombreuses femmes se servent quotidiennement des technologies de l'information dans leur travail, et bon nombre de jeux électroniques sont appréciés autant par les filles que par les garçons.

A un autre niveau, la nouvelle technologie en tant qu'orientation pourrait même contribuer à démanteler la ségrégation professionnelle généralement fondée sur une discrimination sexuelle (OCDE, 1994). Conséquence des mutations technologiques, les emplois connaissent des redéfinitions. L'introduction de nouvelles technologies implique souvent que l'argument de l'exclusion des femmes de certains postes en raison de la "dureté" du travail tombe de lui-même. Les chances d'emplois dans les nouvelles industries (télématique et communications) sont de plus en plus éloignées de ce que nous considérons comme des tâches industrielles traditionnellement masculines.

Les développements des nouvelles technologies n'ont pas seulement des conséquences dans l'industrie, mais

aussi dans le secteur des services. Dans des professions dans lesquelles les femmes sont traditionnellement bien représentées, les nouvelles technologies ont accru ou modifié de manière significative les compétences requises. La secrétaire a besoin d'utiliser un traitement de texte et un courrier électronique, l'infirmière doit savoir comment travailler à partir d'une base de données médicales. Le besoin d'adaptation aux mutations technologiques est l'occasion donnée à des professions traditionnellement féminines de se qualifier : cela implique une revalorisation et un enrichissement du degré de compétences de ces professions et rehausse leur statut. L'importance croissante des procédés technologiques et informatiques dans les secteurs des soins et des services conduit aussi à l'introduction d'éléments dans la formation de ces professions également requis dans d'autres emplois et cours, et accroît ainsi les chances de mobilité horizontale.

Les nouvelles technologies comme moyen d'enseignement et d'apprentissage

Une troisième forme d'utilisation de la TSII est l'initiation aux sciences de l'information et à l'informatique comme moyen d'enseignement et d'apprentissage. Elle apparaît sous plusieurs formes, comme dans les exercices d'entraînement et de pratique, dans les simulations, dans les travaux dirigés, dans les systèmes d'apprentissage individuel, dans les programmes pédagogiques, ou dans ceux de multimédias etc. (cf. COMMITT, 1996). En dépit de la variété d'applications de TSII, les pratiques courantes dans l'utilisation de la TSII comme moyen de communication sont aujourd'hui peu répandues dans l'enseignement. Il existe cependant un intérêt croissant pour les applications de

la TSII. A l'avenir, le débat sur le genre et les nouvelles technologies devra se concentrer davantage sur le thème des techniques des sciences de l'information comme moyen. Posons juste quelques questions : les femmes et les hommes ont-ils des styles différents d'apprentissage, quand ils apprennent par ordinateur ? Que faire de l'observation tendant à montrer que, le plus souvent, les filles n'expérimentent pas aisément la technologie, alors que beaucoup de garçons ont tendance à expérimenter avant de commencer par penser ? Comment éviter les problèmes liés à la technique des sciences de l'information prise comme objet ?

Dans l'enseignement professionnel, l'utilisation de la TSII pour apprendre dans un contexte pratique réaliste se développe (voir par exemple Gordon, Jallade et Parkes, 1994). En plus des stages professionnels traditionnels, d'autres formes d'apprentissage contextuel et de découverte des pratiques professionnelles, comme des projets de simulation, incluent l'utilisation des nouvelles technologies. Ces applications contribuent à une transition plus graduelle de l'enseignement et de la formation vers la vie professionnelle et la culture qui lui est associée. Cela peut être notamment avantageux pour les filles qui suivent des cours de formation professionnelle en vue d'occuper des emplois traditionnellement masculins, puisqu'elle pourront commencer à travailler mieux préparées et mieux armées.

Conclusions et stratégies

L'idée de cette partie était la suivante : bien que posant un problème pour les femmes, les nouvelles technologies offrent aussi de nouvelles possibilités. La construction de sens se poursuit dans le domaine de la technologie des sciences de l'information (TSII) et en particu-

lier quand la TSII est considérée comme un moyen d'enseignement et d'apprentissage. Nous devons rester vigilants face à l'émergence de nouvelles connotations sexuées tout en utilisant les possibilités offertes pour ébranler les vieux préjugés. Néanmoins, de tels changements ne surviendront pas spontanément. Il est essentiel que des expertises d'égalité des chances soient introduites à tous les niveaux de prise de décision et avec l'arrivée des nouvelles technologies dans l'enseignement. Des stratégies supplémentaires seront peut-être nécessaires pour certifier que les développements dans des secteurs féminins traditionnellement défavorisés profitent aux femmes. Revaloriser les emplois féminins est en soi un débat. La formation professionnelle peut contribuer à améliorer la position des étudiantes sur le marché du travail en les préparant aux nouvelles technologies qu'elles seront amenées à rencontrer dans leur vie professionnelle à venir. Pour ce qui est des chances d'emplois dans les nouvelles industries, se pose la question de savoir comment le développement d'emplois peut être défini ou redéfini sans discrimination entre les sexes, afin d'attirer des filles, et de manière à ce que leurs compétences et leurs qualités soient reconnues. Enfin, le thème des différences entre les sexes dans l'utilisation des TSII comme moyen d'enseignement et d'apprentissage devrait être mis au programme de la recherche.

CONCLUSION

Dans cet exposé, j'ai plaidé en faveur d'une nouvelle approche de la technologie en termes de construction sociale. Une constante lucidité s'impose sur les manières dont cette construction sociale prend forme, à l'échelle sociale et individuelle. A l'échelle individuelle, le rôle de l'enseignement ne peut être surestimé. J'ai démontré que

nous ne devrions pas nous intéresser uniquement à la technologie nouvelle en tant qu'objet, c'est-à-dire en tant qu'emploi ou formation pour les femmes. L'attention doit aussi porter sur la technologie nouvelle prise comme outil ou comme aspect d'un nombre croissant de métiers, et comme un moyen dans les processus d'enseignement. Dans ces utilisations de la TSII, diverses significations relatives aux technologies et aux différences entre les sexes sont construites. Cela peut nous ouvrir les yeux sur le fait que la construction du genre et de la technologie est plus dynamique et susceptible de changer qu'une simple définition de "sous-représentation" le suggère. Ainsi, parallèlement aux problèmes soulevés, des défis et des occasions deviennent aussi visibles.

Quand j'ai lu la brochure du Mage, j'ai trouvé la formulation de ces objectifs très sympathique, en particulier "l'idée qu'une lecture sexuée du marché du travail a des valeurs heuristiques, même si cela ne constitue pas le principal sujet de recherche". Selon moi, la même lecture s'applique aux développements survenus dans la technologie. Je souhaiterais revenir sur une autre formulation du Mage : "un examen plus détaillé des différences entre les sexes dans le domaine de la technologie contribuera (...) au progrès général de la connaissance du monde de la technologie."

Par exemple, les changements dans les métiers et la structure des emplois, conséquence de l'introduction de nouvelles technologies, ne peuvent entièrement se comprendre sans prendre en compte le fait qu'ils concernent des métiers féminins ou masculins traditionnellement défavorisés, et que ces changements peuvent avoir ou ne pas avoir d'incidences sur l'équilibre/déséquilibre du métier. Une perspective sexuée attire aussi l'attention sur les ressources humaines qui restent inexplo-

tées quand les inégalités sociales entravent l'accès de certains groupes sociaux à la technologie de l'information. Le phénomène de l'émergence "d'experts" et "d'outsiders" ne recouvre pas uniquement une différence entre les sexes, mais aussi une division plus générale, qui menace d'émerger dans une société de l'information.

A mon sens, la plus grande contribution à l'étude de la constitution d'un genre de la technologie est de participer à la prise de conscience suivante : la technologie est un phénomène social et les nouvelles technologies ont la possibilité de renforcer les relations existantes entre les sexes et entre les groupes sociaux mais elles ont aussi la possibilité de créer de nouvelles formes de relations.

BIBLIOGRAPHIE

COCKBURN C., (1985), *Machinery of dominance: Women, Men and technical Knowledge*, London, Pluto Press.

COCKBURN C & ORMEROD S. (1993), *Gender and Technology in the making*, Sage.

Committee on Multimedia In Teacher Training (Committ ; Eds. Tj. Plomp, A. ten Brummelhuis & R. Rapmund) (1996) *Teaching and Learning for the Future*, Den Haag/Enschede: DOP/UT.

DAVIES B., (1989), "Education for sexism : A theoretical analysis of the sex/gender bias in education", *Educational Philosophy and Theory*, 21 (1) : p.1-19.

GORDON J., JALLADE J.P. & PARKES D. (1994) *Op weg naar een beroep in Nederland, Duistland en Franrijk, Structuren binnen het beroepsonderwijs en de afstemming van het onderwijs op de arbeidsmarkt : een internationale vergelijking*, Leiden, DOP.

Ministry of Economy, Ministry of Social Affairs and Employment & Ministry of Education (1994), *Plan of action "women and Technology"*.

OCDE (1994), *Women and Structural Change. New Perspectives*, Paris, OCDE.

OLDENZIEL R., (1995), "Het geslacht der dingen", in Lenning A. van, Brouns M., et Bruijn, de J., (rééd.), *Inzichten uit vrouwenstudies : uitdagingen voor beleidsmakers*, pp. 147-175, Den Haag, VUGA.

OOST E. van, (1995), "Over vrouwelijke dingen", in Brouns M., Verloo M., et Grünell M. (rééd.), *Vrouwenstudies in de jaren negentig, Een kennismaking vanuit verschillende disciplines*, pp.287-311, Bussum : Coutinho.

TURKLE S., (1988), "Computational reticence : why women fear the intimate machine", in Kramarae C. ed., *Technology and Women's Voices*, pp.41-61, New York/ London, Routledge.

VOLMAN M., (1996), *Women in Vocational and Technical Education : Changes and Challenges. A gender Perspective on the results of the VOTEC-activity*, Paris, OCDE.

VOLMAN M., (1996), "Gender related effects of computer and information literacy education", *Journal of Curriculum Studies*, (sous presse).

WAJEMAN J., (1991), *Feminism Confronts Technology*, Cambridge, Polity Press.

questions en débat

DÉFINITION ET APPROPRIATION DE LA TECHNIQUE : QUELS ENJEUX DE POUVOIR ?

par
Marie Duru-Bellat
sociologue
Université de Bourgogne

Ces trois contributions, aux accents relativement convergents, ouvrent des questionnements indissociablement théoriques et politiques, puisque comprendre la genèse sociale de la faible représentation des femmes dans les emplois "techniques" c'est aussi élucider les processus susceptibles de promouvoir les évolutions que l'on estimerait souhaitables.

L'impression globale qui se dégage de ces trois textes, c'est que les évolutions ne peuvent être que laborieuses, non seulement parce que la définition sociale et sexuée du technique est profondément intériorisée par les individu(e)s, mais aussi parce que les communautés qui fabriquent les savoirs scientifiques et le monde du travail où ils s'appliquent sont eux-même caractérisés par des rapports de pouvoir entre les hommes et les femmes.

Cela dit, s'il est facile de s'accorder sur le fait que le contenu même des travaux privilégiés sur l'agenda des scientifiques n'est pas sans rapport avec leur position, notamment de sexe (on n'a pas attendu, comme le rappelle J.Glover en citant Popper, le post-modernisme pour réaliser que les postures des scientifiques sont datées et socialement situées), deux points peuvent apparaître plus discutables :

- D'une part poser que les femmes feraient a priori des choix de contenus scientifiques différents, parce que, femmes, elles auraient des intérêts spécifiques; les femmes scientifiques françaises (comme l'illustrent par exemple les témoignages réunis dans le numéro d'Autrement consacré au "sexe des sciences") sont pour le moins réservées sur ce point, mais les débats actuels sur la parité montrent qu'il n'y a pas là de consensus.
- D'autre part (et peut-être surtout), cela a-t-il un sens de défendre une approche scientifique qui ne serait que

la traduction d'une idéologie de genre alternative ?

Une autre question centrale est celle de l'intérêt que les femmes peuvent trouver à pénétrer ces bastions. A cet égard, Monique Volman semble la moins désabusée, qui souligne que la maîtrise des nouvelles technologies peut contribuer à ouvrir certains domaines professionnels aux femmes, qui, si elles parvenaient à y atteindre une masse critique, parviendraient peut-être à y modifier l'habitus corporatiste (sexué) qui les caractérise, enclenchant ainsi un cercle vertueux.

Mais qui dit cercle vertueux, interroge sur l'impulsion initiale. Sur ce point, des travaux récents (du CEREQ notamment) montrent que la diversification des formations des jeunes filles (en l'occurrence plus d'ouverture vers les domaines scientifiques et techniques) semble apporter des bénéfices réels aux intéressées, en termes d'insertion, de salaire, ou de carrière. Dans ce cas, n'est-il pas quelque peu injurieux de poser que la force des mécanismes "reproducteurs" analysés aujourd'hui (socialisation scolaire, reconstruction permanente des hiérarchies au sein des entreprises, etc.), empêche les actrices de percevoir et de saisir ces opportunités ?

Il faut sans doute (Moore, 1996) se garder d'une conception trop déterministe des acteurs (et en l'occurrence misérabiliste quand il s'agit des filles), écrasés par une socialisation qui fait d'eux les esclaves d'une certaine identité de sexe, bien que celle-ci puisse être "mise en péril" par certains choix...

De fait, les choix scolaires et professionnels non conformes (analysés notamment par Marry et Daune-Richard, 1990) semblent plutôt révéler un certain pragmatisme, quelle que soit la force de la socialisation qu'on a subie : la logique scolaire peut

conduire à certains choix, qui peuvent aussi apparaître comme plus "porteurs", et plus attractifs par rapport à un univers des métiers féminins qui, pour être féminin, n'est pas forcément celui où a priori on se sentirait plus à l'aise (bien que nombre chercheuses fassent semble-t-il l'hypothèse qu'a priori toute femme est à l'aise dans une "corporation" féminine...).

Enfin, il me paraîtrait intéressant de distinguer le rapport des femmes aux sciences dites théoriques d'une part, et aux sciences plus appliquées d'autre part, et plus précisément à la technique au sens concret du terme (les objets techniques). S'il y a d'ailleurs des pays où les femmes s'engagent plus que les hommes dans les études scientifiques "pures" (cf les travaux récents d'Imbert et Ferrand sur le Portugal), leur sous-représentation dans les études et métiers de l'ingénierie semble plus universelle. Ne faut-il pas en fait s'interroger plus fondamentalement sur le rapport entre soi et les objets (entre son corps et les objets), donc sur le rapport au monde qui prévaut chez les hommes et chez les femmes ?

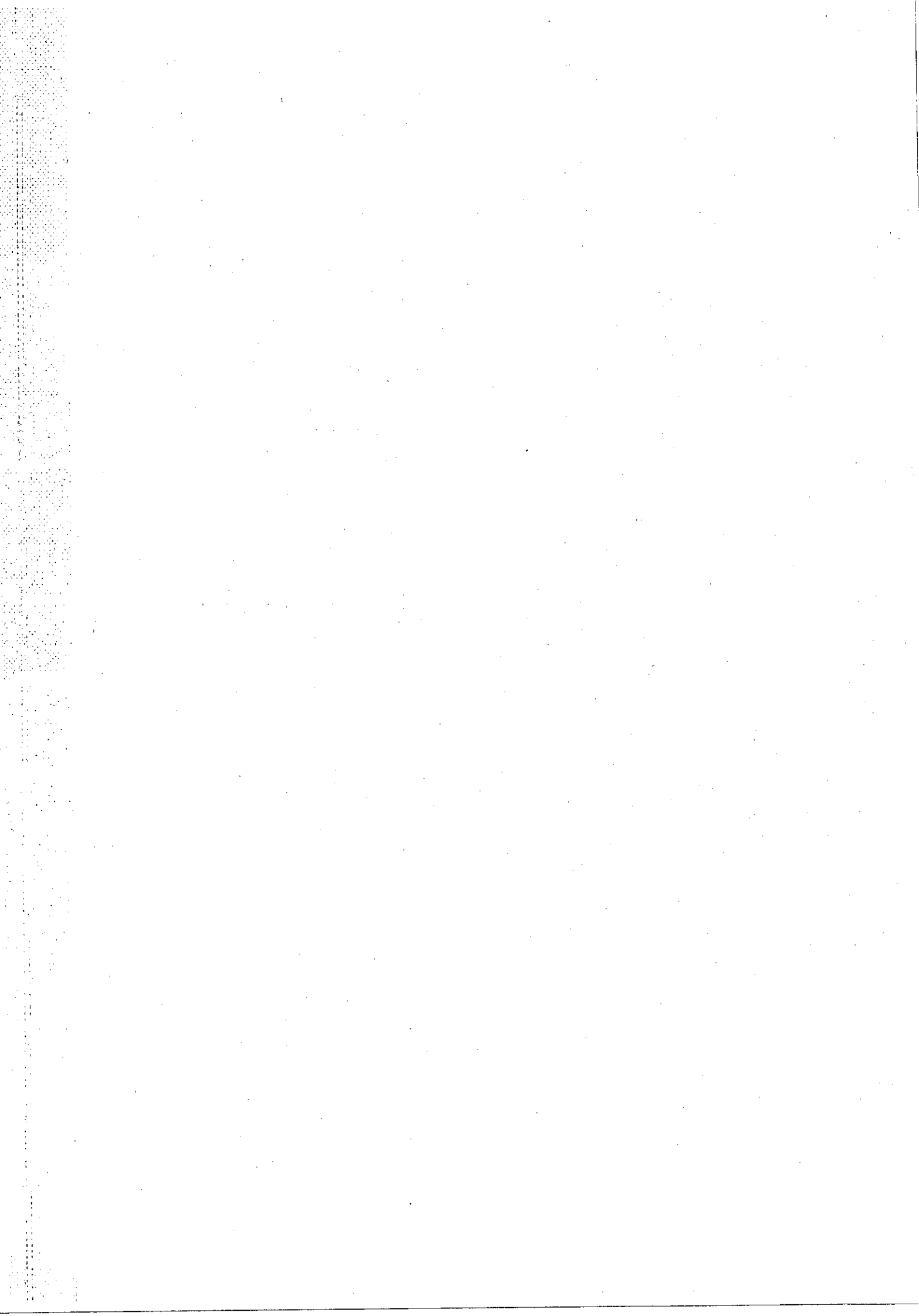
Les psychologues tendent à montrer que depuis la petite enfance, les filles seraient davantage incitées à cultiver leur maîtrise des relations sociales, les garçons leur maîtrise de l'environnement physique, non sans incidence sur le sentiment d'efficacité personnelle des unes et des autres (cf par exemple Block, 1983). Ceci n'est vraisemblablement pas sans relation avec le rapport à l'espace et au corps des hommes et des femmes qu'a analysé de manière passionnante Colette Guillaumin ("Le corps construit"); très schématiquement, s'opposeraient ainsi le corps "pot de fleur" et le corps efficace.

Il me semble qu'on peut considérer que la maîtrise des objets fait intimement partie du rapport au monde instrumental des hommes, et que l'absence de maîtrise de ces mêmes objets par

les femmes participe de leur dépendance. A mon sens, on ne saurait donc parler des femmes et de la technique en général sans interroger aussi cette "dépendance apprise" (concept utilisé par les psychologues), dans la mesure où il y aurait là un autre enjeu de taille pour les femmes, qui peut même apparaître encore plus décisif que de conquérir quelques places de plus sur le marché du travail....

BIBLIOGRAPHIE

- Autrement, 1992, "Le sexe des sciences", Série "Sciences en société", n°6.
- Block, J.H., 1983, "Differential premises arising from differential socialization of the sexes : some conjectures", *Child Development*, 54, 1335-1354.
- DAUNE-RICHARD A-M., MARRY C., 1990, "Autres histoires de transfuge ? Le cas de jeunes filles inscrites dans des formations "masculines" de BTS et de DUT Industriels", *Formation Emploi*, n°29, 35-50.
- GUILLAUMIN C., 1992, "Le corps construit", in Guillaumin C., *Sexe, race et pratique du pouvoir*, Paris, Côté-Femmes.
- MOORE R., 1996, "Back to the Future : the problem of change and the possibilities of advance in the sociology of education", *British Journal of Sociology of Education*, vol.17, n°2, 145-161.



Repères bibliographiques

Formations professionnelles et nouvelles technologies

par
Marie Duru-Bellat
sociologue
Université de Bourgogne

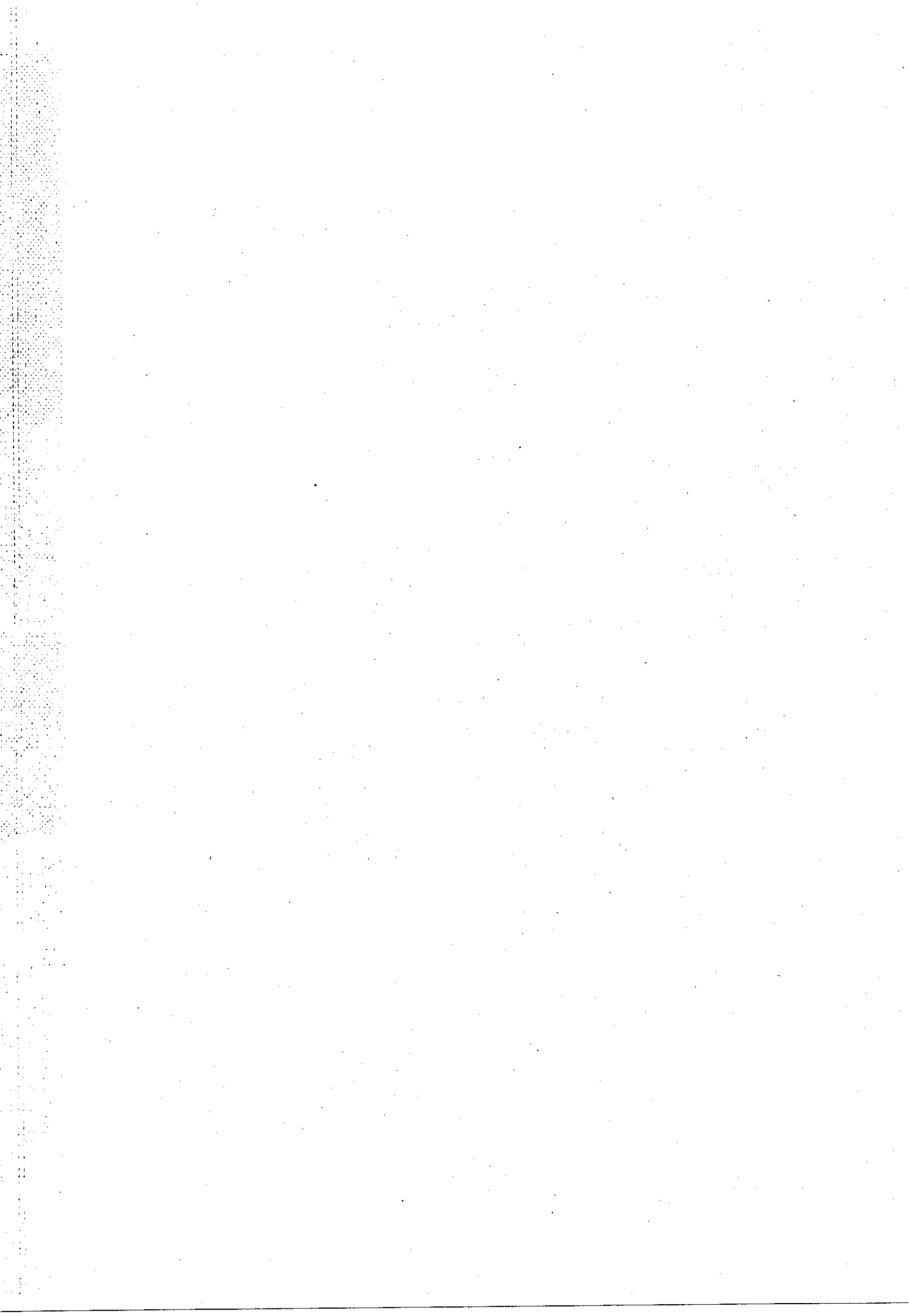
- BONAMY B., 1986, *La travailleuse familiale - tâches et interrogations d'une profession sociale*, ERES.
- CORDIER J-P., 1989, "Les différences d'acculturation des jeunes aux sciences et aux techniques", *Loisir et société*, vol.12, n°2, p. 361-384.
- CULLEY L., 1988, "Girls, Boys and Computers", *Educational Studies*, 14, n°1, p.3-8.
- FOURNIER C., *Femmes sur le marché du travail*, Ed. CEREQ, Coll. des Études, à paraître 1997.
- LAGE E., 1993, *Lycéens et pratiques scientifiques*, Paris, L'Harmattan.
- LIE M., 1995, "Technology and Masculinity : The Case of the Computer", *The European Journal of Women's Studies*, vol.2, n°3, p. 379-394.
- NELSON C.S., WATSON J.A., 1991, "The Computer Gender Gap : Children's Attitudes, Performance and Socialization", *Journal of Educational Technology Systems*, 19, n°4, p.345-353.
- SUNDIN E., 1995, "The Social Construction of Gender and Technology", *The European Journal of Women's Studies*, vol.2, n°3, p.335-354.
- TERLON C., 1985a, "Les filles et l'informatique", *Enfance*, n°2-3, p.255-260.
- TERLON C., 1985b, "Filles et garçons devant l'enseignement scientifique et technique", *Revue Française de pédagogie*, n°90, p. 51-59.
- TERLON C., 1990, "Attitudes des adolescent(e)s à l'égard de la technologie : une enquête internationale", *Revue Française de Pédagogie*, N°90, P. 51-60.
- TERLON C., 1995, "Les filles et les nouvelles technologies de l'information", in *La formation scientifique des filles*, coll., UNESCO-Ed. LIRIS.

WAGNER I., 1995, "Hard Times : The Politics of Women's Work in Computerized Environments", *The European Journal of Women's Studies*, vol. 2, n°3, p. 295-314.

WEBSTER J., 1995, "What Do We Know About Gender and Information Technology at Work ?", *The European Journal of Women's Studies*, vol. 2, n°3, p. 315-334.

3

Publications,
bibliographies
et résumés



Ouvrages reçus

- COMMAILLE J. et DE SINGLY F. (sous la direction de) (1997), *La question familiale en Europe*, Paris, L'Harmattan, 336 p.
- DÖLLING, I. et KRAIS, B. (sous la dir. de) (1997) *Ein alltägliches Spiel. Geschlechter Konstruktion in der sozialen Praxis*, ed. Suhr Kamp, 333 p.
- DUSSUET A. (1997) *Logiques domestiques. Essai sur les représentations du travail domestique chez les femmes actives en milieu populaire*. L'Harmattan, Coll. Logiques sociales, Paris, 270 p.
- FAURE C. (sous la direction de) (1997) *Encyclopédie politique et historique des femmes* - Paris - PUF - 904 p.
- FOLBRE N. (1997) *De la différence des sexes en économie politique*. Traduit de l'américain par Edith Ochs, avec la collaboration de Larry Cohen - Edition Des Femmes - Paris - 238 p.
- Lescaret O. et DE LEONARDIS M., (1996), *Séparation des sexes et compétences*, Paris, L'Harmattan, 282 p.
- MOSSUZ-LAVEAU J. (1997), *Les femmes ne sont pas des hommes comme les autres*, éd. Odile Jacob, 298 p.
- SCHPUN Mônica Raísa (1997) *Les années folles à São Paulo - Hommes et femmes au temps de l'explosion urbaine (1920-1929)* - préface de Michelle PERROT - L'Harmattan - Paris.
- SELLENET C. (1997), *La résistance ouvrière démantelée*, Paris, L'Harmattan, 252 p.
- SERDJENIAN É. (sous la direction de) (1997), *Femmes et médias*, Paris, L'Harmattan, 184 p.

Revue (portant sur le thème)

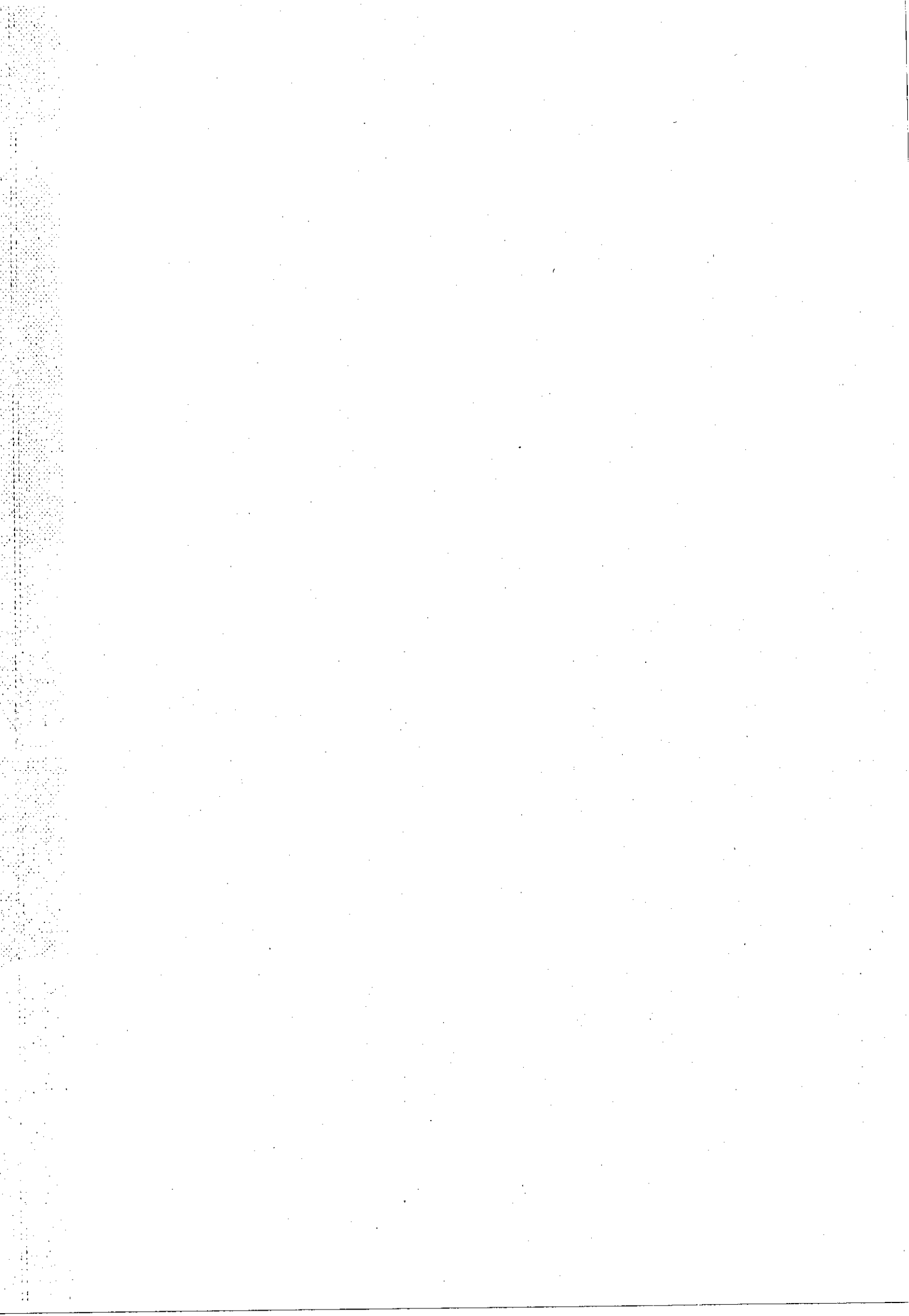
CEPED, (déc. 1996), *Genre et développement : des pistes à suivre*, éd. par Thérèse
Locoh, Annie Labourie-Racapé, Christine Tichit, Doc. et Manuel du
Ceped n°5.

Thèses

Thèses en cours

BEAUJOUAN Cécile, *"Mobilité spatiale et mobilité identitaire. Itinéraires et récits de vie de chômeurs"*, thèse de sociologie, en cours, sous la direction de Robert Salais, Laboratoire IEPE/lresco.

RIOT-SARCEY Michèle, *"De l'égalité des sexes à l'utopie politique"*, habilitation à diriger des recherches en histoire - Université Paris 8.



Bibliographies internationales

Danemark

par Karen Sjørup
sociologue
Université de Roskilde

Cette bibliographie n'a trait qu'aux publications récentes (1993-1996) traduites en anglais. La plupart des publications et des ouvrages sont écrits en danois, et de ce fait ne sont pas accessibles à un public international.

1. Les emplois favorables à la famille

Les Danoises représentent une part importante de la population active, principalement lorsqu'elles sont en âge d'avoir des enfants, entre 20 et 40 ans. En même temps, le taux de fécondité, assez élevé comparé à ceux des pays "catholiques" du sud de l'Europe, est en augmentation au Danemark. Cela a contribué à donner une place centrale au développement de politiques d'emplois "compatibles avec la vie familiale".

HOLT, H. et THAULOW, I. (1995), *Family Friendly Workplaces*, Copenhague, The National Institute of Social Research.

HOLT, H. et THAULOW, I. (1996 : 12), *Reconciling Work and Family life, An International Perspective on the Role of Companies*, Copenhague, The National Institute of Social Research.

LIS H., (1995), *Workplace Culture and the Reconciliation of Family and Work Life*, Université de Copenhague.

LIS H., (1995), *Working Fathers Caught in the Web of the Symbolic Order of Gender*, Université de Copenhague.

2. La consommation de temps et la production dans les foyers

BONKE J. (1993), *Household Production and National Accounts*, vol.93-07, Université de Copenhague.

3. Les femmes dans des emplois traditionnellement masculins

Dans les années 1980, le chômage féminin était élevé au Danemark. En conséquence, plusieurs études furent réalisées pour concevoir des stratégies visant à faire entrer les femmes dans des emplois traditionnellement masculins. Comme dans beaucoup d'autres pays européens, ces stratégies semblent avoir échoué au Danemark. Les femmes ont tendance à ne pas entrer en compétition avec les hommes avec le même niveau de formation : elles ont plutôt tendance à entrer sur le marché du travail avec un niveau de formation encore plus élevé, maintenant supérieur à celui des hommes. Une étude scandinave portant sur cette question a été faite :

AHLGREN M. et DAHLERUP D. (1990), *The Nordic Bryt-Project*, Rapport final.

4. Les femmes sur un marché de l'emploi segmenté

D'autres auteurs se sont penchés sur l'accès des femmes au marché du travail à la lumière des théories du marché du travail :

BOJE T. (1995), *Changing Patterns of Work and Work-time for Men and Women*, Forlaget Samfundsøkonomi og Planlægning, Roskilde, Danemark.

BOJE T. (1995), *Employment and Mobility in a Gender Perspective*, Forlaget Samfundsøkonomi og Planlægning, Roskilde, Danemark.

EMERIK R. (1995), *On the Subject of measuring women's and Men's Participation in the Labour market*, Feminist Research Center, Aalborg University, Danemark.

5. Genre et formation des adultes

La question du genre dans la formation continue et la formation professionnelle des adultes a été une question centrale, particulièrement au cours des années 1980, quand le taux de chômage s'est élevé au Danemark. Cela concerne le problème de la formation des femmes sans qualification désireuses d'accéder à un emploi plus qualifié ou de progresser dans leur carrière.

Un autre point saillant des années 1990 a concerné la manière de donner des qualifications aux hommes afin qu'ils trouvent un emploi dans la branche sociale du secteur public. Cela concerne principalement les hommes au chômage cherchant un emploi dans ces branches du secteur public où les taux de chômage sont très faibles.

WEBER C. (1996), "A Psycho Dynamic Approach to Adult learning - And a Case of masculinity and Social Work," in Henning Salling Olesen & Palle Rasmussen, *Theoretical Issues in Adult Education*, Danish Research and Experiences, Roskilde University Press.

ÉCARTS DE SALAIRES ENTRE LES SEXES

Un groupe de chercheurs rattachés à l'École de commerce Arthus Business School et au Centre de Recherche Marché du travail et Sciences Sociales, s'est particulièrement intéressé au phénomène de discrimination salariale entre les sexes. Ce groupe de recherche a beaucoup publié sur la question.

1. Revenus d'hommes et de femmes

NAUR, M et SMITH, N., Cohort Effects on the Gender Wage Gap in Denmark, Rapport d'étude 96-05, Centre de recherche Marché du Travail et Sciences Sociales. Cette étude s'intéresse à l'évolution de la discrimination salariale dans différentes classes d'âge au Danemark ; elle montre un écart salarial relativement homogène d'une classe d'âge à une autre. Cependant, les causes de la discrimination diffèrent selon les classes d'âge. Dans le groupe le plus âgé, la discrimination s'explique par l'absence de "capital humain" et de formation alors que chez les plus jeunes elle est due à une différence d'emplois d'ordre sectoriel.

EBBE KROGH GRAVERSEN, *Male and Female Labour Supply in Denmark*, Rapport d'étude 96-15, Centre de recherche Marché du Travail et Sciences Sociales, Arthus 1996. Étude économétrique calculant l'offre de travail au Danemark chez les femmes et les hommes mariés et célibataires. cette étude utilise le modèle mathématique dit du "double obstacle" et simule les résultats des réformes récemment débattues au Danemark sur l'impôt et les transferts sociaux.

2. Structure salariale et système de détermination salariale et identification de leurs implications pour les différences de salaires entre sexes.

ROSHOLM, M. ET SMITH N., *The Danish Gender Gap in the 1980's : a Panel Data Study*, Rapport d'étude 94 : 2, Centre de recherche Marché du Travail et Sciences Sociales, Arthus 1994. Cette étude s'intéresse à l'évolution de la discrimination salariale depuis que la loi sur l'égalité salariale a été mise en oeuvre en 1976. Depuis lors, l'écart entre les salaires s'est, en fait, légèrement accru chez les ouvriers et ouvrières non spécialisés du secteur privé et est resté relativement constant chez les ouvriers et ouvrières non spécialisés du secteur public. Néanmoins, comparé aux autres pays, l'écart entre les salaires reste faible au Danemark.

Suède

par Boel Berner
sociologue

Université de Linköping - Suède.

- ACKER, Joan, (1990) "Thinking about Wages: Women's Work in Swedish Banks", *Gender & Society* 5, 3, 390-407
- Aspects of women's entrepreneurship*, NUTEK 1996:10, Stockholm
- BAUDE, Annika (1992) *Kvinnans plats på jobbet* (Women's Place at Work), SNS förlag, Stockholm
- BERNER, Boel (1992) "What is the use of training? The comparative context of qualification, education and work", in T Halvorsen & O J Olsen (eds) *Det kvalifiserte samfunn? Ad Notam/Gyldendal*, Oslo
- BERNER, Boel (ed) (1997) *Gendered Practices. Feminist Studies of Technology and Society*, Almqvist & Wiksell International, Stockholm
- BERNER, Boel (1996a) *Sakernas tillstånd: Kön, klass, teknisk expertis* (The State of Things: Gender, Class, Technical Expertise), Carlssons förlag, Stockholm.
- BERNER, Boel (1996b) "Professional or Wage Worker? Engineers and Economic Transformation in Sweden", in Peter Meiksins & Chris Smith (eds) *Engineering Labour: Technical Workers in Comparative Perspective*, Verso, London, 168-195
- FORSBERG, Gunnel (1994) "Occupational sex segregation in a women friendly society - the case of Sweden", *Environment and Planning A* 26: 1235-56
- GOODMAN, Sara (1995) *Gender, Technology and Knowledge*, Diss. Department of Sociology, Lund University
- GUNNARSSON, Ewa & TROJER, Lena (ed) (1994) *Feminist Voices on Gender, Technology and Ethics*, Center for Women's Studies, Luleå
- GUSTAFSSON, Siv och BRUYN-HUNDT, Marga (1992) "Incentives for women to work: a comparison between the Netherlands, Sweden and West Germany", *Journal of Economic Studies*, 18: 30-65
- GUSTAFSSON, S. (1992) "Separate Taxation and married Women's Labour Supply", *Journal of Population Economics*, Vol. 5: 61-85

- JONUNG, Christina och PERSSON, Inga, 1993, "Women and market work: the misleading tale of participation rates in international comparisons", *Work, Employment and Society*, 7: 259-74
- Kvinnors arbetsmarknad. 1990-talet - återtågets årtionde?* (Women's Labour Market. The 1990:s - A Decade of Retreat?) Ds 1993:8, Department of Labour, Stockholm
- LÖFSTRÖM, Åsa och GUSTAFSSON, Siv (1991) "Policy changes and women's wages in Sweden", in Steven L. Willborn (ed), *Stability and Change in Six Industrialized Countries. International Review of Comparative Public Policy*, Vol. 3
- Löneskillnader och lönediskriminering* (Wage Differences and Wage Discrimination) SOU 1993:7, Stockholm
- Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap* (Men's Views on Women and Leadership), SOU 1994:3, Stockholm
- MELLSTRÖM, Ulf (1995) *Engineering lives: Technology, Space and Time in a Male-centered World*, Diss. Department of Technology and Social Change, Linköping University
- NYBERG, Anita, 1996, "Arbetstider ur jämställdhets- och familjesynpunkt" (Working Hours from an Equality and Family Perspective) *SOU 1996:145*, Bilaga 10
- NYBERG, Anita, 1994, "The social construction of married women's labour-force participation: the case of Sweden in the Twentieth century", *Continuity and Change* 9(1): 145-156
- PETTERSSON, L. (1996) *Ny organisation, ny teknik - nya genusrelationer?* (New Organization, New Technology - New Gender Relations?) Diss. Department of Technology and Social Change, Linköping University
- SUNDIN, Elisabeth (1993) *Ny teknik i gamla strukturer* (New Technology in Old Structures), Nerenius & Santéus, Stockholm
- SUNDIN, Elisabeth (1995) *Teknik och organisation i teori och praktik* (Technology and Organization in Theory and Practice), Nerenius & Santéus, Stockholm
- SUNDIN, Elisabeth & BERNER, Boel (eds)(1996) *Från symaskin till cyborg: Genus, teknik och social förändring* (From Sewing Machine to Cyborg: Gender, Technology and Social Change), Nerenius & Santéus, Stockholm
- SVENSSON, Lars (1995) *Closing the Gender Gap. Determinants of Change in the Female-to-Male Blue Collar Wage Ratio in Swedish Manufacturing 1913-1990*, Diss. Department of Economic History, Lund University

- TÄHLIN, Michael (1993) "Class inequality and post-industrial employment in Sweden",
in Gosta Esping-Andersen (ed) *Changing Classes: Stratification and mobility in post-industrial societies*, Sage, London
- Utredningen om kvinnors arbetsmarknad* (Women's Labour Market), SOU 1996:56,
Stockholm
- WAHL, Anna (1993) *Könsstrukturer i organisationer: Kvinnliga civilekonomers och
civilingenjörers karriärutveckling*, (Gender Structures in Organizations)
Diss. EFI, Stockholm
- WIKANDER, Ulla (1988) *Kvinnors och mäns arbeten: Gustavsberg 1880-1980* (Women's
and Men's Work: Gustavsberg 1880-1980), Arkiv, Lund
- Women and men in the Nordic countries. Facts and figures 1994*, Nord 1994:3,
Nordic Council of Ministries, Copenhagen

Résumés

Bénédicte BERTIN-MOUROT

**"La participation des femmes à l'exercice
du pouvoir dans les grandes entreprises"**

Ce travail sur la participation des femmes à l'exercice du pouvoir dans les grandes entreprises, révèle, que si les femmes commencent à s'immiscer dans les postes de cadres dirigeants, les sommets de ces entreprises leurs restent fermés. Lorsqu'elles accèdent à ces niveaux de poste, elles demeurent cantonnées dans des postes fonctionnels. Les comparaisons de carrière femmes/hommes manifestent que les cadres dirigeantes sont plus jeunes que leurs homologues masculins et, contrairement à eux, majoritairement diplômées de l'université. Pour se faire repérer dans ces entreprises les femmes doivent, plus souvent encore que les hommes, faire la preuve de leur capacité professionnelle en dehors de l'entreprise qu'elles vont diriger. Tant que ces firmes ne se donneront pas les moyens d'évaluer les performances réalisées dans un poste, les femmes continueront à être exclues des instances dirigeantes.

Anne BOIGEOL

**"Les magistrates de l'ordre judiciaire :
des femmes d'autorité"**

La magistrature, fonction d'autorité, est une profession qui s'est fortement féminisée. Mais toutes les fonctions que peuvent occuper les magistrats ne se sont pas féminisées de la même manière. Les femmes sont plus nombreuses dans des fonctions qui ne concernent pas l'exercice du pouvoir, dans lesquelles la capacité d'action et d'interaction est limitée. C'est également dans les positions de pouvoir hiérarchique que les femmes sont encore peu nombreuses. Si la structure par âge et par sexe de la magistrature explique en partie la rareté des femmes dans les postes de chefs de juridiction leur faible présence tient aussi au choix des femmes qui préfèrent d'autres types de carrière. Mais ce choix, comme celui des fonctions, est aussi surdéterminé par d'autres paramètres tels que la maîtrise de l'emploi du temps qui permet de rendre compatible vie familiale et vie professionnelle.

**Ghislaine DONIOL-SHAW
et Annie JUNTER-LOISEAU**

**"La formation des femmes
aux nouvelles technologies :
une mauvaise réponse à un vrai problème"**

Les politiques de réduction des inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes se sont essentiellement appuyées, au cours des vingt dernières années, sur la recherche d'une plus forte représentation des filles dans les filières de formation technico-scientifiques, dans une perspective de "diversification de leur emploi". Or, force est de constater que les jeunes filles, qui n'ont cessé d'accroître leur niveau de formation et, parallèlement, leur participation au marché du travail, l'ont fait en se tenant à l'écart du choix de ces filières et avant tout des plus masculines d'entre elles. Plusieurs raisons, développées dans cet article, peuvent expliquer ce "choix". La première est une erreur d'analyse qui conduit à confondre les causes et les conséquences de l'inégalité professionnelle. La deuxième raison est l'absence continue de reconnaissance du caractère technique des emplois féminins. La troisième raison, enfin, en corollaire de la deuxième, est la construction de la technique comme "masculine".

Judith GLOVER

**"La faible représentation des femmes dans les sciences :
les explications des féministes"**

Les féminismes de diverses tendances peuvent aider de manière pertinente à mieux comprendre la faible représentation des femmes dans les sciences et les sciences appliquées. De telles approches nous ont permis de dépasser le premier modèle, dit modèle du "déficit", qui consistait à blâmer les faibles capacités cognitives et la socialisation médiocre des filles, apparemment réticentes à acquérir des qualifications scientifiques et à choisir une profession scientifique. Cet article passe en revue les différents éclairages apportés par les féministes sur les institutions et le programme scientifiques. En conclusion, il convient de souligner que tandis que les approches féministes qui s'intéressent aux institutions, à la culture et aux programmes scientifiques ont beaucoup à apporter à la question, l'importance des organismes gouvernementaux ne doit pas être perdue de vue, ni le fait qu'en Grande-Bretagne tout du moins, l'acquisition de diplômes scientifiques n'augmente manifestement pour aucun des deux sexes.

Peta TANCRED

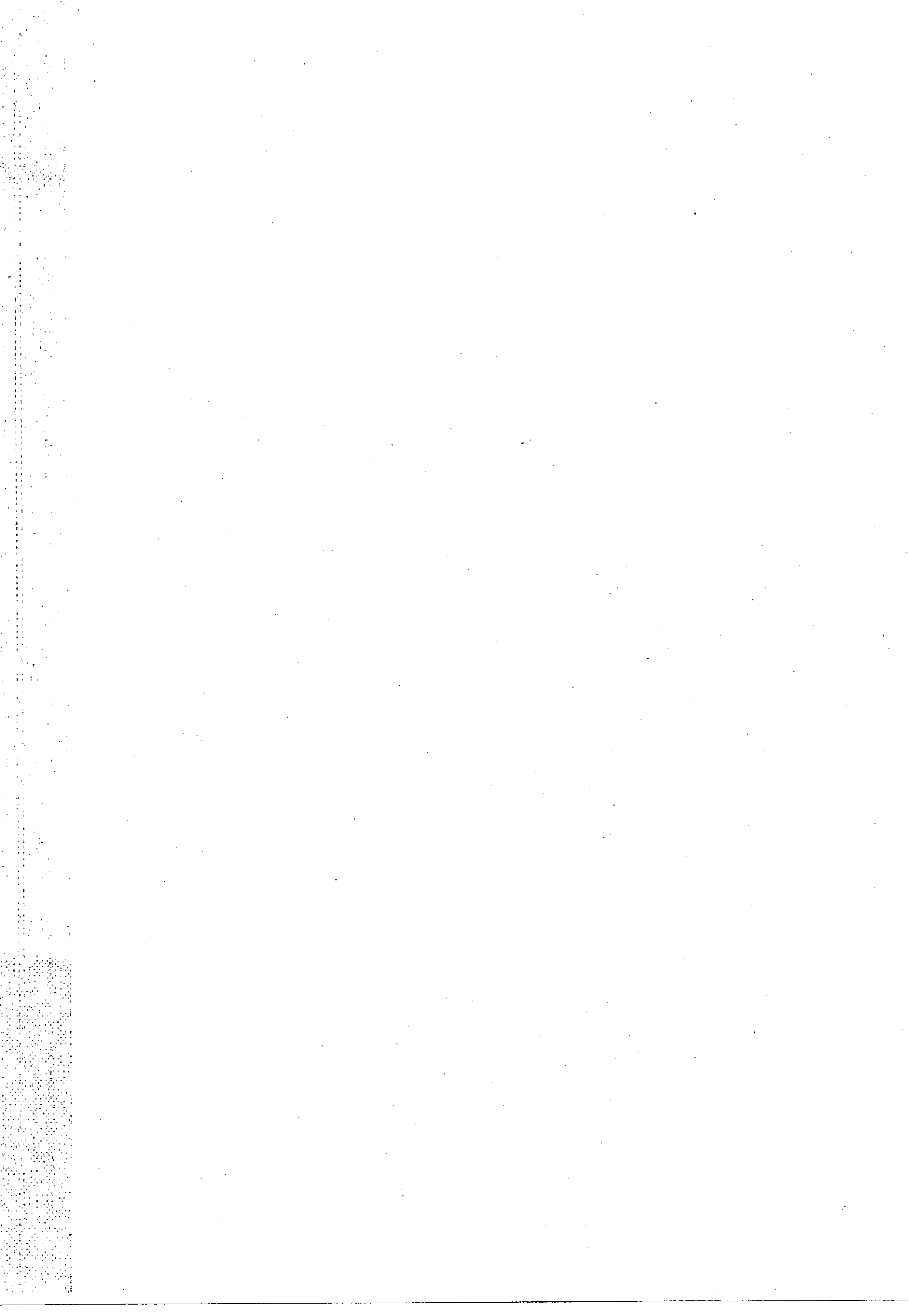
"Les femmes dans l'organisation :
rapports au pouvoir et à l'autorité"

Partant d'un questionnement général des définitions traditionnelles, l'auteure propose une distinction entre "*le pouvoir et l'autorité sur*" et "*le pouvoir et l'autorité de*", distinction qu'elle tire des travaux de Marilyn French. Dans un survol de la littérature traditionnelle, elle souligne des présupposés implicites qui met en valeur *l'autorité sur*, émanant du sommet de l'organisation, dans les écrits masculinistes. Elle suggère une approche plus nuancée qui reconnaîtrait la situation modale des femmes et qui inclura des aspects négligés et du pouvoir et de l'autorité.

Monique VOLMAN

"Outsiders et experts ?
Genre et technologie de l'information dans l'éducation"

Dans cet exposé, l'on utilise le concept de "construction sociale" pour aborder la question du genre et des nouvelles technologies dans l'éducation. Cet exposé se fonde sur le résultat de deux études. La première s'attache à expliquer les différences entre les sexes dans les cours d'initiation à l'informatique au collège. Il résulte de cette étude qu'une opposition entre l'identité féminine et la technologie de l'information se constitue pendant ces cours. L'autre recherche explore, dans une approche sexuée, les significations des récents changements survenus dans l'enseignement professionnel, en réponse aux développements technologiques. On soutient que les nouvelles technologies ne devraient pas seulement être considérées comme un problème. Elles représentent aussi de nouvelles possibilités et de nouveaux défis pour les femmes. L'attention devrait porter sur les nouvelles significations de la technologie et du genre nées à la faveur de l'utilisation des nouvelles technologies dans un nombre croissant d'emplois et comme un moyen dans des processus d'apprentissage.



Summaries

Bénédicte BERTIN-MOUROT " Female participation to the exercise of power
in major companies "

This work on women's participation in the exercise of power in major companies reveals that although women appear at top management levels, the top of the hierarchy of these companies still exclude them. If they attain such levels, they are confined to functional positions. Career comparisons between genders show that female top managers are younger than their male counterparts, and that unlike the latter, most of them have graduated from university. To be selected in such companies, women must prove their professional ability outside the company which they will manage more often than men. As long as these firms will fail to use appropriate means to evaluate performance in a job, women will continue to be excluded from power positions.

Anne BOIGEOL " Female magistrates in the judicial system :
women with authority "

Magistracy, a position of authority, has become predominantly female as a profession. But all positions that magistrates can hold have not equally opened to women. They are more present in positions unlinked to the exercise of power in which the opportunities to act and interact are limited. Women are also fewer in positions with hierarchical power. Although the age and gender distribution of the magistracy partly explains the scarcity of women in positions of jurisdiction chief, their weak presence is also due to women's choices : they tend to prefer other types of career. Still, this choice, as well as the one of the position, is also overdetermined by other parameters such as the control of one's time schedule that makes family and professional lives compatible.

**Ghislaine DONIOL-SHAW
and Annie JUNTER-LOISEAU,** " Training women to new technologies :
the wrong answer to a real problem "

Policies to reduce professional inequalities between men and women have mainly fostered a stronger representation of women in technical and scientific training over the past 20 years, aiming at " diversification of their employment ". However, young women obviously rejected such courses of study, especially the most masculine ones, while increasing their level of training and their participation in the workforce. Several reasons that can explain this " choice " are outlined in this article. The first reason is an error of analysis which leads to the confusion of causes and consequences of professional inequalities. The second reason is the continuous denial of the technical characteristic of female jobs. The third reason, linked to the second one, is the construction of the technical field as a " masculine " one.

Judith GLOVER "Feminist explanations for the low representation of women
in science and applied science"

Feminisms of various sorts have much to contribute towards a greater understanding of the low representation of women in science and applied science. Such approaches have allowed us to move from the earlier 'deficit' models which blamed girls' cognitive abilities and their socialisation for an apparent unwillingness to gain scientific qualifications and to move into scientific occupations. This article reviews the way in which different feminisms throw light on scientific institutions and on the agenda of science. It concludes that whilst this approach has much to offer, the issue of agency should not be lost sight of, nor of the fact that, in Britain at least, the acquisition of scientific qualifications is in decline for both sexes.

Petra TANCRED " Women in organizations :
relationships to power and authority "

Based on a general questioning of traditional definitions, the author distinguishes between " power and authority over " and " power and authority to ", a distinction inspired by the work of Marilyn French. In an overview of traditional literature, she underlines the implicit presuppositions which value authority stemming from the top of the hierarchy in masculinist writings. She suggests a more nuanced approach that assesses the modal situation for women and which would include aspects of power and authority.

Monique VOLMAN "Outsiders and experts ?
Gender and information technology in education"

In this paper the concept of 'social construction' is used to discuss the problem of gender and new technologies in education. This discussion draws on the results of two studies. One study focusses on the explanation of gender differences in computer literacy courses in secondary education. It is shown that an opposition between feminine identity and information technology is constructed during these courses. The other study explores the significance of recent changes in vocational education, responding to technological developments, from a gender perspective. It is argued that new technologies should not only be seen as a problem. They also offers new opportunities and challenges for women. Attention should be paid to new meanings of technology and gender which are facilitated by the use of new technology in an increasing number of occupations and as a medium in learning processes.

Zusammenfassungen

Bénédicte BERTIN-MOUROT

**„Die Frauenbeteiligung an der Machtausübung
in den Großunternehmen“**

Diese Arbeit über die Beteiligung von Frauen an der Machtausübung in den Großunternehmen läßt erkennen, daß, auch wenn die Frauen anfangen, sich unter die Leitungsebene zu mischen, ihnen die Unternehmensspitzen verschlossen bleiben. Wenn sie diese Ebene erreichen, bleiben ihnen die funktionsgebundenen Stellungen vorbehalten. Die Vergleiche von Karrieren zwischen Frauen und Männern belegen, daß die weiblichen Führungskader jünger sind als ihre männlichen Counterparts, und, im Gegensatz zu ihnen, hauptsächlich Universitätsabsolventen. Um sich in diesen Unternehmen ausfindig zu machen, müssen die Frauen noch häufiger als die Männer ihre beruflichen Kapazitäten außerhalb des Unternehmens, das sie leiten werden, unter Beweis stellen. Solange diese Firmen sich nicht die Mittel verschaffen, die in einer Stellung erbrachten Leistungen zu bewerten, werden die Frauen weiterhin von den Leitungsorganen ausgeschlossen bleiben.

Anne BOIGEOL

„Die Richterinnen der Rechtsordnung: Autoritätsfrauen“

Das Richteramt, eine Autoritätsfunktion, ist ein Beruf, dessen Frauenanteil stark gestiegen ist. Die Feminisierung der verschiedenen Funktionen, die Justizbeamte ausüben können, ist jedoch nicht gleichmäßig erfolgt. Der Frauenanteil in Ämtern, die nicht an die Machtausübung gebunden sind und deren Aktions- und Interaktionsradius begrenzt ist, ist höher. In Stellungen, die über hierarchisches *Pouvoir* verfügen, sind die Frauen ebenfalls noch selten. Auch wenn die Alters- und Geschlechtsstruktur des Rechtsapparates teilweise den geringen Frauenanteil in Schlüsselpositionen der Rechtsprechung erklärt, so hängt doch ihre schwache Vertretung auch mit der Wahl der Frauen für einen anderen Karrieretyp zusammen. Aber diese Wahl, wie auch jene der Aufgabenbereiche, ist ebenfalls an andere Parameter gebunden, wie die eigene Einteilung der Arbeitszeit, die eine Vereinbarung von Familien- und Berufsleben ermöglicht.

**Ghislaine DONIOL-SHAW
und Annie JUNTER-LOISEAU**

**„Die Ausbildung von Frauen
in neuen Technologien :
eine falsche Antwort auf ein echtes Problem“**

Die politischen Maßnahmen zur Verringerung der beruflichen Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen waren in den letzten zwanzig Jahren hauptsächlich an dem Streben nach einer stärkeren Vertretung der Mädchen in den Domänen mit technisch-wissenschaftlicher Ausbildung in Hinsicht auf eine „Vervielfältigung ihrer Tätigkeit“ orientiert. Nun steht man aber vor der Tatsache, daß das Ausbildungsniveau der jungen Mädchen im gleichen Zuge wie ihr Zugang zum Arbeitsmarkt ohne Unterlaß gestiegen ist, dies jedoch unter Ausklammerung dieser Berufszweige, und insbesondere der am stärksten von Männern besetzten. Mehrere Gründe, die in diesem Artikel entwickelt werden, können diese „Wahl“ erklären. Der Erste ist ein Analysefehler, der zur Vermischung der Ursachen und der Folgen der beruflichen Ungleichheit führt. Der zweite Grund ist die kontinuierliche Verweigerung der Anerkennung des technischen Charakters weiblicher Tätigkeiten. Der dritte Grund, zu guter letzt, der mit dem Zweiten einhergeht, ist die Konstruktion des technischen als „männlich“.

Judith GLOVER „Die schwache Vertretung von Frauen in den Wissenschaften :
die Erklärungen der Feministen“

Diverse feministische Ansätze können auf zutreffende Weise zum besseren Verständnis der schwachen Vertretung von Frauen in den Wissenschaften und in den angewandten Wissenschaften beitragen. Derartige Ansätze haben uns erlaubt, das erste Modell, genannt das „Defizitmodell“, zu überwinden, das die schwachen kognitiven Fähigkeiten und die mangelnde Sozialisation der Mädchen beschuldigte, welche offensichtlich zögerten, die wissenschaftlichen Qualifikationen zu erwerben und einen wissenschaftlichen Beruf zu ergreifen. Dieser Artikel läßt die unterschiedlichen feministischen Ergebnisse über die Institutionen und das wissenschaftliche Programm Revue passieren. Als Schlußfolgerung erscheint es angemessen zu unterstreichen, daß, während die feministischen Ansätze, die sich für die Institutionen, die Kultur und die wissenschaftlichen Programme interessieren, sehr viel zur Fragestellung beizutragen haben, die Regierungsorgane nicht außer Sicht geraten dürfen, und auch nicht die Tatsache, daß zumindest in Großbritannien, die Anzahl der wissenschaftlichen Abschlüsse offensichtlich für keines der beiden Geschlechter ansteigt.

Peta TANCRED

„Die Frauen in der Organisation :
Verhältnisse zur Macht und zur Autorität“

Ausgehend von einer generellen Infragestellung der traditionellen Definitionen, schlägt die Autorin eine Unterscheidung zwischen „*der Macht und der Autorität über*“ und „*der Macht und der Autorität von*“ vor, die sie aus den Arbeiten von Marilyn French entlehnt. Anhand einer Literaturschau der traditionellen Werke zeigt sie die impliziten Voraussetzungen von *Autorität über*, vom Gipfel der Organisation ausgehend, die in den männlichen¹ Schriften benutzt werden. Sie schlägt einen nuancierteren Ansatz vor, der die modale Situation der Frauen unter Miteinbeziehung vernachlässigter Aspekte der Macht und der Autorität.

Monique VOLMAN

„Außenseiter und Experten ?
Geschlecht und Technologie der Information
in der Ausbildung“

In diesem Vortrag benutzt man das Konzept des „sozialen Konstrukt“ um die Frage des Geschlechtes und der neuen Technologien in der Ausbildung zu behandeln. Dieser Vortrag basiert auf dem Ergebnis von zwei Studien. Die Erste versucht die Geschlechterunterschiede in Einführungskursen für Informatik in der Sekundarstufe zu erklären. Das Ergebnis dieser Studie zeigt, daß während diesen Kursen ein Gegensatz zwischen der weiblichen Identität und der Informationstechnologie entsteht. Die andere Studie erforscht unter der Variable Geschlecht die Bedeutungen der letzten Veränderungen der beruflichen Ausbildung, als Antwort auf die technische Entwicklung. Man vertritt die These, daß die neuen Technologien nicht nur als ein Problem behandelt werden sollten. Sie stellen auch neue Möglichkeiten und neue Herausforderungen für die Frauen dar. Die Aufmerksamkeit sollte auf die neuen Bedeutungen von Technologie und Geschlecht gerichtet werden, die durch die Benutzung der neuen Technologien in einer wachsenden Anzahl von Beschäftigungen und als Mittel in Lernprozessen entstanden sind.

Résumés traduits du français par Isabel Georges.

¹ im Originaltext: "les écrits masculinistes"

Resúmenes

Bénédicte BERTIN-MOUROT

« La participación de las mujeres en el ejercicio del poder en las grandes empresas »

Este trabajo sobre la participación de las mujeres en el ejercicio del poder en las grandes empresas revela que, si bien las mujeres comienzan a inmiscuirse en los puestos de cuadros dirigentes, la cúspide de estas empresas les sigue estando vedada. Cuando acceden a cargos de este nivel, ellas permanecen relegadas en los puestos funcionales. Las comparaciones de carrera mujeres/hombres ponen de manifiesto que las que ocupan los cargos dirigentes son más jóvenes que sus homólogos masculinos y, al contrario de éstos, mayoritariamente diplomadas de la universidad. Para destacarse en estas empresas, las mujeres deben, aún más a menudo que los hombres, dar muestras de su capacidad profesional fuera de la empresa que van a dirigir. En tanto y en cuanto estas firmas no se den los medios como para evaluar los rendimientos alcanzados en un puesto, las mujeres continuarán siendo excluidas de las instancias dirigentes.

Anne BOIGEOL

« Las magistradas del orden judicial : mujeres de autoridad »

La magistratura, función de autoridad, es una profesión que se ha feminizado notablemente. Pero no todas las funciones que pueden desempeñar los magistrados se han feminizado de la misma manera. Las mujeres son más numerosas en las funciones que no conciernen el ejercicio del poder, en las cuales la capacidad de acción y de interacción es limitada. Es asimismo en las posiciones de poder jerárquico que las mujeres son aún poco numerosas. Si la estructura de la magistratura por edad y por sexo explica en parte la escasez de las mujeres en los cargos de jefes de jurisdicción, su débil presencia se debe también a la opción de las mujeres que prefieren otros tipos de carreras. Pero esta elección, como la de las funciones, está también sobredeterminada por otros parámetros, tales como el manejo del uso del tiempo que permite hacer compatible la vida familiar y la vida profesional.

**Ghislaine DONIOL-SHAW y
Annie JUNTER-LOISEAU**

« La formación de las mujeres en materia de nuevas tecnologías : una mala respuesta a un verdadero problema »

Las políticas de reducción de las desigualdades profesionales entre los hombres y las mujeres se han basado esencialmente, en el curso de los últimos veinte años, en la búsqueda de una mayor representación de las jóvenes en las carreras de formación técnico-científica, en una perspectiva de « diversificación de su empleo ». Ahora bien, cabe constatar que las jóvenes, que no han dejado de incrementar su nivel de formación y, paralelamente, su participación en el mercado de trabajo, lo han hecho manteniéndose al margen de la elección de estas especializaciones y sobre todo de las más masculinas entre ellas. Varias razones, desarrolladas en este artículo, pueden explicar esta « elección ». La primera es un error de análisis que lleva a confundir las causas y las consecuencias de la desigualdad profesional. La segunda razón es la

continua falta de reconocimiento del carácter técnico de los empleos femeninos. La tercera razón, por último, como corolario de la segunda, es la construcción de la técnica como « masculina ».

Judith GLOVER « La escasa representación de las mujeres en las ciencias :
las explicaciones de las feministas »

Los feminismos de diversas tendencias pueden contribuir de manera pertinente a comprender mejor la escasa representación de las mujeres en las ciencias y en las ciencias aplicadas. Tales enfoques nos han permitido superar el primer modelo, llamado « modelo del déficit », que consistía en deplorar las débiles capacidades cognitivas y la socialización mediocre de las jóvenes, aparentemente reticentes a adquirir una formación calificada y competencias científicas y a elegir una profesión científica. Este artículo pasa revista a los diferentes aportes esclarecedores brindados por las feministas sobre las instituciones y el programa científicos. En conclusión, conviene destacar que si bien los enfoques feministas que se interesan en las instituciones, en la cultura y en los programas científicos tienen mucho que aportar a la cuestión, no debería perderse de vista la importancia de los organismos gubernamentales ni el hecho que, al menos en Gran Bretaña, la adquisición de diplomas científicos no aumenta en forma evidente para ninguno de los dos sexos.

Peta TANCRED « Las mujeres en la organización :
relaciones con el poder y con la autoridad »

A partir de un cuestionamiento general de las definiciones tradicionales, la autora propone una distinción entre « *el poder y la autoridad sobre* » y « *el poder y la autoridad de* », distinción que ella extrae de los trabajos de Marilyn French. En un panorama de la literatura tradicional, ella destaca los presupuestos implícitos que enfatiza *la autoridad sobre*, que emana de la cúspide de la organización, en los escritos « masculinistas ». Ella sugiere un enfoque más matizado, que reconocería la situación modal de las mujeres y que ha de incluir aspectos soslayados tanto del poder como de la autoridad.

Monique VOLMAN « ¿Outsiders y expertos? Género y tecnología
de la información en la educación »

En este artículo se utiliza el concepto de « construcción social » para abordar la cuestión del género y de las nuevas tecnologías en la educación. El trabajo se basa en los resultados de dos estudios. El primero se dedica a explicar las diferencias entre los sexos en los cursos de iniciación a la informática en el colegio. De este estudio resulta que durante esos cursos se constituye una oposición entre la identidad femenina y la tecnología de la información. La otra investigación explora, bajo un enfoque que toma en cuenta especialmente la dimensión del sexo, las significaciones de los cambios acaecidos recientemente en la enseñanza profesional, en respuesta a los desarrollos tecnológicos. Se sostiene que las nuevas tecnologías no deberían ser consideradas sólo como un problema. Ellas representan también nuevas posibilidades y nuevos desafíos para las mujeres. La atención debería centrarse en las nuevas significaciones de la tecnología y del género, que surgen a instancias de la utilización de las nuevas tecnologías en un número creciente de empleos y como un medio en los procesos de aprendizaje.

Résumés traduits du français par Suzane Penalva.