

**LES FEMMES EN SITUATION  
D'ORIENTATION OU DE REORIENTATION  
PROFESSIONNELLE**

**L'exemple de l'Association Retravailler à  
Montbéliard**

**Tome 1 : Approche Théorique**

*Nicole DEMOUGE*

*Guy OLIVIER*

**GREFIGE– Université Nancy 2**

Cahier de recherche n° 1998-6

**GREFIGE– Université Nancy 2**

13 rue Michel Ney

54 000 Nancy

France

Téléphone : 03 83 39 63 91

Fax : 03 83 39 63 90

[Grefige@univ-nancy2.fr](mailto:Grefige@univ-nancy2.fr)

[www.univ-nancy2.fr/GREFIGE](http://www.univ-nancy2.fr/GREFIGE)

**NOTE BIOGRAPHIQUE**

**Nicole Demouge** (1951) a passé une partie de sa jeunesse aux U.S.A.. De retour en France, elle exerce des fonctions de responsabilités en entreprise, notamment dans le secteur sanitaire et social, avant d'entreprendre, à près de quarante ans, des études universitaires. Elle effectue ses recherches, sous la direction de Jacques Aubret, à L'université de Lille III dans le cadre du laboratoire Géréor, sur « La signification de l'activité professionnelle dans le parcours personnel des femmes et des hommes en formation continue ». Elle participe également à d'autres recherches à caractère pluridisciplinaire tels : l'histoire des entreprises centenaires dans la région du Nord de la France, l'entrepreneuriat féminin, la féminisation du travail ou la chronique de l'évolution féminine.... En matière d'enseignement, elle s'intéresse plus particulièrement aux aspects méthodologiques et aux problèmes humains dans l'organisation. Elle collabore enfin au groupe de recherche interdisciplinaire « Femmes & Pouvoirs » qu'elle a contribué à mettre en place avec, Jacques Aubret (Université de Lille III), Guy Olivier (I.A.E/Université de Nancy 2) & Frédérique Pigeyre (C.N.A.M./Paris).

**Adresse personnelle : 8, rue de l'Eglise, 54990 Xeuilley, France.  
Tel 03 83 47 73 75**

**LES FEMMES EN SITUATION D'ORIENTATION OU DE  
REORIENTATION PROFESSIONNELLE**

**L'exemple de l'Association Retravailler à Montbéliard**

**Tome 1 : Approche Théorique**

## **LES FEMMES EN SITUATION D'ORIENTATION OU DE REORIENTATION PROFESSIONNELLE**

### **L'exemple de l'Association Retravailler à Montbéliard**

#### **Résumé**

Cette étude porte sur le processus de décision et d'orientation mis en place par les femmes qui souhaitent intégrer ou réintégrer le monde du travail après une absence plus ou moins importante. Comment les femmes se projettent-elles dans l'emploi ? Quelle est leur réaction face à l'utilité sociale du travail ? Pourquoi le modèle de la « mère au foyer » est-il remis en cause par une fraction de plus en plus importante de la population féminine ? Quelles sont les représentations collectives qui interfèrent dans la prise de décision de retravailler ? Pour obtenir ces résultats, vingt-sept femmes ont été interviewées à l'institution « Retravailler » à Montbéliard (Doubs). Face aux difficultés de s'intégrer dans le monde du travail, les femmes ont-elles réuni tous les éléments nécessaires pour prendre « une bonne décision » ? Ce processus peut-il déboucher à terme sur un projet professionnel pertinent ? Telles sont quelques unes des questions posées au cours de cette recherche. Nous espérons que les réflexions qui découlent de ce travail pourront s'avérer utiles aux gestionnaires dans l'avenir.

Prendre la décision de retravailler ou de franchir les portes de l'entreprise n'est pas chose facile. Surtout, lorsqu'on est une femme, que l'on a perdu son emploi ou que l'on a abandonné depuis longtemps toute activité professionnelle pour se consacrer à ses responsabilités familiales. Cette nouvelle manière d'envisager l'existence se situe dans une perspective de changement de vie qui implique le désir, la volonté et l'obligation de faire des choix délicats dans des conditions souvent complexes et ce, d'autant plus, que la femme s'inscrit dans une réalité sociale dont il n'est pas possible de faire l'économie. Pour aborder une réinsertion professionnelle, il ne s'agit pas tant de recevoir des réponses toutes faites que de favoriser les facultés de jugement, d'élargir les champs du possible et d'aller au delà du simple constat des difficultés.

Peu de femmes aujourd'hui restent à l'écart du monde du travail <sup>1</sup>. Leur présence est attestée par tous les travaux scientifiques qui soulignent à l'envie la place du « Deuxième sexe » sur le marché

---

<sup>1</sup> Parler des femmes « qui travaillent » ou des femmes « actives » conduit à les opposer, logiquement mais malencontreusement, à celles « qui ne travaillent pas » ou sont « inactives » ou encore sont « non actives ». Recourir à ces catégories pour décrire la population féminine observée dans tel recensement ou telle enquête tend à donner pour permanentes des distinctions entre « actives » et « inactives » qui n'ont de sens qu'à l'époque considérée. A croire qu'il existe trois sexes : les hommes, les femmes « qui travaillent », et les autres femmes ( Levy & Labourie-Rascape , 1983 : 1 ).

de l'emploi (Beauvoir, 1949). Les femmes représentent en 1989 43.6% de la population active (I.N.S.E.E. , 1991 : 100). C'est ainsi, qu'au seuil du troisième millénaire, sept femmes sur dix, travaillent à l'extérieur (INSEE, 1991 : 95-97). Ceci n'est pas à proprement parler une révolution. Le travail féminin est, en effet, aussi ancien que la société elle-même, et il n'est pas d'exemple de société où la femme ne contribue pas d'une manière ou d'une autre au processus de production (Segalen , 1982 , 464-477). Ce qui est nouveau aujourd'hui, c'est l'arrivée massive des femmes dans les emplois salariés. La publication des résultats du recensement de 1990 (sondage au I/2O) montre que le salariat féminin représente 88.5% des femmes actives contre 85.6% chez les hommes (Levy , 1992 : 1). On enregistre de même, une diminution des secteurs primaires et secondaires au profit du secteur tertiaire <sup>1</sup> où les femmes occupent désormais la part la plus importante avec une population active qui est passée de 45% en 1962 à près de 52% en 1989 (Desplanques - Raton - Thave , 1991 : 10).

Plus important encore est l'abandon par les femmes du modèle de la mère au foyer (Girard & Roussel, 1978). Avec les « Trente glorieuses », chères à Jean Fourastié, l'accès à la formation , les progrès technologiques, la confrontation avec l'autre sexe, remettent en cause la distribution des rôles traditionnels. L'exercice d'une profession devient alors, non seulement une marque d'indépendance, mais aussi une véritable composante de l'identité féminine (Mamou, 1990). Simultanément, d'autres travaux universitaires font état de la plus grande réussite des filles dans le domaine scolaire Duru-Bellat , 1990 - Baudelot & Establet , 1992 & Terrail , 1992). Non seulement les filles obtiennent de meilleurs résultats au baccalauréat avec 57% de reçues (Vouillot 1991 : 239), mais elles sont aussi plus nombreuses sur les bancs de l'université : 520 000 soit, 70 000 de plus que leurs camarades masculins. En ce sens, l'institution scolaire jugée archaïque par certains, inadaptée au

---

<sup>1</sup> Ce qui a changé dans le travail des femmes, c'est la nature des emplois. Les femmes actives ne travaillent plus comme domestique - une femme sur six au début du siècle - ni dans l'agriculture - 3 millions en 1906 / 600 000 en 1982 - (Montreynaud, 1989 : 488). Aujourd'hui, la majorité de la population - et des femmes - travaille dans le secteur tertiaire. C'est ainsi, qu'entre 1982 et 1990, par exemple, les trois secteurs d'activité - primaire, secondaire, tertiaire - sont passés respectivement de 8% , 34% et 58% à 6% , 30% et 64% ( Levy , 1992 : 1 ). D'autre part, le salariat, qui introduit une rupture entre la sphère publique et la sphère privée, est aussi ce qui définit le statut professionnel et social des femmes (Montreynaud, 1989 : 489). Notons enfin, que la diminution du secteur primaire et secondaire au profit du secteur tertiaire est une tendance de la société française comme des autres nations industrialisées (Lévy, 1992 : 1).

monde du travail par d'autres, a réussi sans bruit une prouesse : permettre la mixité et par là même, une certaine égalité entre garçons et filles <sup>1</sup>.

Ainsi, depuis trois décennies, les femmes ont investi progressivement la communauté scolaire et le monde du travail. Le modèle dominant n'est plus celui du choix : travailler ou avoir des enfants, ni celui d'une certaine alternance : travailler, s'arrêter, retravailler, mais celui du cumul : travailler , avoir des enfants, s'insérer professionnellement et dans le même temps constituer une famille (Maruani , 1991 : 246 & Junter-Loiseau, 1992 : 44). Il est vrai, comme le démontrent les enquêtes réalisées par A. Percheron <sup>2</sup>, que la socialisation des filles ne s'effectue plus sur les mêmes bases. Pour les parents, l'avenir des filles tend à s'identifier à l'avenir souhaité pour les garçons (Valetas , 1992 : 130).

Il s'en faut de beaucoup cependant que les femmes aient conquis l'égalité professionnelle. Les discriminations sexuelles restent la règle, tant dans la société que dans les entreprises <sup>3</sup>. Elles prennent leur origine dans ce que l'on appelle « la discrimination statistique » liée à l'expérience du recruteur et à ses préjugés (Huet 1983 & Perreault , 1990 : 749-765 ), mais aussi et surtout dans une socialisation de fait qui reste très sexuée ( Sofer , 1986 : 95 & Duru-Bellat , 1990 ) dont John Stuart Mill, en 1869, a été le premier à démontrer le caractère ségrégatif (Belotti : 1974 : 7). Ce qui frappe également, c'est la très grande concentration des emplois féminins dans certaines professions <sup>4</sup>. Cette

---

<sup>1</sup> *Le Monde* du 9 janvier 1992, page 16. Cela ne veut pas dire que les chances de réussite sont équivalentes pour les deux sexes. Marie Duru-Bellat note que les orientations des filles sont souvent en rapport avec leur cursus antérieur « mieux réussi » . Sont à l'oeuvre : des mécanismes de type auto-sélection qui font que les filles ne choisissent les bonnes filières que lorsque leur bagage est vraiment bon. Par exemple, les filles titulaires d'un baccalauréat C et titulaires d'une mention «Très Bien » s'orientent massivement (45%), mais moins souvent que les garçons, vers les classes préparatoires. Ce qui les distingue, c'est leur quasi-renoncement (5%) quand elles n'ont plus qu'une mention « Assez Bien » en poche (Marie Duru-Bellat , 1990 : 81-82).

<sup>2</sup> Séminaire du 7 février 1990, Sciences Politiques : Communication d'A. Percheron, lors de la journée consacrée aux « Valeurs familiales : production et transmission, éducation et socialisation ». Article cité par Marie-France Valetas : Avenir du nom de la femme et transformation des structures familiales, *Population*, 1 , 1992 , 105-132.

<sup>3</sup> Cynthia Fusch Epstein rappelle dans son étude (1988) que les croyances traditionnelles au niveau du masculin et du féminin persistent encore sur une grande échelle dans la plupart des sociétés. Cette façon de fonctionner a été organisée dans le cadre de ce qu'elle appelle « la pensée dichotomique » qui fixe les valeurs et permet une organisation efficace de l'éducation. Dans l'ensemble, dit-elle, les femmes ont été largement convaincues de « leur place dans la société ». La théologie, la tradition et les coutumes ont contribué à persuader « le deuxième sexe » de sa position sociale.

<sup>4</sup> Les 16 professions les plus féminisées regroupent les 2/3 des femmes et ne représentent que 29% des types d'emplois possibles (Perreault : 1990 : 752).

concentration des femmes dans certaines activités se double d'une concentration dans les secteurs secondaires et tertiaires <sup>1</sup>. Il faut noter, à l'inverse, la quasi-absence des femmes dans la haute hiérarchie de l'entreprise <sup>2</sup>. Dans le même temps, les pays de l'OCDE, enregistrent l'écart important qui existe entre les progrès économiques considérables qui se poursuivent rapidement et la persistance d'inégalités pour les femmes. Au risque, soulignent-ils, de compromettre, à terme, le développement du pays, faute de pouvoir utiliser la contribution des femmes à la croissance économique et au progrès social (OCDE, 1991 : 3).

Tout projet professionnel, en effet, est influencé par le contexte social dans lequel il s'inscrit. Très tôt, par la socialisation, à l'école et dans la famille, les enfants perçoivent la répartition des rôles sociaux liés au sexe et ils en déduisent ainsi ce qui convient ou pas à leur propre personne. De nombreux auteurs montrent que la division du travail, prédominante dans la société entre les hommes et les femmes, organise déjà les jugements d'enfants à peine âgés de quatre ans (Ghiglione, Bonnet, Richard, 1990 : 120). L'idée que les filles font des études pour se préparer à un métier et que le « métier » n'a pas de sexe est une prise de position sociale très récente (Vouillot, 1991 : 240). Depuis Freud, on sait que le développement psychique de l'enfant prend place dans ce que l'on peut appeler « la constellation familiale » et que les modèles parentaux contribuent à transmettre des valeurs de comportement et de représentation que les enfants chercheront plus ou moins consciemment à perpétuer ou à rejeter permettant ainsi d'orienter l'existence notamment à l'âge des choix professionnels (Belle, 1991 : 95-100). De même, Joëlle Allouche-Benayoun et Marie-Claude Kançal dans leur étude sur « les femmes leaders dans la région de Picardie », démontrent que c'est dans la famille - et donc très tôt - que se développent les conditions psychologiques qui vont pousser les femmes hors des sentiers battus (1986 : 266).

---

<sup>1</sup> Le secteur secondaire qui regroupe 31 métiers, n'est féminisé qu'à 19% et les femmes n'ont accès qu'à un nombre limité des professions, soit sept au total. Il en est de même dans le secteur tertiaire (Perreault : 1990 : 752).

<sup>2</sup> Susan Faludi (1993 : 16) ne recense que 19 femmes sur les quatre mille cadres dirigeants aux Etats-Unis (Faludi, 1993 : 16). Il en est de même pour Marguerite Lorée La Sierra qui note dans sa thèse sur « Les femmes de pouvoir et le pouvoir des femmes dans les entreprises et les institutions en Amérique du Nord » que, si les femmes sont largement présentes au premier niveau et au second niveau, elles sont pratiquement absentes du troisième, le dernier cercle, celui où se prennent les décisions (Lorée La Sierra, 1990 : 601).

Lors de cette étude, vingt-sept femmes en formation ont été interviewées. Elles ont répondu à nos questions à l'institution « Retravailler » de Belfort et de Montbéliard. Nous leur avons demandé comment elles construisaient leur projet professionnel ? Comment elles conciliaient leurs différents rôles ? Pour cela, il ne suffit pas seulement d'enregistrer des opinions, de fixer des attitudes sur une échelle. Il faut s'intéresser au travail que les femmes réalisent sur elles mêmes au niveau du processus d'orientation. Ces femmes ont réfléchi à leur démarche d'orientation ou de réorientation professionnelle et ont accepté de nous parler d'elles. Ce qu'elles nous ont dit ne signifie pas que leurs propos soient vrais et fondés positivement. Dans ce type de travail, il faut savoir, comme le rappelle fort opportunément Jean Peneff, que l'interlocuteur - ici l'interlocutrice - ne donne jamais qu'une partie de ses informations, qu'elle choisit les faits de manière à nous présenter l'image qu'elle souhaite que nous ayons, qu'elle néglige ce qui aurait pu lui paraître mineur ou désagréable (Peneff, 1985 : 110). Cependant, produit de leur subjectivité, les constructions de la réalité vécues et élaborées se transforment, par la magie des mots, en pratique élaborée et fondent ainsi leur expérience. Le vécu des femmes constitue donc la base de ce travail.

De même, l'activité des femmes et l'importance qu'elles donnent à leur statut et à leurs rôles sont aussi les produits de l'idéologie, des modèles et des habitudes de la société dans laquelle elles vivent. Cet ensemble de données contribue à constituer des stéréotypes et à générer des modes de pression implicites qui incitent l'individu - examiné en tant que femme - à être perçu d'une certaine manière. Cette catégorisation sociale est le processus par lequel les relations sociales se structurent. C'est à partir de celui-ci que se façonnent et se différencient les différents agents sociaux (Ghiglione - Bonnet - Richard, 1990 : 23). Fallait-il dans ce travail recourir à des techniques particulières telles l'histoire, la sociologie, l'économie ou la psychologie ? L'approche psychosociale semble la démarche qui répondait le mieux à la situation. C'est pourquoi, elle a été retenue comme orientation principale.

La première partie de ce travail porte sur le processus de décision et son application pratique lors de l'orientation professionnelle. Une première approche tentera de décrire comment sont nées les théories relatives aux sciences de la décision. Quels sont les chercheurs qui ont marqué ces sciences ? Comment se déclinent les différentes approches des théories décisionnelles ? Nous nous

rapprocherons ensuite de l'orientation professionnelle en étudiant les styles et les stratégies de la décision . La seconde partie de cette première partie tentera de rapprocher les théories de la décision, des pratiques d'orientation. Qu'est-ce que le processus d'orientation ? Nous verrons qu'à l'origine des pratiques professionnelles actuelles se situent les travaux de Ginzberg (1951) et Super (1970), repris par Pelletier, lorsqu'il développe l'activation du développement vocationnel et personnel (A.D.V.P.). Proche des techniques mises en oeuvre dans l'activation du développement vocation et personnel, notamment en ce qui concerne l'élaboration des choix professionnels, la méthode « Retravailler » est originale. Créée en 1973 et s'adressant au départ à un public féminin, elle est aujourd'hui utilisée dans de nombreux pays d'Europe.

La seconde partie de cette étude comporte deux chapitres distincts : tout d'abord la présentation de la méthodologie et des techniques de recherche retenues pour réaliser ce travail ainsi que l'analyse des raisons qui ont prévalu quant au choix de la méthode utilisée. Nous passerons ensuite aux problèmes posés par le questionnaire et le guide d'entretien. Le second chapitre procède à l'analyse des données sociologiques obtenues au cours de cette recherche en tenant compte des problèmes d'identité et de représentation de soi. Dans la dernière partie, nous analyserons les diverses réponses obtenues quant à la façon dont les femmes se projettent dans l'emploi. Puis nous essaierons, à l'aide des résultats recueillis, de situer la place des femmes dans le processus de décision face à leur orientation professionnelle.

## **LE PROCESSUS DE DECISION DANS LES PRATIQUES D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE**

### **LE PROCESSUS DE DECISION**

La vie quotidienne est ponctuée par l'obligation de prendre de nombreuses micro-décisions. Pour survivre, l'individu doit prendre des décisions pertinentes vis à vis de son environnement. Il lui faut identifier des objets - poser l'alternative - et prendre à leur sujet des décisions - faire des choix - tels que s'orienter vers une profession, choisir son conjoint ou son lieu de résidence (Lahlou , 1993 , 40). De même, à l'échelon de la commune, de la région ou d'un pays, de multiples macro-décisions dirigent, normalisent et dominent notre existence.

Dans les représentations dominantes, cette omniprésence des décisions renvoie à l'image de l'homme libre, maître de son destin. Issu du libéralisme classique ou des théories philosophiques chères à Jean Jacques Rousseau, l'homo economicus et/ou l'homo civicus a toujours les idées claires et exerce ses choix avec clairvoyance. Celui que Lucien Sfez nomme « l'homme certain » présente trois qualités (Sfez , 1988 : 17). Il est informé, infiniment sensible et rationnel. Pourtant, dans la réalité quotidienne, l'homme agit rarement avec autant de discernement. Derrière l'apparente liberté de ses actions, des logiques sociales sont à l'oeuvre (Saussois & Dortier, 1993, 4-5). Nos choix personnels apparemment libres et déterminés sont guidés implicitement par des forces sociales et psychologiques qui nous échappent. Ainsi, dans le dernier quart du XXème siècle dominé par la « crise », crise des valeurs, crise de l'économie, crise de la famille, crise de l'écrit, crise généralisée, crise planétaire.... l'homme certain laisse la place à l'homme aléatoire dont le chemin est semé d'embûches (Sfez , 1988 : 80).

## **Les différentes approches des sciences de la décision**

Il n'y a pas très longtemps que les sciences humaines cherchent à mettre en évidence les logiques et les régularités de la décision. Ce concept apparaît comme un domaine d'étude scientifique au cours de la seconde guerre mondiale, dans les années qui s'étendent de 1943 à 1948. C'est au cours de cette période que naissent trois courants de recherches parallèles (Le Moigne 1993 : 47 ).

Tout d'abord apparaissent les théories mathématiques de la décision, centrées autour de la théorie des jeux et des théories normatives de Neuman - Morgensten & Savage. Leur objectif est d'expliquer comment un individu doué de rationalité doit prendre une décision (Caverni, 1993 : 34). Apparaît ensuite la cybernétique créée en 1948 par N. Wiener et associée aux problématiques de la recherche opérationnelle en tant que science de la communication et de la direction dans les systèmes naturels et artificiels. Herbert A. Simon fonde enfin en 1943 un troisième courant lorsqu'il présente sa thèse : « A Study of the Decision making Process in Administrative Organisation ». Dès lors, ces nouvelles sciences vont féconder de nombreux domaines : les sciences politiques, administratives, sociales, ainsi que les sciences de gestion , la logique et la psychologie.

Herbert A. Simon se situe dans ce contexte au carrefour de tous ces domaines. Chercheur dans les sciences de l'organisation, ses publications sont remarquables. Il invente, par ailleurs, en 1956, avec Novel, le premier logiciel d'intelligence artificielle. Il obtiendra un prix Nobel en économie tout en étudiant la psychologie cognitive. C'est en 1960, lors d'une conférence, qu'il utilise pour la première fois l'expression « sciences de la décision ». Au cours de ses travaux sur les processus de décision, il porte ses recherches sur le raisonnement humain en situation réelle. Il remet alors en cause le modèle formel et mathématique des économistes classiques et propose, à la place, une conception alternative des processus de décision dans les organisations. Il ne parle pas d'ailleurs de la décision mais de l'élaboration de la décision (décision making process). Celle-ci étant un processus où problèmes et réponses se construisent en même temps. Il faut donc abandonner, selon lui, l'idée que la décision est une réponse précise à un problème donné ou prédéfini.

Le fondement de son argumentation est l'abandon du concept de stratégie optimale. Il préconise d'identifier dans un premier temps la nature de la question à traiter. En reformulant l'objectif, on peut dès lors changer les données du problème. Il suggère par ailleurs d'évaluer des solutions alternatives possibles par l'utilisation de stratégies habiles et raisonnées. Ce travail cognitif utilise des heuristiques et non pas des procédures algorithmiques incompatibles avec les capacités du cerveau humain ou même l'usage de l'ordinateur. Il s'agit d'élargir les formes de raisonnement possibles, sans se limiter au seul raisonnement déductif plus réducteur. Il ouvre ainsi le champ de la rationalité procédurale. Aire plus créative dans laquelle la capacité de l'esprit humain produit des solutions « rusées et malicieuses » pour résoudre les problèmes. Dans la vie quotidienne et la majorité des cas, l'individu met en cause de telles heuristiques . Il procède plus par inférence que par déduction en choisissant des solutions plausibles mais incertaines (Le Moigne , 1993 : 48).

Les théories de la décision se déclinent en cinq grands types d'approches qui privilégient, selon les cas, la rationalité de l'action, la psychologie du décideur, les contraintes organisationnelles, le poids des compromis et le contexte de l'action. Ces cinq modèles se classent selon le type d'approche et les dimensions qu'ils mettent en lumière. Il s'agit de l'approche rationnelle, organisationnelle, politique, psychologique, et composite, c'est-à-dire qui intègre plusieurs dimensions des modèles précédents. L'approche psychologique a été l'approche choisie pour traiter le sujet de cette étude. Selon l'angle de vue adopté, elle met en lumière des dimensions tels que la stratégie mentale de résolution de problèmes, le profil de personnalité des décideurs et leur style décisionnel. La psychologie cognitive envisage la décision comme un cas particulier des résolutions de problèmes. Elle explore des « rationalités subjectives » employées par des individus en situation (Weinberg, 1993 : 6).

Herbert A. Simon donne des exemples du décalage entre le choix rationnel, selon la théorie de la décision, et le choix « raisonnable » qu'effectuerait l'individu compte tenu de ses capacités de traitement (Caverni , 1993 : 34-36). Au cours d'une recherche d'emploi par exemple, le choix rationnel suppose la connaissance, l'examen et l'évaluation de toutes les options d'emplois possibles,

de tous les états de nature actuels et futurs - évolution technologique, santé... - et des différentes issues possibles en mettant en relation chaque emploi avec l'état de nature lié à la personne et à cet emploi. Une fois tous ces aspects estimés sur plusieurs dimensions tels le salaire, le lieu de travail, les perspectives... il faut sélectionner l'emploi possédant l'utilité maximale. Ce processus, selon les théories de probabilités, requiert la nécessité d'obtenir une grande quantité d'informations et une capacité impressionnante de traitement et de calcul que l'être humain n'est pas toujours capable ou disposé à entreprendre. Dans la réalité, l'individu plus raisonnable opère son choix à partir de son niveau d'aspiration : tel type d'emploi... dans telle région... à tel niveau de rémunération.... Une fois qu'il a trouvé l'emploi compatible, il le choisit et interrompt ses recherches. De même, les processus psychologiques de la décision individuelle ne correspondent qu'imparfaitement au modèle du « calculateur froid » . Lorsque l'individu se veut rationnel, de nombreuses erreurs logiques viennent « piéger » son raisonnement. C'est ce que l'on appelle des « biais cognitifs » (Caverni , 1993 : 35). Les biais subis par le décideur se classent en quatre types relatifs à l'acquisition et au traitement de l'information , à l'expression de la réponse et à l'information reçue en retour.

Ainsi, l'acquisition de l'information peut ou est biaisée lors de l'évocation des données en mémoire. Lorsque le passé est évoqué, celui-ci est reconstruit à partir de ce qui s'est produit. L'individu ne se souvient pas des incertitudes du passé. Une sélection s'opère par ailleurs lors du traitement de l'information selon des filtres qui contribuent à altérer les données recueillies au sein de l'environnement. D'autre part, la fréquence absolue des événements est souvent préférée à leur fréquence relative. Certaines décisions ont d'ailleurs une fréquence trop faible pour que la personne puisse tirer profit des conséquences éventuellement remarquées. Ceci peut être observé notamment dans le cas du choix des études. Cette fréquence des événements - si elle fait l'objet d'une publicité - est généralement surestimée. Le mode d'expression dans lequel les événements se présentent influe aussi sur la sous-estimation ou la surestimation. Enfin, l'ordre de présentation des informations peut produire des effets dits de primautés ou de « récentes » . Souvent, les premières ou les dernières informations « concrètes » sont plus prégnantes que les informations plus exhaustives. Tous les biais mis en évidence par la psychologie cognitive, note Jean-Paul Caverni, attestent que le décideur ne fonctionne pas selon les principes des théories formelles prescriptives. Toutefois, les explications

fournies par cette science sur les processus en oeuvre dans la décision sont encore limitées (Caverni , 1993 : 36). La question qui se pose désormais est relative au mode de traitement de l'information élaborée par le décideur et les raisons de ce type de traitement - connaître le pourquoi et le comment - . La décision, on le voit, n'est plus un acte simple et un moment, mais le produit d'un processus complexe étalé dans le temps. La décision n'est plus un moment libre puisqu'elle est le fruit de ce processus (Sfez , 1981 : 186). Les différentes approches des Sciences de la décision étant évaluées et replacées dans leur perspective historique, Il convient d'aborder à présent la décision replacée dans le cadre général de notre étude.

### **Styles et stratégies dans la prise de décision**

Dans le cadre de notre recherche nous avons utilisé les théories élaborées par Arroba et Harren pour alimenter notre réflexion sur les stratégies de la décision. Selon Arroba (1977), la stratégie est une « voie d'approche, de réponse et d'action dans une situation de prise de décision. C'est un mode de classement qui s'attache à chaque décision spécifique » (Forner & Dosnon , 1992 : 369). Dans l'optique d'Arroba, il s'agit de formes globales de la conduite du sujet en situation de prise de décision. Pour définir son cadre de catégorisation, elle s'inspire des travaux de Dinklage qui, dans une thèse difficilement accessible, avait proposé en 1968, huit catégories possibles <sup>1</sup> pour classer les manières de prise de décision ( Forner & Dosnon , 1992 : 367 ).

Dans son étude, Arroba procède à divers regroupements en termes de stratégies afin de traduire en modes comportementaux ce que Dinklage exprime sous forme de portraits individuels. A partir d'une démarche exploratoire sous la forme d'entretiens structurés <sup>2</sup>, Arroba définit six catégories de prise de décision. La première catégorie, les « stratégies logiques », regroupent les décisions des personnes objectives et rationnelles qui analysent froidement la situation pour effectuer

---

<sup>1</sup> Les travaux de Dinklage permettent de qualifier un sujet « d'impulsif », de « fataliste », de « soumis », de « proscrinateur », de « souffrant », de « planificateur », « d'intuitif » ou de « paralysé » (Forner & Dosnon , 1992 : 369 ).

<sup>2</sup> Pour évaluer ces stratégies, l'auteur opère une première étude qui porte sur vingt sujets. Un corpus de deux cents décisions est regroupé en catégories de stratégies. Sur quatorze catégories initiales, Arroba en retient six (Forner & Dosnon 1992, 369).

leurs choix optimaux et satisfaisants <sup>1</sup> et faire reconnaître leurs mérites. La deuxième catégorie, nommée « considérées », concerne les stratégies des personnes impulsives qui décident rapidement en accordant plus ou moins d'importance à leur décision. Puis vient la catégorie des stratégies « hésitantes ». Dans ce cas, l'acteur de la décision tend à retarder au maximum le moment de la prise de décision. Les « émotionnelles » appuient leurs décisions sur des préférences subjectives, sentimentales - sans être nécessairement affectives - et/ou attrayantes. La catégorie des stratégies « soumises » se réfère aux décisions d'individus qui, lorsqu'ils prennent une décision, tendent à obtenir l'aval d'autrui, d'être en accord avec les attentes liées à la situation, à des personnes ... ou auto-imposées. Enfin, la dernière catégorie de stratégies décisionnelles, nommée « intuitive » repose sur le sentiment de l'aspect raisonnable ou inévitable de la décision que l'on estime bonne mais que l'on est incapable de justifier. Toutes ces catégories sont ensuite validées et regroupées <sup>2</sup>.

Au cours de la même période, un auteur américain, Harren (1979), s'intéresse à la prise de décision dans le contexte de l'orientation scolaire et professionnelle. Il élabore un questionnaire dérivé de l' A.C.D.M. ou Assessment of Career Decision Making (évaluation de la prise de décision de carrières in Buck & Daniels , 1985). Son objectif est de caractériser les personnes en situation de décision à la fois du point de vue génétique et du point de vue différentiel (Forner & Dosnon , 1992 : 370 ). Son étude menée en 1979 montre l'existence de styles de décision bien différents en matière d'orientation. Il distingue notamment trois types :

\* Le style rationnel caractérisé par la capacité à reconnaître l'effet d'une première décision sur une décision ultérieure (Forner & Dosnon , 1992 : 370). Il correspond à la volonté de s'informer avant de décider, d'être rigoureux, logique et d'agir de manière systématique (Guichard - Hillou - Huteau , 1992 : 39).

\* Le style « intuitif » . Comme pour le style rationnel, la personne accepte la responsabilité de sa décision. Toutefois, elle anticipe sur son avenir, s'implique faiblement dans la recherche

---

<sup>1</sup> Le choix est optimal s'il existe un ensemble de critères qui permettent de comparer tous les choix, si le choix en question est préféré de par ses critères à tous les autres. Le choix est satisfaisant s'il existe un ensemble de critères qui décrivent les minima de choix satisfaisants, si le choix satisfait ou dépasse tous ces critères ( Sfez , 1981 : 205).

<sup>2</sup> Ainsi, deux styles qui démontrent une certaine similarité de proximité sont regroupés en une seule catégorie pour ne retenir finalement que les trois groupes suivants : Soumis ; Inconsidéré - émotionnel - intuitif ; logique - hésitant.

d'information. elle s'appuie plus sur l'utilisation de l'imagination, laisse une marge aux sentiments présents ainsi qu'à la conscience émotionnelle ( Forner & Dosnon , 1992 : 371 ). Elle a du mal à dire pourquoi elle choisit telle orientation. Elle se situe dans le domaine du « ressenti » et fait des choix qui sont souvent le produit du « coup de foudre » (Guichard - Hillou - Huteau , 1992 : 39).

\* Le style « dépendant » à l'inverse des deux styles précédents se caractérise par un déni de responsabilités personnelles dans la prise de décision et par une projection hors de soi de cette responsabilité (Forner & Dosnon , 1992 : 370). Fortement influencé par autrui, il s'en remet largement aux avis des autorités, de sa famille et de ses pairs. Il semble ne pas avoir de volonté propre (Guichard - Hillou - Huteau , 1992 : 39).

En ce qui concerne les outils habituellement utilisés pour approcher ce domaine, on constate que, pour évaluer les styles de prises de décision, on utilise le plus souvent le questionnaire. Dans cette conception, Harren opérationnalise systématiquement un corpus théorique de questions fermées (Oui/Non) . De son côté, Arroba élabore un travail d'exploration pour lequel elle emploie la technique de l'entretien structuré (Dosnon & Forner , 1992 : 371)

**Y a t-il une relation entre le genre des sujets et les modes de stratégies de prises de décision qu'ils utilisent ?** L'article de Yann Forner et d'Odile Dosnon apporte une réponse à cette question (1992 : 367-382 ). Selon les auteurs, on a surtout examiné à ce niveau les relations entre sexes, représentations et styles de décision. On recherchait, à l'origine, à déterminer principalement les fréquences des styles selon les sexes. En 1978, Lunneborg, se référant aux travaux de Harren, pose l'hypothèse d'une fréquence plus forte du style rationnel chez les hommes et du style intuitif chez les femmes. A l'origine de sa recherche, elle situe la relative dissonance qui apparaît entre deux données. La première, concerne une hypothèse de Harren sur les styles cognitifs, soit la relation entre l'indépendance à l'égard du champ - en moyenne légèrement plus forte chez les hommes- et le style rationnel. La seconde, est l'association observée entre la maturité vocationnelle, pour laquelle on observe peu de différence entre les sexes - voire une légère dominance féminine - , et le style rationnel.

Dans une première étude qui porte sur un corpus de cent sujets environ, elle observe une association entre les styles de décision et le développement vocationnel <sup>1</sup>. Elle met alors en évidence une faible liaison entre le style dépendant et la période d'exploration, le style intuitif et la phase de cristallisation et le style rationnel et le moment de la planification. Cependant, cette recherche ne révèle aucun rapport entre le sexe des sujets concernés et l'utilisation des styles de décision. Cette indépendance sera confirmée lors d'une seconde étude portant sur plus de sept cents lycéens. Répétée sur un troisième corpus de cent sujets environ, on constate que s'il n'y a pas de relation entre les styles et le sexe, il y a, par contre, une liaison entre les valeurs sociales appréciées en termes de masculinité-féminité.

Cette étude démontre en effet des associations entre les styles de décision et certaines valeurs sociales et professionnelles. Au regard de ces travaux apparaît un lien positif entre le style relationnel et les valeurs de management et de prestige. Par contre, le style intuitif est lié négativement aux valeurs de management et de réussite sociale. Enfin, le style dépendant est en liaison négative avec la créativité, le management, l'indépendance ainsi que la stimulation intellectuelle. D'autres recherches corroborent plus ou moins cette hypothèse entre les styles et la représentation sexuée de soi ou des activités sociales et professionnelles.

Appréhendée à l'aide de questionnaires, la masculinité-féminité peut se concevoir de différentes façons. Parmi celles-ci, deux dimensions ont été mises en relation avec les styles de décision. La première présente la masculinité-féminité sous la forme de deux modèles indépendants. Il s'agit d'une part, de décrire les traits que s'attribuent plutôt les femmes et que se donnent plutôt les hommes. Bem (1974 & 1975), élabore dans ce cadre un questionnaire qui catégorise les sujets en masculins - féminins - androgynes <sup>2</sup> et indifférenciés. L'autre conception étudie la masculinité -

---

<sup>1</sup> Le développement vocationnel est relatif au processus de transformation et de choix qui s'opère chez un individu qui s'oriente vers un métier. Ginzberg & Super postulent que le développement vocationnel s'articule autour de quatre étapes (Boursier, 1989 : 90).

<sup>2</sup> Androgynes : Sujets qui tiennent des deux sexes (Larousse : 1987, 41). L'androgynie correspond à un idéal d'humanité qui préconise une façon d'être qui n'est ni masculine ni féminine mais qui part de l'idée qu'il existe du masculin et du féminin dans chaque personne à des degrés divers (Bem, 1974). Déjà, Marie de Gournay, dans son *Grief des Dames* en 1626, incitait à dépasser, dans la pratique, la guerre des Sexes par la reconnaissance de l'androgynie de tous les êtres humains: « L'animal humain n'est ni homme ni femme, à le bien prendre : les sexes étant faits non simplement, ni pour constituer une différence d'espèces, mais pour la seule propagation », Nicole Pellegrin :

féminité en partant de l'existence de stéréotypes sexuels dans la représentation des rôles sociaux. Des questionnaires apprécient alors le degré d'association entre le sexe des personnes et les activités sociales et notamment professionnelles.

Ces travaux sont repris en 1978 par Harren et son équipe. L'objectif est alors d'étudier de manière indirecte les relations qui existent entre ces deux conceptions de la masculinité - féminité et certains styles cognitifs. Plusieurs variables sont prises en compte et le modèle général retenu s'appuie alors sur les pistes causales, les effets de genres, les styles cognitifs et les diverses formes de masculinité - féminité, sur le développement vocationnel et la satisfaction du choix effectué. Reprenant les travaux de Bem et analysant le contenu des items de son questionnaire, ces chercheurs observent une association entre les compétences « instrumentales » et la masculinité et, entre les compétences « émotionnelles et expressives » et la féminité. On remarque que de par leurs compétences instrumentales, la masculinité et l'androgynie devraient être liées à des comportements et à des styles efficaces dans la prise de décision et plus particulièrement au style rationnel. En ce qui concerne la représentation sexuellement stéréotypée des activités, ces auteurs pensent qu'une telle perception peut engendrer une limitation dans les choix des personnes et de ce fait, les amène à ressentir plus d'insatisfaction dans les conséquences de leur choix.

Ces données sont précisées en 1979 par une autre étude. Moreland et ses collaborateurs soumettent tous les questionnaires de Bem et celui de Harren à six cents étudiants. L'hypothèse centrale de ces chercheurs est celle d'un double effet de la masculinité - féminité sur le développement vocationnel d'une part, sur l'usage de certaines stratégies de choix d'autre part. Il résulte de cette étude, une association entre le développement vocationnel et les identités de genre masculines et androgynes. On observe par ailleurs, en ce qui concerne les styles de décision, des résultats multiformes » selon le sexe des sujets. Ces résultats peuvent être corrélés avec l'hypothèse de Harren différenciant la masculinité - féminité selon leur « instrumentalité ». On constate ainsi, que les femmes qui présentent une identité de genre androgyne utilisent plus souvent des styles de

---

« L'androgynie au XVIème siècle : pour une relecture des savoirs », 11-12 in Danielle Haase Dubosc & Eliane Viennot : Femmes et pouvoirs sous l'Ancien régime, Paris, 1991, Rivages/Histoire, 312 pages.

stratégies rationnelles. En contre partie, l'utilisation des styles de stratégies « intuitives » est plus fréquente pour l'identité féminine. Par ailleurs, la présence de l'identité féminine chez les hommes implique une moindre utilisation de stratégies de type rationnel alors qu'elle favorise la présence de stratégies intuitives.

Pour répondre à notre question de départ, on constate que les travaux de Lunneborg et de Harren démontrent une absence de différence stratégique globale dans la prise de décision de carrière selon le genre des sujets. Ces deux chercheurs concluent en conséquence à la nécessité de la mise en place d'une démarche indifférenciée sexuellement d'aide à la prise de décision. Par contre, les recherches menées ultérieurement par Moreland nous permettent de constater qu'il existe une différence stratégique de prise de décision en relation avec l'identité de genre à laquelle appartient un homme ou une femme. Il apparaît donc préférable de tenir compte de l'identité de genre des sujets et non du sexe de la personne. Dans ce cas, il peut être intéressant, afin d'optimiser les processus de décision en situation d'orientation professionnelle, d'apporter des aides différentes aux personnes selon leur identité de genre.

Bien que certaines recherches notent une évolution des styles de décision au cours de la vie (Harren, 1978), les travaux effectués sur ce thème ne permettent pas toutefois de conclure à l'existence de relation entre ces deux variables. Le cadre de ce travail ne tient pas compte des travaux effectués concernant l'impact de l'âge sur la prise de décision. De même, nous avons choisi de ne pas parler des théories de la maturité vocationnelle, dans le cadre de cette étude, bien que cette notion soit essentielle au niveau de la psychologie de l'orientation (Fornier & Dosnon, 1991 : 203). Ce travail se situe dans le champ de l'orientation professionnelle des femmes. Il s'avère donc nécessaire de définir ce qu'est l'orientation ainsi que d'explicitier les concepts du choix et du développement professionnel utilisés aujourd'hui.

## **Les concepts du choix et du développement professionnel**

L'orientation professionnelle, à l'instar de la prise de décision, est un processus continu où l'essentiel de la démarche réside dans la conquête progressive de la capacité à s'orienter soi-même et de piloter son parcours professionnel en tirant partie des situations et des expériences concrètes rencontrées dans la vie personnelle et professionnelle selon les cas (Merle , 1991 : 23-32). Or, nous assistons aujourd'hui, à l'essor de nouvelles technologies et tout particulièrement à celle de l'informatique qui, même en l'absence de déterminisme technologique, induit une transformation radicale des process et des produits. Simultanément, l'intensification de la concurrence au niveau mondial a des conséquences quant à la nature, la qualité et le prix des produits et des services (Bertrand , 1992 : 3). Ces deux variables ont pour corollaire la naissance de formes nouvelles d'entreprises et d'organisations dans le secteur industriel et tertiaire qui doivent répondre désormais à des exigences inconnues jusqu'alors tels, la souplesse, la décentralisation, le décloisonnement, l'élargissement ou l'enrichissement des tâches ainsi qu'à une technicité plus développée de la part des salariés.

Ces transformations génèrent au niveau de la population active des changements importants et entraînent un rapport au travail différent. Précédemment, l'homme avait un contact direct avec son outil de travail. Il en avait de ce fait la maîtrise. Avec la mise en place des automatismes, la machine tend à remplacer l'individu au niveau de l'exécution des tâches (Perier, 1990 : 23). Désormais, l'opérateur a pour rôle essentiel de prévenir une défaillance du matériel de production qui, en régime normal, se substitue à lui. Cette attitude est totalement différente du rapport traditionnel de l'homme à son outil où celui-ci travaille pour autant que la machine est en état de fonctionner (Hermel , 1993 : 12). Cette dimension nouvelle avait déjà été soulignée par Antoine Riboud lorsqu'il écrivait en 1987, qu'au regard de la nouvelle technologie, le travail de l'homme, face à la machine vise à contrôler, dépanner, améliorer le fonctionnement et à innover. Cette liberté de choix que l'homme a acquise pénètre dans sa vie de travail. Elle ne peut prendre cependant sa vraie dimension que s'il reçoit une véritable formation polyvalente (Riboud , 1987 : 13).

On recherche donc aujourd'hui chez le ou la salarié(e) des capacités d'adaptation, de mobilité, de polyvalence, de maîtrise de situations complexes, d'autonomie, de responsabilités d'anticipation et d'initiatives. Une conséquence de cet environnement complexe à évolution rapide est l'inadéquation du système scolaire. Celui-ci n'est plus à même de produire tous ces nouveaux savoirs, savoirs faire et savoirs être et, force est de constater, « qu'il devient impossible de conserver cette conception de l'orientation, développée et mise en place dans un monde déterminé à évolution lente » (Sollazzi , 1989 )

Les aptitudes <sup>1</sup>, requises par les employeurs, doivent dès lors être recherchées non seulement dans les savoirs dispensés et sanctionnés par le système scolaire mais aussi, au travers des expériences sociales, familiales, personnelles et culturelles vécues par la personne, ce qui entraîne une modification sensible des pratiques d'orientation. Conjointement, l'apparition d'emplois précaires et la montée du chômage depuis les années 1970 - phénomènes qui touchent essentiellement les jeunes et les femmes - ne sont pas sans impact sur les pratiques de l'orientation professionnelle. De ces changements sociaux, il résulte de nouvelles exigences telle la mobilité sociale. Désormais, l'individu doit savoir anticiper l'évolution des techniques qui influenceront directement sur sa vie professionnelle. Il doit aussi savoir s'adapter aux nouvelles mutations organisationnelles. Dès lors, il doit gérer sa carrière au travers des itinéraires multiples et incertains en rupture avec un passé professionnel linéaire. « Ces bouleversements du monde du travail le contraignent bien souvent, en raison du chômage, non plus à rechercher un nouvel employeur mais à choisir une nouvelle profession » (Perier 1990 : 22).

Dans un tel contexte, on le voit, l'accès des femmes à un cursus de formation en vue d'accéder au marché de l'emploi ou de retravailler est de plus en plus subordonné à la possession d'un projet professionnel en rapport avec les objectifs de la formation. Il leur faut aujourd'hui valoriser leur motivation et expliciter des objectifs personnels cohérents. Dans cette situation, quelles

---

<sup>1</sup> Jacques Aubret désigne sous le mot « aptitudes » la potentialité de l'individu, c'est-à-dire, un ensemble de dispositions ou de prédispositions (résultant de l'interaction entre le développement de l'individu et ses apprentissages) générales ou spécifiques, susceptibles de générer de nouvelles acquisitions ou de permettre des réalisations si des conditions favorables apparaissent.

représentations les femmes peuvent-elles avoir du monde du travail qu'elles ont quitté depuis des années ? De même, quelle représentations d'elles-mêmes peuvent-elles avoir dans ce monde qui leur est devenu plus ou moins étranger ?

En ce sens, l'orientation professionnelle vise à aider au choix afin d'optimiser les chances de chacun et de chacune. Elle a pour but de permettre aux personnes concernées d'acquérir une meilleure connaissance de soi ainsi que des aptitudes à définir des objectifs stratégiques de faisabilité qui s'inscrivent, non seulement dans l'environnement socio-économique dans lequel elles vivent, mais aussi dans l'espace temporel. Il s'agira donc pour la personne concernée par l'orientation professionnelle de faire des compromis entre ses aspirations ou ses besoins, ses possibilités réelles et les opportunités du milieu dans lequel elle vit. On peut dire que dans cette nouvelle perspective sociale et économique, l'orientation professionnelle se définit comme un processus de recherche au sein duquel l'individu est particulièrement impliqué. Il aura pour rôle de se former à l'acquisition de connaissances et d'informations transférables dans une situation d'action en auto-orientation et de gestion personnelle orientée vers le futur.

Lorsqu'on parle d'orientation professionnelle, il s'avère important de distinguer l'orientation initiale, relative à l'orientation des jeunes, de l'orientation continue des adultes pour laquelle il faut plutôt parler de réorientation d'autant plus, que les processus de construction de l'identité des jeunes sont différents des processus de transformation de l'identité professionnelle des adultes ayant déjà exercé une activité professionnelle. A cet égard, toutes les études menées par Claude Dubar sur la formation continue montrent que la première construction identitaire marque à des degrés divers tous les parcours suivants de l'orientation, tous les autres choix ainsi que toutes les pratiques de formation ou de travail ultérieurs. De même, toutes ses recherches soulignent l'importance des parents et des réseaux familiaux ainsi que l'impact des adultes évoluant dans l'environnement - ou champ des rencontres possibles - du jeune et qui peuvent fournir éventuellement un modèle identificatoire de substitution. En ce qui concerne l'orientation professionnelle continue des adultes, d'autres types de difficultés se posent. Comme ils ont déjà construit une première identité professionnelle, ils doivent

résoudre le plus souvent des problèmes relatifs à la conversion et à la transformation de cette identité (Dubar, 1991 : 11-22 ).

La conception de l'orientation dans un monde incertain et mouvant, (chaotique), dont les modèles anciens ne peuvent plus être utilisés comme référents, se doit d'être appréhendée en tant que « champ » permettant l'invention, l'expérimentation, les échanges et l'évaluation. Elle doit être « trouvée - créée » ( Boursier , 1989 : 85 ). Toutes les pratiques, qui visent à apporter une aide ou une formation quant à la décision, se sont développées, en France, à partir des pratiques d'orientation canadienne et plus particulièrement dans le cadre de « l'Aide au Développement Vocationnel et Personnel » (A.D.V.P.). Ces perspectives nouvelles de l'orientation, s'inscrivent dans une approche développementale qui s'appuie sur les capacités dynamiques de la personnalité.

L'A.D.V.P. a été élaborée à partir des travaux concernant le choix professionnel de Ginzberg et le développement professionnel de Super. Elle offre la stimulation minimale nécessaire à toute situation d'orientation (Boursier , 1989 : 95). Son processus comporte trois étapes au cours desquelles l'individu fait des compromis entre ses désirs - issus de ses besoins - et ses possibilités réelles. Pour Ginzberg, la première étape est celle des choix fantaisistes. L'enfant n'a pas encore de choix à faire . Il s'imagine dans des rôles et par là même se découvre. A ce stade, les préférences sont instables, arbitraires et temporaires. La deuxième étape correspond à l'adolescence. Le jeune adolescent commence à manifester des choix qu'il élabore par rapport à ses intérêts personnels et non plus par rapport à ses parents. Lorsqu'il atteint 15 ou 16 ans, il prend conscience des intérêts et des valeurs en relation avec les satisfactions qu'il pourrait retirer d'un travail. Vient ensuite la phase qualifiée de réaliste. Désormais, le choix professionnel émis intègre la réalité. La personne explore ses possibilités réelles de travail en référence à ses aptitudes et à son environnement . Pour Ginsberg, le stade réaliste comporte trois étapes :

- \* Le stade d'exploration des possibilités réelles d'emploi.
- \* Le stade de cristallisation des préférences.
- \* Le stade de spécialisation qui correspond au besoin de se déterminer dans un engagement de faire un choix spécifique.

Plus tard, Ginsberg évoquera la possibilité d'une extension de ce processus à toute la vie active de l'individu.

La théorie du développement professionnel est élaborée par Donald Super dans les années 1970. Selon Super, son déroulement est ordonné et prévisible et il s'étend de l'enfance à la vieillesse en quatre étapes distinctes. La première est relative à l'exploration. C'est un moment d'ouverture sur le monde et de curiosité. Le sujet explore une information diffuse. Il procède par essai - erreur - abandon. Son orientation est alors dirigée tous azimuts. Puis vient la phase de cristallisation. A ce stade, la personne procède à des recoupements d'information en termes de grandes orientations, de grandes options. A la troisième période ou spécification, le choix se fait plus précis. L'individu s'oriente vers une option spécifique. Lors de la dernière phase appelée réalisation, les aspects concrets et pratiques d'une profession sont posés et l'intention devient réalité.

En s'inspirant de ces deux théories, trois chercheurs canadiens, Denis Pelletier, Charles Bujold et Gilles Noiseaux, définissent et proposent un modèle nouveau : « **L'Aide au Développement Vocationnel et Personnel** » plus connu sous le nom de l'A.D.V.P. . Ils postulent que le processus de choix s'articule autour de quatre étapes distinctes ( 1983 , 59-74 ) :

\* **L'exploration** : ce qui signifie, essayer en imagination des rôles professionnels, découvrir des problèmes à résoudre et des tâches à réaliser (sensibilité). Accumuler des informations sur soi et sur son environnement (fluidité). Disposer d'un répertoire diversifié d'informations difficilement accessibles, inhabituelles par rapport à son milieu socio-culturel immédiat. A ce stade, la pensée créatrice est fortement mobilisée. Elle permet l'émergence de stratégies réalisables et le recueil d'information sur soi et sur son environnement. La connaissance de soi étant un préalable nécessaire à la connaissance de son environnement. Elle permet d'entrer dans la dialectique personne - environnement ( Périer , 1990 : 120 ).

\* **La cristallisation.** Elle permet :

- d'ordonner les informations et d'entrevoir la nécessité de faire des choix.

- De dégager des axes d'intérêts qui peuvent réunir un nombre important d'activités, dégager des significations susceptibles de générer des résultats, des rendements et des performances scolaires et extra scolaires en les situant dans une grille d'habileté et de talents.
- D'identifier les activités pour lesquelles les intérêts attribués sont durables.
- D'organiser le monde du travail sur la base des composantes de l'identité personnelle.

A ce stade, le sujet structure une image de soi en termes de critères personnels. Sa pensée conceptuelle est alors en oeuvre. En phase d'orientation la personne a besoin d'avoir une représentation de soi assez conceptualisée qui suscite un sentiment de permanence. Celle-ci fonde son identité personnelle.

\* **La spécification** est une étape où la pensée évaluative stimule chez le sujet le processus d'évaluation en fonction de ses attirances et de ses désirs d'une part, de l'importance de ses besoins et de ses propres possibilités d'autre part.

- Le sujet identifie alors ses préférences et les probabilités qu'il possède.
- Il teste ses limites personnelles, ses capacités en les évaluant en références à des informations précises.
- Il décide en intégrant tous les éléments déjà considérés et en faisant un compromis entre le désirable et le faisable.

Cette phase amène une information décisive. Nous touchons là le coeur de l'orientation qui consiste certes à se connaître et à savoir s'informer mais aussi à opérer des choix (Périer 1990 , 123).

\* **La réalisation** mobilise la pensée implicative. Le sujet révisé les étapes de la décision et en éprouve la stabilité et la certitude.

- Il opérationnalise et planifie les étapes de la réalisation de la décision.
- Il anticipe les difficultés.
- Il protège sa décision et formule des stratégies de rechange.

Dans le cadre de ce travail sur les femmes qui veulent s'intégrer ou se réintégrer dans le monde du travail, l'orientation sera tournée vers la réactivation des aptitudes plutôt que vers un travail d'activation. Celle-ci consiste non seulement à remettre en mouvement un processus qui a pu être amené progressivement à se figer, mais aussi à développer les procédures de pensée, à favoriser

la plasticité mentale, à élargir le champ perceptuel conscient par rapport à des potentialités (Périer , 1990 : 62). Pour Pelletier, le travail d'activation passe par des expériences à vivre qui mêlent l'affectif et le cognitif. « Il faut créer des situations dans lesquelles la personne se mobilise ».

L'activation nécessite aussi la présence d'expériences à traiter cognitivement. Alors, les quatre pensées - créative, conceptuelle, évaluative et implicative - sont stimulées au fur et à mesure que l'on aborde chaque phase. Par le biais d'expériences appropriées, la personne impliquée dégage une signification personnelle de l'expérience et devient selon Pelletier et Bujold « plus habile et intéressée à se comprendre et à tenir compte de son expérience subjective des événements. Elle lit alors la réalité à partir de sa propre expérimentation et non à travers l'expérience d'autrui ». Pelletier estime également que le troisième principe de l'activation réside dans l'intégration logique et psychologique de l'expérience par la personne en cours d'orientation. Cette dernière doit être à même d'évaluer ses progrès et son apprentissage. En ce sens, un travail écrit permet à celle-ci de revenir sur ce qui s'est passé, d'interpréter le vécu et d'en mesurer la signification pour soi-même. De même, le facteur temps revêt une importance capitale, propre à chacun. Le projet mûrit, les choix successifs s'affirment ( Perier , 1990 : 123 ).

L'orientation, on le voit, doit favoriser l'élargissement de la perspective temporelle du sujet, lui permettre de reconnaître ses désirs et de se projeter dans le temps à court, moyen et long terme. " Elle favorise la production de sens tout au long de la démarche (Boursier , 1989 : 105). Dans cette perspective éducative, le travail d'orientation comporte trois niveaux d'intervention :

- \* Une intervention sur la représentation de soi : Qui suis-je ? .
- \* Une intervention sur la représentation de la profession en termes d'avantages, d'inconvénients, de tâche à exécuter, de capacités requises...
- \* Ces deux intérêts se combinent et interagissent l'un sur l'autre pour définir une représentation de soi dans les professions qui permet alors d'élaborer les choix professionnels.

Choisir, c'est s'identifier, se projeter, se reconnaître et se construire. Selon, Super, un projet professionnel nécessite d'être construit. Il n'existe pas à l'état latent et n'attend pas l'intervention du

conseiller pour se révéler. A la source du projet se situent les besoins intrinsèques, et extrinsèques. Ceux-ci vont susciter des intérêts qui déterminent alors des buts à atteindre. Ces buts génèrent des projets d'action qui prennent leur définition à partir des désirs et des valeurs de la personne. Cette dernière est au centre de la démarche. Le rôle du conseiller est de lui fournir une « guidance.

## **L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE**

Dans les sociétés rurales et artisanales d'autrefois, le problème des choix professionnels ne se posait pas. Sauf exception notable, les enfants suivaient la voie professionnelle et sociale de leurs parents et leur formation professionnelle se faisait sur le tas, sur place, au village (Danvers, 1985). Dans ces travaux, Francis Danvers, distingue trois périodes importantes de l'évolution de l'orientation professionnelle. Cette dernière naît au lendemain de la première guerre mondiale. A cette époque, elle est déjà utilisée dans certains pays d'Europe. En France, elle sera influencée par les progrès des applications psychologiques américaines. Ces modèles vont fixer les débuts de l'orientation française établie par Henri Pieron. Le 26 septembre 1922, un décret émanant du ministre de l'Industrie et du Commerce définit pour la première fois l'orientation professionnelle dans son objet, c'est-à-dire, comme « l'ensemble des opérations qui précèdent le placement des jeunes gens et des jeunes filles dans le commerce et l'industrie et qui ont pour but de révéler des aptitudes morales, physiques et intellectuelles ».

A ces débuts l'orientation demeure marginale. Pratiquée par les instituteurs, elle ne concerne que les jeunes garçons des villes, âgés de 12-13 ans puis de 14 ans à partir de 1936<sup>1</sup>, qui quittent l'enseignement primaire. Le but de l'orientation est alors de guider ces derniers vers la vie active et le choix d'un métier. Il faut attendre la fin de la seconde guerre mondiale pour que les méthodes d'orientation s'installent dans le monde scolaire. Elles prennent alors « rang » de service public et, simultanément, le diplôme d'Etat de conseiller d'orientation professionnelle est créé.

---

<sup>1</sup> En 1936, la durée de l'obligation scolaire passe à 14 ans.

A la fin des années cinquante, l'orientation scolaire et professionnelle entre dans une nouvelle phase de son développement notamment avec la réforme Berthoin <sup>1</sup> qui renforce la place des structures d'orientation. En allongeant la scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans, cette réforme tend à établir l'orientation comme un processus continu. Les problèmes des choix pour les familles et les élèves se posent alors en termes nouveaux et ce d'autant plus, que cette réorganisation scolaire substitue au principe de la sélection celui de l'orientation et s'accompagne de l'introduction des psychologues scolaires dans les classes qui relèvent désormais de l'Education nationale.

L'orientation professionnelle accède au troisième stade de son histoire à partir des années soixante-dix où elle se rattache au second degré. A la problématique étroite de l'ajustement des flux de formation aux emplois mis en place à partir de 1959, la réforme Haby en substitue une autre, celle du décloisonnement du système éducatif avec un report progressif des paliers d'orientation et une certaine division des tâches au sein de l'institution avec l'orientation scolaire, l'orientation professionnelle et l'orientation universitaire. Un certain équilibre est recherché au sein de la profession entre une conception diagnostique de l'orientation, fondée sur la psychométrie <sup>2</sup> en vue d'adapter des profils à des types de formation et une conception éducative de l'orientation à tendance psychopédagogique plus axée vers une psychologie du changement des comportements au sein d'une psychologie plus humaniste.

Aujourd'hui, l'orientation professionnelle est entrée dans l'ère du conseil et de l'information comme en témoigne la loi de 1989 relative au droit du conseil en orientation et à l'information pour les enseignements et les professions. Un décret du 14 juin 1990, qui modifie les pratiques d'orientation et d'affectation, rappelle que « l'orientation est le résultat d'un processus continu d'élaboration et de réalisation de projet personnel de formation et d'insertion sociale et professionnelle que l'élève de collège, puis du lycée, mène en fonction de ses aspirations et de ses

---

<sup>1</sup> Circulaire du 21 novembre 1960. Ordre de priorité des missions des centres publics d'orientation professionnelle.

<sup>2</sup> La psychométrie utilise la méthode des tests afin d'estimer de façon précise les aptitudes des élèves.

capacités. La consultation de l'élève garantit le caractère personnel de son projet »<sup>1</sup>. On le voit, l'orientation scolaire et professionnelle se centre désormais sur l'élève en se fondant sur ses capacités et sur son projet professionnel. Qu'en est-il de l'orientation professionnelle des adultes ?

Il y a vingt ans, **l'orientation professionnelle des adultes** n'apparaissait pas comme une pratique courante (Périer, 1990 : 24). Celle-ci est amenée à se modifier avec la croissance économique continue des « Trente glorieuses » qui modifie profondément les structures de l'emploi dans l'hexagone. On assiste ainsi, depuis les années soixante, à un retour en masse des femmes dans le monde du travail où elles investissent notamment le secteur tertiaire alors en plein développement. Avec la crise économique se met en place une orientation professionnelle gérée essentiellement par les A.N.P.E.<sup>2</sup> qui sont chargées d'accueillir, d'informer, et de remédier aux problèmes dus à la forte pénurie d'emplois et à la montée du chômage.

Au cours de ces deux décennies, l'activité de l'A.N.P.E se développe rapidement tandis que se modifient profondément ses objectifs. Lors de sa création, en période de plein emploi, l'A.N.P.E. compte 35 conseillers professionnels<sup>3</sup> qui ont pour mission, l'étude de l'emploi, du marché du travail auquel s'ajoute l'intervention auprès des salariés qui cherchent à améliorer leur statut. Pour répondre aux besoins, ce nombre passe à 200 en 1970 et à 1 160 en 1989. Parallèlement, la profession de conseiller évolue. La montée brutale du chômage oriente le travail des agences vers un public de plus en plus nombreux et hétérogène. Il en résulte une diversification des tâches assumées par les conseillers professionnels, ainsi qu'une augmentation des relations avec les personnels de la formation continue. En ce sens, le conseiller professionnel devient correspondant de stage.

---

<sup>1</sup> Décret du 14 juin 1990. Bulletin officiel de l'éducation nationale du 5 juillet 1990.

<sup>2</sup> A.N.P.E. : Agence nationale pour l'emploi créée en juillet 1967.

<sup>3</sup> Les conseillers professionnels dans le cadre de la refonte du statut des personnels de l'A.N.P.E. appartient désormais au même cadre d'emploi que les conseillers principaux (Foret , 1992 : 185).

Le chômage s'installe en France dans les années 1979-1980. Les personnels des services de l'emploi et des organismes de formation se retrouvent confrontés à des problèmes jusqu'alors inconnus qui s'inscrivent dans la durée. Il s'avère nécessaire de gérer, au niveau de l'individu, l'insuffisance des offres de travail. Simultanément, les mesures pour l'emploi, mises en place en 1977, imposent une organisation nouvelle dans l'orientation et la formation des adultes, qui se retrouvent au chômage, et des jeunes, qui ont quitté le système scolaire. Dans ce nouveau contexte, pour réussir à mettre en place de véritables projets de carrière, il est indispensable de favoriser un dispositif d'orientation en amont des stages de formation. Dans le cadre des agences, des prestations sont créées pour favoriser une telle démarche. Délivrées par les conseillers professionnels, dotés de méthodes et d'outils, elles visent à structurer les démarches d'orientation et de recherches d'emploi. Ces nouvelles techniques tendent à favoriser l'autonomie de l'individu dans une situation d'acteur dans son parcours d'orientation.

C'est ainsi, que les sessions collectives de techniques de recherche d'emploi, les entretiens individuels d'orientation et les sessions d'orientation approfondie font leur apparition. La fonction « orientation » s'installe à l'A.N.P.E.. Si les fonctions des conseillers sont nombreuses et diverses, les agences ne peuvent cependant pas répondre à la demande d'orientation dans son ensemble, ce qui les conduit à sous-traiter certaines actions. Sous cette impulsion, les organismes et les formateurs s'intéresseront de plus à plus à la fonction orientation encore trop peu connue. Devant une telle prolifération de ses tâches, l'A.N.P.E. recherche de nouvelles méthodes d'orientation. Elle s'inspire notamment des travaux menés au Canada et s'approprie de nouvelles approches éducatives telle que l'activation du développement vocationnel et professionnel (A.D.V.P.)

Au cours de ces dix dernières années, l'orientation professionnelle s'est affirmée à l'A.N.P.E. pour devenir une fonction à part entière. A partir de 1985, on assiste à une démultiplication et à une généralisation de l'orientation. Les modules d'orientation obligatoires destinés aux stages d'insertion à la vie professionnelles (S.I.V.P.) en sont un bon exemple. En 1987, les bilans orientation et évaluation (B.O.E.) concernant les licenciés économiques en convention de conversion en sont un autre exemple, de même que les procédures d'évaluation orientation (P.E.O.) qui accompagnent, à

partir de 1988, les allocations formation reclassement (A.F.R.), sans oublier les fonctions orientation destinées aux publics bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (R.M.I.).

Encore appelé à se développer, on constate que le champ de l'orientation à l'A.N.P.E. s'est élargi, débordant le cadre de la simple adéquation entre les capacités d'un individu et un poste de travail. Elle tend à favoriser, dans une démarche éducative, la maîtrise de leur environnement social et économique par les personnes engagées dans un processus de recherche d'emploi (Foret , 1992 : 184). Dans les années 1970, alors que les agences de l'A.N.P.E. se développent, une sociologue, Evelyne Sullerot, se penche sur les problèmes particuliers liés à l'emploi féminin, et notamment aux difficultés d'orientation que rencontrent les femmes qui désirent retrouver une activité professionnelle après une absence plus ou moins longue du marché de l'emploi. Pour ces « rentrantes », elle fonde en 1974, l'Association « Retravailler ».

**La méthode mise en oeuvre par Retravailler**, tout comme celle utilisée dans l'activation du développement vocationnel et personnel (A.D.V.P.), situe l'orientation comme une démarche d'accompagnement à l'égard d'un sujet riche d'expérience et capable d'une prise de conscience de ses affects, de ses émotions et sentiments, pour les conceptualiser, les organiser et en dégager une signification (Pelletier & Bujold). Créée en 1974 par la sociologue Evelyne Sullerot, la mise en place de l'institution « Retravailler »<sup>1</sup> ne peut se comprendre qu'en la resituant dans le contexte des années soixante/soixante-dix (Perier, 1990 : 29 ).

Cette association privée à but non lucratif, est l'oeuvre d'une femme qui a beaucoup travaillé pour la reconnaissance des droits des femmes<sup>2</sup>. Elle conçoit cette entreprise à la suite d'un double constat : d'une part, la reconnaissance des changements économiques et sociaux depuis les années

---

<sup>1</sup> Les stages « Retravailler » sont issus de l'Institut national de la promotion féminine créé en 1973 par Evelyne Sullerot

<sup>2</sup> Evelyne Sullerot est aussi à l'origine, avec le Docteur Lagroua Weil-Hallé et quelques autres, de la création de l'association « Maternité heureuse » dont le but était de propager en France, la contraception et de faire modifier la loi de 1920 qui l'interdisait. En 1983, cette association deviendra le « Mouvement français pour le planning familial ». Le M.F.P.F. adhéra en 1964 à la fédération internationale dont le siège est à Londres et qui est membre consultatif des différentes institutions spécialisées à l'O.N.U. Christiane Audibert : « La place des non - médecins dans la contraception » in Contraception, Fertilité, Sexualité, Volume 5 , N° 8 , novembre 1977.

cinquante qui ont généré un certain nombre de transformations dans la société, et la constatation des nombreux échecs de formation offertes aux femmes, d'autre part. En ce qui concerne le premier constat, il faut bien reconnaître que les « Trente glorieuses » ont modifié sensiblement la vie socio-économique des Françaises et des Français. Elles ont conduit notamment à dévaloriser les rôles de la femme au foyer et encouragé à l'inverse l'entrée des femmes sur le marché du travail. Dans une société qui évoluait lentement, les fonctions dévolues aux femmes étaient économiquement indispensables à la survie du groupe familial (Castellan, 1980). A partir des années soixante <sup>1</sup>, les tâches de conservation des aliments et de production de vêtements qui étaient inhérentes à la mère de famille disparaissent. Le foyer, écrit Evelyne Sullerot, a perdu à cette époque une bonne partie de son rôle éducateur et à peu près la totalité de son rôle de producteur (Sullerot, 1968 : 23). Avec l'augmentation rapide du niveau de vie et l'adoption d'un style de vie qui favorise la consommation de masse, il devient plus intéressant et plus attrayant économiquement et psychologiquement d'acquérir ces produits sur le marché. « La femme productrice s'est donc transformée en utilisatrice de produits manufacturés » (Sullerot, 1968 : 23).

Au sein d'une société où l'argent permet d'accéder au confort par la consommation et où le secteur tertiaire qui se développe offre de nombreux débouchés aux femmes, *ces dernières ressentent très vite qu'elles peuvent avoir une action plus valorisante pour leur famille en travaillant à l'extérieur et en rapportant un salaire au domicile* (Perier, 1990 : 30). A partir de 1967, avec le vote de la loi Neuwirth sur la contraception, les femmes acquièrent d'autre part la possibilité de planifier leur fécondité <sup>2</sup>. Mieux instruites, désireuses d'acquérir une identité sociale et d'être reconnues et valorisées les femmes optent en grand nombre pour le travail à l'extérieur (Perier, 1990 : 30). Enfin, la modification des structures familiales - le couple est devenu une communauté d'objectifs où chacun doit permettre à l'autre de se réaliser (Gauléjac , 1986 : 27) - comme l'élévation des taux de divorces

---

<sup>1</sup> Le changement social dans l'aire culturelle Nord de la France-Belgique a connu dans les années cinquante une rupture et une mutation plus importante que celle induite par l'industrialisation du XIX<sup>e</sup> siècle. L'enquête menée sur la sociabilité et la mémoire collective par le C.N.R.S. montre que, dans une large mesure le XIX<sup>e</sup> siècle a duré jusqu'en 1950 (Gillet , 1982 : 640). En matière de changement social, on peut penser que , dans une large mesure, les conclusions apportées par cette équipe de chercheurs peuvent être étendues à l'ensemble de l'hexagone.

<sup>2</sup> En matière de contrôle des naissances on pourra consulter : Guy Olivier : *Fécondité, famille et attitudes devant la vie dans la région du Nord depuis la seconde guerre mondiale*, tome V , Thèse de 3<sup>o</sup> cycle en histoire, Université de Lille III, 1982, 1 734 pages.

<sup>1</sup> entraînent une prise de conscience nouvelle chez les femmes et la volonté de s'auto-assumer financièrement.

Le deuxième constat concerne l'insuffisance de formation des femmes. Or, c'est à cette époque que se mettent en place, dans le cadre des lois du 16 juillet 1971, les programmes de formation continue pour les adultes <sup>2</sup>. Dans l'esprit du législateur, il s'agit de permettre aux salariés de s'adapter aux exigences nouvelles des entreprises en matière de qualification par une politique novatrice en matière de formation <sup>3</sup>. Pour les femmes qui souhaitent s'intégrer dans le monde du travail il s'agit peut être d'une chance à ne pas laisser passer. Il s'avère cependant très vite que les formations offertes aux femmes sont peu nombreuses et s'écartent peu des chemins battus : comptabilité et secrétariat.

Ces formations traditionnelles sont le plus souvent vouées à l'échec comme le constate Evelyne Sullerot dans son rapport de 1975 sur l'emploi des femmes et la création de stages de formation préliminaires à l'orientation professionnelle dont elle avait pris l'initiative : « *A ces diverses observations... devraient s'ajouter de nombreux cas en France où il nous fut donné de constater l'échec assez net, pour être décourageant, de cours de recyclage pour les femmes de 40 ans* ». Les raisons de ces échecs sont connues : apparente bonne volonté, consciencieuse, mais masquant une passivité profonde, peu d'implication personnelle, un vécu assez flou des stagiaires, de l'absentéisme, une grande angoisse au moment du placement, des dérobades, des conduites de fuite... Connaissant « du dedans » leurs angoisses, leurs problèmes, leurs besoins, nous les résumerons ainsi : « *La femme de 35 ans et plus, après quelques années consacrées au ménage et aux enfants, ne sait plus très*

---

<sup>1</sup> En ce qui concerne le Divorce on pourra se reporter à Patrick Festy : *L'évolution de la nuptialité*, pages 21 à 32 in Spécial I.D.E.F., *L'enfance et la famille : Questions en Suspens*, n° 142-143, février-mars 1988, 248 pages. Institut de l'enfance et de la famille, 3 rue du Coq Héron, Paris.

<sup>2</sup> Loi du 16 juillet 1971 concernant l'enseignement technologique, l'apprentissage et la formation continue (Besnard & Liétard, 1990 : 84).

<sup>3</sup> Le gouvernement recommande que le VIème plan retienne pour objectif que le nombre des travailleurs bénéficiant d'une formation professionnelle soit plus que doublé d'ici 1975... Une place particulière devra être faite aux actions de promotion individuelle qui permettent à des travailleurs de franchir un ou plusieurs degrés dans la hiérarchie des qualifications au cours de leur activité. Ces actions de formation professionnelle doivent être, pour une bonne part, étroitement liées à la politique de l'emploi. Rapport sur les principales options du VIème plan, Journaux officiels, tiré à part n° 70 - 109 (Besnard & Liétard, 1990 : 85).

*bien qui elle est, ni ce qu'elle vaut... Elle manque d'entraînement, se sent rouillée... elle manque d'information sur la vie économique, elle est dans le noir... se fait une image affective et fantaisiste du monde du travail, n'est pas réaliste... Enfin, plus les années passent, plus elle se sent exilée par rapport au monde du travail, elle a peur » (Sullerot, 1975 : 2-3).*

Les stages « Retravailler » sont alors créés pour mettre en oeuvre une méthode originale d'auto-évaluation et d'auto-orientation des adultes. Tout concourt dans la méthode utilisée à favoriser la prise de décision autonome et son expression <sup>1</sup>. Le processus d'orientation mis en place consiste à permettre à chacune de développer son potentiel afin de trouver sa place dans son environnement professionnel et dans son parcours personnel <sup>2</sup>. Les enquêtes menées a posteriori démontrent que plus de huit anciennes stagiaires sur dix considèrent comme bénéfique d'avoir pu choisir et décider par elles-mêmes, même si sur le moment, elles auraient préféré être guidées (Sullerot, 1980 : 78).

Trois principes directeurs guident la méthode « retravailler ». Le premier prend appui sur les potentiels qu'il est possible de réactiver et de valoriser chez l'individu pris dans sa globalité. En second lieu s'inscrit l'individu dans une perspective dynamique d'évolution qui dépasse les

---

<sup>1</sup> Dans l'esprit des personnes qui fondent « Retravailler » les stages ont pour objectif de remplir sur une période relativement courte les fonctions suivantes : Permettre la connaissance de soi et de ses aptitudes afin de permettre le choix d'un métier. « Dérouiller » les aptitudes par une gymnastique bien conçue. Donner la possibilité à chacune de recueillir dans un laps de temps minimum un maximum d'informations détaillées sur les formations et les métiers. Préparer les femmes au monde du travail par la connaissance de l'entreprise et de la législation du travail mais aussi par des démarches relatives à la recherche d'emploi. Permettre à chaque femme de mesurer en toute lucidité son niveau de motivation et ses limites afin de mettre en place un projet réaliste. Guider les femmes dans leur choix par des examens appropriés en tenant compte de leur situation d'adulte donc en les responsabilisant dans leur choix et en évitant la passivité annonciatrice des conduites d'échec. Apporter un soutien psychologique pour les reconforter et les aider en phase de reconstruction dans leurs efforts de reconversion à la vie active afin qu'elles puissent surmonter leurs propres problèmes (Périer, 1990 : 36-37).

<sup>2</sup> Afin d'attendre ce but, la méthode « Retravailler » s'appuie sur **une stratégie** qui anime l'ensemble du processus d'orientation. Dans ce contexte, le groupe est un espace relais et transitionnel qui facilite le passage du milieu familial au milieu professionnel. Il permet de créer et de recréer des dynamiques interactives. **La transparence** est une autre condition importante. La clarification des objectifs atténue les conflits. De même, le parcours défini en début de session sert de point d'ancrage et donne un sens aux différentes tâches. Il permet aussi l'évaluation continue. **Le facteur temps** est la dimension indispensable à la prise en compte des rythmes propres à chacun, à la mise en situation temporaire et à la maturation des différentes étapes du processus d'orientation et de décision. **L'animation** est conçue comme une médiation qui sollicite l'implication de chacun, facilite la prise de parole et régule le groupe en l'amenant à produire. **L'auto-évaluation**, principal vecteur de l'autonomie, est conçue dans une perspective d'appropriation des potentialités de chacune (Périer, 1990 : 79).

déterminismes socio-économiques et culturels. Enfin, l'individu doit être considéré comme sujet et acteur de ses choix de vie. Il peut devenir son propre expert et s'adapter aux changements grâce à une démarche d'auto-évaluation et d'auto-orientation nécessitant un accompagnement ponctuel <sup>1</sup>. Créée à l'origine pour les femmes, « l'Institution » accueille aujourd'hui indifféremment des hommes et des femmes ainsi que des jeunes adultes. Il s'agit soit de personnes en cours de mutation professionnelle, soit de salarié(e)s ou de demandeurs d'emploi de tous niveaux de formation et dans tous les secteurs d'activités <sup>2</sup>. La méthode mise au point par « Retravailler » reste une expérience de formation innovante. Utilisée au départ pour les femmes qui souhaitaient revenir dans le monde du travail, cette méthode s'est avérée plus tard - moyennant quelques adaptations - bien adaptée pour les demandeurs d'emplois et notamment les chômeurs de longue durée. Parmi les 19 associations « Retravailler », c'est l'association de Franche Comté et plus particulièrement les antennes de Montbéliard et de Belfort qui ont été choisies comme terrain de recherche. Grâce à leur accueil et à leur participation au projet, elles ont permis à ce travail d'aboutir.

---

<sup>1</sup> Après plus de vingt années d'expérience les domaines d'intervention de « Retravailler » sont nombreux et variés : Bilan personnel et professionnel, préparation aux mutations technologiques, entraînement des facultés cognitives, formation qualifiante, formation en alternance, suivi et gestion de dispositif de formation, études et recherches , formation de formateur, formation de tuteurs.

<sup>2</sup> En 1985, lors d'une interview à une revue féminine, Evelyne Sullerot s'interroge sur le public reçu par « Retravailler ». Dans l'ensemble, dit-elle, le nombre de femmes seules s'est accru. Environ une sur deux est une femme abandonnée ou en train de divorcer... La période d'interruption entre deux périodes de travail est de plus en plus courte. De ce fait leur attitude face à l'emploi, se révèle différente de celle de leurs aînées. Les femmes se montrent ainsi plus assurées de leur compétence, plus à l'aise pour se déterminer... Etre âgée de quarante ans pour une femme peut donc être considéré comme bénéfique pour reprendre une activité... Mais si quarante ans reste un âge charnière, c'est aussi parce qu'il s'agit le plus souvent de personnes peu qualifiées qui se dirigent vers les secteurs d'activités du tertiaire... On constate cependant qu'une grande ignorance du marché du travail demeure, surtout chez les jeunes. « Retravailler » accueille un public de plus en plus nombreux : 10 987 personnes ont été reçues en formation en 1985 comptabilisant 1 170 763 heures soit 106 heures en moyenne par stagiaire. En 1991, le nombre des personnes accueillies s'est élevé à 30 045 pour une moyenne sensiblement identique, soit 117.40 heures par stagiaire. En 1973, « Retravailler » compte 9 salariés et réalise 75 000 heures de formation. Aujourd'hui, « l'Institution » couvre toute la France et étend son activité dans une grande partie de l'Europe . Ces associations gèrent aujourd'hui 50 centres de formation et emploient 507 salariés (Chiffres fournis par « Retravailler Paris », 1991).

## METHODES DE RECHERCHE ET IDENTITE DES FEMMES EN FORMATION

Ce travail de recherche repose sur le vécu des femmes en situation de décision d'orientation ou de réorientation professionnelle. Le premier problème a donc été de définir l'échantillon de population. Au départ, les femmes interrogées devaient être âgées de 35 à 40 ans. Cet objectif a été sensiblement modifié compte tenu de la spécificité des groupes de femmes en orientation au niveau de l'institution « Retravailler ». En définitive, l'âge des femmes interrogées s'est étalé de 20 à 51 ans. Le choix des personnes interviewées a donc été fonction des possibilités rencontrées sur le terrain.

Le choix de l'échantillon étant effectué, **définissons à présent le champ de la recherche.** Dans quel organisme peut-on rencontrer des femmes qui souhaitent retravailler ou tout simplement s'intégrer dans le monde du travail suite à une scolarité plus ou moins réussie ou après avoir interrompu, pour des raisons d'ordre familial, l'exercice d'une activité professionnelle ? L'association « Retravailler », créée pour faciliter les démarches d'orientation et de réorientation des femmes, s'est avérée, de ce point de vue, être un terrain de recherche privilégié pour mener à bien ce travail. Deux services ont été contactés : Lille et Montbéliard . C'est la ville de Montbéliard qui a été retenue en raison de l'implication de l'équipe de direction face à ce projet, d'une part, mais aussi parce que l'antenne de Montbéliard possédait une particularité très intéressante pour notre étude : celle de s'adresser à un public majoritairement féminin.

Pour obtenir un nombre d'informations recevables d'un point de vue scientifique nous avons prévu de travailler avec une trentaine de stagiaires. Pour obtenir des résultats fiables il importe, en effet, de préciser clairement les raisons qui motivent la demande de participation, de définir les différents objectifs et d'établir la façon dont l'enquête se déroulera. Comme l'expriment Rodolphe Ghiglione et Benjamin Matalon « *la majorité de la population accueille généralement bien les enquêteurs... Rares sont ceux qui ont la possibilité, en effet, de s'exprimer et l'enquête leur en fournit l'occasion.* Il convient cependant de *tenir compte des craintes que les personnes peuvent ressentir* : « *Serais-je à la hauteur, vais-je savoir répondre* » ? (Ghiglione & Matalon, 1985 : 44-47).

Ces considérations prennent tout leur sens dans cette enquête. Il s'agit en effet d'interviewer des femmes qui, parce qu'elles ont quitté le monde du travail depuis un temps plus ou moins long, peuvent éprouver ces sentiments. Néanmoins, au moment de l'interview, le groupe termine un stage d'orientation et l'on peut supposer qu'à ce stade, les femmes interrogées sont habituées à parler plus librement des sentiments qu'elles éprouvent par rapport à elles-mêmes et par rapport à une activité future <sup>1</sup>. Selon Mucchielli, pour construire un questionnaire il est nécessaire d'effectuer des hypothèses (1970 : 13). C'est donc à la faveur de notre questionnement que nous avons élaboré celui-ci. La construction du questionnaire est une phase complexe. C'est avec la formulation des questions, un moment crucial dans le déroulement de l'enquête. Toute erreur, toute maladresse, toute ambiguïté se répercuteront sur l'ensemble des opérations ultérieures et ce, jusqu'aux conclusions finales (Ghiglione & Matalon, 1985 : 96).

Nos interrogations ont également pour objectif de faire apparaître la manière dont l'intéressée vit sa situation et à quel niveau de prise de décision elle se situe. Il s'agit de percevoir les attitudes qu'elle manifeste envers un emploi éventuel, les façons dont elle saisit et analyse les attitudes de ses proches face à la possibilité d'exercer une activité rémunérée, les aspirations et les craintes qu'elle ressent face à une activité salariée. A ce titre, le questionnaire doit remplir une double fonction : il doit traduire des objectifs de recherche en questions spécifiques auxquelles la personne interrogée peut répondre. Il doit inciter celle-ci à coopérer à l'enquête et à fournir des informations correctes. Il s'agit donc d'obtenir des éléments de réponse suffisants et pertinents. Pour cela nous avons limité notre formulaire à 19 questions.

---

<sup>1</sup> Le protocole de l'enquête a donc été fixé de la façon suivante : L'objectif de la recherche est d'obtenir le témoignage de femmes qui souhaitent retravailler. Cette étude est menée dans le cadre d'un travail universitaire. Chaque entrevue est prévue à une date fixée à l'avance. Elle doit durer entre trois-quarts d'heure et une heure. La participation de chaque femme consiste à répondre individuellement par écrit à des questions relatives à la façon dont elle envisage son futur travail, aux choix que cela implique et à l'attitude qu'elle perçoit de la part de ses proches face à sa décision de retravailler. Ce questionnaire est suivi de quelques questions d'ordre sociologique sur l'âge, la situation matrimoniale, le nombre d'enfants... Un court entretien permet de compléter et de vérifier les réponses au questionnaire. Chaque personne a l'entière liberté d'accepter ou de refuser de participer à l'enquête. Afin de respecter le rythme de vie et les obligations de chacune, toute latitude a été donnée aux participantes quant à l'heure et au jour du rendez-vous. Celui-ci se déroulera dans les locaux mis à la disposition par l'association. La confidentialité des informations recueillies est assurée. A l'inverse des pratiques utilisées en marketing ( Boyd & Westfall, 1972 ), la confidentialité des réponses demeure essentiel en sciences humaines ( Blanchet, 1985 : 118 ). Un exemplaire du mémoire sera déposé à l'antenne « Retravailler de Montbéliard ».

Pour tenter de réduire les difficultés inhérentes à cette élaboration (biais, erreurs), il nous a paru pertinent de consulter les travaux effectués par des chercheur(e)s sur des thèmes voisins. Un certain nombre de thèses ont donc été consultées afin d'évaluer les méthodes d'investigations utilisées et de fournir des éléments de réflexion dans l'élaboration de notre questionnaire (Defaux-Klein, 1984 - Rapin-Grange, 1985 - Carré, 1985 ). A cet égard, l'étude de Gisèle Defaux-Klein, sur « La femme du deuxième âge demandeur d'emploi », a été privilégiée et nous a fourni de précieux renseignements quant à la méthodologie. Nous avons d'ailleurs suivi une démarche sensiblement parallèle à celle-ci de façon à pouvoir effectuer des comparaisons entre les deux études. Une dizaine de questions ont porté sur les attitudes, les préoccupations, les motivations et les choix des femmes interviewées et ont été placées au début du questionnaire, précédant ainsi les renseignements d'ordre sociologique : âge, situation matrimoniale, formation initiale <sup>1</sup>. Le questionnaire une fois établi a fait l'objet d'un pré-test auprès de quelques personnes de façon à s'assurer de la validité des questions posées et des réactions des personnes interrogées. Pour les besoins de l'étude et en raison des difficultés rencontrées notamment pour obtenir des informations sur la décision <sup>2</sup>, les interviews ont été effectuées sous forme d'entretiens non directifs

**L'entretien**, écrit Alain Blanchet, est un paradoxe en sciences sociales. Outil irrecevable du point de vue de l'idéal scientifique, il s'avère indispensable pour accéder à la connaissance (Blanchet, 1985 : 2). Les interviews ont été effectuées sous un mode non directif. **La non directivité** est une notion empruntée à la problématique de Carl Rogers (1942) qui travaillait dans le domaine de la psychothérapie. C'est Max Pagès, en 1952, qui introduit pour la première fois dans notre pays <sup>3</sup>, la

---

<sup>1</sup> C'est Daniel Bertaux, en France, qui a le premier attiré l'attention sur les récits de vie. Daniel Bertaux est parti d'une prise de conscience des limites grandes enquêtes statistiques. Dans un premier article publié en 1974, il avait montré que la perception par les sociologues de la mobilité sociale était limitée par les techniques traditionnelles utilisées (questionnaire sur un large échantillon). En ne s'appuyant que sur la déclaration de l'état professionnel d'un individu à une date donnée, sans tenir compte d'autres facteurs tels que la situation familiale, matrimoniale, le statut juridique de l'emploi, on isolait une variable mais avec de nombreux artefacts (Peneff, 1990, 74).

<sup>2</sup> Peu de livres sont accessibles à la bibliothèque universitaire sur la décision. La plupart ont disparu, c'est la raison pour laquelle nous nous sommes intéressées à l'analyse de Lucien Sfez, aux cahiers de l'I.N.E.T.O.P. et notamment aux articles de Mullet, Dosnon et Forner, qui datent des années 1980-1992 et qui nous ont permis de mieux appréhender le champ théorique de ce concept.

<sup>3</sup> On pourra consulter les ouvrages de Max Pages : La psychologie non directive, *L'évolution Psychiatrique* III, 1952, 413-450 et « *L'orientation non directive en psychothérapie et en psychologie sociale* », Paris, Dunod, 1970.

notion de non directivité (Blanchet, 1985 : 46). Celle-ci peut être définie comme l'ensemble des conduites qui visent à la production par un interviewé d'un discours continu et structuré sur un problème donné (Blanchet, 1985 : 7).

L'entretien non directif de recherche s'enracine en France à la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle dans des pratiques méthodologiques qui s'inscrivent dans des disciplines différentes. Parmi elles, la méthode biographique pratiquée jusqu'en 1945 par les anthropologues américains. Frédéric Le Play, quant à lui, pose à sa manière, les principes de l'entretien non directif de recherche. Sa méthode consiste précisément à associer les personnes interviewées à la demande d'enquête (Blanchet, 1985 : 26 & 33). Trop marqué, sans doute, par son appartenance au monde patronal et au catholicisme social, l'influence de Frédéric Le Play est en partie éclipsée, à la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle, par le positivisme comtien ainsi que par l'émergence de l'Etat laïc symbolisé en 1905 par la séparation de l'Eglise et de l'Etat (Crapuchet & Salomon, 1992 : 18). Il faut donc attendre les spécialistes des études de motivation<sup>1</sup> pour que l'entretien non directif retrouve ses lettres de noblesse (Blanchet, 1985 : 68).

Les critiques essentielles, en ce qui concerne l'entretien non directif de recherche, sont venues de l'absence de règles précises dans la conduite de l'entretien. Comment distinguer, en effet, le bon entretien du mauvais ? Au fond, l'entretien non directif de recherche n'est ni une technique, ni une méthode, il est le lieu de passage inévitable du chercheur qui veut rendre compte d'une certaine réalité psychologique et sociale (Blanchet, 1985 : 11). Dans cette logique, l'interviewer considère son interlocuteur comme un informateur et s'intéresse à l'interviewé, affirme Daniel Bertaux, « *non pour ce qu'il croit mais ce qu'il sait, pour l'avoir vécu directement. Les récits oraux doivent donc se rapprocher de l'idéal biographique qui reste l'écrit car l'écriture conduit à la constitution d'une conscience réflexive chez le narrateur* » (Bertaux, 1980).

---

<sup>1</sup> Il n'est pas exclu qu'une certaine résistance des psychologues, des sociologues et des anthropologues nationaux soit à l'origine de cette difficile pénétration du dispositif de la recherche française. On se souvient des affirmations de Levy-Strauss qui considérait que les documents d'ordre biographique ne devaient pas être systématiquement recueillis car l'expérience individuelle ne constituait pas, selon lui, un objet scientifique, in « L'usage des documents personnels en histoire, en anthropologie et sociologie ». Traduction française, *L'année sociologique*, troisième série, 1940-1948 tome premier, Paris, P.U.F. , 1940 (Blanchet, 1985 : 67).

La critique épistémologique peut d'ailleurs être levée si l'on considère **l'aspect heuristique**, c'est-à-dire scientifique, **de l'approche qualitative**. P. Lazarsfeld (1970) et M. Benney et H. Everett (1956), contournaient déjà le problème en soulignant les bénéfices narcissiques que recueillent les personnes à parler sans contradicteur (Blanchet, 1985 : 76-77). Le genre non directif de l'entretien incite la personne à raconter ses expériences et à exprimer ses sentiments, c'est-à-dire, à produire des représentations de faits et d'opinions, qui amène l'interviewé à s'interroger, à réfléchir sur ce qu'il a dit, à en évaluer l'intérêt dans le regard de l'interviewer et donc à structurer son apport personnel par rapport aux thèmes qui lui sont proposés (Blanchet, 1985 : 109).

Notre objectif était, quant à nous, de permettre aux femmes de dire comment elles avaient pris la décision de retravailler, d'établir à quel niveau les personnes rencontrées se situaient dans le processus de décision au moment de l'entrevue. Par ailleurs, comme nous l'avons déjà signalé, l'entretien permettait de compléter le questionnaire et de contrôler, dans une certaine mesure, les affirmations de l'interlocuteur. Comme le souligne fort justement Jean Peneff, *« c'est l'interviewé qui choisit les faits de manière à nous présenter l'image qu'il souhaite que nous ayons. Il est donc nécessaire, pour éviter les biais, de déterminer les domaines où les enquêté(e)s ont des raisons de cacher la vérité à l'interviewer »* (Peneff, 1990 : 110). Il reste que la structure de l'entretien autorise une grande liberté d'interprétation, comparable en cela à certaines partitions de musique contemporaine. De la même manière, *« l'absence de reproductibilité de l'entretien est sans doute son bien le plus précieux qui engage le chercheur sur des pistes moins tracées et qui le mène au plus près du vivant »* (Blanchet, 1985 : 116).

Si l'art et la manière de conduire une interview s'acquièrent plus par l'expérience que par l'enseignement (Blanchet, 1985 : 10), quelques principes règlent cependant la méthode. Tout d'abord, la relation qui se met en place dans le cadre de l'entretien est importante. L'interviewer doit écouter l'interviewé de façon patiente et bienveillante, mais aussi de manière intelligemment critique (Blanchet, 1985 : 22). L'interviewer ne doit pas montrer la moindre autorité. Il ne donne pas de conseil, ne discute pas avec l'interviewé. Le principe d'économie, c'est-à-dire, parler le moins possible, a donc été appliqué au cours de ces entretiens. L'interviewer peut cependant parler ou poser

des questions pour aider la personne qui s'exprime; pour encourager un compte rendu fidèle et précis des sentiments; pour aiguillonner la discussion sur les points oubliés ou négligés (Blanchet, 1985 : 23) . Pour faciliter le déroulement de l'entretien un guide d'interview a été élaboré. Il comporte une question introductive : « *Vous voulez exercer une activité rémunérée et vous être venue à Retravailler. Pouvez-vous nous dire comment cela s'est passé pour vous ?* », des questions guides et une question finale <sup>1</sup>.

Le recueil des informations s'est effectué par la prise de notes. Les points importants ont été consignés au fur et à mesure de l'entretien, une retranscription étant effectuée, dans tous les cas, immédiatement après chaque entrevue. L'art d'interviewer repose, en effet, essentiellement sur le climat de confiance que l'enquêteur est capable d'instaurer avec la personne qu'il interviewe. Pour inciter le sujet à se « confier », l'enquêteur doit, avant tout, manifester un ardent désir de « comprendre » et de partager les joies, les peines et les perplexités du sujet, mais cette sympathie ne doit pas être verbalisée (Blanchet, 1985 : 49). La durée de l'entretien était fixée à vingt minutes. Les femmes étant informées de la durée et de l'objet de l'entrevue, se sentaient généralement fort à l'aise. Certaines ont même dépassé le temps imparti au départ. Ce qu'elles disaient était important pour elles et... pour notre recherche. De même, la possibilité de disposer d'une salle pour ces rencontres a bien simplifié les problèmes liés l'entrevue. Dans l'ensemble, la non directivité a facilité, comme l'indique Blanchet, l'authenticité des réponses et la confiance des interlocutrices (1985 : 53-55). Elle a permis d'éliminer, du moins nous l'espérons, les effets d'inférence et de suggestion.

---

<sup>1</sup> Les questions ont été formulées de la façon suivante : Quel métier ou quel travail envisagez-vous ? Comment avez-vous fait ce choix ? Avez-vous effectué des démarches pour obtenir des informations sur ce travail ? Avez-vous le sentiment d'avoir obtenu suffisamment d'informations sur le métier que vous envisagez ? Quels sont les avantages qui vous paraissent liés à cette activité du point de vue personnel, économique, familial ? Y a-t-il des inconvénients ? Pensez-vous que ces difficultés puissent avoir des conséquences sur votre vie personnelle, professionnelle et familiale ? Y a-t-il une possibilité de les surmonter ? Si votre projet de travail n'aboutit pas, avez-vous d'autres desseins, d'autres possibilités ? Si oui lesquels ? Que pensez-vous aujourd'hui de votre décision de retravailler (question finale) ?

## Caractéristiques et identité des femmes en formation à Retravailler

Qui sont les femmes qui ont participé à l'enquête ? Comment se présentent-elles ? Sur l'ensemble des femmes ayant participé à ce travail **80% sont âgées de plus de trente ans**<sup>1</sup>. Si l'on compare ces résultats avec les données statistiques fournies par « Retravailler » en 1990, on observe une similitude entre les deux publics. Les femmes qui ont participé à cette enquête sont bien représentatives du public habituel de « l'Institution ». A l'antenne de Montbéliard, les 3/4 des stagiaires (74%) ont moins de 40 ans, comme pour l'ensemble des femmes qui ont suivi un stage en 1990 dans les associations « Retravailler » (Périer, 1990 : 46). On note cependant un net rajeunissement des femmes qui fréquentent l'institution par rapport aux années 1970.

**59% des femmes ont un conjoint.** Parmi celles-ci, 11 sont mariées, 4 vivent en couple, et une femme se trouve en instance de séparation. Cette femme se sépare de son mari parce que dit-elle *« face au travail mon mari n'est pas d'accord... Pour lui, c'est la femme au foyer... quand je l'ai connu, je travaillais. J'ai eu les enfants, ça allait. Après, il était jaloux des enfants. Puis ils m'ont fait travailler de tournée, il fallait qu'il s'occupe de son fils. Alors, il a commencé à en avoir « marre » . Aider à la maison, cela ne lui a pas tellement plu. Le travail à l'extérieur apporte beaucoup. J'ai eu l'ambiance de l'usine, cela me manque. A la maison, on est la boniche, on n'arrête pas, on a toujours quelque chose à faire, à la maison il faut toujours faire... Il ne m'a jamais aidée. Quand j'ai fait le stage... c'était pour m'amuser... ça ne va rien donner... J'avais trouvé du travail... il m'a empêchée... Il veut qu'on fasse comme il veut.. »*<sup>2</sup>.

Il apparaît, à la lecture de ce texte, que le besoin de travailler, ou tout au moins de sortir de chez soi, semble être à l'origine de la rupture de ce couple. Ce type de conflit dans les couples a été bien étudié par Elia Perray : « Les couples se trouvent opposés, dit-elle, quand il s'agit du travail des

<sup>1</sup> Les femmes interviewées se répartissent ainsi : 1 femme a plus de cinquante ans ; 6 femmes se situent entre 40 et 49 ans ; 11 femmes sont âgées de 30 à 39 ans ; 9 femmes ont moins de trente ans

<sup>2</sup> Femme de 30-39 ans, en instance de séparation, deux enfants, recherche un emploi d'aide aux personnes âgées.

femmes . Plus l'homme est frustré dans sa vie professionnelle et sociale, plus il a peur qu'en perdant son titre de seul pourvoyeur du foyer, il perde aussi ses prérogatives de chef de famille... « *Si la femme travaille, ça casse la vie de famille... ça mène à tous les dangers sexuels... elle devient exagérément indépendante... Comment voulez-vous qu'elle travaille avec le ménage et les gosses* » (Sullerot, 1968 : 356). Pour François de Singly, même lorsque le travail est accepté par le mari, la situation n'est pas toujours simple pour la femme car, le fait d'avoir une activité professionnelle ne suffit pas pour supprimer comme par enchantement la dépendance objective qui découle de sa vie familiale. Toutes les femmes ou presque, qu'elles le veuillent ou non sont « des femmes au foyer » .

Jusqu'aux « Trente glorieuses », la forme dominante que prenaient les rapports conjugaux étaient marquée par l'assignation du travail salarié à l'homme et du travail domestique à la femme. A partir des années soixante, le travail salarié est assuré désormais en commun sans que le second soit réellement partagé (De Singly, 1988, 53-54). Dès lors, la répartition des tâches domestiques, qui obéissait à une division du travail dans laquelle la femme est au service de l'homme, fait place peu à peu à un nouveau modèle de vie en société <sup>1</sup>. Cette évolution touche d'abord les entreprises avec l'introduction dans les années soixante du capitalisme financier, par opposition au capitalisme industriel, ce qui suscite un nouveau mode de gestion patronale fondé sur le management (Gauléjac, 1986 : 24). Ces nouvelles formes de gestion imposent un nouveau type de rapport dans les entreprises qui vont à leur tour influencer l'univers familial et plus particulièrement les rapports hommes/femmes. D'un pouvoir fondé sur l'obéissance et le respect de la discipline, on passe à un pouvoir fondé sur la concertation, l'adhésion et le respect des règles.

---

<sup>1</sup> Vincent de Gauléjac réutilise ici l'hypothèse « terriblement marxiste » de Gilbert Mury qui introduit un lien de détermination immédiat et direct entre les rapports de production et les rapports familiaux. Selon cette hypothèse, les modèles d'autorité et de comportement qui se mettent en place sur le lieu de la production constituent des modèles dominants qui tendent à s'imposer dans les rapports sociaux et particulièrement dans les rapports familiaux et les rapports hommes/femmes. Michèle Perrot, historienne, bien que séduite par le modèle présenté par Vincent de Gauléjac, émet quelques réserves car cette explication, qui privilégie l'analyse économique des changements des rapports de sexe, lui paraît poser quelques problèmes. Pour elle, la structuration des rapports de sexe lui paraît mieux étayée sur la longue durée que l'hypothèse empruntée aux systèmes économiques. Vincent de Gauléjac pense, quant à lui, qu'il existe bien un facteur qui structure les rapports hommes/femmes et les rôles masculins et féminins et qui découle effectivement du niveau économique. Mais il considère que ce lien ne constitue qu'un facteur et non pas une détermination comme l'entendent certains marxistes (Gauléjac, 1986 : 24 & 31).

Que ce soit dans la famille ou dans la vie sociale, l'autoritarisme ne marche plus. A l'obéissance et à la discipline se substituent dans les entreprises l'adhésion et la motivation. De même, dans la famille, les décisions sont prises ensemble après discussion et concertation. L'autorité paternelle se transforme en autorité parentale <sup>1</sup>. Désormais, si l'on vit ensemble c'est parce qu'on le souhaite et non parce qu'on y est obligé. Chacun doit y trouver son compte et chacun des partenaires participe au même titre à l'édification de la cellule conjugale (Gauléjac, 1986 :25). Par ailleurs, 11 femmes, soit **40.7% , vivent seules**. Ce groupe est important puisqu'il constitue près de la moitié de l'effectif. Il se répartit ainsi : deux femmes sont divorcées, une d'entre elle est veuve et huit sont célibataires. Parmi celles-ci, 6 ont moins de trente ans. Il ne faut donc pas conclure trop rapidement au refus du mariage. D'ailleurs, quitter ses parents et constituer une famille est un discours que l'on retrouve souvent dans la décision d'exercer une activité rémunérée : *« Travailler, c'est important pour vivre... Je ne veux pas vivre toute ma vie chez mes parents... Il faut payer son loyer... élever ses enfants <sup>2</sup> »*

Certaines femmes interviewées sont sensibles à la fragilité du mariage. Celui-ci peut même devenir un objet de représentation difficilement acceptable : *« Avoir un homme... Je ne sais pas pourquoi... Je veux bien vivre en concubinage mais pas me marier. Se marier pour divorcer... pas la peine... ou alors... Une perle rare » <sup>3</sup>*. De même, les femmes qui ont fait l'expérience d'un échec prennent conscience de la précarité de leur situation *« bien éloignée de la sacro-sainte sécurité du mariage »*. Pour elles, *« les jeunes femmes doivent avoir un emploi dès le départ... Je me suis trouvée divorcée, sans emploi, sans sécu, sans rien... » <sup>4</sup>*.

---

<sup>1</sup> Le remplacement de l'autorité paternelle par l'autorité parentale date de 1970. La notion de chef de famille est alors supprimée. Quelques dates jalonnent cet itinéraire : 1977 : création du congé parental d'éducation pour les femmes dans les entreprises de plus de 200 salariés. 1983 : suppression de la notion de chef de famille dans le droit fiscal. 1984 : Egalité des époux dans la gestion de la famille et des enfants. Congé parental à chacun des parents salariés sans distinction de sexe. 1987 : L'autorité parentale peut être exercée conjointement sur un enfant naturel par les deux parents s'ils en font la demande (Thibault - Revel - Leduc - 1993).

<sup>2</sup> 30 ans, célibataire, veut garder des enfants pour subsister

<sup>3</sup> Moins de trente ans, recherche un emploi d'assistante maternelle, vit chez une copine.

<sup>4</sup> 40- 49 ans, niveau D.E.U.G., n'a jamais travaillé, recherche un emploi d'animatrice en formation.

La prise de conscience d'un besoin de travailler chez les femmes est aujourd'hui un fait constaté. Les taux d'activité féminine des femmes vivant en couple est passé entre 1962 et 1989 de 39 à 75.6%. En l'espace de 30 ans, on est passé du modèle dominant de la femme au foyer au modèle de la femme exerçant une activité (Duru-Bella, 1990 : 40). Comment expliquer cette tendance ? On peut ici se rapporter à Simone de Beauvoir lorsqu'elle écrivait <sup>1</sup> : « *Gagner sa vie, en soi ce n'est pas un but; mais par là seulement on atteint une solide autonomie intérieure* »

Parmi les 27 femmes interviewées **6 femmes sur dix ont des enfants**. Huit femmes ont de un à deux enfants et huit autres trois enfants et plus. En ce qui concerne les femmes sans conjoint, au nombre de 11 (40.7%), seules deux femmes sont mères de famille. Elles sont divorcées et comptent trois enfants et plus. Dans tous les cas, les enfants sont très présents dans les discours. Même les femmes sans enfant envisagent leur avenir professionnel à travers la possibilité d'avoir une descendance. Elles envisagent, dans ce cas, la possibilité d'abandonner ou de réduire leur activité professionnelle : « *On a voulu l'égalité des sexes. Si mon mari travaille, je travaille à temps partiel, à moins que j'aie des enfants* ». Les enfants passent avant le travail <sup>2</sup>. On mesure dans ce discours toute l'ambivalence qui règne chez les femmes qui balancent entre leur rôle social et leur rôle sexuel. Pourtant, remplir son rôle maternel n'exige plus aujourd'hui l'abandon du rôle professionnel (De Singly, 1988 : 51). A l'inverse, d'autres femmes souhaitent conserver leur activité professionnelle et, même si le métier souhaité n'est pas très compatible avec la vie de famille, on n'envisage pas de ne pas avoir d'enfants : « *Avoir des enfants dans ce métier, ça n'est pas évident... Je mets les enfants dans le camion... Tout ça c'est de l'organisation* <sup>3</sup> » D'une manière générale, la tendance est plutôt de concilier à la fois une activité professionnelle et une activité familiale.

Il y a vingt ans, la chute des taux d'activité féminine était fonction du nombre d'enfants. C'est ainsi qu'au recensement de 1975, 75.7% des femmes de 30 à 34 ans exerçaient une activité, ce taux

---

<sup>1</sup> Josyane Savigneau : Beauvoir dans la force de l'âge. La relecture de l'autobiographie d'une femme libre et terriblement lucide comme remède à la régression sexuelle. *Le Monde* du vendredi 13 août 1993, page 9.

<sup>2</sup> Célibataire, 30-39 ans, emploi de cariste ou ambulancière.

<sup>3</sup> Moins de trente ans, célibataire, recherche un emploi de chauffeur routier.

descendait à 57.3% pour les femmes ayant un enfant, à 41.5% pour les femmes ayant deux enfants et à 24% pour les femmes ayant trois enfants et plus (Deville, 1977). Il apparaît aujourd'hui, que les femmes vivant en couple exercent beaucoup plus fréquemment une activité salariée. Si l'on prend l'exemple des femmes de 35-44 ans vivant avec un conjoint, on relève qu'en 1962, elles étaient 29% à être actives, ce chiffre atteignait 64% en 1982 et 70% en 1987 (de Singly 1988 : 51). Cette tendance est encore accentuée lorsque la profession est vécue comme une carrière et lorsque la femme a un niveau de formation élevé (Lévy, 1978). Pour ne citer qu'un exemple, on compte parmi les mères d'au moins quatre enfants, 56% de femmes actives chez les femmes les plus diplômées (Duru-Bella, 1990 : 140).

« Tenter un rapprochement entre **le niveau de l'éducation et la profession exercée**, c'est a priori s'engager sur un chemin semé d'embûches » affirme Junter-Loiseau. « Dans ces deux domaines les plus grandes incertitudes conceptuelles dominent et les efforts déployés pour les sortir de leur ignorance réciproque sont considérables... Pourtant quiconque aborde la question des rapports sociaux au niveau des sexes ne manque pas d'être frappé par les analogies qui y règnent. D'un côté il y a une poussée de la scolarisation des filles, mais aussi une distribution très inégalitaire à l'intérieur de l'appareil scolaire, de l'autre, une croissance du salariat féminin qui s'accompagne de conditions d'emplois qui sont loin d'être toujours favorables aux femmes » (Junter-Loiseau, 1992 : 65).

Dans notre échantillon, une seule femme a fait des études supérieures au baccalauréat. Elle a poursuivi ses études jusqu'au D.E.U.G. de Biologie. Une autre a passé un baccalauréat G 3. La majorité des femmes a un niveau quatre et cinq. Parmi celles-ci, on dénombre 6 femmes qui ont quitté l'école à la fin de la scolarité obligatoire, sans diplôme. Cinq femmes ont obtenu le certificat d'études primaires. Ce sont les plus âgées. Quatorze femmes possèdent soit un B.E.P.C. soit un C.A.P. ou un B.E.P. Les sept C.A.P. obtenus le sont dans le secteur des métiers traditionnellement féminins. Il s'agit des métiers de couturière, de sténodactylo, d'employée de bureau, d'aide maternelle et de vendeuse. Seuls deux C.A.P. sortent des sentiers battus : électromécanicienne et horticulture. Elles sont l'apanage de deux jeunes femmes de moins de trente ans qui s'orientent aujourd'hui vers les professions de routière et d'horticultrice paysagiste. Cette observation rejoint les

conclusions de Marie Duru-Bella qui constate que, d'une manière habituelle, les jeunes femmes sont déjà très orientées vers un petit nombre de métiers très féminisés lorsqu'elles abordent les spécialités professionnelles dans le système scolaire.

En cours d'emploi, les filles plus que les garçons se concentrent dans un nombre limité de secteurs d'activités, 16% des **métiers les plus féminisés regroupent les 2/3 des femmes** et ne représentent que 29% des types d'emplois possibles (Perreault, 1990 : 752). L'hôtellerie, l'habillement et le commerce dominant le marché des niveaux de formation les plus bas, tandis que l'administration, et plus particulièrement l'enseignement, couvre le marché des plus diplômées... « La concentration relevée au niveau des emplois ne ferait-elle donc que refléter la concentration de leurs formations professionnelles, ou les secondes ne sont-elles qu'une adaptation somme toute raisonnable à la première » (Duru-Bella, 1990 : 130) ?

Dans la majorité des cas (19 sur 27), les femmes estiment leur formation initiale mal adaptée et insuffisante pour trouver un emploi aujourd'hui. Plusieurs raisons sont invoquées. Cela peut être le résultat d'une mauvaise orientation scolaire : « *A l'école, on ne m'a pas écoutée... Suite à une mauvaise orientation, j'ai perdu trois ans*<sup>1</sup> » ; ou une formation initiale trop éloignée du métier effectué ultérieurement : « *J'ai arrêté l'exploitation suite au décès de mon mari... économiquement, je n'ai pas de formation, ni au niveau gestion, ma formation, c'est sur le terrain* »<sup>2</sup>. La cellule familiale peut être à l'origine de l'interruption de la formation initiale ou d'une orientation personnelle non désirée, soit en raison d'événements familiaux non prévus : « *Suite au décès de mon père, il a fallu travailler... ayant quitté l'école à 16 ans, je pense que ma scolarité était mal adaptée et insuffisante* » ou parce que les parents ont imposé une certaine forme d'orientation : « *La sténo, ça ne m'intéresse pas... Rester enfermée, mes parents n'ont pas voulu que je sois puéricultrice* »<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Célibataire, 24 ans, souhaite faire une formation d'éducatrice.

<sup>2</sup> 30-39 ans, veuve, recherche un travail en contact avec la nature, la forêt

<sup>3</sup> 40-49 ans, mariée, recherche un emploi de vendeuse.

Dans d'autres cas, il n'y a pas de choix professionnel : « *J'ai un C.A.P. de mécanicienne en confection, je ne l'ai pas choisi... C'est ma mère qui a voulu ce métier pour moi* »<sup>1</sup>.

La revalorisation générale des qualifications de la population adulte fait partie des efforts que doivent déployer les pays membres de l'O.C.D.E. pour moderniser leur économie. Mettre les femmes en mesure de profiter de **la formation continue** est essentiel écrit le groupe d'experts de haut niveau au Secrétaire général de l'organisation. Il faut inciter les femmes à suivre une formation qui les prépare aux professions des secteurs en expansion, offrant de bonnes perspectives d'emploi et des salaires intéressants... On peut avancer que chaque individu a droit à une certaine quantité d'éducation ou de formation au cours de son existence. Ceci permettrait à ceux qui ont peu participé à l'enseignement de base, général ou professionnel - souvent des femmes d'âge mûr ou des femmes âgées - de se voir offrir une « seconde chance » ou l'occasion de se rattraper (O.C.D.E. , 1991, 20).

Comment les femmes interviewées se situent-elles par rapport à la formation professionnelle continue ? Dix-sept femmes (63%) répondent qu'elle ont suivi un stage de formation professionnelle antérieurement : T.U.C. , S.I.V.P. C.E.S , M.O.A.<sup>2</sup>. Par ailleurs, six femmes sont inscrites pour participer à un stage de chauffeur-routier, ou à un stage de cariste ou de tourneur. Cinq femmes ont l'intention de s'inscrire, cinq ne sont pas intéressées par cette possibilité. Peu de candidates complètent le questionnaire à ce niveau; on peut néanmoins apporter quelques réponses à l'aide des entretiens qui ont suivi.

Parmi les personnes qui refusent la formation il y a plusieurs degrés à prendre en considération. Tout d'abord la formation n'apparaît pas toujours indispensable : « *Dans ce métier, la formation n'est pas indispensable*<sup>3</sup> » ; « *Je ne pense pas que j'ai besoin de formation pour ce*

---

<sup>1</sup> 40-49 ans, divorcée, n'a pas de projets précis

<sup>2</sup> T.U.C. : Travaux d'utilité collective. S.I.V.P. : Stage d'insertion à la vie professionnelle. C.E.S. : contrat d'emploi solidarité. M.A.O. : Module d'orientation approfondi.

<sup>3</sup> Célibataire de moins de trente ans, fin de scolarité obligatoire, souhaite exercer le métier d'assistante maternelle,

*travail. La formation c'est pour un autre travail »*<sup>1</sup>. Chez ces deux personnes, qui désirent exercer des métiers dont les fonctions sont relativement proches des rôles maternels, la nécessité de la formation n'est pas apparente comme si le fait d'être une femme suffisait pour répondre aux exigences du futur métier. Une autre stagiaire est plus réservée. Pour elle, c'est la situation professionnelle qui décidera ou non de la formation : « *Je cherche un emploi, pas un stage, mais si mon employeur me demande un stage pour travailler, je serais d'accord* »<sup>2</sup>.

Parfois, trop de formations accumulées peuvent provoquer un phénomène de saturation surtout si elles ne se greffent pas, dès le départ, sur un projet professionnel précis : « *J'ai trop cumulé de stages... Les enfants (les siens) disent : quand c'est que tu refais un stage ?... D'ailleurs la vérité sort de la bouche des enfants... cela ne vaut pas le coup... Je n'ai pas de connaissances, mais en stages 5 mois + 4 mois + 3 mois, au Greta, à Oria, au centre de bilan...* ». Dans ce cas, les formations n'ont pas permis l'émergence d'un projet professionnel, au contraire, suite à celles-ci, cette personne, très dépendante de la décision d'autrui, semble perdue et attend l'assistance des autres. Le besoin est exprimé : « *Il faut que je travaille, un emploi c'est vital, le R.M.I. c'est faible* » mais les motivations sont faibles : « *Je ne suis pas à la veille que l'on me propose quelque chose* ». Pour elle la fatalité est inéluctable : « *Je me demande si cela n'est pas dirigé* » ... Le fait d'avoir suivi beaucoup de formations antérieurement est mal vécu : « *J'ai eu l'impression d'être infériorisée, les autres sont prioritaires... du travail, je n'ai pas besoin d'en parler, elles savent que j'en cherche* ».

Cette personne attend de la formation qu'elle fasse office de fonction magique ce qui lui aurait permis de définir un projet et peut être de se découvrir enfin : « *Dans ce module, je croyais vraiment qu'on allait faire ressortir le pourquoi* ». Le « pourquoi » est le mot mythique qui revient souvent dans la conversation : « *On m'avait dit (la responsable du service des droits des femmes) travailler dur, cela va ressortir, moi j'y croyais au truc spécial pour chercher le pourquoi, j'y ai*

---

<sup>1</sup> 30-39 ans, en instance de séparation, recherche un emploi d'aide à domicile

<sup>2</sup> 40-49 ans, mariée, C.A.P. de sténodactylo, veut devenir vendeuse

*cru* ». Le discours reflète beaucoup de désarroi. Le module d'orientation de « Retravailler » qui devait permettre l'émergence d'un projet semble « arriver » trop tard .

La formation est acceptée dans la mesure où elle est choisie : « *J'espère obtenir une formation dans un métier bien défini et que j'aurai choisi* »<sup>1</sup>. Quelquefois, une formation professionnelle entreprise permet de découvrir que l'on peut faire autre chose : « *déjà à l'école je voulais.. être éducatrice. Il n'ont pas voulu... alors j'ai baissé les bras* ». « *En stage de remise à niveau de comptabilité, on nous a parlé du social . J'ai toujours voulu être éducatrice, je pensais que le niveau (requis) était élevé, bac... Je suis allée au C.I.O. , alors j'ai su que c'était possible. C'était en novembre après le début de la formation en comptabilité* »<sup>2</sup>. Lorsque le projet est bien défini, la formation est souvent envisagée : « *J'ai fait de la compta, mais j'avais les enfants dans la tête ... Pour être aide maternelle, il faut une formation, c'est obligatoire de toute façon. J'ai lu des documents, j'envisage de m'inscrire* »<sup>3</sup>. « *J'ai été en formation d'animatrice de radio, de vendeuse, de peintre en bâtiment... maintenant je pense persévérer dans les métiers de la communication..* »<sup>4</sup>. Et même attendue avec impatience : « *J'envisage une formation de tourneur sur commande numérique et j'espère obtenir un diplôme de technicien... Cela ne me fait pas peur... Si tout va bien je partirai en stage en mai. Je suis contente... Des fois il y a un an et demi d'attente pour le stage* »<sup>5</sup>.

L'espoir d'un emploi à la clef est toujours présent : « *Je veux m'inscrire en formation bureautique et informatique, j'espère pouvoir trouver un emploi d'animatrice en formation* »<sup>6</sup>. Cependant, même si la formation est acceptée, elle nécessite un investissement important et une

---

<sup>1</sup> 30-39 ans, divorcée, niveau seconde, voudrait devenir aide-soignante

<sup>2</sup> 21 ans, célibataire, niveau B.E.P. , veut devenir éducatrice

<sup>3</sup> 30 ans, veut devenir aide maternelle, vit maritalement et est enceinte

<sup>4</sup> Moins de 30 ans, célibataire, fin de scolarité obligatoire

<sup>5</sup> 30 à 39 ans, célibataire, formation initiale et emploi de vendeuse

<sup>6</sup> 40-49 ans, mariée , niveau D.E.U.G.

réorganisation familiale qui peut faire peur : « *Je n'ose pas trop penser à ma formation, je suis contente ? oui et non ... Je ne veux pas être éloignée de mon mari. Même sur Belfort, je ne peux pas rentrer le midi... 10 mois et demi de stage..* »<sup>1</sup>. La formation, c'est aussi une aventure. Le plus difficile c'est de quitter sa région , sa ville : « *Si c'est une formation à Belfort, je la ferai ... Colmar, c'est trop loin. Je ne pourrai pas partir comme ça, toute seule. Je ne sais pas ce que je ferai... Comment ça se passera* »<sup>2</sup>. On ressent dans le discours de cette personne, qui parle par ailleurs de la jalousie de son compagnon, à la fois la peur de l'inconnu : « *Comment vais-je faire ?* » ; mais aussi des craintes par rapport aux retombées que pourrait engendrer son départ en formation. Ces conséquences, notamment en ce qui concerne sa vie matrimoniale, sont exprimées en mesurant la distance qui pourrait la séparer de sa ville : « *Colmar c'est loin* », et aussi de son rôle : « *Ce que ça ferait* », « *Comment ça se passera,*», locutions qui mesurent l'inquiétude et l'appréhension.

On retrouve ici le lien important qui se situe entre la formation, le travail salarié des femmes et la vie matrimoniale. Comme le souligne Duru-Bella : « On n'observe ce lien que chez les femmes. Chez les hommes, ni le taux d'activité, ni la durée moyenne du travail ne sont affectés par la taille de la famille » . Et pourtant, « Il y a une forte imbrication entre la vie professionnelle et la famille... et les maris ne sont pas supposés être « dispensés » de famille parce qu'ils travaillent. En fait, ils peuvent apparaître comme libres de tous liens familiaux parce que les femmes sont affectées prioritairement à cette fonction » (Duru-Bella, 1990 : 140).

Forts de ces constatations et avant d'aborder dans une troisième partie les réponses concernant la façon dont les femmes se projettent dans leur futur travail, il nous apparaît nécessaire de rappeler les théories relatives à l'élaboration de l'identité sexuelle et de l'identité personnelle ainsi que les représentations de soi. Nous situerons de même, les crises de la vie adulte et les représentations qui se rapportent à la vie professionnelle.

---

<sup>1</sup> 30-39 ans, mariée, fin de scolarité obligatoire, envisage une formation de tourneuse sur commande numérique

<sup>2</sup> 30-39 ans, union libre

**LES FEMMES EN SITUATION D'ORIENTATION OU DE  
REORIENTATION PROFESSIONNELLE**

**L'exemple de l'Association Retravailler à Montbéliard**

**Tome 2 : Approche empirique de la décision**

## **IDENTITE ET REPRESENTATION DE SOI**

Dans toutes les sociétés, il existe une spécialisation plus ou moins marquée des rôles joués par les adultes en fonction du sexe. Ces derniers ont des représentations différentes des filles et des garçons et ils attendent, en conséquence, des comportements distincts selon le sexe auquel appartient l'enfant.

### **L'élaboration de l'identité de sexe**

Pour Sigmund Freud, il est impossible d'admettre (et au besoin l'observation s'y opposerait) que l'enfant, de sexe masculin ou féminin, fasse reposer toute sa conception de la vie sur les dépréciations de la femme et se donne pour ligne directrice : « Je veux devenir un homme au sens plein du mot » Au début de sa vie, écrit Freud, l'enfant n'a pas la moindre idée des différences sexuelles. Il est plutôt convaincu que les deux sexes possèdent le même organe génital (mâle); ses premières méditations sexuelles ne portent en aucune façon sur les différences sexuelles, et l'idée de l'infériorité sociale de la femme lui est totalement étrangère (Freud, 1966 : 134).

Pour comprendre comment se construit l'identité sexuelle plusieurs théories ont été élaborées. Les théories de l'apprentissage social ont mis l'accent sur l'imitation et la généralisation notamment au niveau du langage. Dans ce contexte, l'identité de sexe résulte de l'imitation du parent du même sexe, elle même permise par le lien affectif qui se rattache à ce parent. Cette imitation facilite l'adaptation des rôles de sexe. La théorie cognitive développementale inspirée des travaux de Piaget sur le développement cognitif fait quant à elle remonter le processus de l'identité sexuelle au développement cognitif. Dans ce cadre, le développement des rôles sexuels n'est qu'une expression du développement cognitif. Cette première construction amène l'enfant à l'attachement au parent qui possède le même sexe et à son imitation (Junter-Loiseau, 1992 : 47). Ces deux théories postulent que le sexe constitue dans toutes ses composantes un ensemble homogène, stable et réversible et que la conformité aux rôles sexuels est nécessaire à l'adaptation personnelle et sociale. Cependant, cette

conformité sexuelle ne représente pas nécessairement le terme du développement. De même la différence entre les sexes n'est pas aussi évidente qu'il pourrait y paraître a priori.

Si l'on se rapporte aux études menées en psychologie on peut dire que plusieurs facteurs concourent au développement psychologique des différences sexuelles. Outre les facteurs biologiques et génétiques, on peut citer les facteurs socioculturels, ce que Maccoby et Jacklin appellent « le modelage (shaping) de la conduite par les parents et autres agents socialisants » (l'instituteur(trice) par exemple ) ainsi que l'auto-organisation de l'enfant dénommée par ces deux auteurs « apprentissage spontané par l'enfant de la conduite appropriée à son sexe à travers l'imitation ». A partir de ces éléments, on peut donc concevoir qu'il existe un renforcement culturel chez les filles et les garçons. On constate aussi que les différences dans les attentes des parents liées au sexe de l'enfant sont souvent accentuées par les stéréotypes des représentations : « Ainsi, lors d'une expérimentation, Zella Luria voit des adultes projeter des stéréotypes sur des photos de bébés en fonction du sexe que l'expérimentateur déclare être en ce qui concerne l'enfant ». De même, les pleurs, les scènes et les minaudages par exemple sont considérés comme appropriés au sexe féminin (Chiland, 1979 : 127-137)

Par ailleurs, l'hyperkinésie des garçons peut, elle aussi, s'expliquer d'une part par la nature biologique de l'enfant de sexe masculin, mais aussi par un renforcement par les parents des conduites jugées plus adaptées au sexe du garçon (Chiland, 1979, 137). Le fait que les rôles masculins soient plus clairement définis est susceptible d'induire une plus grande différenciation chez les garçons. Maccoby et Jacklin notent aussi que les adultes se comportent « comme si les garçons étaient plus intéressants que les filles » <sup>1</sup>. De même la pression pour l'adoption des rôles masculins chez les

---

<sup>1</sup> Chez l'adulte, le peu d'importance accordée à l'image de la fille peut avoir une résonance sociale dramatique. En Inde, par exemple, L'amniocentèse, utilisée pour détecter au cours de la grossesse les anomalies génétiques, sert à éliminer les filles. Cette pratique est devenu un « must » pour toutes les familles citadines, et les cliniques privées prolifèrent et gagnent même les faubourgs les plus déshérités où, de mémoire d'homme, on n'avait jamais vu, ne serait-ce qu'un malheureux dispensaire. Si le « SD test », comme on l'appelle ici, est positif, c'est-à-dire si c'est un garçon, la femme repartira la tête haute. Si c'est une fille, elle se fera immédiatement avorter et, de retour au domicile conjugal, battre comme plâtre et copieusement insulter par sa belle-mère. Richard Garcia : Inde : les fillettes au bûcher, *Le Monde* du 27 avril 1988. La préférence pour les garçons est également de mise en Europe. On peut lire dans le roman d'Anna Seghers, dans sa chronique allemande sur les années qui suivent la première guerre mondiale : « On avait d'avance tricoté toute la layette en bleu (couleur des garçons, le rose était réservé aux filles). Le fils qu'on attendait chez les Wenzlow serait, lui aussi, le portrait de ses parents... Au cours de la nuit, Léonore fut réveillée par sa tante, qui lui apprit, d'un air consterné, que la petite Malzahn avait accouché - mais d'une fille... Léonore éprouvait un léger

garçons est plus forte que celle exercée par rapport aux rôles féminins pour les filles. En d'autres termes, les activités plus renforcées pour les garçons que pour les filles ont pour objet de leur permettre de se construire une représentation de soi et du monde plus articulée.

On peut donc écrire, à l'instar de Madeleine Pelletier <sup>1</sup> : « Que dès que l'enfant est capable de comprendre, il reçoit son sexe psychologique » (Sowerwine, 1991, 23) et la phrase de Simone de Beauvoir : « On ne naît pas femme on le devient », prend ici toute sa signification. Cependant, les rôles sexuels ne sont pas uniquement acquis suite aux pressions éducatives ou familiales. Quels que soient les déterminismes qui pèsent sur lui, l'être humain a toujours la liberté de refuser les rôles correspondants à son sexe. Il peut même rechercher des rôles qui correspondent à l'autre sexe. C'est ainsi par exemple, qu'en matière de cadres et de chefs d'entreprise, les recherches, menées par Eugène Enriquez et Max Pagès, ont mis en avant la notion « d'androgynie psychologique », c'est-à-dire la possibilité pour un individu d'être à la fois masculin et féminin. Pour ces auteurs, les dirigeants d'entreprises se doivent désormais d'adopter certaines caractéristiques traditionnellement considérées comme relevant de l'autre sexe. Ce sont les hommes qui emprunteront ces caractéristiques « féminines » et les femmes qui présenteront quelques caractéristiques « masculines » qui seront, demain, à la tête des organisations les plus performantes (Baudoux, 1991). Il ne faut pas oublier cependant que le fait d'appartenir à un groupe sexuel ne signifie pas la même chose pour un homme ou une femme... Cette différence est au coeur du débat actuel sur l'androgynie <sup>2</sup>... car masculinité et féminité ne sont pas également valorisées selon que l'on appartienne à l'un ou l'autre sexe (Doise, 1990 : 163-164).

---

sentiment de malaise, dont elle n'arrivait pas à comprendre la cause. Pour elle aussi, c'était chose admise et convenue que la naissance d'un fils était préférable et méritait d'être accueillie avec plus d'allégresse. Mais comment avoir des fils, dit-elle à sa belle-mère, si l'on cesse de mettre des filles au monde » ? Anna Seghers : « *Les morts restent jeunes* », 202, 1977, Albin Michel, 751 pages.

<sup>1</sup> Madeleine Pelletier (1874-1939) a été la première femme interne des asiles d'aliénés de l'Assistance publique. Elle ouvre le domaine de la psychiatrie aux femmes et publie de nombreux travaux d'anthropologie et de psychologie. Elle obtiendra d'ailleurs sa thèse avec la mention « extrêmement satisfait », ce qui était très rare, la majorité des thèses n'obtenant aucune mention (Sowerwine, 1991 : 10).

<sup>2</sup> On pourra se reporter à Hurtig et Pichevin, 1986 et à Lorenzi-Ciodi, 1988

## **Identité personnelle et représentation de soi**

La définition de l'identité personnelle de Pierre Tap (1987) reprise par Annie Junter-Loiseau (1992) s'explique comme un système de représentations et de sentiments à partir desquels le sujet « construit et utilise un horizon temporel, se perçoit lui-même et se vit dans une continuité existentielle. Le sujet aspire à une certaine cohérence, organise et coordonne ses conduites, ses aspirations, ses désirs ou ses fantasmes et ce faisant, cherche à rester lui-même en préservant une positivité, une estime de soi, à partir desquelles peuvent être canalisés les angoisses et les sentiments d'échecs ». La construction de l'identité est un processus au cours duquel, poursuit Pierre Tap, « l'individu acquiert une identité personnelle à travers l'enracinement dans une histoire personnelle et collective... Cette identification est l'histoire complexe de la continuité de l'image de soi dans le changement, de l'instauration de représentations mentales et de l'actualisation continue d'identifications multiples enrichissant ou appauvrissant, selon les cas, l'image de soi ».

Les images de soi appelées aussi « représentations de soi », sont construites comme un ensemble de valeurs. Toutes les caractéristiques par lesquelles le sujet peut se définir sont, en effet, ressenties à des degrés divers, comme désirables ou fâcheuses. Mais il y a plus : « au plus intime de la conscience de soi - du sentiment d'être soi, distinct de tout autre - réside la sensation d'être valeur en tant que personne » (Peron, 1991 : 24). La représentation de soi est en quelque sorte un jugement que l'on porte sur soi, c'est une image mentale que l'on a de soi. Celle-ci s'élabore progressivement au rythme du développement et en rapport avec les expériences vécues par la personne elle-même ainsi que celles vécues en relation avec les autres.

Au travers de ces expérimentations l'individu se perçoit. Il est influencé de même, par ce qu'il pense que les autres pensent de lui. Le réseau de la représentation de soi, écrit Carl Rogers, prive la personne de la liberté psychologique de se mouvoir dans n'importe quelle direction. Il en est ainsi pour l'enfant et notamment pour la petite fille. Elle se perçoit dans des situations ludiques, cognitives, sociales et affectives. Elle est influencée par ce qu'elle pense que les autres pensent. C'est alors que les attitudes éducatives, le langage, les représentations des adultes concernant les garçons et les filles

vont structurer une socialisation différenciée selon le sexe. « L'identité personnelle est une construction fragile, édifiée à partir de multiples sources qui ne sont pas nécessairement convergentes » (Junter-Loiseau, 1992 : 49).

Pour maintenir son unité, sa constance et son intégrité, l'individu élabore un travail - pour une part inconscient - qui consiste en l'intégration des forces de son organisation psychologique, de ses conditionnements, de ses apprentissages antérieurs et des stimulations extérieures qu'il reçoit. Ce phénomène appelé aussi crise d'identité survient lorsque l'individu est confronté à l'instabilité des images de soi. C'est au moment où l'identité semble compromise que le processus d'identification est le plus présent. Sur cet aspect central de son fonctionnement la personne apparaît comme un ensemble homéostatique, c'est-à-dire, comme un ensemble qui tend à revenir à un état d'équilibre après des variations transitoires (Lecky, 1945, Stagner, 1951, cités par Peron, 1991 : 26).

### **Les crises de la vie adulte**

Chaque être humain vit régulièrement des crises et les résout la plupart du temps sans l'aide de la psychothérapie (Rigaux, 1986, 24). On peut entendre par crise l'alternance de moments critiques dans la vie. Erikson a élaboré un tableau de séquences de la vie humaine, chacune étant marquée par une crise. Celle-ci est, par définition, une période cruciale au cours de laquelle l'individu est plus sensible et mieux à même de développer sa sensibilité. Une véritable restructuration s'ensuit généralement, mais il peut parfois en sortir meurtri <sup>1</sup>. Quoiqu'il en soit, c'est en résolvant des crises que tout être humain forge son identité (Rigaux, 1986 : 24).

---

<sup>1</sup> Erikson ouvre la voie à une différenciation dans l'évolution adulte. Cette conception atténue le déterminisme de l'hérédité et celui de la petite enfance. Tout ne se joue plus avant cinq ou six ans. L'adulte peut progresser, acquérir une maturité croissante au fil des stades et rectifier ainsi sa trajectoire de vie lors du passage d'un stade à l'autre. Erikson envisage une nécessaire et rigide succession de stades selon le modèle de Piaget. Parmi les huit étapes de l'homme qui composent le cycle de vie selon Erikson, trois concernent la période adulte. Chaque étape est marquée par deux pôles : l'un est relatif à l'évolution positive, celle qui permet l'accès à l'étape suivante; l'autre, désigne l'échec, c'est-à-dire l'incapacité de l'être humain à assumer les exigences du stade qu'il vit. Dans ce cas, l'étape suivante ne peut pas être atteinte. Pour Erikson, ces stades ne sont pas indépendants les uns des autres. De plus, ils se superposent dans le sens où la préphase du stade suivant se déclare lors de la postphase du stade précédant. Enfin, les stades sont liés à une succession de situations existentielles. Ils suivent une nécessaire chronologie et sont hiérarchisés et cumulatifs. Atteindre la maturité du stade suivant implique d'avoir résolu avec succès les crises relatives aux stades précédents. Erikson parle de crises successives. Bien que l'âge relatif à chaque stade n'ait pas été défini précisément par Erikson, on peut déduire que le premier des trois stades concerne le tout jeune adulte et le dernier l'homme âgé et proche de la

Alors que la première crise, celle de l'adolescence, a souvent donné lieu à de nombreuses recherches et réflexions, les crises ultérieures n'ont guère suscité l'intérêt des chercheurs (Defaux-Klein, 1984 : 46). C'est ainsi que la crise juvénile est attendue par l'entourage qui essaie d'offrir appui et compréhension à l'adolescent. A l'inverse, la crise de la vie adulte qui se situe aux environs de 40 ans - et qui correspond à la fin de la période appelée générativité ou stagnation par Erikson - laisse ces derniers démunis. Malgré d'apparentes similitudes de comportements, il n'y a guère ici de promesses de « nouveaux possibles ». Au contraire, l'approche à plus ou moins long terme des échéances de pertes inévitables - perte des parents, du conjoint, des enfants, des capacités d'adaptation, de la jeunesse - lui donne une connotation de crise d'involution inversement à la crise d'évolution de l'adolescent (Defaux-Klein, 1984 : 48).

Si tous les travaux effectués sur la période critique de « mi-vie » ne sont pas tout à fait d'accord pour situer le début et la fin de la crise, tous les auteurs, par contre sont unanimes pour constater que cette période existe de manière plus ou moins évidente, plus ou moins latente, chez tout être humain <sup>1</sup> et qu'elle peut alors être caractérisée par la nécessité de décider de « grandir ou mourir » c'est-à-dire de changer de vie (Defaux-Klein, 1984 : 50-51). Nous pouvons donc supposer que parmi les femmes qui ont participé à l'étude quelques unes vivaient ces phénomènes de crise identitaire. Celle-ci se manifeste soit par un désarroi devant le futur départ des enfants encore scolarisés : « *Bientôt, je n'aurai plus personne, il faut que je fasse quelque chose* »; soit par une insatisfaction vis à vis de soi et la manifestation du besoin de se réaliser ailleurs que chez soi : « *J'ai envie de sortir... Il faut que je pense à moi* ». « *Je me sens inutile, mal à l'aise vis à vis des autres, c'est grave* ».

---

mort. Le stade intermédiaire, qui concerne notre population, celui de la générativité ou de la stagnation, couvre une longue période de la vie. Cette phase est marquée par ce que l'on peut appeler « la crise de mi-vie » (Defaux-Klein, 1984 : 9-21).

<sup>1</sup> Dans sa thèse, Gisèle Defaux-Klein fait référence à quelques études concernant la crise d'identité chez l'adulte. Il s'agit de Bhuler; 1933 - Mussen et Al, 1959 - Jacques, 1965 - Levinson, 1978 et Gould. Ce dernier auteur postule l'existence de deux transitions : la première, qu'il nomme « période critique de réajustement » se situe entre 30 et 35 ans. La seconde a lieu aux environs de 35-40 ans. Elle correspond aux observations de nombreux chercheurs tels que Mitscherlich, 1976 ou Pearce et Newton.

Les enfants sont à l'école, le mari au travail. Cette période est vécue comme peu gratifiante pour la femme : « *Les filles étaient là, j'étais occupée. Après elles sont parties à l'école, alors plus rien* ». « *Je ne veux plus rester dans mes quatre murs* » De même, les femmes prennent conscience du temps qui a passé : « *ça va vite, on rate quelque chose* ». Cette situation de crise, on le voit, peut raviver des traumatismes anciens - échecs conjugaux, perte du travail, échec de la vie scolaire, échec professionnel, perte d'emploi - et s'aggraver de ce fait. Elle peut aussi, estime Erikson, offrir une chance de dépassement : « L'aspect récent et global de l'expérience - de crise - et les opportunités qui découlent d'une crise résolue peuvent, dans une vie qui continue, transcender traumatisme et défense » (Erikson, 1968 : 276, cité par Defaux-Klein, 1984 : 63).

La crise est donc un moment pénible dans l'évaluation de l'adulte mais elle peut être génératrice de changement et de développement . Ce peut être un moment propice aux réajustements. Les américains ont appelé la période de 35 à 45 ans « The dead line decade » (la décennie de la dernière occasion ou de la dernière chance ) ( Defaux-Klein, 1984 : 52). C'est ainsi que dans le discours, le besoin de changement est exprimé : « *Il y a un an, dit-elle, j'ai décidé d'arrêter mon entreprise à domicile. Je faisais du gainage de volant, les affaires ne marchaient pas bien. J'ai pensé trouver un autre travail facilement* ». Puis « *J'ai été intéressée par le bilan d'orientation, je voulais savoir où j'en étais* ». On ressent par ailleurs, dans l'expression de cette femme la proximité de la vieillesse. Pour elle, il est temps de faire quelque chose : « *Je vais vieillir et alors est-ce que je vais trouver du travail* » ?

## **ANALYSE DES RESULTATS**

Comment les femmes envisagent-elles de retravailler ? Comment se représentent-elles leur future activité ? Le travail, écrit Geneviève Latreille, est une activité et une conduite humaine et généralement une oeuvre collective. Il provoque en conséquence tous les mécanismes de perception, d'expectation et de jeux de rôles mis en place chez l'individu humain dès la petite enfance et ceci alors que les tâches nouvelles et la position de ceux qui les accomplissent sont encore très floues et non structurées. Cette structuration s'effectue au niveau des représentations par un ensemble de conduites et d'attitudes et de rôles cohérents à jouer (Junter-Loiseau, 1992 : 54). Ce travail de construction, poursuit Geneviève Latreille, est perceptible jusque dans les appellations : « productique, mécanique ». La forme utilisée pour désigner une activité de travail renvoie, en effet, non seulement à certaines réalités mais aussi aux images et représentations que l'on a ou que l'on souhaite donner de ses activités. Le travail et les représentations professionnelles sont des cas particuliers des représentations sociales.

### **Les projections des femmes au niveau du travail**

Comment les femmes se projettent-elles dans leur travail ? Quelles sont leurs préoccupations principales à l'égard de leur future activité ? Si l'on considère les réponses apportées à la question sur les préoccupations principales par rapport à leur projet d'activité, on constate que ce sont les considérations relatives au travail qui suscitent le plus de réponses. Les trois items concernant la vie professionnelle (trouver un emploi, réussir une vraie carrière, mener à bien la période d'essai) totalisent la moitié des points recueillis et le plus grand nombre de réponses soit respectivement 74 points, 42 points, et 19 points. Notons que ces résultats arrivent dans le même ordre que ceux répertoriés par Gisèle Defaux-Klein. Seules les préoccupations concernant la réussite de la période d'essai ne totalisent que 19 points. Ceci peut sans doute s'expliquer par le fait que 23 des 27 femmes interviewées avaient déjà travaillé antérieurement et qu'elles se sentaient de ce fait, plus à l'aise ou plus en confiance à l'égard de la période d'essai. Viennent ensuite les préoccupations relatives à la

conciliation des rôles. L'item concernant les enfants obtient 32 points. Il est suivi par les préoccupations concernant l'intéressée elle-même (24 points). L'item « je pourrai faire face à mes obligations » et les préoccupations relatives à la vie conjugale totalisent 23 points chacun, ainsi que la question concernant « la fatigue » qui obtient un résultat sensiblement identique (22 points). Par contre, la question se rapportant à l'aspect financier du travail ne recueille que 9 points.

A la lecture de ces résultats, on constate que le souci de conciliation des rôles n'apparaît pas aussi important que les préoccupations relatives à l'emploi lui-même. Néanmoins, le recours aux entretiens apporte un certain correctif. Si l'emploi recherché et surtout les fonctions futures sont présents au niveau du questionnaire, les inquiétudes relevant des difficultés qui peuvent survenir suite à la reprise d'un travail sont plus souvent évoquées dans les entretiens. On peut expliquer cette différence par une approche plus projective dans l'entretien, (qui aurait peut être suscité une implication personnelle plus grande de la part des femmes interviewées) alors que le questionnaire aurait donné lieu à des réponses moins implicatives correspondant à des attitudes de surface. C'est ainsi que l'item « Je progresserai et je réussirai une vraie carrière » arrive en seconde position, alors qu'une seule personne, au cours des entretiens a évoqué cette possibilité. Cette jeune femme parle de son désir de faire carrière : « *J'espère ne pas rester en bas de l'échelle, dit-elle, je veux ce travail qui me permettra d'évoluer, de vaincre ma timidité... Je ne veux pas rester ouvrière...* Un peu plus loin, elle insiste de nouveau sur sa volonté d'évoluer : « *J'aime le dessin, l'autonomie , les responsabilités. Peut être qu'après le C.A.P. de technicienne... je pourrai monter plus haut* »<sup>1</sup>.

### **Le problème de l'emploi**

L'item « Je trouverai un emploi » arrive en tête de ce classement. Eloignées depuis plus ou moins longtemps d'une activité professionnelle ou ayant vécu l'expérience du chômage, on conçoit que les femmes soient inquiètes. D'une certaine façon, le monde du travail leur est devenu étranger.

---

<sup>1</sup> 30-39 ans, cette jeune femme s'est inscrite pour un C.A.P de tourneur sur commande numérique

TABLEAU PAGE 74

De même, la situation économique difficile dans laquelle est plongé le Pays de Montbéliard a peut-être eu une certaine raisonnable sur les réponses recueillies. De plus, la récente aggravation du chômage, très médiatisée n'est sans doute pas tout à fait étrangère à leurs préoccupations sur l'emploi.

Les femmes sont conscientes de la situation difficile qu'elles doivent affronter pour obtenir un emploi : « *Trouver un travail c'est dur... c'est par connaissance que l'on trouve* »<sup>1</sup>. « *Pas simple ici, c'est le parcours du combattant... En plus, j'ai pas de diplôme et pas de chômage... Je me demande si je vais y arriver, si ça va marcher* »<sup>2</sup>. Une autre femme exprime la façon dont elle se représente le statut de la femme à l'égard du travail dans le Pays de Montbéliard : « *Il faut que les femmes se battent plus, il faut s'accrocher. Maintenant, c'est difficile, surtout dans le Pays de Montbéliard, la conjoncture est de plus en plus difficile. Ils vendent des voitures, c'est le progrès, mais le social* »<sup>3</sup>... Une autre stagiaire exprime son désarroi suite à des recherches infructueuses : *J'ai cherché pendant tout le long de mon contrat... Je demandais aux personnes qui venaient à moi, c'est décourageant ... Je passe des concours* »<sup>4</sup>. Parfois, la possibilité de quitter la région est évoquée : « *Je devais partir à Paris fin mars, je ne pense pas rester dans la région . Pour l'emploi, je ferai comme ici, j'irai regarder les annonces, l'A.N.P.E. , me présenter, essayer de faire une formation... Je pense qu'il y a là-bas moins de problèmes pour le travail* »

Dans ce discours, on trouve beaucoup d'interrogations. « *Je devais* » exprime un passé révolu ou l'acte de partir n'a pas eu lieu. Cependant, un peu plus loin cette personne revient sur le fait de partir comme pour se convaincre elle-même « *Je devais partir à Paris, je ne sais si c'est une bonne solution... Je sais que je pars à Paris pour trouver un travail... Je sais que je quitte la région, c'est*

---

<sup>1</sup> 30-39 ans, en instance de séparation

<sup>2</sup> 30-39 ans, mariée

<sup>3</sup> 30-39 ans, célibataire

<sup>4</sup> Célibataire, 30 ans. Cette jeune femme avait fait un stage à la sous-préfecture de Montbéliard sous forme de contrat emploi solidarité en tant que standardiste

sûr »<sup>1</sup>. La situation de l'emploi est tellement difficile que certaines personnes partent battues d'avance et qu'elles essaient de se convaincre de l'impossibilité de trouver un travail : « *Je ne trouverai pas facilement, les parents se méfient, ce n'est pas évident, je ne confierais pas mon enfant à ceux ou celles que je ne connais pas* »<sup>2</sup>. *Je suis très satisfaite de vouloir retravailler... Je pars battue d'avance* »<sup>3</sup>.

La crainte de l'avenir est parfois très forte, surtout chez les jeunes, « *Je ne sais pas mon avenir, il faut toujours avoir de l'espoir, j'en ai, mais j'attends, je prends la vie comme elle vient... C'est dur... très dur* ». Cette jeune femme de moins de trente ans est célibataire. Elle recherche un emploi auprès d'enfants. Elle est issue d'une famille de huit enfants (6 filles et 2 garçons) dont un seul travaille dans une crèche. On ressent dans ce discours la difficulté d'entrevoir un avenir. Les difficultés sont tellement prégnantes qu'elles empêchent toute construction d'un projet professionnel ou autre. Une autre stagiaire exprime ce qu'elle vit en tant que femme à la recherche d'un emploi : « *Au début, quand on nous dit (l'employeur) on ne prend pas de femmes, ça décourage. Un jour j'ai dit c'est illégal, il n'en avait rien à faire... Dans la région je ne pense pas trouver... J'essaierai de me déplacer... J'irai plus loin... S'il le faut je déménagerai... Il faudra bien se déplacer si l'on veut trouver un travail* ». La réticence et la sélectivité des employeurs vis à vis de l'embauche des femmes existent bel et bien<sup>4</sup>. Elles sont liées aux images qui circulent dans notre société et aux stéréotypes sexistes sur la « possible instabilité des femmes au travail qui ne développent que peu d'intérêt pour une carrière et qui ont un taux élevé d'absentéisme » (Perreault, 1990 : 753). Cette discrimination dans l'accès aux emplois est liée également aux représentations des employeurs<sup>5</sup> et à ce que

---

<sup>1</sup> moins de 30 ans, célibataire, recherche un emploi dans la communication

<sup>2</sup> Moins de 30 ans, célibataire, recherche un emploi d'aide maternelle »

<sup>3</sup> 40-49 ans, mariée, recherche un emploi de vendeuse

<sup>4</sup> Pour caractériser les difficultés que rencontrent les femmes dans la recherche d'un emploi, les sociologues parlent de « marginalisation », de « ségrégation » et de « minoration », (Mosconi, 1992 : 63-64).

<sup>5</sup> Les conventions collectives concourent parfois à l'absentéisme féminin : congés pour enfants malades, congés de rentrée scolaire, congé parental d'éducation accordé seulement au sexe féminin. Quant au travail partiel et au départ à la retraite à 55 ans... (Michèle Leridon : « Homme - Femmes : le long combat contre la discrimination », *L'usine nouvelle*, N° 22, 28 mai 1981.

Catherine Sofer appelle la « discrimination statistique », c'est-à-dire, au fait que l'employeur recrute à partir de certaines informations dont il dispose - âge, sexe, diplôme - mais aussi en fonction de ses préjugés (Sofer, 1986 : 98).

Si l'entreprise libérale ne conçoit pas apparemment de « travail masculin » et de « travail féminin », dans la réalité, le travail de la femme n'est pas ce qui fonde son identité, sa raison d'être. Il est utile mais il n'a pas de valeur : épouse et mère <sup>1</sup> ont été pendant longtemps les seuls rôles légitimes de la femme (Huppert-Laufer, 1982, 23 & 48). Comme l'écrit fort justement Françoise Belle : « Alors que la femme a été présente dans l'entreprise depuis les débuts de l'industrialisation, son travail, moins qualifié, moins payé et rarement représenté au niveau où s'exerçait le pouvoir, y est toujours resté second et subordonné. Le rôle de mère et d'épouse étant le seul rôle social reconnu et légitime ». Or, ce modèle de la femme au foyer - qui s'est imposé au XIX<sup>ème</sup> siècle <sup>2</sup> - est aujourd'hui remis en cause non seulement par la révolution conjugale et éducative mais aussi en raison d'une certaine modification des rôles professionnels (Belle, 1990, 432).

Dans de nombreux discours, la conjoncture régionale difficile par rapport à l'emploi apparaît. De même, le travail, tel qu'il se présente aujourd'hui, est parfois expliqué comme une situation qui paraît irrémédiable pour laquelle il y a peu d'espoir de changements et où les travailleurs doivent

---

<sup>1</sup> L'analyse de Dominique Gaucher (« *Le maternage mal salarié. Travail sexué et discrimination salariale en milieu hospitalier* », Montréal, les Presses universitaires de Montréal, 1983) sur la division sexuelle du travail dans le secteur de la santé au Québec offre un modèle d'explication remarquable à partir des pôles fondamentaux qui seraient, pour les femmes, la sphère domestique et la maternité et, pour les hommes, la sphère publique et le travail rémunéré (Perreault, 1990, 752).

<sup>2</sup> C'est dans une conjoncture générale de professionnalisation et dans un équilibre démographique favorable à l'appel des femmes, que prend corps, au XIX<sup>ème</sup> siècle, la notion de métier féminin, écrit Michelle Perrot. Le cas des Postes, étudié par Susan Bachrach, est exemplaire d'un tel processus. L'emploi des femmes y progresse de façon spectaculaire dans les années 1870-1890, moment du grand essor des communications postales... La mobilisation des femmes n'a pas seulement permis d'accroître les effectifs à bon marché, elle a promu les hommes à une catégorie supérieure et réglé leurs problèmes de carrières... Les femmes, quant à elles, sont demeurées captives de ces métiers qui ne leur offrent guère, par ailleurs, de perspective de promotion salariale et sociale. « Faire carrière » est de toute manière, à cette époque, une notion peu féminine... Elle implique, en tout cas, un certain renoncement, notamment au mariage. C'est ainsi que les deux tiers des receveuses des postes sont des « demoiselles » (Perrot, 1987). Le célibat est aussi un fait massif chez les institutrices laïques. En 1861, sur les 13 491 institutrices, il y a 10 053 célibataires contre 2 929 femmes mariées et 509 veuves (Jacquet-Francillon : « *Le problème de la mixité scolaire au XIX<sup>ème</sup> siècle* », 27 & 28, in Claudine Baudoux et Claude Zaïdman : *Egalité entre le sexes. Mixité et démocratie*, Paris, 1992, L'Harmattan, 301 pages). En 1954, encore plus de la moitié des professeur(e)s de lycée était également célibataire... C'est le prix à payer pour une volonté - ou une nécessité - de travailler dans un temps et un milieu qui rêvent de femmes au foyer (Perrot, 1987).

payer un lourd tribut. « *Il faut supporter, c'est à notre tour... Ce n'est pas la même époque... C'est là où l'on voit que l'on doit changer vraiment d' époque, nos parents, mes oncles, disent qu'ils n'avaient pas de problèmes... Aujourd'hui, il faut s'accrocher* ». Le monde du travail a changé, de ce fait l'attitude des hommes et des femmes doit aussi évoluer : « *On veut travailler, mais il (l'employeur) ne nous en donne pas la possibilité... Il faut lui montrer nos motivations... Il faut insister, acheter son boulot... Au début ça n'était pas comme ça* ».

Les statistiques mettent en évidence le fait que l'absence de travail atteint plus les femmes que les hommes dans le Pays de Montbéliard. Entre 1982 et 1990, celui-ci a perdu environ 1 100 emplois chaque année. Dans ce bassin à caractère industriel, le secteur automobile, pourvoyeur du plus grand nombre d'emplois, enregistre à lui seul, suite à de nombreuses restructurations depuis 1978, une perte de 17 670 emplois. La chute des effectifs salariés s'accompagne d'une plus grande concentration de l'économie locale. Le secteur tertiaire, qui est, nous l'avons vu, un excellent pourvoyeur d'emplois féminins stagne. Seuls, les services aux particuliers progressent faiblement malgré une trompeuse apparence due à l'explosion des emplois intérimaires <sup>1</sup>. Quant aux effectifs du commerce, ils sont également en baisse.

Un autre déséquilibre et non des moindres est celui qui existe entre les deux sexes. C'est le bassin de Montbéliard qui totalise le moins d'emplois féminins de toute la région : 27.5% de femmes contre 37.3% dans l'ensemble de la Franche Comté. L'industrie, le Bâtiment et les Travaux publics représentent 71% des emplois salariés : seules 18.2% de femmes travaillent dans ces secteurs très masculinisés. D'autre part, plus de la moitié des femmes qui exercent une activité (53.5%) sont des ouvrières, 44.7% sont des employées . Les femmes sont donc pratiquement absentes dans les fonctions d'encadrement ou de chefs d'entreprise <sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Depuis 1989, ces emplois sont intégrés dans la rubrique des services aux entreprises.

<sup>2</sup> Toutes les informations sur le Pays de Montbéliard sont tirées de « *L'emploi féminin dans le pays Montbéliard* », Agence d'urbanisme et de développement du Pays de Montbéliard, 1992.

## La conciliation des rôles

A l'heure actuelle, plus des trois-quarts des femmes mariées dotées du baccalauréat sont actives contre un tiers seulement chez les femmes non diplômées. Les femmes moins diplômées se caractérisent donc par une moindre activité professionnelle mais aussi par des interruptions d'activité plus fréquentes et par un recours au temps partiel plus important. Le fait d'avoir des enfants n'est pas non plus sans signification. D'une manière générale, note Duru-Bella, et ce, quel que soit le niveau de qualification, le fait d'être « mère » affecte sensiblement la vie professionnelle (Duru-Bella, 1990 : 158).

Dans les entretiens que nous avons menés, on retrouve cette conviction que le travail des femmes est contraire à l'intérêt de l'institution familiale et notamment qu'il peut être préjudiciable à l'enfant : « *Je me demande si je fais bien par rapport à eux (les enfants)... Je veux rester présente. Travailler d'accord, mais je ne veux pas tout sacrifier* »<sup>1</sup>. Pour cette femme, la famille et surtout l'enfant sont donc prioritaires par rapport à l'emploi. Cette conviction s'exprime aussi parfois par rapport à la maladie : « *Si elle est malade, je serais obligée de rester à la maison* ». Les femmes énoncent aussi quelquefois le regret de ne pas avoir pu être « mère au foyer » : « *Il faut faire la part des choses, j'ai déjà trop donné... Je regrette de ne pas avoir pu élever ma fille... C'était (le travail) trop prenant* ». Cette femme de 40-49 ans, mariée, a travaillé comme vendeuse dans une moyenne surface après une interruption de travail consécutive à un licenciement d'ordre économique. Elle a apprécié de retourner chez elle : « *J'étais contente, c'était l'occasion pour moi, alors j'ai fait ce que je n'avais jamais pu faire* ». Elle désire aujourd'hui retrouver un travail à temps partiel. Sa fille est à l'université.

L'enfant peut être aussi la raison que l'on se donne pour refuser la contrainte du travail : « *Les enfants ne vivent pas trop bien mon intention d'aller travailler. Je sens quand même que si je restais à la maison, ils apprécieraient* ». On peut dans certains cas - comme celui de cette femme divorcée

---

<sup>1</sup> 30-39 ans, mariée

récemment - se réfugier dans son rôle de mère parce que l'activité salariée n'a pas été réellement choisie. Pour cette femme, l'obligation de trouver un emploi se situe à un moment difficile - celui de la séparation - Non seulement elle passe du statut d'épouse à celui de femme seule, mais, elle est contrainte de quitter son foyer pour exercer une activité à l'extérieur. Dans ce cas, la nécessité de trouver rapidement un travail ne permet pas de prendre en compte le temps nécessaire pour se reconstruire une identité et s'habituer à sa nouvelle position sociale : *« On m'aurait donné le choix je serais restée encore deux ou trois ans et j'aurais recherché du travail à ce moment là... Ma petite à neuf ans, elle aurait eu alors 12 - 13 ans ».*

L'image de la mère présente et dévouée totalement à ses enfants est évoquée parfois. Cette représentation peut être aussi à l'origine de sentiments de culpabilité : *« Je n'ose pas envisager de travailler, les petites n'apprécieraient pas... C'est dur d'associer travail et vie de famille... Je crois que c'est même pas possible d'associer... Ou on est mère ou on ne l'est pas... Des mères laissent les enfants seuls et ça ne les dérange pas plus que ça ».* Cette femme de 30-39 ans, mariée et mère de famille, se sent obligée d'accepter de participer à un module d'orientation approfondi proposé par l'A.N.P.E. : *« Je suis arrivée ici, c'est l'A.N.P.E. qui m'a envoyée. J'étais inscrite depuis un an. Il m'ont proposé des stages à faire. Il vaut mieux ne pas refuser... Je n'ai pas eu le choix ».*

Le travail peut être aussi perçu comme un remède face à un investissement maternel trop important : *« Mes enfants ont 3 , 11 et 9 ans. Je culpabilise... Les enfants ne se plaignent pas... Je les couve trop. Si je travaille , ils devront se prendre en charge... Le papa est là quand même ».* Malgré l'évolution des techniques et la scolarisation plus poussée des filles, la hiérarchie entre les sexes et les idées traditionnelles dominantes se trouvent maintenues. L'évolution des fonctions familiales n'a pas modifié en profondeur la répartition du travail domestique entre les sexes. Cette charge familiale encore très lourde repose donc presque exclusivement sur les épaules des femmes et absorbe, en moyenne, 44 heures par semaine pour une femme au foyer (Baudelot & Establet, 1992 : 207). A l'évidence, les femmes ne veulent pas ou ne pensent pas pouvoir réduire leurs rôles anciens et, de ce fait, leurs attitudes et leurs démarches face à l'emploi sont forcément hésitantes et ambiguës (Defaux-Klein 1984 : 327). Il semble bien que, dans « l'idéologie populaire », « le rôle de l'épouse »

implique une convergence de différents rôles, où le rôle maternel se confond parfois avec le rôle conjugal proprement dit, l'épouse se percevant et étant perçue par le mari comme celle qui doit sacrifier son propre développement et son confort à ceux de son époux et de ses enfants (Michel, 1978 : 13).

Si l'item « je résisterai sur le plan fatigue » arrive en avant-dernière position des préoccupations liées au travail en ce qui concerne le questionnaire, les femmes qui s'expriment lors de l'entretien ont conscience du surcroît de fatigue qu'elle vont devoir affronter. Ce discours est d'ailleurs plus présent chez les femmes mariées que chez les jeunes femmes célibataires et la fatigue consécutive à une double journée de travail est plus citée que celle résultant de l'emploi à l'extérieur : « *Travailler c'est fatigant . On a une double vie, on rentre la journée n'est pas finie, il faut préparer les repas, les enfants... Mais en fin de compte quand je travaille mon mari m'aide à la maison* »<sup>1</sup>. « *Tout faire à la fois, les petits enfants, le travail, la maison, c'est dur* »<sup>2</sup>.

Les femmes craignent d'ailleurs plus la fatigue liée à l'ennui et à la solitude que celle engendrée par le travail chez un patron : « *la fatigue, ce n'est rien, si on a des compensations, quand on travaille, on oublie la fatigue. Rien faire égale fatigue. Je me lève chez moi, je suis fatiguée, c'est de la fatigue nerveuse* »<sup>3</sup>. « *La fatigue n'est pas un problème. La fatigue en travaillant je la crains mais moins que la fatigue morale* »<sup>4</sup>. « *Quand le travail nous plaît, qu'on l'aime, la fatigue passe après* »<sup>5</sup>. La fatigue causée par un travail salarié peut devenir aussi, pour le mari, un bon prétexte pour faire prévaloir ses idées : « *Mon mari n'est pas d'accord pour que je travaille. Pour lui, la place de la femme est à la maison. Il ne veut pas que je me fatigue* »<sup>6</sup>.

---

<sup>1</sup> Femme qui souhaite effectuer une formation de tourneur, mariée

<sup>2</sup> Mariée, veut devenir animatrice de formation

<sup>3</sup> Divorcée, sans projet de travail précis

<sup>4</sup> Mariée, recherche un emploi de vendeuse

<sup>5</sup> En instance de séparation, recherche un emploi d'aide à domicile

<sup>6</sup> Mariée, recherche un emploi d'horticultrice

La fatigue liée au travail n'est pas toujours présente dans le discours des femmes interviewées, peut-être parce que les femmes ont des difficultés à l'envisager, l'emploi n'étant pas encore bien défini et l'embauche incertaine. Certaines femmes, cependant, sont bien conscientes des difficultés qu'elles devront affronter : « *Il faut avoir les nerfs solides.. Les enfants sont durs* »<sup>1</sup>. Lorsque le projet professionnel n'est pas encore tout à fait défini, on prend exemple sur ce que l'on connaît : « *Une copine mariée qui a deux enfants fait cela depuis deux ou trois ans. Elle dit que ce n'est pas facile, il faut toujours être après (s'occuper des enfants). Elle s'arrange avec son mari qui travaille la nuit, il l'aide, elle fait le ménage pendant qu'il les garde* »<sup>2</sup>.

Les modules d'orientation approfondie et les stages effectués permettent également de prendre contact avec la réalité du travail. C'est alors que certaines femmes prennent conscience de la fatigue liée à l'emploi qu'elles souhaitent : « *J'en ai vu, j'étais fatiguée, tout faire à fond, aspirateur, chambres, carreaux, salle de bain... et penser que je n'étais pas payée* »<sup>3</sup>. « *J'ai ressenti que j'étais fatiguée mais, je me ferai mieux à mon travail, je m'organiserai mieux* »<sup>4</sup>. D'ailleurs la fatigue on peut s'y habituer, le travail c'est un rythme à prendre, une organisation à trouver : « *Il faudra faire de bonnes nuits* »<sup>5</sup>. « *Il n'y a pas trop d'inconvénients, c'est de l'organisation propre. Tout le monde participe, mon mari aide bien, il s'occupe des devoirs* »<sup>6</sup>.

Les conjoints sont souvent cités dans les entretiens : « *Mon mari m'aide pas mal, pas trop de fatigue* ». On sent dans cette phrase que cette aide du mari n'est pas obligatoire. C'est seulement un petit plus dont les femmes sont reconnaissantes. Si l'époux ne prévoit pas d'intervenir à la maison au

---

<sup>1</sup> Célibataire, veut garder des enfants

<sup>2</sup> Cette jeune femme célibataire veut devenir assistante maternelle.

<sup>3</sup> Vit en couple, veut faire une formation de nettoyage industriel

<sup>4</sup> Mariée, recherche un emploi de vendeuse

<sup>5</sup> Mariée, veut travailler en milieu hospitalier ou dans le social

<sup>6</sup> Mariée, projet de devenir animatrice de formation

niveau du travail domestique, il peut trouver d'autres moyens pour alléger le travail de la femme, tel l'achat d'appareils ménagers : « *Mon mari m'a dit, si tu travailles, je t'achète un lave-vaisselle* ». Cependant, la non participation des conjoints aux travaux ménagers est peut-être une des raisons pour lesquelles les femmes envisagent, dans la majorité des cas, de ne travailler qu'à temps partiel. Néanmoins, sur les vingt-sept femmes interviewées, seules trois femmes envisagent de ne pas exercer d'activité professionnelle dans un proche avenir si elles en avaient les moyens financiers. L'une envisagerait bien de se consacrer au bénévolat « *afin de rester disponible pour sa famille* ». Les deux autres, qui souhaitent préparer un C.A.P de tourneur sur machine numérique, « *aimeraient se consacrer à l'éducation de leurs enfants* ». On peut noter que ces deux femmes, qui envisagent de travailler dans des emplois très peu féminisés, expriment peut être ainsi leurs craintes de travailler dans un monde inconnu et étranger à l'image reconnue habituellement comme « féminine » et cela malgré les nombreuses raisons invoquées pour travailler auprès des hommes plutôt que dans un monde de femmes.

Nous avons d'ailleurs constaté que la majorité des femmes qui s'orientaient vers des professions de type masculin - routière, cariste, tourneur(e) - préféraient travailler dans des entreprises masculines plutôt que dans des entreprises regroupant seulement des femmes, celles-ci étant jugées « superficielles, peu dignes de confiance, posant de nombreux problèmes » ... Cette attitude sensiblement « misogyne » est-elle la seule possible pour se sentir intégré à son environnement de travail ? Les femmes ressentent-elles le besoin de laisser leur féminité de côté pour travailler dans ces secteurs d'emploi ?

A la question : « Si votre sécurité financière était assurée quelle serait votre réaction au niveau du travail ? », sept femmes souhaitent travailler à temps plein. Parmi elles, trois femmes célibataires et sans enfant choisissent ce rythme de travail : « *Je suis trop instable et je ne peux pas rester à la maison* ». « *Je ne peux pas rester sans travailler* ». « *J'ai peur de m'ennuyer* ». Ces trois femmes ont moins de trente ans et ont pour objectif de travailler dans la communication ou de devenir animatrice de radio pour la première, de devenir assistante maternelle pour la seconde. La

dernière n'a pas de projet précis. Elle pense préparer un B.A.F.A. et trouver du travail auprès des enfants.

Certaines femmes mariées choisissent également le travail à temps plein. Tout d'abord, pour des raisons d'ordre pécuniaire : « *Mon mari a été gravement malade, j'ai pensé à la possibilité de ne plus avoir de salaire...* ». Une autre, qui a fait construire à la campagne, se voit contrainte pour des raisons budgétaires, de travailler à temps plein : « *C'est surtout pour les finances, les frais de transport sont trop importants* ». Cette femme ne peut choisir un travail temps partiel compte tenu du salaire qu'elle percevrait et des frais que son travail impliquerait. D'autres femmes préfèrent le travail à temps plein pour des raisons d'autonomie personnelle et de liberté . Ainsi cette jeune femme qui veut devenir routière « *ne veut dépendre de personne* ». « *Je suis très autonome* », dit-elle. Pour cette autre femme « *le foyer c'est l'enfermement* ».

Par contre, 17 femmes sur 27 (63%) ont répondu que, si elles en avaient la possibilité, elle choisiraient de travailler à temps partiel. Les raisons qu'elles invoquent sont majoritairement liées à la vie familiale. Le travail à temps partiel permet de « *rester dans le coup tout en s'occupant de la famille* »; « *de se consacrer à la vie familiale et professionnelle* »; « *de préserver la vie conjugale* ». « *Cela me suffit, dit une femme, le temps complet me conviendrait moins avec la petite* ». « *Je prendrais n'importe quel travail à temps partiel, dit une autre, le temps complet, ça n'est pas possible... Travailler quatre-cinq heures si le travail est agréable , ça va, s'il y a plus de stress qu'autre chose quand on rentre... Prendre une gardienne, la payer 30 à 32 francs de l'heure, je gagnerais 2 francs* ».

Le temps partiel permet aussi de se réserver du temps libre : « *Etre occupée... pas trop... Travailler à temps complet... Je ne vis plus... En stage pendant trois semaines, je n'avais plus le temps de rien* ». Le travail à temps partiel donne également la possibilité de mieux organiser sa journée : « *Travailler toute la journée ! Il faut être au four et au moulin... Il fallait préparer à manger, c'est un travail quand même... Je préférerais travailler l'après midi. Le matin, je m'occuperais de la maison. L'après midi on est tranquille, même si c'est trois ou quatre heures, le*

*travail occupe, car rester toute la journée à la maison... »*<sup>1</sup>. Il permet aussi de faire autre chose : « *Pour avoir des activités et une obligation* ». Ainsi, le travail à temps partiel peut être perçu également comme une possibilité d'avoir des loisirs et des activités ludiques.

A la lecture de ces témoignages, le temps partiel apparaît comme une possibilité bien appréciée des femmes parce qu'il permet de concilier les rôles professionnels et familiaux et de disposer de temps libre. C'est le mode idéal de travail compte tenu des responsabilités conjugales et des possibilités financières des couples. Le temps partiel est d'ailleurs aujourd'hui une des formes d'activité qui concerne le plus de salarié(e)s en France. C'est aussi une des tendances qui se développe majoritairement depuis la crise de l'emploi. Cependant, on oublie trop souvent que ces emplois prennent la forme de contrat à durée déterminée (C.D.D.) ou d'emplois intérimaires... Par ailleurs, il faut faire la différence entre le mi-temps de la caissière de Prisunic et le mercredi libre de l'employée de banque (Maruani & Nicole, 1989 : 76-77).

Dans les années soixante-dix, peu de personnes s'intéressaient au temps partiel et y avaient recours. C'est au moment où la récession économique entraîne une crise durable et tenace de l'emploi que l'on commence à s'intéresser au développement du travail à temps partiel. Celui-ci devient une formule évidente, quasi naturelle (Maruani & Nicole, 1989 : 80 & 83). Le travail à temps partiel est d'ailleurs devenu pour certaines entreprises un véritable moyen de gestion des ressources humaines qui, par ricochet, a entraîné des situations ségrégationnistes au niveau de l'emploi puisque, en 1989, 83% des travailleurs à temps partiel étaient des femmes... Aucune forme de chômage n'a été à ce point sexué (Maruani & et Nicole (1989 : 75).

Les conséquences de ces nouvelles formes idéologiques de travail sont surtout d'ordre financier. Souvent moins bien payées, les femmes qui travaillent à temps partiel sont encore moins rétribuées. Cette forme de travail est aussi synonyme de « stagnation » au niveau de la carrière, les promotions dans l'emploi étant le plus souvent offertes à des salarié(e)s à temps complets. Cette

---

<sup>1</sup> Vit maritalement, sans enfant

forme de travail est aussi parfois, pour les salariées, la cause de difficultés d'ordre organisationnel car le temps partiel imposé par l'entreprise ne tient pas nécessairement compte de l'organisation familiale. Ainsi, une femme interviewée nous a dit avoir accepté un travail de caissière à Auchan. Elle travaillait de 17 à 22 heures, horaires peu conciliables avec la situation de mère de famille. Elle était donc obligée de faire appel à une gardienne. Cette période a été mal vécue par la famille et a été source de stress et d'inquiétude : « *Parfois, il fallait que je parte, je laissais mes deux filles, la baby-sitter n'était pas encore arrivée* ». En définitive, pour être bien intégré par les salarié(e)s, le temps partiel doit être choisi et non imposé. Il ne doit pas devenir un substitut que l'on utilise pour les seuls besoins de l'entreprise ou tout simplement pour diminuer le chômage d'une manière artificielle <sup>1</sup>.

### **Les conditions de travail**

Lorsqu'on demande aux 27 femmes rencontrées de se projeter dans leur futur emploi et de choisir par ordre de préférence les conditions de travail qu'elles jugent les mieux adaptées par rapport à leur situation et à leurs objectifs (ambiance, avantages sociaux, horaire, possibilité de promotion, proximité du domicile, rémunération, stabilité), on retrouve en première position la sécurité et la stabilité de l'emploi (Tableaux 4 & 5). Une femme sur deux (48%) juge cette condition très importante ou importante. A l'inverse, une femme sur dix considère la sécurité de l'emploi comme

---

<sup>1</sup> Des formes originales de travail à temps partiel sont parfois mises en place comme dans cette entreprise informatique dont le siège se trouve à Evry dans l'Essonne. Dans cet établissement, près de 20% des 2 888 salariés ont opté pour une activité à temps partiel depuis le 1<sup>er</sup> juin 1993. Parmi ces 550 volontaires, 82.7% sont des cadres et 55.8% sont des hommes. La plupart ont choisi de réduire d'un cinquième leurs horaires de travail. Cette formule permettra de sauver 90 emplois. Une personne travaillant à 80% percevra 92.8% de son salaire antérieur. (P. D. : Près de 20% des salariés de Digital Equipment optent pour le temps partiel in *Le Monde* du mardi 15 juin 1993, page 24). L'attitude des salariés de cette entreprise informatique employant 75% de cadres est relativement novatrice puisque des hommes ont pu faire valoir auprès de leur hiérarchie, leur aspiration à travailler moins alors que, jusqu'à présent, une telle revendication n'était reconnue qu'aux femmes. Et encore, pour s'occuper des enfants... (Alain Lebaube : Le travail perd sa valeur, *Le Monde initiatives*, du mercredi 8 septembre 1993, page 25. On pourra consulter également l'article de Catherine Leroy, *Le Monde* du 8 septembre 1993, page 27). Avec la crise, le travail à temps partiel a fortement augmenté dans l'ensemble des pays industrialisés. Selon une étude du Bureau international du travail, il concernait à la fin de 1990, 60 millions de personnes, soit un salarié sur sept. Cependant, la plus grande partie de ces employés, en majorité des femmes, ne bénéficient d'aucun avantage ou garanties sociales. *Le Monde* du mardi 7 septembre 1993, page 17.

peu ou pas importante. En seconde position, arrivent les résultats concernant l'ambiance du travail : 44% des femmes choisissent cette réponse la qualifiant d'importante ou de très importante.

En 1984, Gisèle Defaux-Klein obtenait des résultats inversés au niveau de sa recherche, l'ambiance de travail arrivant en premier plan devant la stabilité de l'emploi. On peut supposer que, les femmes qui répondent à ce questionnaire, neuf années après celui de Gisèle Defaux-Klein, ont pris conscience de la précarité de l'emploi. En dix ans, le monde du travail s'est transformé profondément, les licenciements d'ordre économique et le chômage de longue durée se sont installés dans la société française et plus particulièrement dans le Pays de Montbéliard. Néanmoins, l'ambiance de travail et les rapports affectifs que cela implique sont souvent présents dans les discours. Que ce soit dans les contacts entre l'employeur et la salariée ou entre les hommes et les femmes dans l'enceinte de l'entreprise ou tout simplement entre personnes de même sexe, les relations au travail polarisent l'attention des femmes interviewées : « *Je préfère travailler avec des hommes. j'ai travaillé onze ans avec des femmes... Jalousie, envie, c'est horrible... L'homme ne juge pas... dans le travail, rares sont ceux qui sont là pour le plaisir, il n'y a pas de raison de se tirer dans les pattes* ». « *Les femmes ne sont pas tellement agréables, les hommes sont moins mesquins que les femmes. Ils sont plus francs, disent ce qu'ils pensent... Ils sont plus discrets. Certaines femmes ne le sont pas assez. Certaines choses de notre vie courante ne doivent pas être dévoilées... La vie sexuelle...* »<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> 30-39 ans, prévoit de faire une formation de tourneur sur machine numérique

TABLEAU 4 & 5

Pour cette femme, « *le travail apporte une certaine indépendance. On n'est pas la bonne, là c'est très différent... On est indépendant... On n'a pas le chef derrière soi* ». « *Je n'arrive pas à travailler avec les femmes. je suis déçue de travailler avec des femmes. On croirait qu'il y a une rivalité... Il faut qu'elle ait du caractère... Je n'aime pas les femmes superficielles* ». Pour cette autre qui souhaite exercer la profession de routier, un travail d'homme donne également plus de liberté et plus d'indépendance : « *Je ne veux pas rester enfermée, je me dis que je vais être indépendante, travailler seule... la nuit c'est calme... C'est une autre vie... J'aime bien conduire* »<sup>1</sup>.

Ces deux femmes ont choisi des métiers « d'homme ». Elle ne sont pas tendres avec leurs congénères. On retrouve ici une forme très courante de discrimination du travail féminin. Ainsi, seuls les hommes sont capables de travailler ensemble. Les femmes posent des problèmes, perturbent la bonne marche de l'organisation... Ce sont des représentations qui sont profondément enracinées dans les mentalités. En conséquence, si la femme veut travailler, il faut oublier sa féminité et prendre exemple sur les relations qui existent entre personnes de sexe masculin tout en s'efforçant de leur ressembler.

Par ailleurs, les témoignages parlent souvent de la possibilité d'être indépendante à son travail et d'avoir la liberté d'agir : « *La relation entre les enfants et moi passe bien... J'aime bien l'ambiance... On est indépendante. On choisit la méthode pour s'adapter aux jeunes... C'est une forme de jeu... On bouge beaucoup, il y a toujours du nouveau* »<sup>2</sup>. Les femmes insistent aussi sur l'importance des contacts humains : « *J'ai remarqué que la communication c'était l'essentiel. L'animation ou quelque chose qui s'adresse à des personnes. L'accueil, recevoir des gens, discuter avec eux... la communication, c'est sympa... L'ambiance...* »<sup>3</sup>. Cette façon d'être s'explique sans aucun doute par la culture féminine dont l'héritage s'est élaboré essentiellement dans la sphère domestique. Le travail à la maison, écrit Francine Harel Giasson, est un travail non parcellisé, non

---

<sup>1</sup> Célibataire, 30-39 ans

<sup>2</sup> Moins de 30 ans, célibataire, souhaite devenir éducatrice

<sup>3</sup> Célibataire de moins de 30 ans, veut travailler dans la communication

taylorisé, non mesuré. La maison est un lieu où il n'existe pas de coupure entre la conception d'un projet et sa réalisation... entre l'efficacité des opérations et le bien-être des personnes <sup>1</sup>. C'est un endroit où les rapports humains sont caractérisés par la proximité et la personnalisation (Harel-Giasson, 1990 : 409-410). Mais, une fois le mari au travail et les enfants à l'école, c'est parfois aussi l'apprentissage de la solitude.

C'est pourquoi les femmes insistent sur l'importance du travail qui « *apporte beaucoup... J'ai connu l'ambiance de l'usine, cela me manque... Une fois que le dernier est allé à l'école, le ménage... c'est bien le contact. Je me suis dit : il faut que tu travailles* ». Le travail c'est donc la rupture avec la solitude : « *Il faut que j'ai du contact, pour discuter... Voir personne quand on a envie de voir du monde, c'est pas marrant... J'aime voir les gens heureux* » <sup>2</sup>. « *Ce qui me stimule pour travailler, c'est arrêter l'isolement... Parce que l'on vit qu'avec sa famille c'est tout... C'est pour cela que je vais en Alsace, là je discute avec eux* » <sup>3</sup>. « *M'occuper d'une personne et ne pas être seule. J'aime discuter, être avec quelqu'un* » <sup>4</sup>. L'ambiance au travail, c'est aussi se sentir bien dans « sa peau », se retrouver dans un cadre plaisant : « *L'avantage d'être secrétaire, c'est la propreté, le calme, l'ambiance, claire, nette* ». Une bonne ambiance de travail permet à de nombreuses femmes de vivre une relation affective intense, proche dans les rôles professionnels, de ceux habituellement vécus au foyer : « *Dans mon travail, les enfants m'apporteront de la joie de la peine, de l'amour, je serai tendre avec eux* » <sup>5</sup>. « *Je voudrais retrouver un emploi de puéricultrice,*

---

<sup>1</sup> Si la culture féminine s'est élaborée en majeure partie dans la sphère féminine, il n'en est pas de même pour les hommes dont la culture relève essentiellement de la sphère publique où la symbolique liée au travail s'exprime davantage sous la forme de la guerre et des armes, des machines et des sports et dans laquelle les interactions sont souvent fondées sur les institutions, les normes bureaucratiques, les hiérarchies et les normes à respecter (Harel Giasson, 1990 : 410). On pourra se référer également à l'article de Francine Harel Giasson : « *Les traces de la culture féminine chez les femmes cadres* », 168-180, in Claudine Baudoux et Claude Zaidman (sous la direction de) : « *Egalité entre les sexes. Mixité et démocratie* », Paris, 1992, L'Harmattan, 302 pages.

<sup>2</sup> 40-49 ans, mariée, veut devenir vendeuse

<sup>3</sup> 30-39 ans, mariée, ne souhaite pas retravailler actuellement mais aide ponctuellement sa famille qui tient un commerce en Alsace

<sup>4</sup> 30-39 ans, vit maritalement, recherche un emploi d'aide à domicile

<sup>5</sup> Moins de trente ans, voudrait devenir assistante maternelle

*j'aime les petits enfants... Je m'entends bien avec les enfants... »<sup>1</sup>. « Garder des enfants, s'occuper toute la journée... Il n'y a pas d'avantages financiers mais cela a peu d'importance... Ils vont m'apporter de la joie du bonheur... Il faut considérer l'enfant comme si c'était notre enfant, il le ressent »<sup>2</sup>. « Avoir des contacts, ne pas devenir des sauvages... Le contact avec les jeunes, ça n'est pas toujours facile... C'est très intéressant, j'adore les enfants »<sup>3</sup>.*

Quatre femmes sur dix considèrent que les horaires de travail sont une condition très importante ou importante pour la personne qui travaille. Par contre, une femme sur cinq place cet item en troisième position. Un peu moins d'une femme sur deux (40%) a répondu à la question sur l'éloignement du domicile et parmi elles, seule une femme sur cinq juge que la proximité du domicile est une chose importante. A l'inverse, un nombre sensiblement équivalent de femmes jugent comme étant peu important la proximité ou l'éloignement du domicile par rapport au travail. Pourtant, un travail trop éloigné du domicile conjugal présente de nombreux inconvénients. Outre les frais de transport que cela implique, il accentue le temps imparti au travail et occasionne de la fatigue supplémentaire, réduisant d'autant le temps de repos et de loisirs.

La question relative à la promotion ou la possibilité de faire carrière a recueilli 17 réponses (63%). Celles-ci sont d'ailleurs très contrastées. Sur ce nombre sept femmes jugent cette condition très importante ou importante. Par contre, 10 femmes n'accordent que peu ou pas d'importance à la possibilité de progression sociale. Or, lorsque nous avons traité les préoccupations des femmes face au travail, l'item « je progresserai et réussirai une vraie carrière » était placé à la seconde place. Cette question infirme en quelque sorte l'importance que prenait cette préoccupation. Nous avons par ailleurs constaté lors des entretiens que cette question n'avait pas suscité autant d'intérêt que lors du dépouillement du questionnaire.

---

<sup>1</sup> 40 à 49 ans, mariée

<sup>2</sup> Moins de trente ans, célibataire, souhaite devenir assistante maternelle

<sup>3</sup> 40-49 ans, mariée, envisage le métier d'animatrice de formation

Peu de femmes ont répondu à la question sur la « rémunération ». Nous avons recueilli dix réponses (37%) qui se partagent entre le « très important » (3 réponses), « l'important » (3 réponses), et le « peu important » (4 réponses). On retient ici l'idée que l'aspect financier résultant du salaire de la femme n'est pas une condition première. Celui-ci est souvent considéré comme un appoint au salaire du mari. Quant à la question sur les avantages sociaux si elle totalise une vingtaine de réponses, celles-ci se situent toutes comme étant quelque chose « peu ou pas important ». Comme pour Gisèle Defaux-Klein en 1984, cette condition est classée en dernière position. Les femmes ont, sans aucun doute, des difficultés à envisager ce que sont les avantages sociaux dans la réalité du monde du travail soit, parce qu'elle ont quitté celui-ci depuis de longues années ou qu'elles n'ont pas encore exercé une activité salariée soit, parce que leurs préoccupations se tournent davantage vers l'obtention d'un travail, la conciliation de leurs rôles familiaux et professionnels ou l'ambiance de travail.

Il est donc souvent difficile pour les femmes que nous avons interviewées de se projeter dans l'univers du travail. Celui-ci reste pour beaucoup d'entre elles un monde relativement mal connu même s'il est désiré ou rêvé depuis longtemps. Se projeter dans le monde du travail peut même apparaître, pour certaines d'entre elles, comme une chose relativement inquiétante ou effrayante car cela nécessite de rompre avec le quotidien et avec les habitudes antérieures. On constate également que les femmes restent, au niveau du discours, prisonnières de leurs rôles familiaux et qu'elles parlent peu ou pas de leur futur rôle professionnel.

### **Le processus de décision chez les femmes qui souhaitent reprendre une activité**

Lorsqu'une personne doit prendre une décision, elle doit, pour faire son choix définitif, peser les avantages et les inconvénients de chaque solution qui se présente à elle. Puis elle choisit, en définitive, la solution qui présente, à ses yeux, le plus d'avantages et le moins d'inconvénients. Dans le cas des femmes qui souhaitent reprendre une activité professionnelle, à quel niveau la prise de décision se situe-t-elle ? Quels sont les choix qu'elles ont déjà effectués ou qu'elle s'approprient à faire au moment où nous les avons interviewées ? C'est ce que nous allons traiter dans

cette dernière partie de notre travail. Mais, parce que nous avons émis l'hypothèse que le souvenir que les femmes conçoivent de leur premier emploi pouvait avoir une influence sur la décision de retravailler, nous allons tout d'abord nous intéresser à leur passé professionnel.

### **L'impact du premier emploi sur la décision de retravailler**

« *Quel souvenir gardez-vous de votre premier emploi* » ? Telle est la question que nous avons posée aux femmes que nous avons interviewées. Sur un total de 23 réponses, les appréciations positives arrivent en première position. Seize femmes ont un « très bon souvenir » ou un « bon souvenir » de la première profession qu'elles ont exercée. Quatre femmes en conservent un « mauvais souvenir » et deux un souvenir « peu agréable ». Une femme ne se prononce pas.

Il faut tenir compte, dans la lecture de ces résultats, de l'effet de halo que la jeunesse peut produire sur le souvenir du premier emploi. Chez les femmes qui ont quitté le monde du travail pour « convoler en justes noces » ou au moment d'une naissance, par exemple, le souvenir d'une époque heureuse peut se glisser et se confondre avec le souvenir du travail proprement dit. Il n'en reste pas moins que le souvenir du premier travail peut d'une manière plus ou moins consciente inciter les femmes à reprendre une activité professionnelle ou, à l'inverse, les en éloigner. Cependant, que ce souvenir soit déformé ou embelli par la mémoire n'a semble-t-il que peu d'importance par rapport à l'interrogation que la femme se pose à l'égard des gratifications qu'elle pense obtenir d'une reprise d'activité : « *Je veux retrouver les satisfactions que m'avait apportées cette époque* », nous confie l'une des interviewées.

Parmi les 23 femmes qui avaient déjà exercé une activité professionnelle, six avaient quitté leur travail pour se consacrer à leur famille, 11 pour cause de fin de contrat ou de licenciement économique, une pour raison de santé et trois pour changer d'emploi. Quels étaient les sentiments de ces femmes au moment de leur départ ?

\* Une femme se sentait privilégiée et heureuse : elle quittait son emploi pour « *effectuer une véritable formation professionnelle* ».

\* Sept femmes étaient contentes, onze femmes se sentaient tristes et sacrifiées (licenciement économique ou fin de contrat). Pour ces femmes qui ne sont pas parties de leur plein gré, on ressent combien cette perte d'activité a pu laisser une blessure profonde et ce , d'autant plus , qu'elles s'étaient investies dans leur travail : *« Au départ, j'étais ouvrière, après un ingénieur m'a demandé d'être contrôleuse, j'ai eu une formation avec deux ingénieurs. J'ai été formée et j'ai travaillé dans la micro-technique pendant deux ans... Puis il y a eu le licenciement (économique) en juillet 1991... J'étais tellement « écoeurée » d'avoir été licenciée que je ne regrette pas mon travail. Mais je ne veux plus travailler en Suisse ».*

\* Trois femmes affirment avoir été relativement indifférentes à la fin de leur activité professionnelle. L'une d'elle quittait son travail pour suivre son mari qui changeait d'emploi et de région. Elle souhaitait reprendre une activité après une interruption de moins d'un an. Depuis, elle a divorcé et n'a pas retrouvé d'emploi. Elle n'a pas d'état d'âme en ce qui concerne son ancienne activité qu'elle n'avait d'ailleurs pas choisie : *« c'est sa mère qui l'avait fait pour elle ».* Aujourd'hui, cette personne a des difficultés pour définir un projet professionnel et compte beaucoup sur « Retrouver » pour l'aider à s'orienter. La seconde femme ne conserve pas un souvenir *« très agréable »* de son travail. Elle a quitté son activité de vendeuse parce qu'elle était *« trop isolée et qu'elle ne disposait pas d'horaires très souples ».* Elle n'envisage pas de reprendre une activité pour l'instant. La troisième personne n'aimait pas son travail. Elle a cessé celui-ci pour former un foyer. Cependant, à la lecture de l'entretien, elle dit *« Au début j'étais contente ».* Il est difficile dans ce cas de tenir compte de sa réponse.

\* La dernière personne interrogée garde un mauvais souvenir de son travail. Maltraitée par ses patrons, elle a quitté son emploi de serveuse de bar il y a ... 12 ans. Aujourd'hui, elle souhaite retrouver un travail de vendeuse.

Entre le moment où les femmes ont éprouvé le besoin de retrouver et le moment où elle ont commencé leurs démarches une période relativement longue s'est écoulée. A la question *« Depuis combien de temps songez-vous à retrouver » ?* Huit femmes répondent qu'elle y songent depuis moins d'un an, cinq femmes qu'elle y pensent depuis un an et sept depuis deux ans. Parmi ces

personnes on retrouve des femmes qui ont vécu une interruption de leur carrière suite à un licenciement ou à une fin de contrat.

Les femmes qui songent à retravailler depuis une période comprise entre trois et cinq ans, disent avoir pensé à reprendre une activité lorsque « *les enfants ont atteint un certain âge* ». D'autres qui avaient songé interrompre définitivement toute activité professionnelle ont ressenti, au bout d'un certain temps, le besoin de reprendre une activité. Mais plus la période d'interruption est importante, plus les difficultés sont grandes pour s'insérer à nouveau dans le monde du travail. C'est ainsi qu'une femme âgée de plus 50 ans, qui a quitté son travail suite à un licenciement économique et qui souffre de problèmes de santé, souhaite s'orienter davantage vers le bénévolat que vers une activité rémunérée. Une autre affirme sa volonté de travailler depuis toujours bien qu'elle n'arrive pas, en dépit de formations très nombreuses, à trouver un travail et à définir un projet professionnel.

Le souvenir du premier emploi n'est donc pas tout à fait sans incidence sur la volonté de retravailler. Lorsque ce souhait se confond avec une phase de la vie qui a été gratifiante et heureuse, les intéressées se dirigent, dans un premier temps, vers des activités de même nature. Par contre, si le premier emploi rappelle des souvenirs difficiles à vivre, il suscite, le plus souvent, la recherche d'une autre profession ou d'un autre secteur d'activité, la femme refusant de se retrouver dans la situation vécue précédemment.

### **Les attitudes des femmes face à l'emploi**

Qu'est-ce qu'une attitude ? La notion d'attitude sert aux psychologues et aux sociologues à rendre compte du fait que la conduite de l'individu n'est pas directement régulée de l'extérieur par le milieu physique ou par le milieu social, et que les effets du monde extérieur sont médiatisés par la manière dont l'individu organise, code et interprète les éléments extérieurs... L'attitude est une disposition interne de l'individu vis-à-vis d'un objet (Montmollin, 1992 : 136). Il en résulte qu'elle est non observable par le psychologue (et par extension par le chercheur) sauf quand elle s'exprime dans des réponses verbales. Encore a-t-il été démontré qu'elles pouvaient être motivées

par des raisons autres que celle de dire ce que l'on pense réellement ou influencées par les conditions locales externes (Montmollin, 1992 : 367)..

L'attitude est aussi une disposition individuelle qui se forme et se modifie chez l'individu selon des processus psychologiques en fonction de son organisme, de sa personne et de son histoire. On peut donc écrire que l'attitude est le produit et le résumé de toutes les expériences directes ou indirectes que la personne a eues avec l'objet ou son symbole. L'attitude est donc subjective; elle est une caractéristique propre de l'individu, une part de sa personnalité, une marque de son individualité et de sa différence. Cependant, le fait d'appartenir à un groupe psychologique ou sociologique entraîne une communauté d'attitudes qui marque des appartenances sociales. L'attitude constitue donc un élément de formation et de maintien des liens sociaux (Montmollin, 1992 : 137)

Les femmes consultées ont très bien perçu la tendance sociale qui valorise l'activité professionnelle des femmes. Cette conformité à la norme sociale qui stipule implicitement que la femme « moderne » est une femme qui travaille est, sans aucun doute, une des motivations qui suscite, chez les femmes, l'envie de retravailler. La majorité des femmes interviewées répondent que l'activité professionnelle permet l'épanouissement de l'individu <sup>1</sup>. Par le biais de cette réponse les femmes expriment leur besoin psychologique de travailler. « Etre épanouie », écrit Gisèle Defaux-Klein, est l'aspiration principale de la population. Cette faculté semble accessible grâce à l'activité professionnelle (Defaux-Klein, 1984 : 278). Chercher un emploi peut donc signifier implicitement que l'on cherche à s'épanouir.

Si l'on se rapporte aux discours tenus par les femmes que nous avons interviewées, on peut entendre que « s'épanouir » signifie aussi retrouver une certaine valeur vis à vis de sa famille grâce à une activité professionnelle et ce, malgré les nombreuses controverses qui circulent dans la société concernant le travail des femmes et les « dangers » qu'il comporte pour le « mariage et la vie

---

<sup>1</sup> A la question de savoir ce qui donnait un sens à leur vie, 87% des femmes américaines déclaraient, dans les années quatre-vingt, trouver dans le travail un motif de satisfaction personnelle et d'épanouissement, contre 66% dans les années cinquante (Faludi, 1993 : 85).

familiale ». De même, le contact avec le monde extérieur, par l'intermédiaire d'un emploi, permet de relativiser ses problèmes personnels, de leur accorder une moindre importance et même de les oublier en partie. Le travail est enfin, nous l'avons vu, un remède contre la « solitude » et « l'isolement »... Le travail permet d'exister. « S'épanouir » c'est peut-être aussi évoluer dans sa propre existence et être reconnu aux yeux du conjoint, de ses enfants et de son entourage : « *On se sent utile... On peut créer... Je me suis rendu compte que je n'existais plus aux yeux des autres...* » Voilà trois types d'expressions rencontrées au cours de nos entretiens. L'emploi apparaît donc comme la solution privilégiée pour satisfaire les besoins de valorisation et de réalisation de soi, ressentis par l'ensemble des femmes que nous avons interviewées.

L'item « Le travail représente un appoint financier non négligeable pour la famille » regroupe 12 réponses et arrive en seconde position. Cependant, si l'on ajoute à celui-ci les six réponses sur l'activité professionnelle « *qui permet des dépenses en toute liberté* », le bénéfice procuré par une activité salariée totalise 18 réponses et démontre ainsi, non seulement le besoin économique du travail, mais aussi l'importance psychologique que représente une activité salariée, pourvoyeuse de surcroît d'une plus grande liberté au niveau financier.

On ne parle pas facilement de l'argent que l'on gagne dans notre société. Cette attitude est liée à la tradition judéo-chrétienne qui, à l'inverse des pays anglo-saxons, a toujours manifesté une certaine méfiance à l'égard de l'argent. De fait, l'intérêt financier du travail n'est pas souvent exprimé au cours des entretiens sauf en ce qui concerne les enfants. Pour certaines femmes, l'argent qu'elles vont gagner sera un des moyens utilisé pour faire accepter aux enfants leur reprise du travail « *Je leur ai dit qu'ils auraient plus d'argent de poche... qu'ils pourront en profiter... qu'ils seront plus gâtés* ». Ce sont en quelque sorte des alternatives que les mères se donnent pour se déculpabiliser auprès de leurs enfants... et pour leur faire accepter que leur « mère » puisse jouer un autre rôle que celui de la « femme au foyer ».

L'aspect financier, c'est aussi un moyen de gagner son indépendance à l'égard de son conjoint et de gagner une certaine autonomie. Valorisée, puisqu'elle participe financièrement au budget, la

femme peut trouver une certaine forme d'équilibre dans son couple et dans sa vie : « *Je me sentais coupable de ne pas apporter de l'argent au foyer... Coupable vis à vis du mari... Il apporte sa paie, je devais lui demander pour moi* »<sup>1</sup>. L'indépendance financière permet également d'envisager l'avenir plus sereinement au sein du couple. Ainsi, cette femme remariée affirme : « *Mon mari trouve ça bien (que je travaille)... Il peut lui arriver quelque chose... Mon envie de travailler c'est vraiment le problème de la sécurité sociale même si aujourd'hui le matériel est assuré* ». Cette femme nous avait confié qu'elle s'était retrouvée sans couverture sociale et sans ressources suite à son divorce. L'indépendance par rapport au conjoint » représente apparemment l'un des avantages que procure le travail puisqu'il réunit 11 réponses. Que celle-ci soit financière ou psychologique, elle est souvent revendiquée comme une condition implicite ou explicite du travail (Defaux-Klein, 1984 : 277) : « *Je veux être indépendante, autonome... Ne pas avoir peur de l'avenir... Il faut avoir chacun son territoire...* »

L'item : « Vouloir compenser des insatisfactions », motivation qui consiste à considérer le travail comme un moyen pour résoudre les problèmes personnels, a été choisi par quatre personnes. Trois réponses relatives à « *l'activité professionnelle qui facilite l'autonomie des enfants* » peuvent être relevées. L'autonomie signifie alors « aider psychologiquement son enfant à grandir » : « *En travaillant j'ai l'impression que je pourrais lui être plus utile. A la maison je ne pouvais plus rien lui apporter... Il fallait que je change pour qu'elle change* »<sup>2</sup>.

Seules deux femmes ont coché la réponse : « le travail *correspond à une vocation pour moi* ». La première souhaite devenir éducatrice et prépare le concours d'entrée à l'école d'éducateurs. La seconde souhaite devenir assistante maternelle et affirme : « *J'ai trouvé ce stage (petite enfance) grâce à la mission locale. Depuis toujours, depuis l'âge de 15 ans je veux travailler auprès des enfants* »<sup>3</sup>. On peut supposer que cette assertion a été choisie parce qu'elle représente une manière

---

<sup>1</sup> 40-49 ans, mariée

<sup>2</sup> Cette femme de moins de trente ans a une fille de 2 ans

<sup>3</sup> Moins de trente ans

d'affirmer son envie de travailler. Cependant, tout le discours indique une timide recherche pour réaliser son projet.

Les attitudes des femmes envers le travail en tant que « valeur » mobilisent donc des dispositions profondes de l'être humain. Elles peuvent être parfois inconscientes. En ce sens, « l'attitude » permet de prédire les comportements réels et potentiels d'une personne devant une stimulation sociale. Les attitudes perçues par la femme au niveau de son conjoint et de ses enfants peuvent donc influencer ou non sa décision de travailler. En ce qui concerne les conjoints, on recense 18 réponses positives sur 26 (70%) : « *Mon mari m'encourage à travailler. Pour lui, il faut rester dans le coup, rester en contact avec le monde du travail... Mon mari est fier de moi, il me pousse, il veut que j'évolue...* », sont des expressions souvent entendues dans les entretiens.

Six femmes estiment que leur mari se montre indifférent et considèrent de ce fait que la décision leur appartient. Deux femmes seulement perçoivent une attitude négative chez leur conjoint : « *Mon mari a mal pris les choses. Il n'était pas d'accord au début. J'ai écrit en cachette. J'ai répondu à des annonces... Puis je ne le supportais plus, il a fallu que je lui dise... C'est difficile de décider quand on est deux* ». « *Pour moi, le travail c'est une petite parcelle de vie... Mon mari... Il est jaloux... Tout ce qui est payant pour moi, il ne le supporte pas* ».

En ce qui concerne les enfants, parmi les 17 mères de familles qui nous ont répondu, cinq femmes nous ont dit que leurs enfants acceptaient volontiers qu'elles exercent une activité rémunérée. Une femme ajoute cependant : « *Mes enfants ont peur que je me fatigue* » et une autre fait miroiter « *l'espoir de l'argent de poche* ». Par contre, quatre femmes affirment que leurs enfants se montrent fiers d'avoir une « maman qui travaille ». En ce qui concerne les attitudes négatives, cinq femmes répondent que leurs enfants les freinent et essayent de les dissuader de retrouver du travail . Parmi celles-ci, deux femmes ne souhaitent pas retravailler actuellement. Elles affirment avoir été « obligées » par l'A.N.P.E. de suivre ce stage. Une femme se sent contrainte de travailler pour « payer sa maison ». Une autre parle des « réticences » de sa petite fille. Une dernière affirme : « *Ma*

*filles est petite , elle se rend compte que je ne suis pas là... Quand elle grandira, je m'attends à ce qu'elle me dise pourquoi tu travailles, cela me fait peur ».*

Deux types de causes sont donc susceptibles d'influencer de façon positive ou négative la réalisation du projet professionnel de la femme. Le plus prégnant des agents exogènes à influence positive est, semble-t-il, le facteur social qui valorise le travail des femmes au niveau de la société. De même les attitudes tolérantes du conjoint et des enfants peuvent également être considérées comme ayant un impact positif sur la décision de retravailler. Parmi les facteurs exogènes à influence négative, on trouve le marché de l'emploi, les attentes de l'entourage et les contraintes d'assistance, de disponibilités et de devoirs que certaines femmes se « créent ».

Parmi les facteurs endogènes à influence positive, on trouve les motivations qui incitent les femmes à travailler à l'extérieur du foyer : besoin de vivre quelque chose d'autre, besoin d'exister, de se réaliser... Cependant, la conscience d'une formation insuffisante, d'une expérience professionnelle trop courte ou trop lointaine sont des freins intériorisés non négligeables. De la même façon, l'appréhension, les difficultés inhérentes à la conciliation des rôles familiaux et professionnels ou la préférence exprimée ou non pour la vie au foyer peuvent jouer négativement sur la volonté de reprendre une activité. Toutes ces variables sont génératrices d'ambiguïtés dans le comportement des femmes face au travail salarié. Cette ambiguïté peut se traduire dans les faits par une recherche d'emploi hésitante, peu efficace et improductive.

### **Le processus de décision**

Si l'on se réfère à Forner et Dosnon, le processus de décision présente plusieurs séquences (1991 : 376). La première est relative à l'identification du problème. Pour les femmes que nous avons interviewées, il s'agit de l'emploi et de ses conséquences. Au travers des questions concernant les attitudes face au travail et les souvenirs qui s'y rapportent, nous avons tenté de cerner les valeurs que les femmes attachaient au travail, cette dimension affective et émotionnelle pouvant avoir un impact sur le comportement des femmes en recherche d'emploi. De même, à l'aide de

questions concernant les conditions et les préoccupations liées au travail nous avons tenté d'identifier les représentations concernant l'emploi et leurs conséquences sur les choix qui s'y rattachaient. L'intérêt pour la façon dont les femmes rassemblent leurs informations a constitué le dernier volet de nos interrogations. Nous avons supposé qu'au cours de cette phase cruciale, la rencontre avec la réalité de l'objet, c'est-à-dire le travail, leur permettrait d'évaluer les conséquences des choix qu'elles souhaitaient effectuer. La prise en compte de la réalité étant nécessaire pour restreindre les possibilités de choix et évaluer les solutions retenues.

Dans une perspective de démarche d'orientation active, les questions concernant les choix professionnels peuvent être considérées comme des problèmes dont la solution implique, pour la personne qui s'oriente, de recueillir une information suffisamment large sur ses aptitudes et ses potentialités. Pour atteindre ce but, la méthode d'orientation élaborée à « Retravailler » s'appuie sur une stratégie qui anime l'ensemble du parcours d'orientation professionnel. Dans ce contexte, des exercices individualisés et des exercices collectifs sont mis en place avec pour objectif l'exploration et la réactivation des aptitudes. Ils visent ainsi à une meilleure connaissance de soi. Ce premier stade doit être acquis afin de pouvoir efficacement passer à l'exploration de l'environnement socioprofessionnel.

A ce niveau, le choix pédagogique de « Retravailler » consiste à développer l'apprentissage de la recherche d'information. Car connaître, écrit Jacqueline Périer (1990 : 121), ce n'est pas simplement imaginer ou se représenter l'environnement à partir d'une documentation qui, au demeurant, risquerait d'être toujours incomplète; connaître, exige d'aller à la rencontre de cet environnement pour mieux discerner les rouages et rendre ainsi plus maîtrisable et plus accessible cet univers complexe <sup>1</sup>. Toutes ces informations sont acquises par les stagiaires elles-mêmes au cours de leurs différentes démarches. Elles sont ensuite rassemblées, ordonnées et analysées en groupe <sup>2</sup> en

---

<sup>1</sup> A « Retravailler », l'information s'articule autour de trois pôles : Il s'agit tout d'abord d'appréhender l'économie au sens large. En second lieu, il faut également connaître le bassin d'emploi : les différents secteurs d'activités locaux, les conditions de travail, les niveaux de qualification. Il faut enfin connaître les professions en terme d'activités : Quels sont les moyens d'accès à ces professions, les possibilités de formation et de recyclage, quelles sont les études demandées pour y parvenir, quelles sont les techniques utilisées en matière de recherche d'emploi ?

cours de stage sous forme d'exercices et de séances d'information assurées par des intervenants internes ou externes à l'institution : conseillers professionnels, chargés de recrutement, anciennes stagiaires, chefs d'entreprise... (Périer, 1990 : 122).

En ce qui concerne l'emploi, il faut noter que les personnes ont souvent des idées préconçues qui se traduisent soit, en terme d'impossibilités soit, au contraire, qui s'inscrivent dans une conception idéalisée de la profession ( Périer, 1990 : 123). Partir à la recherche d'informations dans le milieu socioprofessionnel permet de confronter les différentes représentations des stagiaires avec la réalité : *« Je me sentais capable d'entreprendre des études d'aide soignante... En sortant du stage effectué à la clinique, j'ai pris conscience que ce métier ne me concernait pas, car dans ce métier on ne tient pas compte des horaires »*. Ainsi, cette femme mariée de 30 à 39 ans, mère de 4 enfants, réalise que la profession d'aide-soignante implique des horaires difficilement conciliables avec son rôle de mère de famille, rôle qu'elle ne *« veut pas sacrifier »*, dit-elle.

La confrontation avec le monde du travail permet également de découvrir un secteur inconnu qui se révèle parfois en correspondance avec les aspirations des femmes et leurs qualités personnelles : *« Au début, je m'obstinais à travailler en bureautique... Mais ce qui me correspond le mieux c'est la gestion des stocks... Ailleurs, c'est fini... trop tard à mon âge... et pour mes connaissances de base... La licence de cariste, il s'avère que cela ne me déplaît pas... Voilà la raison pour laquelle je suis là »*. La femme en orientation professionnelle se découvre elle-même, apprend à s'informer sur les professions qui s'offrent à elle. Au cours de ce processus elle opère aussi des choix en tenant compte à la fois d'elle-même et de l'environnement professionnel dans lequel elle se situe.

---

<sup>2</sup> Dans la méthode « Retravailler », le groupe est le partenaire essentiel de la démarche de réactivation des aptitudes d'orientation et de prise de décision (Périer, 1990 : 145). C'est un espace transitionnel entre le groupe familial et le groupe professionnel, il est porteur d'une dynamique d'un enthousiasme. Il permet à chacune de s'identifier, de se reconnaître à travers les autres, de se situer, de se resituer et de manifester sa différence. Il éveille la curiosité, le besoin d'activité et favorise la créativité. Le propre d'une situation de groupe est de susciter une mise en relation qui déclenche inévitablement un certain nombre d'émotions et d'attitudes, des processus de confrontation, de tension, de déséquilibre. De l'incertitude à l'illusion groupale, de l'illusion à la réalité, autant de phases au cours desquelles le groupe se construit où l'authenticité et la spontanéité prennent place, où les personnes structurent progressivement leurs projets opérant des choix (Périer, 1990 : 167-170).

Les démarches effectuées à l'extérieur par les stagiaires de « Retravailler » contribuent aussi au rassemblement d'une information complète sur les professions en terme d'activités, de moyens et de conditions d'accès : « *J'ai trouvé ce travail (de tourneur) en visitant l'A.F.P.A. J'ai trouvé cela intéressant, on a visité des entreprises...* ». C'est souvent pas le biais d'un contact direct que le projet prend forme (Périer, 1990 : 124). « *On a visité l'A.F.P.A., cela permet une vue d'ensemble, on se rend compte de ce que l'on peut faire ou pas* »<sup>1</sup>. « *Je voulais savoir si les entreprises allaient dire « on ne prend pas de femmes ! ». Au contraire, ils préfèrent avoir une femme qui sait faire son métier plutôt qu'un jeune qui s'en fiche* »<sup>2</sup>.

La découverte des tâches à effectuer permet de mieux connaître la profession et de s'y intéresser : « *Je veux travailler en usine, secrétaire, cela ne me dit rien. Je ne veux pas rester assise, la technique m'intéresse. Dans l'entreprise au début, je ne me voyais pas là, mais après, cela m'a vraiment plu. J'aimerais faire des pièces* »<sup>3</sup>. Ces stages en entreprise, prévus en cours de formation, sont très appréciés par la majorité des stagiaires : « *Dans ce stage-là, ce qui est intéressant, c'est les périodes en entreprise* »<sup>4</sup>. Pour cette femme, la confrontation avec le monde du travail permet de modifier le projet de départ tout en restant dans le même secteur d'activité : « *A Belfort, j'ai photocopié des articles sur puéricultrice. Je voulais faire cela... Maintenant, puéricultrice, il n'y a pas de débouchés. Les écoles doivent fermer, une auxiliaire me l'a dit. J'ai téléphoné à la maternité pendant les recherches, j'y suis allée. J'ai demandé des rendez-vous pour poser des questions sur le travail d'auxiliaire. Ensuite, je me suis renseignée pour l'agrément, comment il faut faire. J'ai quelques renseignements sur le métier d'assistante maternelle. J'ai récupéré les papiers à « Retravailler ». Là je pense réussir, c'est pas sans rien faire qu'on y arrive* »<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> 30-39 ans, mariée, souhaite faire une formation de tourneur sur machine numérique

<sup>2</sup> 30-39 ans, célibataire

<sup>3</sup> Moins de trente ans, célibataire, envisage de faire une formation sur machine numérique

<sup>4</sup> 40-49 ans mariée

<sup>5</sup> Moins de 30 ans, vie maritale, projette de devenir assistante maternelle

Sur le terrain on prend conscience également de ses limites : « *J'ai commencé à aller dans les magasins... Cora... Mais vu que je n'ai pas de diplôme, j'ai essayé les crèches, là il faut aussi des diplômes...* »<sup>1</sup>. On découvre ses points faibles et on inscrit parfois son projet dans une stratégie où le temps prend toute son importance : « *La formation c'est nécessaire, avec mon niveau de troisième j'aurai rien nulle part. Il faut faire une formation... Au début je voulais travailler tout de suite. Maintenant, il faut plutôt que je me forme* »<sup>2</sup>. Le souci de « L'Association Retravailler » est surtout d'éveiller la curiosité, d'ouvrir et de réouvrir sur des possibles, de susciter le questionnement par rapport à des motivations initiales. C'est en construisant son information, écrit Jean-Yves Guinard, que le sujet se construit en tant que sujet choisissant. Il n'y a donc pas d'opposition entre connaissance de soi et connaissance du monde des professions, mais une connaissance de plus en plus articulée de soi et des professions. Il ne s'agit du « tout soi » en tant qu'entité structurée, quelle que soit l'activité, ni de toutes les professions en tant que catalogue des occupations des hommes, mais du soi impliqué dans le projet de choix, structuré par ce projet, le soi choisissant face à un monde des professions structuré par le même projet, le monde des professions à choisir (Périer, 1990 : 125- 126).

Dans la recherche d'information, l'animatrice peut être vécue comme celle qui sait, c'est l'expert auquel on a recours tout naturellement : « *Je voulais faire des ménages et l'on m'a demandé si l'aide à domicile m'intéressait, je ne connaissais pas... Je me suis inscrite chez C., ils ne m'ont pas répondu. Je ne connais pas d'autres services. Marie-Claire (l'animatrice), me l'aurait dit s'il y en avait* ». Cette femme ne connaît pas la profession d'aide à domicile. Elle dit ne pas l'avoir choisie, elle accepte simplement cette possibilité offerte par l'animatrice et se place d'ailleurs en situation de dépendance à l'égard de celle-ci.

Le temps de la dépendance et de l'incertitude est une phase qui s'observe souvent au début dans le déroulement du stage. Celle-ci est liée à la fois à la situation du groupe et à la démarche

---

<sup>1</sup> 30-39 ans, veut devenir aide aux personnes âgées

<sup>2</sup> Moins de trente ans, envisage de s'inscrire dans une formation de tourneur sur machine numérique

globale d'animation. Cette incertitude se manifeste par rapport à soi, à l'animatrice et au groupe (Périer, 1990 : 164). Parfois, parce que le projet n'est pas encore assez précis, parce que la connaissance de soi est floue et que les motivations sont faibles. Par manque d'assurance, la recherche d'information peut être considérée comme inutile et se révéler infructueuses. De même, la rencontre avec la réalité d'une profession et la découverte de ses limites peut provoquer une réaction d'indifférence et le refus de s'impliquer : « *Je voulais être puéricultrice, impossible... Je voulais être assistante maternelle, impossible aussi... Alors ils (les moniteurs) sont en train de parler...* »

« Ils sont en train de parler » signifie sans doute que d'autres cherchent une solution au problème. C'est en quelque sorte reconnaître son incapacité à choisir ou son refus de faire d'autres choix. « *On a eu plein de documents, dit-elle, des bouquins à notre disposition, des explications, comment faire... Je n'ai rien lu... En stage la directrice nous a parlé de son boulot... Simples ! Toutes ces informations sur les enfants* ». Le passage du rêve à la réalité est un moment difficile. Les démarches, les interventions professionnelles, l'emploi, sont des apports qui mettent en évidence les écarts entre ce qu'attendent les stagiaires d'une vie professionnelle et ce que elles sont en mesure d'effectuer. C'est aussi le moment du choix et du raisonnement. On assiste alors à des périodes dépressives où le silence ou l'échange verbal marquent une forme de fuite face aux difficultés à résoudre. Une certaine forme d'immobilisme peut également être observée et les phénomènes de dépendance resurgir (Périer, 1990 : 168).

Nous arrivons au terme de ce travail. Pour clore cette recherche, peut-être n'était-il pas inutile d'élaborer une grille des différents stades de décision auxquels se trouvent confrontées les femmes que nous avons rencontrées (tableau 6). Ce tableau comporte quatre situations qui s'échelonnent des niveaux de décisions les plus faibles pour atteindre un stade de décision proche de la réalisation du projet. Les réponses sont classées à partir de deux questions . La première qui porte sur le travail recherché nous permet de situer le métier, la place ou le secteur d'activité envisagé. La seconde porte sur les démarches déjà effectuées. Ces réponses ont été réparties selon trois catégories qui tentent de définir le degré d'implication déployé par les femmes dans leur recherche d'emploi. La première regroupe celles qui n'ont pas encore entrepris de démarches. La seconde rassemble les

## TABLEAU 6

réponses qui démontrent un faible engagement : Je commence mes démarches, j'ai consulté mes relations, j'ai contacté l'A.N.P.E... La troisième réunit celles qui font preuve d'une attitude plus volontariste vis à vis de l'emploi : Je réponds aux annonces d'offres d'emplois, j'écris des lettres spontanées, j'ai fait paraître une annonce, j'ai mis des affichettes... Nous avons également utilisé les entretiens et les résultats aux questionnaires pour mieux répartir chaque femme à l'intérieur de la grille ainsi mise en place.

La lecture des données enregistrées dans ce tableau permet de constater que trois femmes n'ont pas encore décidé quel métier elles voulaient exercer ni même si elles souhaitaient réellement travailler . Elles n'ont pas encore de projet. Parmi elles, deux femmes n'ont pas entrepris de recherches proprement dites. Elles affirment par ailleurs qu'elles n'ont pas choisi de reprendre une activité. C'est l'A.N.P.E. qui les a orientées vers « Retrouver ». Une des deux femmes estime, par ailleurs, ce projet prématuré : « *Je ne veux pas laisser mes filles* » dit-elle. Une troisième répond qu'elle recherche un travail « auquel elle s'adaptera facilement ». Au cours de l'entretien, cette personne éprouve des difficultés dans l'élaboration de son projet. Elle a des problèmes vis à vis de sa propre image. Très dépendante, elle pense que « Retrouver » l'aidera à découvrir un projet qui lui conviendra. Elle dit avoir commencé des démarches pour trouver un emploi : « *J'écris, dit-elle, partout, dans toutes sortes d'entreprises, dans toutes les régions sauf à Paris..* ».

Dans la seconde colonne, on retrouve six femmes qui souhaitent travailler mais qui n'ont pas encore défini réellement le métier qu'elles recherchent. Elles se sont réparties dans un secteur d'activité (milieu médical, communication...) plutôt que dans le choix d'une profession. Leur projet s'inscrit dans la longue durée : « *Je ne suis pas pressée* », dit une femme. Ces personnes se situent dans une phase d'exploration de leurs goûts, de leurs intérêts et de leur savoir-faire par rapport au monde du travail.

Quatre femmes composent le troisième groupe dont les membres n'ont pas encore pris de décision quant au métier qu'elles veulent réellement exercer. Elles sont dans une phase proche de la cristallisation selon la théorie de l'activation du développement vocationnel et personnel (A.D.V.P.)

mais, contrairement au groupe précédent, elles expriment leur volonté de travailler en terme de « métiers » : fleuriste, secrétaire, caissière... Sur ces quatre personnes, trois souhaitent effectuer une formation, mais, encore incertaines quant à la chance d'intégrer un stage, elles conservent la possibilité de choisir une carrière différente, en fonction des éventualités qui leur seront accordées. Leur engagement est encore faible même si trois femmes affirment avoir déjà commencé des démarches en vue de trouver un emploi.

Le dernier groupe réunit douze femmes qui manifestent plus de motivations à l'idée de reprendre une activité professionnelle. Ce groupe se rattache à la phase de spécification. On peut supposer, en effet, que ces femmes ont identifié des valeurs et des besoins et que ceux-ci ont été ordonnés. Ces stagiaires ont obtenu des informations concernant les moyens d'accès aux professions qui les intéressent ainsi que les fonctions qui leur sont liées. Elles ont défini des possibilités, évalué la faisabilité du projet et sont en phase de décision. Parmi elles, sept souhaitent entreprendre une formation relative à la profession qu'elles ont choisie. Quatre d'entre elles ont déjà commencé des démarches pour trouver un emploi dont trois dans un secteur qu'elles connaissent bien pour avoir déjà exercé cette activité auparavant.

Les résultats liés à l'ensemble de ce travail montrent qu'en situation d'orientation, la prise de décision ne se situe pas à un moment précis, mais que celle-ci est le fruit d'une évolution plus ou moins longue selon l'état et la situation de la personne engagée dans un processus de décision. Pour décrire ce mécanisme, Forner & Dosnon (1992 : 379) rappellent l'existence de diverses procédures tels, l'élimination séquentielle selon des critères pris un à un (Tversky, 1972), l'appariement d'un profit personnel à divers profils professionnels (Gelatt, 1962, Huteau, 1982), le calcul d'une utilité subjective (Katz, 1966, Forner et Mullet, 1988), le rapport entre des profits et des coûts (Kaldor et Zytowki, 1969).

Cependant, quelle que soit la procédure retenue par les femmes que nous avons rencontrées, on ressent souvent dans leurs discours une certaine forme d'indécision à l'égard de la façon dont elles envisagent leur avenir professionnel. Forner et Dosnon définissent celle-ci comme étant initialement

conçue comme l'incapacité d'un sujet à exprimer son choix pour une activité qu'on lui demande de faire (1969). Or, les recherches menées par la communauté scientifique démontrent la fréquence de l'indécision. La majorité des chercheurs considèrent, en effet, comme normale une période d'indécision au cours du développement et expliquent celle-ci par les variations temporelles dans le déclenchement du processus.

Holland & Holland, font appel en 1977, pour décrire certaines formes durables d'indécision, au syndrome de « personnalité indécise » caractérisé par un manque de maturité vocationnelle<sup>1</sup> - information sur soi et sur le milieu insuffisante - ainsi que par une combinaison de diverses insuffisances moins développementales, plus affectives tels que le manque de confiance en soi ou le manque de tolérance à l'ambiguïté par exemple (Forner & Dosnon, 1991 :205). En ce qui concerne l'indécision professionnelle, les recherches montrent que les informations concernant la profession contribuent à la baisse d'anxiété. Le contact direct avec le monde du travail, qui constitue une phase importante dans le processus d'orientation de « Retravailler », peut donc favoriser la baisse de l'indécision chez les femmes en recherche d'emploi et par là même favoriser leur projet d'insertion dans la reprise d'une activité salariée.

---

<sup>1</sup> La maturité vocationnelle est un concept de psychologie qui pose qu'au cours de la vie l'adaptation sociale requiert l'accomplissement de tâches qui présentent des niveaux de difficultés généralement croissants. On peut nommer maturité la capacité à accomplir ces tâches, capacité qui s'acquiert au cours du processus de « développement ». Quand les tâches sont liées à l'acquisition d'une formation ou à l'exercice d'une profession, on parle de « maturité vocationnelle » (Forner & Dosnon, 1991 : 203).

## CONCLUSION

Au cours de cette étude, nous avons tenté d'analyser la situation des femmes que nous avons rencontrées au cours de leur formation à « Retravailler ». Nous nous sommes intéressé à leurs préférences en matière d'emploi et aux démarches qu'elles avaient déjà effectuées pour se réintégrer dans le monde du travail . Leurs discours démontrent l'intérêt qu'elles portent à l'utilité sociale du travail et aux chances de réussite dont elles pensent bénéficier pour retrouver une activité rémunérée. On constate également la difficulté qu'elles éprouvent à se projeter dans un monde qu'elles connaissent mal et dont elles mesurent difficilement toutes les opportunités qu'il dégage.

Les réponses recueillies indiquent la place importante que détient la famille dans le processus d'orientation et de décision. Cette situation peut s'expliquer d'une part, par le fait que les femmes supportent généralement l'essentiel des tâches domestiques et familiales. Elles ont donc conscience des handicaps qu'elles devront surmonter si elles décident de travailler à l'extérieur. D'autre part, les valeurs diffusées par la société font que les femmes se doivent d'accorder plus d'importance à la vie familiale que les hommes. Le travail n'est donc pour elles, qu'une possibilité parmi d'autres choix. On mesure ainsi, le poids des représentations culturelles qui interfèrent au cours de la prise de décision. Celles-ci ont d'ailleurs un impact sur le choix du métier par lui-même, La notion de « métiers féminins », s'inscrivant tout naturellement dans le prolongement des « fonctions naturelles de la femme ».

En ce qui concerne l'emploi, les femmes expriment leurs craintes de ne pas réussir leur insertion professionnelle. Elles soulignent leurs insuffisances en matière de formation et ressentent par ailleurs, toutes les difficultés que pose leur absence de diplômes. Elles sont placées devant un double choix : celui de s'orienter vers un métier peu qualifié (ce que choisissent la majorité des requérantes) ou de faire une formation professionnelle pour améliorer leurs qualifications. Cependant, il apparaît clairement à la lecture des témoignages que nous avons recueillis, que les rôles maternels et conjugaux ne suffisent plus pour assurer l'épanouissement des femmes interrogées. Au travers de l'emploi, les femmes semblent rechercher un « mieux être » . Le travail apparaît comme un

remède par rapport aux difficultés psychologiques qu'elles éprouvent, ce qui est paradoxal à une époque où des salariés de plus en plus nombreux affirment leur aspiration à travailler moins, remettant ainsi directement en cause la place du travail dans la société (Lebaube, 1993 :25).

En fait, les femmes attendent de leur activité professionnelle, la valorisation et la réalisation de soi, le contact avec le monde extérieur et l'indépendance financière et psychologique. Face à la dévalorisation du rôle maternel, elles recherchent une identité spécifique et reconnue par la société. Cependant, toutes ces attentes ne sont pas suffisantes pour favoriser une recherche d'emploi efficace et déterminée. On remarque ainsi combien les attitudes des femmes peuvent être ambiguës et hésitantes. Les doutes, les incertitudes et le manque d'assurance accompagnent les femmes dans cette nouvelle recherche d'identité. Les difficultés inhérentes au marché de l'emploi et à l'insuffisance de formation alimentent quant à elles les facteurs qui favorisent l'indécision. L'importance du conjoint dans la décision de retravailler est tout aussi prégnante. Il est évident que les maris exercent une influence sur la manière dont les femmes envisagent leur future orientation professionnelle. De même, les préoccupations concernant la conciliation de leurs rôles maternels et domestiques sont très fortes. L'intérêt pour une occupation extérieure ne peut leur faire oublier l'importance de leurs responsabilités à l'égard de leur famille.

La seconde interrogation qui se pose à nous au terme de cette étude est de savoir si les femmes que nous avons interviewées ont bien réuni tous les éléments nécessaires pour prendre ce que l'on pourrait appeler : « une bonne décision » ? Si l'on se réfère à l'article de Mullet et de Ribaud (1989) concernant la prise d'une « bonne décision », on peut dire que toute prise de décision, sauf s'il s'agit d'un choix de routine (automatisé), suppose certaines opérations dont l'exécution requiert une quantité plus ou moins importante de temps. Or, les femmes que nous avons rencontrées à « Retravailler », sont en stage pour une durée relativement limitée puisque celui-ci ne dépasse pas 60 heures. Ce laps de temps peut s'avérer insuffisant pour un certain nombre de femmes. Cependant, le processus enclenché peut se poursuivre ultérieurement, après le module d'orientation.

Pour obtenir une bonne décision, il faut selon Mullet et Rivaud, d'abord se donner une vue d'ensemble du problème. Il est alors nécessaire d'avoir recours à des données d'information plus ou moins accessibles en mémoire ou à l'extérieur (sur le terrain). Cette façon de procéder est un des points forts de l'Association « Retravailler » . Il faut ensuite interpréter les données recueillies, les résumer, les agréger. De la multiplicité des informations disponibles doit émerger la décision (Mullet & Rivaud, 1989 : 236). Une fois la décision prise, celle-ci devra être mise en oeuvre. Une « bonne décision » implique donc que les femmes se posent au préalable plusieurs questions : Le problème du travail a-t-il été posé sur de « vraies bases » ? Les représentations concernant cette activité sont-elles en relation suffisante avec la réalité ? Les femmes qui décident ont-elles conscience de l'incertitude qui entoure certains événements ? Enfin, l'information recueillie est-elle qualitativement et quantitativement suffisante ? De la réponse à ces questions dépend en grande partie la qualité de la décision.

Il ne faut pas oublier non plus, l'importance du temps nécessaire pour élaborer une stratégie de recherche d'information et traiter les données recueillies. La réponse dépend aussi de la nature du problème, de sa complexité intrinsèque, de l'accessibilité plus ou moins grande aux informations et de son coût ainsi que de la nature des enjeux : cela en vaut-il la peine ? Il faut prendre également en compte les facilités dont disposent les femmes pour recueillir les informations : accès à des banques de données, travail d'équipe, formation antérieure, familiarité avec le monde du travail... La manière dont les individus intègrent les informations est également importante. Dans cet état d'incertitude, il convient de se demander si les informations pertinentes ont été agrégées de manière efficaces. S'agissant des valeurs associées aux différentes issues envisagées, il est nécessaire de savoir si les aspects les plus importants pour les femmes, au niveau de la décision, ont bien retenu leur attention, compte tenu des objectifs professionnels visés ?

En ce qui concerne la mise en oeuvre de la décision, la question qui se pose peut se formuler ainsi : la décision est-elle applicable ? Peut-elle être mise en oeuvre ? Par manque d'informations ou parce que la représentation du problème n'a pas été bien saisie, celle-ci peut se révéler impossible à exécuter. De même, parce que les facteurs humains liés à l'émotion, aux attitudes, à l'intérêt, au

comportement n'ont pas été correctement appréciés, une décision peut être freinée, voire se révéler inapplicable (Mullet et Rivaud, 1989 : 238). La prise d'information sur soi et sur l'environnement est un exercice complexe. Se centrer sur soi, sur ses sentiments et sur les contraintes extérieures n'est pas un simple exercice de style lorsque toutes les fonctions exercées pendant des années ont été dévolues aux seuls rôles maternels et orientées vers autrui. La mise en place de ce travail développemental et de maturation nécessite une durée plus ou moins longue selon les individus et il se marie mal avec les contraintes auxquelles la majorité des femmes sont confrontées.

En ce qui concerne la prise d'information sur l'environnement socioprofessionnel, le manque de projet ou le refus du travail salarié entraînent des attitudes négatives inadéquates où les handicaps s'accumulent et ce, en dépit des exercices élaborés à « Retravailler ». Au cours de cette recherche, on a eu souvent l'impression que certaines stagiaires s'étaient rattachées au premier projet auquel elles avaient pensé ou qu'elles avaient découvert. Elles ont alors abandonné tout travail d'ouverture sur d'autres possibilités. De même, vouloir retrouver une profession, qui apparaît avec le temps très gratifiante, peut conduire les femmes à choisir simplement le métier qu'elle faisait antérieurement sans réunir plus d'informations sur celui-ci.

Trouver son « propre chemin » est un exercice difficile. Se renseigner sur les nouveaux métiers, élargir l'éventail des professions possibles est un travail complexe et de longue haleine. Parce qu'elles manquent d'informations concrètes sur les emplois ou parce que le traitement des informations recueillies est trop superficiel, nous avons constaté que les femmes avaient des difficultés à évaluer leurs aptitudes professionnelles réelles face aux emplois qu'elles souhaiteraient exercer. Elles parlent donc souvent de leur futur métier en termes subjectifs, privilégiant les sentiments et les motivations, plutôt qu'en terme d'aptitudes qu'elles pourraient développer.

Ce qu'elles expriment fait souvent référence à la sphère familiale : environnement affectif proche du monde familial, monde rêvé où le travail à l'extérieur est souvent idéalisé et où les décisions peuvent s'avérer trop rapides et trop intuitives pour être réellement applicables. Cependant, à l'instar de Mullet et Rivaud (1989 : 237), on peut considérer que, parmi les femmes rencontrées,

celles qui, sur un temps limité, ont pensé à deux ou trois solutions parmi les options les plus vraisemblables et qui ont envisagé leurs conséquences et mené une recherche active limitée à une dizaine d'informations parmi les plus pertinentes, celles-ci auront déjà réuni une partie des conditions qui leur permettront de prendre une « bonne décision ». Il faut aussi insister sur le fait que le processus d'orientation enclenché au cours de la formation mise en place à « Retravailler » ne se limite pas au terme de la formation elle-même. Celui-ci se prolonge bien au delà du temps du stage et peut-être à l'origine d'une évolution du mode de vie et des représentations professionnelles.

Cette élaboration continue et personnelle, souvent inconsciente, la reconnaissance de sa propre image, la possibilité d'apprendre à reconnaître ses points faibles mais aussi ses points forts, confortent progressivement les femmes dans l'idée qu'il y a aussi une place pour elles dans le monde du travail, en élaborant, à partir de leurs acquis, un projet professionnel qui se tienne. C'est sans doute la force des formations mises en place par « Retravailler ». Un pari sur l'avenir en quelque sorte.

**BIBLIOGRAPHIE**

Agence d'Urbanisme et de Développement du Pays de Montbéliard : *L'emploi féminin dans le pays de Montbéliard*, 1992, 44 pages, District urbain du Pays de Montbéliard

Allouche-Benayoun (Joëlle) & Kançal (Marie-Claude) : Trajectoires professionnelles de femmes cadres, 260-273 in Nicole Aubert, Eugène Enriquez, Vincent de Gauléjac : *Le Sexe du pouvoir. Femmes et pouvoirs dans les organisations*, Paris, 1986, Desclée de Brouwer, 422 pages.

Arroba (T.) : Styles of Decision making and their Use : An Empirical Study, *The British Journal for Guidance and Counselling*, 1977, 5 , 149-158.

Aubret (Jacques) : Reconnaissance des acquis et outils d'évaluation, fondements et validité psychologique. *Pratiques de formation*, numéro spécial, mars 1989.

Bardin (Laurence) : *L'analyse de contenu*, Paris, 1991, P.U.F., 291 pages

Baudelot (Christian) & Establet (Roger) : *Allez les filles*, Paris, 1992, éditions du Seuil, 245 pages.

Baudoux (Claudine) : Les cadres de l'avenir des androgynes ? *Revue internationale de gestion*, Février, 1991.

Beauvoir (Simone) : *Le Deuxième Sexe*, Paris, Gallimard, Collection Idées, 1981 (1949).

Belle (Françoise) : *Les femmes cadres : Quelles différences dans la différences ?* 431 - 464 in Jean-François Chanlat : *L'individu dans l'organisation. Les dimensions oubliées*, Les presses de l'Université Laval, Editions Eska, 1990, 842 pages.

Belotti (Elena Gianini) : *Du côté des petites filles*, Paris, 1974, éditions des femmes, 253 pages.

Bem (S.L.) : The Measurement of Psychological Androgyny, *The Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 1974, 42 , 155-162.

Bem (S.L.) : The Utility of Alternative Procedures for Assessing Psychological Androgyny. *The Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 1975 , 45 , 196-205.

Benney (M.) & Everett (H.) : Of Sociology and the Interview : Editorial Preface. *The American Journal of Sociology*, LXII - 2 , 1956, pages 137 à 142.

Bertaux (Daniel) : L'approche biographique, sa validité méthodologique, ses potentialités. *Cahiers internationaux de sociologie*, LXIX, 1980, pages 197 - 225.

Bertrand (Olivier) : L'évolution des qualifications professionnelles, Centre d'études et de recherche sur les qualifications (C.E.R.E.Q.), *Futuribles*, septembre 1992, 3-24.

Besnard (Pierre) & Liétard (Bernard) : *La formation continue*, P.U.F , Paris, 1990, Que sais-je, 126 pages.

Blanchet (Alain) : *L'entretien dans les sciences sociales*, éditions Dunod, Paris, 1985, 300 pages.

Boursier (Sylvie) : *L'orientation éducative des adultes*, Mayenne, 1989, éditions Entente, Acteurs de la formation, 200 pages.

Boyd (Harper) & Westfall (Ralph) : Procédure d'élaboration d'un questionnaire, *Encyclopédie Marketing*, volume II , Paris, éditions techniques, 122 rue d'Algérie. Cet article est extrait de *Marketing Research , Test and Cases*, 1956, 1964, 1972.

Castellan (Yvonne) : *La famille*, Paris, P.U.F. 1986, Que sais-je, 127 pages.

Caverni (Jean-Paul) : Les pièges de la raison , *Sciences humaines*, hors série n° 2 , mai-juin 1993, 34-36.

Chiland (Colette) : Garçons et filles dans un monde en changement, *Revue de psychologie appliquée*, 1979, Vol 29, N° 2, pages 129 - 138.

Crapuchet (S.) & Salomon (G.M.) : *L'intervention dans le champ social*, (sous la direction de ), édition Privat, 1992, 238 pages.

Danvers (Francis) : *Histoire de l'orientation scolaire et professionnelle dans l'académie de Lille*. Doctorat de 3ème cycle en Sciences de l'Education, 7 janvier 1985, Université de Lille III.

Danvers (Francis) : *Le conseil en orientation*, éditions E.A.P. , Collection Orientation.

Danvers ( Francis) : *Sept cents mots clefs pour l'éducation*, Presses universitaires de L'Université Charles de Gaulle - Lille III , 1992, 321 pages.

Defaux-Klein (Gisèle) : *La femme du deuxième âge demandeur d'emploi. Approche psycho-sociale d'un passage critique*. Thèse de doctorat en psychologie clinique et sociale, Université de Nice, Faculté des Lettres et Sciences humaines, 1984, 534 pages et 259 pages d'annexes.

Desplanques (Guy), Raton (Isabelle), Thave (Suzanne) : *L'activité féminine*, I.N.S.E.E. Résultats, Démographie - Société, janvier 1991, 96 pages.

Desplanques (Guy), Saboulin (Michel de) : *Activité féminine : carrières continues et discontinues*, *Economie et Statistique*, n° 193-194, novembre-décembre 1986.

Deville (Jean-Claude) : *Activité féminine et fécondité*, *Economie et statistique*, N° 93, octobre 1977.

Desroche (Henri) : *Apprentissage en sciences sociales et éducation permanente*, Paris, les éditions ouvrières, 1986, 200 pages.

Doise (Willem) : *Les représentations sociales*, 111-174 in Rodolphe, Ghiglione - Claude Bonnet - Jean-François, Richard : *Traité de psychologie cognitive*, Paris, 1990, Dunod, 313 pages.

Dubar (Claude) : *Orientation et construction identitaire*, interview réalisée par Guy Jobert et Christine Revuz in *Education permanente*, Bilan et Orientation, N° 108, p 11 à 22, septembre 1991, Albi, 232 pages.

Dubus (Alain) : *Méthodes et pratiques du traitement statistique en Sciences humaines*, Les Trois - Monts, Lille, 266 pages.

- Duru-Bellat (Marie) : *L'école des filles. Quelles formation pour quels rôles sociaux ?* Paris, 1990, éditions l'Harmattan, 232 pages.
- Duru-Bellat (Marie) : La raison des filles : choix d'orientation ou stratégies de compromis ? *L'orientation scolaire et professionnelle*, 1991, 20, n° 3, pages 257-267.
- Espstein (Cynthia Fusch) : *Deceptive distinction, Sex, Gender and the Social Order*, Yale University Press, 1988, 290 pages.
- Faludi (Susan) : *Backlash (The Undeclared War Against Women)*, Paris, éditions des femmes, 1993, 574 pages.
- Foret (Claudette) : Evolution de la place de l'information dans la démarche d'orientation, 177-185 in *Education permanente*, Bilan et orientation, deuxième partie, mars 1992, 366 pages.
- Forner (Yann) & Dosnon (Odile) : Styles et stratégies de prises de décision, *Education permanente*, L'orientation scolaire et professionnelle, 1992, 21, n° 4, 367-382.
- Forner (Yann) & Dosnon (Odile) : La maturité vocationnelle : le processus et son évaluation, *L'orientation scolaire et professionnelle*, 1991, 20, n° 2, 203-218.
- Freud (Sigmund) : *Cinq leçons de psychanalyse suivi de Contribution à l'histoire du mouvement psychanalytique*, Petite bibliothèque Payot, Paris, 1966.
- Gauléjac (Vincent de) : *Mode de production et management familial*, 23-31 in Nicole Aubert, Eugène Enriquez, Vincent de Gauléjac : *Le sexe du pouvoir. Femmes, hommes et pouvoirs dans les organisations*, Desclée de Brouwers, Paris, 1986, 422 pages.
- Ghiglione (Rodolphe) & Matalon (Benjamin) : *Les enquêtes sociologiques : théories et pratique*, Paris, 1985, Armand Colin éditeur, 301 pages.
- Giasson (Francine Harel) : *Femmes gestionnaires : l'actrice et l'organisation*, 407-415, in Jean-François Chanlat : *L'individu dans l'organisation. Les dimensions oubliées*. Les presses de l'université Laval, éditions Eska, 1990, 842 pages.
- Gillet (Marcel) : *Imaginaire collectif et identité régionale*, 639 - 642 in Sociabilité et mémoire collective dans le Nord de la France, la Belgique et les Pays-Bas, *Revue du Nord*, avril-juin 1982, 660 pages.
- Girard (Alain) & Roussel (Louis) : Fécondité et conjoncture, *VI<sup>o</sup> colloque de démographie*, Lille 24-26 avril 1979, 1-27.
- Grâce (G.R. de) & Joshi (P.) : *Les crises de la vie adultes*, Décarie, éditeur, Montréal, Distributeur exclusif en Europe : Editions Vigot, Paris, 1986, 373 pages
- Guichard (Jean) : Organisation scolaire et insertion sociale des filles et des garçons. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 1987, 16, n° 2, 95-111.

Guichard (Jean) - Hillou (Nathalie) - Huteau (Michel) : Les choix d'orientation des collégiens, *Sciences humaines*, hors série n° 2, mai-juin 1993, 38-39.

Haase-Dubosc (Danielle) & Viennot (Eliane) : *Femmes et pouvoirs sous l'Ancien régime*, Paris, 1991, Rivages/Histoire, 312 pages.

Harren (V.A.) : A Model of Career Decision making for Students, *The Journal of Vocational Behavior*, 1979, 14, 119-133.

Hermel (Philippe) : *Management européen et international*, Editions Economica, 1993, 292 pages.

Huet (Maryse) : La concentration des emplois féminins, *Economie et statistique*, 1983, 33-46.

Huppert-Laufer (Jacqueline) : *La féminité neutralisée ? Les femmes cadres dans l'entreprise*, Paris, Flammarion, 1982, 296 pages.

Huteau (Michel) : Les méconnaissances psychologiques de l'évolution des attitudes et préférences vis à vis des activités professionnelles, *L'orientation scolaire et professionnelle*, N° 2, 1982.

I.N.S.E.E. : *Les femmes*, Contours et caractères, 1991, 179 pages.

Jodelet (Denise) : *Représentation sociale : phénomènes, concept et théorie*, 357 - 378 in Serge Moscovici ( sous la direction de ) : *Psychologie sociale*, P.U.F. , Paris, 1992, 596 pages.

Junter-Loiseau (Annie) : *Orientation des filles et égalité professionnelle : former pour innover*. Rapport coordonné par Annie Junter-Loiseau, Centre de documentation pédagogique, Tours, 1992, 113 pages.

Lebaube (Alain) : Le travail perd sa valeur, *Le Monde initiatives* du mercredi 8 septembre 1993, page 25.

Lahlou (Saadi) : La logique du consommateur, *Sciences humaines*, hors série n° 2, mai-juin 1993, 40-42.

Lautrey (Jacques) : *Classe sociale, milieu familial, intelligence*, P.U.F. , Paris, 1989, 283 pages

Lazarsfeld (P.) : *Philosophie des sciences sociales*, Paris, Gallimard, 1970.

Le Moigne (Jean-Louis) : L'apport de Herbert Simon aux sciences de la décision, *Sciences humaines*, hors série n° 2, mai-juin 1993, 47-49.

Levy (Michel Louis) : Métiers de femmes, *Population et sociétés*, mars 1978, N° 111.

Levy (Michel Louis) & Labourie-Rascape (Annie) : Le salariat féminin en perspective, *Population et Sociétés*, 1983, Numéro 165.

Levy (Michel Louis) Population active et catégories sociales au recensement de 1990, *Population et Sociétés*, juillet-Août 1992, Numéro 270.

Lorée La Sierra : *Femmes de pouvoir et pouvoir des femmes aux Etats-Unis dans les entreprises et les institutions ( 1848 - 1914 ) : histoire et pratique*. Doctorat d'Etat en Sciences de gestion, Paris Dauphine, 1990, 885 pages.

Lunneborg ( P.W. ) : Sex and Career Decision making Styles. *The Journal of Counseling Psychology*, 25 , 299-305.

Maccoby (E.E.) & Jacklin (C.N.) : *The Psychology of Sex Differences*. Stanford, 1974, Stanford University Press.

Mamou (Yves) : Malaise chez les nouveaux hommes, *Le Monde* du dimanche 14 septembre 1990.

Maruani (Margaret) : Féminisation et discrimination : évolutions de l'activité féminine en France, *L'orientation professionnelle*, 1991, 20 , 243-256.

Maruani (Margaret) & Nicole (Chantal) : *Au labour des dames. Métiers masculins, emplois féminins*, Paris, 1989, Syros/Alternatives, 192 pages.

Merle (Vincent) : les paradoxes de l'orientation professionnelle ou l'art de naviguer sans carte et sans balise, 23-32 , *Education permanente*, 1ère partie, Bilan et orientation, n° 109-110, septembre 1991, Albi , 232 pages.

Michel (Andrée) : *Les femmes dans la société marchande*, Paris, 1978, P.U.F. , 256 pages

Michelat (Guy) : Sur l'utilisation de l'entretien non directif en sociologie, *Revue française de sociologie*, XVI , 1975, 229 - 247.

Montmollin (Germaine de) : *Le changement d'attitude*, 91 - 138, in Serge Moscovici : *Psychologie sociale*, Paris, Presse universitaire de France, 1992, 596 pages.

Montreynaud (Florence) : *Le XXème siècle des femmes*, Paris, 1989, Nathan éditeur, 731 pages.

Moreland ( J.R. ) - Harren (V.A.) - Krinsky-Montagne (E) - Tihlsley ( H.E.A ) : Sex Role Self Concept and Career Decision-Making Styles, *The Journal of Counseling Psychology*, 26 , 329-336.

Mucchielli (R) : *Le questionnaire dans l'enquête psycho-sociale*, Paris, E.S.F. , 1970 , 121 pages.

O.C.D.E. : *Conduire le changement structurel, le rôle des femmes*, rapport d'un groupe d'experts au secrétaire général, Paris, 1991, 41 pages.

Pellegrin (Nicole) : *L'androgynie au XVIème siècle* : pour une relecture des savoirs, 11-48 in

Pelletier (Denis) Bujold (Raymonde) et alii : *Pour une approche éducative en orientation*, Edition Gaétan Morin, 1983, Montréal.

Peneff (Jean) : *La méthode biographique*, Armand Colin, Collection U , Paris, 1990, 144 pages.

Percheron (Annie) : Valeurs familiales : production et transmission, éducation et socialisation, Séminaire du 7 février 1990 en Sciences politiques in Marie-France Valetas : Avenir du nom de la femme et transformation des structures familiales, *Population*, 1 , 1992 , 105-132.

Perier (Jacqueline) : *Retravailler, une méthode à vivre*, éditions Entente, Acteurs de la formation, Mayenne, 1990, 205 pages.

Perreault (Michel) : *La différenciation sexuelle en matière de santé et de sécurité du travail*, 749-767 in Jean-François Chanlat : *L'individu dans l'organisation. Les dimensions oubliées*. Les presses de l'Université Laval, éditions Eska, 1990, 842 pages.

Perron (Roger) & Alii : *Les représentations de soi*, Editions Privat, Toulouse, 1991, 255 pages.

Perrot (Michelle) Qu'est-ce qu'un métier de femme ? *Le Mouvement social*, N° 140, juillet-septembre 1987.

Riboud (Antoine) : *Modernisation mode d'emploi*, Rapport au premier ministre. Union générale d'éditions, 1987, Collection 10/18, n° 1 922, 214 pages.

Rapin-Grange (M.P) : *Une expérience de préformation. Effets psychosociologiques sur un public de femmes à la recherche d'une qualification*. Thèse de 3° cycle en Sciences de l'Education, Université des Sciences sociales de Grenoble II, 1985, 271 pages.

Revuz (Christine) : L'explosion des pratiques, 7-10, *Education Permanente*, Bilan et orientation, N° 108, septembre 1991, Albi, 232 pages.

Rigaux (Jacky) : *Ces crises qui font et qui défont l'être humain*, 13 - 64 in G.R. De grâce & P. Joshi : *Les crises de la vie adulte*, op. cit.

Saussois (Jean-Michel) & Dortier (Jean-François) : Les méandres d'une décision, *Sciences humaines*, hors série n° 2, mai-juin 1993, 4-5.

Sfez (Lucien) : *La décision*, P.U.F., Que Sais-je n° 2 181, 1988, 127 pages.

Sfez (Lucien) : *Critique de la décision*, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, 1981, 392 pages.

Segalen (Martine) : La nouvelle femme, *Etudes*, novembre 1982, p. 464-477.

Singly (François de) : *Activité professionnelle de la femme et rapports sociaux entre conjoints*, 51 - 56 in spécial Actif - I.D.E.F. : *L'enfance et la famille : questions en suspens*. N° 142 - 143, février - mars, Paris, 1988, 248 pages.

Sofer (Catherine) : *L'analyse économique des discriminations sexuelles dans les entreprises*, 95-108 in Nicole Aubert, Eugène Enriquez, Vincent de Gaulejac : *Le Sexe du pouvoir. Femmes et pouvoirs dans les organisations*. Paris, 1986, Desclée de Brouwer, 422 pages.

Sollazi (R.) : L'orientation hier et aujourd'hui, *Cahiers pédagogiques*, n° 271, février 1989.

Sowerwine (Charles) : Militantisme et identité sexuelle: la carrière politique et l'oeuvre théorique de Madeleine Pelletier, *Le Mouvement Social*, N° 157, octobre décembre 1991.

Sullerot (Evelyne) : *Histoire et sociologie du travail féminin*, Paris, Edition Gonthier, 1968, 395 pages.

Sullerot (Evelyne) : *Document de travail du séminaire de formation de formateurs*, p 2 & 3, Communautés économiques européennes, 1975.

Sullerot (Evelyne) : *L'orientation professionnelle des femmes adultes cherchant à retravailler*, étude réalisée auprès d'anciennes stagiaires « Retravailler » à la demande du secrétariat d'Etat à l'emploi féminin auprès du ministère du travail, 1980 ( Numéros 13, 18, 23 ).

Terrail (Jean-Pierre) : Destins scolaires de sexe : une perspective historique et quelques arguments, *Population*, 3 , 1992, 645-676.

Thibaut (Nathalie), Revel (Roland), Leduc (Francine) : *Femmes du Nord/Pas-de-Calais, des chiffres...des faits*. Délégation régionale aux droits des femmes et Direction régionale Nord-Pas-de-Calais, 1993.

Valetas (Marie-France) : Avenir du nom de la femme et transformation des structures familiales, *Population*, 1 , 1992, 105-132.

Vouillot (Françoise) : Sciences et techniques : pourquoi si peu de filles ? *L'orientation scolaire et professionnelle*, septembre 1991, Vol. 20 n° 3, 239-241.

Weinberg (Achille) : Le kaléidoscope de la décision , *Sciences humaines*, hors série n° 2 , mai-juin 1993, 6-9.

**LES FEMMES EN SITUATION D'ORIENTATION OU DE  
REORIENTATION PROFESSIONNELLE**

**L'exemple de l'Association Retravailler à Montbéliard**

**Tome 1 : Approche Théorique**

**LES FEMMES EN SITUATION D'ORIENTATION OU DE  
REORIENTATION PROFESSIONNELLE**

**L'exemple de l'Association Retravailler à Montbéliard**

**Tome 2 : Approche empirique de la décision**