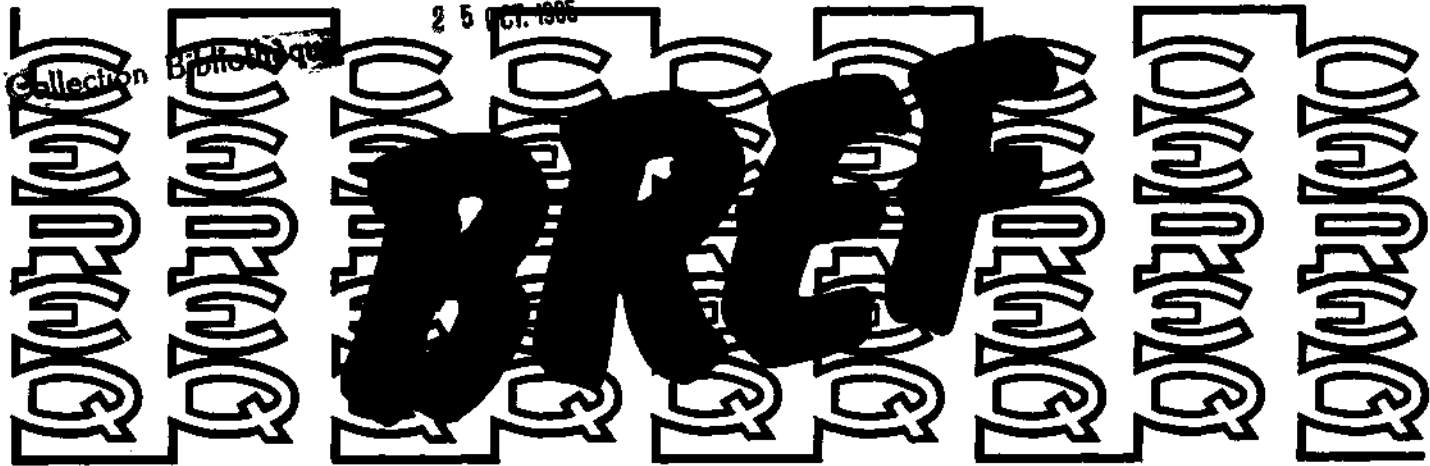


15

25 OCT. 1985

Collection Bibliothèque



ISSN 0758 1858

bulletin de recherches sur l'emploi et la formation N° 15  
édité par le CEREQ juillet-août 1985

# editorial

La reduction du travail feminin est parfois presentee comme l'un des moyens de faire diminuer le chômage. Les justifications donnees a ce retour (ou a ce maintien) de la femme au foyer reposent sur une conception « traditionnelle » du role feminin dans la cellule familiale, mais ne reculent pas devant l'hypothese d'assurer certaines compensations financieres en envisageant une remuneration des activates de mere de famille. Cette conception de la main-d'oeuvre feminine comme main-d'oeuvre de substitution, apportant un salaire d'appoint et revocable au gré des fluctuations de l'économie se trouve contredite par les faits. En effet, entre 1972 et 1983, le pourcentage de femmes dans la population active est passé de 37,6 % a 41,8 %, ce qui prouve que la crise n'a pas affecté le développement du salariat feminin. D'autre part, les femmes salariées se trouvent tres majoritairement affectées dans des secteurs d'activité ou des specialités d'emploi dont les hommes sont absents, ce qui rend difficilement credible l'hypothese d'une concurrence et d'une substitualité entre hommes et femmes sur le marche du travail.

La main-d'oeuvre feminine se caracterise egalement par le fait qu'elle occupe plus frequemment

des emplois precaires ou n'offrant que peu de possibilités de carrière. On a parfois tendance, en partant de cette constatation, a accuser cette main-d'oeuvre de remettre en cause les acquis du salariat en apportant, comme preuve supplémentaire, le faible taux de syndicalisation de cette catégorie de la population active. Cette representation d'un comportement salarial spécifique a la population feminine, caracterise par une moindre combativité et un investissement plus faible dans le milieu du travail est - elle aussi - sujette a caution. On sait que d'autres groupes sociaux - les immigrants, les jeunes - connaissent aussi des conditions precaires d'emploi et des taux de syndicalisation relativement peu élevés, sans justifier cela par une « nature immigrée » ou une « nature jeune » qui expliquerait au meme titre qu'une supposee « nature feminine », l'acceptation d'emplois de seconde zone.

Sauf a réduire la relation salariale « normale » a celle qui concernerait les travailleurs males, français, de plus de trente ans et ayant bénéficié d'une formation professionnelle il faut bien admettre que le fonctionnement du marche du travail ne presente pas l'homogénéité que lui accordent certaines theories et que le recours a la main-d'oeuvre feminine doit être envisagé comme une forme d'utilisation d'une main-d'oeuvre dont la spécificité sexuelle permet une identification facile mais masque d'autres caracteristiques telles que le niveau de formation et l'affectation a un role social variable selon le lieu et le temps.

En ce sens, Marie-Agnes BARRERE-MAURISSON, s'inspirant pour partie des travaux de Georges MENAHEM dans un article intitule « Du travail des femmes au partage du travail » (1) distingue ce que l'on pourrait appeler trois systemes de travail feminin correspondant a des modes différents de structuration des relations familiales :

- le travail feminin intégré dans une structure familiale de type « patriarcale » dans lequel la famille est l'unité de production ;
- le travail feminin participant a une structure familiale de type

(1) in *Sociologie du Travail*, n° 3, juillet-septembre 1984.

## sommaire

AGRICULTURE : TRAVAIL ET CONJUGALITÉ	2
LES FEMMES DANS L'ARTISANAT ET LA PETITE ENTREPRISE	4
LES DÉBOUCHÉS A LA SORTIE DU LEP POUR LES FILLES AYANT SUIVI UNE FORMATION INDUSTRIELLE EN 1979	6
MARCHÉ DU TRAVAIL ET FÉMINISATION DES EMPLOIS DE BUREAU	9
FEMMES ET TECHNOLOGIES DE LA COMMUNICATION	12
PROFESSIONS ET MÉTIERS PRÉPARÉS PAR LES JEUNES FILLES	13
LE CEREQ PUBLIE	15
FRÉQUENCE BREF	16

« conjugal » dans lequel la famille est l'unité de salaire ;

— le travail féminin s'inscrivant dans une structure familiale de type « associatif » qui correspond à une individualisation du rapport à l'emploi.

Si l'on ajoute les femmes seules ou celles qui sont responsables de familles monoparentales, on constate combien il est abusif de traiter l'emploi féminin comme un ensemble monolithique.

Les articles qui composent ce numéro de **BREF** visent à illustrer cette diversité de situations et posent par là même les problèmes sous-jacents à toute mesure visant à assurer l'égalité des hommes et des femmes face à l'emploi :

— il faut, bien sûr, diversifier les orientations professionnelles des femmes, mais cela ne garantit pas que les conditions de travail qu'elles trouveront dans des secteurs nouveaux différeront sensiblement de celles qu'elles trouvent actuellement ;

— à côté de cela, un certain nombre de mesures de protection (la réglementation du travail de nuit par exemple) peuvent apparaître actuellement comme des freins à cette diversification ;

— on peut, enfin, se demander si le fait que de nombreux emplois féminins sont touchés par les technologies nouvelles (bureautique en particulier) ne pourrait pas être utilisé comme une opportunité pour modifier les conditions d'activité et les modes d'organisation du travail féminin.

## Agriculture :

### Travail et conjugalité

Il est sans doute banal de constater qu'il existe en général des liens entre vie professionnelle et vie conjugale, la première pouvant être conditionnée, concurrencée, dynamisée, etc. par la seconde, et inversement. Il est déjà moins banal de montrer, comme le fait par exemple Véronique SORIANO, qu'il existe un lien entre la condition sociale de l'épouse et le type de conduite économique d'un chef d'exploitation agricole. Ainsi, dans les Hautes-Alpes, les manages de jeunes agriculteurs avec des femmes qui ne sont pas d'origine agricole semblent favoriser les investissements et l'intensification de l'exploitation (par exemple sous la forme d'installation de stabulations libres).

De façon plus générale, une enquête sur l'apprentissage du métier d'agriculteur m'a permis de constater que le choix d'une épouse et la vie conjugale elle-même constituent pour l'agriculteur l'un des leviers décisifs de sa mise en place sociale. Non seulement parce qu'il existe dans certains cas des stratégies matrimoniales qui assurent l'éclosion de projets d'exploitations qui, sans cela, seraient impossibles (par exemple lorsque la reprise de la ferme des parents se révèle difficile et que les biens transmissibles des beaux-parents offrent de nouvelles perspectives économiques au jeune exploitant). Mais surtout parce que ce qui se joue au moment de la rencontre de la future femme et du mariage lui-même, ce n'est pas seulement l'avenir de la vie familiale (on sait que les agriculteurs divorcent peu), mais aussi la destinée professionnelle et économique de l'exploitant. En fait, si l'on en

croit les récits des intéressés, les manages qui s'inscrivent dans des stratégies matrimoniales mûries de longue date (par exemple lorsqu'une amie d'enfance héritière apparaît comme une épouse possible) ne constituent pas le cas dominant. Beaucoup insistent sur l'aspect *contingent* de la rencontre, le hasard des bals et des fêtes locales jouant pour cela un rôle déterminant. Mais ce qui est sûr, c'est que, même si la chose n'est pas explicitée en tant que telle, l'élection d'une jeune femme comme une épouse possible implique un processus de reconstitution et d'ajustement à l'avenir familial et professionnel qui en découle. Les biens matériels et symboliques dont disposera l'épouse entrent sans doute en ligne de compte dans ce « calcul » ; mais aussi et surtout, semble-t-il, c'est toute la situation au regard des différents partenaires de la vie sociale (parents et collatéraux, amis et relations, partenaires professionnels et économiques, ...) qui s'en trouve modifiée. La vérité de l'expression du langage ordinaire suivant laquelle « le mariage change beaucoup de choses » réside précisément dans la conscience que chacun a de devoir réfléchir de façon nouvelle l'ensemble des paramètres de sa vie sociale dès lors qu'il se marie.

Désormais, la conduite de la vie professionnelle et personnelle intègre nécessairement les particularités de l'épouse (qui elle est, d'où elle vient, ce qui l'intéresse ou ce qu'elle veut), mais aussi les changements de la situation réelle qui se trouvent liés à ce mariage (par exemple le fait que l'épouse amène des biens, qu'elle travaille ou non à l'extérieur de l'exploitation, etc.).

qui se trouvent liés à ce mariage (par exemple le fait que l'épouse amène des biens, qu'elle travaille ou non à l'extérieur de l'exploitation, etc.).

À l'encontre d'une vision simpliste qui imagine que le comportement économique des membres d'une société est déterminé par une comparaison simple du calcul des bénéfices et des coûts, l'analyse de l'action économique dans un contexte précis révèle le rôle essentiel, entre autres, de la relation conjugale non seulement pour la détermination des objectifs dignes d'intérêt (par exemple s'enrichir coûte que coûte ou soumettre les finalités économiques à des objectifs de vie personnelle), mais aussi pour le choix des moyens adéquats à ces fins (investir fortement ou non) et pour la hiérarchisation de ces moyens (faire passer d'abord le surplus dans l'investissement économique ou plutôt dans l'amélioration de l'habitat ou du confort ménager).

L'étude à laquelle j'ai fait référence a permis d'observer de façon directe — grâce à la double présence très fréquente en cours d'entretien, de l'exploitant et de son épouse — l'importance de ce qu'on pourrait appeler la *negociation conjugale* dans la constitution de l'action économique et professionnelle de l'agriculteur. Par exemple, chez un éleveur creusois issu d'une famille d'éleveurs très traditionnels, le mariage avec une fille de mineurs qui « s'était juré de ne jamais se marier avec un paysan » et qui se plie, sans plaisir, à la contrainte du travail agricole, n'est probablement pas sans rapport avec l'engagement par cet éleveur d'un plan de développement visant à intensifier et à simplifier le travail de la ferme (et qui du même coup, rend moins nécessaire le travail de la femme sur l'exploitation). On voit, en cours d'entretien, surgir les enjeux clés de cette négociation entre le mari et la femme qui portent notamment sur la possibilité de dégager du temps pour les loisirs et de renover la maison. La complicité des époux se construit en concurrence de la relation filiale de l'exploitant (qui n'a toujours pas annoncé à son père son choix de faire un plan de développement) et dans le contexte d'une pression cons-

tante de l'épouse à l'encontre du traditionalisme de son beau-père (« si on met des cloisons par terre, dit-elle à propos de la maison, ça va être une catastrophe, il va pas être content ton père il faudrait tout casser »). Dans d'autres cas on voit comment la philosophie économique de l'exploitant (par exemple celle de ce viticulteur du Maine et Loire qui s'exprime ainsi « mon petit truc, c'est que chaque chose en son temps, chaque chose à sa place, et puis faut que ça marche comme ça... ») est le résultat d'un compromis entre les exigences de l'exploitation et celles de l'épouse qui portent par exemple sur les achats d'appareils ménagers ou sur le genre de vie qui lui paraît le plus conforme à ses espérances. D'une façon plus générale, il n'est pas douteux, même quand l'autoritarisme de l'exploitant paraît interdire toute négociation réelle, que la personne de l'épouse et la nature de ses idéaux de vie constituent un élément clé des principaux arbitrages économiques, que cet élément soit perçu comme un aiguillon bienfaisant, une nuisance intolérable, un bonheur amoureux ou une fatalité à laquelle on se résigne.

Ces segments de négociation conjugale qui apparaissent dans le cours de certains entretiens conduisent ainsi à s'interroger sur les modalités pratiques de décisions techniques ou économiques que l'on aurait tendance à attribuer seulement soit à des contraintes technico-économiques externes et incontournables, soit à des spécificités « mentales » ou culturelles de l'exploitant.

Mais les unes et les autres ne peuvent exercer leurs effets indépendamment des circonstances particulières au cours desquelles peuvent prendre corps les alternatives. Et ces circonstances elles-mêmes ne peuvent apparaître indépendamment d'une histoire relationnelle locale dans laquelle le rapport de l'exploitant à son épouse joue naturellement un rôle important. De la sorte, les actes techniques et économiques qui sont posés par les agriculteurs ont une signification sociale qui n'est jamais réductible au seul compte-rendu technique ou économique qui peut en être fait. Ce n'est pas seulement parce qu'on le dit « rentable », « intéressant »

ou « performant » qu'un choix technico-économique est fait, mais aussi parce que celui qui fait ce choix trouve dans son entourage un accord pour caractériser ce qui est intéressant. On comprend aussi, à l'inverse, comment le célibat de certains agriculteurs est parfois l'obstacle le plus décisif à tout effort de développement.

L'idée, qui n'est certes pas nouvelle, que les femmes d'agriculteurs jouent un rôle important dans le processus de modernisation agricole trouve ainsi, dans l'observation des avatars de la négociation conjugale, une forme de vérification empirique.

Patrick PHARO

## Bibliographie.

### LE CEREQ EN A PARLÉ

P. Pharo. — « Savoirs paysans et ordre social. L'apprentissage du métier d'agriculteur. » Paris, CEREQ, 1985. Collection des Etudes n° 11.

### ON EN PARLE AILLEURS

V. Soriano. — « La femme et l'espace rural. » Paris, Édition Plan Construction, 1981.

A. Barthes. — « Famille, travail et agriculture. » Paris, Economica, 1981.

# Les femmes dans l'artisanat et la petite entreprise

De nombreuses études ont fait la démonstration du caractère formateur et promotionnel de la toute petite entreprise. Or quelle place l'artisanat, qui passe pour être un secteur traditionnel, accorde-t-il aux femmes ? Participe-t-il de la même façon à la promotion des femmes et des hommes qui l'animent ?

## Le secteur des métiers, un secteur fortement masculinisé et traditionnel

Force est de constater, à la lecture des statistiques dont nous disposons, que l'artisanat est un secteur fortement masculinisé :

— les femmes artisans ne représentent que 10,8 % des chefs d'entreprise du secteur des métiers ;

— les femmes salariées sont moins nombreuses dans les toutes petites entreprises (22,6 %) que dans les établissements de 10 salariés et plus (33 %) ;

— enfin sur l'ensemble des contrats d'apprentissage ayant été signés en

1981 avec un responsable de petite entreprise, 18,1 % l'ont été par une jeune fille.

Les femmes sont non seulement faiblement représentées, mais la division du travail au sein de l'artisanat les conduit à être essentiellement présentes dans les activités ou les fonctions sont traditionnellement réservées aux femmes :

— 62 % des femmes artisans sont dans le textile-habillement et les services. Par contre 64 % des hommes se trouvent dans le bâtiment, le travail des métaux, la réparation, ces mêmes activités ne comprenant pour leur part que 15 % de femmes artisans ;

— la même distribution apparaît dans la population artisanale salariée, ou les femmes se retrouvent dans les secteurs d'activité traditionnellement féminins tels que le textile et l'esthétique et dans les emplois du tertiaire (vendeuse et secrétaire).

## Une insertion plus difficile pour les jeunes apprenties

Les jeunes filles en apprentissage sont pour l'essentiel regroupées dans un petit nombre de spécialités du tertiaire (commerce et soins personnels). Or les jeunes filles à la fin de leur période d'apprentissage ont beaucoup moins de chance de rester dans leur entreprise d'apprentissage (26 %) que les jeunes gens (36 %) et le taux de chômage des anciennes apprenties est beaucoup plus élevé (36 %) que celui des jeunes gens (16 %).

Cette situation s'explique en partie par le fait que les jeunes filles effectuent leur apprentissage dans de très petites entreprises, qui sont également celles qui gardent le moins leurs apprentis(e)s, en partie également par le fait que les jeunes femmes ne sont que peu présentes dans les secteurs à forte tradition de formation.

## Maintien des apprentis dans leur entreprise d'apprentissage

TAILLE	HOMMES			FEMMES		
	EFFECTIF TOTAL	%	TAUX DE MAINTIEN	EFFECTIF TOTAL	%	TAUX DE MAINTIEN
0 à 9 salariés	41 582	68	36 %	14 262	83	26 %
> 10 salariés	19 781	32	50 %	2 901	17	41 %

Source : Enquête sur le devenir des apprentis. Observatoire des entrées dans la vie active - 1979.

## Place des salariées au sein de l'artisanat

Les femmes salariées sont surtout présentes dans la catégorie des

employés et pratiquement absentes de la catégorie des cadres et agents de maîtrise. Cette division du travail est beaucoup plus marquée dans les

petits établissements que dans les grands.

L'importance du travail à temps partiel est une autre des caractéristiques

## Repartition des salaires de l'artisanat par catégorie selon la taille de rétablissement

	Établissements de moins de 10 salariés		Établissements de 10 salariés et plus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Employés	32,2 %	67,8 %	36,5 %	63,5 %
Ouvriers	89,9 %	10,1 %	73,4 %	26,6 %
Techniciens - Agents de maîtrise	89,8 %	10,2 %	78,2 %	21,8 %
Cadres	89,8 %	10,2 %	84,5 %	15,5 %

de l'artisanat. Il touche particulièrement l'emploi féminin : 34,3 % des salariées de l'artisanat travaillent à temps partiel contre 9,1 % dans les établissements plus grands.

Cette dernière caractéristique est très difficile à interpréter : vient-elle confirmer le fait que les femmes sala-

riées de l'artisanat connaissent une situation plus défavorable que l'ensemble des femmes salariées ou, au contraire, est-ce la preuve que le secteur de l'artisanat, en permettant l'utilisation du temps partiel est le plus à même de permettre la conciliation d'impératifs de vie personnelle et de vie professionnelle.

### Une situation paradoxale : femme d'artisan

Compte tenu de la diversité des statuts possibles, il est difficile d'évaluer le nombre de femmes d'artisans participant au travail de l'entreprise de leur mari.

La thèse de B. ZARCA propose les chiffres suivants :

### Variations de la fréquence de participation de l'épouse au travail de l'entreprise en fonction de la C.A.E.

CATÉGORIES D'ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES	FRÉQUENCE DE PARTICIPATION DE L'ÉPOUSE AU TRAVAIL DE L'ENTREPRISE
ALIMENTATION	97 %
ARTISANAT COMMERCIAL	84 %
BÂTIMENT	70 %
FABRICATIONS DIVERSES	65 %
HABILLEMENT-CHAUSSURES	
SERVICES-TRANSPORT	59 %
PRODUCTION-RÉPARATION	55 %

Source : Enquête CREDOC 76

Il apparaît donc que le statut conjugal influence fortement le destin professionnel des épouses d'artisans, réciproquement le choix conjugal des artisans est fortement lié à leur projet professionnel :

M<sup>me</sup> R. « Quand j'ai suivi mon mari, j'ai arrêté ma profession ».

M. R. — Pour nous c'était un choix important. Je dirais même que je tenais à ce que ma femme soit d'accord pour partager la profession. Je me serais difficilement installé si j'avais pas une femme qui aurait partagé cette vie d'artisan (...) J'avais déjà observé les artisans et je m'étais rendu compte que dans le cas où la femme participait, ça allait beaucoup mieux tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau du couple. » (Entreprise de plâtrerie-carrelage. L'épouse assure la gestion).

M. B. « Si c'était à refaire on recommencerait, mais tout seul je ne l'aurais pas fait. C'est un travail de dingue. Il faut être deux. Il a fallu accorder ses violons. *L'artisanat c'est vraiment une affaire de couple* pour que ça marche bien. Je connais des gens où la femme travaille à l'extérieur et où il y a une secrétaire et ça marche bien aussi mais c'est rare. Moi mes clients je les vois le soir ; moi les renseignements il me les faut à n'importe quelle heure de la journée. Si à 5 heures la secrétaire n'est plus là, c'est là que je commence à

travailler. Le soir quand je rentre à 9 heures je suis au courant des problèmes de la journée. On n'est pas esclave pour autant. »

(Entreprise de menuiserie. L'épouse travaille à plein-temps, comptabilité, gestion, contacts avec les fournisseurs).

L'hétérogénéité des situations de femmes d'artisans, tant au point de vue du temps qu'elles consacrent à l'entreprise que de la nature de leurs activités a entraîné la mise en place de plusieurs formules de reconnaissance juridique : « conjointes collaboratrices », « conjointes salariées », « conjointes associées » mais il semble bien que la encore, le choix d'un de ces statuts repose sur une décision du couple plus que sur une négociation individuelle du travail fourni :

M. P. « Ma femme est salariée de la société à 2/3 de temps. C'est surtout pour une couverture sociale, pour assurer les enfants. La société a été créée un petit peu dans ce but là.

M<sup>me</sup> P. — Au départ je n'étais pas salariée, je ne sais pas si on y avait pensé au départ, je faisais ça comme ça. »

(Entreprise de ravalement où l'épouse prend en charge la gestion).

En définitive, et malgré cette hétérogénéité, une caractéristique d'ensemble de l'artisanat est bien de mettre en valeur le rôle de la femme d'une

façon qui la rapproche du chef (masculin) d'entreprise, bien qu'elle n'en ait pas le statut. L'importance récente prise dans l'artisanat par les tâches de comptabilité et de gestion économique, domaine au sein duquel les femmes étaient déjà particulièrement impliquées, vient renforcer ce rôle et pousse à définir un nouvel équilibre entre hommes et femmes.

Chantal TOMASINO

## Bibliographie.

### LE CEREQ EN A PARLÉ

« Les emplois-typés de l'artisanat ». Paris, la Documentation française, 1984. Cahier du Répertoire français des emplois n° 18.

J. Biret, M.-C. Combes et P. Lechaux. - « Centres de formation d'apprentis et formes d'apprentissage ». Paris, CEREQ, 1984. Collection des études n° 9.

### ON EN PARLE AILLEURS

E. Waisbord. - « Entreprises artisanales et artisans. Effectifs au 1<sup>er</sup> Janvier 1982 ». Collection de l'INSEE, n° 84. série E. septembre 1983.

« L'emploi salarié dans l'artisanat ». Bulletin mensuel des statistiques du travail, supplément au numéro 103, 1983.

B. Zarca. - « Survivance aux transformations de l'artisanat dans la France d'aujourd'hui ». Thèse pour le doctorat d'Etat de sociologie, 1983.

## Les débouchés à la sortie du LEP pour les filles ayant suivi une formation industrielle en 1979

Cet article veut rendre compte des débouchés qu'offrent les formations industrielles courtes techniques pour les filles à partir des données de l'Observatoire EVA du CEREQ sur l'insertion des filles à la sortie du LEP en 1980. Leur nombre encore restreint dans ce type de préparation les place-t-elles mieux sur le marché du travail que celles, majoritaires, qui suivent une formation tertiaire ? Comment leur formation en CAP ou BEP intervient-elle dans l'accès à l'emploi d'ouvrière ?

I — Les filles formées dans les spéciali-

*les industrielles de niveau V sortent essentiellement du CAP à la différence de celles qui se préparent aux métiers tertiaires qui sortent de la filière BEP.*

Les filles formées dans les spécialités industrielles de CAP et de BEP constituent 13,5 % du flux de sortie des filles en 1980 avec un effectif de 13 609 parmi lesquelles 84 % (11 384) sortent avec le niveau CAP et 16 % (2 225) avec le niveau BEP industriel : le niveau scolaire les différencie donc des filles ayant suivi une préparation tertiaire pour qui le poids du BEP est dominant (59 %).

Les spécialités industrielles débouchent essentiellement sur la vie active en CAP comme en BEP : le taux de sortie des filles inscrites dans une spécialité (1) industrielle est plus fort que celui des filles inscrites dans une préparation tertiaire (comme l'indique le tableau I). Ce sont dans les spécialités industrielles de CAP que le taux de sortie des filles est le plus élevé en 1980.

(1) Le taux de sortie est le rapport entre les inscrites en année terminale de CAP-BEP en 1979 et les sortantes en mars 1980, les premières repérées par le SIGES (ministère de l'Éducation nationale), les secondes par EVA-CEREQ.

Tableau I

Taux de sortie en 1980 des filles inscrites en année terminale de CAP - BEP en 1979

Filles issues des	CAP	BEP	CAP-BEP
Spécialités industrielles			
- Inscrites	13 243	2 784	16 027
- Sortantes	11 384	2 225	13 609
- Taux de sortie	86 %	80 %	85 %
Spécialités tertiaires			
- Inscrites	45 488	67 084	115 272
- Sortantes	35 400	51 495	86 895
- Taux de sortie	78 %	77 %	75 %
Ensemble filles toutes spécialités			
- Inscrites	58 731	69 868	128 599
- Sortantes	46 784	53 720	100 504
- Taux de sortie	80 %	77 %	78 %

Il faut noter que la très grande majorité des filles (84 %) qui ont été préparées à une spécialité industrielle sortent des spécialités habillement, textile et travail des étoffes (n° 20, 21, 22 de la nomenclature des formations).

Les autres spécialités les plus importantes sont alimentation, cuisine (n° 17, 18, 19) qui représentent 4 %, la mécanique (n° 1) qui représente 2 % et l'électricité (n° 11) qui représente 1,5 %.

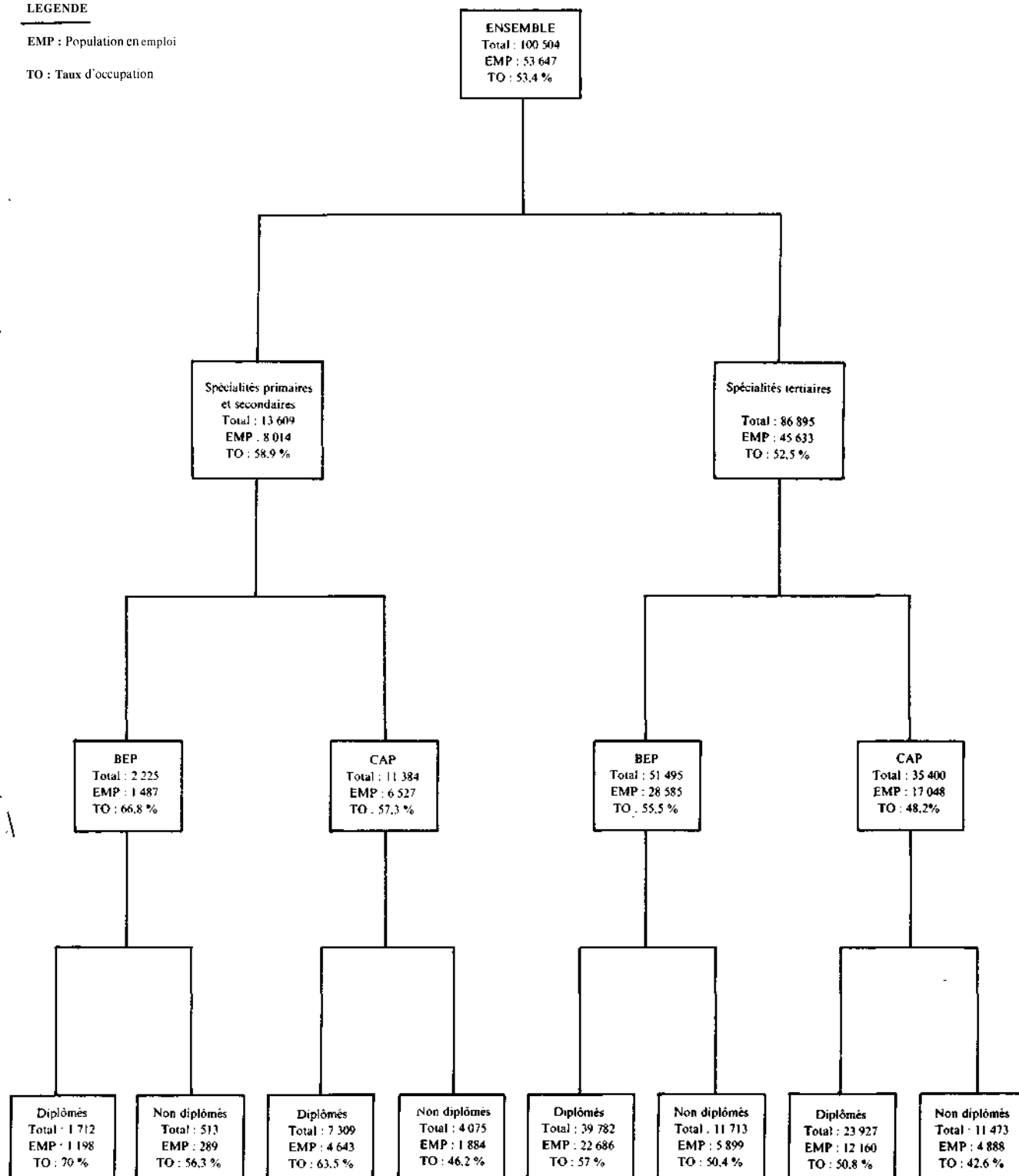
II — Les filles issues d'une spécialité industrielle semblent connaître, 9 mois après leur sortie du LEP, relativement moins de difficulté d'insertion sur le marché du travail que celles qui sortent des spécialités tertiaires. Les diplômées

Tableau 2 : Situation des filles 9 mois après la sortie du LEP selon le diplôme et les spécialités de formation

LEGENDE

EMP : Population en emploi

TO : Taux d'occupation



étant toujours plus avantagées que celles qui ne le sont pas comme le révèle le tableau 2.  
En effet les taux de placement sont meilleurs pour celles issues des spécialités

industrielles (58,9 %) que pour celles issues des spécialités tertiaires (52,5 %) mais meilleurs aussi que celui de l'ensemble des filles qui sortent du LEP (53,4 %).

III — La majorité des filles qui ont trouvé un emploi à l'issue d'une formation industrielle en LEP occupe un emploi d'ouvrière, une minorité est employée tertiaire, ainsi que le montre le tableau 3.

Tableau 3

Proportion d'ouvriers, d'employes dans les recrutements feminins selon les secteurs de formation industrielle ou tertiaire

Orientation de la formation :	Ouvrieres	Employees	Total	Ensemble
Industrielle	5830 77,4 %	1 699 22,6 %	7529 100	8014
Tertiaire	5781 13,3 %	37653 86,7 %	43 434 100	45 633
Ensemble	1 611 22,8 %	39 352 77,2 %	50963 100	53 647

Source : EVA insertion CAP-BEP 1980

A la sortie des specialites industrielles 77 % des filles recrutees sont ouvrieres, les autres sont employees tandis qu'a la sortie des specialites tertiaires ce sont 86,7 % des filles en emploi qui sont employees tertiaires et 13 % qui sont ouvrieres.

Avec un effectif de 11 611 filles recrutees comme ouvrieres la part des ouvrieres a constitue 22,7 % des debouches feminins a la sortie du LEP en 1980.

#### IV — Quels emplois d'ouvrieres

Le tableau 4 fait apparaitre que pres de la moitie des filles recrutees comme ouvrieres travaille dans les specialites de l'habillement. Si l'on ajoute 13 % de manoeuvres et de manutentionnaires, les

autres specialites d'emploi sont faiblement representees.

87 % des filles inserees comme couturieres de l'habillement sortent d'un CAP ou d'un BEP de l'habillement, autrement dit occupent un emploi en correspondance avec la formation reue.

L'origine scolaire des autres filles inserees comme ouvrieres est beaucoup plus contrastee : le poids du secteur tertiaire de formation est dominant (78 %) par rapport au poids du secteur industriel de formation qui n'est que de 22 % ; la part du CAP (48,6 %) est partagee avec celle du BEP (52 %). De plus elles sont proportionnellement (66 %) moins diplomees que celles qui s'insereent comme couturiere de l'habillement (77,5 %).

## Bibliographie.

### LE CEREQ EN PARLERA

C. de Gaudemar. - « Formation et insertion professionnelle des filles a la sortie du LEP. » A paraitre.

### ON EN PARLE AILLEURS

« Diversification de l'emploi feminin - Insertion professionnelle des femmes formees dans les metiers traditionnellement masculins. » AFPA. CEE. Dossier de recherche n° 8. mai 1983.

Cécile de GAUDEMAR

Tableau 4

Origines scolaires des ouvrieres

Emplois occupes	Effectifs	Filiere de formation				Diplomees de CAP et/ou BEP
		CAP	BEP	Secteur secondaire	Secteur tertiaire	
Ouvrieres couture habillement	4 539	80 %	20 %	87 %	13 %	77,5 %
Ouvrieres textile	399	65 %	35 %	45 %	55 %	59 %
Ouvrieres cuir	587	59 %	41 %	36 %	64 %	79 %
Sous-total ouvrieres habillement 1 <sup>er</sup> groupe	5 525 (47,6 %)	77 %	23 %	78 %	22 %	76 %
Ouvrieres divers + ouvrieres SAI	2 591	44 %	56 %	23 %	77 %	66 %
Manoeuvres manutentionnaires	1 378	48 %	52 %	14 %	86 %	65 %
Cuisinieres	406	83 %	17 %	40 %	60 %	82 %
Ouvrieres de l'alimentation	230	48 %	52 %	30 %	70 %	35 %
Ouvrieres de l'agriculture	311	36 %	64 %	13 %	87 %	72 %
Autres ouvrieres (tous secteurs)	1 170	56 %	44 %	27 %	73 %	72 %
Sous total du 2 <sup>e</sup> groupe	6086 (52,4 %)	48 %	52 %	22 %	78 %	66 %
Ensemble des emplois feminins d'ouvrieres	11 611	62 %	38 %	50 %	50 %	71 %
Ensemble des emplois feminins	53 647	44 %	56 %	15 %	85 %	76 %

Source : EVA-CEREQ - Insertion CAP-BEP 1980



# MARCHÉ DU TRAVAIL ET FÉMINISATION DES EMPLOIS DE BUREAU

L'expansion considérable du volume des emplois de bureau (1) depuis la guerre a largement contribué au mouvement de salarisation de la main-d'œuvre et au développement de l'activité féminine, deux phénomènes concomitants qui ont transformé en profondeur la société française au

cours des dernières décennies. En effet, les emplois de bureau représentaient en 1975 pres du quart des emplois féminins et la croissance de ces emplois s'est effectuée presque exclusivement par appel à la main-d'œuvre féminine : les effectifs féminins font plus que doubler entre 1954 et

1975 tandis que le nombre des hommes augmente beaucoup plus lentement, excepté entre 1968 et 1975 à la suite de la vague exceptionnelle de recrutements opérés par les Banques et les Compagnies d'Assurances.

*Effectifs des emplois de bureau et part dans la population active.*

		1954	1962	1968	1975	1982
Poste 81 du Code des Métiers. Emplois de bureau	H	508 680	521 260	589 460	685 260	689 480
	F	800 120	1 097 960	1 486 980	2 056 100	2 193 000
	E	1 308 800	1 619 220	2 076 440	2 741 360	2 882 480
Part dans la population active	H	4 %	4,1 %	4,4 %	5 %	5,3 %
	F	12 %	16,7 %	20,9 %	25,3 %	25,9 %
	E	6,8 %	8,4 %	10,1 %	12,6 %	13,4 %

Source R.P. INSEE

(1) L'étude de ces emplois ayant une orientation essentiellement statistique, le découpage du champ s'est trouvé largement contraint par la mise en cohérence des différentes sources (R.P. Enquête Emploi. Observatoire EVA). Le poste 81 - Emplois de bureau - du code des Métiers (1975) a servi de fil directeur et l'analyse a porté plus particulièrement sur les principaux emplois qui le composent : les emplois de secrétariat (81-04, 81-05), les emplois de la comptabilité (81-08, 81-09), les employés administratifs (81-01 à 81-03) étudiés selon leur implantation dans les secteurs d'activité. Sont donc exclus du champ, l'ensemble des emplois de cadres, les emplois de l'informatique, les standardistes, ainsi que des employés qui tels les préposés des PTT ou les contrôleurs de la SNCF n'exercent pas leurs activités dans des bureaux.

Des lors, le ralentissement observé depuis 1975 du rythme de croissance des emplois de bureau n'est-il pas susceptible de peser sur l'évolution de l'activité féminine ?

La théorie qui considère la main-d'œuvre féminine comme réserve potentielle à laquelle on recourt à défaut d'autres catégories en période de pénurie, tend à suggérer qu'une situation d'aggravation du chômage comme celle de la période étudiée favoriserait les

embauches masculines lors du renouvellement de la main-d'œuvre. Or les faits, en ce qui concerne ces emplois, ne semblent nullement valider cette thèse puisque la féminisation de ces emplois se poursuit et même s'amplifie, malgré le ralentissement constate, tandis que la diminution des recrutements de jeunes débutants observée depuis 1979 affecte plus sévèrement les embauches masculines que féminines.

Effectifs et taux de féminisation des actifs occupés et des recrutements (1) sur les emplois de bureau (secrétaires et stenodactylos, employés de la comptabilité, des banques et des assurances, et employés des administrations publiques) - 1976 à 1981.

	ANNÉE n	1976	1977	1978	1979	1980	1981
Ensemble des actifs occupés	Effectif H + F	1 810 224	1 843 399	1 920 107	1 966 361	1 952 544	1 992 860
	Taux de féminisation	77 %	77,5 %	77,1 %	77,5 %	78,8 %	78,8 %
Recrutements (1)	Effectifs H + F	202 297	230 258	252 007	233 969	228 652	219 912
	Taux de féminisation	81,4 %	82,8 %	83,6 %	83,9 %	84,1 %	85 %
Recrutements des jeunes débutants (2)	Effectifs H + F	72 936	65 730	79 114	57 217	58 505	55 801
	Taux de féminisation	85,5 %	87,5 %	87 %	87,8 %	89,8 %	88,5 %

Source Enquete Emploi INSEE

(1) Sans permettre d'appréhender l'ensemble des recrutements, le regroupement ici de tous ceux qui, occupant un des emplois étudiés à l'enquête de l'année n, étaient étudiants, élève,

chômeurs, inactifs ou employés dans une autre entreprise à l'enquête précédente (soit n-1), fournit une image du mode de renouvellement de ces emplois.

(2) Ont été isolés, ici, ceux qui, occupant un des emplois étudiés à l'enquête de l'année n, étaient étudiants ou élèves à l'enquête précédente (n-1).

Mais féminisation ne semble pas signifier simple substitution de main-d'œuvre de sexe opposé. L'affectation des femmes dans certaines zones spécifiques du système des emplois n'est nullement arbitraire. Pour certains emplois, comme les emplois de secrétariat, la féminisation quasi exclusive est acquise de longue date : si on doit en faire remonter l'origine, dans les ministères, à l'introduction des machines à écrire, sa généralisation est probablement liée à la position particulière qu'occupent ces emplois

vis à vis de l'encadrement. Quant au mouvement de féminisation des autres emplois de bureau, où la proportion des femmes est loin d'être négligeable, tels les employés des Banques et Assurances (52 % de femmes au R.P. 75), des administrations publiques (66 %) et même de la comptabilité (59 %), il doit être mis en rapport avec l'évolution des conditions de mobilisation des ressources en main-d'œuvre.

L'étude des origines scolaires, géographiques et du même coup

sociales des jeunes débutants recrutés sur les emplois de bureau fait apparaître des différences sensibles entre les profils des jeunes employés et employées : les jeunes gens sont souvent passés par l'université sans en être diplômés ou bien ont suivi un enseignement technique long sans avoir obtenu le baccalauréat, tandis que les jeunes filles sont la plupart du temps diplômées de l'enseignement technique dans des spécialités tertiaires.

Enseignements	supérieur universitaire		supérieur technique		technique long		technique court en deux ans		technique court en trois ans		général pré-professionnel		effectif	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Emplois Occupés														
Employés des Banques et des Assurances	36 %	17 %	6 %	11 %	15 %	25 %	25 %	29 %	7 %	12 %	10 %	7 %	100 % = 2 233	100 % = 4037
Agents administratifs de l'Etat	31 %	22 %	4 %	6 %	19 %	28 %	30 %	26 %	9 %	12 %	7 %	6 %	100 % = 3 831	100 % = 10 307
Employés de la comptabilité	13 %	7 %	18 %	11 %	13 %	24 %	36 %	37 %	18 %	18 %	1 %	3 %	100 % = 3 232	100 % = 11 160
Secrétaires et stenodactylos	—	8 %	—	10 %	—	23 %	—	40 %	—	18 %	—	2 %	—	100 % = 38 774

Source EVA 1976-1978

EXEMPLE : 36 % des jeunes employés des Banques et Assurances proviennent de l'enseignement supérieur universitaire.

Les filles proviennent souvent de milieux plus modestes et plus provinciaux que les garçons. Des écarts observés entre ces profils et entre les rémunérations des jeunes gens et des jeunes filles ainsi qu'entre les lieux de travail, notamment chez les employes de Banques et des Assurances, on peut raisonnablement déduire que les emplois occupés ne sont pas strictement identiques et supposer - comme le confirment certaines études - que les hommes occupent plutôt les emplois offrant des perspectives de carrière. Le cas des employes des administrations publiques illustre particulièrement ce phénomène, puisque les recrutements féminins en 1980 et 1981 s'effectuent dans des conditions juridiques qui les situent hors du cadre statutaire de la fonction publique et les excluent, au moins provisoirement, de la carrière des fonctionnaires : à la date de l'enquête, 16 % seulement des jeunes filles sont titulaires pour 76 % de vacataires ; quant aux recrutements de jeunes gens, pour lesquels la proportion de titulaires est plus élevée, ils s'amenuisent considérablement.

Des lors, profitant probablement de la contrainte pesant sur les femmes d'assurer des fonctions familiales et sociales parallèlement à leur vie professionnelle, qui tend certainement à limiter leurs projets de carrière, la poursuite de l'appel privilégié à la main-d'œuvre féminine peut être considérée comme un moyen de tourner « les rigidités propres » de systèmes d'emplois : les conditions requises aux déroulements des carrières qu'offraient des modes de gestion internes de la main-d'œuvre ne s'y trouvent plus en effet réunies pour des raisons diverses (structure de la pyramide des âges des employes des Banques et Assurances, restrictions budgétaires de l'Etat...). De même, c'est seulement la diffusion de la machine à écrire, et le recrutement de dames sténodactylographes, qui, en supprimant « les expéditionnaires », dans les ministères, avaient permis de résoudre les difficultés imposées par le recrutement du personnel au plus bas niveau de la hiérarchie tel qu'il avait cours au XIX<sup>e</sup> siècle.

Le système éducatif contribue à alimenter le marché du travail des emplois de bureau en main-d'œuvre féminine. Au cours de leur scolarité, les jeunes filles sont massivement orientées vers l'enseignement général ou vers les formations administratives et financières. Le net tassement des créations d'emplois de bureau et la concurrence de plus en plus vive exercée par les chômeurs sont venus réduire les débouchés à l'issue de ces formations. Pourtant ces emplois n'ont cessé de se féminiser. Le chômage touche donc un nombre élevé de jeunes filles à leur sortie du système scolaire, alors même qu'une fraction des élèves, plus importante qu'autrefois, poursuit des études au-delà de la fin normale du cycle. La grande majorité de celles qui n'ont pas été recrutées sur des emplois de bureau, restent en effet, neuf mois après leur sortie de l'école, à la recherche d'un emploi. À la date de l'enquête, une faible minorité occupe des emplois moins qualifiés.

Françoise BRUAND

## Bibliographie.

### LE CEREQ EN A PARI.F.

F. Bruand. - « Les jeunes débutantes dans les emplois de secrétariat. » in Formation Emploi n° 9, Janvier-mars 1985

BREF n° 11, novembre-décembre 1984.

C. Cossalter. - « D'une informatisation l'autre : l'exemple des banques et des assurances. » in Formation Emploi n° 5, janvier-mars 1984.

« Dossier Formation et Emploi. Les emplois tertiaires de bureau. » Paris, CEREQ, 1983. Collection des Études n° 5.

« L'accès aux emplois et la mobilité professionnelle. » Paris, la Documentation française, 1979. Volume de la bibliothèque n° 12.

### LE CEREQ EN PARLERA

C. Beduwe, M.-H. Gensbittel. - « L'entrée dans la vie active des jeunes sortis des CAP et des BEP en 1979. » À paraître dans la Collection des Études.

F. Bruand. - « L'insertion professionnelle des jeunes dans les emplois du bureau. » À paraître.

### ON EN PARLE AILLEURS

P. Bouillaguet-Bernard, J.-F. Germe. - « Salarisation et travail féminin » in Critique de l'Économie Politique. n° 17, octobre-décembre 1981.

J. Pinto. - « L'attachement, étude de la condition de secrétaire. » Thèse de troisième cycle, EHESS, Paris VII, mai 1981.

P. Adler et N. Dubrulle. - « Informatisation et emploi dans les Banques. » Paris, Centre d'études de l'emploi, 1980.

C. Thuillier. - « La vie quotidienne dans les ministères au XIX<sup>e</sup> siècle. » Paris, Hachette, 1976.

# Femmes et technologies de la communication

## Communication, circulation de l'information

L'information s'est révélée au cours des dernières années comme une matière première précieuse sur laquelle s'appliquent des technologies et des outils de plus en plus performants. La manière d'organiser et de traiter l'information détermine en grande partie la bonne santé d'une entreprise.

Les emplois de services administratifs, du secrétariat et des activités connexes du secrétariat (archives, courrier, etc.) fortement féminisés en France (77 % de femmes) sont particulièrement concernés.

En effet, ils sont essentiellement définis par leur place et par leur rôle dans les circuits et les traitements de l'information. Par exemple, on peut considérer que les secrétaires (97 % de femmes), dans leur contribution au fonctionnement de l'entreprise, interviennent sur le réseau d'information et de communication interne et externe du service auquel elles appartiennent. Elles assurent le substrat matériel de ce réseau et sa permanence dans le respect des procédures propres à l'entreprise, réglementaires, légales ou liées aux relations commerciales.

Pour ce faire, elles disposent de techniques dites de secrétariat pour l'enregistrement, le classement, la mise en forme, la reproduction, la retransmission (par exemple : sténographie, dactylographie, téléphone, telex, photocopie...) ou encore pour le suivi d'activité (planning, statistiques). Ces techniques évoluent rapidement (bureautique). Les incidences de cette évolution portent non seulement sur les divers modes opératoires du poste de travail mais sur la fonction même de secrétariat.

## Definition des rôles et dynamisme professionnel

Nous avons cumulé depuis 1976 de nombreuses observations suivant en quelque sorte la diffusion du traitement de texte, et l'évolution concomitante des emplois du secrétariat. Nous avons de cette manière appréhendé « sur le vif » pourrait-on dire les transformations d'un métier.

Des femmes motivées et évolutives ont pu saisir l'opportunité que leur offrait le nouveau matériel pour modifier pas à pas, à travers les tâches quotidiennes, leur rôle et leur

fonction; et globalement, cette période a révélé le dynamisme du groupe professionnel comme facteur de transformation du travail.

Combien sont partiels les discours nombreux présentant les ressources humaines comme *subissant* un ensemble de facteurs inéluctables d'ordre technique, économique, rationnel (à cause des nouvelles technologies... à cause des restructurations de l'industrie contrainte par le marché... à cause de la situation économique générale... à cause de... des emplois disparaissent, des emplois se transforment, de nouveaux emplois apparaissent) voire présentant ces mêmes ressources humaines comme *obstacle empêchant* techniques et organisations judicieuses de tourner rond; partiels, ces mêmes discours deviennent faux et pervers lorsqu'ils glissent implicitement dans la manière de poser les problèmes de gestion.

En effet, comme le montrent de nombreuses études récentes et en particulier l'étude de l'évolution des emplois du secrétariat, les ressources humaines sont, avant tout, le lieu d'accueil et d'assimilation, voire de propulsion des nouvelles techniques (1). Il va s'autotransformer et développer chemin faisant de nouveaux modes de fonctionnement.

Il faut remarquer aussi que toutes les femmes ne présentent pas ce comportement d'appropriation et d'évolutivité, soit parce que le contexte organisationnel et relationnel trop rigide inscrit la mise en œuvre des nouveaux équipements dans un cadre préétabli (saurait-on établir un bilan comparé de l'exploitation des techniques nouvelles selon le « style » du contexte relationnel?), soit parce que la perception que les personnes ont de leur travail et du devenir possible de celui-ci conduit davantage à se cantonner strictement aux activités antérieures.

Actuellement des secrétaires et opératrices vont très loin dans la maîtrise de leur machine, elles « écrivent » des programmes bureautiques (enchaînement logique d'opérations ne nécessitant pas la connaissance d'un langage de programmation) pour créer des fichiers, pour adapter des logiciels existants aux besoins particuliers du service ou du demandeur; d'autres personnes estiment que cela ne relève pas de leur travail

et font appel à l'informaticien ou à une personne spécialisée (correspondant).

En fait ce maintien d'une situation antérieure ne peut qu'être illusoire dans le changement en cours ou de nouvelles plages d'activité apparaissent, ou les modalités de réalisation sont profondément modifiées, où les emplois se redéfinissent les uns par rapport aux autres.

C'est d'ailleurs pour une grande part à travers le quotidien, pas à pas, que se dessine l'évolution du travail, que se repositionnent les groupes professionnels.

Le rythme de perturbation des données économiques, technologiques, sociales, oblige à concevoir les situations professionnelles comme nécessairement évolutives ou en tout cas mouvantes. Dans ce contexte, la dynamique des groupes professionnels constitue un facteur important et une sensibilisation au rôle d'acteur du changement.

Nicole MANDON

(1) En particulier par les critiques et suggestions que les utilisatrices directes font aux constructeurs, par le rôle non négligeable qu'elles jouent auprès des responsables et demarcheurs en leur montrant les nouvelles possibilités de ces machines.

## Bibliographie.

### LE CEREC EN A PARLÉ

F. Bruand. - « Les jeunes débutantes dans les emplois de secrétariat. » in Formation Emploi n° 9, Janvier-mars 1985.

N. Mandon, J. Rannou. - « L'informatique intégrée : les changements dans le travail des employées dans une entreprise de grosse mécanique. » in Formation Emploi n° 5, Janvier-mars 1984.

### ON EN PARLE AILLEURS

A. Olerup, L. Schneider and E. Monod. - « Women, work and computerization. » Amsterdam, North Holland. A paraître en décembre. (Conférence de septembre 1984, Riva del Sole, Italie).

M. Chalude. - « Bureautique et travail des femmes. » Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés Européennes, 1984.

« Femmes au bureau. » Cahier n° 10 de Pénélope, printemps 1984.

« Dossier : Formation des femmes et nouvelles technologies. » in Actualité de la Formation permanente, n° 68, janvier-février 1984.

## Professions et métiers préparés par les jeunes filles

« Élargissons l'orientation des filles, aujourd'hui les métiers n'ont pas de sexe » dit un slogan du ministère des Droits de la femme mettant en cause les orientations traditionnelles des filles et des garçons.

Si la scolarisation des jeunes filles est très poussée, si leur taux de réussite aux examens est parfois supérieur à celui des jeunes gens, il n'en reste pas moins que malgré une évolution sensible elles se regroupent le plus souvent autour des filières plus littéraires pour l'enseignement général, des spécialités tertiaires pour l'ensei-

gnement technique. Dans les séries scientifiques ou industrielles on les trouve principalement dans les spécialités de laboratoire ou les sciences de la nature.

Cette situation induit, pour partie, la féminisation importante des études littéraires, de sciences humaines ou de sciences naturelles et la non moins grande féminisation des activités tertiaires, de la fonction publique, des professions enseignantes.

Ainsi, bien que toutes les carrières soient aujourd'hui ouvertes aux femmes (de la médecine aux offices

ministériels, de la haute fonction publique aux armées), alors que les grandes écoles telles que Navale, polytechnique ou l'ENAC (1) leur sont maintenant accessibles, force est de constater que les orientations de base restent assez traditionnelles comme le montrent les tableaux ci-après afférents aux résultats de la session 1984 du baccalauréat. Cette année-là, 401 184 candidats se sont présentés aux examens, 253 593 ont été reçus dont 144 587 jeunes filles (soit 57 %).

(1) École nationale de l'aviation civile

Tableau 1 : Répartition des candidats reçus au baccalauréat en 1984 (suivant la série et le sexe)

BACHELIERS	A	B	C	D	E	F ind. (1)	F tert. (2)	G	H
Garçons	8 475	13 401	21 493	19 950	6 259	24 663	238	24 663	749
Filles	36 706	22 257	12 786	26 092	389	3 207	7 835	31 963	482
Total	45 181	35 658	34 279	46 042	6 648	27 870	8 073	43 098	1 231

(1) Résultats détaillés dans le tableau 2. (2) Essentiellement F8 «sciences médico-sociales»

Source : Ministère de l'Éducation Nationale - SPRESE note d'information (à paraître) « Le baccalauréat — session 1984 - statistiques définitives ».

Tableau 2 : Répartition des candidats reçus au baccalauréat séries F industrielles en 1984 (suivant la spécialité et le sexe)

BACHELIERS	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10
Garçons	8 909	3 507	9 191	903	226	499	379	234	292	523
Filles	283	129	247	108	113	597	837	835	12	56
Total	9 192	3 636	9 438	1 011	339	1 086	1 216	1 069	304	579

Source : SPRESE op. cit.

Si la repartition des filles et des garçons reste dans l'ensemble conforme, on doit constater une évolution lente mais réelle des mentalités.

C'est ainsi que les jeunes filles représentent 37,29 % des candidats de la série C (contre 26,7 % en 1970), qu'elles sont majoritaires en D et font une percée en série E et dans les options industrielles. Elles constituent plus du tiers (39%) des effectifs du baccalauréat H informatique.

Ces données chiffrées relatives aux examens du baccalauréat reflètent assez bien la place des jeunes filles dans les enseignements scientifiques et techniques aux différents niveaux.

### 1 - Dans l'enseignement supérieur

- *L'université* reste sans conteste le milieu le plus favorable aux jeunes filles et la proportion de bacheliers qui poursuivent des études tend à se rapprocher de celle des bacheliers. Si les lettres (qui connaissent d'ailleurs un tassement) et la pharmacie restent, avec plus de 60 % d'étudiantes, les filières les plus féminisées, l'on trouve des jeunes filles dans toutes les spécialités. Leur progression est importante en droit (39 % en 1971 — 50 % en 1980), en médecine (32,5 % en 1971 — 42 % en 1980), en sciences économiques (26,5 % en 1971 — 40 % en 1980).

- Toutes les écoles d'ingénieurs sont maintenant accessibles aux jeunes filles et bien que les femmes ingénieurs soient encore peu nombreuses leur nombre augmente régulièrement. En 1973, les jeunes filles ne représentaient que 6 % de l'ensemble des diplômés alors qu'elles constituent en 1983 plus de 14 % du total, et leur effectif a triple au cours de la dernière décennie.

- Dans les classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) les jeunes filles dominent toujours en « lettres » (65 %). En revanche, elles progressent nettement dans les classes scientifiques puisqu'elles passent de 16 % des effectifs en 1972-73 à 24 % en 1982-83.

2 - *Au niveau HI (techniciens supérieurs) dans les IUT et les STS* la situation apparaît contrastée.

- Dans les IUT l'on compte environ 35 % d'étudiantes. Bien qu'elles soient plus nombreuses dans les spécialités tertiaires, ou elles représentent 58 % des effectifs, on les trouve réparties dans l'ensemble des départements.

Pour les spécialités industrielles (y compris l'informatique) ou les jeunes filles représentent environ 20 % des élèves, ce sont les départements de biologie, chimie, informatique, mesures physiques qui en accueillent le plus grand nombre.

- Dans les STS le contraste est plus fort. Les jeunes filles, qui représentent un peu plus de 57 % des candidats à l'examen du BTS, sont concentrées autour des spécialités tertiaires qui rassemblent, à elles seules, quelque 86 % d'entre elles. Certaines options, tel le secrétariat, qui regroupe 44 % des candidates à l'ensemble des BTS, sont d'ailleurs exclusivement féminines.

En revanche, dans les spécialités industrielles, à l'exception des sections assistant d'ingénieurs (d'ailleurs presque exclusivement féminines) ou des disciplines relevant de la chimie et de la biologie, le nombre de femmes est extrêmement faible voire inexistant pour certaines spécialités.

Rares sont au total les options de BTS où existe une réelle mixité avec une proportion hommes/femmes équilibrée. On peut citer la comptabilité/gestion, l'informatique et la distribution.

3 - *Au niveau IV (techniciens) deux filières de formation coexistent : les brevets et baccalauréats de techniciens.*

- Nous avons indiqué au début de cet article la distribution des jeunes filles dans les différentes options du baccalauréat de technicien (série F, G, H). Nous avons observé (cf tableaux 1 et 2) que les jeunes filles, très nombreuses certes dans les spécialités tertiaires, faisaient une percée dans les spécialités industrielles, même les plus traditionnellement masculines telles que la mécanique ou l'électricité.

- Pour les Brevets de techniciens, plus étroitement spécialisés, aux effectifs plus faibles, les jeunes filles se trouvent regroupées autour de trois spécialités : industries du vêtement et de l'habillement, tourisme et hôtellerie.

4 - *Au niveau F, enfin, l'on observe également une situation contrastée entre les deux filières de formation CAP et BEP.*

- Pour le BEP, formation plus récente et moins spécialisée, les jeunes filles bien que très regroupées autour des spécialités tertiaires, se

dispensent toutefois, même en très petit nombre, dans la plupart des options industrielles en particulier la mécanique, l'électronique, les métiers de l'imprimerie.

- Les CAP correspondant, dans l'ensemble, à des métiers ou des professions plus étroitement définis, reflètent assez bien les champs dits des « métiers féminins » et des « métiers masculins » ainsi que leurs évolutions. C'est ainsi que les CAP relevant des emplois tertiaires de bureau, ceux des industries de l'habillement, de la coiffure ou de la vente, sont particulièrement féminines. À l'opposé, les CAP du bâtiment, de la métallurgie, du travail des métaux ou des métiers de l'alimentation sont à prédominance masculine.

Mais l'évolution des métiers induit l'évolution des formations, aussi l'émergence des femmes dans les métiers manuels traditionnellement « masculins » se reflète-t-elle dans les candidatures aux CAP. C'est ainsi qu'en 1983, plus d'un millier de jeunes filles ont postulé le CAP de cuisine dite classique, plus de 200 le CAP de pâtissier-confiseur, quelque 400 les CAP des métiers du bois (ébéniste et menuisier d'agencement), 300 (environ) les CAP de la mécanique (tourneur, ajusteur, fraiseur), 160 le CAP de peintre-vitrier, 398 le CAP de prothésiste-dentaire et plus de 80 les CAP de la mécanique-auto.

Parmi les tentatives les plus récentes ou les femmes font encore office de « pionnières » on citera les CAP de conducteur-routier, mécanicien d'entretien, chaudronnier, boulanger, boucher, tailleur de pierres ou carreleur-mosaïste.

Françoise MEYLAN

## Bibliographie.

### ON EN PARLE AILLEURS

P. de Condé. - « Oil sont les filles » in *l'Étudiant*, n° 47, octobre 1984.

« Statistique des diplômes de l'enseignement technique - session 1983 ». Document n° 5392 et 5393, septembre 1984.

J. Lamouré. - « Enseignement universitaire : orientation et scolarisation des étudiantes » in *Education et Formation*, n° 2, Janvier/mars 1983. Ministère de l'Éducation nationale, SIGES.

« Ingénieur au féminin » in *Cahiers du CEFI*, n° 1, mars 1982.

« Importance et repartition de la population féminine des établissements de second degré et supérieurs : année 1979-80. » Paris, ministère de l'Éducation nationale. Note d'information du SIGES n° 80-42, 25 novembre 1980.