

# LE TRAVAIL ET LA FORMATION DES FEMMES EN EUROPE

Françoise LANTIER

## BIBLIOTHEQUE

du Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications

VOLUME N° 4

OCTOBRE 1972

LA DOCUMENTATION FRANÇAISE

QUALIF

Connaître aujourd'hui pour réaliser demain...

Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications, Institut public à vocation interministérielle placé sous la tutelle du ministère de l'Education nationale, a reçu pour mission de promouvoir en France, avec le concours direct du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Population, les observations et analyses scientifiques de nature à améliorer la connaissance des activités professionnelles.

Le CEREQ s'est engagé dans cette voie avec le souci de fonder ses appréciations à l'égard des perspectives d'évolution du travail et de l'emploi sur une analyse des réalités les plus actuelles.

Une telle entreprise touche à différents domaines d'application des sciences humaines ; exige des références précises au plus grand nombre possible d'expériences françaises et étrangères.

C'est pourquoi, il entrait dans une mission de service public de cette nature et de cette ampleur de choisir et de diffuser plus largement des travaux spécialisés qui, sans être le résultat de l'activité du Centre, entrent dans son champ de préoccupations. Tel est l'objet de la « Bibliothèque » du CEREQ, qui complète la collection des « Dossiers ».

En agissant ainsi, le Centre met à profit sa position dans les institutions publiques ainsi que les relations privilégiées qu'il entretient avec les organisations syndicales et professionnelles, les entreprises ou les établissements d'enseignement et les organismes de formation pour fournir à ces divers utilisateurs des informations nouvelles sur les phénomènes que cherchent à maîtriser les actions publiques ou privées engagées en faveur de la formation, de l'orientation et de l'emploi.

Gabriel DUCRAY

**LE TRAVAIL**

---

**ET LA FORMATION**

---

**DES FEMMES**

---

**EN EUROPE**

**Incidences de la planification de l'éducation et du  
changement technologique sur l'accès aux emplois et aux carrières**

\* L'analyse des documents statistiques a été réalisée avec la collaboration de Mademoiselle Annick Dumaret.

**La présente étude a été réalisée au Centre d'études et de recherches psychotechniques (C.E.R.P.) de l'Association nationale pour la formation des adultes (A.F.P.A.).**

**Elle est en partie fondée sur les résultats d'études réalisées dans le cadre de conventions de recherche intervenues entre l'A.F.P.A. et le Commissariat général du plan d'équipement et de la productivité (comité d'organisation de la recherche pour le développement économique et social), sur le thème de l'emploi féminin.**



# Sommaire

INTRODUCTION : Le travail des femmes et la planification de l'éducation .....	7
<b>I - L'ACCES DES FEMMES AUX SYSTEMES DE FORMATION ....</b>	<b>13</b>
<b>1) Enseignement secondaire .....</b>	<b>15</b>
<b>2) Enseignement technique et professionnel .....</b>	<b>17</b>
2.1 - Les relations entre l'enseignement technique et l'enseignement professionnel .....	17
2.2 - La nature des formations accessibles aux jeunes filles dans l'enseignement technique et professionnel .....	18
a) - l'enseignement professionnel .....	20
b) - l'enseignement technique .....	21
<b>3) Enseignement supérieur .....</b>	<b>22</b>
3.1 - Le passage de l'enseignement secondaire à l'enseignement supérieur .....	22
3.2 - L'évolution des effectifs dans l'enseignement supérieur ....	26
<b>4) L'accès des jeunes filles aux différents cycles d'enseignement : les structures discriminatoires .....</b>	<b>30</b>
<b>5) La finalité des formes d'éducation destinées aux femmes .....</b>	<b>33</b>

<b>II - L'ACCES DES FEMMES AUX EMPLOIS ET LE CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE</b> .....	<b>37</b>
<b>1) L'évolution de l'activité féminine</b> .....	<b>39</b>
<b>2) L'évolution de l'emploi féminin</b> .....	<b>42</b>
2.1 - Le statut des femmes actives .....	42
a) - salariées et aides familiales .....	42
b) - aides familiales et secteurs d'activité .....	43
2.2 - L'évolution par branche d'activité économique .....	44
2.3 - L'évolution par catégories professionnelles .....	46
a) - La répartition catégorielle des emplois en Europe	46
b) - L'évolution des catégories d'emploi aux Etats-Unis	46
<b>3) Les disparités des conditions d'accès aux emplois</b> .....	<b>50</b>
<b>4) L'accès aux emplois qualifiés</b> .....	<b>53</b>
4.1 - Les qualifications dans l'industrie .....	54
4.2 - Les qualifications dans le secteur tertiaire .....	56
4.3 - L'accès des femmes aux fonctions supérieures dans l'entre- prise .....	57
 <b>CONCLUSION : Travail des femmes et modes de vie</b> .....	 <b>61</b>

## Liste des tableaux et graphiques

TABLEAU I	Proportion de filles dans l'enseignement secondaire en 1965-1966
TABLEAU II	Pourcentage de filles dans l'enseignement technique et professionnel
TABLEAU III	Proportion de types de formations professionnelles et techniques ouvertes aux femmes
TABLEAU IV	France - Enseignement professionnel et technique (public et privé). Pourcentage de filles dans les effectifs scolaires selon les formations données en 1969-1970.
TABLEAU V	Comparaison par sexe des pourcentages d'étudiants entrant dans l'enseignement supérieur en 1965-1966 par rapport aux diplômés de l'enseignement secondaire de 1964-1965
TABLEAU VI	Déperdition d'effectifs dans l'enseignement supérieur
TABLEAU VII	Evolution de la proportion de filles dans l'enseignement supérieur (1957-1967)
TABLEAU VIII	Evolution de la répartition des étudiants inscrits dans les différentes disciplines entre 1957-1967 - pourcentage de filles étudiantes dans chaque discipline
TABLEAU IX	Accès des jeunes filles aux différents types d'enseignement dans six pays d'Europe

TABLEAU X	Taux d'activité des femmes dans quelques pays d'Europe
TABLEAU XI	Statut des femmes actives : comparaison entre salariées et travailleuses familiales
TABLEAU XII	Répartition des travailleuses familiales par grands secteurs d'activité
TABLEAU XIII	France - Evolution du salariat féminin dans le secteur tertiaire et dans quelques branches du secteur industriel
TABLEAU XIV	Pourcentage de femmes salariées dans chaque groupe de professions vers 1960 en Europe
TABLEAU XV	Etats-Unis - Evolution des effectifs féminins dans les différentes catégories professionnelles de 1950 à 1960
TABLEAU XVI	France - Evolution de quelques catégories socio-professionnelles

# Introduction

Au fur et à mesure que les pays industrialisés accélèrent leur développement économique et social, on observe une participation croissante des femmes à la vie active. N'étant plus astreintes aux tâches productives dans le cadre de la vie familiale, caractéristiques des économies à base agricole, les femmes sont de plus en plus nombreuses à occuper des emplois salariés, notamment dans les régions urbaines où se multiplient les emplois en amont et en aval de la production de masse.

Aussi les disparités quantitatives dans l'emploi féminin, bien qu'elles soient encore importantes, tendent-elles à s'atténuer d'un pays à l'autre. Ces disparités tiennent pour la plupart à des pratiques différentes selon les Etats en ce qui concerne l'emploi des femmes mariées. S'il est en effet généralement admis que les jeunes filles travaillent avant leur mariage ou jusqu'à la naissance d'un premier enfant, la pression sociale maintenant les femmes mariées au foyer est encore tenace dans bien des pays.

Cependant, sur le plan qualitatif, les conditions dans lesquelles les femmes exercent leur activité n'ont guère évolué : marginales sur le marché de l'emploi où elles continuent souvent à jouer un rôle de main-d'œuvre d'appoint, les femmes actives sont encore loin de bénéficier d'une véritable insertion professionnelle dans l'entreprise, ainsi qu'en témoignent la nature des tâches qui leur sont confiées et la rareté des possibilités de promotion qui leur sont accessibles.

Cependant, l'évolution technique dans sa phase récente fait apparaître de nouvelles exigences quant au développement et à l'utilisation des ressources humaines, conditions mêmes du développement industriel et scientifique des économies modernes. Aussi les Etats consacrent-ils maintenant une part croissante de leur revenu national à la formation des hommes. L'éducation n'est plus considérée comme une dépense improductive mais comme un investissement, dans la mesure où elle joue un rôle moteur dans le développement économique et social. Un large accord, sinon sur les conceptions, du moins sur les réformes à entreprendre, a été réalisé sur le plan international, ainsi qu'en témoignent les recommandations en matière d'éducation, de formation

technique et professionnelle émanant des Nations Unies et de ses Institutions spécialisées. Aussi les initiatives dans ce domaine font-elles désormais l'objet de planifications au niveau des Etats ou des fédérations d'Etats, qui tendent à s'harmoniser d'un pays à l'autre.

Au cours de ces dix dernières années la planification de l'éducation a, en effet, connu un grand essor. Loin d'écartier les femmes des initiatives préconisées dans ce domaine, elle a au contraire insisté sur le rapport étroit entre l'éducation des femmes et leur insertion dans la vie professionnelle. C'est ainsi que plusieurs recommandations émanant d'instances internationales associent les femmes à l'éducation, aussi bien au niveau technique et professionnel qu'au niveau supérieur.

La première émane de l'**U.N.E.S.C.O. (décembre 1962)** et stipule que :

*« L'évolution de la société exigeant des femmes — en dehors des activités familiales et ménagères qui comportent un enseignement — une participation beaucoup plus large à tous les genres d'activités, les possibilités offertes aux femmes, en matière d'enseignement technique et professionnel, devraient être les mêmes, tant par leur importance que par leur variété, que celles offertes aux hommes. Hommes et femmes devraient avoir des chances égales d'accéder à tous les types et niveaux d'enseignement technique et professionnel. Un effort particulier devrait être fait pour donner aux femmes la possibilité d'une promotion personnelle et professionnelle par l'enseignement technique et professionnel ».*

Six ans après, le **Conseil Economique et Social des Nations Unies a adopté pour sa part, le 31 mai 1968, une résolution** consacrée à l'accès des femmes aux études (enseignement technique et professionnel) et précisant les conditions de la non discrimination entre filles et garçons :

*« Constatant... le nombre insuffisant des établissements techniques recevant des élèves du sexe féminin, l'inadaptation des programmes scolaires à la préparation à un large éventail de métiers en rapport avec les possibilités d'emploi, tant dans les pays développés que dans les pays en voie de développement, dans les zones rurales et urbaines, l'insuffisance de l'information donnée aux familles sur les choix de formation ou l'inexistence d'une telle information et l'insuffisance de l'orientation eu égard aux potentialités des jeunes filles, la persistance de l'orientation vers des métiers dits féminins dont les débouchés sont limités, la confusion entre l'enseignement préparant à un emploi et la préparation aux responsabilités familiales, ...*

*suggère aux Etats membres qui ne l'ont pas déjà fait et qui établissent leurs plans d'éducation*

*a) de prendre toutes les mesures législatives, administratives et financières pour assurer aux jeunes filles et aux femmes l'accès à tous les établissements d'enseignement technique et professionnel sans aucune discrimination ;*

*b) d'assurer un enseignement général adéquat, complété par un enseignement civique et politique, et une préparation aux responsabilités familiales aux enfants des deux sexes, dans les dernières années de l'enseignement du*

premier degré et dans l'enseignement moyen, aussi bien technique et professionnel que général ;

c) de diversifier les programmes de l'enseignement technique et professionnel en tenant compte des mutations sectorielles et de préparer les élèves des deux sexes à ces mutations qui caractérisent les sociétés modernes, quel que soit leur degré de développement ;

d) d'accorder une attention particulière à l'information sur les possibilités d'emploi donnée aux familles et aux adolescents à l'entrée dans l'enseignement technique et professionnel ;

e) d'étudier toutes les mesures nécessaires (y compris l'octroi de bourses d'entretien) pour assurer aux jeunes filles des zones rurales les possibilités de faire des études techniques dans des conditions égales aux hommes. »

Dans le même esprit, une **résolution du Conseil Economique et Social des Nations Unies (mai 1967)** prévoit l'accès des femmes à l'enseignement supérieur sur des bases non discriminatoires, en le reliant à l'accès aux emplois et aux professions.

*Le Conseil Economique et Social,*

« *considérant la nécessité d'utiliser pleinement les capacités des femmes dans le développement économique et social et l'importance du rôle de l'enseignement supérieur dans la préparation des jeunes filles et des femmes aux postes de responsabilités à pleine égalité avec les hommes.*

*reconnaissant que la pleine utilisation de ces capacités implique la prise en considération des facteurs qui ont pu provoquer des interruptions d'études avant et pendant les études supérieures,*

*considérant l'importance du rôle de l'orientation avant l'entrée dans l'enseignement supérieur et à tous les stades de cet enseignement,*

*considérant que toutes les mesures en faveur d'une éducation permanente doivent s'appliquer aux femmes comme aux hommes en vue d'une adaptation constante des individus aux nécessités d'un monde en évolution rapide et aux besoins du pays,*

*recommande aux Etats Membres :*

a) *de développer ou d'encourager la création de services d'orientation scolaire, universitaire, technique et professionnelle permettant aux étudiantes de choisir parmi les disciplines de l'enseignement supérieur celles qui correspondent à leurs aptitudes et de mettre les mêmes services d'orientation à la disposition de toute femme adulte désireuse de commencer ou de reprendre des études supérieures ;*

b) *d'encourager les jeunes filles et les femmes à bénéficier aussi bien que les hommes de cet enseignement, soit à la fin de la scolarité secondaire, soit après des interruptions, grâce notamment aux bourses d'études, aux cours du soir, aux cours par correspondance, à l'enseignement radiodiffusé ou télévisé, aux facilités de logement pour étudiantes, mariées ou non, aux congés pour études et à tout autre moyen qui peut être approprié dans les pays intéressés ;*

c) de favoriser l'accès des femmes, dans des conditions d'égalité avec les hommes, aux études supérieures ;

d) de favoriser l'accès des femmes ayant terminé des études supérieures à tous les emplois et professions auxquels ces études leur permettent de prétendre et pour lesquelles elles sont qualifiées. »

Ces différentes recommandations préconisent l'accès sans restriction des jeunes filles aux différents cycles de formation. Nous verrons que la parité est encore loin d'être réalisée, même dans les pays les plus avancés dans la voie de la planification de l'éducation.

L'accroissement considérable des moyens consacrés à la formation professionnelle, technique et supérieure dans tous les pays n'exclut pas la survivance des discriminations traditionnelles propres à chacun d'eux. Cependant, l'évolution des systèmes d'éducation, à tous les niveaux, favorise dans l'ensemble l'accès des jeunes filles à la vie professionnelle et la favorisera davantage dans les années à venir. Dans l'immédiat, cependant, on observe une disparité évidente entre les mesures de planification en matière d'éducation et les pratiques sociales en vigueur. Bien que les jeunes filles aient théoriquement accès à un éventail plus large de formations, elles restent souvent à l'écart des possibilités qui leur sont offertes par crainte de se heurter à la concurrence masculine sur le marché de l'emploi. Quant à celles qui surmontent la pression du milieu et s'engagent dans des professions encore peu ouvertes aux femmes, elles risquent fort d'être l'objet de discriminations lorsqu'elles se présenteront chez un employeur. Enfin, et ceci est vrai pour tous les pays, quel que soit leur type d'économie, même si les femmes accèdent parfois à certains emplois qualifiés, leurs chances de promotion dans l'entreprise sont des plus limitées.

En effet, si les politiques d'éducation et les investissements en ressources humaines résultent en général d'une planification au niveau de l'Etat, il en est tout autrement de l'utilisation de ces mêmes ressources. L'initiative en ce domaine revient aux employeurs qui ont toute latitude pour pratiquer les discriminations traditionnelles dans le recrutement de leur personnel. Il n'est en général fait appel à des femmes pour des postes qualifiés que lorsqu'une catégorie de personnel se fait rare sur le marché de l'emploi. De plus, dans la plupart des pays d'Europe, la féminisation d'une catégorie d'emplois s'accompagne souvent d'une diminution des salaires dans ces emplois. L'évolution technique renforce même les clivages traditionnels : les femmes héritent des tâches parcelaires que l'automatisation n'a pu encore maîtriser.

Il n'est cependant pas possible d'éluider le problème de l'accès des femmes aux emplois qualifiés dans la mesure où il se pose conjointement sur le plan économique et sur le plan social. D'une part, on conçoit difficilement que des investissements importants qu'exige la mise en place d'un système éducatif moderne, de plus en plus orienté vers la co-éducation, soient réalisés sans préjudice pour la société si une partie des individus qui en bénéficient font l'objet de discriminations à la sortie de l'appareil scolaire.

D'autre part, l'opinion est de plus en plus favorable à ce que les femmes reprennent une activité professionnelle lorsque leurs jeunes enfants atteignent l'âge scolaire, et les femmes qui parviennent à concilier les exigences d'une



carrière avec celles de la vie familiale sont de plus en plus nombreuses, surtout parmi celles qui ont un niveau de formation élevé.

Dans cette étude, on se propose d'examiner successivement les deux pôles de l'insertion professionnelle des femmes : le premier concerne l'accès des jeunes filles aux systèmes éducatifs, cet accès étant une des conditions déterminantes, mais non la seule, de leur insertion ultérieure dans la vie active. Cette partie repose essentiellement sur l'analyse comparative de quelques données statistiques internationales, malheureusement incomplètes, qui permettent cependant de dégager les évolutions et les disparités entre pays relatives à la fréquentation par les jeunes filles des différents cycles d'enseignement.

L'autre pôle concerne l'accès des femmes aux emplois, les disparités introduites par l'évolution économique et technique, ainsi que les restrictions qui s'opposent à leur insertion dans les structures d'emploi. Cette partie pour laquelle nous ne disposons que des statistiques tout à fait insuffisantes sur le plan international, repose sur quelques études réalisées dans un nombre limité de pays et axées sur l'évolution du travail des femmes en fonction du changement technologique.

Il est évident qu'une étude aussi succincte avait pour objectif non pas d'approfondir les situations particulières rencontrées dans chacun des pays dont il est fait mention, mais plutôt de dégager une problématique commune à l'ensemble des situations rencontrées.

**I**

**L'ACCES**

---

**DES FEMMES**

---

**AUX SYSTEMES**

---

**DE FORMATION**

Dans ce chapitre, on se propose d'analyser quelques données statistiques concernant la proportion de femmes admises dans les différents cycles de formation, et de mettre en évidence les disparités entre sexes dans ceux des pays d'Europe pour lesquels les informations correspondantes ont pu être réunies. Dans quelques cas, on présentera l'évolution de ces données sur une période de dix ans (1957 - 1967) sur la base des statistiques internationales (1) qu'il nous a été possible de consulter (2). A partir de cette analyse on tentera de dégager les structures éducatives propres à différents pays d'Europe et la signification des discriminations observées du point de vue de l'insertion professionnelle des jeunes.

## 1) ENSEIGNEMENT SECONDAIRE

En ce qui concerne l'enseignement général au niveau du second degré, la plupart des pays d'Europe comptent maintenant au moins autant de filles que de garçons dans leurs effectifs. On remarque que dans les pays de l'Est les filles sont largement majoritaires dans cet enseignement et atteignent parfois les deux tiers des effectifs.

Si du point de vue des effectifs, la parité est réalisée dans la plupart des pays, des discriminations de programme subsistent encore dans la République Fédérale d'Allemagne, la Belgique, le Danemark et la Suisse, notamment en ce qui concerne les mathématiques et les sciences, les programmes des filles étant plus légers que ceux des garçons.

Cependant, dans l'enseignement technique du second degré, les filles sont, dans la plupart des pays, loin d'atteindre la parité des effectifs avec les garçons. Le tableau ci-dessous montre, pour 18 pays d'Europe, le décalage au niveau du second degré entre l'enseignement général et l'enseignement technique.

---

(1) Nous remercions particulièrement l'U.N.E.S.C.O. d'avoir bien voulu mettre ces documents à notre disposition.

(2) Les statistiques étant parfois établies sur des bases non strictement comparables d'un pays à l'autre, nous mettons l'accent plutôt sur les relations internes entre différents paramètres que sur les comparaisons entre pays, celles-ci n'étant vraiment significatives que lorsque les écarts sont importants.

**TABLEAU I : PROPORTION DE FILLES DANS L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE EN 1965-1966**

		Pourcentage de filles sur l'ensemble des effectifs de l'enseignement secondaire <b>général</b>		
		≤ 45 %	46 - 54 %	≥ 55 %
Pourcentage de filles sur l'ensemble des effectifs de l'enseignement secondaire <b>technique</b>	≤ 45 %	Autriche (43-38) Espagne (41-20) Italie (45-27) Luxembourg (44-37)	R.F. Allem. (46-45) Danemark (51-19) Finlande (53-43) Irlande (54-34) Norvège (43-37) Pays-Bas (48-41) Royaume-U. (49-45)	Hongrie (68-45) Roumanie (59-25)
	46 à 54 %	Belgique (45-46)	France (54-49) Suède (49-50)	Tchécoslov. (65-50) Pologne (70-49)
	≥ 55 %			

d'après l'Annuaire Statistique de l'U.N.E.S.C.O., 1969  
Entre parenthèses : % Enseignement général - % Enseignement technique

On remarque que dans l'enseignement secondaire la parité des effectifs à la fois entre garçons et filles et entre enseignement général et technique est réalisée en France et en Suède. La République Fédérale d'Allemagne et la Belgique tendent également vers la parité. Dans quatre pays la parité entre garçons et filles n'est encore réalisée ni dans l'enseignement général, ni dans l'enseignement technique (Autriche, Espagne, Italie, Luxembourg). Dans six pays, la parité entre filles et garçons est réalisée dans l'enseignement général, mais les filles sont minoritaires dans l'enseignement technique (Danemark, Finlande, Irlande, Norvège, Pays-Bas, Royaume-Uni). Enfin, dans les pays de l'Est les filles sont largement majoritaires dans l'enseignement général, notamment en Hongrie, Pologne et Tchécoslovaquie, où elles comptent pour les deux tiers environ et atteignent la parité dans l'enseignement technique du second degré, sauf en Roumanie où elles sont très minoritaires.

Ainsi, dans 13 des 18 pays considérés, les filles n'accèdent aux sections techniques de l'enseignement secondaire que dans des proportions limitées (de 25 à 45 %). Au niveau moyen, les filles sont déjà moins nombreuses que les garçons à pouvoir se présenter sur le marché du travail avec une formation professionnelle, alors que leur niveau de formation générale est le plus souvent équivalent à celui des garçons.

## 2) ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL

### 2.1. RELATION ENTRE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL

Le paragraphe précédent ne prend en considération que l'enseignement technique et professionnel intégré dans l'enseignement du second degré. Celui-ci représente une partie plus ou moins importante de l'enseignement technique selon les pays. Ainsi, dans les pays de la Communauté Economique Européenne, l'enseignement professionnel et technique reste distinct de l'enseignement du second degré en Allemagne et au Luxembourg, mais fait partie intégrante de celui-ci en Belgique, en France, en Italie et aux Pays-Bas. Les conceptions mêmes de l'enseignement technique et professionnel et ses rapports avec la culture générale varient donc largement d'un pays à l'autre.

Une étude récente de l'U.N.E.S.C.O. sur l'accès des jeunes filles et des femmes à l'enseignement technique et professionnel (3) tente cependant une comparaison entre pays sur la base d'une enquête réalisée en 1968 dans 45 pays dont 12 pays européens. Il en résulte que pour ces 12 pays, la proportion globale de filles inscrites dans les différents cycles d'enseignement technique et professionnel varie fortement d'un pays à l'autre (23 % en Roumanie, 55 % en Belgique) mais ces pourcentages globaux masquent des combinaisons très différentes entre l'enseignement professionnel (niveau I) et l'enseignement technique (niveau II) (4).

Dans le tableau suivant on a mis en relation les pourcentages de filles aux deux niveaux d'enseignement : professionnel (niveau I)  
technique (niveau II)

**TABEAU II : POURCENTAGE DE FILLES DANS L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL**

		% de filles dans l'enseignement professionnel (niveau I)	
		< 40 %	> 40 %
% de filles dans l'enseignement technique (niveau II)	< 40 %	Norvège (33-28,5) Pays-Bas (30-36)	R.F. d'Allemagne (41-22,5) Autriche (53-28,5) Malte (49-10)
	> 40 %	Pologne (36-42) Roumanie (13-56,5) Tchécoslovaquie (22-51) Yougoslavie (22-51)	Belgique (55-54,5) Finlande (42-49) France (54-47,5)

*D'après U.N.E.S.C.O. « Accès des jeunes filles et des femmes à l'enseignement technique et professionnel ».  
Entre parenthèses : % au niveau I, % au niveau II.*

(3) Etude comparée de l'accès des jeunes filles et des femmes à l'enseignement technique et professionnel, U.N.E.S.C.O., décembre 1968.

(4) L'enseignement professionnel est destiné à former des travailleurs qualifiés ayant reçu une instruction et une formation pratique étendue pour l'exercice d'un métier manuel ou autre dans un domaine particulier.

L'enseignement technique est destiné à former des techniciens travaillant dans une profession qui exige des connaissances scientifiques et techniques intermédiaires entre celles du travailleur qualifié et celles de l'ingénieur ou des cadres supérieurs.

On constate, dans la majorité de ces pays, une opposition nette entre le niveau I et le niveau II.

— Trois pays (R.F. d'Allemagne, Autriche et Malte) présentent une proportion relativement élevée de filles dans l'enseignement professionnel mais beaucoup plus faible dans l'enseignement technique.

— Dans les quatre pays de l'Est (Pologne, Roumanie, Tchécoslovaquie et Yougoslavie) c'est l'inverse : les filles sont proportionnellement assez nombreuses dans l'enseignement technique mais moins nombreuses dans l'enseignement professionnel.

— Deux pays, la Norvège et les Pays-Bas, ont une faible proportion de filles, aussi bien au niveau I qu'au niveau II.

— Enfin, trois pays, la Belgique, la Finlande et la France, ont une proportion relativement élevée de filles aux deux niveaux.

Ainsi, en Europe, du seul point de vue quantitatif, les femmes se trouvent dans des situations très différentes sur le plan de la préparation à la vie professionnelle. A niveau égal, les formations sont inégalement développées pour les filles d'un pays à l'autre. Cette hétérogénéité se complique encore du fait que, selon les pays, les filles ont accès de préférence au niveau I ou au niveau II.

A la lecture du tableau précédent on peut conclure que si le développement économique s'accompagne globalement d'une extension des possibilités d'accès à la vie économique pour les femmes, cette relation est médiatisée par d'autres facteurs tenant plus particulièrement aux particularités socio-culturelles de chacun des pays, particularités qui engendrent différents types de structures discriminatoires.

Pendant ces données globales ne donnent qu'une faible indication sur les possibilités réelles d'accès des femmes au marché du travail. En effet, si les discriminations dans l'accès aux différents niveaux d'enseignement tendent à s'atténuer, les discriminations concernant la nature des formations accessibles aux jeunes filles et aux femmes sont beaucoup plus tenaces.

## 2.2. NATURE DES FORMATIONS ACCESSIBLES AUX JEUNES FILLES DANS L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL

L'évolution rapide des effectifs de filles dans l'enseignement professionnel et technique dans certains pays entraîne des différences importantes d'un pays à l'autre, cependant que la lente évolution dans la nature des formations accessibles aux filles se traduit par des discriminations communes à la plupart des pays. Il n'est d'ailleurs pas facile de faire un inventaire comparatif entre différents pays étant donné la diversité des institutions existantes en matière

de formation professionnelle. A partir de l'étude de l'U.N.E.S.C.O. (5) et de quelques sources nationales on tentera de dégager les grandes lignes de l'évolution contemporaine.

L'étude de l'accès des femmes aux formations techniques et professionnelles fait apparaître un clivage très net entre les métiers industriels et ceux du secteur tertiaire, d'une part, et entre pays de l'Est et pays de l'Ouest d'autre part. Pour en donner une idée globale, on a calculé le nombre moyen de types de formations professionnelles et techniques ouvertes aux filles ( $\geq 5\%$  de filles) sur la base des informations recueillies par l'U.N.E.S.C.O. pour dix pays (Autriche, Belgique, Malte, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Roumanie, Suisse, Tchécoslovaquie, Yougoslavie) en distinguant les grands secteurs de l'économie (industrie et agriculture d'une part, tertiaire d'autre part) et le type d'économie (Europe de l'Est et Europe de l'Ouest).

**TABEAU III : PROPORTION DE TYPES DE FORMATIONS PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES OUVERTES AUX FEMMES**

	Enseignement professionnel (niveau I)		Enseignement technique (niveau II)	
	Europe de l'Ouest	Europe de l'Est	Europe de l'Ouest	Europe de l'Est
	<b>Industrie</b> Transports Communications <b>Agriculture</b>	.27	.60	.07
<b>Tertiaire</b> Commerce, bureau Services et divers	.85	.75	.60	.70

On constate que la différence entre les Etats de l'Est et ceux de l'Ouest est plus faible dans les professions du tertiaire : les formations ouvertes aux jeunes filles sont un peu plus nombreuses au niveau I dans les pays de l'Ouest et un peu plus nombreux au niveau II dans les pays de l'Est.

Par contre, dans l'industrie la différence est très importante surtout au niveau II. Au niveau de l'enseignement professionnel on trouve au moins deux fois plus de formations industrielles ouvertes aux jeunes filles dans les Etats de l'Europe de l'Est et, au niveau de l'enseignement technique, on en compte environ douze fois plus.

(5) Voir note 3.

## a) Enseignement professionnel

Les formations dispensées en écoles d'apprentissage au niveau I se répartissent en général dans un éventail étroit de formations dites féminines. Les trois secteurs privilégiés réservés aux jeunes filles sont : l'enseignement ménager, la couture et la confection, les emplois de bureau. Il faut depuis peu y ajouter les services (hôtels, restaurants, nettoyage) qui prennent le relais des services domestiques traditionnels et qui sont appelés à se développer. Bien que déjà féminisés, ils n'occupent encore qu'une place modeste dans l'enseignement professionnel.

Signalons la place prépondérante que tient encore l'enseignement ménager en Europe occidentale. Ce type d'enseignement, très répandu aux Etats-Unis à tous les niveaux d'enseignement, aurait même tendance à se développer aux niveaux supérieurs. L'enseignement ménager figure en général dans les statistiques relatives à la formation professionnelle, et dans quelques pays il représente même une partie importante du potentiel de formation disponible à ce niveau.

On ne dispose de statistiques récentes et comparables concernant la répartition par spécialités de l'enseignement professionnel que pour quelques pays : aux Pays-Bas l'économie domestique tient encore une place prépondérante. En Allemagne deux tiers des formations dispensées aux filles dans les écoles professionnelles préparent aux emplois de bureau, un tiers à l'économie domestique ; en France 55 % des formations préparent aux emplois de bureau et 29 % à la couture et à la confection ; en Belgique 51 % des formations préparent à la couture et 25 % à l'enseignement ménager.

Aux cycles de formation en écoles professionnelles s'ajoutent les formations en entreprises, très répandues en Allemagne et qui sont appelées à se répandre en France au niveau semi-qualifié par voie de convention entre l'Etat et l'entreprise.

Il n'en demeure pas moins, que dans la plupart des pays d'Europe occidentale, les formations professionnelles systématiques, de type scolaire, sont à peu près inexistantes dans les industries autres que les industries de l'habillement. Les femmes ont largement accès aux emplois non qualifiés ou semi-qualifiés pour lesquels elles reçoivent parfois, dans l'entreprise, une formation d'ouvrière semi-qualifiée (O.S.) en quelques jours ou en quelques semaines, mais les formations d'ouvrier qualifié dans les spécialités correspondantes sont rarement fréquentées par les jeunes filles.

Cependant, dans quelques pays, les jeunes filles suivent couramment des formations industrielles autres que celles préparant aux industries du vêtement. C'est ainsi qu'en Suisse les jeunes filles suivent des formations très diversifiées, soit au moyen de contrats d'apprentissage chez l'employeur, qui sont très répandus, soit en accédant à des formations mixtes. On les trouve dans les industries alimentaires, l'imprimerie, la chimie, les industries du bois, la fabrication d'instruments de précision ainsi que dans les communications. En Autriche et en Finlande on forme également les jeunes filles pour les industries alimentaires, la chimie et la fabrication d'instruments de précision. En Norvège



on les trouve dans les formations pour les industries alimentaires et la chimie mais également dans les communications, et en Belgique dans la fabrication des instruments de précision.

Dans les pays de l'Est l'éventail des formations industrielles accessibles aux jeunes filles est plus ouvert : en Pologne et en Tchécoslovaquie, outre les spécialités déjà mentionnées, les femmes ont accès aux formations de l'industrie du bâtiment, de l'électricité et de l'électronique et, en Pologne seulement, à la mécanique.

Quant aux formations agricoles elles se trouvent en Finlande, en Norvège, en Suisse, en Pologne, en Tchécoslovaquie et en Yougoslavie. En Belgique, un nombre important de filles se rencontrent en économie ménagère agricole.

#### b) Enseignement technique

Dans la plupart des pays d'Europe la ségrégation entre formations masculines et formations féminines est aussi marquée, sinon plus, au niveau de l'enseignement technique.

En effet, dans la mesure où, au niveau professionnel, les femmes sont pratiquement exclues des emplois industriels autres que le textile et la confection, les autres secteurs industriels n'employant en général que des ouvrières semi-qualifiées, sans formation professionnelle, les préférences des jeunes filles pour les emplois du tertiaire se trouvent encore renforcées au niveau des formations techniques et techniques supérieures.

Il en résulte une féminisation très prononcée des emplois du tertiaire qualifié, commune à tous les pays d'Europe. Les filles sont largement majoritaires dans les services, les professions médico-sociales, les emplois de bureau et du commerce. Cette situation se rencontre d'ailleurs aussi bien dans les pays de l'Est que dans ceux de l'Ouest.

En ce qui concerne les emplois industriels, par contre, alors que la plupart des pays de l'Est pratiquent la mixité des formations techniques, celle-ci, bien qu'instituée dans certains pays, n'est encore devenue une réalité dans aucun des pays d'Europe occidentale. Aussi la faiblesse des effectifs féminins à ce niveau est-elle préoccupante :

en **Autriche**, par exemple, où l'emploi féminin est très développé, les femmes sont présentes dans presque toutes les branches de l'enseignement technique autres que le tertiaire, mais dans des proportions inférieures à 5 % ;

en **Belgique**, les jeunes filles ont accès à la plupart des formations techniques : elles sont relativement nombreuses dans le textile et la confection, la mécanique de précision et l'optique, le génie civil.

Dans les autres pays l'éventail des formations techniques comptant des effectifs non négligeables est plus restreint. Ce sont :

en **République Fédérale d'Allemagne**, l'agriculture, le génie civil, les communications et la météorologie ;

en **Finlande**, l'agriculture et la technologie de l'alimentation, le textile et la confection ;  
en **Norvège**, la chimie ;  
aux **Pays-Bas**, les textiles et la confection.

**En France**, les jeunes filles ont légalement accès à toutes les formations techniques, à tous les niveaux depuis 1967. Une statistique toute récente, qui porte sur les formations professionnelles et techniques dispensées en 1969-1970, montre que les discriminations traditionnelles sont restées solidement ancrées dans la population. Le seul secteur industriel (en dehors de l'habillement) conquis par les femmes est la chimie et la biologie. La profession de dessinateur du bâtiment attire un pourcentage non négligeable de jeunes filles (22,6 %) alors qu'en dessin industriel elles ne sont présentes qu'au niveau I (10,8 %).

On observe un phénomène intéressant dans le tertiaire. Les secteurs traditionnels tels que le secrétariat, la sténodactylographie et la vente, les services sociaux et paramédicaux sont féminisés aussi bien au niveau I qu'au niveau II (> 95 %) de filles). Par contre, **dans les secteurs plus récents, le niveau I tend à se féminiser mais non pas le niveau II :**

- Traitement électronique de l'information, niveau I : 59 %, niveau II : 26 %
- Commerce, distribution, niveau I : 86 %, niveau II : 43 %
- Hôtellerie, services, collectivités, niveau I : 92 %, niveau II : 58 %
- Formations économiques, gestion entreprise, niveau I : 91 %, niveau II : 63 %).

Ainsi dans les formations professionnelles et techniques mixtes apparaît une nouvelle forme de discrimination, qui concerne moins la nature de la spécialité que le niveau de qualification dans la spécialité, les filles étant beaucoup plus nombreuses au niveau le moins qualifié. Comme nous le verrons plus loin, cette discrimination traduit la faible insertion professionnelle des femmes dans les structures professionnelles.

### **3) ENSEIGNEMENT SUPERIEUR**

#### **3.1. LE PASSAGE DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE A L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR**

On a pu constater qu'au niveau de l'enseignement secondaire, on tendait dans la plupart des pays d'Europe vers la parité des effectifs de garçons et de filles (minimum : Autriche 43 %, Espagne 41 %), les disparités tenant surtout à la nature des enseignements suivis. Au niveau de l'enseignement supérieur, par contre, les proportions des jeunes filles sont beaucoup plus faibles par

## FRANCE

TABLEAU IV : ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE (PUBLIC ET PRIVE)  
 Pourcentage de filles dans les effectifs scolaires selon les formations données en 1969-70

FORMATIONS POUR L'INDUSTRIE	Court	Long	FORMATIONS POUR LE TERTIAIRE	Court	Long
	Niveau I CAP et BEP	Niveau II BT et BTN		Niveau I CAP et BEP	Niveau II BT et BTN
Couverture, plomberie, chauffage	—	6,9	Techniques administratives et juridiques appliquées	54,2	—
Génie civil	1,4	—	Secrétariat, sténo-dactylo	98,2	94,9
Peinture bâtiment, céramique, porcelaine	1,9	—	Techniques financières, comptables, mécanographie	59,8	46,3
Mécanique générale et de précision	0,3	1,5	Traitement électromécanique, électronique de l'information	58,8	26,2
Electricité, électromécanique	1,3	1,8	Commerce, distribution	86,4	42,8
Electronique	9,7	6,3	Information, documentation, publicité, relations publiques, tourisme	—	96,8
Verre, céramique	6,9	5,6	Arts, arts appliqués, esthétique indust.	33,2	61,5
Photo, industries graphiques	5,9	3,1	Santé, services sociaux, para médical	95,9	99,4
Papier, carton	34,8	—	Services hôtellerie, collectivités	91,9	57,9
Chimie, physique, biologie, biochimie	43,8	63,7	Soins personnels	77,1	—
Alimentation employées collectivités	21,7	—	Arts ménagers	83,8	—
Textile, filature, peignage, teinture, tissage	92,9	5,8	Formation économique, juridique, commerce, gestion entreprise	91,0	62,3
Habillement, travail des étoffes	97,8	96	Formations générales en sciences et techniques industrielles	10,0	—
Cuirs et peaux	48,0	6,0	Ensemble du tertiaire	84,6	54,9
Travail du bois	0,3	5,0	Pourcentage de filles dans le tertiaire par rapport aux effectifs féminins totaux	80,5	91
Dessinateurs en bâtiment et des T.P.	10,3	22,6	France (toutes formations) %	50,1	45,2
Dessinateurs industriels	10,8	—	Effectifs totaux	694 069	251 198
Organisation du travail, contrôle de la production	—	2,4			
Ensemble de l'industrie	19,0	17,7			
Pourcentage de filles dans l'industrie par rapport aux effectifs féminins totaux	19,3	8,9			

Sources : Ministère de l'Education Nationale - Service Central des Statistiques - Répartition des élèves dans les formations données en 1969-70.

rapport à l'ensemble des étudiants, la chute des effectifs intervenant d'abord à l'entrée de l'enseignement supérieur et ensuite en cours d'études.

Le tableau suivant permet de comparer les proportions de garçons et de filles diplômés de l'enseignement secondaire entrant dans l'enseignement supérieur.

**TABEAU V : COMPARAISON PAR SEXE DES POURCENTAGES D'ETUDIANTS ENTRANT DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR EN 1965-66 PAR RAPPORT AUX DIPLOMES DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE DE 1964-1965**

Proportion de garçons	Proportion de filles		
	> 66 %	33 à 66 %	< 33 %
> 66 %	Italie (90-69) Suède (88-72)	Belgique (89-64) Finlande (78-65) R.F. d'Allem. (67-58) Yougoslavie (88-52) Malte (89-39)	
33 à 66 %	Luxembourg (61-87)		Pays-Bas (56-23) Roumanie (53-32) Bulgarie (36-24) Hongrie (42-24) Pologne (38-20)

Source : Access to higher Education in Europe - U.N.E.S.C.O., 1967.  
Entre parenthèses : % garçons - % filles.

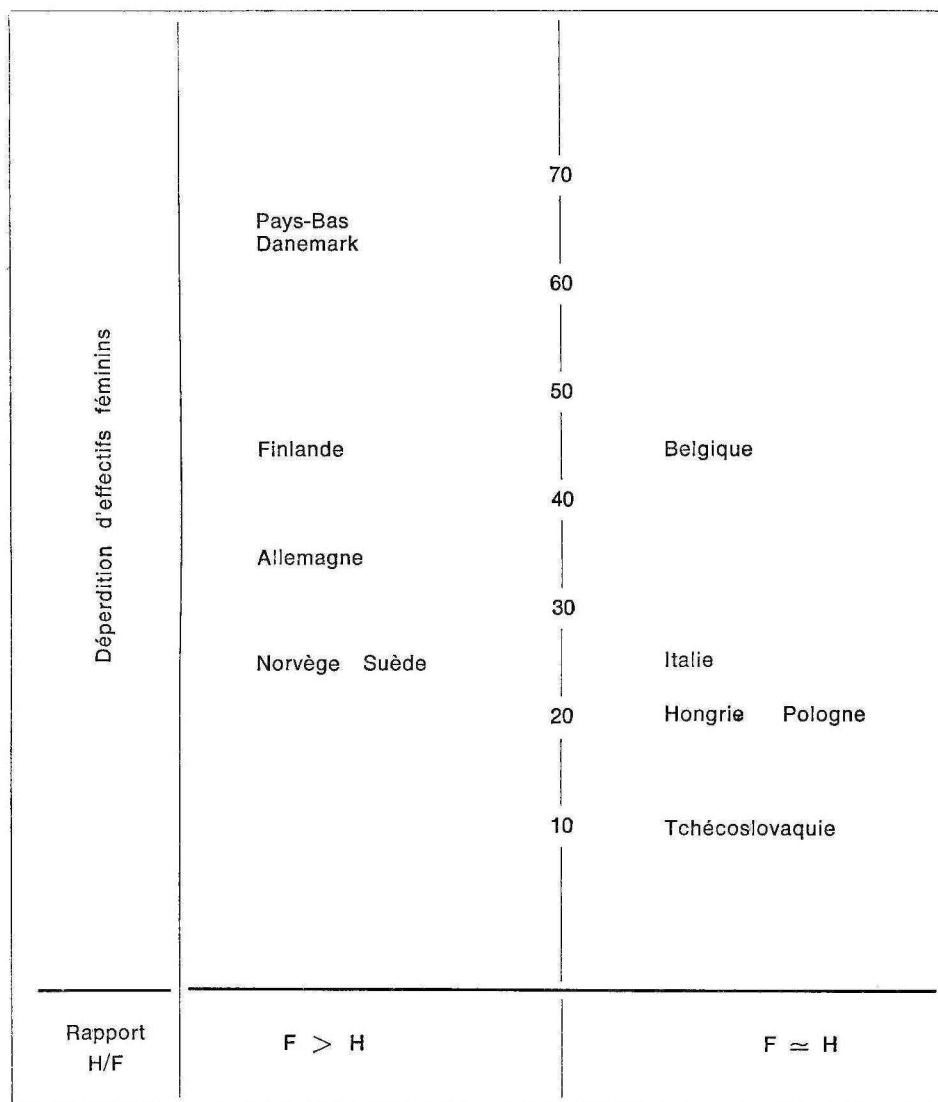
Les proportions de filles diplômées de l'enseignement secondaire admises dans l'enseignement supérieur sont inférieures à celles des garçons dans tous les pays, sauf au Luxembourg.

Sur 13 pays, 3 seulement admettent plus des 2/3 des jeunes filles diplômées de l'enseignement secondaire dans l'enseignement supérieur, 6 pays en admettent moins de 50 % et 3 moins de 25 %.

En ce qui concerne la déperdition des effectifs dans l'enseignement supérieur, elle est plus importante pour les jeunes filles dans la plupart des pays et atteint parfois une proportion considérable comme le montre le graphique suivant.

Il semble en effet que si les jeunes filles sont de plus en plus nombreuses à entrer dans l'enseignement supérieur, dans certains pays d'Europe occidentale, nombreuses sont celles qui n'entreprennent pas leurs études dans une perspective professionnelle. C'est ainsi que l'enquête de l'U.N.E.S.C.O. indique que dans sept pays d'Europe (République fédérale d'Allemagne, Finlande, France, Italie, Norvège, Pays-Bas, Suède) le mariage est la principale raison d'abandon

TABLEAU VI : DEPERDITION D'EFFECTIFS DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR



Source : D'après U.N.E.S.C.O. (1967) : Etude comparée de l'accès des jeunes filles et des femmes à l'enseignement supérieur.

des études. En Suède, cependant, le développement des équipements collectifs permet à certaines jeunes femmes de reprendre leurs études après une interruption.

Dans les pays de l'Est c'est plutôt les échecs aux examens qui mettent un terme aux études.

### 3.2. L'EVOLUTION DES EFFECTIFS DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

De ces déperditions successives il résulte que la proportion de jeunes filles dans l'enseignement supérieur est assez faible dans la plupart des pays d'Europe, bien qu'elle ait considérablement augmenté en dix ans dans la plupart des pays.

Le tableau suivant résume cette évolution pour 20 pays d'Europe.

TABLEAU VII : **EVOLUTION DE LA PROPORTION DE FILLES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR (1957-1967)**

		1967			
		< 20 %	20-29 %	30-39 %	≥ 40 %
1967	< 20 %	Pays-Bas (18-18)	Norvège (19-25) Suisse (15-21)		Hongrie (44)
	20-29 %		R.F. Allem. (20-26) Autriche (22-24) Belgique (28-26) Espagne (23-25)	Italie (27-38)	Tchécoslov. (29-40)
	30-39 %			Danemark (31-36) Pologne (39) Royaume-U. (35-39) Yougoslavie (30-37)	France (37-45) Roumanie (42) Etats-Unis (35-40)
	≥ 40 %				Finlande (43-50) U.R.S.S. (46)

Entre parenthèses : (% 1957 - % 1967)

D'après U.N.E.S.C.O., Annuaire statistique 1969

Dans 7 pays, la participation féminine à l'enseignement supérieur ne dépasse guère le quart des effectifs totaux, dans 5 pays, ils sont un peu supérieurs à un tiers, et dans 5 pays, ils dépassent 40 % et atteignent même 50 % en Finlande.

Cependant, du point de vue des disciplines choisies par les étudiantes, on observe des clivages identiques à ceux du second cycle.

Deux disciplines groupent une proportion de filles généralement très supérieure à la proportion moyenne : les lettres et la pédagogie et ceci dans tous les pays.

En ce qui concerne la médecine, la proportion de filles est voisine de la proportion moyenne dans la majorité des pays, mais elle est inférieure à



Italie	1957	27	<b>76</b>	56	20	<b>20</b>	9	38	0	18	2	—
	1967	38	<b>75</b>	73	29	<b>16</b>	22	35	1	18	3	13
Norvège	1957	19	35	<b>27</b>	18	8	3	<b>20</b>	1	25	5	—
	1967	25	41	—	20	10	9	<b>16</b>	3	26	7	47
Pays-Bas (2)	1957	18	< —	36	—	28	13	13	2	20	12	—
	1967	18	39	56	—	22	13	13	2	19	15	—
Pologne (6)	1957	37	56	54	40	36	46	54	16	60	34	—
	1967	39	66	53	46	42	45	58	16	66	37	21
Roumanie (7)	1957	38	61	53	41	42	28	55	23	48	25	—
	1967	42	65	60	47	20	36	52	24	60	24	—
Royaume-Uni	1957	35	< —	53	—	20	2	22	12	13	—	
	1967	39	< —	63	—	21	1	29	17	—	—	
Suède (8)	1956	31	51	46	—	14	23	26	2	27	6	—
	1967	37	64	44	35	20	37	24	6	34	16	—
Suisse (9)	1956	15	34	67	8	9	11	11	0	13	3	—
	1967	21	37	—	—	12	12	21	5	20	—	68
Tchécoslovaquie	1957	29	53	53	30	22	16	28	11	49	15	74
	1967	40	64	72	34	50	47	53	24	61	28	—
Yougoslavie	1957	30	60	44	29	23	21	49	10	35	7	—
	1967	37	62	52	43	33	37	46	17	54	21	—

(\*) Pour l'année 1955

(1) Les statistiques depuis 1955 ne sont pas rigoureusement comparables à celles des années antérieures.

(2) Universités et institutions conférant des grades universitaires seulement.

(3) Compte non tenu de l'Ecole d'Art Dramatique et du Conservatoire de Musique.

(4) Universités publiques seulement.

(5) Plein temps seulement.

(6) Compte tenu des cours du soir et par correspondance.

(7) Universités seulement.

(8) L'architecture est comptée dans les Sciences de l'Ingénieur.

(9) Avant 1963-64 les Sciences Politiques de l'Université de Bâle étaient classées avec les Lettres.



cette moyenne en Espagne, en France, en Italie et au Royaume-Uni, supérieure dans tous les pays de l'Est et légèrement supérieure en Autriche.

Dans les sciences sociales, la proportion de filles est inférieure à la proportion moyenne dans la majorité des pays, elle est équivalente en Belgique, en Espagne, en Suède et en Yougoslavie et supérieure dans les pays de l'Est, sauf la Roumanie. Signalons la grande hétérogénéité des spécialités groupées dans les sciences sociales selon les pays. Les sciences sociales comprennent aussi bien l'action sociale, les techniques administratives, le journalisme, les statistiques, les sciences économiques et commerciales et l'économie domestique. L'économie domestique est enseignée au niveau universitaire en République fédérale d'Allemagne, Danemark, Pays-Bas, Suède, Suisse, Royaume-Uni et compte pour une part importante des sciences sociales dans plusieurs de ces pays.

En ce qui concerne les sciences exactes et naturelles, la proportion de filles est inférieure au pourcentage moyen dans la majorité des pays. Elle est équivalente en Autriche, en Espagne, en Suisse et supérieure dans les pays de l'Est et la Belgique.

Pour le droit, comme pour les sciences sociales et les sciences exactes, la proportion de filles est inférieure au pourcentage moyen sauf en Hongrie, aux Pays-Bas et en Tchécoslovaquie où elle dépasse cette moyenne.

Enfin, dans les sciences appliquées et dans tous les enseignements techniques supérieurs qui préparent aux carrières d'ingénieur, les femmes sont à peu près absentes, leur pourcentage variant de 0 à 5 %. Dans tous les pays de l'Est elles atteignent des proportions relativement importantes : de 16 % en Pologne à 32 % en Bulgarie.

#### **4) L'ACCES DES JEUNES FILLES AUX DIFFERENTS CYCLES D'ENSEIGNEMENT : LES STRUCTURES DISCRIMINATOIRES**

Les données analysées dans les paragraphes précédents sont synthétisées dans le tableau suivant qui récapitule, pour six pays, les conditions d'accès des jeunes filles aux différents cycles d'enseignement.

Ce tableau, établi sur un critère quantitatif — la proportion de jeunes filles suivant les différents cycles d'enseignement — ne donne naturellement qu'un aperçu global de la situation, mais même à ce niveau de généralité, il permet d'apprécier la grande variété des structures discriminatoires qui prévalent encore dans l'éducation des femmes et dont on trouvera la correspondance sur le marché du travail.

TABLEAU IX : ACCES DES JEUNES FILLES AUX DIFFERENTS TYPES D'ENSEIGNEMENT DANS SIX PAYS D'EUROPE

	Secondaire			professionnel et technique				Supérieur				
	en-semble	gén.	tech.	en-semble	prof. (I)	tech. (II)	tech. indus.	en-semble	lettres	médecine	Sciences	tech. sup. et droit
Norvège	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
R. F. d'Allem.	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Belgique	+	+	+	+	×	+	-	-	-	-	-	-
France	+	+	+	+	+	+	-	+	×	-	-	-
Finlande	+	+	-	-	-	+	-	+	×	+	-	-
Roumanie	-	×	-	-	-	×	-	-	×	×	+	-

× Pourcentage de filles supérieur à 55 %.  
 + Pourcentage de filles compris entre 45 et 55 % dans le cycle correspondant.  
 - Pourcentage de filles inférieur à 45 %.

● C'est ainsi qu'au point de vue du **niveau d'éducation**

la parité entre garçons et filles est réalisée dans quelques pays (dans notre schéma, la France et la Finlande) les jeunes filles ayant accès aussi bien à l'enseignement secondaire qu'à l'enseignement supérieur dans des proportions voisines.

En République Fédérale d'Allemagne, en Belgique et en Norvège, la parité de niveau d'éducation est réalisée dans l'enseignement secondaire mais non dans l'enseignement supérieur. En Roumanie, la parité de niveau n'est atteinte ni dans le secondaire ni dans le technique.

● En ce qui concerne les **filières de formation**

la parité entre garçons et filles n'existe dans aucun pays et ces filières donnent lieu à des combinaisons très différentes :

En Norvège, par exemple, la parité entre filles et garçons n'est réalisée que dans l'enseignement secondaire général et les filles restent minoritaires dans tous les cycles de l'enseignement technique et de l'enseignement supérieur.

En Allemagne, la parité est réalisée dans l'enseignement secondaire, aussi bien technique que général, mais les filles sont minoritaires dans l'enseignement professionnel et technique et dans toutes les disciplines de l'enseignement supérieur.

En Belgique, la parité est réalisée dans l'enseignement secondaire (général et technique) et dans l'enseignement professionnel et technique mais non dans l'enseignement supérieur.

En France, la situation est comparable à celle de la Belgique en ce qui concerne l'enseignement secondaire et l'enseignement professionnel et technique, mais la parité est également réalisée dans l'enseignement supérieur, au profit seulement des lettres et sciences humaines, les jeunes filles étant minoritaires dans les autres disciplines.

En Finlande, les filles sont majoritaires dans l'enseignement secondaire mais seulement dans l'enseignement général, quant à l'enseignement technique, la parité est réalisée au niveau II, mais les filles sont minoritaires au niveau professionnel. La parité existe également dans l'enseignement supérieur mais en faveur uniquement des lettres et de la médecine.

Enfin, la Roumanie présente une structure très contrastée : les filles sont très majoritaires dans l'enseignement secondaire général, l'enseignement technique de niveau II et dans deux disciplines de l'enseignement supérieur : les lettres et la médecine. Elles atteignent également la parité dans les sciences. Cependant, elles restent globalement minoritaires dans l'ensemble des trois types d'enseignement distingués par ce tableau.

Enfin, dans tous ces pays, les jeunes filles n'ont accès que dans de faibles proportions aux formations suivantes :

- dans l'enseignement professionnel et technique, les formations industrielles ;

— dans l'enseignement supérieur, les sciences appliquées et les sciences de l'ingénieur d'une part, le droit, d'autre part.

● **En conclusion**, il apparaît qu'aucune des structures discriminatoires mises en évidence dans cette étude, ne correspond aux nécessités de l'évolution technologique contemporaine. Elles reflètent plutôt la survivance de conceptions propres aux phases antérieures du développement technologique et tendent à reproduire à des degrés plus ou moins prononcés, la division traditionaliste des rôles masculins et féminins dans la société. Cependant, dans la phase antérieure, les différences de formation entre hommes et femmes s'analysent moins en termes de niveau qu'en termes de **nature et de finalité des acquisitions**, la différenciation des rôles entraînant la finalité non professionnelle des formations féminines destinées aux futures femmes au foyer. L'évolution actuelle, dans la mesure où elle ouvrirait aux femmes des formations qui leur étaient traditionnellement inaccessibles et leur donnerait accès sans restrictions aux formations nouvelles, tendrait à atténuer la différenciation des rôles. Cependant cette évolution entraîne de nouveaux clivages, moins en termes de nature des formations qu'en termes de **niveaux de formations** accessibles aux jeunes filles et aux femmes. En effet, dans la mesure où les formations scolaires prennent de plus en plus d'importance dans le domaine professionnel et technique et se structurent en niveaux (professionnels : enseignement court ou niveau I - technique : enseignement long ou niveau II - technique supérieur : enseignement supérieur) on observe, dans de nombreux pays d'Europe occidentale, une tendance à accueillir largement les filles au niveau I, plus parcimonieusement au niveau II, le niveau technique supérieur demeurant encore une exception. On reconnaît dans ce phénomène l'héritage de la phase antérieure tendant à utiliser les femmes à des tâches (jobs) sans qu'elles bénéficient d'une insertion à long terme dans les filières professionnelles. Ces observations nous amènent à conclure que le problème de l'accès des femmes aux qualifications professionnelles est indissociable de celui des finalités explicites ou implicites des systèmes d'éducation dans lesquels elles se trouvent engagées.

## **5) LA FINALITE DES FORMES D'EDUCATION DESTINEES AUX FEMMES**

Les structures discriminatoires que nous avons dégagées dans le paragraphe précédent reflètent les conclusions d'une enquête réalisée en France en 1964 dans trois régions particulièrement affectées par le sous-emploi féminin et situées dans le Nord, en Lorraine et en Provence. Dans une enquête auprès d'un échantillon représentatif de femmes inactives de 18 à 49 ans dans ces régions, nombreuses étaient les femmes ayant déclaré qu'elles auraient souhaité avoir une formation professionnelle en indiquant les raisons qui les en avaient empêchées et la nature des formations qu'elles auraient souhaité acquérir. Une des conclusions de cette étude est que les projets professionnels non réalisés par ces femmes s'inscrivent dans des optiques différentes selon le type

de contraintes auxquelles elles se sont heurtées au moment où elles auraient pu envisager d'apprendre un métier. Nous avons constaté que ces différents types de contraintes étaient en relation avec leur niveau scolaire, d'une part, et la nature des formations qu'elles auraient souhaité acquérir, d'autre part (6).

Trois types de contraintes ont été distingués : l'univers des contraintes domestiques ; l'univers des contraintes familiales ; l'univers des contraintes économiques.

1) L'univers des **contraintes domestiques** qui s'exprime par l'**obligation de rester à la maison**, se réfère à un type d'organisation sociale dans lequel les jeunes filles n'ont que difficilement accès à une vie professionnelle autonome par rapport à la famille et notamment au statut de salarié. Les seules formations envisagées par ces femmes sont en prolongement immédiat de la vie domestique et n'offrent pas de perspectives d'emploi. Ainsi l'apprentissage de la couture est le plus souvent entrepris en vue d'une utilisation possible dans le cadre de l'économie familiale. Il en est de même pour de nombreuses formations spécifiquement féminines dans le domaine de l'habillement et des arts ménagers qui n'ont pas, pour finalité, l'accès au marché du travail mais la préparation aux activités domestiques. Dans un tel système, la scolarisation n'est guère valorisée et dépasse rarement le niveau de la scolarité obligatoire.

Ce modèle traditionnel, qui est solidement ancré dans les régions industrielles sur lesquelles porte l'enquête, reflète une situation générale qu'on trouve dans tous les pays, aussi bien dans les régions faiblement industrialisées, que dans les régions industrielles en récession.

2) Cependant un autre système de contraintes a été mis en évidence parmi les femmes qui ont pris un certain recul par rapport aux normes d'activité traditionnelle mais se sont heurtées à la résistance de leur milieu d'origine lorsqu'elles ont souhaité entreprendre une formation professionnelle dans un métier indépendant du foyer. Les obstacles se situent alors dans l'univers des **contraintes familiales** et s'expriment en terme d'**opposition des parents**. Il est intéressant de constater que cette attitude est en relation négative avec l'apprentissage de la couture (activité typiquement domestique) mais en relation positive avec les métiers des soins personnels et de la santé, qui impliquent une activité salariée en dehors du foyer. Il est non moins intéressant de constater que cette attitude est en relation avec une scolarité primaire et égale, ment avec l'enseignement ménager.

3) Ce n'est qu'après avoir surmonté ces deux types de contraintes — domestiques et familiales — exprimées, selon les régions, par 30 à 45 % des femmes qui auraient souhaité se préparer à un métier, que les obstacles rencontrés prennent la forme de **contraintes économiques** qui s'expriment par :

- a) la **nécessité de gagner sa vie**
- b) le **coût des études**.

---

(6) Cf. F. LANTIER, le sous-emploi féminin dans quelques zones industrielles et portuaires. Les conditions structurelles de l'activité féminine - Fascicule V. Centre d'Etudes et Recherches Psychotechniques, Paris, 1969.

Les contraintes économiques ont été exprimées par 40 à 56 % des femmes selon les régions. Elles occupent donc une place importante parmi les obstacles à l'acquisition d'une qualification professionnelle.

En effet, dans un tel système, il est non seulement admis que les jeunes filles prennent un emploi mais encore celui-ci représente souvent un revenu d'appoint pour la famille. Aussi les attitudes restrictives à l'égard de l'activité féminine tendent-elles à se transformer, la restriction portant alors non pas sur l'activité elle-même mais sur les investissements en formation concernant les filles. Les familles estimant que le travail des jeunes filles n'a qu'un caractère provisoire, les découragent souvent d'entreprendre une formation ou des études pensant qu'elles ne s'en serviront pas plus tard. Ainsi, souvent, à aptitudes égales, les parents sont plus disposés à engager des dépenses pour la formation d'un garçon que pour celle d'une fille.

Cependant, l'expression des contraintes économiques témoigne de la part des femmes d'une valorisation de la formation et de ses liens avec l'activité professionnelle. Les femmes qui se sont trouvées dans l'obligation de gagner leur vie auraient souvent souhaité apprendre un métier dans le domaine des services personnels et de la santé. Celles pour qui le coût des études a été un obstacle auraient choisi l'enseignement, les emplois de bureau et les métiers de la santé, ces derniers se trouvant aussi à la charnière de plusieurs systèmes de contrainte.

Les professions de l'enseignement sont plus souvent choisies par les femmes qui ont suivi un enseignement secondaire ou technique. Cependant, le choix de l'enseignement, comme celui de la couture, s'inscrit dans une perspective traditionnelle. L'enseignement constitue l'autre pôle des activités considérées comme féminines dans la mesure où il résulte du transfert d'une partie des fonctions éducatives du foyer à l'école. C'est la raison pour laquelle l'enseignement, comme la couture, est en relation négative avec les contraintes familiales et ne rencontre pas l'opposition des parents.

Rares sont les femmes qui font mention de l'absence de débouchés parmi les contraintes qui les ont empêchées de réaliser un projet professionnel : en effet, elles n'envisagent pas un avenir professionnel en termes d'insertion dans la vie économique, mais plutôt en termes de disponibilité par rapport au rôle que leur assigne la société dans l'organisation familiale. De même, elles ne manifestent qu'un faible intérêt pour les activités économiques, la société leur assignant un rôle préférentiel dans les activités sociales.

Ceci rejoint les conclusions d'une enquête réalisée au Royaume-Uni sur les attitudes d'élèves de l'enseignement secondaire concernant les carrières scientifiques et techniques (7). Bien que les filles se montrent normalement douées pour les mathématiques et les sciences, aussi bien les élèves que leurs parents et les enseignants considèrent les matières scientifiques comme

---

(7) A career for woman in industry : Nancy Seear, Veronica Roberts, John Brock, Oliver et Boyd Ltd, London, 1964.

peu importantes pour les filles, les études littéraires étant considérées comme un domaine plus féminin. Les filles manifestent un certain intérêt pour la médecine mais montrent peu d'enthousiasme pour les autres carrières scientifiques. La carrière d'ingénieur est particulièrement impopulaire, cette attitude se fondant sur une aversion pour le monde industriel, la conviction qu'il existe des préjugés contre les femmes dans l'industrie et une complète ignorance concernant les activités du monde industriel. D'ailleurs, les filles intéressées par les carrières scientifiques ne trouvent pas facilement des renseignements sur ces carrières.

Les filles qui envisagent de poursuivre leurs études souhaitent avoir une activité qu'elles pourront reprendre ultérieurement lorsque leurs enfants seront élevés. Elles craignent que les carrières scientifiques, et surtout celles d'ingénieur, n'offrent pas cette possibilité étant donné la difficulté de se tenir au courant et de se trouver en concurrence avec des hommes qui eux, n'interrompent pas leur carrière. Enfin, ces filles ne voient pas l'intérêt de s'engager dans des carrières où elles risquent de se heurter à des préjugés et d'avoir peu de chances de promotion, alors que bien d'autres domaines leur offrent plus de facilités de carrière.

Les auteurs soulignent, en conclusion, l'absence d'information, aussi bien chez les élèves que chez les parents et les conseillers concernant les débouchés de l'industrie et souhaitent que les responsables industriels prennent l'initiative de combattre les préjugés et l'ignorance très répandus dans la société.

4) Aux trois systèmes de contraintes sociales apparus dans une population de femmes inactives, s'en ajoute donc un quatrième qui se manifeste dans une population de jeunes filles en cours d'études : les **contraintes des systèmes éducatifs**, dans lesquels parents, enseignants et orienteurs se trouvent impliqués et qui infléchissent les choix professionnels des jeunes filles dans les sentiers battus des métiers féminins.

Il nous reste cependant à examiner le deuxième volet du problème de l'accès des femmes aux emplois qualifiés : celui-ci concerne les structures d'emploi et notamment les pratiques des employeurs et la place des femmes dans la dynamique du marché de l'emploi.

**II**

**L'ACCÈS**

---

**DES FEMMES**

---

**AUX EMPLOIS**

---

**ET LE CHANGEMENT**

---

**TECHNOLOGIQUE**



## 1) L'EVOLUTION DE L'ACTIVITE FEMININE

L'industrialisation, dès ses premières phases, a largement favorisé l'accès des femmes aux emplois salariés. En effet, le transfert à la collectivité d'une partie des productions domestiques, en particulier la confection de tissus et de vêtements, a entraîné des transferts massifs du foyer à l'usine. Les bas salaires pratiqués dans les industries à base de main-d'œuvre et les discriminations salariales n'ont pu qu'encourager les employeurs à puiser dans ce réservoir de main-d'œuvre à bon marché. Dans une seconde étape, le développement des emplois administratifs et commerciaux qui a accompagné l'urbanisation des centres industriels, a drainé une nouvelle masse de main-d'œuvre féminine vers les emplois du tertiaire. Ce mouvement continue avec le développement des services qui, offrant des conditions de travail moins pénibles que l'industrie, favorise l'activité professionnelle des femmes mariées, d'autant plus que dans la plupart des pays la prolongation de la scolarité diminue l'emploi de la main-d'œuvre juvénile et accroît les chances d'accès des femmes mariées à la vie professionnelle.

C'est ainsi que l'examen du taux d'activité des femmes dans différents pays d'Europe permet quelques observations intéressantes.

a) dans presque tous les pays d'Europe (l'Espagne et l'Italie exceptées), figurant sur le tableau des taux d'activité, au moins la moitié des femmes de 20 à 24 ans travaillent. Ceci traduit la généralisation de l'activité professionnelle des femmes au moins jusqu'au mariage ou la naissance d'un premier enfant.

b) par contre, de 30 à 49 ans les taux d'activité diffèrent largement d'un pays à l'autre et, à elle seule, cette tranche d'âge permet de classer approximativement les pays par niveau d'activité. Ce qui montre que l'activité des femmes de plus de 30 ans, et notamment des femmes mariées, est un facteur discriminant du taux d'emploi féminin dans un pays donné, encore que quelques pays comme le Danemark et la Suisse compensent la faible activité des femmes mariées par l'emploi intensif de la main-d'œuvre juvénile (moins de 20 ans) (\*).

---

(\*) En ce qui concerne l'emploi des jeunes filles de 15 à 19 ans les disparités entre pays sont imputables à deux facteurs

1 - la durée de la scolarisation ;  
2 - l'inclusion des apprenties sous contrat dans les statistiques de population active dans certains pays.

TABLEAU X : TAUX D'ACTIVITE DES FEMMES DANS QUELQUES PAYS D'EUROPE

PAYS (1)		Taux d'activité		Taux d'activité des femm. mariées > 15 ans	15-19 ans	20-24 ans	25-29 ans	30-49 ans	50-64 ans
		Tous Ages	15-64 ans						
Roumanie	1966	<b>48</b>	<b>70</b>	—	51	74	79	78	59
Bulgarie	1965	46	67	<b>69</b>	33	72	<b>84</b>	<b>86</b>	42
Pologne	1960	40	62	<b>60</b>	41	68	63	67	59
Turquie	1965	33	60	—	61	61	60	60	60
Tchécoslov.	1961	38	58	54	55	69	58	65	48
Autriche	1961	36	53	40	75	<b>75</b>	59	54	36
Finlande	1961	35	47	45	42	61	57	58	49
Allemagne	1961	33	47	34 (2)	<b>79</b>	72	50	44	31
Yougoslavie	1961	31	46						
Royaume-Uni	1966	33	45	38	66	← 48 →			
Hongrie	1960	33	44	37	53	55	49	50	35
Suède	1965	30	44	33	41	56	45	47	38
Danemark	1960	28	42	22	67	59	39	37	32
France	1962	28	42	32	36	62	46	41	41
Suisse	1960	27	40	16	63	70	43	31	29
Luxembourg	1966	21	31	14	56	51	32	26	21
Belgique	1961	20	30	20 (2)	41	52	37	30	19
Italie	1961	20	28	22	39	<b>41</b>	30	26	18
Pays-Bas	1960	16	26	7	59	53	23	16	14
Norvège	1960	18	25	10	43	48	26	20	25
Espagne	1960	14	19	—	27	<b>28</b>	17	← 16 →	

(1) Classés d'après le taux d'activité de 15 à 64 ans.

(2) Toutes tranches d'âge.

c) en effet, la source de disparité entre pays, la plus marquée, est l'activité des jeunes filles de 15 à 19 ans (8), qui n'est pas directement en relation avec le taux d'activité global. Ainsi, parmi les pays ayant un taux d'activité élevé,

(8) Les disparités sont en partie imputables à des différences de définition de la population active.

l'activité des jeunes filles de 15 à 19 ans est très importante en Allemagne et en Autriche (75 % et 79 %) mais beaucoup plus faible en Bulgarie (33 %) en Pologne (41 %) et en Finlande (42 %). Les taux d'activité des jeunes de cette tranche d'âge, s'ils ne sont pas toujours significatifs du point de vue de l'activité, le sont davantage du point de vue de la scolarisation et de ses relations avec l'activité ultérieure.

Cette relation est particulièrement importante car c'est à ce niveau qu'interviennent les différences qualitatives dans les types d'emplois accessibles aux femmes. Certes, les femmes sont plus nombreuses à travailler et travaillent plus longtemps, mais leur insertion dans la vie économique est faible et il est vraisemblable que les pratiques actuelles en matière d'emploi féminin ne correspondent pas aux besoins des économies dans la phase contemporaine du développement technologique. Les caractéristiques mêmes de la mécanisation et la division du travail en tâches parcellaires qui en résultent, ont favorisé l'emploi des femmes à ces types de tâches : en effet, leurs qualités, supposées ou imposées, de rapidité, de précision, de résistance à la monotonie, ont souvent été mises à contribution. Mais si les femmes ont été employées massivement à des travaux parcellaires et répétitifs au cours des décennies passées leur accès à des fonctions plus complexes est très lent et ne suit pas le rythme de l'évolution technique. La plupart des emplois féminins, aussi bien dans le tertiaire que dans l'industrie, ont un caractère routinier étroitement spécialisé et n'offrent que de rares possibilités de promotion. Du point de vue du contenu, les emplois féminins se limitent à la tâche mais s'intègrent rarement en fonctions. Du point de vue du statut, il s'agit en général de « places » (jobs) mais beaucoup plus rarement de carrières. Or la phase contemporaine de l'évolution technique tend précisément à intégrer les tâches parcellaires dans des processus automatiques continus, l'intervention du travailleur se produisant en amont et en aval de la production, dans des fonctions techniques plus complexes. Toute tâche décomposable en opérations simples est susceptible d'être prise en charge par l'automatisation à plus ou moins longue échéance. Et c'est précisément dans ce type de tâches qu'a été encouragé l'emploi d'une abondante main-d'œuvre féminine non qualifiée. Les femmes sont donc particulièrement concernées par les problèmes de mutation qualitative des fonctions et des tâches et par leur future insertion dans les structures professionnelles en évolution. Il est maintenant admis que les innovations techniques nécessitent une formation différente et plus approfondie, même pour les postes les moins qualifiés, tous les travailleurs devant avoir une formation suffisante pour leur permettre de s'adapter à l'évolution des structures industrielles. Cette situation nouvelle ne peut que renforcer la marginalité de la main-d'œuvre féminine, comme celle de toute main-d'œuvre non qualifiée, et rend l'accès au marché de l'emploi de plus en plus difficile pour celles qui n'ont pas bénéficié d'une formation adéquate ou qui n'ont pas eu l'occasion d'entretenir leur qualification initiale.

## 2) L'EVOLUTION DE L'EMPLOI FEMININ

### 2.1. LE STATUT DES FEMMES ACTIVES

#### a) Salariées et aides familiales

L'extension du travail salarié dans la population active féminine est encore inégale dans les différents pays d'Europe encore que, dans la plupart d'entre eux, le statut de salariée prédomine largement sur celui de travailleuse indépendante et d'aide familiale.

TABLEAU XI : STATUT DES FEMMES ACTIVES  
Comparaison entre salariées et travailleuses familiales

		% employées et ouvrières salariées			
		0 - 25 %	26 - 50 %	51 - 75 %	76 - 100 %
% aides familiales	0-25 %			Allemagne (70-22) Belgique (70-9) Espagne (69-20) France (68-19) Italie (67-17) Tchécosl. (74-23) Autriche (64-25)	Danemark (86-7) Norvège (91-1) Pays-Bas (84-10) R.-Uni (91-1) Suède (88-8) Suisse (87-5)
	26-50 %		Bulgarie (50-49)	Finlande (65-26) Hongrie (58-34) Luxembourg (60-26)	
	51-75 %		Roumanie (28-62) Yougoslavie (32-52)		
	76-100 %	Turquie (6-91)			

(% salariées - % aides familiales) : chiffres entre parenthèses

Le tableau précédent fait apparaître une relation inverse entre la proportion des femmes actives salariées et la proportion d'aides familiales. Quinze pays comptent plus de 60 % d'employées et d'ouvrières salariées et moins de 30 % d'aides familiales ; cinq pays comptent moins de 60 % de salariées et plus de 30 % d'aides familiales. Le Royaume-Uni et la Norvège (91 % de salariées) d'une part, et la Turquie (91 % d'aides familiales), d'autre part, se trouvent dans des positions extrêmes par rapport au statut du travail féminin.

#### b) Aides familiales et secteur d'activité

Le tableau suivant fait apparaître une relation intéressante : les pays dans lesquels les femmes sont nombreuses à avoir le statut d'aide familiale sont

TABLEAU XII : REPARTITION DES TRAVAILLEUSES FAMILIALES PAR GRANDS SECTEURS D'ACTIVITE (%)

	Part de travailleuses familiales	Primaire	Secondaire	Tertiaire	Situation non définie
Turquie	91	99,5	0,5	—	—
Yougoslavie	51,7	99,6	0,2	0,1 *	—
Luxembourg	25,6	61,2	7,7	31,1	—
Autriche	25,3	81,8	1,2	13,4	3,6
Allemagne	22,0	73,7	—	—	26,3 *
Hongrie	21,5	99,3	0,4	0,3	—
France	19,1	75,8	1,5	22,7	—
Italie	17,4	80,5	3,7	15,7	0,1
Suède	8,0	78,2	2,7	19,1	—
Pays-Bas	10,1	32,0	5,1	62,9	—
Belgique	9,3	22,8	12,6	64,6	—
Danemark	7,0	46,7	15,5	37,8	—
Royaume-Uni	1,5	14,4	4,5	80,7	—
Tchécoslovaquie	1,2	100	—	—	—
Norvège	1,0	40,4	3,2	56,4	—

Note : \* y compris les membres des forces armées.  
Source : Annuaire du B.I.T., 1969.

ceux qui les emploient massivement dans l'agriculture. Les pays dans lesquels les aides familiales sont peu nombreuses ( $\leq 10\%$ ) les emploient plus, ou aussi souvent, dans le secteur tertiaire (à l'exception de la Tchécoslovaquie et de la Suède) que dans l'agriculture.

Le passage d'une économie agricole à une économie industrielle se traduisant par un changement de statut des femmes actives, une première distinction est à faire lorsqu'on examine les conditions de l'insertion professionnelle des femmes : dans un pays donné, le statut dominant des femmes actives est-il celui de travailleuse familiale ou celui de salariée ? Il est évident qu'il s'agit là de deux formes d'activité très différentes. Les travailleuses familiales, pour la plupart, exercent leur activité en milieu rural dans le prolongement immédiat de la vie domestique et, pour elles, le travail ne se pose pas encore en termes d'insertion professionnelle. C'est avec le développement industriel et l'accès des femmes aux emplois salariés que les problèmes qualitatifs de l'activité féminine commencent à se poser. Aussi les analyses qui vont suivre se situent-elles dans la perspective du développement industriel contemporain.

## 2.2. L'EVOLUTION PAR BRANCHE D'ACTIVITE ECONOMIQUE

Le tableau (XIII) indique les tendances de l'évolution sectorielle de l'emploi féminin en France de 1954 à 1968.

L'évolution des emplois féminins s'est réalisée au profit de toutes les branches du secteur tertiaire ; les banques et assurances d'une part, les services publics d'autre part, ont presque doublé leurs effectifs de salariés féminins. La proportion de femmes a fortement augmenté dans ces secteurs par rapport à l'ensemble des salariés. Les effectifs féminins du commerce augmentent dans les mêmes proportions que pour l'ensemble des salariés. Dans les services, la croissance des effectifs féminins est plus faible que celle de l'ensemble des salariés, mais s'est accélérée depuis 1962.

Dans l'industrie, l'emploi féminin est resté globalement à peu près stationnaire, les diminutions enregistrées dans le textile et l'habillement étant en partie compensées par une augmentation dans la construction électrique et les industries chimiques. D'autres secteurs tels que l'industrie mécanique ont accru leurs effectifs féminins entre 1954 et 1962 mais sont restés stationnaires de 1962 à 1968.

Cette évolution est peu différente de celle enregistrée aux Etats-Unis entre 1950 et 1962, à la différence près qu'aux Etats-Unis l'emploi féminin est en augmentation plus rapide dans les services et dans certaines industries d'équipement (équipement électrique, équipement des transports, fabrication de machines et instruments).

**FRANCE**  
**TABLEAU XIII : EVOLUTION DU SALARIAT FEMININ DANS LE SECTEUR TERTIAIRE**  
**ET DANS QUELQUES BRANCHES DU SECTEUR INDUSTRIEL**

	Nombre de femmes salariées					Pourcentage de femmes parmi les salariés			‰
	1954	1962	‰ 62/54	1968	‰ 68/62	1954	1962	1968	
									54/63
<b>Secteur tertiaire</b>									
Services	998 160	1 113 280	+ 11,5	1 354 500	+ 21,6	77,8	74,5	71,7	— 6,1
Banques et assurances	102 977	147 620	+ 43,4	196 420	+ 33,0	45,3	49,1	50,1	+ 4,8
Commerces	450 490	598 120	+ 32,8	739 180	+ 23,5	39,7	41,3	41,1	— 1,4
Services publics, administration, armée	556 210	772 400	+ 38,9	1 016 920	+ 31,6	34,4	37,3	41,9	+ 7,5
<b>Secteur industriel</b>									
Habillement et travail étoffes	300 494	259 500	— 13,6	257 240	— 0,8	84,0	83,5	83,5	— 0,5
Industries textiles annexes	349 779	282 880	— 19,1	237 260	— 16,1	56,5	55,0	53,8	— 2,7
Industries cuirs et peaux	81 792	81 220	— 0,7	78 880	— 2,8	47,8	52,8	53,7	+ 5,9
Industries papiers et carton	39 867	44 680	+ 12,0	45 100		38,8	37,7	35,4	— 3,4
Constructions électriques	65 508	114 000	+ 74,0	126 660	+ 11,1	32,1	37,2	35,7	+ 3,6
Industries chimiques	92 196	104 540	+ 13,4	119 440	+ 14,2	30,8	30,1	30,0	— 0,8
Industries alimentaires	115 866	126 100	+ 8,8	137 000	+ 8,6	28,8	29,4	29,4	+ 0,6
Articles métalliques divers	47 804	57 560	+ 20,4	56 420	— 1,9	28,6	28,1	26,8	— 1,8
Terre céramique, matériaux construction	30 856	33 920	+ 9,8	35 320	+ 4,1	18,1	17,5	16,1	— 2
Industries mécaniques	136 646	194 220	+ 42,1	202 160	+ 4	13,6	15,8	15,3	+ 1,7

Source : 1954 et 1962 Praderie, Etudes et Conjoncture n° 12, Décembre 1964.

## 2.3. L'EVOLUTION DE L'EMPLOI FEMININ PAR CATEGORIES PROFESSIONNELLES

### a) Répartition catégorielle des emplois en Europe

La répartition des femmes dans les différentes catégories d'emploi a été considérée du seul point de vue de la féminisation des emplois salariés (9).

Les trois groupes professionnels les plus féminisés dans l'ensemble des pays d'Europe sont les services, les emplois de bureau et les emplois du commerce :

— dans les emplois des services on trouve de 60 à 90 % de femmes parmi les salariés, sauf en Yougoslavie ;

— les emplois de bureau comprennent de 50 à 80 % de femmes parmi les salariés, à l'exception des pays du Benelux et de l'Italie ;

— parmi les salariés du commerce on trouve de 50 à 90 % de femmes dans la majorité des pays. Les femmes sont minoritaires au Danemark, en France, aux Pays-Bas et en Hongrie, et comptent pour moins de 30 % en Italie et en Yougoslavie.

Dans les autres groupes de professions, les femmes sont généralement minoritaires :

— les professions libérales, techniciens et assimilés comptent de 30 à 50 % de femmes parmi les salariés, sauf au Danemark où elles atteignent 52 %.

— les emplois d'ouvrières groupent de 10 à 30 % de femmes parmi les salariés de la plupart des pays, mais plus en Bulgarie et en Tchécoslovaquie et moins au Luxembourg.

— enfin, les femmes sont très minoritaires dans les emplois de cadres supérieurs et ne représentent que de 3 à 22 % des salariés, sauf en Tchécoslovaquie (43 %).

Le tableau (XIV) illustre la disparité des effectifs salariés masculins et féminins, notamment dans les qualifications extrêmes.

### b) Evolution des catégories d'emploi aux Etats-Unis

L'évolution des catégories d'emploi aux Etats-Unis entre 1950 et 1960 est intéressante dans la mesure où elle préfigure l'évolution actuelle dans la plupart des pays européens (tableau XV) :

---

(9) Les statistiques par groupes de professions étant difficilement comparables d'un pays à l'autre, trop de facteurs divergents intervenant dans les classifications, on a préféré limiter les comparaisons aux pourcentages de femmes salariées par rapport à l'ensemble des salariés dans les principales catégories d'emploi.



TABLEAU XIV : POURCENTAGE DE FEMMES SALARIEES DANS CHAQUE GROUPE DE PROFESSIONS VERS 1960 EN EUROPE

Groupes de professions *	Aut. (1961)	All. (1961)	Bel. (1961)	Bulg. (1965)	Dan. (1960)	France (1962)	Hongrie (1960) (1)	Italie (1960)	Lux. (1950) (2)	Nor. (1960)	P.B. (1960)	R.U. (1966) (3)	Su. (1965) (1) (4)	Tch. (1961)	Tur. (1965)	You. (1961)
Directeurs cadres supérieurs	15	16	6	*	10	22	19	16	3	6	4	7	9	43	*	12
Artisans et ouvriers	23	22	18	35	18	21	24	19	4	11	10	20	15	30	8	19
Profes. libérales tech. et assimilées	43	35	43	43	52	43	39	48	45	39	41	40	41	35	22	44
Commerçants et empl. de commerce	59	64	50	59	42	48	51	27	68	54	46	50	88	58	4	22
Employés de bureau	60	55	34	40	60	66	61	30	26	59	36	67	71	70	16	52
Employés dans les services	74	70	66	67	83	73	60	41	78	73	69	74	75	68	8	30

Service annuaire du B.I.T., 1963.

BUL. TUR. : La catégorie « employés de bureau comprend également les directeurs et cadres administratifs supérieurs ».

Notes : (\*) dans la classification par groupe de professions, toutes les personnes travaillant dans des professions semblables sont réunies sans tenir compte de la branche d'activité économique à laquelle elles sont rattachées. Le contenu réel des groupes dans lesquels sont rangées les professions, peut varier d'un pays à l'autre.

(1) 1960 - Les chiffres de la population active ne comprennent pas les personnes en quête d'emploi pour la première fois.

(2) Non compris les chômeurs. (3) Non compris l'Irlande du Nord, chiffres fondés sur la validation d'un échantillon de 10 %.

(4) Non compris les chômeurs de + de 4 mois.

**TABLEAU XV : ETATS-UNIS - EVOLUTION DES EFFECTIFS FEMININS DANS LES DIFFERENTES CATEGORIES PROFESSIONNELLES DE 1950 A 1960**

Catégories professionnelles	1950	1960	Evolution
Employés de bureau	4.308.020	6.291.420	+ 46 %
Opérateurs semi-qualifiés	3.026.231	3.255.949	+ 8 %
Employés de services	1.920.269	2.846.289	+ 48 %
Cadres administratifs et techniques hautement qualifiés	1.951.072	2.753.052	+ 41 %
Services domestiques	1.337.795	1.664.763	+ 24 %
Vendeurs	1.334.121	1.661.113	+ 25 %
Patrons et cadres supérieurs	680.108	779.701	+ 15 %
Ouvriers professionnels	236.328	252.515	+ 7 %
Ouvriers agricoles	451.053	242.885	- 46 %
Agriculteurs	116.993	118.100	+ 1 %
Mancœuvres	127.557	109.746	- 14 %

Source : Bureau of Census Report, Washington.

Trois catégories ont connu une augmentation rapide (plus de 40 %) : les emplois de bureau, les emplois des services et les emplois administratifs et techniques hautement qualifiés. Par contre, durant cette même période, les emplois d'opérateurs ou travailleurs semi-qualifiés n'ont augmenté que de 7 %, et ceux de manœuvres ont diminué de 14 %.

Ainsi le glissement des qualifications s'effectue au détriment des emplois non qualifiés ou semi-qualifiés, aussi bien de l'industrie que du tertiaire et en faveur des emplois qualifiés ou hautement qualifiés.

Il est intéressant de remarquer que la période couverte par cette statistique précède l'introduction de l'automatisation dans le secteur tertiaire. Depuis lors, l'extension rapide du traitement automatique de l'information dans les bureaux et l'automatisation des tâches de routine dans le commerce, les transports et les communications, ne fait qu'accélérer les tendances observées dans la phase antérieure, c'est-à-dire la diminution relative des emplois peu qualifiés du tertiaire au profit de nouveaux emplois techniques hautement qualifiés.

Selon les études réalisées au Royaume-Uni en 1965, mentionnées par le B.I.T. dans son rapport sur l'influence du progrès technique sur l'emploi féminin (10), l'introduction d'équipements de bureau automatisés réduirait de 20 %

(10) Travaux de l'O.I.T. relatifs à l'influence du progrès technique sur l'emploi et les conditions de travail de la femme Rapport du B.I.T., E/CN/6/500, décembre 1967.

la demande d'employées de bureau .Parmi les entreprises qui ont procédé à des licenciements, la réduction des effectifs employés dans la section du traitement de l'information des données est plus forte pour les femmes, notamment les femmes mariées et les employées à temps partiel ; les effectifs féminins ayant diminué de 16,5 % en moyenne, alors que les effectifs masculins n'ont diminué que de 4 %. Une autre étude réalisée aux Etats-Unis en 1963 prévoit que dans les assurances il y aura moins de postes de début pour les jeunes filles diplômées de l'enseignement secondaire que par le passé, mais alors que les emplois en voie de disparition sont en majorité tenus par des femmes, les nouveaux emplois exigent des qualifications que les employeurs sont peu enclins à rechercher parmi les femmes. Dans la suite de ce travail, on analysera les conditions dans lesquelles s'effectue actuellement l'ajustement des nouvelles exigences techniques des emplois aux pratiques industrielles en vigueur.

### 3) LES DISPARITES DES CONDITIONS D'ACCES AUX EMPLOIS

Des enquêtes réalisées en France (11) ont tenté d'évaluer le potentiel qualitatif que représentent les femmes inactives dans quelques régions industrielles et portuaires particulièrement défavorisées du point de vue de l'emploi féminin. Ces enquêtes ont permis de mettre en évidence les disparités de l'activité des femmes en fonction de la situation du marché du travail.

On a pu ainsi constater que la probabilité d'emploi de la population féminine varie en fonction d'une part, du potentiel de formation qu'elle représente et, d'autre part, de l'infrastructure régionale. Dans la région à base de textile, 80 % des femmes inactives n'ayant reçu qu'une formation élémentaire ont exercé une activité professionnelle, alors que la proportion correspondante dépasse à peine 50 % dans les autres régions industrielles et portuaires. Ainsi, les régions mono-industrielles traditionnelles, dans lesquelles les activités du secteur tertiaire sont peu développées, sont favorables à l'emploi de très jeunes filles sans qualification professionnelle. Par contre, dans les régions plus urbanisées, dont les activités économiques sont plus diversifiées, l'absence de formation professionnelle éloigne les femmes du marché du travail étant donné la rareté des débouchés pour la main-d'œuvre non qualifiée. Par ailleurs, la formation générale à elle seule ne suffit pas à favoriser l'activité professionnelle : parmi les femmes inactives qui ont suivi un enseignement secondaire sans formation professionnelle, de 50 à 66 % selon les régions, ont occupé au moins un emploi, alors que le pourcentage correspondant varie de 70 à 90 % parmi les femmes qui ont reçu une formation professionnelle ou technique.

Par ailleurs, une enquête plus récente (1969) (12) dans des régions moins défavorisées, a montré que l'utilisation des formations sur le marché de l'emploi diffère selon qu'il s'agit d'une région mono-industrielle avec un faible développement des emplois du tertiaire ou d'une région poly-industrielle avec un secteur tertiaire plus développé. Dans les régions du premier type, l'éventail des débouchés pour les femmes est très étroit et ne permet même pas d'absorber les qualifications disponibles : c'est ainsi qu'on rencontre des femmes ayant reçu une formation d'employée de bureau dans des emplois d'ouvrière d'industrie ou dans les services. Dans les autres régions, par contre, le développement rapide du secteur tertiaire permet d'adapter à des emplois semi-qualifiés et même de promouvoir dans des postes plus qualifiés, des femmes sans formation professionnelle. Enfin, dans les régions les plus urbanisées, le niveau de formation générale semble jouer un rôle déterminant pour l'accès aux emplois qualifiés.

(11) Voir note p. 30 - Fasc. IV : Origine et insertion professionnelle des femmes dans les entreprises nouvelles, C.E.R.P., 1968.

(12) F. LANTIER, A. LABOURIE et M. SUPIOT : La structure de l'emploi féminin dans trois régions. Premières analyses, C.E.R.P., 1970.

De ces différentes observations il résulte que l'évolution des économies dans le sens d'une diversification des productions industrielles, d'un développement des activités du tertiaire et d'un développement des centres urbains, modifie les conditions d'accès des femmes au marché du travail dans le sens d'exigences accrues tant du point de vue du niveau de formation générale que du point de vue des formations techniques. Les variations importantes des taux d'activité par tranche d'âge qu'on a pu observer entre pays sont vraisemblablement liées à un développement inégal de ces différents facteurs, mais seule une étude approfondie pourrait le montrer.

Dans la première enquête citée, les deux formations professionnelles dominantes, couture et emplois de bureau, représentent plus de 90 % des formations professionnelles reçues, la plupart des femmes inactives n'ayant d'ailleurs reçu aucune formation.

L'étude des relations entre les spécialités apprises et les emplois occupés a permis de constater que parmi les femmes inactives qui avaient appris la couture dans une région peu favorable à l'activité des femmes mariées, 11 % seulement ont exercé un emploi correspondant à leur qualification, alors que 36 % ont travaillé dans les services et 20 % comme ouvrière non qualifiée, les autres se répartissant dans divers emplois du tertiaire. L'absence de finalité professionnelle de l'apprentissage en couture est évidente et les jeunes filles ne trouvant pas d'emploi correspondant à leur qualification, sont obligées de prendre d'autres emplois non qualifiés. Par contre, dans cette même population, plus de 80 % des femmes qui avaient reçu une formation pour un emploi de bureau, ont occupé un emploi correspondant à leur formation.

Ainsi les formations aux emplois de bureau ont été acquises dans la perspective d'une utilisation dans un emploi qualifié avant le mariage, mais la couture dans la perspective d'une utilisation dans le cadre de la vie domestique.

Pour montrer comment évolue la relation entre qualification et marché du travail, on rendra compte d'une étude réalisée auprès de femmes travaillant dans des entreprises récemment implantées dans ces mêmes régions.

Les mouvements de main-d'œuvre observés sont accompagnés, tant de la part des employeurs qu'à l'initiative du personnel des entreprises nouvelles, d'investissements en formation relativement importants et inattendus, dans la mesure où il s'agit de régions peu favorisées sur ce plan. 22 % seulement des femmes de l'échantillon n'ont suivi ni apprentissage, ni formation professionnelle, tant scolaire que post-scolaire ; par contre, 26 % des femmes ont suivi au moins deux cycles de formation. Il s'agit donc d'une population sélectionnée du point de vue de la formation professionnelle.

Cependant, la **relation entre le type de formation reçue et l'emploi occupé est assez faible** : 60 % des femmes ont exercé un premier emploi correspondant à leur formation, près d'un tiers d'entre elles ne l'ont pas utilisée et une sur huit a occupé un emploi connexe. La correspondance est étroite pour les formations supérieures, les techniciennes et les emplois médico-sociaux. Elle est plus faible pour les emplois de bureau et presque nulle pour la couture et l'enseignement ménager. Si l'on compare la correspondance entre formation et

premier emploi, puis entre formation et emploi actuel, on constate qu'elle demeure étroite pour les emplois hautement qualifiés, mais tend à décroître pour les qualifications faibles au profit parfois d'utilisations indirectes. La création d'entreprises nouvelles a favorisé le transfert des formations inemployées à une utilisation indirecte : ainsi il arrive que la couture soit appliquée à la confection et que les emplois de bureau conduisent à la mécanographie, mais ces mêmes formations aboutissent une fois sur quatre à des emplois d'ouvrière d'usine.

Un examen attentif des transferts de formation à une utilisation indirecte a montré que dans tous les cas ils ont été réalisés à partir d'une formation, suivie d'une pratique professionnelle. Les femmes qui n'ont pas eu l'occasion d'exercer le métier appris, n'ont pas davantage réussi à mettre leur formation en pratique à l'apparition de débouchés connexes. Ainsi le potentiel de formation féminine tend à décroître lorsque les débouchés manquent et n'est pas récupérable par la suite sans nouveaux cycles de formation.

Enfin, une des caractéristiques des femmes employées dans les entreprises nouvelles est **le recours fréquent aux formations post-scolaires** : 30 % d'entre elles ont suivi de tels cycles de formation, ce qui est d'autant plus remarquable que les moyens de formation post-scolaires sont peu répandus dans ces régions. Les mutations observées n'ont donc été possibles qu'au prix d'un effort exceptionnel de recyclage. Précisons que plus de la moitié des femmes avaient entrepris ces formations de leur propre initiative et que dans 40 % des cas il s'agissait de formations de base et non de formations complémentaires ou de perfectionnement.

L'une des caractéristiques de l'activité professionnelle des femmes est **sa discontinuité**. Discontinuité dans le temps : les interruptions d'activité prolongées sont fréquentes et de durée variable ; discontinuité des types d'emplois occupés : l'absence de possibilités de promotion et la rareté des professions féminines carriérisées favorisent une certaine fluidité des emplois. C'est ainsi que dans la population des entreprises nouvelles on rencontre des phénomènes de mutation professionnelle très apparents et significatifs au point de vue de l'évolution des emplois. Le clivage entre emplois de l'industrie et emplois du tertiaire tend à s'estomper pour faire place à une nouvelle stratification en termes de qualification ou de niveau de formation. C'est surtout au niveau semi-qualifié qu'on s'observe des transferts de qualification. On rencontre notamment des transferts entre emplois de type artisanal et domestique (couture, vendeuse de petit commerce, employée de maison) d'une part, et des métiers nouveaux de type industriel et commercial (vendeuse des commerces multiples, services collectifs, ouvrière en confection ou O.S. d'industrie). A ce niveau, la parité entre les emplois du tertiaire et ceux de l'industrie reflète la parité d'exigences des employeurs en matière de formation professionnelle.

Au niveau qualifié, on observe par contre un éclatement et une diversification des qualifications. Ainsi, les emplois de bureau débouchent d'une part sur des postes semi-qualifiés (mécanographe, vendeuse de commerces multiples) et, d'autre part, sur des postes très qualifiés (cadres moyens, secrétaires) requérant une formation supérieure au niveau traditionnel. Par contre, les niveaux extrêmes, non qualifié (ouvrière d'industrie) et hautement qualifié (technicienne) ne participent pas de ce système de transfert entre qualifications pro-

fessionnelles. Les postes d'ouvrière de l'industrie traditionnelle semblent difficilement transférable aux activités nouvelles qui exigent toutes un minimum de formation ; quant aux techniciennes, elles accèdent à leur qualification à l'issue d'une formation sanctionnée par un diplôme et constituent une catégorie autonome.

La discontinuité de l'activité professionnelle des femmes s'accommode fort bien de la fluidité des catégories professionnelles semi-qualifiées sur le marché du travail. Mais cette discontinuité paraît beaucoup moins compatible avec les exigences des fonctions hautement qualifiées. Celles-ci supposent en effet, non seulement l'existence d'un projet professionnel à long terme, mais aussi le déroulement d'une carrière qui assure la progression dans la qualification. Cette perspective, si elle intéresse un nombre croissant de jeunes filles, n'est pas encore intégrée dans les pratiques industrielles où la discontinuité de l'emploi féminin est précisément utilisée, à tous les niveaux, comme un instrument d'adaptation à la conjoncture.

#### **4) ACCES DES FEMMES AUX EMPLOIS QUALIFIES**

Dans le paragraphe précédent nous avons constaté que l'utilisation des formations sur le marché du travail correspondait, pour les femmes, à une déperdition par rapport à leur qualification initiale : plus faible est la qualification plus grandes sont les chances de déperdition.

Lors des enquêtes réalisées en 1964 auprès des entreprises récemment implantées dans ces mêmes régions peu favorisées du point de vue de l'emploi féminin, les employeurs se heurtaient à des difficultés de recrutement et se plaignaient de l'absence de qualification de la main-d'œuvre féminine. Par ailleurs, on a constaté un accroissement général des exigences de qualification de la part de ces employeurs à tous les niveaux. Cette situation presque expérimentale, puisqu'il s'agissait de l'implantation de nouvelles entreprises, n'est pas sans intérêt : elle révèle la contradiction venant de ce que ces entreprises manifestaient des besoins en personnel très sélectifs qui impliquaient une politique de formation et de promotion, tout en appliquant une politique de recrutement traditionnelle consistant à maintenir les femmes dans une spécialisation étroite et à des salaires peu élevés.

Une nouvelle étude (13) menée en 1969 dans d'autres régions industrielles nous a amenés à analyser les pratiques des entreprises concernant l'emploi du personnel féminin, aussi bien dans l'industrie que dans le secteur tertiaire et éclaire quelque peu ces contradictions.

---

(13) A. LABOURIE. — Le marché de l'emploi féminin. In numéro spécial du Bulletin du C.E.R.P. sur l'emploi féminin, n° 3-4, 1971.



## 4.1. LES QUALIFICATIONS DANS L'INDUSTRIE

Qu'il s'agisse d'industries traditionnelles comme la chaussure ou la porcelaine, ou d'industries nouvelles comme l'électromécanique, que la main-d'œuvre de base soit masculine comme dans la mécanique ou féminine comme dans l'habillement, partout la situation des ouvrières est identique : les femmes sont employées à des tâches répétitives, sans perspective de promotion. Les critères de qualification sont la dextérité, une adaptation rapide et un bon rendement.

Dans les industries à base de main-d'œuvre masculine comme la mécanique, la chimie, les pneumatiques, la porcelaine, les femmes sont exclues des postes d'ouvrière qualifiée et des fonctions de maîtrise.

Pour justifier cette situation, les principales raisons données par les employeurs se résument dans les propos de l'un d'entre eux :

1) « *les femmes font moins d'effort pour se former que les hommes. Elles ont d'autres centres d'intérêts* » ;

2) « *il est très difficile de faire commander des hommes par des femmes dans l'atelier. Peut-être que ça va changer, la mentalité s'affine* » ;

3) ce même employeur affirme que l'absentéisme est fonction de la qualification : on relève plus d'absentéisme parmi les ouvriers semi-qualifiés que parmi les ouvriers qualifiés.

Il est intéressant de constater que cet employeur réfute lui-même les arguments les plus couramment exprimés par ses pairs pour justifier les discriminations à l'égard de la main-d'œuvre féminine : absentéisme et difficulté de commandement, pour ne retenir en définitive que celui du manque d'intérêt pour la formation.

Dans les industries à base de main-d'œuvre féminine, la situation est un peu différente : comme dans le groupe précédent les critères de qualification sont la dextérité et le rendement mais, en l'absence de main-d'œuvre masculine, la catégorie d'ouvrier qualifié n'apparaît pour ainsi dire pas. La seule différence, dans l'habillement, consiste en ce que les femmes ont accès à la maîtrise de commandement dans la mesure où elles ont à diriger des ateliers féminins, mais il s'agit d'un travail de surveillance et d'organisation, à la rigueur signe d'une polyvalence mais non d'une promotion dans la qualification technique.

Enfin, dans les industries nouvelles (électro-mécanique) on trouve le même clivage de qualification entre hommes et femmes que dans les industries traditionnelles. Les femmes ont accès aux postes d'ouvrière semi-qualifiée au bobinage, et se spécialisent dans un travail répétitif, mais non aux postes d'ouvrière qualifiée. Les hommes, pour un travail aussi minutieux, sont classés ouvriers qualifiés, la différence de classification provenant, d'après un employeur, de « *l'absence de compréhension de l'ensemble du système* » de la part des femmes. Mais on emploie volontiers des femmes ayant appris la couture. Quant aux bachelières (les jeunes filles qui ont terminé leurs études secondaires) elles sont recrutées à l'atelier et dirigées ensuite vers les postes de contrôle. On a évidemment affaire ici à une situation du marché : en l'absence de débouchés



dans la région, la main-d'œuvre féminine disponible est pléthorique et d'autant plus prête à accepter n'importe quelles conditions d'embauche que les salaires dans cette industrie sont supérieurs à ceux pratiqués dans les industries traditionnelles. « On embauche par recommandation, par relation » nous dit un employeur.

Le prestige attaché à cette industrie permet de réintroduire des discriminations qui ne sont plus que des discriminations salariales déguisées. Un employeur explique la situation à sa manière « *On les embauche toutes comme ouvrières (semi-qualifiées). Le recrutement d'ouvrière professionnelle est très rare, on se méfie. Ici on donne une formation qui correspond à nos besoins, si on embauchait une ouvrière qualifiée de l'extérieur, ce titre lui donnerait des prétentions auxquelles elle ne pourrait faire face. Le travail d'une femme est surtout un travail d'adaptation* ».

Si les femmes sont presque complètement éliminées des qualifications ouvrières, on pourrait supposer qu'elles ont plus facilement accès aux postes de techniciennes pour lesquelles des formations leur sont maintenant ouvertes.

En fait, même dans les entreprises à base de main-d'œuvre féminine, dans l'habillement par exemple, les postes de technicienne du vêtement ne sont que rarement confiés aux femmes. Par ailleurs une femme pouvait parvenir à la direction d'un atelier lorsqu'il s'agissait d'organiser un travail d'exécution. Maintenant la tendance serait plutôt de promouvoir à ces fonctions des hommes jeunes et diplômés. De la même manière qu'elles ont été rejetées des postes qualifiés au niveau ouvrier, les femmes tendent à être rejetées des postes de conception au niveau de l'encadrement.

De même, dans l'industrie chimique, les femmes employées comme techniciennes ne sont pas recrutées dans une perspective de promotion : les trois aides-chimistes d'une importante entreprise ne suivent pas de cours de formation « *étant donné que nous ne faisons pas de recherche, pas d'espoir de promotion : elles sont au sommet* ». On les trouve surqualifiées pour le travail qu'elles ont à faire (fonction de contrôle). Une autre entreprise, cependant, a eu besoin de techniciens supérieurs qu'on ne trouve pas dans la région et fait suivre des cours à des femmes dans une spécialité rare.

Mais, dans l'ensemble, le recrutement des femmes au niveau technicien reste encore exceptionnel dans l'industrie et n'ouvre guère de possibilités de carrière. Il s'agit en général des postes aussi éloignés des fonctions de conception que des fonctions d'encadrement.

Ces observations rejoignent les conclusions de M. Guilbert (14) qui a étudié les fonctions des femmes dans l'industrie : « *l'évolution technique n'a pas changé fondamentalement les caractéristiques des postes de travail féminins... L'installation de processus automatisés semble, dans de nombreux cas, avoir actuellement pour conséquence d'accentuer le cantonnement des femmes, soit dans des tâches parcellaires et répétitives, soit dans des emplois peu qualifiés* ».

---

(14) M. GUILBERT, La femme et les professions : les effets de l'évaluation technique, impact of science on society, U.N.E.S.C.O., January-march 1970.

## 4.2. LES QUALIFICATIONS DANS LE SECTEUR TERTIAIRE

Quels sont les emplois des femmes dans le tertiaire (banques, administrations, services hospitaliers par exemple) ? Ici le schéma est un peu différent dans la mesure où les femmes ont accès à des emplois qualifiés. Cependant le clivage entre emplois masculins et féminins apparaît en termes de niveau de qualification, d'une part, et en termes de fonction dans l'entreprise, d'autre part.

Dans les emplois administratifs (administrations locales, postes) les postes d'exécution sont pour la plupart occupés par des femmes ; certains accèdent aux cadres moyens mais elles ne se rencontrent qu'exceptionnellement parmi les cadres supérieurs. En principe tous les emplois sont ouverts aux femmes, mais au niveau de base celles-ci suivent rarement les cours de promotion et elles sont peu nombreuses à se présenter aux concours. Ainsi dans les structures administratives dont la fonction est de traiter des affaires routinières, les femmes occupent des fonctions qui les écartent de la finalité de l'entreprise et leur situation est à peine plus favorable que dans l'industrie.

Dans les emplois du tertiaire commercial (banque, commerces à succursales multiples) les fonctions dévolues aux femmes, comme dans l'industrie, sont spécifiques. Il existe des filières de promotion pour des femmes dans les banques : en principe elles ont la possibilité de faire une carrière administrative qui conduit aux fonctions de contrôleur ou d'inspecteur mais pratiquement leurs carrières se limitent à des postes de chef de secrétariat ou de chef de caisse. Mais les filières dans les services d'exploitation qui conduisent des postes de démarcheur aux fonctions de directeur, ne sont pas ouvertes aux femmes. Quelques raisons ont été données pour justifier cette discrimination « *une femme chargée de famille ne peut aller à l'extérieur. Le démarcheur rentre tard le soir* ».

« *Une femme ne peut pas se présenter dans une entreprise. C'est comme ça* ». Un employeur pense que la situation évoluera et cite le cas d'une femme directrice d'une petite agence, mais il estime pourtant que « *les femmes ne recherchent pas comme les hommes à améliorer leur situation. Elles ne veulent pas suivre des cours... même si elles sont capables elles craignent les responsabilités... Si les jeunes filles avaient un bagage important trouverait-on une femme voulant se bagarrer ? Elles se dirigent vers d'autres activités* ».

Dans les services administratifs qui ont une finalité technique, les femmes ont cependant plus largement accès aux postes qualifiés que dans les entreprises privées, mais on les rencontre encore plus souvent dans les filières administratives qui les conduisent à des postes de cadre moyen que dans les postes plus techniques qui pourraient les conduire à des fonctions de cadre supérieur.

Dans ce type de services publics les femmes ont maintenant officiellement accès à tous les postes depuis une dizaine d'années, alors qu'elles n'étaient, auparavant, admises ni aux concours de technicien, ni aux postes demandant des contacts avec le public et elles commencent à être plus nombreuses parmi

les techniciens et les cadres moyens. Il en est d'ailleurs résulté une évolution de la politique de recrutement de l'entreprise « *avant il suffisait de savoir lire, écrire et compter, mais plus tard elles n'étaient pas aptes à être cadres* ».

Ainsi, si cette entreprise intègre le personnel féminin dans des conditions favorables, mais surtout aux postes administratifs qualifiés, c'est en réunissant deux conditions :

- 1) elle a déclaré explicitement que tous les postes étaient ouverts aux femmes
- 2) elle a introduit une politique de recrutement, de formation et de promotion applicable au personnel féminin comme au personnel masculin, afin de les préparer aux fonctions d'encadrement.

Enfin, dans le commerce, la discrimination entre postes masculins et féminins reste entière, les critères de qualification étant pour les femmes l'aptitude au calcul et l'amabilité envers les clients, et les possibilités de promotion sont inexistantes.

#### 4.3. ACCES DES FEMMES AUX FONCTIONS SUPERIEURES DANS L'ENTREPRISE

Dans les paragraphes précédents on a constaté que si les femmes étaient accueillies favorablement dans tous les postes d'exécution et dans les postes de maîtrise (supervision de l'exécution) elles se heurtaient à une forte résistance de la part des employeurs dans l'accès aux fonctions de conception dans les filières techniques, ou d'exploitation dans les filières commerciales. Or, c'est à partir de ces postes que sont recrutés les cadres supérieurs promus aux fonctions de gestion. Dans la logique même du système les femmes n'ont donc qu'exceptionnellement accès à ces fonctions.

Dans une étude réalisée dans huit entreprises industrielles sur l'emploi des femmes aux postes de responsabilité (15) les auteurs ont constaté que les femmes ayant une formation supérieure occupaient des postes de spécialistes, de chercheurs, de conseillers, mais très rarement des fonctions hiérarchiques. Les attitudes de ces employeurs sont très semblables à celles que nous avons rencontrées dans nos enquêtes, les principales raisons invoquées pour écarter les femmes des postes de responsabilité étant la difficulté de faire superviser des hommes par des femmes et l'absence de qualification de ces dernières. Au niveau des cadres supérieurs, les employeurs invoquent également l'absence de continuité des carrières féminines. Or on a pu constater que la politique de recrutement des employeurs tendait précisément à éliminer les femmes des postes intégrés dans une filière de promotion et à leur réserver des « jobs » à tous les niveaux. En effet il n'existe pas de raisons spécifiques justifiant l'éli-

---

(15) Nancy SEEAR, Veronica ROBERTS, John BROCK. *A Career for woman in industry.* Oliver et Boyd Ltd, London, 1964.

mination des femmes aux niveaux supérieurs : leur absence d'insertion dans des filières de promotion suffit à les maintenir dans des fonctions annexes. Comme le remarquent les auteurs de l'étude britannique, l'absence des femmes au niveau des cadres moyens suffit à expliquer leur absence aux niveaux supérieurs : elles ne sont pas en position d'être promues.

**Le dénominateur commun de la situation des femmes dans l'entreprise semble donc être leur emploi dans des qualifications discontinues et non intégrées dans des filières de promotion.** L'entreprise n'assure pas leur insertion professionnelle dans une perspective de carrière. Les attitudes des employeurs se réfèrent davantage à des pratiques industrielles solidement enracinées qu'à des nécessités de fonctionnement. Il en résulte une certaine incohérence apparente dans leurs pratiques d'embauche : les employeurs se plaignent de l'absence de qualification de la main-d'œuvre féminine mais estiment surqualifiées les jeunes filles possédant des diplômes techniques parce qu'ils n'ont pas de promotion à leur proposer. Par ailleurs, si les entreprises ont besoin d'une secrétaire de direction ou d'une technicienne hautement spécialisée pour des postes particuliers elles ont recours à un recrutement extra-régional. La raison fondamentale sous-jacente à ces pratiques semble bien être le maintien de la discontinuité des emplois féminins dans l'entreprise et la réticence à créer des filières de promotion interne pour les femmes.

Cependant cette discontinuité, qui était en accord avec la conception du rôle d'appoint de la main-d'œuvre féminine sur le plan économique et de son revenu sur le plan familial, ne correspond plus ni aux réalités économiques, ni aux réalités sociales. Les économistes comme N. Seear insistent à juste titre sur le gaspillage qu'entraîne une utilisation partielle du potentiel de ressources humaines que représente la main-d'œuvre féminine. Elle estime que le coût de la parité sociale, qui n'est encore entrée dans les faits dans aucun pays, serait compensé par un meilleur emploi du travail des femmes. S'il en est ainsi on peut penser que les restrictions des entreprises à l'égard de l'insertion des femmes dans les filières professionnelles tiennent autant à des préjugés peu consistants qu'à leurs méthodes de gestion et de prévision qui ne tiennent pas compte du coût que représente la déperdition du potentiel de formation sur le marché du travail.

Cependant les attitudes des femmes elles-mêmes se modifient à mesure que progresse la scolarisation et qu'évoluent les modes de vie, transférant à la collectivité une partie des activités autrefois dévolues à la femme au foyer. « *La nécessité économique n'est plus la motivation primordiale des femmes qui prennent un emploi* » remarque Evelyn Harrison (16) qui pense qu'au delà des raisons que donnent les femmes telles que revenu d'appoint, éducation des enfants, indépendance financière, existent de puissants besoins de réalisation de soi qui ne sont pas satisfaits par le « retrait social » dans lequel vit la femme au foyer.

Dans nos propres enquêtes nous avons constaté que les motivations des femmes évoluaient en fonction de leur qualification. Si la nécessité de gagner

---

(16) Evelyn HARRISON : The working woman : barriers to employment, in Public Administration Review, n° 2, June 1964.

sa vie est encore primordiale chez les femmes qui occupent des emplois peu qualifiés (ouvrières, employées de services), par contre d'autres raisons s'y substituent chez les femmes qui occupent des emplois qualifiés. Le désir d'indépendance et de relations sociales tiennent une place importante dans les qualifications intermédiaires ; le besoin de mettre en œuvre une formation et d'acquérir des connaissances nouvelles est exprimé par les femmes qui ont une qualification supérieure.

Cependant, étant donné la rigidité des modes d'insertion des femmes dans l'entreprise, c'est moins l'évolution spontanée de la qualification de la main-d'œuvre que la transformation progressive des structures des entreprises qui pourrait permettre l'accès des femmes non seulement à des emplois qualifiés mais également à des filières de promotion dans leur qualification. En effet, dans la structure pyramidale actuelle, les postes d'encadrement sont rares et les conditions de carrière peu favorables à la promotion des femmes.

L'hypothèse, envisagée par les auteurs du rapport P.E.P. sur l'emploi des femmes aux fonctions supérieures (17), selon laquelle l'entreprise modifierait ses structures dans le sens de la substitution d'une structure de communication en réseau à l'actuelle structure pyramidale et d'une décentralisation du pouvoir de décision, rendrait plus favorable l'insertion professionnelle des femmes à des niveaux hautement qualifiés, et peu probable la survivance d'un personnel marginal à des niveaux de qualification moyens ou supérieurs. Aussi nous semble-t-il qu'une meilleure insertion professionnelle des femmes dans l'entreprise est indissociable d'une évolution de ses structures.

Enfin, on remarque qu'alors que de nombreuses variantes existent dans l'emploi des femmes selon les pays, leur accès aux fonctions supérieures est uniformément restreint dans tous les pays d'Europe, quel que soit le taux d'activité des femmes dans ces pays.

Une certaine évolution se manifeste cependant, mais elle ne suit que de très loin l'évolution des possibilités d'éducation. Le tableau XVI montre l'évolution de l'emploi féminin dans quelques qualifications-type en France, de 1954 à 1968.

---

(17) Women and top jobs, an interim report. PEP et Tavistock Institute. London.

TABLEAU XVI : EVOLUTION DE QUELQUES CATEGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES  
(FEMMES)

	EFFECTIFS		EVOLUTION	NOMBRE DE FEMMES POUR 100 PERSONNES ACTIVES		
	1962	1968		62/68	1954	1962
<b>INDUSTRIE</b>						
Ingénieurs	4 435	6 376	+ 43,7	2,1	3,2	3,4
Contremaîtres	17 965	25 716	+ 43,1	—	5,9	7,1
Techniciens	27 043	60 156	+ 122,4	—	7,9	11,3
Ouvriers qualifiés	395 990	427 596	+ 7,0	—	17,3	16,3
Ouvriers spécialisés	629 139	614 848	—	—	26,3	23,0
Manœuvres	442 196	481 032	+ 8,9	—	28,0	30,1
Apprentis ouvriers	35 077	23 780	— 32,2	—	14,0	9,3
<b>TERTIAIRE</b>						
Cadres administratifs supérieurs	41 743	60 712	+ 45,4	9,6	11,0	13,4
Cadres administratifs moyens	199 410	258 252	+ 29,5	—	31,9	34,9
Employés de bureau	1 119 121	1 467 544	+ 31,1	—	59,0	61,9
Employés de commerce	290 996	360 752	+ 24,0	52,0	57,0	57,7
<b>ENSEIGNEMENT</b>						
Professeurs, profess. litt., scientifiques	53 805	95 464	+ 77,4	39,9	43,0	44,7
Instituteurs, professions intellectuelles diverses	274 239	352 276	+ 28,4	71,8	65,1	62,7
<b>SERVICES MEDICO-SOCIAUX</b>						
	93 351	143 672	+ 53,9	66,8	84,8	83,2
<b>SERVICES</b>						
Personnel de service (di- vers)	330 041	428 216	+ 29,7	59,3	63,7	65,1
Gens de maison	294 480	268 484	— 8,8	96,7	96,0	95,6
Femmes de ménage	222 467	225 436	+ 1,3	100,0	100,0	99,2

Sources : INSEE - résultats

- exhaustifs des recensements pour 1962  
- sondage au 1/4 pour 1968

# Conclusion

## TRAVAIL DES FEMMES ET MODES DE VIE

Dans cette étude, deux aspects du problème ont été envisagés : d'abord la préparation des jeunes filles à la vie professionnelle, ensuite l'insertion des femmes dans les structures d'emploi.

En ce qui concerne le premier point, il est incontestable que l'accroissement considérable des moyens consacrés à l'éducation dans tous les pays a pour effet de désenclaver les femmes de l'univers domestique et de les intéresser à la vie économique et sociale, et ce, d'autant plus que l'on s'oriente de plus en plus vers la co-éducation des garçons et des filles à tous les niveaux. Cependant, un long chemin reste à parcourir dans la plupart des pays d'Europe pour encourager les jeunes filles à s'orienter vers les formations techniques et scientifiques appliquées où elles sont encore très minoritaires.

Quant à l'insertion professionnelle des femmes dans tous les types d'activité, elle est beaucoup plus lente et se heurte au manque de souplesse des structures d'emploi. C'est pourquoi, la démarginalisation de la main-d'œuvre féminine pose le problème plus général de l'évolution des structures d'entreprises, la plupart d'entre elles pratiquant un mode de division du travail caractéristique de la phase technologique antérieure : la mécanisation avancée a en effet érigé en doctrine la « parcellarisation » du travail, et le « travail en miettes » est devenu le domaine privilégié de la main-d'œuvre féminine. La recomposition de tâches, en fonctions intégrées, suppose non seulement une nouvelle division du travail mais une conception différente de l'entreprise appelée à transformer ses structures actuelles qui résultent de la hiérarchisation de postes juxtaposés et à les remplacer par des ensembles organiques à la fois intégrés et décentralisés. Une telle évolution suppose la démarginalisation de la main-d'œuvre employée dans des tâches parcellaires et son intégration dans les réseaux de communication de l'entreprise, laquelle aurait alors tout intérêt à faire bénéficier l'ensemble de son personnel de conditions de travail et de carrières homogènes. Cependant, les structures d'entreprises, par leurs caractéristiques ac-



tuelles, sont pour la plupart, conformes à un certain type d'organisation sociale et de répartition du pouvoir et l'on ne peut envisager leur transformation sans une évolution simultanée de la répartition des rôles non seulement dans l'entreprise mais également dans la société tout entière.

Actuellement, nombreuses sont les femmes mariées qui se trouvent enfermées dans l'alternative d'avoir à se retirer de la vie active, renonçant ainsi à une éventuelle carrière ou d'avoir à cumuler les activités professionnelles et familiales, se trouvant alors handicapées sur les deux plans. Il est vraisemblable que la solution consistant à favoriser le travail à temps partiel — dans la conjoncture actuelle — se présente comme un moindre mal pour les femmes qui ont acquis une qualification. Selon les pays, l'une ou l'autre de ces trois solutions prédomine : en Europe de l'Est le cumul des activités est plus fréquent, et en Europe occidentale le travail à temps partiel tend à se substituer au retrait complet de la vie active pour les femmes qui ont une qualification.

Cependant, aucune de ces solutions ne représente une intégration satisfaisante des femmes dans la société, dans la mesure où toutes, les marginalisent, que ce soit sur le plan professionnel, sur le plan familial, ou encore sur un plan social plus général. Aussi n'est-il pas surprenant que le problème de la répartition des rôles soit posé en termes similaires — avec quelques variantes dans les solutions proposées — dans les pays d'Europe ayant un taux d'activité féminine élevé, quelles que soient leurs structures économiques et sociales.

C'est ainsi qu'en Finlande où le taux d'activité féminine est l'un des plus élevés d'Europe Occidentale, les femmes rencontrent les mêmes difficultés que celles des autres pays dans l'accomplissement d'une carrière. Riita Auvinen (18) propose une répartition des tâches familiales entre l'homme, la femme et la société. Elle préconise, d'une part le développement des services collectifs destinés aux familles et, d'autre part la co-éducation dans le domaine de l'économie domestique afin qu'hommes et femmes aient les mêmes compétences et que les tâches de la mère de famille puissent être redistribuées dans le couple. Enfin, elle estime que les différentes allocations intéressant les familles ne devraient pas être réservées aux femmes exclusivement.

En Hongrie, Maria Markus (19) propose également un développement des services collectifs destinés aux familles, ainsi que la socialisation de certains aspects de la vie domestique qui pourraient être pris en charge par des aides-familiales professionnelles qui s'occuperaient de plusieurs familles.

Aux Etats-Unis, D. Riesman (20) que cite le rapport P.E.P., propose une diversification des modes de vie du couple dans le domaine des activités professionnelles ou extra-professionnelles et de la vie familiale : toutes les combinaisons sont possibles et devraient être reconnues comme telles par la société. Les deux membres du couple ou l'un ou l'autre au choix, devraient avoir la possibilité de faire carrière ; ils pourraient se faire aider ou assumer ensemble les occupations familiales. La vie familiale dans une famille où la femme ferait

---

(18) Riita AUVINEN, *Women and work : social attitude and women's careers.*

(19) Maria MARKUS, *Women and work : feminine emancipation at an impasse.*

(20) D. RIESMAN, *Some dilemmas of women's education. The educational record 1965.*



carrière et le mari préférerait jouer le rôle d'hôte s'organiserait en fonction de la carrière de la femme.

En U.R.S.S. également, les femmes commencent à s'insurger contre le cumul des activités familiales et professionnelles, et la vie familiale étant officiellement à l'honneur, on voit apparaître un courant d'idées en faveur de la co-éducation domestique, contre ceux qui souhaitent le retour de la femme au foyer.

Il semble en effet, qu'à partir d'un certain seuil d'éducation et d'activité, le problème de l'insertion professionnelle des femmes change de niveau et ne puisse être posé qu'en se référant aux modes de vie de la société dans son ensemble.

Dans cette étude on a cherché à mettre en évidence certains aspects structurels de l'insertion professionnelle des femmes en montrant la disparité des situations dans les différents pays observés. A travers ces disparités transparaît cependant l'irréversibilité et la convergence à long terme de l'évolution du rôle des femmes dans la population active. Le transfert de l'activité dans le cadre familial à l'activité salariée, le recul des emplois d'appoint au profit des emplois qualifiés, le passage de la marginalité à l'intégration dans la vie économique et sociale par une redistribution des rôles, sont autant d'étapes dans cette évolution.

Certes, un certain nombre de conditions générales bien connues ne peuvent que favoriser l'accès des femmes à la vie active, par exemple, la diminution du temps de travail, l'harmonisation des horaires scolaires et des horaires professionnels et le développement des équipements collectifs. Mais parallèlement à ces conditions générales, différentes hypothèses d'évolution peuvent être envisagées selon que l'on est en mesure ou non de faire échec aux pratiques discriminatoires qui ont une incidence directe sur le type d'emploi accessible aux femmes. Dans les pays industrialisés, par exemple, l'hypothèse à retenir pourrait être l'accès au meilleur emploi de la population active féminine, ce qui implique des mesures capables de favoriser la non discrimination dans l'accès aux formations, notamment techniques et scientifiques et ceci à tous les niveaux de décision. En effet, même lorsque ces discriminations sont légalement abolies, elles survivent encore dans les pratiques sociales, que ce soit au niveau de l'orientation et de l'admission dans les établissements scolaires ou au niveau des préjugés des familles. De même, il y aurait lieu d'introduire dans les négociations entre employeurs et syndicats la préoccupation du meilleur emploi du personnel féminin, afin que les femmes puissent accéder aux filières de promotion, aux plans de carrière des entreprises, et bénéficier de moyens de formation, de perfectionnement et de recyclage au même titre que leurs collègues masculins. Mais il est évident que des mesures partielles qui ne s'inscriraient pas dans une politique générale d'intégration à part entière des femmes dans la vie économique et sociale, n'auraient que peu d'efficacité.

# Bibliographie

## I - STATISTIQUES

### A - Statistiques internationales

U.N.E.S.C.O. : Annual Statistical Yearbook — 1969

Bureau International du Travail : Annuaire des statistiques du travail

O.N.U. : Annuaire démographique

O.C.D.E. : Labour force statistics 1957-1968 — Paris 1970

### B - Statistiques françaises

Résultats préliminaires du recensement de 1968 en France — Coll. I.N.S.E.E. 1969

Ministère de l'Education Nationale : « Répartition des élèves dans les formations données en 1969-70 » — Service Central des Statistiques et de la Conjoncture.

## II - RAPPORTS, REVUES, LIVRES

### A - La formation

U.N.E.S.C.O. : « La femme et l'éducation dans le monde actuel » — Paris, juin 1970, (ED/WS/183)

- U.N.E.S.C.O. - B.I.T. : « Enseignement et formation techniques et professionnels » (Recommandations de l'U.N.E.S.C.O. et de l'O.I.T.) juin 1962
- U.N.E.S.C.O. : « Etude comparée sur l'accès des jeunes filles et des femmes à l'enseignement technique et professionnel » — Paris, décembre 1968 (ED/MD/3)
- B.I.T. : « L'orientation et la formation professionnelle des jeunes filles et des femmes » — Genève 1964
- U.N.E.S.C.O. : « Etude comparée sur l'accès des jeunes filles et des femmes à l'enseignement supérieur » — Paris, juin 1967 (ED/MD/1)
- U.N.E.S.C.O. : Rapports de la Conférence des ministres de l'Education des Etats membres européens sur l'accès à l'enseignement supérieur — Vienne, 20-25 novembre 1967
- U.N.E.S.C.O. et Association Internationale des Universités : « Etude internationale de l'admission à l'Université »  
 — Vol. 1 : Accès à l'enseignement supérieur  
 — Vol. 2 : National studies (1964 et 1965)
- U.N.E.S.C.O. : « Conférence internationale sur la planification de l'éducation » — Paris, 14 avril 1968
- REGUZZONI Mario : « La réforme de l'enseignement dans la Communauté Economique Européenne — 1966, Aubier Montaigne

## B - Emploi

- United Nations : « Commission on the Status of women » in Monthly Chronicle, Vol. 7, n° 5, May 1970
- O.C.D.E. : Séminaire syndical régional (Paris, nov. 1968) : « L'emploi des femmes » — Paris 1970
- B.I.T. : « Travaux de l'O.I.T. relatifs à l'influence du progrès technique sur l'emploi et les conditions de travail de la femme » — décembre 1967 (E/CN/6/500)
- Rapport du Cycle d'Etudes des Nations Unies sur les effets du développement scientifique et technologique sur la condition de vie de la femme — Jassi, Roumanie, 5-10 août 1968
- Europäische Frauen Union : « Automation et travail féminin » — Commission Economique, Bonn, juin 1968
- La Documentation Française : « Aspects de la condition féminine » in « Problèmes politiques et sociaux », n° 35-36, 1970
- La Documentation Française : Mme COSSE :
- 1) « Le travail des femmes en France » in Notes et Etudes documentaires, novembre 1966
  - 2) « Le travail des femmes dans les pays industriels d'Europe Occidentale et d'Amérique du Nord » in Notes et Etudes Documentaires, juillet 1967
- P.E.P., Women and top job An interim Report — P.E.P. et Tavistock Institute, London, s.d.

- AUVINEN, Riita : Women and work : social attitudes of womens'careers, in Impact of Science on Society, Vol. XX, Jan.-March 1970
- BAKER, Elizabeth F. : Technology and woman's work — Columbia University press, 1964
- GUILBERT M. : « La femme et les professions : les effets de l'évolution technique » in Impact of Science on Society — Vol. XX, Jan.-March 1970
- HARRISON Evelyn : « The working woman : Barriers in employment in Public Administration Review », n° 2, June 1964
- MARKUS Maria : Women and Work : feminine emancipation at an impasse in Impact of Science on Society, Vol. XX, Jan.-March 1970
- SEEAR N., ROBERTS V., BROCK J. : « A career for women in industry » — Oliver et Boyd Ltd. London 1964
- Conseil de l'Europe : Assemblée Consultative. Rapport sur la situation politique, sociale et civique de la femme en Europe (Mlle KOK rapporteur) Doc. 2265, 1967
- C - Etudes du Centre d'Etudes et Recherches Psychotechniques de l'A.F.P.A.**
- LANTIER F., COURTOIS C., DERIGNY M.P., TRABUT N. : « Le sous-emploi féminin dans quelques zones industrielles et portuaires » — 5 fascicules. Doc. ronéo, C.E.R.P., A.F.P.A., Paris
- I - Problèmes et méthodes. Données démographiques et socio-économiques (1967)
  - II - Analyse des premiers résultats de l'enquête statistique auprès des femmes inactives (1967)
  - III - Les implantations nouvelles et leurs besoins en personnel féminin (1967)
  - IV - L'insertion professionnelle des femmes dans les entreprises nouvelles (1968)
  - V - Les conditions structurelles de l'emploi féminin (1969)
- LANTIER F., LABOURIE A., SUPIOT M. : La structure de l'emploi féminin dans trois régions : La Rochelle, Limoges, Montluçon. Doc. Ronéo, C.E.R.P. A.F.P.A., Paris
- I - Premières analyses, 1970
  - II - Tableaux statistiques, 1970
- LANTIER F., SUPIOT M., LABOURIE A., DUMARET A. : L'emploi féminin - Recherches pour une problématique - Bulletin du C.E.R.P. n° 3-4, 1971.

---

A C H E V E D' I M P R I M E R  
S U R L E S P R E S S E S D E  
L' I M P R I M E R I E B I A L E C  
14-16, av. Général-Leclerc  
———— N A N C Y ————

---

D. L. 4081 - 3<sup>e</sup> trim. 1972



**CENTRE D'ÉTUDES  
ET DE RECHERCHES  
SUR LES QUALIFICATIONS  
58 boulevard du Lycée - 92 Vanves**

Au fur et à mesure que les pays industrialisés accélèrent leur développement économique et social, on observe une participation croissante des femmes à la vie active. Cette étude envisage, d'une part, la préparation des jeunes filles à la vie professionnelle, et d'autre part, leur insertion dans les structures d'emploi. Sur le premier point il semble se dessiner un effort d'harmonisation des systèmes d'éducation, mais du point de vue de l'emploi, si les disparités quantitatives tendent à s'atténuer d'un pays à l'autre, sur le plan qualitatif par contre, les possibilités d'accès aux emplois et aux carrières sont encore très restreintes et ne correspondent ni aux réalités techniques, ni aux attentes sociales.

**LA DOCUMENTATION FRANÇAISE**

29-31, QUAI VOLTAIRE - 75 340 PARIS CEDEX 07