Zeitschrift: Femmes suisses et le Mouvement féministe : organe officiel des informations de l'Alliance de Sociétés Féminines Suisses

Herausgeber: Alliance de Sociétés Féminines Suisses

Band: 79 (1991)

Heft: 2

Artikel: Apprenties : opération séduction

Autor: Chaponnière, Martine

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-279616

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 13.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Apprenties: opération séduction

Jamais on n'aura tant fait les yeux doux aux filles pour les inciter à sortir des sentiers battus en matière de choix professionnels. Mais d'où viennent alors les résistances?

Rêver d'être employée de commerce, vendeuse ou coiffeuse, franchement, c'est démodé. Des efforts sont désormais déployés de toutes parts pour attirer les jeunes filles vers des métiers non traditionnels, en particulier par des commissions et autres organismes publics ou semi-publics, mais également du côté privé. Plusieurs enquêtes ont été menées dans différents cantons romands pour voir où le bât blesse.

La brochure «Je me prépare à choisir par des stages d'information» du Groupement interprofessionnel (GIP) du canton du Jura et du Jura bernois précise que tous les stages sont ouverts aux filles et aux garçons, et montre l'exemple par la photo.

Dans le canton du Valais, la commission d'étude sur la condition féminine a publié en 1986 le résultat de ses travaux, montrant que près de la moitié des filles choisissaient leur profession pour «aider les autres», quitte à faire un métier intéressant «même s'il est peu rémunéré», alors que les garçons, dans leur majorité, décident d'un métier parce qu'il leur plaît, parce qu'il est «tourné vers l'avenir, qu'il permet de découvrir le monde», etc.

Une enquête menée sur le tas auprès de 80 jeunes gens et jeunes filles en fin de scolarité par le Groupement interprofessionnel du canton du Jura et Jura bernois (GIP) apporte quelques précisions. A la question: «A ton avis, y a-t-il dans cette liste (environ 200 métiers) des professions que les filles ne peuvent pas apprendre ni exercer?», la moitié (indifféremment garçons et filles) ont répondu **oui**! Les professions contestées: forestier bûcheron, agriculteur, les métiers du bâtiment et du génie civil, les métiers de la métallurgie et des véhicules, et, enfin, les métiers des transports et de la communication. Le tout dans le tout, ça fait beaucoup. Les raisons incriminées: la force physique, «parce que c'est comme ça», «parce que je n'en ai jamais vu», «on n'ose pas, c'est interdit». Difficile de faire une meilleure démonstration de la force des préjugés...

Dans le canton de Vaud, un groupe de conseillers en orientation a enquêté auprès des entreprises et des jeunes pour identifier les problèmes de l'accès des jeunes filles aux professions masculines et inversement. Le résultat de ses travaux paraîtra en avril dans le journal *Perspectives*.

Les plus défavorisées

A ce jour, l'étude la plus complète en matière de projets professionnels des adolescentes reste celle de Jocelyne Frischknecht-Francfort*, étude d'autant plus intéressante qu'elle se concentre sur une population particulièrement laissée pour compte: celle des jeunes filles qui se retrouvent, en fin de scolarité, à l'école primaire vaudoise (aujourd'hui dénommée terminale à options), qui ont donc accompli un parcours scolaire minimal, et qui doivent faire face au «choix» d'entrer directement dans le monde du travail ou de commencer un apprentissage. C'est alors que ces jeunes filles se confrontent à la réalité des nombreuses portes qui se ferment devant elles faute d'un bagage scolaire suffisant. Et «la crainte de se retrouver sans rien à la fin de l'année scolaire les amène à se tourner vers les professions qui, progressivement, deviennent leur cadre de référence, à savoir le «trio» comprenant les emplois de la vente, de la coiffure et du bureau».

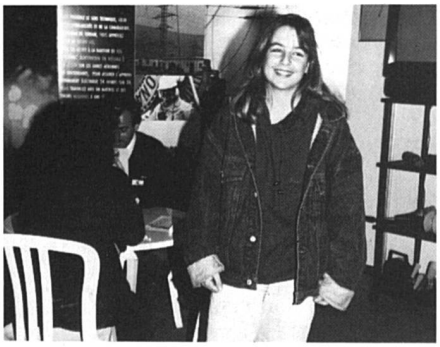
Le problème des jeunes filles sans formation aucune se pose avec plus d'acuité

Les grandes entreprises font du charme aux filles.

que pour les jeunes gens. En 1986, pour l'ensemble de la Suisse, 8% des jeunes gens mais presque un quart des jeunes filles qui ont eu 20 ans cette année-là n'avaient ni diplôme, ni certificat fédéral de capacité, ni maturité. Relevons cependant l'évolution depuis les années septante, où à 20 ans c'étaient plus de la moitié des jeunes filles qui se retrouvaient sans diplôme.

Les incertitudes des jeunes...

Une autre enquête statistique**, menée cette fois dans le canton de Genève, concerne les jeunes de 15 à 19 ans qui, à la fin de l'école obligatoire, n'ont pas entrepris de formation supplémentaire (autrement dit, soit travaillent, soit sont «sans activité»). On voit là combien l'origine sociale et la nationalité influencent les chances des jeunes d'apprendre un métier. Sans entrer dans les détails, notons que plus de la moitié des jeunes qui arrêtent leur parcours de formation à la sortie de l'école obligatoire proviennent de la couche sociale inférieure. Mais quand on examine ceux qui proviennent de la couche sociale supérieure, nous constatons un nombre nettement plus élevé de jeunes filles (17% contre 9% parmi les garçons). L'enquête ne nous dit pas si, dans la tête de ces jeunes filles, une formation solide peut être avantageusement remplacée par un mariage... si hypothétique soit-il. «Le libre choix qu'auraient les femmes entre ambition maternelle et ambition professionnelle devient un mythe, explique Maryelle Budry, psychologue à l'Office d'orientation et de formation professionnelle de Genève. Le choix de la seule maternité impliquerait la possibilité de ne pas gagner sa vie soi-même, de dépendre toute sa vie de son partenaire. Et le seul choix de la carrière professionnelle impliquerait la possibilité de vivre tout à fait comme un homme, donc de



Des messages parfois contradictoires.

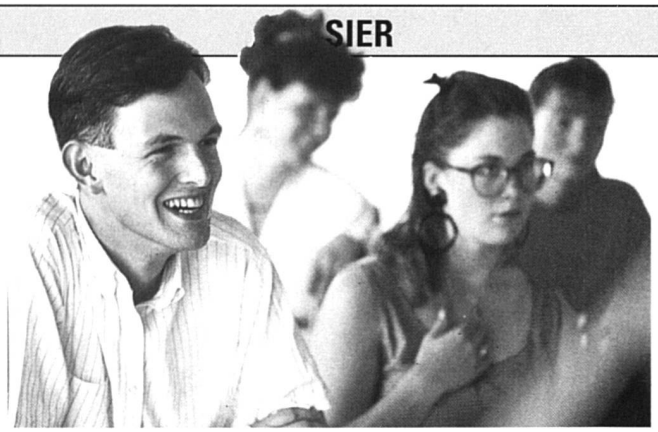
nier les angoisses d'identité qu'entraîne le va-et-vient entre sphère privée et sphère publique.» Parmi l'ensemble des jeunes qui ont répondu à l'enquête genevoise, un peu plus d'un tiers envisagent de suivre ultérieurement une formation, et un autre petit tiers ne sait pas. Mais dès lors qu'on leur pose la question de savoir quelle formation ils sont prêts à suivre, ils sont 69% à ne pas répondre. Autant dire que pour les jeunes les plus défavorisés sur le plan du bagage éducatif, l'incertitude reste grande face à l'avenir et aux «choix» qu'ils sont en mesure de faire.

Quelques jeunes filles de 3e pratique (15-16 ans) au cycle d'orientation de Belluard à Fribourg envisagent leur avenir en ces termes: «On termine l'apprentissage entre 18 et 20 ans, après on travaille cinq

ans, puis on se marie, on reste avec les enfants une dizaine d'années; pas question de les mettre à la crèche, même à mi-temps. On veut être avec eux pour les connaître, les aimer, ils ont besoin de nous. Quand ils vont à l'école, on retravaille à mi-temps. Si besoin est, on fera appel aux grand-mères.» Leurs projets d'apprentissage? L'une sera décoratrice, une autre espère pouvoir être éducatrice dans une crèche, deux seront vendeuses et deux employées de commerce. Elles ont choisi l'apprentissage «pour être tout de suite dans le métier. Une école, c'est plus théorique et c'est plus cher.»

Dans le contexte actuel du manque de personnel qualifié, les filles, aujourd'hui, devraient logiquement avoir plus de chances de sortir des métiers mal payés qui sont traditionnellement les leurs. Il est difficile, pourtant, de faire changer ces impalpables «mentalités»... difficile, mais urgent, car la pénurie de jeunes en apprentissage inquiète diablement nos autorités, tout comme les entreprises, premières victimes du dédain de la jeunesse pour certaines formations.

Une récente enquête énumérait les dix apprentissages les plus recherchés par les entreprises. Point n'est besoin d'aller longuement fouiller les statistiques pour savoir qu'à une seule exception près (devinette), il n'y a pratiquement aucune jeune fille parmi les apprentis de ces métiers. (On me pardonnera donc le libellé masculin...). Voyez plutôt: maçon; mécanicien; serrurier-constructeur; installateur sanitaire; boulanger; boucher-charcutier; sommelier; vendeur; fromager-laitier; relieur.



Dépliant de l'Ecole d'infirmières de La Source. Volée 1990-93: 29 femmes et 5 hommes.

Quelles que soient leurs motivations, les différents milieux concernés mettent donc le paquet pour attirer le plus de monde possible vers cette formation théorique et pratique en emploi tout à fait particulière au système suisse et aujourd'hui délaissée qu'est l'apprentissage.

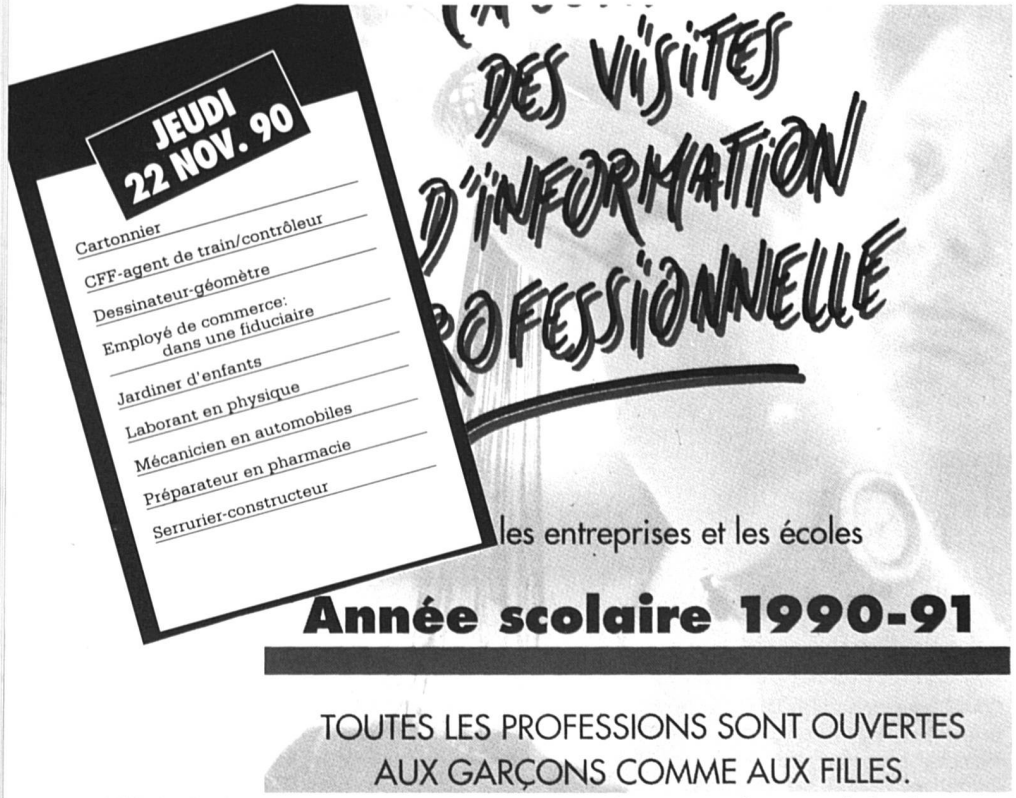
...les inquiétudes des entreprises

Posters alléchants, BD, vidéo, tout est mis en œuvre pour parler aux jeunes leur langage, pour communiquer, maître-mot de la stratégie de séduction. Le Salon interface apprentis est un modèle du genre.

Organisé pour la première fois en mars 1989 au Palais de Beaulieu par Pierre Chavan, le Salon interface apprentis veut faire le lien entre les entreprises et les jeunes. Une troisième édition de ce «salon de recrutement» vient d'avoir lieu, toujours à Lausanne, en novembre dernier.

Cette fois-ci, au vu des questions réitérées des visiteurs et visiteuses des deux premiers salons, l'accent aurait dû porter sur l'accès des jeunes filles aux divers métiers qu'offre l'apprentissage. Une circulaire avait été envoyée dans ce sens à toutes les entreprises concernées, leur demandant de bien vouloir spécifier quels métiers étaient à la portée des filles.

Sur 75 exposants, seuls trois ou quatre ont répondu précisément à la question. «Le problème ne réside pas dans le fait qu'un métier soit accessible ou non à une jeune fille, explique Pierre Chavan. Pratiquement rien n'empêche une jeune fille d'entamer n'importe quel apprentissage (ou presque). Si une jeune fille, avec tout ce que cela veut dire comme stéréotypes – jolie, frêle – fait un apprentissage d'électronicienne, il n'y a pas de problème. Mais si elle désire faire un apprentissage de mécanicienne sur poids lourds, il n'y aura sûrement pas de problèmes pour le travail, mais bien au niveau de l'environnement. Imaginez cette jeune fille au vestiaire des garçons, avec toutes les plaisanteries grivoises, car on ne peut nier qu'il existe une ambiance genre «armée». De même que les jeunes filles ont des discussions typiquement féminines quand elles sont ensemble. Il y a un amalgame qui se fait quand plusieurs personnes du même sexe sont ensemble, et cela défor-



Difficile d'enlever leur sexe aux professions, comme le montre ce document du Service d'orientation genevois.

Un guide de rédaction non sexiste

Comment saluer dignement Yvette Jaggi? Madame le syndic? Madame la syndic? ou encore Madame la syndique? Si l'on suit les règles de féminisation des noms, c'est la troisième formule que est la bonne.

Le *Dictionnaire masculin-féminin des professions, titres et fonctions électives*, paru à Genève (Département de justice et police) à la fin de l'année dernière, est une première. On y trouvera toutes les règles grammaticales nécessaires pour une «bonne» féminisation des noms. De plus en plus, les entreprises, les offices d'orientation, les administrations, sont tenus – si ce n'est légalement, du moins moralement – de faire figurer les deux sexes dans leurs offres d'emploi. Vous cherchez un contremaître? Pourquoi pas une contremaître ou une contremaîtresse? Accompagnant le dictionnaire, un index alphabétique résoudra tous les problèmes de dénomination. Les instruments sont là pour répondre à tous les doutes, le tout est de vouloir les utiliser...

me, d'un côté comme de l'autre. Chez les garçons, cela se traduit par des grossièretés, des vantardises, bref, tout le côté stupide du mâle... Et ce côté-là est incompatible avec la présence d'une jeune fille, à mon avis!»

Des considérations matérielles sur l'impossibilité pratique d'intégrer les jeunes filles viennent souvent s'ajouter aux éléments psychologiques, si ce n'est contrecarrer les bons sentiments des entrepreneurs envers les jeunes filles. «J'ai souvent entendu des patrons utiliser l'argument du «vestiaire unique» pour s'excuser de ne pas engager d'apprenties» commente Anne-Claude Kunzi, chargée de recherche à l'Office cantonal vaudois d'orientation scolaire et professionnelle. Vestiaires, toilettes, décidément, dès que femme paraît, rien ne va plus sous la ceinture masculine. Comment, dans ces conditions, motiver suffisamment les jeunes filles pour qu'elles prennent le risque de déstabiliser le monde confortable des hommes entre eux?

Au Salon interface apprentis, les grandes entreprises telles que Migros, Coop, les CFF ou les PTT, les banques et les assurances avaient mandaté de jeunes apprentis des deux sexes pour informer les visiteurs. De même, le matériel de propagande montrait le plus souvent des silhouettes féminines et masculines occupées aux divers métiers présentés. Du côté des petites et moyennes entreprises, un certain errement en la matière se donne à voir: la documentation écrite est souvent désuète et on n'y trouve que rarement une ouverture aux jeunes filles. Les vidéos, en revanche, sont truffées de jeunes filles à l'ouvrage. L'Association vaudoise des métiers du bois présente notamment «le bûcheron» dans un superbe dépliant intégralement rédigé au masculin. Mais la vidéo nous fait faire la connaissance d'une apprentie bûcheronne qui nous emmène avec elle en promenade, nous expliquant en détail les divers aspects de son apprentissage.

Quand femme = risque!

Les employeurs, lorsqu'ils prennent le «risque» d'engager une jeune fille, souvent s'en félicitent. «Faute d'avoir pu trouver un homme qui faisait l'affaire, raconte Anne-Claude Kunzi, un patron a engagé, quoiqu'avec une certaine réticence, une ébéniste diplômée. Au dire de ce patron, la jeune ébéniste a donné les plus grandes satisfactions. Après deux ans de collaboration, un autre climat règne dans cette moyenne entreprise de 30 personnes. Il y a plus de diplomatie, moins de grossièretés, et le patron en question envisage d'engager une deuxième jeune fille!» Mais tout n'est pas aussi rose. Un garagiste présent au Salon interface raconte: «J'ai engagé une apprentie mécanicienne. Excellente. Son travail était parfait, les moteurs partaient au quart de tour, ses collègues aussi...» Ce qui n'a pas empêché notre garagiste de renouveler l'expérience, engageant cette fois deux jeunes filles ensemble...

Du côté des offices d'orientation et de formation professionnelle, on n'insiste pas trop sur la pénurie comme motif principal d'ouvrir aux filles un éventail plus large de professions. Des considérations plus idéalistes sont avancées pour expliquer la batterie d'actions mise en place pour sortir les jeunes filles des professions du bon cœur et du beau corps. D'autant plus que, côté bon cœur, on manque encore terriblement d'infirmières qualifiées... Non. Du côté des fonctionnaires de la formation et de l'orientation s'exprime plutôt le regret de voir les jeunes filles suivre sans imagination, sans fantaisie et parfois sans avenir les sillons creusés par une mentalité empreinte de stéréotypes sexuels sinon sexistes.

Mais c'est aussi là qu'il est le plus difficile d'agir. Les offices d'orientation rivalisent d'ingéniosité pour séduire ces jeunes filles rebelles à la rébellion.

Dans le canton du Jura et Jura bernois, le Groupement interprofessionnel (GIP), qui rassemble la plupart des différents organismes intéressés par les problèmes de l'information professionnelle de la jeunesse, s'active pour organiser, en accord avec les offices d'orientation professionnelle, des stages d'information pour les élèves parvenus en fin de scolarité. «Nous avons organisé des séances et des stages d'information exclusivement pour les filles sur des métiers masculins, explique Antoinette Roulin, car la ségrégation se fait par les élèves eux-mêmes. Dans les métiers traditionnellement réservés à un sexe, il n'y avait aucun-e jeune de l'autre sexe. Aujourd'hui, nous insistons pour que les visites, quel que soit le métier, soient ouvertes à tous et à toutes. Les résultats sont modestes, mais il faut bien commencer quelque part.»

La façon dont sont perçus les professionel-le-s de l'orientation ne correspond pas toujours aux efforts entrepris. «Quand ils viennent en classe, disent quelques jeunes filles du cycle d'orientation de Belluard, ils parlent surtout aux garçons. C'est plus important pour les garçons, ils travailleront toute leur vie, sans arrêt.» Et deux autres d'ajouter: «Ils nous disent seulement le bon côté des choses, ils ne nous parlent pas des difficultés qu'on aura, on risque d'être déçues.»

Extrait du dépliant de l'ARCOSP «Pour un avenir différent».

Offensive de charme

Information et communication, tels semblent être les maîtres mots de la commission de l'ARCOSP «Pour un avenir différent», commission créée en 1986 par l'Association romande des conseillers en orientation scolaire et professionnelle. Elle a pour but de permettre l'accès à tous les métiers autant aux filles qu'aux garçons.

Dans ce sens, elle a édité en 1989 un petit dépliant sous forme de bande dessinée à l'intention des jeunes en fin de scolarité, les incitant à réfléchir à des métiers non traditionnels de leur sexe. Dans le canton de Berne (francophone), tous les élèves de 7e, 8e et 9e ont reçu le dépliant, ainsi que leurs maîtres, en même temps qu'une feuille d'animation pour les inciter à en discuter en classe.

La commission «Pour un avenir différent» prévoit non seulement d'indiquer les noms de métiers au masculin et au féminin, mais aussi de «désexiser» les textes et de faire illustrer les dossiers par des images représentant des hommes et des femmes dans toutes les professions. Elle a déjà revu, corrigé et illustré, à titre d'exemples, certains dossiers de présentation de métiers, tel celui de monteur électronicien, monteuse électronicienne.

La nouvelle rédaction a déjà eu quelques effets: «Quand on diffuse des dossiers de prêt aux jeunes filles,

certaines sont très étonnées de voir qu'autant de professions leur sont accessibles. Cela favorise la discussion », remarque Mme Taruffi, conseillère en orientation à Vevey.

Dans plusieurs cantons, il y a eu des expositions d'affiches encourageant les filles à entreprendre des professions traditionnellement masculines, des rencontres avec des « pionnières », des remises de prix à celles qui ont osé se lancer dans un métier où les femmes constituent l'exception, etc. Depuis une dizaine d'années déjà, le Bureau de la condition féminine du Jura, notamment, fait œuvre d'avant-garde en matière de sensibilisation des filles.

Outre le dépliant, le gros effort de la commission « Pour un avenir différent » a porté sur l'information aux jeunes, notamment le vocabulaire, le libellé des professions.

Une résolution a même été votée par l'ARCOSP en 1990: « Dorénavant, tous les nouveaux documents d'information écrits et audio-visuels seront réalisés conformément au principe d'égalité, tant au point de vue du texte que de l'image, pour que les femmes et les hommes puissent se sentir concernés et s'identifier en les lisant ou en les regardant. »

Reste à ce que les rédacteurs et les rédactrices des monographies et dossiers de prêts sur les métiers emboîtent le pas. La rédaction non sexiste demande effort et attention et bien des hésitations se marquent dans les documents diffusés aux jeunes quant à l'appellation des métiers. C'est en vue de leur faciliter la tâche que le Bureau genevois de l'égalité des droits entre homme et femme a publié récemment un *Dictionnaire féminin-masculin des professions* (voir encadré de la p. 14).

Comme il est coutumier de le dire, ce sont les « mentalités » qu'il faut changer. Celles des employeurs, celles des jeunes, celles des responsables de l'orientation professionnelle. Comment faire autrement qu'en agissant sur la représentation, et notamment les images, et sur le symbolique? L'offensive de charme menée auprès des jeunes filles a déjà eu quelques résultats dans la mesure où un petit nombre d'entre elles, généralement celles qui ont le plus de caractère et le plus de tempérament, se sont déjà lancées dans des voies inhabituelles. Reste à ce que les jeunes filles « normales » puissent à leur tour envisager une panoplie plus large que l'inévitable triptyque bureau-vente-coiffure.

Martine Chaponnière
(Enquête réalisée par Nicole Ruchti avec la collaboration de Béatrice Berset Geinoz et Cilette Cretton)

* Un résumé est paru dans *Vers une Education non sexiste*, Lausanne, Réalités sociales, sous la direction de Silvia Ricci Lempen et Thérèse Moreau, 1987.

** Eric Decarro, *Enquête auprès des jeunes travailleurs de 15 à 19 ans*, Genève, Office d'orientation et de formation professionnelle, 1989.

L'OFIAMT à la rescousse

Les entreprises ont besoin des femmes? Une seule solution: l'égalité des chances.

Les besoins de l'économie suisse en personnel qualifié sont criants et vont en s'accroissant: 42% des entreprises en manquent en 1987, 46% en 1988, 52% en 1989[1]. Il est urgent de remédier à cette situation sur le marché du travail si nous voulons maintenir nos actuels acquis sociaux. Il sera toujours plus difficile à l'économie suisse de rester concurrentielle face au développement de l'Europe communautaire.

La seule ressource potentielle dont disposent les entreprises, à part le recours à l'étranger, ce sont les femmes. Celles-ci ont toujours désagréablement ressenti le fait d'être considérées comme une masse « tampon », une main-d'œuvre qu'on engage tantôt à entrer dans le monde du travail, tantôt à retourner à ses fourneaux, selon les fluctuations de l'économie. Mais il s'agit aujourd'hui d'autre chose encore. L'offensive qu'on lance en faveur du perfectionnement professionnel des femmes vise en même temps à remédier aux nombreuses inégalités qui subsistent, et à favoriser le développement personnel aussi bien que professionnel des femmes, dans le sens d'une concrétisation du principe de l'égalité des chances.

Le programme de législature du Conseil fédéral pour 1987 à 1991 est inspiré par le souci de la croissance qualitative de la vie. Dans cette perspective, l'OFIAMT a été chargé d'examiner comment améliorer la situation de la femme: législation plus progressiste, économie plus favorable aux femmes, par exemple par la revalorisation du travail à temps partiel ou par la généralisation de la flexibilité du temps de travail, perfectionnement professionnel correspondant mieux aux désirs et aux possibilités des femmes, mais avant tout suppression des barrières traditionnelles et structurelles qui entravent encore leur existence.

On a déjà fait, ces dernières années, de nombreuses études sur tous ces problèmes, notamment en Allemagne, ou en Suisse grâce au Fonds de la recherche scientifique. Dernière en date, l'expertise demandée par le Conseil fédéral à l'Organisation pour la coopération et le développement en Europe (OCDE); elle va paraître prochainement et FS y reviendra, mais on sait déjà qu'elle souligne l'insuffisance de la formation des femmes dans notre pays.

Dans un rapport établi pour l'OFIAMT, Mme Anita Calonder Gerster, présidente de la commission des professions féminines de l'Alliance de sociétés féminines suisses, fait une remarquable synthèse de ces diverses études. Sa bibliographie est impressionnante. Il faut en outre souligner qu'elle examine la situation vraiment du point de vue des femmes, en tenant compte de l'étape de la maternité, en cherchant comment l'intégrer au mieux dans le parcours professionnel.

Abattre les barrières

Dans une première partie, Anita Calonder Gerster dénonce ces barrières, souvent occultes, qui dès la prime enfance sont dressées sur le chemin de la fillette. Puis à l'école, par exemple avec les effets pervers de la mixité qu'on avait pas prévus[2]. Les choix professionnels sont limités: 90% des hommes sont répartis entre 48% des catégories professionnelles, contre 8% pour les femmes. Il faut mentionner aussi la non-reconnaissance des qualités et capacités spécifiques développées par les femmes dans leurs activités familiales, et de leurs prestations; la non-intégration de l'éducation permanente, aux mains principalement d'institutions privées, dans les systèmes officiels d'éducation; l'insuffisance des structures sociales qui pourraient faciliter aux femmes de mener deux vies en parallèle, ainsi que de certains aménagements du temps, par exemple des horaires scolaires[3] ou de l'aide financière, etc.; les préventions et l'absence d'encouragement du côté de l'environnement familial ou professionnel de la femme; le manque de confiance en soi, le sentiment de culpabilité que connaissent tant de femmes, etc. Toutes questions souvent traitées dans FS et qu'on ne peut développer ici.

Mme Calonder Gerster les reprend dans une deuxième partie à propos de chacune des étapes de la vie de la femme: influence de la famille et de l'école dans la petite en-