

Diplôme de conservateur de bibliothèque

**Femmes, pouvoir et bibliothèques :
l'accès aux hautes fonctions
dans les bibliothèques françaises**

Séverine Forlani

Sous la direction d'Anne-Marie Bertrand
Directrice – ensib

Remerciements

Ce travail a bénéficié du soutien, des conseils et des commentaires d'un grand nombre de personnes.

Qu'il me soit permis de remercier ici tout particulièrement :
Anne-Marie Bertrand, pour sa disponibilité et sa bienveillance ;
Catherine Granier, pour les données auxquelles elle m'a permis d'accéder ;
Sylvie Fayet-Scribe, pour les informations qu'elle m'a gentiment fournies ;
Jacqueline Gottely-Fayet, pour son œil expert, et Alexandra Gottely, pour son intercession ;
Christophe Evans, pour ses conseils ;
Reine Prat, dont le travail a été une source d'inspiration ;
les dix conservatrices qui m'ont chaleureusement accueillie, ainsi que Geneviève Boisard ;
l'équipe de la bibliothèque Marguerite Durand, pour sa gentillesse.

Je remercie également amicalement :
mes collègues DCB 18, qui ont souvent montré de l'intérêt pour mon sujet d'étude ;
Valérie Siddahchetty et Michel Théodon, pour les services multiples qu'ils m'ont rendus ;
Laurent Duquesne, pour le temps qu'il a consacré à ce texte.

Enfin, j'adresse mes plus affectueuses pensées :
à ma mère, dont l'aide a été plus que jamais précieuse ;
à Pascal et Charlotte, pour leur patience.

Résumé :

Depuis les années 1950, plus de la moitié des bibliothécaires sont des femmes en France. En 2008, elles sont 68 % des agents de l'Etat de la filière des bibliothèques. Des discriminations ont toutefois longtemps tenu les femmes à l'écart des plus hauts postes, tous occupés par des hommes. Les seules données chiffrées concernant la place des femmes dans les bibliothèques et le pouvoir qu'elles peuvent y exercer datent de 1975. Ce mémoire propose, après avoir rappelé les étapes de l'arrivée des femmes dans les bibliothèques françaises, de mettre à jour les statistiques et de réaliser une photographie de la profession de conservateur des bibliothèques au 1^{er} janvier 2008. Des entretiens menés auprès de conservatrices actuellement en charge d'importantes fonctions viennent nuancer et donner corps aux chiffres ; ils permettent particulièrement d'interroger les représentations professionnelles.

Descripteurs :

Bibliothèques -- France -- Histoire

Femmes bibliothécaires -- France

Bibliothèques -- France -- Statistiques

Abstract :

Since the 1950s, more than half of librarians are women in France. In 2008, they are 68 % of state employees in the sector. Discrimination however long kept women away from more senior posts, all held by men. The only figures about women's place in libraries and the power they can exercise date from 1975. This thesis proposes, after recalling the steps of the arrival of women in French libraries, to update the statistics and make a photograph of the curatorial profession in libraries on 1 January 2008. Interviews conducted with women curators which currently support important functions are qualified and give substance to the figures ; they are particularly useful to examine the professional symbols.

Keywords :

Libraries -- France -- History

Women librarians -- France

Library -- France -- Statistics

Droits d'auteurs



Cette création est mise à disposition selon le Contrat :
Paternité-Pas d'Utilisation Commerciale-Pas de Modification 2.0 France
disponible en ligne <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/fr/> ou par courrier
postal à Creative Commons, 171 Second Street, Suite 300, San Francisco, California
94105, USA.
<http://fr.creativecommons.org/contrats.htm>

Table des matières

INTRODUCTION.....	9
QUAND LE PERSONNEL DES BIBLIOTHEQUES SE FEMINISE.....	13
FEMMES ET BIBLIOTHEQUES : UNE HISTOIRE RECENTE	13
<i>Jusqu'au XIX^e siècle, une absence remarquable</i>	13
<i>Les lents progrès du XIX^e siècle</i>	14
<i>L'élan de l'entre-deux-guerres</i>	16
LES EFFETS DE LA FEMINISATION.....	19
<i>Les inégalités professionnelles</i>	19
Inégalités salariales et hiérarchiques	20
Une profession dévalorisée ?	22
<i>De nouvelles représentations : portraits de bibliothécaires</i>	23
La vieille fille fait de la résistance... ..	24
... l'ange civilisateur aussi	25
<i>La bibliothécaire et la conservatrice : du pouvoir des mots</i>	26
LES CONSERVATEURS EN CHIFFRES.....	29
LES FEMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE.....	29
LE PERSONNEL SCIENTIFIQUE DES BIBLIOTHEQUES DE 1946 A 1974	30
LES CONSERVATEURS EN 2008	32
<i>Les conservateurs généraux</i>	33
<i>Les conservateurs des bibliothèques</i>	35
<i>L'exemple des directeurs de SCD</i>	37
L'AVENIR DE LA PROFESSION	39
AU-DELA DU PLAFOND DE VERRE.....	43
METHODOLOGIE	43
PORTRAITS DE DIRIGEANTES	47
<i>Regards sur la carrière</i>	47
<i>Eloge de la mixité</i>	49
<i>Vie personnelle</i>	50
L'ART DE SE NOMMER	51
<i>Féminiser son titre et sa fonction</i>	51
<i>La difficile percée de la conservatrice</i>	52
CONCLUSION.....	57
BIBLIOGRAPHIE.....	61
HISTOIRE DES BIBLIOTHEQUES ET DES BIBLIOTHECAIRES.....	61
PARITE PROFESSIONNELLE	64
HISTOIRE DES FEMMES	65
TABLE DES ANNEXES	67

Introduction

Depuis 1949, plus de la moitié des bibliothécaires sont des femmes en France¹. La féminisation des personnels des bibliothèques françaises est même allée croissant par la suite : en 2008, on comptait 68 % de femmes parmi les fonctionnaires d'Etat de la filière des bibliothèques². Cette évolution, incontestable et de grande ampleur, s'observe également dans de nombreux autres pays dans des proportions similaires. Ainsi, les femmes représentent entre 50 % et 80 % des bibliothécaires aux Etats-Unis, en Inde, au Japon, en Chine, au Royaume-Uni ou encore en Corée³.

Cette féminisation des effectifs n'est pas propre aux bibliothèques et elle touche nombre de secteurs d'activité, plus spécifiquement encore les métiers dits « *de service* ».

Parler des bibliothécaires devrait donc revenir à parler des femmes qui exercent cette profession. Pourtant, ce sujet semble avoir peu suscité l'intérêt des bibliothécaires en France, qui aiment cependant à parler d'eux-mêmes⁴.

Depuis la création de l'Ecole nationale supérieure des bibliothèques (ENSB), qui devait se transformer pour devenir l'enssib, on ne recense par exemple qu'un seul mémoire d'élèves conservateurs (plus précisément *conservatrices*) sur le thème de la féminisation des bibliothèques, et il date de 1977⁵.

Les documents officiels que sont les rapports de l'Inspection générale des bibliothèques (IGB), quand ils traitent des questions de personnels, ne mentionnent la féminisation de la filière que rapidement et sous l'angle statistique. Ainsi, Daniel Renoult indique que les femmes, présentes dans tous les corps de la filière des bibliothèques dans des proportions différentes, restent toujours majoritaires (de 58 % à 81 % des effectifs)⁶.

L'interrogation du moteur de recherche du *Bulletin des bibliothèques de France (BBF)* avec le terme « *féminisation* » ne donne pas de résultats plus satisfaisants : seuls 29 articles ressortent sur une période allant de 1977 à 2008⁷. Si l'on analyse l'usage qui est

¹BOISARD, Geneviève, « Les Femmes ont-elles le pouvoir dans les bibliothèques françaises ? », *Bulletin de l'Unesco pour les bibliothèques*, 1975, p. 325.

²Ce chiffre est donné tous corps confondus. RENOULT, Daniel, *La filière des bibliothèques de la fonction publique d'Etat : situation et perspectives*, [Paris], Inspection générale des bibliothèques, 2008, p. 10

³SIITONEN, Leena (éd.), *Women's issues at IFLA : equality, gender and information on agenda : papers from the programs of the Round table on women's issues at the IFLA annual conferences 1993-2002*, München, Saur, K. G., 2003, *passim*.

⁴Entre 1956 et 2009, 627 articles du *Bulletin des bibliothèques de France* contiennent le terme « *bibliothécaires* » dans leur titre.

⁵PEZERIL-TOULLEC, Maggy, RIVES, Caroline, *La féminisation des emplois dans les bibliothèques*, Note de synthèse de l'ENSB, 1976-1977.

⁶Source : DGRH. RENOULT, Daniel, *op. cit.*, p. 10.

Agents de la filière bibliothèques. Répartition par sexes au 15 janvier 2008.

Corps	Pourcentage des femmes		% 1999 - 2008	Pourcentage des hommes	
	2008	1999		2008	1999
Magasiniers	58 %	57 %	+ 1 %	42 %	43 %
Assistants	64 %	78 %	- 14 %	36 %	22 %
BAS	81 %	86 %	- 5 %	19 %	14 %
Bibliothécaires	81 %	85 %	- 4 %	19 %	15 %
Conservateurs	66 %	71 %	- 5 %	34 %	29 %

⁷ « *Féminisation* » a été préféré à « *femmes* » qui pouvait provoquer trop de bruit documentaire et n'aurait, de ce fait, pas produit de résultats pertinents.

fait du terme dans les documents trouvés, on s'aperçoit que « *féminisation* » est utilisé très fréquemment pour évoquer la féminisation des usages (les lectrices sont, on le sait bien maintenant, plus nombreuses que les lecteurs) et *in fine* des publics des bibliothèques. Le terme s'applique plus rarement à la population des étudiantes de la région Ile-de-France ou celle des documentalistes. Quand il est employé pour parler de la profession de bibliothécaire, il sert à formuler un constat et se trouve presque toujours suivi de l'expression « *dévalorisation de l'image de la profession* ». L'intérêt pour cette thématique ne se lit qu'en creux dans la remarque de Bernadette Seibel, par exemple, qui en qualité de présidente de Lecture Jeunesse « *a regretté qu'aucun(e) bibliothécaire n'ait apporté sa contribution sur cette question, lancinante tout au long de la journée : la féminisation de la profession de bibliothécaire ne risque-t-elle pas de valoriser comme allant de soi un rapport féminin à la lecture, voire à la culture et à l'art*⁸ ? » « *Féminisation* » apparaît encore au détour d'un texte détaillant le sommaire d'un numéro de la revue du collège des bibliothécaires-documentalistes catalans *Item*, dont un article traite d'un sujet original (sic) : la féminisation du métier de bibliothécaire et le rôle des femmes dans le domaine de la bibliothéconomie⁹. De manière générale, on ne trouve qu'un faible nombre d'articles en français sur ce sujet¹⁰.

La conservatrice Geneviève Boisard était donc pionnière quand elle se demandait en 1975 : « *Les femmes ont-elles le pouvoir dans les bibliothèques françaises*¹¹ ? » Mais pourquoi en doutait-elle, alors que près de 80 % de femmes entraient chaque année dans le corps scientifique des bibliothèques, munies du diplôme supérieur de bibliothécaire ? Au terme de son étude statistique, Geneviève Boisard conclut pourtant que « *la proportion de femmes aux grades inférieurs est toujours plus élevée qu'aux grades de débouchés* ». Elle décrit les discriminations subies par les femmes : « *Mis à part les emplois considérés, à tort ou à raison, comme masculins, c'est-à-dire les magasiniers et les chauffeurs, les femmes sont plus nombreuses dans les catégories moyennes (sous-bibliothécaire) que dans les catégories élevées (conservateurs)* ». Par ailleurs, elle s'étonne : « *L'administrateur de la Bibliothèque nationale a toujours été un homme, les quatre grands inspecteurs généraux sont des hommes, cela est-il normal dans un corps qui comprend 72,45 % de femmes ?* » Bref, « *sur le plan de la carrière les chances de promotion n'ont jamais été égales entre hommes et femmes, bien qu'elles aient considérablement augmenté pour ces dernières et l'on peut dire que plus les responsabilités sont élevées plus l'écart est grand entre les chances d'un homme et d'une femme d'y accéder* ».

En d'autres termes, Geneviève Boisard énonce l'existence d'un véritable plafond de verre dans les bibliothèques françaises.

Les discriminations se doublaient d'une invisibilité des femmes bibliothécaires dans les instances de représentation de la profession. Ainsi, poursuit Geneviève Boisard, « *ce*

⁸BIANCHI, Florence, « La lecture est-elle une activité réservée aux adolescentes ? », *Bulletin des bibliothèques de France*, 2007, n° 2, p. 113-114. [en ligne] <http://bbf.enssib.fr/>. Consulté le 1^{er} décembre 2009.

⁹L'article se poursuivait comme suit : « *Ce texte sera complété lors du prochain numéro, une synthèse des contributions sur ce sujet sera donc réalisée à cette occasion dans un numéro à venir du BBF* ». On attend toujours. « *Item* », *Bulletin des bibliothèques de France*, 2002, n° 6, p. 122-122. [en ligne] <http://bbf.enssib.fr/>. Consulté le 1^{er} décembre 2009.

¹⁰Cf. Bibliographie.

¹¹BOISARD, Geneviève, *op.cit.* Cet article a été publié dans le cadre de l'Année internationale de la femme, décidée par l'Unesco pour 1975. La Journée internationale de la femme, institutionnalisée par les Nations Unies en 1977, se déroule tous les ans le 8 mars et vise à rappeler « *les victoires des femmes* » et à inviter « *à réfléchir sur le rôle et le statut des femmes dans le monde en général* ».

*sont des hommes qui ont fondé, en 1906, l'Association des bibliothécaires français, dont tous les présidents jusqu'en 1945 ont été des hommes, ce sont des hommes encore qui ont fondé, en 1926, la Fédération internationale des associations de bibliothécaires, dont tous les présidents, de 1927 à 1960, ont été des hommes*¹² ». Rien d'étonnant, dès lors, à entendre le docteur André Hahn, conservateur à la bibliothèque de la faculté de médecine de Paris, brosser en 1957, à l'occasion du cinquantième anniversaire de l'Association des bibliothécaires français (ABF), le portrait suivant du bibliothécaire : « *Homme (sic) cultivé et d'initiative, actif et curieux, il doit, au sein de l'université et de la cité, tenir un rang que ses titres universitaires, ses qualités personnelles et ses travaux justifient*¹³. »

La question de la parité professionnelle se pose aujourd'hui avec plus d'acuité encore. Disons-le, elle est même à la mode. Cela n'est peut-être pas trop tôt, si l'on veut bien se souvenir, sans retracer l'intégralité de la chronologie¹⁴, que ce n'est qu'en 1946 que la constitution de la République française a garanti le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans tous les domaines. Il faut ensuite attendre 1972 pour qu'une première loi introduise le principe de « *à travail égal, salaire égal* », puis 1983, pour que soit établie l'égalité professionnelle. Depuis 2001, une nouvelle loi est promulguée chaque année, ou presque, pour préciser, actualiser ou renforcer les lois précédentes. Enfin, la dernière révision constitutionnelle, datant du 23 juillet 2008, précise, à l'article 1 du préambule, que « *la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* ».

Parallèlement, depuis plusieurs années, le secrétariat d'Etat des droits des femmes et de l'égalité publie des chiffres-clés, autant de statistiques qui offrent une « *véritable photographie de la place des femmes dans la société, la vie politique et la sphère économique* ».

L'observatoire de la parité a été créé en 1995 et nombre de rapports ont également alimenté cette discussion. Le plus récent a été remis en juillet 2009 par Brigitte Grésy, inspectrice générale des affaires sociales, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans ce contexte de bruit médiatique et de silence professionnel, il est apparu utile de faire le point, près de 35 ans après Geneviève Boisard, sur cette féminisation des personnels des bibliothèques en France. Souhaitant dépasser l'ensemble des lieux communs pointant le trop grand nombre de femmes dans les bibliothèques, notre étude tentera d'appréhender la place que celles-ci occupent dans ces établissements culturels aujourd'hui. Il sera ainsi question de valider, ou de moduler, l'hypothèse de l'existence d'un plafond de verre dans la profession.

L'analyse que nous proposons évoque, dans un premier temps, la profession de bibliothécaire dans son acception la plus générale, sans considérations de corps ou de

¹²Geneviève Boisard notait également que « *entre 1906 et 1964, l'ABF a été présidée trente fois par des hommes et seulement trois fois par une femme* ». Elle soulignait encore les différences existant entre la France et les Etats-Unis : « *Dans l'Association des bibliothécaires français les femmes n'ont pas joué le rôle moteur des Américaines dans l'American Library Association, qui comptait déjà 30 % de femmes parmi ses membres en 1900 et qui connut sa première femme présidente en 1911.* » *Op. cit.*, p. 325.

¹³*Ibid.*

¹⁴Cf. Annexe 1

grades. Elle se penche ensuite plus précisément sur le sort des conservateurs. Ces derniers, cadres des bibliothèques en France, y détiennent le pouvoir ; et c'est précisément cette notion de pouvoir que nous souhaitons discuter, dans le sillage de Geneviève Boisard.

Pour cela, il nous faudra tout d'abord revenir sur l'entrée des femmes dans les bibliothèques françaises. Puisqu'elles n'y ont pas toujours été admises, que ce soit comme usagers ou comme personnel, il faudra expliciter à quelle période cet accès est devenu possible et quelles en ont été les conditions. Il sera aussi nécessaire d'exposer les conséquences de ces embauches féminines sur le métier.

Viendra, ensuite, une synthèse chiffrée, situant les conservatrices dans la profession. Nous présenterons les statistiques que nous avons pu élaborer pour la fonction publique d'Etat, déterminant le niveau de féminisation des corps des conservateurs généraux et des conservateurs des bibliothèques et leurs caractéristiques. L'étude de la fonction de directeur de Service commun de la documentation (SCD) et des résultats des femmes et des hommes aux concours compléteront ces premières données.

Enfin, il nous a semblé intéressant et complémentaire d'aller au-delà des chiffres et de laisser entendre les voix des femmes qui occupent à présent des postes à responsabilités, en réalisant des entretiens. Incarnant la réussite au féminin, ayant eu des carrières parfois rapides, mais toujours riches, elles livreront leur vision de leur profession et des éventuelles tensions de genre qui s'y jouent. Ces entretiens permettront aussi d'interroger les représentations que ces femmes attachent à leur métier.

Au terme de cette étude, il sera temps de se demander de nouveau si les femmes ont finalement le pouvoir ou pas dans les bibliothèques françaises.

Quand le personnel des bibliothèques se féminise

FEMMES ET BIBLIOTHEQUES : UNE HISTOIRE RECENTE

Si les femmes sont devenues majoritaires dans les personnels des bibliothèques, il n'en a pas toujours été ainsi. Longtemps massivement privées de toute instruction, les femmes ont de fait été bannies de ces lieux de savoir, d'érudition. Pendant des siècles, ces institutions ont donc été des lieux masculins, tenus par les hommes pour les hommes. Il faudra attendre, en France, le début du XX^e siècle pour commencer de voir des femmes exercer la profession de bibliothécaire, récoltant là les premiers fruits des lois sur l'instruction qui, tout au long du XIX^e siècle, permirent d'élever le niveau d'études des filles. Cette entrée dans le métier s'est toutefois faite lentement et a été contestée par les équipes en place, constituées uniquement d'hommes.

Jusqu'au XIX^e siècle, une absence remarquable

Si les femmes ont été tenues à l'écart des bibliothèques, de l'Antiquité aux Temps modernes, elles n'ont pas été tout à fait absentes du monde des lettres et du livre.

De talentueuses auteures ont en effet existé : qu'il soit permis de citer par, exemple, Marie de France, dont les *Lais* furent célèbres, Madame de La Fayette ou encore Germaine de Staël. Mais ces femmes restent trop rares et leur destin trop singulier pour n'être autre chose que des exceptions. En outre, elles ne cherchaient pas, en écrivant, à exercer un métier et à gagner leur vie.

Plus nombreuses furent les femmes libraires¹⁵. Filles ou épouses de libraires pour la plupart, elles n'en ont pas moins joué un rôle déterminant, que ce soit en s'adonnant à divers travaux manuels, tel l'assemblage, le pliage ou le brochage, ou encore en tenant boutique et assurant les ventes au comptoir en l'absence du mari. Si ce dernier venait à mourir, le droit coutumier permettait notamment aux veuves de succéder au défunt à la tête de l'entreprise familiale, pour assurer sa propre survie et l'avenir de ses enfants. De 1470 à 1870, on estime ainsi qu'en France au moins 6 424 femmes ont exercé l'un des principaux métiers du livre. Leur nombre n'a même fait que croître avec le temps : si l'on ne recensait que 119 femmes dans cette branche d'activité aux XV^e et XVI^e siècles, on en comptait 4 692 entre 1800 et 1870. Leur apport dans l'édition n'est pas non plus négligeable : entre 1600 et 1650, 153 femmes ont contribué à la publication de 2 100 ouvrages de tout genre, ce qui représente près de 10 % de la production française annuelle de l'époque.

¹⁵ARBOUR, Roméo, « Femmes libraires ». In FOUCHE, Pascal, PECHOIN, Daniel, SCHUWER, Philippe (dir.), *Dictionnaire encyclopédique du livre : [2] E-M*, Paris, Ed. du Cercle de la librairie, 2005, p. 203-204.

Dans les bibliothèques, pendant longtemps, la seule présence féminine s'observe au sein des monastères de femmes. Geneviève Hasenohr rappelle ainsi que « *les plus anciennes Règles monastiques féminines, de saint Augustin à Césaire d'Arles (VI^e siècle) et Donat de Besançon (VII^e siècle), prévoient toutes la présence d'une sœur bibliothécaire*¹⁶ [...] » Les grandes abbayes de moniales, où se réfugiaient souvent les princesses de sang royal, étaient devenues des centres intellectuels influents. Émergea ainsi la tradition de la moniale *litterata*¹⁷. Les copistes françaises étaient néanmoins en petit nombre comparées à leurs homologues germaniques et italiennes. Les fonds dont elles avaient la charge étaient, en outre, de médiocre qualité.

Jusqu'au XIX^e siècle, le bibliothécaire français a donc ressemblé au portrait qu'en brosse Maurice Caillet : « *Grand commis quand il s'agissait de la Bibliothèque du Roi, hommes de lettres, historiens, linguistes, tous, ou presque, issus de la bourgeoisie, abbés à petit collet à la vocation incertaine ou religieux choisis par leurs confrères en raison de leur goût pour les livres, de leur érudition et de leurs aptitudes en matière de classement et de catalogage, ces bibliothécaires paraissent avoir eu comme point commun une culture classique étendue*¹⁸. » Ces hommes étaient eux-mêmes voués au célibat tant l'amour des livres est exclusif et jaloux. On trouve en Gabriel Naudé (1600-1653) le parangon du bibliothécaire d'alors.

Les lents progrès du XIX^e siècle

Bien que les femmes aient toujours travaillé, que ce soit à la ferme, à la boutique ou à l'atelier, leur activité va croître de manière importante durant la révolution industrielle. Leur travail s'exerce de plus en plus en dehors du cadre familial et le salariat s'impose. Cette évolution est principalement le résultat de deux faits conjugués : le développement des emplois du tertiaire et l'élévation du niveau d'instruction des jeunes filles.

Les métiers du tertiaire, regroupant toutes les professions dites de « *services* », vont offrir aux femmes des débouchés nouveaux. Il est en effet socialement bien établi que le rôle des femmes est d'être en premier lieu au service des autres, à commencer par leur famille. Enseigner, soigner, assister, autant de « *maternités symboliques*¹⁹ », qui apparaissent comme des activités extérieures « *convenables* » aux femmes, puisque similaires à leurs tâches domestiques. Ces métiers étaient censés leur permettre d'exercer très « *naturellement* » leurs qualités tout aussi « *naturelles* ».

Ces préjugés touchèrent les femmes, quelles que soient par ailleurs leurs compétences professionnelles. Car, dans le même temps, leur niveau de qualification s'est accru : les lois Guizot de 1836 ont posé les bases d'un enseignement primaire pour les filles, que les lois Ferry des années 1880 vont renforcer. Même s'il faut attendre 1861 pour qu'une femme obtienne pour la première fois son baccalauréat et 1868²⁰ pour que la Sorbonne

¹⁶Seules les Règles carolingiennes n'évoquent ni le *scriptorium* ni la bibliothèque. HASENOHR, Geneviève, « Les monastères de femmes ». In VERNET, André (dir.), *Histoire des bibliothèques françaises : [1] Les bibliothèques médiévales du VI^e siècle à 1530*, Paris, Ed. du Cercle de la librairie, 2008, p. 358 sqq.

¹⁷Cette tradition s'incarne notamment au XII^e siècle en deux figures majeures : Hildegarde de Bingen et Herrade de Hohenbourg. *Ibid.*

¹⁸CAILLET, Maurice, « Les bibliothécaires ». In JOLLY, Claude (dir.), *Histoire des bibliothèques françaises : [2] Les bibliothèques sous l'Ancien Régime, 1530-1789*, Paris, Ed. du Cercle de la librairie, 2008, p. 475.

¹⁹Francine Muel-Dreyfus, citée par BATTAGLIOLA, Françoise, *Histoire du travail des femmes*, 3^e éd., Paris, La découverte, 2008, p. 107.

²⁰Il s'agit de Julie Daubié. Cf. Annexe 2.

délivre à une autre une licence²¹, les femmes vont progressivement être de plus en plus nombreuses à pouvoir (et à souhaiter) prétendre à des emplois qualifiés, auparavant uniquement détenus par les hommes.

Parallèlement aux métiers du tertiaire, « *apparaissent les corps particuliers des administrations, s'élaborent des examens pour concours de recrutement qui provoquent la création de cours professionnels préparatoires et d'écoles spécialisées. Les métiers de l'information et celui de bibliothécaire en particulier n'échappent pas à ce mouvement*²² ». Sous cette poussée, le métier de bibliothécaire se professionnalise. En 1821 est ainsi créée l'école des Chartes qui restera pendant longtemps la seule véritable formation aux métiers des bibliothèques. Celle-ci fut toutefois longtemps inaccessible aux femmes : la première n'y entra qu'en 1906. A sa suite, les femmes conquièrent assez rapidement la majorité des places : si l'on comptait deux femmes reçues entre 1906 et 1916, elles furent quatre dans la promotion de 1917, pour représenter 50 % des effectifs en 1924.

Or, paradoxalement, alors que se met en place la formation, le métier de bibliothécaire perd de son lustre. Profession intellectuelle valorisée à la fin du XVIII^e siècle, véritable travail d'érudit, le métier se réduit de plus en plus à l'entretien des collections et à la communication des ouvrages. Peut-être y a-t-il là l'effet pervers de ce qui était devenu une habitude dans le XIX^e siècle français, qui a très souvent confié les postes de bibliothécaire à des hommes de lettres pour lesquels ils ne constituaient bien souvent que des sinécures²³. Quoi qu'il en soit, évoquer l'entretien des collections ou leur communication revient à donner un visage nouveau et somme toute assez féminin à la profession. La redéfinition des tâches de bibliothécaire qui s'opère au cours du XIX^e siècle insistera sur les fonctions ancillaires du métier, contribuant ainsi à faire émerger l'idée que cette condition conviendrait aux femmes.

Néanmoins, dans un premier temps, les femmes françaises ne se tournèrent pas vers les bibliothèques, comme ce fut le cas pour d'autres administrations²⁴.

C'est aux Etats-Unis que l'on trouve officiellement la première femme bibliothécaire, dans l'équipe de la Boston Public Library, dès 1852. Leur nombre devait rapidement augmenter dans le pays, jusqu'à représenter les deux tiers de la profession en 1878²⁵. A l'époque, les femmes bibliothécaires sont traitées avec condescendance par leurs collègues masculins, qui les considèrent essentiellement comme de drôles d'animaux. En 1894, à l'occasion d'un voyage en Europe, la bibliothécaire américaine Mary Wright Plummer²⁶ en fit l'expérience. Visitant sur les conseils de Dewey les bibliothèques de

²¹Emma Chenu fut licenciée ès sciences.

²²DELMAS, Bruno, « Les débuts de la formation des bibliothécaires ». In VARRY, Dominique (dir.), *Histoire des bibliothèques françaises : [3] Les bibliothèques de la Révolution et du XIX^e siècle, 1789-1914*, Paris, Promodis-Ed. du Cercle de la librairie, 1991, p. 119.

²³Que l'on cite Alfred de Musset, Leconte de Lisle, Charles Nodier, Sainte-Beuve, José-Maria de Heredia ou encore Anatole France.

²⁴Dès 1875, par exemple, les services télégraphiques embauchent systématiquement des femmes, admises après un examen d'entrée et trois mois de cours techniques. THUILLIER, Guy, *Les femmes dans l'administration depuis 1900*, Paris, Presses universitaires de France, 1988, p. 15.

²⁵En 1910, plus de 78 % des bibliothécaires aux Etats-Unis étaient des femmes. MAACK, Mary Niles, « Women librarians in France : the first generation », *Journal of Library History*, t. 18, 1983, p. 407.

²⁶Mary Wright Plummer (1856-1916). Diplômée en 1888 de la première classe de bibliothéconomie de Melvil Dewey à l'université de Columbia (classe qui comptait 20 étudiants, dont 17 femmes), elle devait devenir en 1915 la 2^e présidente de l'American Library Association (ALA) (la 1^{ère} femme ayant dirigé l'association fut Teresa West entre 1911 et 1912). Cf. MAACK, Mary Niles, « Telling Lives : women librarians in Europe and America at the turn of the century ». In KERSLAKE,

différents pays, elle s'arrête en Allemagne où elle constate que « *l'idée qu'une femme s'intéresse aux bibliothèques provoque un amusement poli des employés*²⁷ ». L'amie qui l'accompagne précise même que malgré leur politesse les bibliothécaires allemands se comportaient « *comme s'ils voyaient la femme bibliothécaire comme une nouvelle espèce de singe*²⁸ ».

En France, nous l'avons dit, les femmes bibliothécaires restent rares jusqu'à la fin du siècle. On ne peut guère citer que Marie Pellechet (1840-1900) qui fut nommée, à la veille de sa mort en 1900, bibliothécaire à la Bibliothèque nationale par son administrateur, Léopold Delisle. Ce titre venait toutefois récompenser son immense travail de recherche et d'inventaire qui avait abouti au *Catalogue générale des incunables des bibliothèques publiques de France* : Marie Pellechet, qui réalisait aussi beaucoup de photographies, ne se considérait pas elle-même comme une bibliothécaire.

Au reste, les freins à l'emploi des femmes sont nombreux alors même que leurs compétences professionnelles sont très largement vantées. Ce qui dérange, c'est avant tout la concurrence que ces dernières représentent pour les hommes, concurrence qui est même considérée comme une véritable « *plaie* » dans certaines administrations²⁹. D'autres inquiétudes s'expriment et les arguments les plus spécieux sont utilisés. Dans un entretien de 1908, le secrétaire général de la Bibliothèque nationale exposait avec beaucoup de franchise les raisons qui le poussaient à exclure les femmes des personnels des bibliothèques : « *Au point de vue matériel, nos salles, avec leurs grillages, leurs passages étroits ne sont pas faits pour recevoir des femmes.* » Faut-il en déduire que les vêtements des femmes, leurs jupes, jupons et autres corsets, auraient pu se prendre et se déchirer dans ces fameux « *grillages* » ? Pourquoi les femmes eussent-elles été trop larges pour se frayer un chemin parmi les « *passages étroits* » de la bibliothèque ? Mais il y a plus. « *Sans parler, ajoute-il, des inconvénients autres d'un personnel des deux sexes*³⁰. » Sont invoqués ici les mythes et préjugés qui font de la femme cet être ambivalent à la fois pur, dont la société doit préserver la candeur, et malfaisant à jamais marqué par le péché originel, dont la société doit se méfier. Les raisons morales qui s'opposaient au travail des femmes ne manquaient pas. L'on craignait pour la moralité des femmes elles-mêmes, que le commerce avec le monde corromprait, et pour la moralité des hommes, qui ne sauraient résister à une nouvelle Eve. Les bibliothèques faisaient courir aux femmes le risque supplémentaire de devenir savantes, autant dire ridicules et monstrueuses.

L'élan de l'entre-deux-guerres

Parmi les multiples bouleversements qu'elle entraîna, la Première Guerre mondiale propulsa les femmes au premier plan de la vie économique quatre années et demi durant. Entre 1914 et 1918, huit millions d'hommes seront mobilisés, soit plus de 60 % de la population active, qu'il faudra remplacer : la part des femmes dans le personnel de

Evelyn, MOODY, Nickianne (éd.), *Gendering library history*, Liverpool, Media critical and creative arts, Liverpool John Moores University, Association for research in popular fictions, 2000.

²⁷« Here [...] the idea of a woman interested in libraries seemed to afford polite amusement to library officials ». *Op. cit.*, p. 63.

²⁸« [...] as if they thought a woman-librarian some new kind of monkey. » *Ibid.*

²⁹THUILLIER, Guy, *op.cit.*, p. 12.

³⁰Interview du secrétaire général de la Bibliothèque nationale à propos de l'octroi de poste de surveillantes aux femmes dans les bibliothèques et musées. Cité par PEZERIL-TOULLEC, Maggy, RIVES, Caroline, *op.cit.*, p. 21.

l'industrie et du commerce passe ainsi de 32 % à la veille de la guerre à 40 % fin 1917³¹. Habitude fut donc prise de voir des femmes occuper certains postes autrefois tenus uniquement par des hommes.

D'autre part, le manque d'hommes causé par le conflit risquait fort de créer un déficit de maris pour les jeunes filles³². Cette crainte accompagne l'idée qu'une femme éduquée et pourvue d'un métier sera mieux armée dans l'existence : si elle se marie, elle abandonnera bien sûr sa carrière pour se consacrer à son rôle d'épouse et de mère ; si elle ne peut se marier, au moins échappera-t-elle à la misère. Les familles deviennent ainsi de moins en moins rétives à l'activité professionnelle de leurs filles.

Les premiers guides des carrières féminines étaient apparus dès le début du XX^e siècle : après-guerre, leur production se poursuit à un rythme soutenu. Ces ouvrages insistent toujours plus sur l'intérêt du métier de bibliothécaire pour les jeunes femmes. Ainsi, les préventions qui se faisaient encore jour avant-guerre sont tombées : au terme de l'évolution engagée au XIX^e siècle, l'image de la bibliothèque comme temple de la connaissance s'est affaiblie, et l'institution apparaît finalement comme un lieu calme où la femme, préservée des turpitudes et de l'agitation du monde, pourra sereinement s'atteler à un travail pour lequel elle s'avère parfaitement adaptée.

Ce travail, quel est-il ? C'est « *un travail d'intérieur qui consiste à classer des livres avec soin, à les préserver de la poussière, à mettre de l'ordre dans les rayons, à recopier avec une précision méticuleuse les titres sur un catalogue, à apporter du goût dans le choix des reliures, à servir les lecteurs avec empressement et avec complaisance* », rapporte Antoine Bonnefoy³³. Et l'auteur de poursuivre : « *Ce travail ne peut-il pas être exécuté aussi bien par une femme que par un homme ? la question ainsi posée, la réponse ne saurait être douteuse. Disons toute notre pensée : il y a là un rôle qui convient mieux à une femme qu'à un homme.* » Surpris de l'audace de son propre raisonnement, l'auteur le prolonge et conclut : « *Cela est si vrai qu'il est permis de s'étonner que l'on n'ait pas songé plus tôt à confier à un personnel féminin le service des bibliothèques publiques.* »

La conviction que les femmes sont faites pour le métier de bibliothécaire va être renforcée par l'action du Comité américain pour les régions dévastées (CARD) dans le domaine des bibliothèques. Conduit par la bibliothécaire américaine Jessie Carson, et quatre de ses collègues, ce programme a permis de former de jeunes Françaises à la bibliothéconomie à l'américaine, notamment dans l'Aisne. Là, apparurent des bibliothèques publiques d'un genre nouveau, proposant des espaces clairs, du mobilier attrayant et un coin pour les enfants. Face au succès que les quatre établissements ouverts en trois ans rencontrèrent dans le département, Jessie Carson souhaita mener son expérience à Paris. En novembre 1922, dans un local de la rue Fessart, situé dans un quartier pauvre de la capitale, elle installa une bibliothèque qui devait étonner les Parisiens : ces derniers n'avaient en effet encore jamais vu de livres en libre accès,

³¹BATTAGLIOLA, Françoise, *op.cit.*, p. 49.

³²Françoise Battagliola précise, citant une étude de Louis Henri de 1966 sur les « *perturbations de la nuptialité résultant de la guerre 1914-1918* », que le manque d'hommes n'aurait contraint au célibat que 2,5 % de femmes de la génération la plus exposée (femmes nées entre 1891 et 1895). Après la démobilisation, l'augmentation des unions aurait en effet compensé les mariages différés pendant le conflit et l'apport d'hommes étrangers aurait permis de réduire en partie le déséquilibre entre les sexes. BATTAGLIOLA, Françoise, *op.cit.*, p. 55.

³³BONNEFOY, Antoine, *Place aux femmes : les carrières féminines administratives et libérales*, Paris, Fayard, 1914. Cf. texte reproduit en Annexe 3.

répartis selon la classification décimale de Dewey, ni de salle de lecture proposant la presse la plus récente. A mesure que le public s'habitua à ces innovations, le succès grandissait : la bibliothèque de la rue Fessart devait s'affirmer comme la plus active de Paris, enregistrant plus de 100 000 prêts en 1923³⁴.

Si ces établissements nouveaux modifièrent la représentation des bibliothèques en France, ils contribuèrent aussi à renouveler l'image des bibliothécaires : ceux-ci, volontiers celles-ci, étaient devenus des personnes formées, compétentes, sachant accueillir les lecteurs, fournir des références bibliographiques et raconter des histoires aux enfants. Si l'image de marque du bibliothécaire avait été écornée à la fin du XIX^e siècle, son avatar féminin de l'immédiat après-guerre lui redonnait, sinon une certaine noblesse, au moins vigueur et énergie.

Consciente qu'une dynamique avait été créée et qu'il fallait l'entretenir, Jessie Carson eut l'idée de fonder une école qui permettrait de former une génération de professionnels, prolongeant ainsi l'action du CARD. Elle parvint à convaincre l'American Library Association (ALA) de financer un établissement qui deviendrait l'école américaine des bibliothécaires de Paris. Située rue de l'Elysée, l'institution forma, à partir de 1923, plus de 100 étudiants, dont près de 90 % de femmes. L'école ferma ses portes en 1929 quand l'ALA retira ses subsides. Malgré tous les espoirs qu'elle avait suscités, la réussite de l'école resta relative et modeste : en 1937, l'association des anciens élèves recensait moins d'un tiers des femmes diplômées de l'école comme travaillant encore dans le secteur des bibliothèques. L'école américaine des bibliothécaires de Paris avait néanmoins imprimé un élan qui devait marquer durablement la profession.

Plusieurs femmes se distinguent à partir de cette période, qui ont toutes fait preuve d'initiative et auraient mérité d'être mieux retenues par l'Histoire³⁵. On peut citer, entre autres :

- Victorine Vérine (1892-1985), qui créa les bibliobus ;
- Myriem Foncin (1893-1976), première femme à prendre la tête du département des Cartes et plans de la Bibliothèque nationale, elle présida également à deux reprises l'ABF, entre 1945 et 1947 et entre 1959 et 1961 ;
- Suzanne Briet (1894-1989), qui mit en place la salle d'actualité de la Bibliothèque nationale ;
- Georgette de Grolier (1899-1988), directrice de la bibliothèque de Boulogne-Billancourt de 1938 à 1960 ;
- Louise-Noëlle Malclès (1899-1977), qui installa la salle de bibliographie à la Sorbonne ;
- Yvonne Oddon (1902-1982), qui établit la bibliothèque du musée d'ethnographie du Trocadéro ;
- Marguerite Gruny (1903-1993) et Mathilde Leriche (1900-2000), qui prirent part au lancement de L'Heure Joyeuse et vouèrent leur carrière à la promotion des bibliothèques pour enfants en France³⁶.

³⁴MAACK, Mary Niles, « Women librarians in France : the first generation », *op.cit.*, p. 421.

³⁵Remarquons que l'*Histoire des bibliothèques françaises* ne les mentionne pas et qu'un chapitre du tome IV est même intitulé « Les hommes qui ont fait la lecture publique ». POULAIN, Martine (dir.), *Histoire des bibliothèques françaises : [4] Les bibliothèques au XX^e siècle, 1914-1990*, Paris, Promodis, Cercle de la Librairie, 1992, p. 160.

³⁶Cf. les notices biographiques en Annexe 4.

A partir des années 1920-1930, il est donc admis que les femmes peuvent exercer la profession de bibliothécaire. Au terme de l'histoire que nous venons d'esquisser à grands traits, le mouvement de féminisation des personnels des bibliothèques était lancé. La crise économique des années 1930 et le régime de Vichy, avec leurs cohortes de mesures contre le travail des femmes, ne parviendront pas à le briser. Les pionnières avaient ouvert la voie à la génération des baby-boomers, qui accompagnera le développement de la lecture publique en France dans les années 1970. Le caractère progressif de l'entrée des femmes dans la profession et les justifications morales qui l'ont encadré ont permis aux femmes d'accéder au métier, et même au rang de conservateur, sans que cela ne suscite de réel scandale, comme cela fut par exemple le cas pour l'inscription des femmes au Barreau.

LES EFFETS DE LA FEMINISATION

Un décalage va néanmoins s'instaurer : la féminisation des bibliothèques de lecture publique s'effectua plus rapidement que celles des bibliothèques d'études et de recherche, avec toujours en arrière-plan, l'idée que les femmes sont là pour servir le public et notamment le public jeune.

Il est remarquable que ces préjugés se retrouvent à l'identique partout dans le monde. En 2003, l'International Federation of Librarians Associations (IFLA) a publié les résultats des travaux de la commission « Women's Issues » qui s'est réunie annuellement entre 1993 et 2002³⁷. Les participantes, venant de Cuba, du Japon, de Chine, d'Inde, des Etats-Unis et du Royaume-Uni, mentionnaient toutes l'association du métier de bibliothécaire aux fonctions maternelles. Et cela vaut encore quand il s'agit des fonctions de direction. Ainsi, Anandibai Prabhudesai, qui, dans les années 1930, fut la première femme en Inde à occuper un poste important dans une bibliothèque, a été nommée à Baroda superintendante de la bibliothèque... pour enfants.

Les inégalités professionnelles

La qualité du travail des femmes, notamment pour les emplois de bureaux, a toujours été reconnue et commentée. Outre des compétences réelles, elles présentent une attitude des plus professionnelles, qui est souvent louée. Ainsi, la femme fonctionnaire est-elle « *plus assidue que l'homme* », « *ayant le goût du détail, elle est minutieuse* », elle prend aussi son activité « *plus à cœur*³⁸ ».

Eugène Morel devait faire un constat similaire, en 1914, dans un article³⁹ où il plaidait en faveur de l'emploi des femmes dans les bibliothèques : il expliquait en effet qu'un certain nombre de tâches étaient mieux réalisées par les femmes et qu'en raison de leur absence des bibliothèques, ces mêmes travaux étaient soit mal faits, soit pas faits du tout. Eugène Morel soulignait également que les femmes apportent beaucoup de soin,

³⁷SIITONEN, Leena (éd.), *op. cit.*

Ce groupe de travail a traité la question des femmes et des bibliothèques selon trois axes : les femmes comme publics des bibliothèques, les femmes comme sujet de la documentation, les femmes comme personnels des bibliothèques.

³⁸« Les types sociaux : les fonctionnaires ». In *Revue générale d'administration*, 1907, p. 28-29. Cité par THUILLIER, Guy, *op. cit.*, p. 32.

³⁹MOREL, Eugène, « D'un emploi d'assistantes dans les bibliothèques », *Bulletin de l'ABF*, 8, janvier 1914, 21. Cité par MAACK, Mary Niles, « Women librarians in France : the first generation », *op. cit.*, p. 412

d'attention et d'habileté à leurs travaux, ce qui les rend particulièrement aptes au catalogage, au classement et à la dactylographie.

Mais il est longtemps resté difficile de penser le travail des femmes hors des cadres idéologiques qui les ont, des siècles durant, cantonnées à une vie d'intérieur millimétrée, de laquelle toute initiative était absente. Et l'on voit bien dans les propos d'Eugène Morel apparaître une division sexuelle du travail de bibliothécaire qui devait durablement restreindre les femmes aux fonctions d'exécution et les excluait de fait de toute fonction de direction. Aussi les qualités des femmes ne sont-elles louées que pour mettre en évidence leurs supposés défauts : si soigneuses et précises soient-elles, elles n'ont pas l'âme d'un chef et ne peuvent exercer de responsabilités.

Inégalités salariales et hiérarchiques

Les inégalités salariales dont les femmes sont victimes sont très vite relevées. Elles concernent en France l'administration toute entière et font l'objet de développements d'un formidable cynisme. Nombre de textes témoignent de l'intérêt tout financier qu'il y avait au départ à employer des femmes. « *Au point de vue du traitement, l'introduction des femmes dans les services télégraphiques fait réaliser à l'Etat une sérieuse économie* », précise ainsi un numéro de *L'illustration* de 1879⁴⁰. « *Les femmes débutent à 1 000 francs par an, les hommes à 1 500 francs. On n'a pas encore institué de caisse de retraite pour le personnel féminin, et il est probable qu'il n'en sera pas institué. Ce personnel se renouvelle assez rapidement, car le mariage oblige généralement les employées à abandonner le service.* » Moins bien rémunérée dès le début de leur carrière, les femmes ne pèsent pas sur les finances de l'Etat, puisque le mariage vient interrompre leur vie professionnelle, les contraignant à n'être jamais que d'éternelles débutantes.

S'il fait l'éloge des femmes et de leur travail en bibliothèque, Eugène Morel ne dit, lui aussi, rien d'autre : ne gâtant rien, les femmes seront de toute façon les seules à accepter les bas salaires que l'Etat propose pour ces postes⁴¹. En effet, le revenu des femmes est traditionnellement vu comme un appoint pour le ménage, au bien-être duquel pourvoit normalement seul l'époux, chef de famille. Or, le métier de bibliothécaire est depuis longtemps déjà peu rémunérateur. Si les femmes peuvent travailler mieux que les hommes tout en étant moins payées, sans rechigner, quelle aubaine ! L'embauche des femmes dans les bibliothèques françaises a de ce point de vue permis de justifier la faiblesse des traitements de la profession dans son ensemble.

Aux Etats-Unis, où l'essentiel des bibliothèques relèvent de l'initiative privée, les inégalités salariales sont bien connues et présentes dès l'entrée des femmes dans le personnel des bibliothèques. En 1886, Melvil Dewey justifiait les écarts de salaires entre hommes et femmes bibliothécaires en expliquant que les hommes, dotés d'une plus grande force physique, pouvaient, outre leurs tâches courantes, soulever de lourdes caisses ou faire office d'agent de police ou de pompier le cas échéant⁴².

⁴⁰THUILLIER, Guy, *op.cit.*, p. 15.

⁴¹MAACK, Mary Niles, « Gender issues in librarianship », *Encyclopedia of library history*, New York, Garland Publishing, 1994, p. 229.

⁴²*Ibid.*, p. 228.

Ces discriminations salariales sont anciennes et se perpétuent encore aujourd'hui. Ainsi, en Corée, les femmes bibliothécaires gagnent 75 % du salaire des hommes. Le rapport s'établit à 71 % pour les Etats-Unis et à 50 % pour le Japon⁴³.

En France, l'encadrement de la profession par les statuts de la fonction publique a mis à l'abri les femmes d'inégalités aussi frappantes qu'arbitraires. Néanmoins, une discrimination salariale plus subtile s'est établie par type de bibliothèques. Les traitements étaient en effet plus élevés à la Bibliothèque nationale que dans les bibliothèques universitaires parisiennes, où ils étaient supérieurs à ceux observés dans les universités de Province. En bas de l'échelle se trouvaient les bibliothèques de lecture publique. « Or la proportion de femmes employées en 1920-1930 dans chaque type de bibliothèques étaient inversement proportionnel au niveau de salaire. Ainsi, en 1923, un conservateur de seconde classe à la Bibliothèque nationale gagnait 16 000 francs contre 14 000 francs pour son collègue de même grade en bibliothèque universitaire à Paris et 10 000 francs en lecture publique⁴⁴. » Les chiffres reproduits par Mary Niles Maack montrent bien que les bibliothèques de lecture savante et en particulier la Bibliothèque nationale, « dernier bastion du prestige de la fonction de bibliothécaire », restaient entre 1920 et 1930 des lieux à dominante nettement masculine⁴⁵ :

Tableau 1 : bibliothèques universitaires.

Années	Nombre total de postes	Nombre de femmes	% de femmes
1912	45	0	0 %
1927	48	13	27,1 %
1934	48	21	43,7 %

Tableau 2 : réunion des bibliothèques (Bibliothèque nationale, Arsenal, Mazarine).

Années	Nombre total de postes	Nombre de femmes	% de femmes
1912	58	0	0 %
1927	78	7	9,8 %
1934	73	16	21,9 %
1943	120	61	50,8 %

Dans ses mémoires, Suzanne Briet, entrée en 1924 à la Bibliothèque nationale, rapporte une anecdote qui exprime tout l'effroi que procurait à l'époque l'idée même de voir les femmes franchir les portes de ce sanctuaire. « A la BN, les bibliothécaires avaient constitué une amicale, que j'avais surnommée les chevaliers du café-crème, et qui se réunissait une fois par an au Grand Véfour. Les réunions avaient pour objet de récriminer contre certaines pratiques de ladite administration, et elles étaient suivies d'une démarche du Bureau de l'association auprès de l'administrateur général. Au début de ma carrière, il n'y avait que trois femmes dans le personnel scientifique. Or le bureau s'avisa un jour d'émettre un vœu d'après lequel il s'agirait de limiter le nombre de femmes dans les bibliothèques parce que, disait le texte, qu'arriverait-il si une femme

⁴³SIITONEN, Leena (éd.), *op.cit.*

⁴⁴PEZERIL-TOULLEC, Maggy, RIVES, Caroline, *op.cit.*, p. 26.

⁴⁵MAACK, Mary Niles, « Women librarians in France : the first generation », *op.cit.*, p. 434.

devenait conservateur-adjoint ? Elle n'aurait aucune autorité sur ses subordonnés. L'administrateur général me fit l'honneur de me communiquer cette motion. Il me confia que l'attitude et les paroles des délégués étaient si déplaisantes qu'il se sentait disposé à prendre le contrepied de leurs desiderata⁴⁶. »

Les guides de carrières féminines enregistraient ce fait et prévenaient leurs lectrices : « *Les femmes n'entrent que difficilement à la Bibliothèque nationale tandis que les bibliothèques publiques et universitaires offrent plus de débouchés* », précise l'un d'entre eux en 1923, sans plus de commentaires. « *L'écart sensible qui existait entre les traitements des conservateurs de la Nationale et ceux du personnel de même grade des autres bibliothèques s'expliquait-il uniquement par la situation privilégiée et le prestige dont jouissait la Bibliothèque nationale ? ne pourrait-on établir une corrélation entre la résistance à la féminisation de cette institution et le maintien d'un niveau plus élevé de salaire ?* », se demandent Maggy Pezeril-Toullec et Caroline Rives, qui concluent qu'au recrutement des femmes dans les bibliothèques correspondit en tous cas une baisse générale du niveau des traitements⁴⁷. « *En 1923, le traitement d'un conservateur de seconde classe à la Bibliothèque nationale était légèrement supérieur à celui d'un agrégé parisien, en bibliothèques universitaires il était équivalent et en lecture publique il atteignait celui d'une professeur certifié. En 1929-1930, les traitements des professeurs agrégés et certifiés ont progressé plus vite que ceux des conservateurs dont la carrière et le traitement cessèrent de s'aligner sur ceux des agrégés pour suivre, vers le bas, ceux des licenciés⁴⁸. »*

Les inégalités salariales sont donc bien souvent le reflet des difficultés de promotion que les femmes bibliothécaires rencontrent. Partout dans le monde, les chiffres pointent le même phénomène d'exclusion des femmes des plus hautes fonctions. Au Japon, en 1992, 7,6 % des bibliothèques publiques étaient dirigés par des femmes, mais aucune femme n'était à la tête d'une bibliothèque desservant une population supérieure à 200 000 personnes ; les femmes représentaient 95 % des employées des bibliothèques scolaires⁴⁹. Une étude comparée portant sur les bibliothèques des Etats-Unis, d'Inde, de Singapour et du Japon montre que les femmes représentent dans ces pays entre 50 et 80 % des personnels des bibliothèques, mais seulement 0 à 6 % d'entre elles occupent les plus hautes fonctions⁵⁰. Etant donné le niveau de qualification des femmes, on peut réellement parler de sous-utilisation des talents féminins.

Une profession dévalorisée ?

Reste à examiner l'idée très répandue selon laquelle une profession qui se féminise est dans le même temps une profession qui se dévalorise. Il faut avant tout s'entendre sur ce qui serait dévalorisé par l'arrivée des femmes dans un métier. Pour les bibliothèques, on l'a vu, l'entrée des femmes a coïncidé avec une certaine stagnation des salaires, qui a rendu la carrière peu attractive. Si ces deux faits (féminisation et stagnation de la rémunération) ont été concomitants, il reste impossible d'établir un lien de causalité

⁴⁶BRIET, Suzanne, *Entre Aisne et Meuse... et au-delà*, Charleville-Mézières, Société des écrivains ardennais, 1976. Cité par FAYET-SCRIBE, Sylvie, *Histoire de la documentation en France : culture, science et technologie de l'information : 1895-1937*, Paris, CNRS, 2000, p. 125.

⁴⁷PEZERIL-TOULLEC, Maggy, RIVES, Caroline, *op. cit.*, p. 26

⁴⁸*Ibid.*

⁴⁹SIITONEN, Leena (éd.), *op. cit.*, p. 35 sqq.

⁵⁰Seul Cuba présente un visage différent : en effet, en 1993, sur les 295 employés que comptait la Biblioteca Nacional José Martí, 243 étaient des femmes (soit 82,37 %) et 13 d'entre elles étaient à la tête de l'un des 19 départements de l'établissement (soit 68,42 %). SIITONEN, Leena (éd.), *op. cit.*

entre eux. Sont-ce les femmes, en elles-mêmes, qui, valant moins que les hommes, dévalorisent la profession ? Cela n'a pas de sens si l'on considère que les femmes bibliothécaires ont précisément accompagné la sortie de l'amateurisme de la profession. Bien formées (que ce soit à l'école des Chartes ou à l'école américaine de Paris), les femmes ont eu bien souvent des idées tout à fait originales et neuves, à l'instar, pour ne citer qu'elle, de Victorine Vérine et ses bibliobus. La faible progression des salaires féminins se conforme au préjugé qui veut que la rémunération de l'épouse ne vienne qu'en complément de celle du mari. Mais ne pourrait-on dire, comme le suggère Maggy Pezeril-Toullec et Caroline Rives, que la dévalorisation du métier est antérieure à l'entrée des femmes dans la profession ? et que c'est précisément parce que ces postes n'étaient plus prisés que les femmes ont pu les occuper ? Les deux auteures se demandent si les femmes eurent « *par hasard* » accès à la fonction publique à partir du moment où les carrières connurent « *un certain tassement* », puis un franc recul par rapport au secteur privé⁵¹. Rien n'empêche de l'imaginer.

Roma H. Harris relève par ailleurs qu'il est « *absurde de penser qu'une société qui a systématiquement privé les femmes de l'égalité devant les lois, la religion, la vie politique ou économique, qui leur a même nié le droit de vote, pourrait accorder du pouvoir ou du prestige au travail des femmes*⁵² ». Les activités féminines ne sont pas intrinsèquement sans valeur, mais socialement dévalorisées, les modèles restant masculins.

Plus généralement, Françoise Battagliola rappelle que « *plus qu'une réalité, [la dévalorisation des professions féminisées] manifeste les résistances opposées par les hommes à l'ouverture à l'autre sexe de secteurs d'activité prestigieux qu'ils sont seuls à dominer. Moins que leurs compétences professionnelles, ce sont des caractères spécifiques au sexe féminin qui sont invoqués : l'émotivité, l'absence de maîtrise de soi, l'inaptitude à exercer l'autorité. Aussi les pionnières se sont-elles difficilement imposées et souvent au prix d'une neutralisation de leur féminité. Bousculant les habitudes d'un milieu masculin, la présence des femmes contribue à désacraliser des professions appuyées sur des vertus viriles, incorporées au cours de la formation et renforcées au cours de l'exercice de la profession*⁵³ ».

De nouvelles représentations : portraits de bibliothécaires

La féminisation du personnel des bibliothèques s'est également accompagnée d'un renouvellement de l'image de la profession, dont la littérature et le cinéma se sont fait l'écho. Le livre d'Anne-Marie Chaintreau et de Renée Lemaître⁵⁴ a mis en évidence un certain nombre de stéréotypes attachés à la figure de la bibliothécaire.

Rappelons-les brièvement.

⁵¹PEZERIL-TOULLEC, Maggy, RIVES, Caroline, *op.cit.*, p. 25.

⁵²« It is absurd to think that a society which invariably barred women from equality in law, religion, politics, or economic structure, which denied them even the right to vote, would accord power or prestige to women's work. » HARRIS, Roma M., *Librarianship, the erosion of a woman's profession*, Norwood, Ablex Pub. Corp., 1992, p. 184.

⁵³BATTAGLIOLA Françoise, *op.cit.*, p. 95

⁵⁴CHARENTREAU, Anne-Marie, LEMAITRE, Renée, *Drôles de bibliothèques : le thème de la bibliothèque dans la littérature et le cinéma*, 2^e éd. revue et augmentée, Paris, Ed. du Cercle de la librairie, 1993.

Tout d'abord, les femmes bibliothécaires sont traitées avec beaucoup plus de méchanceté par les auteurs américains que par les auteurs français. Si aux Etats-Unis, en effet, des clichés répétitifs s'acharnent à ne voir dans les femmes bibliothécaires que de vieilles filles aigries, les œuvres françaises semblent préférer son homologue masculin du « *vieux garçon psychotique* », navigant entre folie et bêtise, tel le monsieur Froidefond d'Anatole France qui vécut « *catalogalement*⁵⁵ ». Cette spécificité américaine est d'autant plus curieuse, que les pionnières enthousiastes qui mirent en place, notamment à l'intention des plus jeunes, des méthodes pédagogiques innovantes ne ressemblaient pas à des sorcières. « *Quoi qu'il en soit, le stéréotype de la vieille fille a la vie dure et se retrouve dans tous les pays*⁵⁶ ». De manière générale, les bibliothécaires sont volontiers déféminisées, ridiculisées, comme pour les punir d'avoir pris la place des hommes et abandonné par là même leur mission de femmes au foyer. Dès lors, si les femmes peuvent travailler et occuper des postes auparavant tenus par des hommes, c'est que soit ces postes n'étaient pas réellement faits pour les hommes, soit ces femmes ne sont pas réellement des femmes. Erudition et culture leur sont ainsi refusées et « *on les cantonnera dans un rôle de fonctionnaire inflexible distribuant des interdictions*⁵⁷ ». Parfois, la bibliothécaire est néanmoins présentée comme une femme d'action – volontiers aventureuse et même détective, signe que ses compétences professionnelles sont connues et reconnues. La bibliothécaire est aussi, cela arrive, l'objet du désir du lecteur.

Réalisé au début des années 1990, le travail d'Anne-Marie Chaintreau méritait d'être actualisé. Tâche à laquelle s'est attelé un groupe d'élèves de l'enssib⁵⁸, dont les conclusions ne laissent apparaître aucun réel changement de l'image de la femme bibliothécaire au cours des quinze dernières années.

La vieille fille fait de la résistance...

Les recherches qu'ils ont pu conduire ont en effet mis au jour une survivance des vieux clichés.

Ainsi, dans son roman pour la jeunesse *Panique à la bibliothèque*⁵⁹, Eoin Colfer narre les aventures de deux frères envoyés par leurs parents passer tous les après-midi des vacances à la bibliothèque⁶⁰. Ils y affrontent madame Murphy, aussi surnommée Patator, qui se promène en chaussons sur le parquet ciré : « *A l'autre bout de la pièce, une dame âgée était assise à un grand bureau de bois, les mains jointes, avec les articulations de*

⁵⁵« Messieurs, d'ouïr ce tapage universel, je deviendrai fou comme le devinrent tous ceux qui vécurent avant moi dans cette salle aux voix sans nombre, à moins d'y entrer naturellement idiot, comme mon vénéré collègue, monsieur Froidefond, que vous voyez assis en face de moi cataloguant avec une paisible ardeur. Il est né simple et simple il est resté. Il était tout uni et n'est point devenu divers. Car l'unité ne saurait produire la diversité, et c'est là, je vous le rappelle en passant, messieurs, la première difficulté que nous rencontrons en recherchant l'origine des choses : la cause n'en pouvant être unique, il faut qu'elle soit double, triple, multiple, ce qu'on admet difficilement. Monsieur Froidefond a l'esprit simple et l'âme pure. Il vit catalogalement. De tous les volumes qui garnissent ces murailles il connaît le titre et le format, possédant ainsi la seule science exacte qu'on puisse acquérir dans une bibliothèque, et, pour n'avoir jamais pénétré au dedans d'un livre, il s'est gardé de la molle incertitude, de l'erreur aux cent bouches, du doute affreux, de l'inquiétude horrible, monstres qu'enfante la lecture dans un cerveau fécond. Il est tranquille et pacifique, il est heureux ». FRANCE, Anatole, « La chemise ». In *Les sept femmes de la Barbe-bleue et autres contes merveilleux*, Paris, Calmann-Lévy, 1909. Cité par CHAINTREAU, Anne-Marie, LEMAITRE, Renée, *op.cit.*

⁵⁶CHAINTREAU, Anne-Marie, LEMAITRE, Renée, *op.cit.*, p. 96.

⁵⁷*Ibid.*

⁵⁸Réalisé dans le cadre de l'UE Traitement de l'information, les résultats de leurs recherches sont présentés sur un site Internet consultable depuis l'enssib à l'adresse suivante : <http://enssiblamp.enssib.fr/dcb18ue7g12/drupal-6.12/>

⁵⁹COLFER, Eoin, ROSS, Tony (ill.), *Panique à la bibliothèque*, Paris, Gallimard, 2004, 95 p., Folio Cadet, 445. Edition originale : *The legend of Spud Murphy*, 2004.

⁶⁰On appréciera déjà que la fréquentation de la bibliothèque soit vue, par les parents, comme une punition.

ses doigts qui ressortaient, plus grosses que des noix. Ses cheveux gris étaient tellement tirés en arrière que ses sourcils remontaient au milieu de son front. Elle avait l'air surprise et pas franchement ravie de nous voir [...]. Elle était gigantesque. Plus grande que mon père et plus large que ma mère et mes deux tantes réunies. Elle avait deux bras maigrichons de robot et deux petits yeux noirs comme deux cafards derrière ses lunettes. »

Dans un roman policier, intitulé *Le paradis des ratés*⁶¹, Ed McBain met l'avocat Matthew Hope sur les traces de Jack Lawton, disparu depuis près d'un an. Une certaine Mélanie rapporte qu'elle a fait la connaissance de Jack et de son épouse Jill lors d'une vente aux enchères d'autographes organisée par la bibliothèque de Calusa, en Floride, « *pour sauver la collection de journaux de la bibliothèque qui remonte à 1912, et mettre tout ça sur microfilms afin qu'une nouvelle génération de ploucs puisse tout savoir sur ce charmant petit bled paumé où ils vivent* ». Elle s'était alors demandé qui avait eu, pour la première fois, l'idée d'une telle vente. Sa conclusion avait été sans appel : « *Ce devait être une bibliothécaire maigrichonne dans un patelin pas très différent de Calusa qui, allongée la nuit dans son petit lit, se demandait comment elle pourrait amasser un peu de fric pour sa petite bibliothèque de merde en jouant sur la compassion et la vanité des écrivains du monde entier.* »

Laurali R. Wright raconte, dans *Mort en hiver*⁶², l'histoire du brigadier Karl Alberg. Cet habitant de la bourgade de Sechelt, à proximité de Vancouver, entretient une relation avec la bibliothécaire Cassandra Mitchell. Karl Alberg est également chargé de retrouver Ramona Orlitzki, une vieille dame qui s'est enfuie de l'hôpital. Auparavant, celle-ci « *faisait de menus travaux à la bibliothèque pour Cassandra, en bénévole, et instillait la crainte du Seigneur chez les lecteurs désinvoltés qui, ne pensant qu'à eux, ne se donnaient jamais la peine de rapporter les livres en temps voulu* ».

Si elle n'est pas repoussante, la bibliothécaire exerce un métier facile. Jean-Marie Gourio, dans *Chut !*⁶³ relate l'histoire d'amour d'un jeune militaire peu enclin à la lecture et d'une bibliothécaire prénommée Mathilde. Le narrateur aime à retrouver son amie à la bibliothèque où il peut l'observer : « *Elle se remit au travail. Ouvrit le premier livre sur le dessus de la pile, le feuilleta, mit du soin à vérifier l'état de son dos ainsi que l'état des coutures intérieures, puis, doucement, elle le reposa. Sans faire le moindre bruit. Ça avait pas l'air tuant comme boulot, bibliothécaire.* »

On le voit, dans ces quelques exemples, souvent extraits d'ouvrages anglo-saxons, la bibliothécaire est volontiers dépeinte comme une vieille dame, monstrueuse, frisant la folie et exerçant un métier de toute façon débilitant. Affublée de tant de défauts, elle ne peut être, de surcroît, que célibataire.

... l'ange civilisateur aussi

A l'opposé, d'autres ouvrages présentent une image très positive de la bibliothécaire, incarnation de la vitalité, de la générosité et de l'engagement. Cette image reste

⁶¹MCBAIN, Ed., *Le paradis des ratés*, traduit de l'américain par Jean Rosenthal, Monaco, Ed. du Rocher, 2000. 280 p., Collection Thriller. Edition originale : *The last best hope*, 1998.

⁶²WRIGHT, Laurali R., *Mort en hiver*, traduit de l'anglais (Canada) par Marie-France de Paloméra, Paris, Seuil, 1993, 282 p., Collection Seuil policiers. Edition originale : *A chill rain in January*, 1990.

⁶³Le titre est en lui-même tout un programme. GOURIO, Jean-Marie, *Chut !*, Paris, Julliard, 1998, 177 p.

cependant extrêmement conventionnelle, rappelant celle de l'ange civilisateur, associée au rôle maternel des femmes.

Ainsi Dominique Demers, dans *La mystérieuse bibliothécaire*⁶⁴, brosse le portrait d'une bibliothécaire dynamique, aux idées extravagantes, qui parvient à transformer une vieille bibliothèque ennuyeuse en un lieu non conventionnel et agréable.

*Grâce et dénuement*⁶⁵, d'Alice Ferney, évoque la rencontre d'Esther, une ancienne infirmière devenue bibliothécaire, et d'une famille de Gitans installée illégalement sur un terrain vague de banlieue. Sensible, animée « *d'une vitalité fervente* », Esther « *mettait en œuvre ce que d'autres eussent jugé utopique* ». Tous les mercredis, elle vient lire des histoires aux enfants, leur apprend l'alphabet et obtient qu'ils soient scolarisés.

Dans *La bibliothécaire*⁶⁶, Gudule reprend la tradition de la bibliothécaire aventureuse. Son personnage se lance en effet à la recherche d'un grimoire magique qui lui ouvrira les portes de l'écriture. C'est l'occasion pour l'enfant qui l'observe et la suit de faire un voyage dans la littérature.

Yaël Hassan dépeint pour sa part, dans *Momo, petit prince des Bleuets*⁶⁷, l'action de Souad, la bibliothécaire du bibliobus. Celle-ci aide Momo à développer son goût pour les livres et à prendre quelque distance vis-à-vis de sa famille.

La bibliothécaire et la conservatrice : du pouvoir des mots

Avec la féminisation du personnel d'une profession se pose la question de la dénomination de ses avatars féminins. Est-il allé de soi de parler de *la* bibliothécaire ? et qu'en est-il de la conservatrice ? Il n'est pas évident que les formes féminines aient connu d'emblée un grand succès, car le français rechigne actuellement à féminiser les noms de fonctions⁶⁸. Pourtant, « *vouloir féminiser les noms de métiers, titres, grades et fonctions ne relève pas d'une sorte de mode, ni du goût de quelques femmes féministes ou politiques*⁶⁹ ». Pour deux raisons essentiellement : d'une part, la féminisation « *n'est pas interdite par la langue* », d'autre part, elle permet de rendre compte de la place que les femmes occupent dans la société.

La commission relative à la féminisation des noms de métiers, mise en place en 1984 sous l'impulsion de Yvette Roudy, avait précisément pour ambition de mettre fin à cette « *invisibilité linguistique des femmes* ». Depuis longtemps déjà, nombre de

⁶⁴DEMERS, Dominique, ROSS, Tony (ill.), *La mystérieuse bibliothécaire*, Montréal, Québec-Amérique, 1997, 123 p.

⁶⁵FERNEY, Alice, *Grâce et dénuement*, Arles, Actes Sud, 1997, 289 p., Un endroit où aller, 34.

⁶⁶GUDULE, *La bibliothécaire*, Paris, Hachette jeunesse, 1995, 186 p., Le livre de poche jeunesse senior.

⁶⁷HASSAN, Yaël, *Momo, petit prince des Bleuets*, Paris, Syros jeunesse, 1998, 135 p., Collection Souris sentiment, 14.

⁶⁸Ce ne fut toutefois pas toujours le cas : suivant l'exemple latin, l'ancienne langue a créé les formes féminines des noms de métiers, titres, grades et fonctions dont on trouve aisément la trace dans dives types de textes entre le XII^e et le XVI^e siècle. Ainsi existait-il des : *aiguilliere, archiere, chambriere, chandeliere, courtepointiere, feronne, fuscienne, liniere, mairesse, marchande, mareschale, merciere, et autres prevoste, tainturiere, tapiciere, taverniere*... Du haut en bas de l'échelle sociale, les femmes étaient bien présentes et leurs activités désignées par des termes qui rendaient compte de leur sexe. Il est toutefois difficile, faute de contexte, de décider si ces termes désignaient l'épouse de celui qui exerçait le métier ou celle qui l'exerçait elle-même réellement. CERQUIGLINI, Bernard (dir.), *Femme, j'écris ton nom... : guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions*, Paris, La documentation française, 1999.

⁶⁹*Ibid.*, p. 19.

grammairiens et de linguistes encourageaient la féminisation des noms de métiers et de fonctions, à l'instar d'Albert Dauzat, qui dès 1955, soulignait : « *Le français veut des féminins, et il en manque pour désigner des professions exercées plus ou moins récemment par les femmes*⁷⁰. » Ce ne sont pas, en effet, des raisons grammaticales qui s'opposent bien souvent à la féminisation d'un nom, mais des raisons sociales. Or, « *de très nombreux substantifs féminins désignant des métiers, titres, grades et fonctions existent déjà, les autres se forment aisément leur existence étant latente*⁷¹ ».

Depuis, la situation a changé. Une veille linguistique réalisée à la fin des années 1990 a mis en évidence une tendance au développement de formes épécènes⁷² (on parlera d'*un* ou d'*une bibliothécaire*⁷³), ainsi qu'à l'apparition ou à la diffusion de formes pleinement féminisées (*une conservatrice*⁷⁴).

On sait que la langue – et plus encore les dictionnaires – ne prend acte que lentement des évolutions de la société. Preuve en est avec le mot *bibliothécaire* qui est, dans *Le Trésor de la langue française* (1975), défini comme suit : « *Bibliothécaire : nom masculin : personne responsable de la gestion et de l'administration d'une bibliothèque publique ou privée, par extension tout membre du personnel professionnel d'une bibliothèque*⁷⁵. » « *Nom masculin* », donc, alors que depuis le début des années 1950, les femmes représentent plus de la moitié des effectifs de la profession. En 1995, le *Dictionnaire historique de la langue française*⁷⁶ ne mentionne toutefois plus de genre pour *bibliothécaire*, qui s'applique désormais aussi bien à un homme qu'à une femme.

La *conservatrice* connut un destin différent. Littré précise que *conservateur-trice*, s'emploie pour qualifier « *celui ou celle* » qui conserve et désigne « *un employé supérieur dans les musées, les bibliothèques, etc.* ». Ne nous méprenons pas : il n'y a pas encore de femmes aux fonctions supérieures dans les bibliothèques françaises au XIX^e siècle. La *conservatrice* de Littré ne travaille donc pas dans les bibliothèques. En 1972, *Le Grand Larousse de la langue française* atteste la forme féminine, mais précise : « *Conservateur, nom masculin : personne qui a pour mission de conserver et, spécialement, fonctionnaire chargé [...] de la garde, de l'administration ou de la protection de certains bien de l'Etat. Ex. : Le conservateur d'une bibliothèque.* » La fonction de conservateur s'impose au masculin alors que le personnel scientifique des bibliothèques est constitué, en 1973, à 73,18 % de femmes⁷⁷. Bien que le mot et la chose existent tous deux, la fonction de conservateur ne se dit pas encore au féminin dans les années 1970⁷⁸.

⁷⁰*Ibid.*, p. 17.

⁷¹*Ibid.*, p. 8.

⁷²*Épicène* (du grec *epikoinos*, « commun ») désigne ici des substantifs gardant la même forme, mais variant en genre, selon le sexe désigné : *un, une collègue ; un, une enfant*.

⁷³Mais aussi UNE *chef d'entreprise, cinéaste, professeur, capitaine, commissaire, fonctionnaire, gendarme, etc.*

⁷⁴Mais aussi UNE *attachée, avocate, banquière, déménageuse, éditrice, productrice, colonelle, chevalière (de la Légion d'honneur), conseillère (générale, municipale), rabbine, rapporteure/rapporteuse générale, suppléante, etc.*

⁷⁵L'édition de 1972 du *Grand Larousse de la langue française*, ouvrage plus « populaire », avait néanmoins pris acte de la féminisation de la profession et ne donne pas de mention de genre pour l'entrée *bibliothécaire*.

⁷⁶REY, Alain (dir.), *Dictionnaire historique de la langue française, [I] A-L*, nouvelle éd., Paris, dictionnaire Le Robert, 1995, 1 156 p.

⁷⁷BOISARD, Geneviève, *op. cit.*, p. 327.

⁷⁸Comme nous le verrons plus loin, il n'est pas sûr que l'usage de la forme féminine soit aujourd'hui très répandu.

La féminisation du personnel des bibliothèques françaises est donc un phénomène récent. Commencée après la Première Guerre mondiale, elle a également été progressive : les femmes n'ont ainsi pas envahi des bibliothèques dont elles auraient forcé la porte, elles y ont plutôt été admises. Cette singularité n'a pas empêché le métier de bibliothécaire d'être confronté aux mêmes problèmes que les autres professions féminines, toutes socialement peu valorisées, sans rapport avec les compétences réelles des personnels.

Des discriminations sont apparues. Hiérarchiques d'une part, excluant globalement les femmes des plus hautes fonctions et des postes les plus prestigieux. Cette exclusion s'est longtemps accompagnée d'une impossibilité de dire les fonctions au féminin, laissant certaines femmes, exerçant pourtant des responsabilités, dans l'ombre des hommes. « *Territoriales* » d'autre part, rassemblant la majeure partie des femmes dans les bibliothèques de lecture publique et limitant leur proportion dans les bibliothèques de recherche.

L'image du métier n'a pas particulièrement pâti de cette féminisation, puisque les bibliothécaires hommes étaient déjà moqués, notamment par les écrivains, avant que des femmes bibliothécaires n'existent. Mais les portraits amers de ces dernières se sont teintés de misogynie : c'est la féminité même de ces femmes qui est mise en doute, quand c'est la folie ou l'étroitesse d'esprit des hommes qui est mise en scène.

Les conservateurs en chiffres

Dotées d'un haut niveau d'études, les femmes ont eu toute légitimité d'intégrer le corps des personnels scientifiques des bibliothèques, c'est-à-dire d'exercer aux postes de catégorie A de conservateurs. Mesurer la féminisation de ces fonctions d'encadrement est à présent nécessaire pour faire apparaître le degré réel de pouvoir que détiennent les femmes dans la profession.

LES FEMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Avant d'analyser le cas particulier des conservateurs des bibliothèques, rappelons quelques chiffres concernant plus globalement la place des femmes dans la vie économique française, la fonction publique et les emplois de direction de la fonction publique d'Etat⁷⁹.

En 2007, les femmes représentaient en France près de la moitié de la population active (47,2 %). Entre 15 et 64 ans, 65,3 % d'entre elles sont actives, pour 74,6 % des hommes.

Dans la fonction publique, les femmes sont largement majoritaires : elles représentent 59,1 % des effectifs des trois fonctions publiques contre 42 % des effectifs des salariés du secteur privé. Dans les fonctions publiques territoriales et hospitalières, les femmes sont plus représentées dans les catégories B que dans les catégories A. C'est l'inverse dans la fonction publique d'Etat où les catégories A comptent relativement plus de femmes que les catégories B⁸⁰.

Fin 2006, si les femmes représentaient 59,1 % des emplois toutes catégories confondues des trois fonctions publiques, elles ne comptaient que pour 16 % des emplois supérieurs. Dans la fonction publique d'Etat, la proportion de femmes parmi les dirigeants s'établissait à 16 %, restant « *très faible* » au regard de la place majoritaire qu'elles occupent parmi les postes de cadres (soit 58,4 %). Cette situation accrédite l'idée que « *la féminisation avance à pas comptés*⁸¹ ». A la même date, les 570 emplois à la décision du Gouvernement ne comprenaient que 11,6 % de femmes, les 3 171 autres emplois supérieurs, 16,9 %, et les 520 emplois de direction de juridictions, 17,5 %. Dans l'enseignement supérieur et la recherche, les présidents d'université comptaient 9,6 % de femmes⁸². La féminisation des plus hauts postes de la fonction publique reste donc faible.

⁷⁹Les chiffres présentés ci-après sont issus de SERVICE DES DROITS DES FEMMES ET DE L'EGALITE, *L'égalité entre les femmes et les hommes : chiffres clés 2008*, [Paris], 2009. Publiée annuellement, cette synthèse est consultable en ligne à l'adresse suivante :

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/bloc-ministere-dispositif-action.../actions-communication-publications/publications-outils-communication.html>

⁸⁰Cf. Annexe 5.

⁸¹SERVICE DES DROITS DES FEMMES ET DE L'EGALITE, *op. cit.*, p. 16.

⁸²A titre de comparaison, la fonction publique territoriale comprend 61 % de femmes dont 54,8 % de catégorie A pourvoyant aux emplois de direction. Dans la fonction publique hospitalière, les femmes ne représentent que 38 % du corps des directeurs d'hôpitaux, alors qu'elles sont 87,8 % des personnels de la filière administrative.

LE PERSONNEL SCIENTIFIQUE DES BIBLIOTHEQUES DE 1946 A 1974

Pour les personnels scientifiques des bibliothèques, les chiffres de référence sont ceux donnés par Geneviève Boisard⁸³. A l'occasion de l'année de la Femme, en 1975, la conservatrice dressait un bilan de la place des femmes dans les bibliothèques françaises, et évoquait notamment leur importance au sein du personnel scientifique. Ainsi, en 1974, 23,4 % de femmes assuraient des fonctions d'encadrement dans les bibliothèques françaises, alors que la moyenne nationale pour l'ensemble des femmes cadres s'établissait à 22,8 %. « *Cela s'explique par le fait que la fonction publique soit un secteur relativement protégé où, en droit, il n'y a pas de différence entre les sexes*⁸⁴ », notait Geneviève Boisard. En 1962, la proportion de femmes occupant des postes de catégorie A s'élevait à 27,4 % dans l'ensemble de la fonction publique, et à 68,3 % pour les bibliothèques. La spécificité de la filière bibliothèque s'affirmait : « *Les femmes sont donc plus nombreuses dans les bibliothèques que dans les autres branches de la fonction publique*⁸⁵. » Elles y sont également plus nombreuses à exercer des responsabilités.

Parmi le personnel scientifique, en 27 ans (entre 1946 et 1973), les effectifs féminins ont été multipliés par près de trois (passant de 321 à 895), soit une part passant de 61,8 % à 73,2 % des effectifs de la profession. Soulignant cette évolution, Geneviève Boisard relevait que « *c'est parmi les conservateurs de bibliothèques que la proportion de femmes mariées est la moins élevée, bien qu'elle soit passée de 38,8 % en 1946 à 43,2 % en 1973. Cela peut s'expliquer soit par la difficulté de concilier une vie familiale avec une vie professionnelle d'un certain niveau de responsabilités, soit par le fait qu'une femme ayant une formation universitaire et une vie professionnelle enrichissante est peut-être moins tentée par le mariage qu'une autre*⁸⁶ ».

Tableau 3 : évolution de la féminisation du personnel scientifique des bibliothèques entre 1946 et 1973.

Années	Effectifs	% femmes	Dont % mariées
1946	321	61,8	33,8
1950	367	67,0	35,3
1959	410	68,3	38,2
1962	458	68,3	39,9
1966	501	69,9	40,3
1971	744	70,3	40,3
1973	895	73,2	45,2

Dans quel type de bibliothèques ces femmes travaillaient-elles ? C'est dans les bibliothèques centrales de prêt qu'elles étaient proportionnellement les plus nombreuses,

⁸³Les chiffres cités dans cette partie sont tous extraits de BOISARD, Geneviève, *op. cit.* Notons à cette occasion que Geneviève Boisard distinguait les femmes mariées des autres. Nous n'avons pas jugé utile de reproduire cette distinction dans les statistiques que nous avons élaborées, principalement pour deux raisons : d'une part, il aurait été difficile de « repérer » les femmes mariées dans les listes électorales dont nous avons pu disposer, les femmes mariées utilisant moins systématiquement que par le passé leur nom d'épouse et, d'autre part, l'évolution de la société au cours des trois dernières décennies a conduit à un affaiblissement du mariage qui rend la distinction des femmes mariées parmi la population féminine moins pertinente.

⁸⁴*Op. cit.*, p. 326.

⁸⁵*Ibid.*

⁸⁶*Op. cit.*, p. 327.

représentant 87 % des effectifs⁸⁷. Venait ensuite la Bibliothèque nationale (75,4 %). Cette évolution est surprenante si l'on veut bien se souvenir que les femmes ont longtemps été indésirables dans cet établissement ; elle l'est moins si l'on a connaissance des conditions de travail des conservateurs dont les obligations de service ont été, jusqu'au début des années 1990, limitées à une trentaine d'heures par semaine, en raison initialement des missions scientifiques qui étaient les leurs. Cette disposition permit longtemps aux femmes chargées de famille de concilier leurs différents temps de vie et rendit la Bibliothèque nationale de ce point de vue très attractive. Enfin, les bibliothèques municipales classées étaient la catégorie d'établissements qui accueillait proportionnellement le moins de femmes (60 % des effectifs). Une situation à laquelle Geneviève Boisard propose plusieurs explications : « *Soit [...] les tâches, qui y sont plus lourdes et plus variées, les ont moins attirées, soit [...] les municipalités, souvent défiantes, ont préféré avoir affaire à des hommes quand cela est possible. Il n'est pas exceptionnel en effet qu'en cas de vacance d'un poste de conservateur d'une bibliothèque municipale classée la municipalité consultée émette une préférence pour un homme jugé plus apte aux rapports avec les personnalités et les élus locaux*⁸⁸. » Dans ce type d'établissements, où le conservateur se retrouve en situation de chef d'entreprise, qui plus est en première ligne de la vie locale, vie d'hommes, cette forme de « *cooptation* » n'a finalement rien d'étonnant.

Apparaît bien, quoi qu'il en soit, une discrimination « *territoriale* », qui écarte les femmes de certains type d'établissements, de postes et donc de certaines responsabilités.

Tableau 4 : le personnel scientifique selon les types de bibliothèque en 1973.

Type de bibliothèques	Total femmes	Total hommes	% femmes
Grands établissements	56	22	71,8
Bibliothèque universitaire	290	112	74,0
Bibliothèque nationale	184	60	75,4
BMC	75	50	60,0
Bibliothèque centrale de prêt	50	6	87,0

D'autre part, la forte proportion de femmes dans le corps ne doit pas masquer le décalage qui existe entre le « *vivier* » des compétences féminines et les activités effectives des femmes. Geneviève Boisard ne manque pas de souligner que « *si on trouve [des femmes] aux postes de direction [...], il faut dire que leur représentation n'est jamais proportionnelle à leur nombre, ni sans doute à leur mérite*⁸⁹ ». Ainsi, le pourcentage de femmes aux grades inférieurs est toujours plus élevé qu'aux grades de débouché. En 1973, le corps était déjà très fortement féminisé, atteignant les 80 % à la Bibliothèque nationale pour les conservateurs de 2^e classe. Mais la part des femmes

⁸⁷Geneviève Boisard rappelle qu'à l'occasion du cinquantenaire de l'ABF, Mme Masson avait tracé le portrait du bibliothécaire de bibliothèque centrale de prêt en insistant sur les qualités humaines d'accueil et de sens social, autant de critères qui « *vont inciter de nombreuses femmes à entrer dans les bibliothèques* ». Ce portrait s'opposait presque terme à terme à celui brossé durant la même manifestation par le docteur André Hahn et rappelé en introduction. BOISARD, Geneviève, *op. cit.* p. 325.

⁸⁸*Op. cit.* p. 331. Nous ne disposons pas de statistiques évoquant l'implication des femmes dans la vie politique dans les années 1970, mais on possède celles des années 2000 et l'on sait que leur nombre progresse lentement : en 2008, seuls 13,9 % des maires étaient des femmes (SERVICE DES DROITS DES FEMMES ET DE L'EGALITE, *op. cit.*, p. 7). Dans les années 1970, les élus étaient donc très majoritairement des hommes.

⁸⁹*Ibid.*

diminue à mesure que la carrière progresse : il n'y a plus que 47 % de femmes parmi les conservateurs en chef dans ce même établissement⁹⁰.

Tableau 5 : effectifs de la Bibliothèque nationale en 1973.

Personnel scientifique	Total femmes	Total hommes	% femmes
Conservateurs en chef	9	10	47,4
Conservateurs 1 ^{re} classe	65	23	73,9
Conservateurs 2 ^e classe	110	27	80,3

Les chances de promotion entre les hommes et les femmes n'étaient donc pas égales, « *bien qu'elles aient considérablement augmenté*⁹¹ ». Geneviève Boisard souligne que plus les responsabilités sont élevées plus l'écart est grand entre les chances d'un homme ou d'une femme. « *Actuellement chez les conservateurs [...], un homme a deux fois plus de chances d'accéder au plus haut niveau de sa carrière qu'une femme*⁹² ». Les chances des femmes mariées sont moins grandes que celles des célibataires pour les conservateurs⁹³. En 1973 et 1974, la répartition du personnel parmi les conservateurs en chef s'établissait comme suit : 1 femme sur 17 et 1 homme sur 7 ; 1 femme mariée sur 22 et 1 célibataire sur 13. L'accès aux grades supérieurs est décidé par l'administration, et celle-ci semble privilégier les hommes.

En résumé, Geneviève Boisard établissait au milieu des années 1970 un bilan contrasté de la place des femmes dans les bibliothèques en France. Si la féminisation du corps des conservateurs des bibliothèques était tout à fait remarquable, les effectifs ayant presque triplé entre 1946 et 1973, dessinant là une spécificité de la filière des bibliothèques, elle s'est accompagnée de discriminations quant aux lieux d'affectation (et *in fine* quant aux responsabilités), et quant aux chances de promotion. Malgré l'importance des effectifs féminins, la carrière de conservateur restait plus favorable aux hommes.

LES CONSERVATEURS EN 2008

Même si le corps des conservateurs a changé depuis 1973, avec notamment la création en 1992 du corps de débouché des conservateurs généraux, les chiffres élaborés par Geneviève Boisard donnent un ordre de grandeur de la féminisation des hautes fonctions des bibliothèques françaises à partir duquel il est possible d'établir des comparaisons.

Les statistiques qui vont suivre ont été volontairement limitées aux corps des conservateurs de la fonction publique d'Etat. Il était en effet impossible de mener une enquête plus large, prenant en compte la fonction publique territoriale, dans les délais qui nous étaient impartis. Le fonctionnement de la fonction publique d'Etat permet en outre d'élaborer des données à partir des listes électorales pour les commissions administratives paritaires. Celles à partir desquelles nous avons travaillé reflètent l'état des corps des conservateurs d'Etat (généraux et des bibliothèques) au 1^{er} janvier 2008⁹⁴.

⁹⁰Ce phénomène continuer de s'observer et dans beaucoup d'autres corps de la fonction publique d'Etat. Cf. notamment LE PORS, Anicet, MILEWSKI, Françoise, *Vouloir l'égalité : troisième rapport du comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques*, Paris, La documentation française, 2005.

⁹¹BOISARD, Geneviève, *op. cit.*, p. 332.

⁹²Le rapport est le même pour les sous-bibliothécaires. Pour les magasiniers, les chances sont égales ; pour les restaurateurs, elles sont légèrement moindres pour les femmes que pour les hommes. *Ibid.*

⁹³Mais elles sont supérieures dans les autres corps. *Ibid.*

⁹⁴Cette méthodologie présente également l'intérêt d'être celle adoptée par Geneviève Boisard pour établir ses propres données en 1975. *Op. cit.* p. 323.

C'est donc une photographie des corps de conservateurs à cette date que nous proposons.

Nous verrons successivement comment se constituaient les corps de conservateurs généraux et des bibliothèques au 1^{er} janvier 2008 et quelles étaient leurs particularités. Une telle analyse ne donnera toutefois pas d'indication sur les fonctions réellement exercées par les conservatrices et les conservateurs. A défaut de pouvoir conduire une étude approfondie visant à déterminer au cas par cas les fonctions et niveau de responsabilité de chacune et de chacun, il nous a semblé intéressant d'analyser plus précisément l'exemple de la fonction de directeur de service commun de la documentation (SCD).

De manière générale, les postes des conservateurs d'Etat se répartissent au sein des institutions ou établissements suivants :

- Bibliothèques universitaires (BU) ;
- Bibliothèque nationale de France (BNF) ;
- Bibliothèque publique d'information (BPI) ;
- Bibliothèques municipales classées (BMC) ;
- Ministère de la Culture et de la Communication (MCC) : cette catégorie regroupe à la fois les postes de l'administration centrale et les postes en région (DRAC) ou encore les postes dans les bibliothèques d'établissements (musées, théâtres, etc.) sous tutelle de ce ministère ;
- Ministère de l'Education nationale (MEN) ;
- Grands établissements (Gd établt) : ce sont des établissements aux statuts divers mais aux missions ou au prestige bien identifiés, par exemple l'Institut de France, l'enssib, etc.

Faute de mieux, une catégorie « *Autre* » a été créée, qui regroupe les établissements ou institutions n'entrant dans aucune des catégories précédemment citées, à l'instar des Unités régionales de formation à l'information scientifique et technique (URFIST) et des Centres de formation aux carrières des bibliothèques (CFCB). Enfin, les détachements ont été considérés comme une catégorie d'affectations à part entière, qui sera analysée séparément.

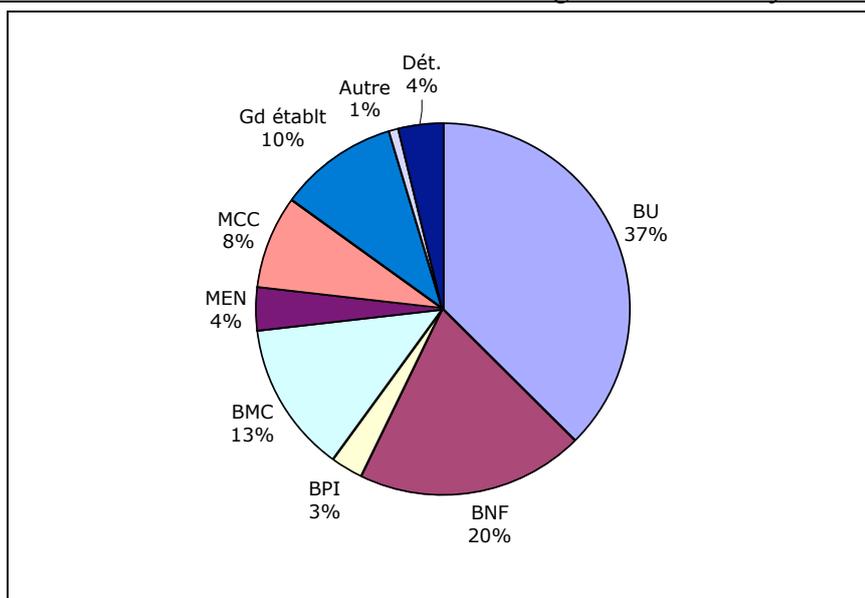
Ces précisions valent pour l'ensemble des données statistiques présentées dans ce chapitre⁹⁵.

Les conservateurs généraux

Au 1^{er} janvier 2008, le corps des conservateurs généraux des bibliothèques (CG) était constitué de 208 agents, comprenant 60 % de femmes et 40 % d'hommes. Ces personnels étaient majoritairement en poste en bibliothèques universitaires (37 %), à la Bibliothèque nationale de France (20 %) et en bibliothèques municipales classées (13 %).

⁹⁵L'ensemble des graphiques réalisés pour cette étude n'est pas présenté, par souci de clarté, dans le corps du chapitre. Un certain nombre se trouve regroupé en Annexe 6.

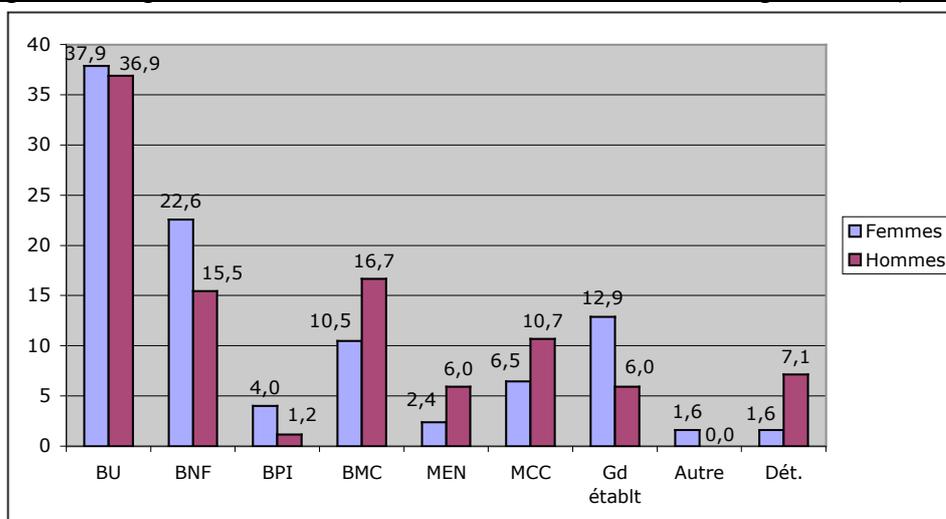
Figure 1 : lieux d'exercice des conservateurs généraux au 1^{er} janvier 2008.



La proportion de femmes et la proportion d'hommes affectées dans les bibliothèques universitaires sont égales à celle de l'ensemble du corps (37 % à 38 %). Hormis ce type d'établissements, des décalages apparaissent entre les affectations des femmes et des hommes.

Ainsi, seuls 15 % des hommes travaillent à la Bibliothèque nationale de France, tandis que les femmes y sont présentes à 23 % (20 % pour l'ensemble du corps). *A contrario*, les hommes sont proportionnellement et significativement plus nombreux en BMC (17 % contre 10 %, 13 % pour l'ensemble du corps) et en administration centrale (6 % contre 2 % pour le ministère de l'Education nationale, 4 % pour l'ensemble du corps, 11 % contre 6 % pour le ministère de la Culture, 8 % pour l'ensemble du corps).

Figure 2 : répartition des conservatrices et conservateurs généraux (en %).

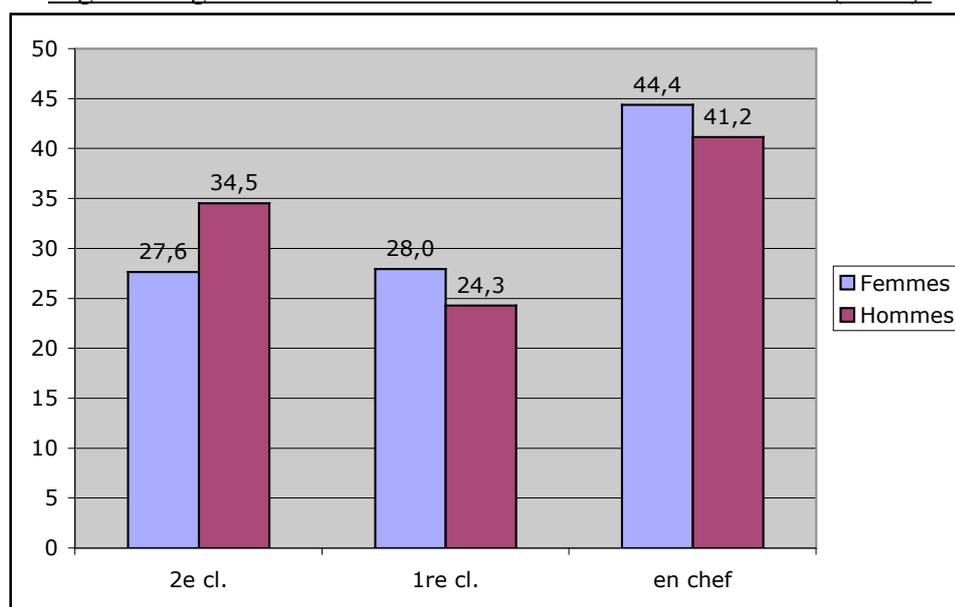


Lecture : 10,5 % des femmes et 17 % des hommes exercent en BMC.

Les conservateurs des bibliothèques

Au 1^{er} janvier 2008, le corps des conservateurs des bibliothèques rassemblait 1 389 agents, dont 70 % de femmes et 30 % d'hommes. L'ensemble du corps comptait 29 % de conservateurs de 2^e classe, 27 % de conservateurs de 1^{re} classe et 44 % de conservateurs en chef. Ces proportions étaient presque identiques pour la population des conservatrices (respectivement 28 %, 28 % et 44 %). Pour les hommes, en revanche, on recensait 34,5 % de 2^e classe, 24 % de 1^{re} classe et 41 % de conservateurs en chef. La plus grande proportion d'hommes que de femmes présents en 2^e classe montre, comme le souligne également Daniel Renoult, que « *la part des agents de sexe masculin tend à remonter*⁹⁶ ».

Figure 3 : grades des conservatrices et des conservateurs (en %).

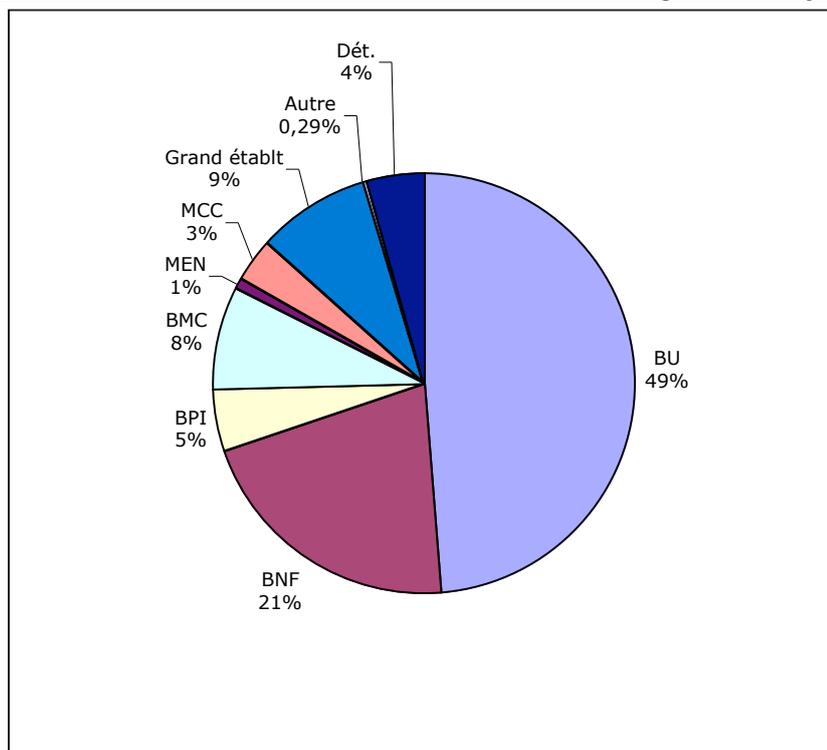


Lecture : 27,6 % des femmes et 34,5 % des hommes sont conservateurs de 2^e classe.

Les bibliothèques universitaires absorbent près de la moitié des effectifs de conservateurs (49 %). Viennent ensuite la BNF (avec 21 % des affectations) et, loin derrière, les grands établissements (9 %) et les BMC (8 %).

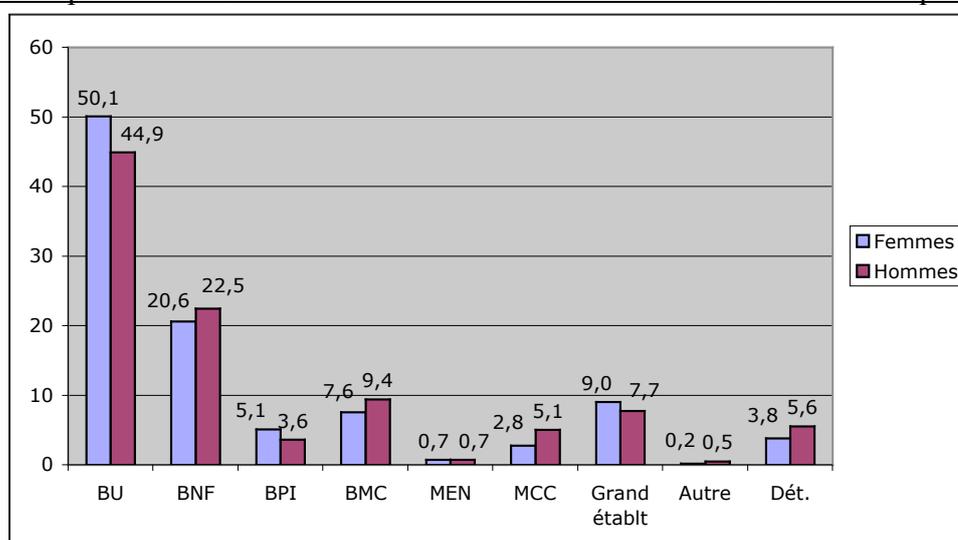
⁹⁶RENOULT, Daniel, *La filière des bibliothèques de la fonction publique d'Etat : situation et perspectives*, [Paris], Inspection générale des bibliothèques, 2008, p. 10.

Figure 4 : lieux d'exercice des conservateurs des bibliothèques au 1^{er} janvier 2008.



On n'observe pas, comme pour les conservateurs généraux, de grands écarts entre les lieux d'affectation des femmes et des hommes conservateurs des bibliothèques. Ainsi, 50 % des femmes travaillent en bibliothèques universitaires, pour 45 % des hommes (49 % pour l'ensemble du corps), tandis que 23 % d'entre eux sont à la BNF, pour 21 % des femmes (21 % pour l'ensemble du corps). Les femmes sont légèrement plus nombreuses en BU, à la BPI et dans les bibliothèques de grands établissements ; les hommes sont pour leur part légèrement plus nombreux à la BNF, en BMC, au MCC et en détachement.

Figure 5 : répartition des conservatrices et des conservateurs des bibliothèques (en %).



Lecture : 50, 1 % des femmes et 44, 9 % des hommes travaillent en BU.

Ce rapide tour d’horizon met en évidence certains faits.

Tout d’abord, si le corps des conservateurs des bibliothèques reste fortement féminisé, la plus forte proportion d’hommes parmi les 2^e classe esquisse une « *remasculinisation* » des effectifs.

D’autre part, des discriminations territoriales s’observent toujours. Les femmes sont ainsi majoritaires dans les grandes bibliothèques (BU, BNF et BPI) où le pouvoir est, sinon limité, du moins réparti entre un grand nombre d’agents⁹⁷. Leur part est également prépondérante dans les grands établissements, où la bibliothèque n’est finalement qu’un service parmi les autres mis à la disposition du public. Les hommes sont de leur côté, en proportion, très nettement majoritaires dans les bibliothèques municipales classées, où leur pouvoir est moins dilué, ainsi qu’en administration centrale. Les raisons évoquées par Geneviève Boisard en 1974 pour expliquer la moindre présence de femmes en BMC restent sans doute encore valables aujourd’hui, les maires demeurant principalement des hommes.

L’exemple des directeurs de SCD

Les données présentées ci-dessus ne permettent toutefois pas de mesurer, en termes de fonction, la place des conservatrices dans les bibliothèques. C’est pourquoi il a été choisi d’analyser le cas d’une fonction particulière, en l’occurrence, celle de directeur de service commun de la documentation (SCD). Pourquoi précisément cette fonction-là ? Tout d’abord, parce qu’elle est bien documentée, grâce aux travaux de Benoît Lecoq, ce qui permet, sinon d’extrapoler au reste des corps les éléments qu’elle fournit, du moins de préciser le pouvoir des conservatrices en bibliothèques universitaires, où se trouve le plus grand nombre d’affectations des conservateurs d’Etat. Ensuite parce que, comme le précise Benoît Lecoq lui-même, « *toute évolution de la fonction de direction [de SCD] est susceptible de retentir sur celle des autres postes de direction proposés aux conservateurs d’Etat*⁹⁸ ».

Les statistiques exposées ci-dessous ont été obtenues à partir des données fournies par l’édition de mars 2008 du répertoire des organismes documentaires placés sous la tutelle de la Direction générale de l’enseignement supérieur.

Au 1^{er} janvier 2008, le nombre des directrices de SCD était supérieur à celui des directeurs : 72 contre 54 (soit 57 % contre 43 %). Si ce « *déséquilibre* » n’a, selon Benoît Lecoq⁹⁹, rien d’étonnant dans une profession très féminisée, il est toutefois moins marqué ici que pour l’ensemble des conservateurs, où la proportion femmes-hommes s’établit à 60 % contre 40 % pour les conservateurs généraux et à 70 % contre 30 % pour les conservateurs des bibliothèques. « *Quant à la répartition entre les femmes et les hommes qui sont à la fois directeurs et conservateurs généraux, elle reproduit très exactement la proportion qui concerne l’ensemble des conservateurs généraux des bibliothèques : 59 % de femmes, 41 % d’hommes*¹⁰⁰. »

⁹⁷A l’exception des femmes responsables de SCD, dont le cas sera étudié plus loin.

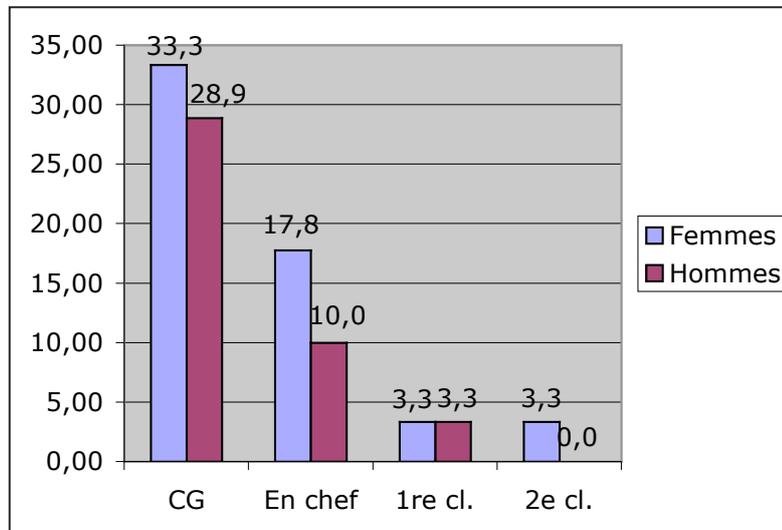
⁹⁸LECOQ, Benoît, *La fonction de direction des services communs de la documentation : évolutions récentes et perspectives*, [Paris], Inspection générale des bibliothèques, 2008, p. 5.

⁹⁹*Op. cit.*, p. 20.

¹⁰⁰*Ibid.*

Les hommes sont donc bien représentés parmi la population des directeurs de SCD, malgré leur infériorité numérique dans la profession. La supériorité numérique des femmes ne leur confère donc pas un accès automatique aux fonctions de direction. En d'autres termes, une conservatrice a moins de chances de devenir directeur de SCD qu'un conservateur.

Figure 6 : les directeurs de SCD par sexe, corps et grades (en %).



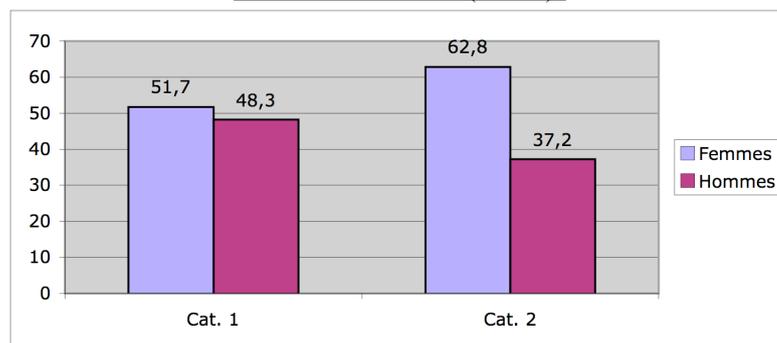
Lecture : 33,3 % des directrices de SCD et 28,9 % des directeurs de SCD sont des conservateurs généraux.

Si l'on retient la proposition de catégorisation des établissements de Benoît Lecoq (classés en catégorie 1 à 3)¹⁰¹, on s'aperçoit que la proportion de femmes à la tête d'un SCD de catégorie 1 est à peu de chose près égale à celle des hommes, alors qu'elles dirigent plus fréquemment des BU de catégorie 2¹⁰². Ainsi, les hommes ont plus de chances que les femmes de diriger la bibliothèque d'une université prestigieuse.

¹⁰¹La catégorie 1 regroupe les grandes bibliothèques interuniversitaires de Paris et de province, ainsi que la BNUS. Ces établissements présentent des spécificités quant à l'importance du personnel, des volumes des collections, au fonctionnement dans le cadre de plusieurs universités, à leur spécialisation ou encore à l'ensemble de ces paramètres. Les bibliothèques de catégorie 2 regroupent des établissements dont la taille peut être qualifiée de « moyenne », et la catégorie 3 rassemble des SCD jeunes et/ou de petites tailles. *Op. cit.*, p. 14.

¹⁰²Le graphique 7 a été construit à partir d'une liste de 72 établissements (cf. Annexe 7) apparaissant dans le rapport de Benoît Lecoq. *Op. cit.*, p. 15 sqq.

Figure 7 : proportion femmes/hommes directeurs de SCD selon les catégories d'établissements (en %).



Lecture : 51,7 % des directeurs de SCD de catégorie 1 sont des femmes et 48,3 % des hommes.

L'AVENIR DE LA PROFESSION

Analyser les statistiques sexuées de la réussite aux concours de conservateurs des bibliothèques (externes et internes) présente un intérêt double : d'une part, cela permet de mettre en évidence d'éventuels déséquilibres entre les différentes étapes du concours (admissibilité et admission) selon que les candidats sont des femmes ou bien des hommes ; d'autre part, cela permet de tracer le portrait du professionnel à venir, dans un contexte de départs massifs à la retraite dans les prochaines années¹⁰³.

Les chiffres reproduits dans les rapports du jury du concours de conservateurs pour les années 1995 à 2007 ont servi de point de départ pour élaborer les données présentées ci-dessous¹⁰⁴.

Sur les années considérées, les femmes ont représenté plus de la moitié des candidats reçus au concours externe et au concours interne (respectivement 55 % et 64 %).

¹⁰³Plus de 40 % des conservateurs sont concernés par ces départs à la retraite. RENOULT, Daniel, *op. cit.*, p. 40.

¹⁰⁴L'intégralité des rapports est disponible sur le site Internet de l'enssib, à l'adresse suivante : http://www.enssib.fr/concours/sepreparer_concours-2. Le rapport du concours de 1997 ne figure pas sur le site ; celui de 2008, année de rénovation du concours, ne fournit pas d'indications statistiques sur les candidats : les chiffres rassemblés concernent donc en tout douze années.

Figure 8 : candidats admis au concours externe de 1995 à 2007.

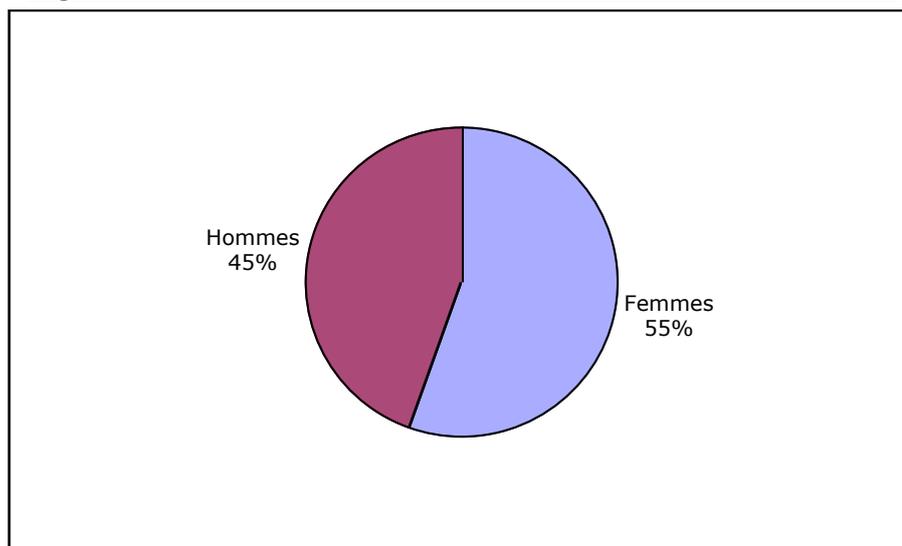
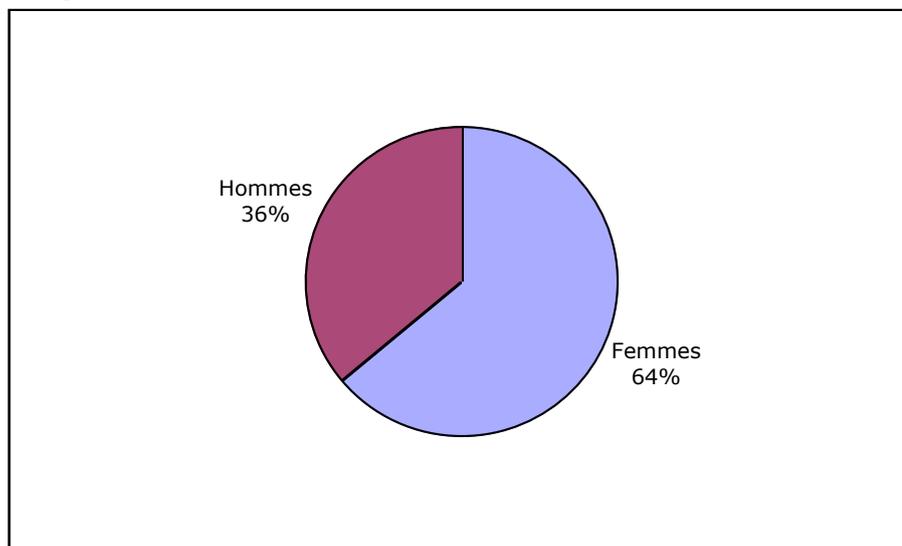


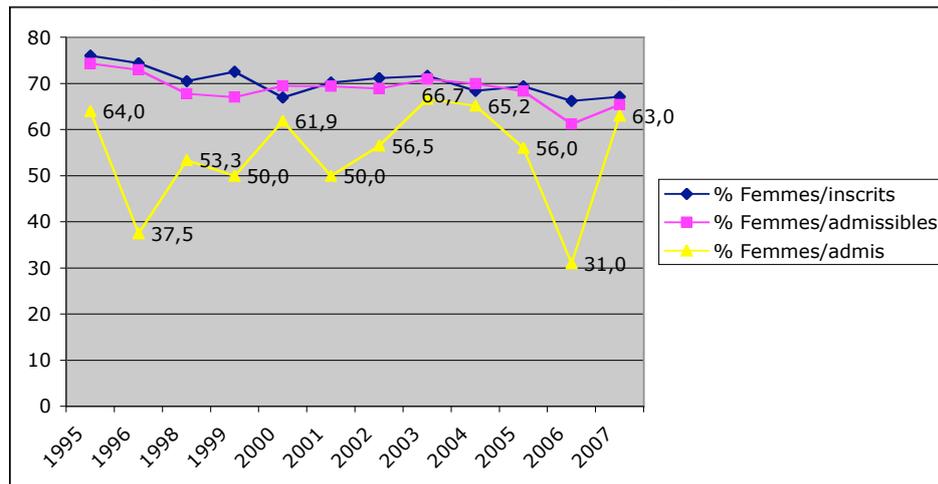
Figure 9 : candidats admis au concours interne de 1995 à 2007.



La profession devrait donc rester fortement féminisée dans les prochaines années. Toutefois, la parité presque obtenue pour les admis au concours externe (55 % de femmes pour 45 % d'hommes), renforce bien l'idée que la part des agents masculins remonte, que la profession est de moins en moins majoritairement féminine, bref, que la mixité s'accroît.

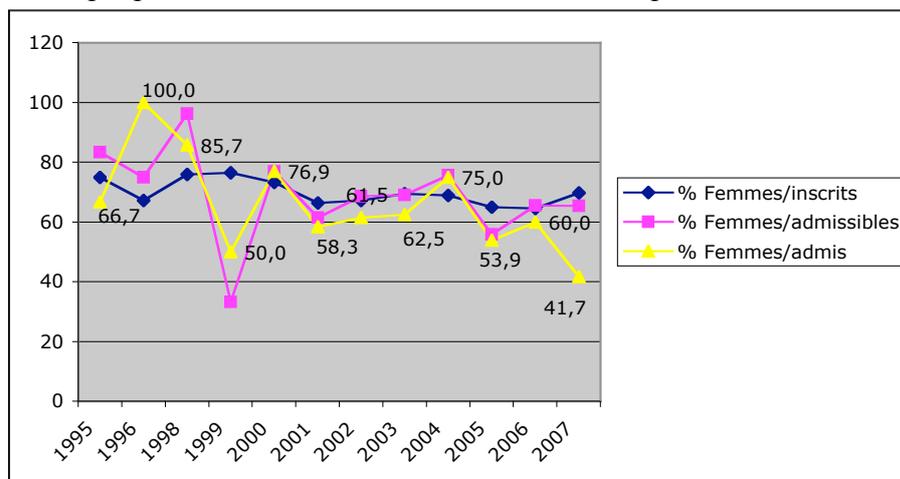
En outre, il faut noter que la proportion de femmes diminue à chaque étape du concours. Sur les années étudiées, les femmes ont représenté 70 % des inscrits au concours, tant externe qu'interne. Parmi les admissibles, leur part reste sensiblement la même. En revanche, leur proportion chute, parfois très brutalement, à l'étape de l'admission, où elles ne représentent plus en moyenne que 55 % des reçus. Les pertes sont moins importantes au concours interne, puisque les admis restent à 63 % des femmes.

Figure 10: proportion de femmes aux différentes étapes du concours externe.



Lecture : en 1995, 64 % des reçus au concours externe sont des femmes.

Figure 11: proportion de femmes aux différentes étapes du concours interne.



Lecture : en 1995, 66,7 % des reçus au concours interne sont des femmes.

Pour le concours externe, la courbe jaune (figure 10), représentant les admises, reste tout le temps en dessous des deux autres courbes, signifiant clairement le décalage existant entre les inscrites et les admissibles d'une part et les admises d'autre part. En somme, une femme a moins de chance de réussir le concours externe qu'un homme.

Les résultats sont plus contrastés pour le concours interne (figure 11). On observe en effet moins de « décrochage » entre les trois courbes que pour le concours externe et la proportion de femmes admises est souvent équivalente à celle des admissibles. Faut-il y lire la reconnaissance des compétences professionnelles des femmes acquises au cours de leurs sept années, voire plus, de service ? Le rapport du jury de 2000 notait pour cette année-là que « la proportion femmes-hommes a été respectée entre les inscriptions et les admissions (77 % de femmes et 23 % d'hommes)¹⁰⁵ ». Mais c'est bien le seul. Il est ainsi difficile d'affirmer que cette politique volontariste s'applique nécessairement. Cette phrase souligne toutefois que d'aucuns ont relevé les inégalités de succès au concours :

¹⁰⁵COCULA, Anne-Marie (dir.), *Concours de recrutement de conservateurs des bibliothèques : annales : session 2000*, Villeurbanne, 2001, p. 27.

une femme a proportionnellement bien moins de chance de réussir le concours de conservateur des bibliothèques qu'un homme¹⁰⁶.

La question qui se pose dès lors est de savoir ce qui se produit durant les épreuves orales, c'est-à-dire les épreuves au cours desquelles l'anonymat n'est plus. Les capacités des femmes à réussir ce type d'épreuves seraient-elles moins grandes que celles des hommes ? Il est possible d'en douter, d'autant plus que l'important succès des femmes aux épreuves écrites n'indique pas que leur niveau soit inférieur.

Les corps de conservateurs généraux et de conservateurs des bibliothèques restent donc, en 2008, fortement féminisés. Une proportion importante de femmes occupe, en outre, la fonction de directeur de service commun de la documentation. Mais ces constats plutôt positifs ne doivent pas dissimuler une réalité plus complexe.

En effet, l'existence d'une discrimination « *territoriale* », qui déterminerait des lieux d'exercice de la profession tantôt plutôt féminins, tantôt plutôt masculins, se confirme : les femmes sont plus souvent nommées dans les établissements où l'importance de la hiérarchie limite de fait le pouvoir lié à leur fonction, tandis que les hommes sont proportionnellement plus nombreux à des postes où le degré d'autonomie est plus grand.

L'idée d'une discrimination hiérarchique semble également validée : la proportion de femmes baisse ainsi à mesure que le niveau de responsabilité augmente. Moins nombreux dans la profession, les hommes ont statistiquement plus de chance d'exercer un poste à responsabilités que les femmes.

On voit donc apparaître là tous les éléments constitutifs d'un « *plafond de verre*¹⁰⁷ ».

Rappelons que les bibliothécaires¹⁰⁸ françaises sont protégées des inégalités par les cadres de la fonction publique. Mais des discriminations salariales peuvent passer par les régimes indemnitaires qui diffèrent selon les fonctions qu'un agent exerce. Ainsi, si les femmes se retrouvent exclues des fonctions de direction, des inégalités de salaires s'instaureront « *automatiquement* » entre hommes et femmes : or, ces différences sont infondées, étant donné le niveau de qualification égal des femmes et des hommes.

Bref, en trente cinq ans, depuis la parution de l'article de Geneviève Boisard et malgré moult rapports et préconisations, la situation n'a guère changé.

¹⁰⁶Les hommes, même jeunes, semblent avoir bien conscience de ce phénomène. Plusieurs conservateurs stagiaires nous ont confié s'être présentés au concours persuadés du fait qu'être un homme était un atout pour leur réussite aux épreuves. L'influence du jury est évidemment déterminante dans les choix des candidats. Les rapports que nous avons consultés ne fournissaient toutefois pas la liste des différents membres du jury, de sorte qu'il est impossible d'en brosser le portrait. Rappelons seulement que le respect de la parité dans les jurys de concours (et les instances administratives) est le thème de l'action n°16 de la Charte de l'égalité (cf. Annexe 2).

¹⁰⁷« *On peut définir le « plafond de verre » comme l'ensemble des obstacles (invisibles et visibles) qui empêchent les femmes d'accéder aux postes de décision* ». Définition de Jacqueline Laufer. Cf. LAUFER, Jacqueline, « Les politiques des entreprises en matières de plafond de verre ». *Santé, société et solidarité : revue de l'Observatoire franco-qubécois de la santé et de la solidarité*, Paris, Québec, Observatoire franco-qubécois de la santé et de la solidarité, n°1, 2008, p. 49-57.

¹⁰⁸Le terme est utilisé ici pour désigner la profession et non le corps administratif.

Au-delà du plafond de verre

L'étude statistique a permis de nuancer l'importance de la féminisation des corps de conservateurs et a mis en évidence l'existence d'un plafond de verre, qui empêche les femmes d'occuper, proportionnellement à leur présence dans les corps, les plus hautes fonctions des bibliothèques. Les discriminations dont elles sont victimes ne sont pas aussi flagrantes que dans d'autres corps des fonctions publiques¹⁰⁹, les femmes étant aujourd'hui perçues comme légitimes dans les bibliothèques. Pour être subtiles, ces discriminations n'en sont pas moins réelles.

Néanmoins, nombre de conservatrices occupent désormais d'importantes responsabilités. Il nous a donc paru intéressant d'en rencontrer certaines et de voir comment leurs carrières se sont déroulées. Quelles ont été leurs motivations, leurs ambitions ? Se sont-elles senties, un jour, empêchées d'avancer en raison de leur féminité ? Ont-elles l'impression d'avoir franchi un plafond de verre ?

METHODOLOGIE

La méthode choisie pour recueillir des informations auprès des conservatrices a été celle des entretiens semi-directifs libres¹¹⁰ : elle présente l'avantage de donner à entendre la parole des femmes le plus librement possible ainsi que d'interroger leurs représentations professionnelles.

Contactées par courriers électroniques, elles ont majoritairement reçu positivement notre demande d'entretien. Les rencontres se sont déroulées au cours de l'été 2009 : cette période de moindre activité a peut-être permis aux échanges de se dérouler dans un climat plus détendu. De l'enthousiasme transparissait souvent dans les réponses. Le fait que les entretiens ont été conduits par une femme constitue sans aucun doute un des biais de notre étude : ce que les conservatrices nous ont donné à entendre est en effet une parole de femme à femme, qui plus est une femme plus jeune et nouvelle dans la profession. Ces réponses n'auraient pas été les mêmes face à un homme. D'autre part, toutes les questions prévues par la grille d'entretien n'ont pas été systématiquement posées : la préférence a été donnée à la spontanéité du discours. Il en ressort que les informations collectées ne sont pas homogènes d'une conservatrice à l'autre.

Le but n'était pas de constituer un échantillon à proprement parler *représentatif* des conservatrices dirigeantes¹¹¹, mais plutôt *illustratif* de la profession. Comme pour les statistiques que nous avons élaborées dans le chapitre précédent, et pour les mêmes raisons, nous avons limité notre enquête à la fonction publique d'Etat.

¹⁰⁹Cf. Annexe 5.

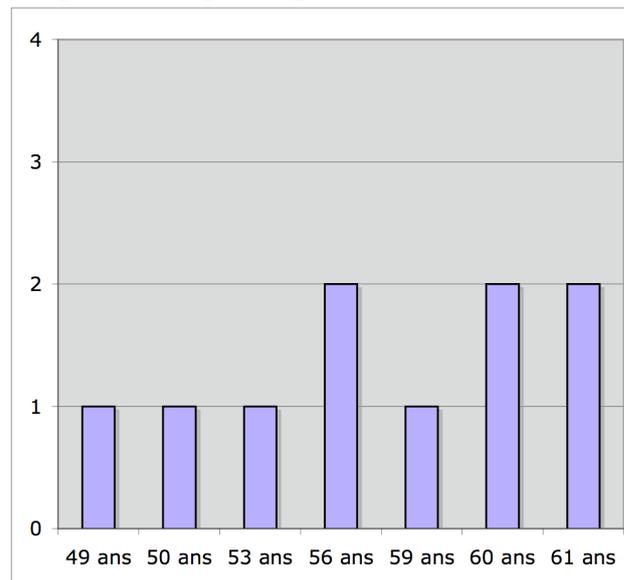
¹¹⁰La grille de ces entretiens est présentée en Annexe 9.

¹¹¹Le principe d'un équilibre entre le pôle Enseignement et le pôle Culture a toutefois été posé en préalable.

Nous prévoyions initialement d'interviewer douze conservatrices. Deux n'ayant pu être contactées, dix personnes ont finalement répondu à nos questions. Les entretiens ont duré de vingt minutes, pour le plus bref, à plus de deux heures, pour le plus long.

L'âge moyen de notre échantillon est de 56 ans et demi. Nées entre 1948 et 1960, ces femmes ont commencé leur carrière entre la deuxième moitié des années 1970 et le tout début des années 1990. On peut tout de même considérer qu'elles appartiennent à une même génération professionnelle¹¹². Seules trois personnes de notre échantillon n'occupent pas, potentiellement, leur dernier poste.

Figure 12 : âge des personnes interviewées.



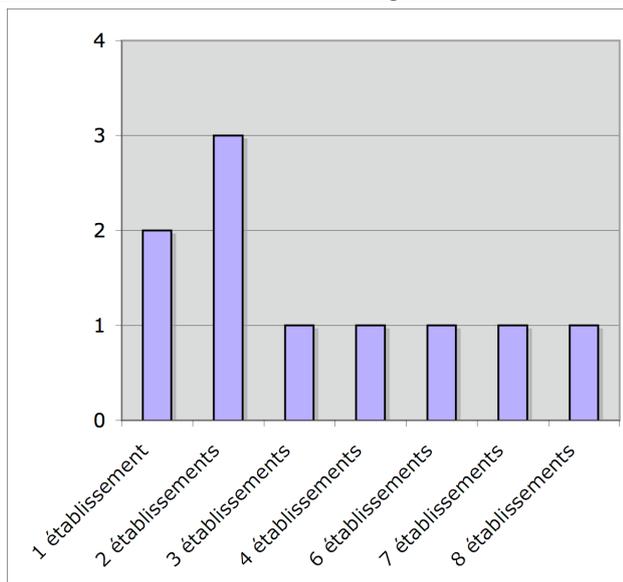
Lecture : deux des femmes interviewées ont 61 ans.

Parmi les personnes interviewées, huit sont des conservatrices générales et deux des conservatrices en chef. Deux ont suivi la formation de l'École nationale des Chartes, six un cursus universitaire en lettres et sciences humaines et deux sont issues de parcours autres, par exemple scientifique.

Au moment des entretiens, cinq conservatrices travaillaient dans un établissement relevant du ministère de la Culture et de la Communication, trois dans un établissement sous tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur et deux dans un autre type de structure. Au cours de leur carrière, ces femmes ont en moyenne occupé 5,6 postes au sein de 3,2 établissements différents. Aux extrémités, on trouve deux femmes ayant fait leur carrière dans le même établissement, tandis qu'une autre a travaillé dans huit bibliothèques différentes. Le nombre de postes occupés varie de deux à dix.

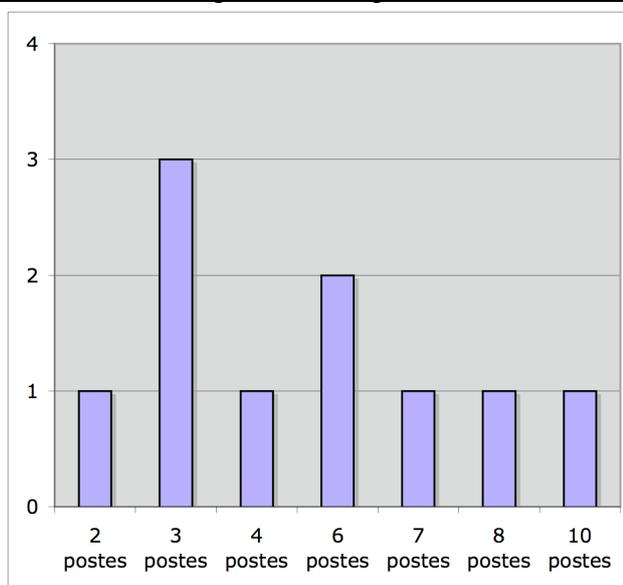
¹¹²Dans un article traitant des générations de bibliothécaires, Dominique Lahary distingue les quinquagénaires (nés entre 1946 et 1955) et les quadragénaires (nés entre 1956 et 1965). Si des accents plus politiques ponctuent le discours des « quinquas » et un goût pour la gestion agrémenté celui des « quadras », ces bibliothécaires ont une formation et des objectifs professionnels similaires. LAHARY, Dominique, « Le fossé des générations », *Bulletin des bibliothèques de France*, 2005, n° 3, p. 30-45. [en ligne] <http://bbf.enssib.fr/>. Consulté le 1^{er} décembre 2009.

Figure 13 : nombre d'établissements fréquentés au cours de la carrière.



Lecture : deux femmes ont fait leur carrière dans un seul établissement.

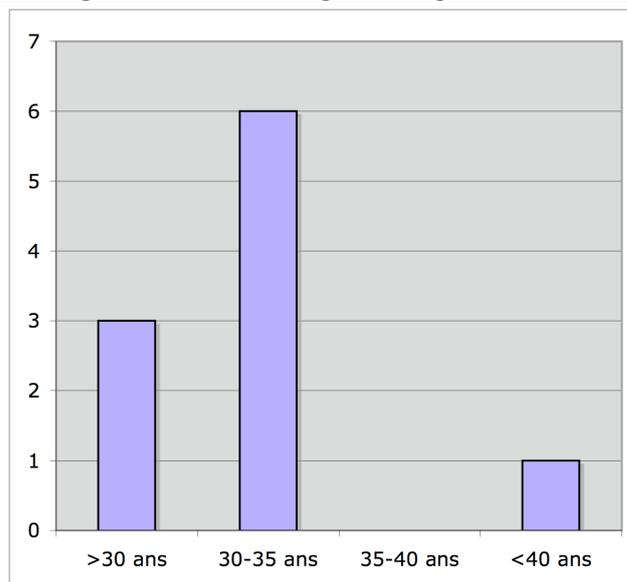
Figure 14 : nombre de postes occupés au cours de la carrière.



Lecture : trois des femmes interviewées ont occupés trois postes différents au cours de leur carrière.

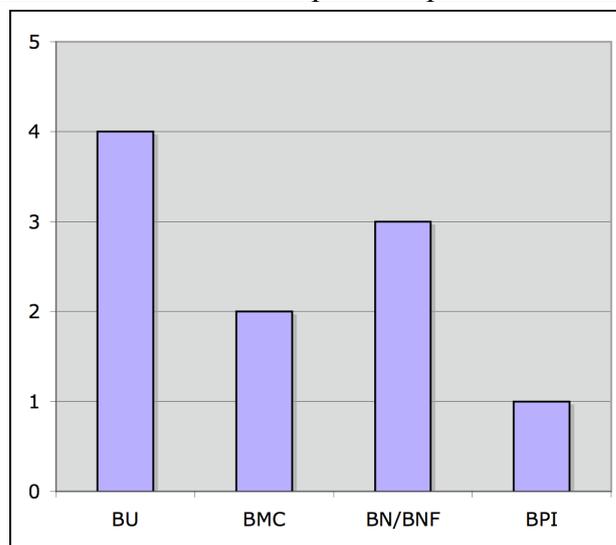
Lors de leur prise de poste, les femmes interrogées avaient en moyenne 30 ans et demi. Six d'entre elles ont commencé leur carrière dans un établissement du pôle Culture et quatre dans une bibliothèque du pôle Enseignement.

Figure 15 : âge au moment du premier poste de conservateur.



Lecture : parmi les femmes interviewées, six ont occupé leur premier poste de conservateur entre 30 ans et 35 ans.

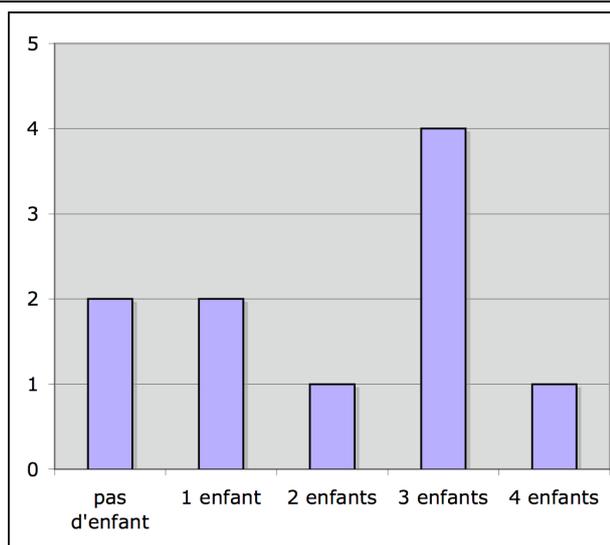
Figure 16 : lieu d'exercice du premier poste de conservateur.



Lecture : quatre des femmes interviewées ont commencé leur carrière en bibliothèque universitaire.

Le nombre moyen d'enfants par femme est de deux, sachant que deux des femmes de notre échantillon n'ont pas d'enfant.

Figure 17 : nombre d'enfants des femmes interviewées.



Lecture : deux des femmes interrogées ont un enfant.

PORTRAITS DE DIRIGEANTES

L'analyse des entretiens a fait apparaître plus de points communs entre les parcours des différentes femmes que de divergences. Les informations collectées n'ont ainsi pas permis d'élaborer, comme nous pouvions l'imaginer au départ, des portraits-type, des carrières-type de conservatrices. C'est pourquoi nous avons opté pour une présentation thématique du compte-rendu des entretiens réalisés, qui met en valeur les constantes des carrières de ces femmes, les préoccupations des conservatrices et leur discours sur le métier.

Regards sur la carrière

Les carrières des femmes sont très souvent décrites en termes de rupture, présentant une alternance de périodes d'activité (fréquemment à temps partiel) et d'inactivité (liées notamment à la naissance des enfants). Rien de tel pour les femmes de notre échantillon : leur carrière se caractérise en premier lieu par une grande continuité, les arrêts étant rares (ils ne concernent que deux femmes), anecdotiques et limités dans le temps (de quelques mois à un an). Ils sont à chaque fois dus aux activités professionnelles de leur conjoint.

Pour les femmes qui sont également mères, les congés maternité ont souvent été pris *a minima* : une a même repris ses fonctions un mois après la naissance de son enfant, pour des raisons de service. Seule une des femmes a prolongé son congé légal pour un de ses enfants par une demande de mise en disponibilité. Elles ont aussi très rarement travaillé à temps partiel, et quand elles l'ont fait, elles sont rapidement revenues sur leur décision. « *J'ai été six mois à temps partiel pensant que ça allait m'aider, mais j'ai vite vu que cela ne servait à rien.* » Parfois aussi, en tant que chef de service, elles mettent en garde leurs collaboratrices du piège que représente cet aménagement du temps de travail : « *Je suis relativement vigilante pour mes collègues, c'est mon côté féministe. Quand des jeunes femmes viennent me demander un temps partiel pour s'occuper de*

leurs enfants, je leur explique qu'il faut qu'elles soient vigilantes parce que, en général, on ne revient pas au temps complet. »

Contrairement à ce que l'on pourrait penser et à ce qui s'observe souvent par ailleurs, la maternité n'a donc pas entraîné de heurts dans le déroulement de la carrière des femmes interviewées. En revanche, deux estiment avoir été pénalisées en raison de leur situation plus ou moins longue de détachement. *« La réintégration dans le corps des conservateurs a été très dure, précise une des conservatrices. J'ai demandé des postes de direction que je n'ai jamais obtenus, et je l'ai ressenti comme un blocage en tant que femme. »* Et de conclure : *« La mobilité dans la fonction publique, c'est vraiment deux poids deux mesures. Pour réintégrer, la seule solution a été de prendre le poste dont personne ne voulait. »* Une autre, en détachement depuis plus de dix ans, souligne que cette situation l'a éloignée des réseaux et rend difficile le retour dans les bibliothèques universitaires ou à la Bibliothèque nationale de France.

Par ailleurs, les femmes interviewées placent fréquemment leur réussite professionnelle sous le signe de la chance. C'est le cas en tout premier lieu du succès au concours. *« J'ai eu de la chance, car je l'ai eu à une période où il y avait plus de postes »,* estime ainsi l'une d'elles, quand une autre précise avoir réussi le concours du premier coup *« à [sa] grande surprise »*. Par la suite, leurs promotions sont aussi souvent qualifiées de chanceuses et le hasard préside bien souvent au choix des postes qu'on leur a proposés. Evoquant son premier poste, une femme raconte : *« [J'ai rappelé le chef du service] pour lui dire que je me laisserais rapidement [de ce poste] et il m'a proposé autre chose. C'est un peu le hasard. »* Une autre commente : *« J'ai eu beaucoup de chance, j'ai toujours eu beaucoup de chance d'ailleurs. »*

Rien d'étonnant, dès lors, à ce que les femmes de notre échantillon précisent être entrées dans le métier sans avoir l'idée d'y construire une carrière. *« La notion de carrière ne m'intéresse pas »,* souligne l'une d'elle. *« Ce qui m'a toujours portée c'est l'intérêt général »,* ajoute une autre. *« Je ne m'attendais pas à prendre la direction d'une bibliothèque. Je n'y avais pas pensé. [...] Je n'avais pas d'attraction particulière, ça me faisait même un peu peur. »* L'intérêt du métier se trouve donc ailleurs. Deux des femmes interviewées font toutefois référence à leur réputation et précisent : *« Je sais que je suis perçue à l'extérieur comme une carriériste »* et *« on me décrit comme carriériste et autoritaire. »* On reconnaît ici la condamnation morale pesant sur les femmes qui font carrière, même si ce n'est pas leur motivation professionnelle initiale. Ce qui est valorisé pour un homme, à savoir l'ambition et la réussite professionnelle qui en découle, ne l'est pas pour les femmes, même dans une filière très féminisée où les femmes pourraient être mécaniquement conduites aux responsabilités. L'aveu de désintérêt pour la carrière peut dès lors s'entendre comme une volonté de ne pas se faire trop remarquer. Deux des femmes que nous avons rencontrées énoncent malgré tout l'envie de prendre des responsabilités et d'avoir une carrière intéressante comme un véritable choix. L'une s'est très clairement orientée vers la fonction publique à cette fin. *« Je me suis aperçue, tout de suite, dans les années 1970, que si j'entrais dans le privé je n'aurais pas la carrière d'un homme, en tant que femme »,* analyse-t-elle. *« Je me suis rendue compte que si je cherchais un travail dans le privé, je n'aurais pas une carrière égale à celle d'un homme. Je suis rentrée dans le public, car outre un goût pour le public, je pensais que la parité était possible. »* Elle nuance toutefois à présent : *« Je m'aperçois maintenant que cette opposition n'est pas aussi forte, ce n'est peut-être pas aussi tranché. »* Elle voulait dire que la parité est aussi possible dans le secteur

privé. On ne peut s'empêcher d'entendre que la parité n'est pas aussi aboutie dans le public.

Les femmes évoquent également volontiers, avec émotion et respect, des « *maîtres* » qui leur ont appris le métier, les ont guidées, leur ont fait confiance et leur ont permis d'accéder à des responsabilités. Ces maîtres sont aussi bien des hommes que des femmes, qui appartenaient, elles, à la génération des pionnières. Ces hommes et ces femmes les ont encouragées à passer des concours, pour celles qui ont commencé leur vie professionnelle dans un autre corps que celui des conservateurs, les ont appelées à leur côté en tant que collaboratrices, pour celles qui étaient déjà conservatrices. Ils sont en tout cas autant de figures tutélaires qui ont contribué à faire prendre à leur carrière un tour nouveau et singulier. Ils ont sans aucun doute été des « *accélérateurs* ».

Du point de vue de l'exercice même de leur métier, les conservatrices énoncent assez rapidement dans l'entretien un véritable goût pour la gestion d'équipe et les questions de management : « *Ce que j'aime bien, c'est tout ce qui est opérationnel.* » Ce goût peut-être initial : « *A la sortie de l'école, j'ai choisi tout de suite un poste de direction, car j'avais la volonté très claire d'assumer des responsabilités, même si c'était sur une petite équipe.* » Il peut encore s'être développé au fil des années : « *Plus le temps a passé, plus je me suis pris d'intérêt pour l'aspect gestion et management, le côté chef d'entreprise de la profession.* » Cet intérêt pour le management est parfois irrigué par l'expérience syndicale : « *Par rapport à mon expérience de la gestion des personnels, j'ai appris beaucoup en étant syndiquée. L'expérience syndicale peut-être très bénéfique.* »

Certaines expriment toutefois une limite à cet attrait pour le management : « *Moi, j'aime bien diriger des équipes, mais j'aime bien savoir ce qu'elles font ; là je suis à la limite de la capacité¹¹³... après quand on passe au dessus, on passe à un autre type de managérial où on n'a plus la maîtrise... c'est complètement différent, ça m'intéresse un peu moins.* » Cela revient à exclure la possibilité de prendre, un jour, la tête d'une bibliothèque ou d'un département plus important.

Eloge de la mixité

La question de la mixité des équipes en bibliothèques n'était pas abordée directement par la grille d'entretien. Elle a néanmoins systématiquement surgi dans la conversation et a fait l'objet de développements parfois assez longs. Il est assez remarquable que toutes les femmes interviewées se soient prononcées, à un moment ou à un autre, en faveur de la mixité. Cette attention est souvent présentée comme un trait de professionnalisme : « *En tant que directrice recrutant du personnel, j'ai veillé à la mixité.* » « *Quand je recrute, il m'arrive de chercher des hommes, parce que c'est bien d'équilibrer les équipes, mais après on prend les gens les plus compétents...* »

La mixité est donc très souvent présentée comme un argument en faveur d'un bon management : « *La mixité des équipes est quelque chose de très intéressant : les équipes fonctionnent souvent mieux.* » Ce meilleur fonctionnement s'appuie sur deux éléments : une distinction précise de l'attitude professionnelle des femmes d'un côté et de celle des hommes de l'autre (« *Les femmes sont souvent plus longues à prendre leurs décisions, mais elles les tiennent mieux. La grande difficulté, c'est arbitrer, choisir et gérer le*

¹¹³En l'occurrence une quarantaine de personnes.

conflit. Les femmes fuient moins le conflit que les hommes. »), et la complémentarité de ces deux approches (« on a des regards complémentaires »).

L'enthousiasme en faveur de la mixité s'exprime très clairement : *« Je suis très heureuse d'avoir eu une équipe équilibrée, même si la profession est très féminisée. »* Il sert en outre le discours sur la parité, entre les genres, mais aussi entre les générations : *« La parité marche dans les deux sens et une équipe qui est équilibrée, soit en sexe, soit en âge, elle marche de toute façon beaucoup mieux qu'une équipe qui est déséquilibrée, ça on le sait tous, après on fait comme on peut. »* Les conservatrices semblent reprendre à leur compte les critiques faites généralement à l'encontre des femmes et des professions très féminisées. Les hommes profitent alors d'une position privilégiée : *« On est dans un milieu où les hommes sont sous-représentés, donc forcément un peu valorisés, c'est un réflexe un peu naturel. »* Les femmes ne cachent pas d'ailleurs apprécier la compagnie des hommes : *« [Dans certains services] il y a beaucoup de magasiniers, donc beaucoup d'hommes, ce qui est très sympathique. »*

Le regard porté sur les autres femmes est de fait assez ambivalent. *« Je ne supporte pas les femmes qui mettent en avant leurs enfants, leur vie privée. Les hommes ne la mettent pas assez en avant, c'est sûr. Mais certaines en jouent. Comme certaines jouent de leur charme. Cela va à l'encontre du professionnalisme ».* Les conservatrices reconnaissent toutefois que la pression sociale qui pèse sur les femmes est lourde : *« L'absentéisme des femmes est important : les femmes sont les disjoncteurs des tensions. »* De fait, les femmes ont longtemps choisi leurs postes en fonction du temps que ces derniers leur laisseraient pour gérer, aussi, leur vie de famille. *« Les femmes avaient tendance à rechercher des emplois dans le monde universitaire, car il y avait les vacances. »*

Le terme de « *féminisme* » ne figurait pas non plus dans le questionnaire, et n'a jamais été employé par l'enquêtrice. Il s'est toutefois inmanquablement invité dans tous les entretiens. Soit que certaines affichent leur engagement (*« j'ai toujours été une militante et notamment une militante féministe »*), soit pour qualifier rétrospectivement (même négativement) les choix professionnels effectués : *« Je n'étais pas féministe, mais déterminée, et je me suis rendu compte après que j'avais dû prendre des décisions qui étaient féministes sans le vouloir. »* Le terme ne laisse pas indifférent et qu'elles le reprennent à leur compte ou le récusent, le glissement des entretiens vers ce sujet polémique montre combien la question reste sensible. Parler des femmes, de la place qu'elles peuvent occuper dans la société et dans une profession en particulier, est perçu comme un positionnement idéologique fort.

En passant, plusieurs des femmes interviewées estiment qu'il existe un type du jeune conservateur, dont l'ambition s'affiche très ostensiblement dès sa sortie de l'ensib. Ces femmes, qui approchent de la fin de leur carrière, ne sont pas dupes et s'en amusent volontiers.

Vie personnelle

Les femmes de notre échantillon mettent très peu en avant leur vie personnelle. Invitées à parler de leur parcours professionnel, elles mélangent rarement leurs différents temps de vie, sauf quand la vie intime oriente les choix professionnels, comme cela peut-être le

cas à la suite d'un mariage, mais plus encore après une naissance. « *Et mon fils est né à la fin de mon contrat avec la DLL et j'ai cherché un poste un peu plus posé, qui m'a amenée à être moins voyageur de commerce de la lecture publique* », explique ainsi l'une d'elles. Cela reste rare et il nous a fallu bien souvent demander, en fin d'entretien, à nos interlocutrices si elles avaient ou non des enfants. Souhaitant avant tout être reconnues comme des professionnelles, certaines marquent leur différence avec les autres femmes : « *J'ai toujours mis un point d'honneur à ne jamais mettre en avant ma vie familiale pour prétexter ceci ou cela.* » Elles reprennent en cela l'attitude des pionnières qui doivent, pour réussir, gommer, « *neutraliser* » leur féminité.

En revanche, elles sont plus nombreuses à évoquer spontanément l'importance de leur conjoint. Pour se consacrer comme on le souhaite à sa carrière, « *il faut bien sûr compter sur l'intelligence du conjoint pour partager les tâches* », estime l'une. « *Je le reconnais cela ne peut se faire qu'avec un conjoint tout à fait compréhensif* », renchérit une autre. Les femmes que nous avons interrogées n'ont pas été gênées dans leur carrière par les choix professionnels de leur époux. Parfois, quand celui-ci est également dans le métier, cela pose toutefois quelques problèmes : « *Notre carrière s'est faite à deux, une organisation à deux, des choix concertés. Cela nous a permis d'avancer, même si l'avancement a été moins rapide. Nous avons fait attention à ne pas nous retrouver dans le même type d'établissement.* »

L'ART DE SE NOMMER

Il est intéressant d'isoler les informations recueillies lors des entretiens au sujet de la féminisation ou non des noms de titres et de fonctions. En effet, le choix fait du masculin ou du féminin révèle des conceptions et des représentations différentes de la profession.

Féminiser son titre et sa fonction

Le troisième rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, publié en 2003, propose en annexe les résultats d'une « *enquête qualitative sur la dénomination des femmes occupant des emplois supérieurs dans les fonctions publiques*¹¹⁴ ». Rappelant que les formes féminines des noms de métiers, fonctions, grades ou titres se sont installées à partir de la fin des années 1990, cette étude montre une préférence des femmes pour l'usage de leur titre au masculin. Cet usage est néanmoins contrasté : l'analyse des *curriculum vitae* fait ainsi apparaître certains titres ou certaines fonctions au féminin, principalement quand le féminin se forme par ajout d'un « e » muet (c'est-à-dire quand il reste insensible à l'oreille), telle que « *chargée de mission* » ou « *agrégée* ». Plusieurs femmes reconnaissent toutefois avoir récemment cessé de se présenter au masculin et s'être comme « *converties* » au féminin après 1998¹¹⁵. Parmi elles, peu font l'éloge de ce genre. En outre, les auteurs notent que l'emploi des formes féminines semblent, pour près d'un tiers des femmes interrogées¹¹⁶, être plutôt le fait des personnels occupant des fonctions subalternes. « *Autrement dit, parler de "la cheffe" ou de "la directrice", c'est adopter l'usage de sa secrétaire ou de l'agent administratif. Ce qui explique sans doute*

¹¹⁴LE PORS, Anicet, MILEWSKI, Françoise, *op. cit.*, p. 165-172.

¹¹⁵Date de la publication de *Femme, j'écris ton nom...*, *op. cit.*

¹¹⁶L'échantillon se composait de 30 femmes. *Op. cit.* p. 165.

*la résistance à la féminisation des femmes sommées, explicitement ou implicitement, de faire leurs preuves en tant que responsables*¹¹⁷. » Ces femmes estiment majoritairement être aussi tout à fait indifférentes aux débats sur la féminisation. Beaucoup avouent ne pas comprendre « *l’embrasement* » de l’opinion publique sur ce sujet. Mais les arguments qu’elles développent laissent plutôt penser qu’elles minimisent l’enjeu de cette question. De manière générale, elles évoquent, à l’instar des plus ardents opposants à la féminisation, le ridicule supposé des formes féminines ou les entorses à la grammaire que celles-ci entraînent. Elles affirment également que le masculin est en fait un neutre au potentiel égalitaire. Elles soulignent toutefois que les femmes, quelle que soit la forme qu’elles retiennent, utilisent généralement moins souvent leur titre que les hommes ; de même, les locuteurs désignent moins souvent une femme qu’un homme par son titre.

Féminiser son titre ou sa fonction ne va donc pas de soi et à partir du moment où l’équivalent féminin existe, choisir le masculin prend un sens fort : « *Il signifie que ces femmes sont entrées dans un monde masculin non pas en réclamant l’égalité mais en garantissant qu’elles n’en bouleverseraient pas les règles, les valeurs et le mode de fonctionnement*¹¹⁸. »

La difficile percée de la conservatrice

A l’aune de ces quelques éléments de comparaison, il est possible d’appréhender la façon dont les conservatrices des bibliothèques de notre échantillon se nomment. L’examen conduit à des conclusions remarquablement similaires à celles du rapport précité.

Une préférence très nette va ainsi pour l’énoncé du grade au masculin : les femmes se désignant comme « *conservateur* » sont deux fois plus nombreuses que celles optant pour « *conservatrice* ». Et encore, celles qui utilisent le féminin le font majoritairement sans y attacher d’attention ou de réclamations particulières. « *Je dis conservatrice et directrice : puisque le mot existe et qu’il n’y a pas de différences de carrière derrière la féminisation du nom. En fait, pour moi, ce n’est pas vraiment une question.* » Une des femmes interrogées, expliquant utiliser spontanément le masculin, a même été étonnée de voir qu’elle avait féminisé grades et fonctions sur son *curriculum vitae*. Une seule femme a assumé pleinement avoir toujours employé ses noms de fonctions au féminin : « *Sinon, c’est une intériorisation du statut de soumission des femmes* », estime-t-elle, avant de conclure, lucide : « *Mais je ne crois pas que nous soyons nombreuses à employer le féminin.* » Quoi qu’il en soit, l’utilisation du féminin est toujours perçue comme une revendication : « *Pour “conservatrice”, je sais qu’il y a des collègues, notamment une collègue de promotion qui a signé dès le départ “conservatrice”. Je me suis dit, c’est un positionnement clair, moi je ne me posais pas vraiment de questions.* »

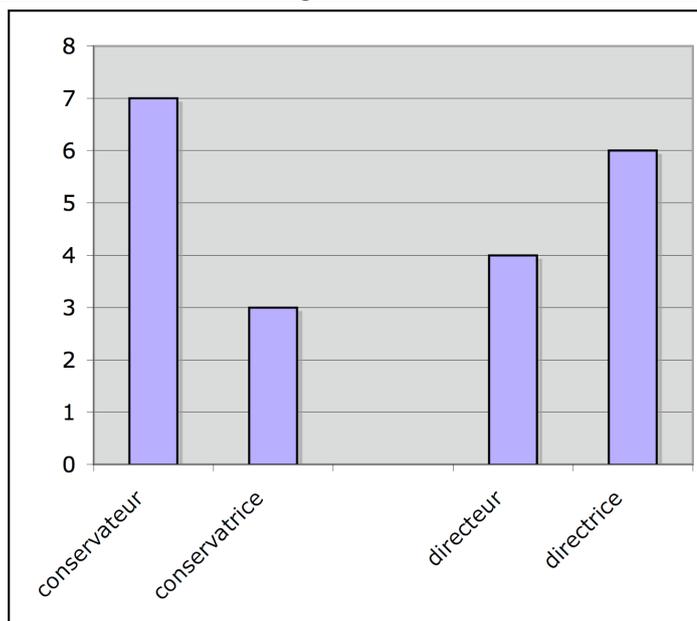
Cette préférence pour « *conservateur* » contraste avec le succès remporté par « *directrice* » qui est utilisé, ou l’a été, par six des femmes interrogées. Les quatre femmes qui se prononcent en faveur de « *directeur* » le font parfois de façon très vive : « *Pas directrice. Ah non ! ça jamais ! Vous voyez cela ne m’est même pas venu.* »

¹¹⁷*Op. cit.*, p. 167.

¹¹⁸*Op. cit.*, p. 171.

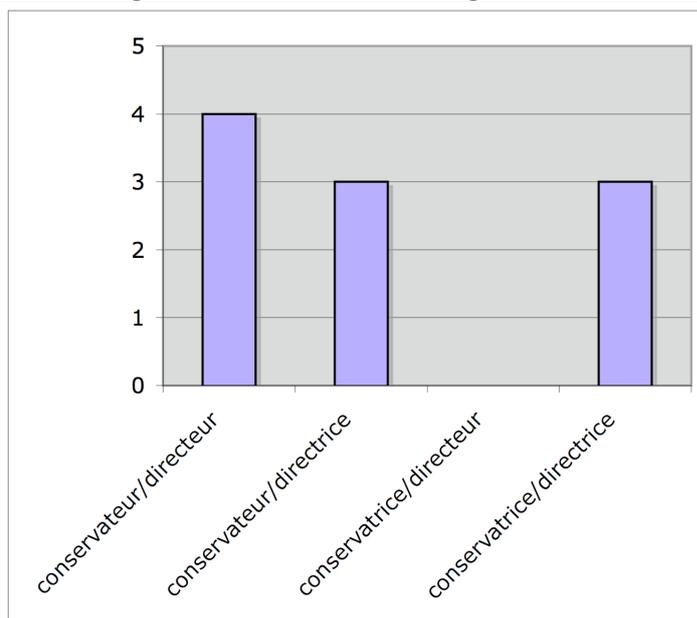
Entérinant l'évolution des usages de la féminisation pour énoncer leur fonction hiérarchique, ces femmes montrent dans le même temps un attachement très fort à leur corps d'exercice et à sa dénomination masculine. Un sentiment que précise l'une des femmes interrogées. « *[En m'imposant conservatrice,] j'ai l'impression qu'on me prive de mon passé, du passé de la profession, qu'on me coupe de tout ce passé qui m'appartient. C'est un regard sur l'histoire de la société qui me semble contestable.* » L'analyse des cartes de visite permet aussi d'appréhender la façon dont les femmes s'affichent professionnellement. « *Je me présente comme la directrice de la bibliothèque (c'est quand même prestigieux et vous le sentez dès que vous arrivez ici). Mais sur ma carte de visite, j'aurais aimé qu'il y ait écrit "Directrice-conservateur des bibliothèques". Mais ça m'a été refusé. Par souci de nivellement ici.* »

Figure 18 : dénomination spontanée des femmes interviewées.



Lecture : sept des femmes interrogées se présentent comme « *conservateur* » de bibliothèque, trois comme « *conservatrice* ».

Figure 19: usage de la féminisation du grade et de la fonction.



Lecture : quatre des femmes interviewées se présentent comme conservateur des bibliothèques et directeur.

Une logique se dessine (figure 19) : si un terme doit être féminisé, il faut que cela soit celui désignant la fonction. « *Directrice* » est acceptable quand « *conservatrice* » ne l'est pas. La combinaison « *conservatrice/directeur* » n'est d'ailleurs employée par personne.

« *Conservatrice* » est très régulièrement critiquée pour sa supposée laideur : « *Alors, directrice oui, mais conservatrice non : pour des raisons d'esthétiques.* » « *Pas conservatrice, le -trice, je ne trouve pas ça très joli.* » Ou plus simplement encore : « *Conservatrice n'est pas beau.* » Outre ces considérations d'euphonie, le recours à la grammaire sert à démontrer, là aussi, le ridicule de la forme féminine. « *On ne dit pas magasinière ?* » « *Si vous voulez qu'on féminise, on va jusqu'au bout, on dit rapporteuse, la ministresse... Après on tombe sur des trucs tout à fait imbéciles. Le plus grave, c'est que dans certains cas on l'autorise et pas dans d'autres.* » Cette dernière remarque vient étayer l'argumentation en faveur du masculin, qui aurait pour lui une bienveillante neutralité : « *Pour moi, ce n'est pas masculin, c'est neutre.* » Il permettrait donc de bien mieux mettre en valeur les compétences, et seulement les compétences : « *On est dans le professionnalisme de la fonction on n'a pas à avancer son côté féminin, ça m'énerve !* » Dans un tel contexte, la demande de féminisation n'est pas recevable, elle est même perçue comme infondée : « *En fait, il n'y a pas besoin de féminiser, c'est comme dire les droits humains plutôt que les droits de l'homme : c'est une mode illégitime.* »

Les femmes semblent faire le départ entre un usage oral des grades et noms de fonction et leur usage écrit, qui serait finalement plus officiel. « *Je ne signe pas conservateur général, comme c'est récent je ne le fais pas encore. Pour l'instant, je ne me présentais pas sous mon étiquette de grade. A l'extérieur, je dis conservateur. La directrice précédente signait directeur. Moi, je me suis dit, non ! non ! non !, je signe directrice. Je pense que si j'écrivais je mettrais conservatrice, mais je dis conservateur.* »

Comment expliquer cette domination des formes masculines ? « *C'est un réflexe, ça correspond à ma génération, enfin je l'analyse comme ça.* » Un réflexe qu'on qualifierait volontiers d'instinctif s'il n'était pas profondément culturel et social, et qui montre bien de quel côté se situe le pouvoir ou en tout cas son système de représentation. Car, rappelons-le, il n'y a pas de neutre en français. C'est peut-être pour cela que, malgré tout, l'une des conservatrices, qui se présente pourtant comme « *directeur* » et « *conservateur* », estime qu'« *il est important de féminiser les noms de fonctions.* » Une autre, pourtant virulente « *directeur/conservateur* », déclare très naturellement être par ailleurs présidente d'une association. Il n'y a donc pas de rejet *a priori* de toutes les formes féminines, mais seulement de certaines. Sans doute faut-il laisser le temps faire son œuvre, les habitudes s'ancrer pour que « *conservatrice* » devienne aussi honorable que « *conservateur* » et connaisse le même sort que « *directrice* », qui effraie bien moins à présent.

En résumé, au-delà du caractère éminemment subjectif des données que nous venons de présenter, qu'avons-nous appris ?

Les femmes que nous avons interviewées ont souvent occupé des postes nombreux et variés au cours de leur carrière. Elles parlent avec faconde et plaisir de leur métier, qu'elles ont très souvent exercé avec passion. Passant des bibliothèques municipales classées, à la Bibliothèque nationale de France, aux bibliothèques universitaires ou se retrouvant encore en détachement (que ce soit à l'étranger ou dans un grand établissement), ces femmes présentent toutes des parcours professionnels riches. Elles ne donnent ainsi pas le sentiment qu'il existe des différences notables entre le déroulement de la carrière des hommes et des femmes d'une part, ou entre le pôle Culture et le pôle Enseignement d'autre part. Le fait statistique ne peut être négligé : les conservatrices que nous avons rencontrées sont en effet arrivées aux responsabilités dans la profession à une époque où les femmes devenaient majoritaires. Elles n'ont pas le sentiment d'avoir subi de discriminations, car leurs compétences leur ont permis de se distinguer et d'occuper des postes que seules des femmes auraient sans doute de toute façon obtenus.

Elles sont souvent arrivées aux responsabilités sans le désirer ardemment et grâce à l'intercession de « *maîtres* ». Leur réussite fait toutefois d'elles des exceptions parmi les femmes. Ainsi, dès qu'il s'agit d'évoquer la situation des autres femmes, le discours se place sous le signe de l'ambivalence. Sans aller jusqu'à parler de déni, les conservatrices restent dans une posture ambiguë. Elles ont conscience du fait qu'être une femme joue dans une carrière, mais l'excluent pour elles-mêmes : « *Dans ma carrière professionnelle, je n'ai pas eu cet argument opposé. Mais je pense que ce n'est pas le cas de tout le monde.* » Elles ne l'analysent en tout cas jamais comme une volonté de barrer la route aux femmes. Elles laissent l'impression de vouloir limiter la portée de cette question. « *Il n'y a pas de plafond de verre chez les conservateurs, plus maintenant en tout cas.* » Et pourtant, elles reconnaissent volontiers que « *les carrières restent différentes, les rythmes demeurent différents.* » Elles ont bien sûr quelques éléments d'explication à apporter : « *Les femmes hésitent plus à bouger en début de carrière et elles prennent des congés parentaux.* » « *Avec les femmes se posent la question de la disponibilité au travail, une question que les hommes se posent peu. Vouloir s'occuper de ses enfants est un frein.* » Les enfants donc. Encore et toujours, responsabilité non

partagée entre les parents et incombant à la mère seule. « *Si le plafond de verre existe, il est le résultat de la moindre mobilité des femmes.* » Mais il n'y a pas que cela : « *Les vieux schémas restent très ancrés et il reste difficile de reconnaître la compétence professionnelle des femmes* », concède une des conservatrices.

Préférer énoncer des « *différences de carrière* » au lieu de parler de « *plafond de verre* », n'est-ce pas jouer sur les mots ? Cela ne dit finalement qu'une seule chose : une *conservatrice* n'est pas tout à fait l'équivalent d'un *conservateur*.

Conclusion

« *Les femmes ont-elles le pouvoir dans les bibliothèques françaises ?* », demandions-nous en préambule.

L'analyse historique révèle que du personnel féminin est présent dans les bibliothèques françaises depuis près d'un siècle. C'est peu, au regard de l'histoire pluriséculaire de ces institutions. L'entrée des femmes dans les bibliothèques françaises s'est faite lentement à la fin du XIX^e siècle et s'est accélérée après la Première Guerre mondiale, notamment grâce à l'action du CARD. Elle fut accompagnée de quelques résistances : les femmes sont ainsi restées exclues d'un certain nombre de postes auxquels elles auraient pu prétendre, en particulier des plus hautes fonctions longtemps considérées comme la chasse gardée des professionnels masculins. Cette discrimination hiérarchique a été accompagnée d'une discrimination « *territoriale* » qui leur a rendu l'accès des bibliothèques de lecture savante moins aisé. Néanmoins, ces résistances ont fini par céder, même si elles ont laissé leurs marques. Les conditions de travail des conservateurs, dont le service a longtemps été limité à une trentaine d'heures, ont eu pour effet d'attirer particulièrement les femmes chargées de famille : la souplesse des horaires leur permettait de concilier temps professionnel et temps familial.

Alors que les réalisations des pionnières ont été remarquables, courageuses et audacieuses, leurs efforts n'ont pas été réellement reconnus : l'Histoire les mentionne à peine, leur préférant les figures masculines, plus haut placées dans la hiérarchie, et, de fait, plus souvent responsables de projets de grande envergure.

Les femmes bibliothécaires sont ainsi reléguées dans l'ombre de l'Histoire, qui accorde mémoire, déférence, et finalement pouvoir aux seuls hommes.

Les statistiques apportent d'autres éléments de réponse à la question initiale. Les femmes semblent avoir le pouvoir du nombre dans les bibliothèques, tant leur présence est majoritaire. Aujourd'hui, elles représentent en effet 60 % des conservateurs généraux et 70 % des conservateurs des bibliothèques. Et pourtant, l'analyse fine des données a laissé apparaître des discriminations, en tout cas des écarts, entre les postes occupés par les femmes et ceux que les hommes occupent, qui sont autant de différences de niveau de pouvoir. Par exemple, les femmes sont moins souvent nommées dans les bibliothèques municipales classées, qui se situent au plus près du terrain politique. En outre, si l'on détaille les chiffres en termes de fonction, on s'aperçoit que pour les directeurs de SCD, la proportion femmes-hommes s'établit à 57 % contre 43 %. Elle atteint presque la parité pour les établissements les plus prestigieux (51,7 % contre 48,3 %).

Les femmes ont toujours le pouvoir du nombre : mais pour combien de temps ? Si les tendances observées aux différentes étapes du concours de recrutement se confirment, les effectifs masculins vont sensiblement remonter dans les prochaines années.

Statistiquement parlant, les conservatrices n'ont donc qu'un pouvoir relatif, de surcroît fragile, dans les bibliothèques françaises.

L'enquête qualitative réalisée auprès de dix femmes a permis de poser un regard « *de l'intérieur* » sur la féminisation de la profession. Evoquant leur carrière, les femmes estiment dans un premier temps n'avoir pas été privées de pouvoir. Elles ont dirigé, su saisir des opportunités, se sont senties reconnues professionnellement – pour leurs compétences uniquement. En cela elles ont été puissantes. Elles se sentent finalement des hommes comme les autres. Parallèlement, elles reconnaissent aussi souvent que les carrières des femmes ne se font pas sur le même rythme, sur le même modèle que celui des hommes. Elles s'excluent de cette observation, soit parce qu'elles estiment avoir eu de la chance, soit parce qu'elles ont agi différemment des autres femmes et ont su éviter les pièges dans lesquels celles-ci sont tombées. Elles se distinguent des autres femmes et le fait qu'elles se présentent majoritairement comme « *conservateurs* » vient renforcer cette position. Il existe, à n'en pas douter, un élément générationnel : ces femmes ont probablement connu un âge d'or du personnel féminin en bibliothèques, un âge de tous les possibles. Elles se disent très satisfaites de leur vie professionnelle. Malgré tout, à lire entre les lignes, on perçoit tout de même des critiques. Les femmes ne sont finalement pas des hommes comme les autres.

Ainsi, si les femmes ont très certainement *du* pouvoir dans les bibliothèques françaises, elles n'ont assurément pas *le* pouvoir.

Parler des femmes et de la place qu'elles occupent dans la société (ou peut-être faudrait-il dire de la place que la société leur permet d'occuper) prend souvent un tour polémique. Si le sujet fait naître autant de débats, c'est qu'il ne laisse pas indifférent et vient pointer des problèmes qui ne veulent pas s'énoncer clairement.

Au-delà de la controverse, la question de la place des femmes dans les bibliothèques soulève des interrogations, en termes de management et de ressources humaines tout particulièrement. Que les femmes soient majoritaires dans les bibliothèques, et particulièrement aux postes de conservateur, est incontestable. Mais cela ne revient pas à dire qu'il y ait *trop* de femmes. Les présupposés sur lesquels repose cette assertion, souvent entendue, sont douteux. La féminisation d'une profession n'est certes pas sans effets : il faut trouver les moyens de gérer professionnellement le rôle social qui est aussi celui des femmes (et encore, pas de toutes). Mais suggérer que les femmes sont *trop* nombreuses, quand elles ne sont que *plus* nombreuses, c'est introduire une nuance qui demande à être développée, si ce n'est solidement argumentée. Car quoi ? Les femmes seraient nuisibles aux bibliothèques ? Entend-on jamais les hommes se plaindre d'être trop nombreux dans certains métiers ? Les compétences des femmes sont pourtant reconnues, avérées, récompensées ; dans un premier temps par la réussite au concours ; puis par l'obtention du diplôme de conservateur des bibliothèques ; ensuite par la conduite d'une carrière professionnelle riche et variée. On tente sans doute là un bien mauvais procès aux femmes.

Les moindres chances de réussite des femmes au concours montrent que les hommes sont favorisés depuis quelques années. Au nom de la mixité, sûrement, cet idéal à atteindre, avec en toile de fond le discours sur la parité, qui doit « *marcher dans les deux sens* ». Mais c'est oublier qu'une fois la victoire de l'éducation remportée, à partir du moment où les femmes obtiennent les mêmes diplômes que les hommes, elles ont un

droit d'accès aux mêmes postes. C'est ignorer également que les actions de « *discrimination positive* », puisqu'il s'agit bien de cela, relèvent des politiques publiques. Elles doivent faire l'objet de concertation, viser à réparer des injustices et favoriser l'insertion de populations auparavant exclues. Or, les hommes n'ont jamais été exclus des bibliothèques : historiquement ils en ont occupé tous les postes jusque dans les années 1920 et ce sont toujours eux qui, aujourd'hui, détiennent la moitié des postes de direction. Les hommes ne sont donc nullement empêchés d'entrer dans les équipes des bibliothèques. Ils ont la possibilité, comme tout le monde, c'est-à-dire comme les femmes, de passer un concours qu'on voudrait juste, équitable.

Notre enquête laisse toutefois apparaître, par bien des aspects, des lacunes et des limites. Elle n'est peut-être en fait qu'un début, une amorce. Elle mériterait certainement d'être complétée.

La recherche historique pourrait ainsi mettre en évidence le rôle des femmes bibliothécaires à différentes époques. Qui étaient les bibliothécaires moniales, par exemple, et quelles étaient leurs tâches, leur quotidien ? Quels étaient leurs contacts avec les autres acteurs, masculins, de ce que nous appelons aujourd'hui « *la chaîne du livre* » ? Que dire sur ce sujet pour les XVII^e, XVIII^e et XIX^e siècles, avant que la féminisation des effectifs ne s'impose vraiment ? Et au XX^e siècle ? Comment les femmes ont-elles accompagné les grandes mutations que le métier a connues ? Quel a été leur rôle ? Quelle place les femmes ont-elles occupée au sein des associations professionnelles ?

Il en ressortirait sûrement que les femmes ont été des alliées des bibliothèques, et non des ennemies. Que vouloir les évincer, ou en limiter volontairement la présence, n'est peut-être pas rendre hommage à leurs compétences, à leur action et à leur professionnalisme.

Les données statistiques présentées dans ce travail gagneraient également, dans un premier temps, à être enrichies par des chiffres sur les conservateurs territoriaux des bibliothèques. L'étude de tous les corps de la filière des bibliothèques selon l'angle du genre serait sans doute instructive. La comparaison avec les conservateurs du patrimoine, d'Etat et territoriaux, mettrait en outre en perspective certains faits. Les statistiques pourraient enfin prendre en compte les membres des associations professionnelles.

Quant à la démarche qualitative, elle pourrait être élargie aux hommes pour analyser leur discours et appréhender leur représentation d'un métier prétendument féminin et dévalorisé. Si tel est le cas, quelles ont été leur motivation, leurs ambitions professionnelles ? Retracer leur carrière permettrait de mettre au jour l'existence ou non d'un décalage avec les carrières des femmes. Il faudrait encore, sans doute, introduire la notion de génération et se pencher sur les aspirations des plus jeunes, femmes et hommes.

Parmi les femmes que nous avons rencontrées, certaines ont souhaité poser différemment la question que nous leur avons proposée, à savoir : « *Quelle est la place*

des femmes parmi les conservateurs ? ». Il était, selon elles, plus intéressant et plus pertinent d'étudier la place faite aux conservateurs – entendus comme corps – dans les bibliothèques. Ces derniers perdent en effet du terrain face aux administrateurs, notamment dans les plus grands établissements.

Il y a bien là un sujet, mais qui recoupe peut-être le nôtre, les corps d'administrateurs étant majoritairement constitués d'hommes. L'École nationale d'administration (ENA) est connue pour être une institution fortement inégalitaire : depuis sa création en 1945 (soit depuis 65 ans bientôt), on ne compte que 16 % de femmes parmi les anciens élèves¹¹⁹. L'ENA a « *affaibli nettement l'importance des femmes dans les cadres des administrations centrales – ce que ne voulait nullement un Michel Debré, commente Guy Thuillier, qui poursuit, comme disait plaisamment en 1955 un ancien de l'ENA : “pour supprimer la misère, Baudelaire proposait de supprimer les pauvres ; pour éliminer la concurrence féminine, il a suffi de créer une grande école”*¹²⁰. » Il n'est donc pas impossible de dire que les conservateurs perdent aussi du pouvoir face aux administrateurs parce que le corps est fortement féminisé.

Dans un article de 2005¹²¹, Dominique Lahary explique que la question des générations n'était pas la seule « *grille de lecture possible* » de la profession. Il évoque également « *celle des sexes, jamais abordée à [sa] connaissance* » ; et conclut : « *Il faudra bien le faire un jour.* »

Si notre travail peut apporter une pierre à l'édification de cette histoire, il aura alors largement atteint son objectif.

¹¹⁹Très précisément, 16,52 %, soit 928 femmes sur 5 618 anciens élèves. Pour plus de détails, voir le site Internet de la Commission Femmes de l'association des anciens élèves de l'ENA : <http://www.femmesaeeena.com/reperes.html>.

¹²⁰THUILLIER, Guy, *op. cit.*, p. 83. L'auteur relevait par ailleurs l'insuffisance du nombre de candidates au concours externe de l'ENA, « *insuffisance qui ne s'explique guère, puisque les filles sont majoritaires à Sciences-Po* » (p. 137).

¹²¹LAHARY, Dominique, *op.cit.*

Bibliographie

HISTOIRE DES BIBLIOTHEQUES ET DES BIBLIOTHECAIRES

Généralités

CHARENTREAU, Anne-Marie, LEMAITRE, Renée, *Drôles de bibliothèques : le thème de la bibliothèque dans la littérature et le cinéma*, 2^e éd. revue et augmentée, Paris, Ed. du Cercle de la librairie, 415 p. ISBN 2-7654-0520-4

DURAND, Jean-Pierre, PEYRIERE, Monique, SEBAG, Joyce, *Bibliothécaires en prospective*, Paris, Ministère de la culture et de la communication, 2006, 197 p., Les travaux du DEPS. ISBN 2-11-094283-5

FAYET-SCRIBE, Sylvie, *Histoire de la documentation en France : culture, science et technologie de l'information : 1895-1937*, Paris, CNRS, 2000, 313 p. ISBN 2-271-05790-6

FOUCHE, Pascal, PECHOIN, Daniel, SCHUWER, Philippe (dir.), *Dictionnaire encyclopédique du livre : [1] A-D*, Paris, Ed. du Cercle de la librairie, 2002, XXXIII-900 p. ISBN 2-7654-0841-6

FOUCHE, Pascal, PECHOIN, Daniel, SCHUWER, Philippe (dir.), *Dictionnaire encyclopédique du livre : [2] E-M*, Paris, Ed. du Cercle de la librairie, 2005, XI-1074 p. ISBN 2-7654-0910-2

JOLLY, Claude (dir.), *Histoire des bibliothèques françaises : [2] Les bibliothèques sous l'Ancien Régime, 1530-1789*, Paris, Ed. du Cercle de la librairie, 2008, XV-547 p. ISBN 2-903181-68-3

LECOQ, Benoît, *La fonction de direction des services communs de la documentation : évolutions récentes et perspectives*, [Paris], Inspection générale des bibliothèques, 2008, 65 p.

MELOT, Michel, *La sagesse du bibliothécaire*, Paris, L'œil neuf, 2004, 109 p., Sagesse d'un métier. ISBN 2-915543-03-8

POULAIN, Martine (dir.), *Histoire des bibliothèques françaises : [4] les bibliothèques au XX^e siècle, 1914-1990*, Paris, Promodis, Cercle de la librairie, 1992, XXII-793 p. ISBN 2-7654-0510-7

RENOULT, Daniel, *La filière des bibliothèques de la fonction publique d'Etat : situation et perspectives*, [Paris], Inspection générale de bibliothèques, 2008, 56 p.

SEIBEL, Bernadette, *Au nom du livre : analyse sociale d'une profession : les bibliothécaires*, Paris, La documentation française, 1988, 228 p. ISBN 2-11-001937-9

VARRY, Dominique (dir.), *Histoire des bibliothèques françaises : [3] Les bibliothèques de la Révolution et du XIXe siècle, 1789-1914*, Paris, Promodis-Éd. du Cercle de la librairie, 1991, XII-671 p. ISBN 2-7654-0472-0

VERNET, André (dir.), *Histoire des bibliothèques françaises : [1] Les bibliothèques médiévales du VIe siècle à 1530*, Paris, Ed. du Cercle de la librairie, 2008, XXIV-463 p. ISBN 2-903181-72-1

Femmes bibliothécaires

Monographies

BLOIN, Marie-Pierre, *La bibliothèque et les femmes : étude sur le phénomène de féminisation croissante des bibliothèques : en particulier celles de la ville de Bordeaux et de la communauté urbaine bordelaise*, Bordeaux, Université M. de Montaigne Bordeaux 3, 1994, 66 p.

HARRIS, Roma M, *Librarianship : the erosion of a woman's profession*, Norwood, Ablex Pub. Corp., 1992, 186 p. Information management, policy, and services. ISBN 0-89391-840-7

HEIM, K. PHENIX, K., *An account of sex : an annotated bibliography on the status of women in librarianship, 1977-1981*, Chicago, American Library Association, 1984, ISBN 0-8389-3287-8

KERSLAKE, Evelyn, MOODY, Nickianne (éd.), *Gendering library history*, Liverpool, Media critical and creative arts, Liverpool John Moores University, Association for research in popular fictions, 2000, 242 p. ISBN 0952797805

MORRIS, Beryl, *Training and development for women*, London, Library Association Publishing, 1993, 61 p. Library training guides. ISBN 1-85604-080-1

PEZERIL-TOULLEC, Maggy, RIVES, Caroline, *La féminisation des emplois dans les bibliothèques*, Note de synthèse de l'ENSB, 1976-1977, 108-XXV f.

SIITONEN, Leena (éd.), *Women's Issues at IFLA : equality, gender and information on agenda : papers from the programs of the Round table on women's issues at the IFLA annual conferences 1993-2002*, München, Saur, K. G., 2003, 244 p. IFLA Publications ISBN 3-598-21836-2

ST. CYRIL AND METHODIUS NATIONAL LIBRARY (éd.), *The library and the woman : Libraries and Women International Scientific Conference, Sofia 24-26th September 2003*, Sofia, SONM Publishers, 2004, 157 p. ISBN 954-847864-1

WEIBEL, Kathleen, HEIM, Kathleen M., ELLSWORTH, Dianne J, *The role of women in librarianship, 1876-1976 : the entry, advancement and struggle for equalization in one profession*, Phoenix, Oryx Press, London, Mansell, 1979, 510 p. Neal-Schuman professional book. ISBN 0-902700-01-7

Articles

BECKER, Cheryl, « Librarianship », *Women's studies encyclopedia*, vol. 1, Westport, Greenwood, 1989, p. 208-209

BISKUP, Peter, « Gender and status in Australian librarianship : some issues », *Australian Library Journal*, 43, 1994, p. 164-179

BOISARD, Geneviève, « Les Femmes ont-elles le pouvoir dans les bibliothèques françaises ? », *Bulletin de l'Unesco pour les bibliothèques*, vol. XXIX, n° 6, 1975, p. 323-334

COYECQUE, Ernest, « L'œuvre française d'une bibliothécaire américaine, miss Jessie Carson », *Revue des bibliothèques*, t. 34, 1924, p. 257-270

MAACK, Mary Niles, « Comparative methodology as a mean for assessing the impact of feminization and professionalization on librarianship », *International Library Review*, 17, 1, janvier 1985

MAACK, Mary Niles, « Gender issues in librarianship », *Encyclopedia of library history*, New York, Garland Publishing, 1994, p. 227-237

MAACK, Mary Niles, « Women librarians in France : the first generation », *Journal of Library History*, t. 18, 1983, p. 407-449

MCDERMOTT, Elizabeth, « Barriers to women's career progression in LIS », *Library Management*, 19, 7, 1998, p. 416

NEWMYER, J., « The image problem of the librarian : feminity and social control », *Journal of library history*, 1, 1976

PAVILLARD, Anne-Marie, « Les femmes dans les bibliothèques », *L'école émancipée*, 12, mars 1981

RITCHIE, S., « Women in libraries : status and orientation to work », *Library Management*, 5, 1984

SCHILLER, Anita R., « Women in librarianship », *Advances in librarianship*, London, Academic Press, 1974, p. 103-141

SOMMERVILLE, Mary R., « Yin Management in a Yang World », *Wilson Library Bulletin*, 69, 1995, p. 30-32

WEIHS, Jean, « Women in Libraries : The Long Struggle for Equality », *Technicalities* 28, 3, 2008, p. 9-12

PARITE PROFESSIONNELLE

Généralités

AMOSSE, Thomas, « Professions au féminin : représentation statistique, construction sociale », *Travail, genre et société*, 11, 2004

MINISTERE DE LA COHESION SOCIALE ET DE LA PARITE, *La Charte de l'égalité : pour l'égalité des hommes et des femmes, la France s'engage*, [Paris], 2004 [en ligne] <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/grands-dossiers/charte-egalite/charte-egalite-entre-hommes-femmes.html>. Consulté le 8 décembre 2009.

MOSSUZ-LAVAU, Janine, « L'accès des femmes aux postes de responsabilité : les évolutions récentes ». In *Rapports de genre et questions de population : [1] Genre et population, France 2000*, Paris, INED, 2000, p. 241-254

CERQUIGLINI, Bernard (dir.), *Femme, j'écris ton nom... : guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions*, Paris, La documentation française, 1999, 124 p. ISBN 2-11-004274-5

SERVICE DES DROITS DES FEMMES ET DE L'EGALITE, *L'égalité entre les femmes et les hommes : chiffres clés 2008*, [Paris], 2009, 90 p. [en ligne] <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/bloc-ministere-dispositif-action.../actions-communication-publications/publications-outils-communication.html>. Consulté le 8 décembre 2009.

Fonction publique

BECANE, G. M., PASCAUD, S., « Les femmes dans la fonction publique », *Notes et études documentaires*, 25 janvier 1974, n°4056-57

BONNEFOY, Antoine, *Place aux femmes ! Les carrières féminines administratives et libérales*, Paris, Fayard, 1914, 382 p.

COLMOU, Anne-Marie, *L'encadrement supérieur de la fonction publique : vers l'égalité entre les hommes et les femmes*, Paris, La documentation française, 1999, 170 p. Collection des rapports officiels. ISBN 2-11-004260-5

LE PORS, Anicet, MILEWSKI, Françoise, *Vouloir l'égalité : troisième rapport du comité de pilotage pour "égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques*, Paris, La documentation française, 2005, 175 p., Collection des rapports officiels. ISBN 2-11-005917-6

PRAT, Reine, *Pour une plus grande et une meilleure visibilité des diverses composantes de la population française dans le secteur du spectacle vivant : [1] Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation*, [Paris], 2006, 60 p.

PRAT, Reine, *Pour une plus grande et une meilleure visibilité des diverses composantes de la population française dans le secteur du spectacle vivant : [2] De l'interdit à l'empêchement*, [Paris], 2009, 98 p.

[en ligne] www.culture.gouv.fr/culture/actualites/rapports/egalite_acces_resps09.pdf.

Consulté le 8 décembre 2009.

THUILLIER, Guy, *Les femmes dans l'administration depuis 1900*, Paris : Presses universitaires de France, 1988, 173 p., Politique d'aujourd'hui. ISBN 2-13-042027-3

HISTOIRE DES FEMMES

BATTOGLIA, Françoise, *Histoire du travail des femmes*, 3 éd., Paris, La découverte, 2008, Repères, 121 p. ISBN 978-2-7071-5658-7

DUBY, Georges, PERROT, Michèle, SCHMITT-PANTEL, Pauline (dir.), *Histoire des femmes en Occident : [1] L'Antiquité*, Paris, Perrin, 2002, 725 p., Tempus. ISBN 2-262-01869-3

DUBY, Georges, PERROT, Michèle, KLAPISCH-ZUBER Christiane (dir.), *Histoire des femmes en Occident : [2] Le Moyen Âge*, Paris, Perrin, 2002, 692 p., Tempus. ISBN 2-262-01870-7

DUBY, Georges, PERROT, Michèle, ZEMON DAVIS Natalie, FARGE Arlette (dir.), *Histoire des femmes en Occident : [3] XVI^e-XVIII^e siècle*, Paris, Perrin, 2002, 658 p., Tempus. ISBN 2-262-01871-5

DUBY, Georges, PERROT, Michèle, FRAISSE Geneviève (dir.), *Histoire des femmes en Occident : [4] Le XIX^e siècle*, Paris, Perrin, 2002, 764 p., Tempus. ISBN 2-262-01872-3

DUBY, Georges, PERROT, Michèle (dir.), *Histoire des femmes en Occident : [5] Le XX^e siècle*, Paris, Perrin, 2002, 764 p., Tempus. ISBN 2-262-01872-3

GIANINI BELOTTI, Elena, *Du côté des petites filles*, 10^e éd., Paris, Des femmes, Antoinette Fouque, 2005, 206 p. ISBN 2-7210-0449-2

GROULT, Benoîte, *Ainsi soit-elle*, Paris, Ed. Grasset et Fasquelle, 2000, 219 p., Le livre de poche. ISBN 978-2-253-01605-2

MEDA, Dominique, *Les temps des femmes : pour un nouveau partage des rôles*, éd. revue, Paris, Flammarion, 2008, 233 p., Champs actuel. ISBN 972-2-0812-1298-5

WOOLF, Virginia, *Une chambre à soi*, Paris, Ed. Denoël, 1992, 171 p., Bibliothèques 10/18. ISBN 2-264-03360-6

Table des annexes

ANNEXE 1 : CHRONOLOGIES DE L'EGALITE.....	69
ANNEXE 2 : EXTRAITS DE LA CHARTE DE L'EGALITE.....	72
ANNEXE 3 : « PLACE AUX FEMMES ».....	82
ANNEXE 4 : NOTICES BIOGRAPHIQUES DE FEMMES BIBLIOTHECAIRES	85
ANNEXE 5 : PROPORTION DE FEMMES DANS LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES AU 31 DECEMBRE 2006 (EN %)	89
ANNEXE 6 : LES CONSERVATEURS EN CHIFFRES : GRAPHIQUES SUPPLEMENTAIRES.....	90
ANNEXE 7 : UNIVERSITES DE CATEGORIES 1 ET 2.....	94
ANNEXE 8 : REUSSITE DES FEMMES AU CONCOURS DE CONSERVATEUR DES BIBLIOTHEQUES	96
ANNEXE 9 : GRILLE DES ENTRETIENS SEMI-DIRECTIFS.....	97

Annexe 1 : chronologies de l'égalité

EDUCATION

1836 : l'ordonnance du 23 juin organise l'enseignement primaire pour les filles.

1861 : après avoir bataillé plusieurs années, l'institutrice Julie Daubié est la première femme autorisée à se présenter au baccalauréat, qu'elle obtient en l'ayant préparé seule.

1924 : les programmes de l'enseignement secondaire ainsi que le baccalauréat deviennent identiques pour les filles et les garçons (décret du 25 mars).

1972 : ouverture aux femmes des concours des grandes écoles. L'Ecole polytechnique devient mixte : huit femmes sont reçues et l'une d'entre elles (Anne Chopinet) sera major de promotion.

1976 : la mixité devient obligatoire pour tous les établissements d'enseignements primaires et secondaires que par le décret du 28 décembre 1976 de la loi du 15 juin 1975 (dite Loi « René Haby »). Mais le premier lycée mixte avait ouvert ses portes en 1937 (Marcellin Berthelot, à St Maur)

2000 : une convention interministérielle est signée le 25 février afin de mettre en œuvre une politique globale d'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif. Elle réunit les ministères de l'Education nationale, de la Recherche, de l'Agriculture, de la Parité et de l'Emploi, et ceux qui les ont rejoints par l'avenant du 8 mars 2002, les ministères chargés de la Culture, de l'Equipement et de la Justice.

2006 : la convention interministérielle du 25 février 2000 est renouvelée le 29 juin 2006. Elle réunit les ministères de l'Emploi, de l'Education nationale, de la Justice, de l'Equipement, de l'Agriculture, de la Culture, de la Parité et de la Recherche.

EGALITE PROFESSIONNELLE

1900 : la loi du 1er décembre ouvre le barreau aux femmes : Jeanne Chauvin devient la première avocate.

1972 : la loi du 22 décembre de 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes introduit le principe « à travail égal, salaire égal ». Mais en fait les écarts de rémunération et de revenus demeurent.

1983 : la loi du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal (loi Roudy) établit l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

2001 : Loi du 9 mai 2001, dite loi Génisson, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette loi actualise et renforce la loi de 1983 en définissant les axes de sa mise en œuvre.

2001 : la loi du 6 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations à l'emploi, qui précise notamment le régime juridique de la preuve et la notion de discrimination

2003 : le décret n° 2003-1280 du 26 décembre 2003 portant application de la loi du 21 août 2003, portant réforme des retraites modifie les conditions du bénéfice de la majoration pour enfants. Les femmes assurées sociales se voient désormais attribuer une majoration de leur durée d'assurance d'un trimestre pour toute année durant laquelle elles ont élevé un enfant, dans la limite des huit trimestres par enfant.

2004 : la signature par le patronat et les syndicats de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004, relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes se décline en plusieurs points : réduire les inégalités salariales, faciliter l'accès à la formation professionnelle pour les femmes, faire en sorte que la maternité ou la parentalité ne freine pas les évolutions de carrière, mettre fin au déséquilibre entre les hommes et les femmes lors des recrutements.

2006 : la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes renforce les moyens et engagement concernant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale.

2006 : la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes proposait notamment la mise en place de quotas pour faciliter l'accès des femmes aux responsabilités. Le Conseil Constitutionnel dans sa décision n°2006-533 DC du 16 mars 2006 a déclaré ces dispositions (articles 21 à 26) non conformes à la Constitution.

2008 : la loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 modifie l'article 1er de la Constitution, désormais ainsi rédigé : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

Source :

Observatoire de la parité :

http://www.observatoire-parite.gouv.fr/portail/chronologies_egalite.htm

Annexe 2 : extraits de la Charte de l'égalité

« La Charte de l'égalité entre les hommes et les femmes, remise officiellement le 8 mars 2004 au Premier ministre, est une manifestation majeure de [l']engagement de l'État en France. Ce texte est l'acte fondateur d'une véritable dynamique de changement social. Il témoigne de la volonté de multiples acteurs de se mettre en mouvement, d'interroger leurs pratiques, et de se donner les moyens d'agir tous ensemble vers plus de progrès et plus de démocratie. »

LES FONCTIONS PUBLIQUES (ÉTAT, HOSPITALIERE, TERRITORIALE)

Contexte

La présence en nombre des femmes dans les trois fonctions publiques, fonction publique d'État, territoriale et hospitalière, pourrait faire penser que les responsabilités assumées au sein des administrations sont partagées de manière équilibrée entre les hommes et les femmes. La fonction publique de l'État emploie en effet 2,3 millions d'agents, civils et militaires, dont 1,1 million de femmes, la fonction publique territoriale 1,7 million d'agents, dont 1 million de femmes, et la fonction publique hospitalière 840 000 personnes, dont 660 000 femmes.

Mais au-delà des situations diverses rencontrées, d'une administration à l'autre, dans la féminisation des services, cette position, la plupart du temps majoritaire des femmes, s'accompagne d'un faible taux de féminisation des effectifs dans les emplois supérieurs de la fonction publique.

La situation de la fonction publique de l'État, sur laquelle nous possédons le plus d'indicateurs pour apprécier les écarts de situation entre les femmes et les hommes, permet de prendre la mesure des efforts qu'il convient de poursuivre pour parvenir à un partage équilibré des prises de responsabilité dans les différents ministères.

La haute fonction publique se féminise très progressivement

A la fin de l'année 2001, les femmes occupent 57 % des postes dans la fonction publique de l'État et 12 % des emplois supérieurs de la fonction publique d'État et de la magistrature.

En ce qui concerne les emplois à la discrétion du Gouvernement, la proportion des femmes se maintient à 13 % entre 2000 et 2001. Les autres emplois de direction et d'inspection comprennent une proportion stable de 15% de femmes en 2000 et 2001.

En 2001, on compte 21 % de femmes parmi les sous-directeurs, directeurs adjoints et chefs de service.

La part des femmes est encore plus réduite dans les services déconcentrés : 22 % des cadres dirigeants sont des femmes en administration centrale contre 9 % dans les services déconcentrés.

Dans le domaine de la recherche, bien que les femmes comptent aujourd'hui pour 56 % des effectifs globaux des étudiants, elles ne sont plus que 30 % parmi les chercheurs du secteur public, et surtout seulement 20 % d'entre elles ont le statut de directrice de recherche ou de professeure, contre 43 % pour les hommes.

Alors que les mentions « *Bien* » et « *Très Bien* » à la session 2001 du baccalauréat scientifique sont réparties de manière équilibrée entre les filles et les garçons, le pourcentage de filles dans les classes préparatoires scientifiques (mathématiques-physique -M. P.- et physique-chimie -P. C.), qui préparent aux concours les plus prestigieux, est seulement de 22 % et les candidats effectifs, présents au concours de l'Ecole Polytechnique sont pour 19,5 % seulement des femmes.

Par ailleurs, on constate que la féminisation des jurys de concours est relative. Les femmes constituent 32,1 % des membres de jurys de concours de catégorie A alors qu'elles représentent 55,3 % des agents de cette catégorie. D'une manière générale, la présidence des jurys est assurée par une femme une fois sur cinq, voire une fois sur sept (hors Education nationale).

Un cadre pour l'action à consolider

Au regard des conclusions du rapport de madame Anne-Marie Colmou, *L'encadrement supérieur dans la fonction publique : vers l'égalité entre les hommes et les femmes*, en 1999, des travaux d'analyse et de réflexion ont été confiés au Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques. Il est chargé de recueillir les données existantes sur la formation, le recrutement et l'avancement des femmes dans la fonction publique, de rechercher les causes de discriminations subies par les femmes dans l'accès aux emplois supérieurs, de faire des recommandations pour remédier aux inégalités constatées et d'évaluer les effets des mesures prises. Il a publié à ce jour deux rapports.

Des plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur ont été élaborés par arrêté dans l'ensemble des ministères. Ces plans fixent, pour une durée de trois à cinq ans, des objectifs relatifs au taux de féminisation à atteindre par catégorie d'emplois de direction et d'encadrement. Certains d'entre eux seront renouvelés au cours de l'année 2004. Ce rendez-vous avec les administrations concernées permettra de donner un « *second souffle* » à ce dispositif.

Des correspondants dans chaque ministère constituent un réseau destiné à favoriser les échanges d'expériences et de bonnes pratiques dans l'administration sur la question de l'égalité.

Un rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans la fonction publique est également déposé tous les deux ans sur les bureaux des Assemblées parlementaires.

Plus récemment, un groupe de travail constitué auprès de la Ministre déléguée à la Parité et à l'Egalité professionnelle a fait des propositions en mars 2003. Celles-ci s'articulent autour des quatre axes suivants : améliorer la connaissance des inégalités, réorganiser le temps de travail, agir sur les voies d'accès et les conditions de recrutement, intervenir sur les déroulements de carrières.

Le Président de la République a appelé de ses vœux un « *profond changement de mentalités* » pour lutter contre les conditions de travail discriminatoires pour les femmes et a souhaité, lors du Conseil des ministres du 29 octobre 2003, que la fonction publique

soit exemplaire pour parvenir à l'égalité professionnelle. Il a demandé à cette occasion au Gouvernement de se donner des « *objectifs chiffrés pour atteindre l'égalité avec un suivi régulier qui devra être rendu public* ».

Les acteurs de la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique sont ainsi appelés à poursuivre, plus que jamais, leur action.

Actions

Accès des femmes aux emplois supérieurs

N°10 : Observer les situations des femmes et des hommes dans les fonctions publiques

- Mise au point et généralisation des tableaux de bord dans l'ensemble des départements ministériels.

Ces documents permettront d'identifier le pourcentage de nominations de femmes dans les emplois de chefs de service, directeurs adjoints et sous-directeurs des administrations, au regard du taux de féminisation des viviers de proximité et des potentiels « promouvables ».

Pilotage : ministère de la fonction publique, de la réforme de l'État et de l'aménagement du territoire

- Recours aux enquêtes et aux études. Le ministre de la fonction publique, de la réforme de l'État et de l'aménagement du territoire procède, avec l'ensemble des départements ministériels, au recensement des enquêtes et des études qui permettent d'éclairer les travaux à conduire pour favoriser l'égalité des femmes et des hommes dans la fonction publique.

Pilotage : ministère de la fonction publique, de la réforme de l'État et de l'aménagement du territoire

- Production et diffusion des statistiques établissant la répartition hommes-femmes dans la fonction publique territoriale.

Une production de données chiffrées plus complètes sur la situation respective des femmes et des hommes au sein de la Fonction publique territoriale sera établie dans la perspective de la parution des bilans sociaux 2005, en 2007. Cette refonte des bilans sociaux aura lieu conformément au décret n° 2002-230 du 15 février 2002 relatif à l'application de l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui prévoit « *la liste des indicateurs permettant d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes dans la fonction publique. Ces indicateurs comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts et, le cas échéant, des données explicatives sur les évolutions constatées ou en perspective* ».

Pilotage : ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales

- Mise en place d'un Observatoire de la féminisation, composé de représentants de chaque armée, de la gendarmerie, du service de santé des armées, de l'état-major des armées et de la sous-direction de la fonction militaire.

Pilotage : ministère de la défense

- Suivi de la situation des femmes dans le cadre de l'Observatoire des carrières de la justice, installé le 11 décembre 2003 par le Garde des Sceaux.

Quatre missions essentielles lui sont confiées:

- réfléchir aux évolutions des métiers offerts par le ministère de la justice,
- étudier la place que peuvent et doivent y occuper les femmes,
- faire des propositions pour permettre le développement des possibilités de carrières pour les femmes, y compris jusqu'aux postes de responsabilité et d'encadrement,
- contribuer à donner une meilleure image et une meilleure connaissance des métiers de la justice, notamment chez les jeunes, filles et garçons.

Le résultat de ce travail se concrétisera, avant fin 2004, par un plan d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et aux postes d'encadrement.

Pilotage : ministère de la justice

- Mise en place d'un outil de suivi destiné à améliorer la connaissance statistique et la dynamique de la féminisation des postes par grade.

Pilotage : ministère de l'économie, des finances et de l'industrie

- Suivi de l'évolution de la proportion de femmes dans les emplois de la fonction publique hospitalière.

Pilotage : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DHOS)

- Suivi de la répartition des hommes et des femmes dans le cadre de l'Observatoire des Missions et des Métiers.

Pilotage : ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales

- Elaboration de propositions de gestion de carrière pour les femmes suite à l'étude sur les obstacles à leur accès aux emplois d'encadrement supérieur. Cette étude, rendue en fin d'année 2003, a permis de dresser un état des lieux des trajectoires professionnelles des hommes et des femmes dans les différents corps donnant accès aux postes d'encadrement supérieur du ministère.

Pilotage : ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer (DPSM)

- Mise en œuvre des préconisations du rapport « femmes et tourisme », portant notamment sur la mise en œuvre de statistiques sexuées dans la sphère du tourisme et la création d'une cellule de veille interne.

Pilotage : secrétariat d'Etat au tourisme

- Bilan de la participation des femmes aux formations organisées par le ministère et par les fédérations sportives et de la part des femmes diplômées.

Pilotage : ministère des sports

N°11 : Promouvoir la poursuite et le renouvellement des Plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois supérieurs

- Détermination d'objectifs chiffrés relatifs à la progression du nombre de femmes dans ces emplois, dans chaque ministère.
- Transfert d'expériences et de méthodes entre les administrations concernées pour l'établissement de ces plans.
- Bilan annuel des opérations menées.
- Actions d'accompagnement de cette politique en termes de formation, d'élaboration de chartes de gestion du temps, de recensement et poursuite d'études...

Pilotage : ministère de la fonction publique, de la réforme de l'État et de l'aménagement du territoire

N°12 : Consolider le réseau des correspondants de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les départements ministériels

- Animation par le ministère chargé de la fonction publique du réseau des correspondants chargés, dans les différents ministères, de suivre les questions relatives à la place des femmes dans l'administration.

Des réunions semestrielles sont organisées avec ce réseau afin de favoriser les échanges d'expériences, d'encourager le travail en commun, de développer la présentation harmonisée des actions entreprises dans chaque ministère et de suivre la mise en œuvre des actions prévues dans la présente charte.

Pilotage : ministère de la fonction publique, de la réforme de l'État et de l'aménagement du territoire

N°13 : Poursuivre les travaux du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques

- Poursuite des travaux menés par le comité afin de mieux identifier et comprendre les obstacles rencontrés par les femmes lors du déroulement de leur carrière.

Pilotage : ministère de la fonction publique, de la réforme de l'État et de l'aménagement du territoire

N°14 : Valoriser l'accès à la fonction publique

- Valorisation de l'accès des femmes à la fonction publique dans les manifestations ouvertes au grand public auxquelles le ministère chargé de la fonction publique participe, tels que les *Carrefours des Métiers*.

Pilotage : ministère de la fonction publique, de la réforme de l'État et de l'aménagement du territoire

- Mise en place d'un tutorat susceptible d'aider les premières prises de postes à responsabilité lors de l'accès à la fonction publique.

Pilotage : ministère de la fonction publique, de la réforme de l'État et de l'aménagement du territoire

- Accès des femmes aux fonctions de chef d'établissement hospitalier, en faisant une étude sur les freins à leur accès à ces fonctions.

Pilotage : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DHOS)

- Elaboration de plans de féminisation des cadres techniques placés auprès des fédérations ainsi que des entraîneurs et éducateurs, placés au sein des clubs sportifs. La fédération de tennis de table a arrêté un plan en octobre 2003.

- Connaissance des fonctions de directeur technique national (DTN) ou entraîneur national (EN), évaluation des pratiques professionnelles (Charte de gestion du temps et formations professionnelles), et connaissance des postes vacants ou susceptibles de l'être auprès des cadres du ministère.

Pilotage : ministère des sports

N°15 : Sensibiliser et former les personnels à la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes

- Mise en place de formations spécifiques à l'égalité dans les programmes interministériels sur la base d'un cahier des charges type établi par le comité de pilotage des formations à l'égalité entre les femmes et les hommes, placé auprès du Service des droits des femmes et de l'égalité.

Pilotage : ministère de la fonction publique, de la réforme de l'État et de l'aménagement du territoire

Partenaire : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

- Démarches d'incitation des femmes à accéder à des postes à responsabilité et sensibilisation des policiers de tous grades à la dimension de l'égalité dans l'exercice du commandement.

La direction des écoles de formation des policiers des trois grades sera davantage ouverte aux femmes.

Pilotage : ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales

- Organisation de formations à la prise en compte de la dimension du genre destinées, entre autre, à mettre en place des outils spécifiquement adaptés au milieu de recherche pour y améliorer l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Une première session a été organisée en 2003 pour le réseau de correspondants parité mis en place dans l'ensemble des organismes de recherche.

Ce type de formation sera par la suite proposé aux chercheurs et aux personnels du ministère délégué à la recherche et aux nouvelles technologies.

Pilotage : ministère délégué à la recherche et aux nouvelles technologies

- Repérage de candidatures féminines et suivi des postulantes pour leur proposer éventuellement d'autres fonctions en les accompagnant par une formation adaptée à leur souhait et motivation.

Pilotage : ministère des sports

N°16 : Respecter la parité dans les jurys de concours et les instances administratives

Respect d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les jurys de concours des fonctions publiques

- Suivi des dispositions mises en place par l'ensemble des départements ministériels.

Pilotage : ministère de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de l'aménagement du territoire

- Féminisation des jurys de concours de recrutement, en administration centrale, dans la fonction publique territoriale et dans la police nationale. Les actions développées concernent la sensibilisation des services concernés par leur organisation, l'identification des viviers de femmes susceptibles de présider les jurys, l'adaptation de la formation des futurs membres de jurys et la mise en place d'un suivi statistique.

Pilotage : ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales

- Mise en place de dispositions visant à assurer la mixité des jurys des concours de recrutement des enseignants du second degré et du supérieur et des instances de qualification et de promotion du Conseil national des universités (CNU).

Pilotage : ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche (DPE - DES)

- Elaboration d'une circulaire demandant le respect d'une proposition d'un tiers de femmes au sein des organismes paritaires et des jurys de concours

Pilotage : ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer (DPSM)

- Féminisation des jurys d'examens pour les diplômes délivrés par le ministère et féminisation des jurys de concours de recrutement des professeurs de sports option cadres techniques sportifs (CTS).

Pilotage : ministère des sports

Amélioration de la représentation des femmes dans les instances de nomination et de promotion

- Amélioration de la représentation des femmes dans les instances d'évaluation scientifique des organismes de recherche. Pour ces instances, qui n'entrent pas dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 et du décret du 3 mai 2002 qui instaure le principe d'une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe dans les jurys et comités de sélection, une attention particulière est portée à une représentation équilibrée des hommes et des femmes, notamment au niveau des membres nommés.

Pilotage : ministère délégué à la recherche et aux nouvelles technologies

Accompagnement des parcours professionnels des femmes, notamment dans le cadre de l'aide à la mobilité

N°17 : Assurer l'accompagnement individuel des agents

Ces mesures, non spécifiquement ciblées sur les femmes, devraient permettre cependant une plus grande égalité des chances entre les femmes et les hommes avec la mise en place d'outils de gestion personnalisée lors de l'accès aux postes de responsabilité.

- Désignation dans chaque ministère d'un responsable de la gestion des cadres supérieurs. Placé sous l'autorité du ministre, ce responsable devra proposer avant toute nomination dans un emploi supérieur, plusieurs profils possibles pour le poste requis, une lettre d'objectifs fixant les missions, leurs durées, les critères d'évaluation qui seront appliqués et, éventuellement les modalités de rémunération.

Pilotage : ministère de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de l'aménagement du territoire

- Mise en place dans chaque administration d'une cellule chargée de la gestion personnalisée des cadres supérieurs d'ici la fin du premier semestre 2004, qui aura vocation à s'occuper de la mobilité, de la formation et du suivi des carrières. Par ailleurs, les cadres accédant aux premières fonctions de responsabilité se verront proposer, dans l'année précédant l'ancienneté requise pour accéder aux emplois de direction, un bilan professionnel lequel leur permettra d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leur motivation.

Pilotage : ministère de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de l'aménagement du territoire

N°18 : Accompagner les familles et les conjoints des agents de la fonction publique

Accompagnement des familles des agents en mobilité géographique

- Mise en place de mesures d'accompagnement des conjoints des personnels dont la mobilité est prévue au statut. Une étude sera réalisée d'ici l'année 2005 sur la prise en charge par l'administration des déplacements des conjoints, voire la mise en œuvre d'une mesure compensatoire, et un réseau sera installé avec les partenaires de

l'immobilier pour constituer un portefeuille de logements susceptibles d'être loués aux fonctionnaires concernés.

Pilotage : ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales

- Versement d'une prestation qui a pour objet de permettre au conjoint d'un personnel civil ou militaire muté, de se rendre, avant mutation, sur le nouveau lieu de résidence afin de s'informer sur leurs nouvelles conditions de vie familiale et professionnelle et de faciliter les démarches d'installation (recherche d'un logement, de l'école, d'un emploi...). Le montant de cette aide varie de 58 € à 230 € en fonction de la durée et des modalités de déplacement.

Pilotage : ministère de la défense

Mesures de facilitation de l'insertion professionnelle et de l'accès à l'emploi des conjoints d'agents

- Développement du dispositif d'accompagnement vers l'emploi des conjoints de personnel civil ou militaire afin de faciliter leurs démarches et d'atténuer les contraintes de la mobilité sur la vie des couples et des familles. Ce dispositif repose sur 22 Cellules d'Accompagnement vers l'Emploi des Conjoints, les « CAEC », qui sont réparties sur l'ensemble du territoire.

Pilotage : ministère de la défense

Partenaire : Agence nationale pour l'emploi (ANPE)

Soutien à la conciliation des temps de la vie privée et de la vie professionnelle

- Poursuite et développement des opérations menées en faveur des conjoints d'agents

Pilotage : ministère des affaires étrangères

Création des conditions d'exercice du partage équilibré des responsabilités dans la fonction publique

N°19 : Prendre en compte la gestion du temps dans les départements ministériels

Mise en place de chartes de gestion du temps dans les ministères

- Afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, au plan quantitatif et qualitatif, des chartes de gestion du temps sont en cours d'élaboration dans la fonction publique de l'Etat, notamment en ce qui concerne l'encadrement supérieur. Elles doivent comporter des mesures de nature à favoriser la conciliation entre la vie professionnelle, la vie familiale et les temps sociaux et tenir compte des organisations mises en place dans le cadre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail.

Pilotage : ministère de la fonction publique, de la réforme de l'État et de l'aménagement du territoire

Utilisation des congés parentaux

- Mise en place de statistiques relatives au congé de paternité afin de permettre un suivi spécifique de l'évolution du nombre de bénéficiaires de ce congé dans la fonction publique de l'État.

Pilotage : ministère de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de l'aménagement du territoire

- Réalisation d'un bilan sur l'utilisation des temps partiels, des congés parentaux et des congés de paternité

Pilotage : ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales

Recherche de modalités de télétravail

- Etude en cours sur les conditions et les modalités d'utilisation du télétravail au ministère de l'écologie et du développement durable, avec notamment l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication, susceptible dans certaines conditions, de présenter une solution alternative au seul mode de travail actuel consistant à travailler dans les locaux du ministère.

Pilotage : ministère de l'écologie et du développement durable

N°20 : Soutenir les mesures d'aide aux parents pour la prise en charge des enfants et des personnes âgées dépendantes

- Plusieurs mesures d'aides aux parents sont proposées aux personnels de la Défense, en particulier en raison des exigences statutaires de pleine disponibilité des militaires. Les mesures couvrent l'accueil de la petite enfance, la garde d'enfant en cas d'horaires atypiques, l'accueil des enfants et des adolescents dans des centres de vacances et l'accueil des personnes âgées en établissement.

Pilotage : ministère de la défense

Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes de décision dans les établissements publics nationaux et les entreprises nationales du secteur public

N°21 : Promouvoir la parité dans le choix des représentants de l'Etat aux Conseils d'administration et organes délibérants des établissements publics nationaux et des entreprises nationales du secteur public

- Mise en place de dispositions visant le respect de l'égalité entre hommes et femmes dans le processus de recrutement aux postes de l'Agence Nationale de Rénovation Urbaine.

Pilotage : ministère délégué à la ville et à la rénovation urbaine

LA FEMINISATION DES NOMS DE METIERS

Contexte

La féminisation des appellations professionnelles n'est pas une pratique nouvelle. Ainsi, entre le XII^e et le XVII^e siècles, les métiers et titres au féminin étaient d'usage courant, tels les termes d'abbesse, de chirurgienne ou de mairesse.

Comme l'ont souligné, en 1998, la commission générale de terminologie et l'Institut National de la Langue Française, aucun obstacle linguistique ou grammatical ne s'oppose à la féminisation des noms.

Aujourd'hui, si l'évolution de l'usage de la langue vers la féminisation des noms se dessine nettement, le français reste encore très marqué par le masculin qui, assimilé souvent au neutre, a longtemps masqué le féminin. Les résistances restent fortes aujourd'hui face à l'utilisation du féminin appliquée à des postes de prestige et de pouvoir tandis que les noms de métiers moins valorisés portent la marque du féminin sans soulever la moindre contestation. L'enjeu est bien là. La féminisation des appellations professionnelles est étroitement liée à la question de la place des femmes dans la société. La langue est censée refléter l'état de la société et donc l'accompagner dans ses transformations. Appliquer systématiquement une « parité linguistique » permettrait de rendre compte du mouvement de la société française vers l'égalité des sexes. C'est d'ailleurs en ces termes qu'est rédigée la recommandation du Comité des

ministres du Conseil de l'Europe du 21 février 1990, en direction des États membres : « mettre la terminologie employée dans les textes juridiques de l'administration publique en harmonie avec le principe d'égalité entre les sexes ».

En ce sens, une circulaire, en date du 6 mars 1998 a invité la Fonction Publique d'État à recourir aux appellations féminines. Un guide intitulé *Femme, j'écris ton nom* (1999), élaboré conjointement par le Centre National de la Recherche Scientifique et l'INALF, propose plus de 2 000 entrées masculin/féminin de noms de métiers, titres, grades ou fonctions. Soucieuse d'être exemplaire en ce domaine, la Fonction Publique a largement progressé vers une intégration effective du féminin dans le langage administratif.

N°128 : Mener une politique de communication sur la féminisation des noms en direction des différents ministères

- Préparation par les ministères signataires de la Convention sur la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes dans le système éducatif, du 25 février 2000, d'un document explicitant les règles grammaticales et les enjeux de la féminisation des noms.

Pilotage : ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche

Partenaires : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DGEFP) - ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle - ministère de la justice - ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer - ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales - ministère de la culture et de la communication

- Poursuite de la politique de communication sur la féminisation des noms.

Pilotage : ministère de la culture et de la communication (DGLFLF)

N°129 : Suivre et évaluer l'application des dispositions de la circulaire du 6 mars 1998

- Poursuite du suivi de l'application de la circulaire dans les différents textes publiés au Journal Officiel de la République française.

Pilotage : ministère de la culture et de la communication (DGLFLF)

N°130 : Actualiser les documents administratifs en appliquant la féminisation des noms de métiers, grades et fonctions

- Diffusion d'un dépliant sur la féminisation des noms en direction des personnels du Ministère (services centraux et déconcentrés) élaboré dans le cadre du groupe de travail du comité de pilotage de la Convention sur la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes dans le système éducatif du 25 février 2000.

Pilotage : ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche

Partenaire : - ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DGEFP) - ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle - ministère de la justice - ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer - ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales - ministère de la culture et de la communication

- Refonte du Répertoire opérationnel des métiers (ROM) sur les métiers agricoles en donnant une meilleure image des métiers au féminin.

Pilotage : ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales

Annexe 3 : « Place aux femmes »

Extrait de : BONNEFOY, Antoine. *Place aux femmes : les carrières féminines administratives et libérales*, Paris, Fayard, 1914, 382 p.

IX - LA FEMME DANS LES BIBLIOTHEQUES

Les lignes qui suivent ont été écrites par un des membres les plus éminents de l'enseignement supérieur, professeur dans une de nos Facultés. Elles ont paru pour la première fois dans la Revue internationale de l'Enseignement. L'auteur m'a envoyé spontanément son manuscrit en m'autorisant à en faire l'usage que je jugerais le meilleur. Comme elles ont pour objet de signaler les possibilités qui s'offrent d'utiliser les femmes dans le personnel des Bibliothèques universitaires, elles ne peuvent qu'accentuer la portée de mes indications. C'est pourquoi je les reproduis ici, sans rien y ajouter ni retrancher.

« Quelle place convient-il de faire aux femmes dans les diverses administrations qui relèvent du Ministère de l'Instruction publique ? La question se pose d'une manière plus pressante à mesure que les jeunes filles qui, ayant reçu une bonne instruction secondaire, viennent s'asseoir sur les bancs de nos Universités, de plus en plus nombreuses. Il faut leur offrir la possibilité de gagner honorablement leur vie dans des situations en rapport avec leur culture intellectuelle. Ces situations, il faut le reconnaître sont assez rares. Par suite, la femme se trouve entraînée à faire concurrence à l'homme dans des carrières qui ne lui conviennent pas, ou qui lui conviennent mal, dans lesquelles elle ne peut réussir que médiocrement et difficilement. Raison de plus pour que l'Administration s'efforce de diriger, de canaliser en quelque sorte ce mouvement en réservant aux femmes les situations qui sont le mieux en harmonie avec les aptitudes naturelles de leur sexe.

» Parmi ces situations, il n'y en a peut-être pas qui conviennent davantage aux femmes que celles offertes par les bibliothèques publiques.

» Un travail d'intérieur qui consiste à classer des livres avec soin, à les préserver de la poussière, à mettre de l'ordre dans les rayons, à recopier avec une précision méticuleuse les titres sur un catalogue, à apporter du goût dans le choix des reliures, à servir les lecteurs avec empressement et avec complaisance, ce travail ne peut-il pas être exécuté aussi bien par une femme que par un homme ? la question ainsi posée, la réponse ne saurait être douteuse. Disons toute notre pensée : il y a là un rôle qui convient mieux à une femme qu'à un homme.

» En réalité, l'homme n'est pas à sa place dans les fonctions de bibliothécaire. M. Levasseur disait en parlant de la statistique : « c'est une science qui est la servante des autres sciences. » Parodiant ce mot de M. Levasseur, on pourrait dire : « Le bibliothécaire est un savant dont la mission est d'être le serviteur des autres savants. »

ce rôle subordonné convient mal à la fierté naturelle de l'homme. Et il n'est pas besoin d'être très psychologue pour deviner les froissements inévitables qui aboutiraient facilement à des conflits grotesques dignes du Lutrin, si la peur du ridicule n'empêchait pas de pousser les choses au bout. Les professeurs et les étudiants voient dans les livres des instruments de travail. Quand ils vont à la Bibliothèque, ils veulent être servis. Le manque de complaisance, le manque d'égards les irrite facilement. Le bibliothécaire de son côté est porté à s'imaginer que l'on n'a pas assez de considération pour sa valeur scientifique et pour son labeur. Ce savant souffre d'être le serviteur des autres. Il a une tendance à se confiner dans son cabinet pour se livrer à des travaux personnels. Ou bien, jaloux de sa petite part d'autorité, il oppose le texte de ses règlements aux demandes les plus raisonnables. Son triomphe est de faire le vide dans sa bibliothèque, de manière à ce que ses livres ne soient jamais déplacés. Ubi solitudinem faciunt, pacem appellant. Le bibliothécaire veut vivre en paix dans sa sinécure.

» Le tableau est sans doute trop chargé, il ne faut ni exagérer, ni généraliser. Il n'en est pas moins vrai qu'il existe – et c'est tout ce qu'il y a lieu de démontrer – ici une incompatibilité d'humeur certaine entre les professeurs et les étudiants d'une part, et le personnel des bibliothèques universitaires de l'autre. Il suffit de causer un quart d'heure à ce sujet avec les uns ou les autres pour s'en apercevoir. Faut-il incriminer les hommes ? Non. Cette incompatibilité est dans la force des choses, elle résulte de ce que les hommes ne sont pas à leur place.

» Il est vraisemblable qu'avec un personnel féminin, tous ces froissements disparaîtraient, parce que les raisons d'ordre psychologique indiquées plus haut n'existeraient plus. La femme ne se sentirait pas humiliée de servir, de jouer à la bibliothèque le rôle qu'elle joue dans son ménage. Naturellement plus souple, plus docile, plus complaisante que l'homme, elle accomplirait avec joie et le sourire aux lèvres, sans se lasser jamais, les fonctions modestes qui ne conviennent pas à l'autre sexe. Pour servir le public des lecteurs, il est tout naturel d'avoir des demoiselles de magasin. Même quand il s'agit d'un magasin de livres, l'homme n'est pas fait pour ce rôle.

» Cela est si vrai qu'il est permis de s'étonner que l'on n'ait pas songé plus tôt à confier à un personnel féminin le service des bibliothèques publiques. Autrefois, on pouvait dire que, parmi les femmes, on n'aurait pas trouvé un personnel suffisamment instruit. Aujourd'hui, cette raison n'existe plus. La connaissance des langues étrangères, nécessaires aux bibliothécaires, est aussi répandue chez la femme que chez l'homme dans les milieux cultivés. On ne peut plus désormais trouver une seule bonne raison pour réserver aux hommes seuls des fonctions, qui, il faut le répéter, ne leur conviennent pas.

» L'expérience d'un personnel féminin dans les bibliothèques a d'ailleurs été faite depuis longtemps par des administrations moins routinières. Il y a, je crois, bientôt dix ans qu'au Ministère du Commerce on a placé une dame à la tête de la Bibliothèque du Service de la statistique générale de la France. Cette bibliothèque est fort bien tenue : tous les documents, français ou étrangers, relatifs à la statistique officielle, y sont admirablement classés. Et cependant, c'est là un genre de publications qui ne peut pas être rangé dans la catégorie des ouvrages qui donnent le moins de peine à classer convenablement. Pourquoi le Ministère de l'Instruction publique serait-il plus routinier, plus timoré que le Ministère du Commerce et le Ministère du Travail, dont dépend aujourd'hui ce Service de la statistique générale de la France ? »

Il ne s'agit pas évidemment – nul ne le propose – de porter atteinte aux situations acquises qui doivent être respectées. Mais procéder méthodiquement au remplacement progressif du personnel masculin par un personnel féminin dans les bibliothèques publiques serait rationnel et avantageux. On peut tout au moins, pour commencer, faire l'essai sur une échelle restreinte. On verra bien ce que l'expérience donnera. Il serait bien surprenant qu'elle ne fût pas favorable.

Annexe 4 : notices biographiques de femmes bibliothécaires

Ces notices biographiques entendent saluer le travail de plusieurs pionnières qui se sont consacrées, souvent avec passion, à leur métier de bibliothécaire. Elles montrent également à quel point les femmes ont œuvré pour le développement des bibliothèques et combien leurs actions furent variées.

VICTORINE VERINE (1892-1985)

Née à Antibes le 18 septembre 1892, Victorine Vérine quitte sa région d'origine pour venir travailler, après-guerre, dans l'Aisne, dans les bibliothèques mises en place par le CARD. Formée par les bibliothécaires américaines, Victorine Vérine travaille à Anisy-le-Château, à Blérancourt, puis à la bibliothèque de Soissons. Elle se soucie plus particulièrement d'organiser des centres de distribution des livres dans les petits villages et fonde ainsi les premières bibliothèques circulantes. En 1931, elle présentera cette initiative au congrès de la lecture publique à Alger. En 1933, elle inaugure un bibliobus qui lui permet de circuler dans toute la région et de desservir un grand nombre de lecteurs. En 1937, elle ouvre à Soissons une bibliothèque pour enfants dans le grenier de la bibliothèque municipale. Victorine Vérine restera active dans les bibliothèques de l'Aisne jusqu'à la fin de sa vie.

MYRIEM FONCIN (1893-1976)

Fille du géographe et universitaire Pierre Foncin, Myriem Foncin est née le 2 mai 1893 à Paris. Elle fait ses études à la Sorbonne où elle obtient une licence ès lettres et une autre ès sciences, ainsi qu'un diplôme d'études supérieures en histoire et géographie. Elle entre en juin 1920 comme bibliothécaire stagiaire à la Bibliothèque nationale. Nommée responsable du département des Cartes et plans, qu'elle sera la première femme à diriger, elle s'intéresse aux cartes géographiques officielles et privées, documents jusqu'alors peu traités. Elle élabore ainsi une *Bibliographie cartographique de la France*, en 1936. Quand le département des cartes et plans devient indépendant en 1942, Myriem Foncin est nommée conservatrice en chef et supervise les travaux d'agrandissement. Elle conçoit notamment une salle de consultation entièrement nouvelle avec « *des systèmes de tiroirs, de portefeuilles, de panneaux d'accrochage où des cartothesques étrangères viendront chercher des modèles* », dont elle réalise elle-même les dessins. Parallèlement à sa carrière à la bibliothèque nationale, Myriem Foncin s'intéresse à la lecture publique. Adhérente dès 1926 à l'ABF, elle présidera à deux reprises l'association, la première fois entre 1945 et 1947 et la seconde, entre 1959 et 1961.

SUZANNE BRIET (1894-1989)

Suzanne Briet est née le 1^{er} février 1894 dans les Ardennes. Titulaire d'une licence d'histoire et d'anglais, elle s'oriente d'abord vers l'enseignement, mais n'exerce que trois ans, entre 1917 et 1920, avant de se tourner vers les bibliothèques. Reçue première au Certificat d'aptitude aux fonctions de bibliothécaire universitaire (CAFB) en 1924, elle entre la même année à la Bibliothèque nationale. Membre du Bureau bibliographique de France (BBF) après la Seconde Guerre mondiale, elle commence à écrire dans la revue *La documentation en France* dès 1932 et publie régulièrement tout au long de sa carrière. Elle est ainsi l'auteure de six bibliographies, 19 monographies et 82 articles. De 1934 à 1954, elle dirige la salle des catalogues de la Bibliothèque nationale, qui acquiert, grâce à son travail, une renommée internationale. Suzanne Briet est ainsi en liaison avec de nombreux collègues américains durant les années d'après-guerre. En 1950, elle reçoit la Légion d'honneur.

GEORGETTE DE GROLIER (1899-1988)

Georgette Ocasian est née le 17 septembre 1899 à Bourg-la-Reine. Elle grandit à Bucarest, élevée par un père roumain et une mère irlandaise. En 1926, après des études universitaires en lettres et langues, elle arrive à Paris et devient élève de l'école américaine des bibliothécaires. Elle travaille par la suite comme bibliothécaire et animatrice à Château-Thierry dans l'un des centres socioculturels du Comité américain pour les régions dévastées (CARD). Composée de quatre pièces (une pour les livres en français pour les adultes, une pour la consultation des périodiques, une autre pour des ouvrages en anglais et enfin une bibliothèque pour enfants), la bibliothèque de ce centre est alors un lieu d'intense activité. La bibliothèque pour adultes est ainsi ouverte de 10 heures à 22 heures tous les jours, sauf le lundi, propose des cours et, une fois par semaine, un cercle littéraire. En 1930, elle épouse Eric de Grolier (1911-1998), auquel elle restera mariée 29 ans. Avec lui, Georgette de Grolier crée l'Association pour le développement de la lecture publique (ADLP), association qui compte parmi ses membres Yvonne Oddon, Mathilde Leriche, Marguerite Gruny, Victorine Vérine ainsi qu'Ernest Coyecque. Georgette de Grolier est engagée en 1938 par la ville de Boulogne-Billancourt afin d'y créer une « *bibliothèque de pointe pour tous* ». Elle dirige l'établissement de 1938 à 1960, avec une interruption entre 1942 et 1944.

LOUISE-NOËLLE MALCLÈS (1899-1977)

Née à Constantinople en 1899, Louise-Noëlle Malclès est titulaire d'une licence de sciences. Préparant le CAFB afin d'intégrer une bibliothèque universitaire, elle suit les cours de Louis Barrau-Dihigo et rencontre à cette occasion Suzanne Briet, avec laquelle elle partage la passion du renseignement bibliographique. Louise-Noëlle Malclès débute sa carrière en janvier 1928 à Lyon mais rejoint dès le mois d'octobre de la même année la bibliothèque de la Sorbonne qu'elle ne quittera plus trente-quatre ans durant. Elle est l'auteure d'un grand nombre d'ouvrages et d'articles : on recense une centaine de publications éditées à partir de 1934. Louise-Noëlle Malclès met en place la salle de bibliographie de Sorbonne qui doit ouvrir ses portes dès 1932, soit deux ans avant celle de la Bibliothèque nationale. Convaincue de l'importance du rôle d'orientation de ces salles de bibliographie, elle estime que les bibliothèques deviennent « [...] *des plaques tournantes au centre de l'organisation du travail intellectuel* [...]. Aujourd'hui elles

conservent, communiquent et prêtent mais de plus documentent et dirigent, et l'on peut attendre beaucoup de leur pouvoir en ce sens. » Considérant que les catalogues collectifs nationaux sont des outils indispensables, elle est envoyée en mission d'information à Leipzig et Berlin en 1933 et 1935 pour étudier la méthodologie allemande. De 1931 à 1934, elle est secrétaire de l'ABF. Dès 1933, elle enseigne également la bibliographie.

MATHILDE LERICHE (1900-2000)

Mathilde Leriche est née le 25 janvier 1900. Elle participe à la création, en novembre 1924, de la bibliothèque parisienne pour enfants, L'Heure Joyeuse, avec Marguerite Gruny et Claire Huchet (1899-1993), qui en fut la première directrice. Dix ans plus tard, en 1934, elle contribue à la création du Prix Jeunesse, prix littéraire récompensant les livres pour enfants fondé par l'éditeur Michel Bourrelier. Elle est secrétaire du Prix et membre du jury, aux côtés de Paul Hazard et Georges Duhamel notamment. Conteuse, animatrice, elle est à l'origine de L'Heure du Conte dans les bibliothèques en France, initiative qui connaît un succès durable. Elle publie en 1956 un recueil de contes en trois volumes, *On raconte...* En 1964, elle participe à la création du Centre de recherche et d'information sur la littérature de jeunesse (CRILJ), dont elle est la première présidente. Pionnière, Mathilde Leriche se montre intransigeante quant à la qualité de la littérature de jeunesse. Elle s'oppose par exemple à l'entrée de la bande dessinée dans les bibliothèques.

YVONNE ODDON (1902-1982)

Originaire de Gap, dans les Hautes-Alpes, où elle naît le 18 juin 1902, Yvonne Oddon suit en 1924 les cours de l'école américaine des bibliothécaires de la rue de l'Elysée. Ses bons résultats lui permettent d'obtenir un séjour de formation de deux ans aux Etats-Unis. A son retour en France, elle met à profit son expérience dans les bibliothèques léguées par le CARD dans l'Aisne. C'est en 1929 que Georges-Henri Rivière, alors sous-directeur du musée d'Ethnographie (qui deviendra par la suite le musée de l'Homme), la recrute comme bibliothécaire du musée et la charge de mettre en place la bibliothèque. Pour mener à bien cette tâche, elle se voit offrir un voyage d'études aux Etats-Unis en 1934-1935 par la Fondation Rockefeller. Frappée par les initiatives mises en place par les bibliothécaires américaines, Yvonne Oddon souhaite proposer des services de *reference* complets qui s'articulent principalement autour de l'accès libre aux ouvrages, du dépouillement des périodiques, de la constitution de dossiers documentaires et de l'orientation des lecteurs *via* le renseignement bibliographique.

MARGUERITE GRUNY (1903-1993)

Née le 9 juillet 1903 à Paris, Marguerite Gruny grandit dans une famille de bibliothécaires : son père exerce en effet cette profession à la Bibliothèque nationale et sa mère est la belle-sœur d'Eugène Morel. Marguerite Gruny suit les cours de l'école américaine de bibliothécaires de la rue de l'Elysée et Eugène Morel l'initie à la lecture publique. Il lui présente notamment Mrs Griffiths, présidente du Book Committee on Children's Libraries qui est à l'initiative de la bibliothèque pour enfants L'Heure Joyeuse à Paris en 1923. Après avoir enseigné un an le français à Londres, Marguerite

Gruny est recrutée par Claire Huchet pour travailler dans cette bibliothèque. Elle se voit proposer la direction de l'établissement en 1929, suite au départ de Claire Huchet pour les Etats-Unis. Elle assure cette fonction jusqu'à la fin de sa carrière en 1968. En 1951, c'est à elle que Julien Cain, directeur des bibliothèques et administrateur général de la Bibliothèque nationale, confie l'organisation et la direction de l'option Jeunesse du CAFB. Egalement conteuse, Marguerite Gruny relate ses expériences dans *ABC de l'apprenti-conteur*.

Annexe 5 : proportion de femmes dans les trois fonctions publiques au 31 décembre 2006 (en %)

Catégorie	FPE ¹	FPT ²	FPH ³	Total agents civils	Total agents civils hors enseignants	Total agents civils et militaires
A	56,6	54,8	55,3	57,7	49,6	56,3
B	40,7	62,2	86,6	65,6	65,2	57,3
C	50,5	61,5	74,8	61,1	61,1	59,0
Ensemble	50,8	61,0	76,6	62,4	62,1	59,1
Hors enseignants	43,6	61,0	76,6	62,1	-	58,1

¹/Fonction Publique d'Etat : Métropole, Dom, Com et étranger.

²/Fonction Publique Territoriale : les taux de féminisation par statut sont issus de l'exploitation des bilans sociaux de 2005. Métropole, Dom, et Saint-Pierre-et-Miquelon.

³/Fonction Publique Hospitalière : y compris les médecins (catégorie A) qui comptent 42 % de femmes et les internes et résidents non titulaires sur crédits de remplacement. Non compris les praticiens hospitalo-universitaires (recensés avec les effectifs de la FPE) et les médecins libéraux. Métropole et Dom.

Lecture : dans la FPE, 56,6 % des agents de catégorie A sont des femmes.

(Source : SERVICE DES DROITS DES FEMMES ET DE L'EGALITE, *L'égalité entre les femmes et les hommes : chiffres clés 2008*, [Paris], 2009, p 31.)

Annexe 6 : les conservateurs en chiffres : graphiques supplémentaires

PROPORTION FEMMES-HOMMES

Figure 20 : conservateurs généraux.

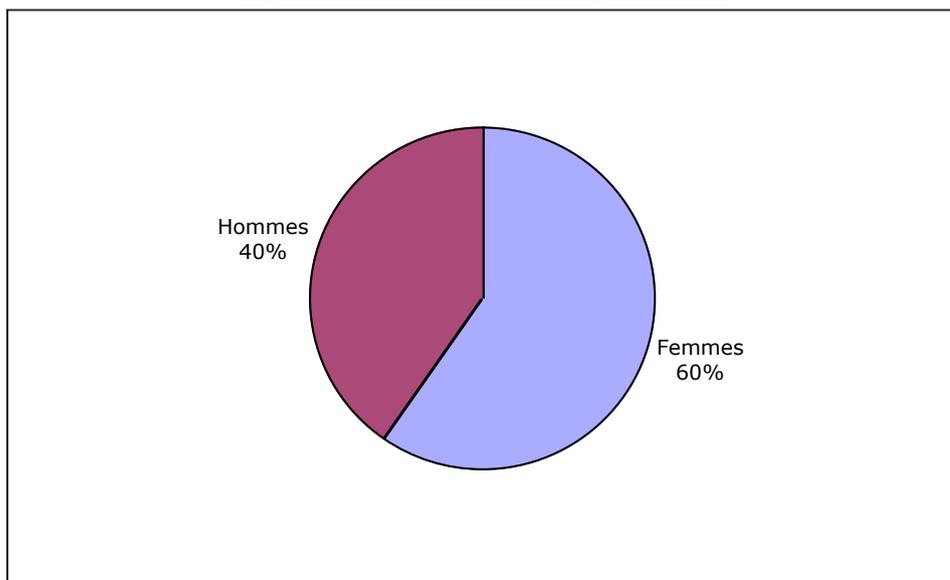


Figure 21 : conservateurs des bibliothèques.

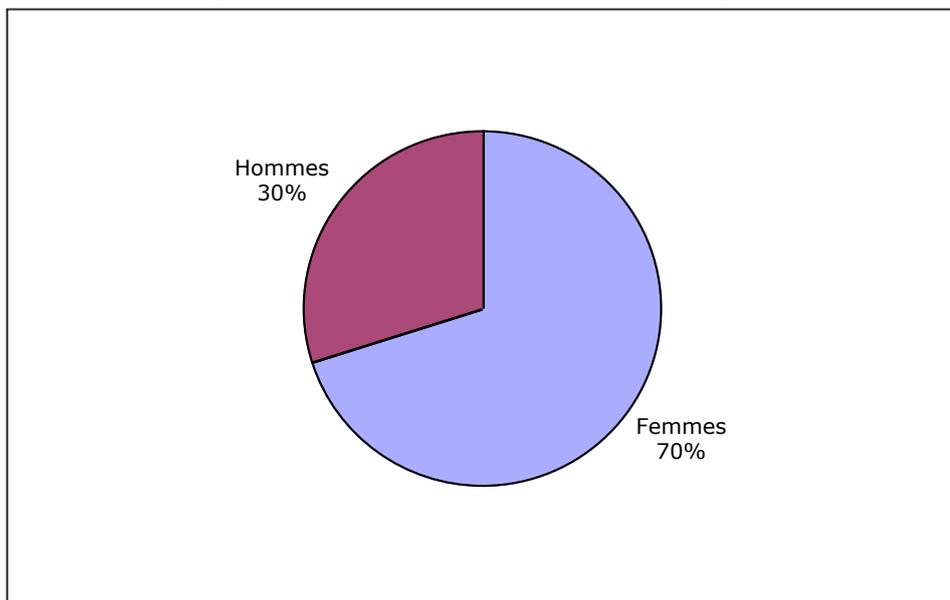
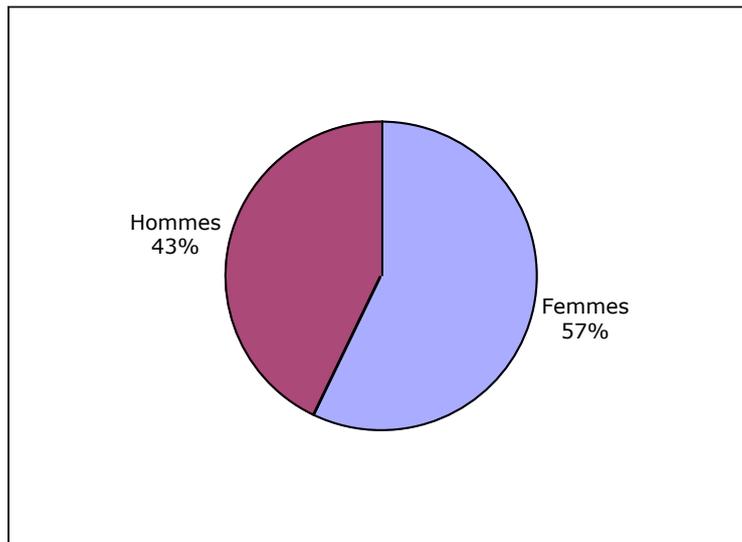


Figure 22 : directeurs de SCD.



LIEUX D'AFFECTATION

Figure 23 : conservatrices générales.

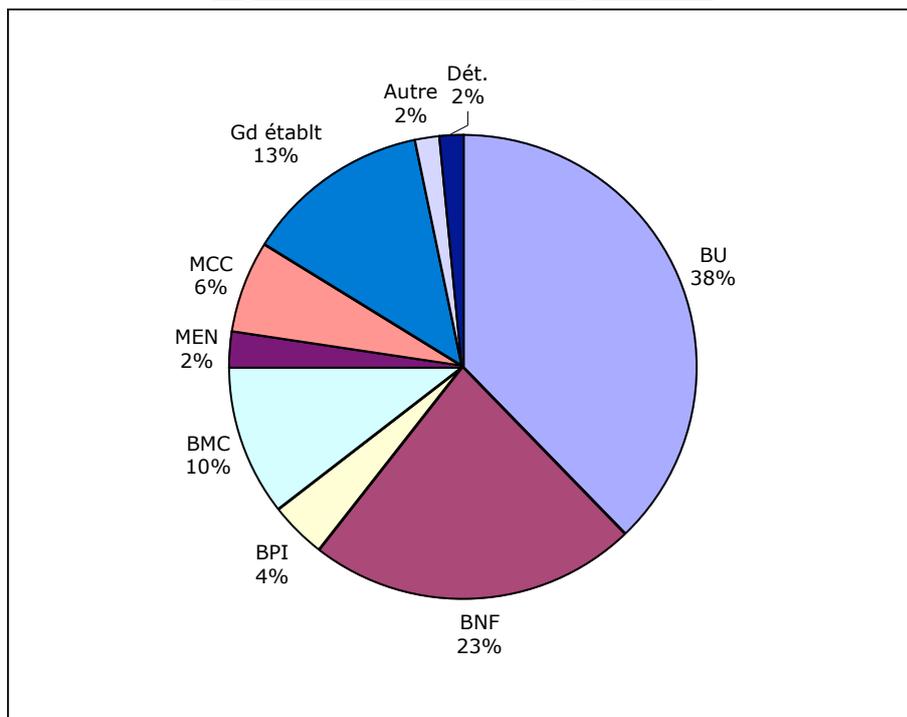


Figure 24 : conservateurs généraux.

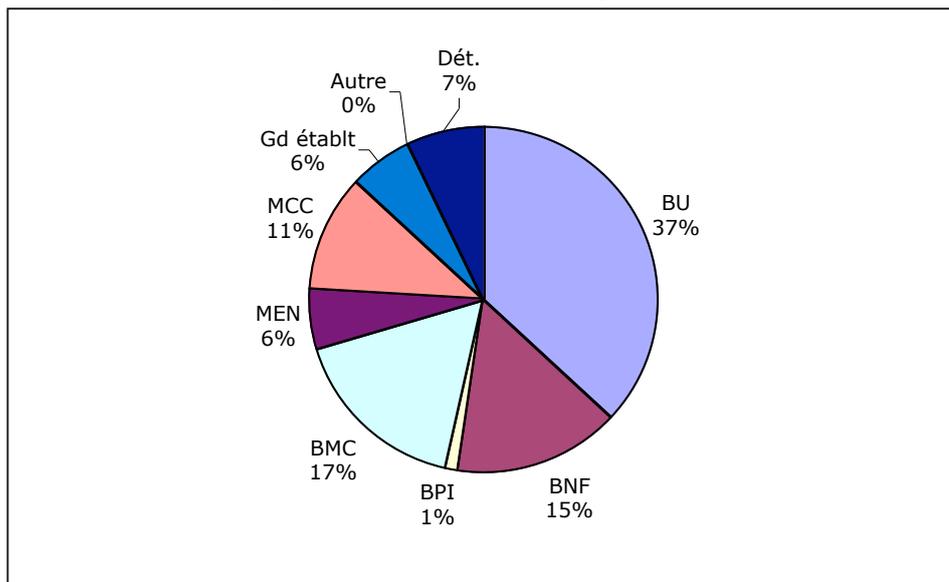


Figure 25 : conservatrices des bibliothèques.

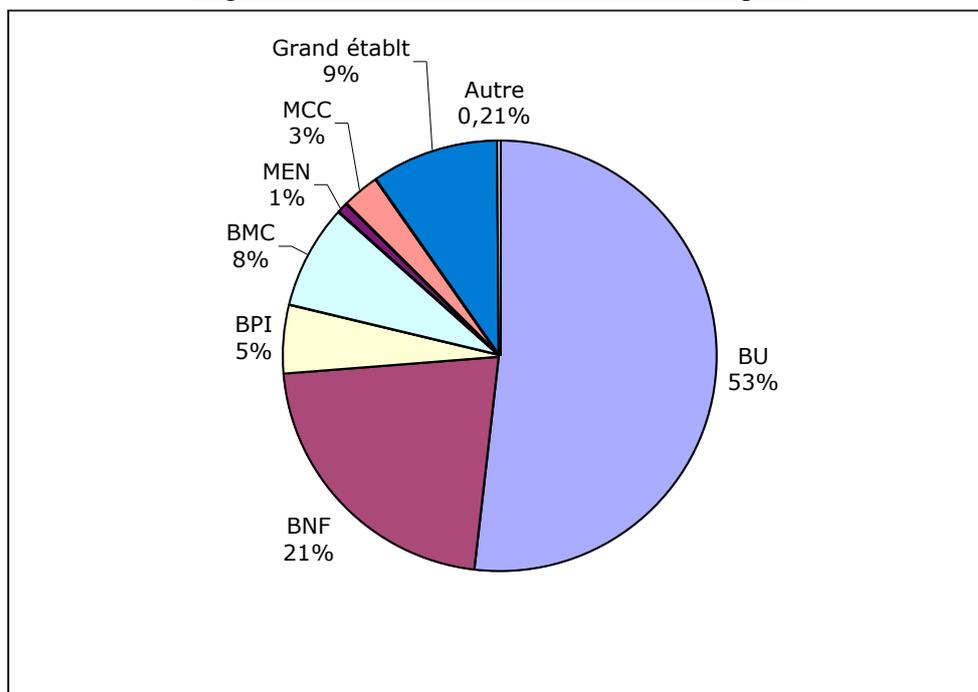
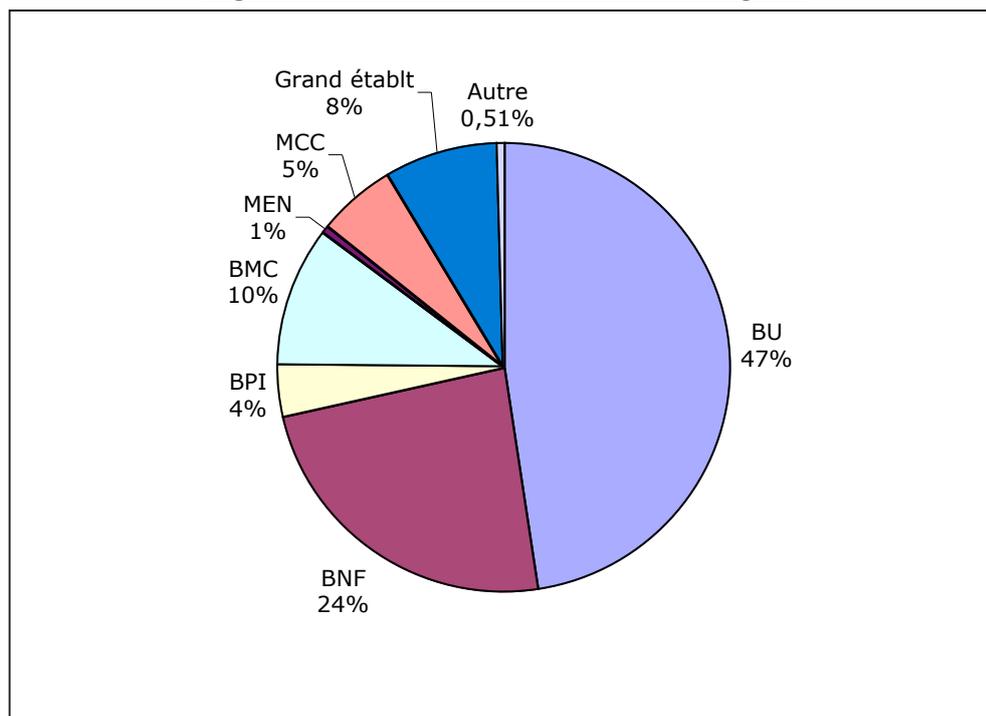


Figure 26 : conservateurs des bibliothèques.



Annexe 7 : universités de catégories 1 et 2

CATEGORIE 1

Aix-Marseille 1
Amiens
Besançon
BIU Jussieu
BIUM
BIU Sainte-Geneviève
BIU Sorbonne
BNUS
Caen
Dijon
Grenoble 1 INPG
Grenoble 2 et 3
Lyon 1
Lyon 2
Nantes
Nice
Paris V
Paris VIII
Paris X
Paris XI
Paris XII
Poitiers
Reims
Rennes 1
Rouen
Strasbourg 1, 2 et 3
Toulouse 2
Toulouse 3
Tours

CATEGORIE 2

Aix-Marseille 2
Aix-Marseille 3
Angers
Antilles-Guyane

Artois
Avignon
BDIC
BIU Cujas
BIU Langues-orientales
Bordeaux 1
Bordeaux 2
Bordeaux 3
Bordeaux 4
Brest
Cergy-Pontoise
Chambéry
Evry-Val-d'Essonne
La Réunion
Le Mans
Lille 1
Lille 2
Lille 3
Limoges
Littoral
Lyon LSH
Marne-la-Vallée
Metz
Nancy 1
Nancy 2
Orléans
Paris I
Paris III
Paris IV
Paris IX
Paris VI
Paris VII
Paris XIII
Perpignan
Rennes 2
Saint-Etienne
Toulouse 1
Valenciennes
Versailles-S^t-Quentin

Annexe 8 : réussite des femmes au concours de conservateur des bibliothèques

Année	Concours externe								
	Inscrits			Admissibles			Admis		
	F*	H**	% F	F	H	% F	F	H	% F
1995	1195	377	76,02	84	29	74,34	16	9	64,00
1996	1283	442	74,38	81	30	72,97	6	10	37,50
1998	1762	736	70,54	82	39	67,77	8	7	53,33
1999	1447	547	72,57	57	28	67,06	5	5	50,00
2000	883	435	67,00	91	40	69,47	13	8	61,90
2001	1019	433	70,18	93	41	69,40	12	12	50,00
2002	808	327	71,19	102	46	68,92	13	10	56,52
2003	851	337	71,63	117	48	70,91	24	12	66,67
2004	928	428	68,44	93	40	69,92	15	8	65,22
2005	1059	467	69,40	93	43	68,38	14	11	56,00
2006	1179	602	66,20	71	45	61,21	9	20	31,03
2007	987	484	67,10	70	37	65,42	17	10	62,96

Année	Concours interne								
	Inscrits			Admissibles			Admis		
	F	H	% F	F	H	% F	F	H	% F
1995	42	14	75,00	15	3	83,33	4	2	66,67
1996	37	18	67,27	15	5	75,00	3	0	100,00
1998	139	44	75,96	26	1	96,30	6	1	85,71
1999	117	36	76,47	2	4	33,33	1	1	50,00
2000	71	26	73,20	20	6	76,92	10	3	76,92
2001	71	36	66,36	16	10	61,54	7	5	58,33
2002	90	44	67,16	24	11	68,57	8	5	61,54
2003	114	50	69,51	29	13	69,05	10	6	62,50
2004	113	51	68,90	31	10	75,61	9	3	75,00
2005	121	65	65,05	24	19	55,81	7	6	53,85
2006	155	85	64,58	19	10	65,52	6	4	60,00
2007	141	61	69,80	17	9	65,38	5	7	41,67

Sources : rapports du jury du concours.

Légende :

* : femmes

** : hommes

Annexe 9 : grille des entretiens semi-directifs

ÉTAT CIVIL

Année de naissance : / /

Situation familiale : célibataire/vie maritale/mariée/veuve/divorcée.

Profession du père/de la mère.

ÉTUDES UNIVERSITAIRES

Diplôme(s) de l'enseignement supérieur.

Année(s) d'obtention.

ENTREE DANS LA PROFESSION

Avez-vous exercé un autre métier avant de travailler dans les bibliothèques ?

Quel a été votre premier poste ?

En quelle année ?

Avait-il été déjà occupé par une femme avant vous ?

SITUATION ACTUELLE

Quel est votre grade actuel ?

Quel poste occupez-vous ? (depuis combien de temps ?)

Combien de personnes dirigez-vous ?

Une femme l'avait-elle déjà occupé avant vous ?

Exercez-vous votre activité à temps complet ? Si non, depuis quand (date ?) travaillez-vous à temps partiel ?

Avez-vous déjà publié des ouvrages, des articles, des traductions à caractère professionnel ?

Avez-vous participé à des émissions de radio ou de télévision ? Avez-vous déjà donné des interviews dans la presse ?

REPRESENTATION DE LA PROFESSION

Pourquoi avez-vous choisi ce métier ?

Quelles compétences vous semblent indispensables pour l'exercer ?

Comment vous présentez-vous ?

Depuis quand indiquez-vous votre grade au féminin ? Pourquoi ? Pourquoi ne le faites-vous pas ?

Faites-vous partie d'une association professionnelle ? Syndicale ? Si oui, depuis quand ?

Quel niveau de responsabilité avez-vous exercé au sein de cette/ces association(s) ?

Si non, pour quelles raisons ?

CARRIERE

Quels postes avez-vous occupé ?

A quel moment avez-vous exercé d'importantes responsabilités ?

Quel âge aviez-vous ? Quel était votre grade ?

Avez-vous déjà bénéficié d'un détachement ? D'une mise en disponibilité ?

Dans quelles conditions avez-vous accédé à un poste à responsabilités ?

Avez-vous eu l'impression que la profession était accessible aux femmes ? Cette raison est-elle entrée en compte dans votre choix ?

Avez-vous déjà eu le sentiment qu'être une femme posait un problème dans l'exercice de votre métier ? Pensez-vous avoir été limitée dans vos promotions ?

Comment envisagez-vous la suite de votre carrière ?