

---

## Carrière non traditionnelle: le cheminement et le vécu de certaines femmes qui ont choisi cette option

---

Geneviève Fournier

Diane Pelchat

*Université Laval*

---

### Abstract

The purpose of this article is to present the main results of an exploratory study concerning career process and actual experiences of women working in a non-traditional field as television producers. We will present the answers that eight women producers gave to an open questionnaire concerning vocational choice, life at work and effects of professional success on their identity. Results analysis suggest a discussion raising five major questions from which we propose some elements of reflection that should help towards a better understanding of what they actually go through while working in a non-traditional field. It should also help in the development of practices in career counseling concerning women.

### Résumé

L'objectif du présent article est de présenter les principaux résultats d'une étude exploratoire portant sur le cheminement de carrière et le vécu des femmes exerçant une profession non traditionnelle, celle de réalisatrice de télévision. Nous présentons les réponses de huit réalisatrices à un questionnaire ouvert portant sur leur choix vocationnel, leur réalité au travail ainsi que sur les effets de leur réussite professionnelle sur leur identité. L'analyse des résultats nous suggère une discussion soulevant cinq grandes questions à partir desquelles nous proposons des éléments de réflexion pour mieux comprendre le vécu actuel des femmes exerçant un emploi non traditionnel et pour aider au développement de la pratique du counseling de carrière auprès des femmes.

Depuis le début des années 1980, le choix de carrière des adolescentes a généré une littérature abondante, notamment sur les questions touchant aux facteurs et aux stratégies qui favorisent le choix d'une profession non traditionnelle (Hackett et Betz, 1981; Famby, 1982; Astin, 1984; Bauer, 1985; Poirier et Gagné, 1985; Swail, 1985). Bien que ce problème demeure d'actualité, il convient de s'interroger maintenant sur le vécu de ces femmes qui ont opté pour ce type de choix professionnel et d'analyser l'impact de l'agir de ces choix sur leur identité féminine ainsi que sur les changements sociaux provoqués par leur arrivée dans des professions où elles ont été historiquement exclues.

Le but du présent article est de présenter les principaux résultats d'une étude exploratoire portant sur le cheminement de carrière et le vécu des femmes exerçant une profession non traditionnelle, celle de réalisatrice de télévision. Cette étude préliminaire<sup>1</sup> se situe dans le cadre d'une série de recherches sur les femmes exerçant des professions non traditionnelles, proposée par La Chaire d'étude sur la condition des femmes de l'Université Laval. Cette série de recherches se développent autour de deux grands axes de questionnements, soit celui de l'impact de la présence des femmes sur la profession qu'elles exercent et celui de

l'impact de l'appartenance à la profession sur les femmes elles-mêmes, c'est-à-dire sur leur identité féminine. Nous exposons ici principalement les aspects de notre étude qui traitent du cheminement de carrière, de l'intégration à l'emploi, du vécu au travail et de l'image de soi de ces femmes qui exercent une profession non traditionnelle. Plus sommairement, nous abordons la question de l'évolution de la profession en rapport avec la présence grandissante des femmes dans le secteur télévisuel.

### 1. *Les emplois non traditionnels*

De façon générale, il semble que la socialisation soit reconnue par une majorité de chercheuses comme le facteur le plus déterminant dans le choix professionnel des femmes qu'il soit traditionnel ou non (Famhy, 1982; Lee, 1984; Roy, 1985; Guilbert, 1986; Betz et Fitzgerald, 1987; Berthelot et Coquatrix, 1989). De fait, la socialisation peut être considérée comme une des bases de la formation de l'identité et il semble que la personne tente à la fois de projeter cette identité à travers ses choix ou de la transgresser par d'autres choix pour permettre l'émergence de nouvelles conceptions de soi (Fournier, 1989). Transgresser son identité signifie, dans le contexte d'un choix de carrière non traditionnel, agir sur des interdits engendrés par la socialisation féminine.

Parlant de certains faits de socialisation particuliers, plusieurs auteurs et auteures insistent sur le rôle important de la famille dans le choix d'une profession (Herr et Lear, 1984; Lee, 1984; Roy, 1985; Guilbert, 1986). Pour sa part, Lee (1984) rapporte, concernant les facteurs susceptibles de détourner les adolescentes des programmes de formation non traditionnels, le manque de modèles féminins non traditionnels ainsi que le peu d'importance que les jeunes filles accordent à leur carrière et à leurs choix scolaires à cette période de leur vie.

D'autres recherches tentent plutôt de vérifier l'existence de corrélations positives entre le choix d'une profession non traditionnelle et une personnalité définie comme masculine (Munley, 1974 et Rand, 1968 dans Gutek et Nieva, 1979; Chusmir, 1983). Dans un effort de synthèse, Roy (1985) conclut que les recherches sur ce sujet ne démontrent pas clairement l'existence de telles corrélations mais suggèrent plutôt chez ces femmes un type androgyne: tout en conservant les qualités expressives dites féminines (désir de liens, expression des émotions . . .), elles intègrent davantage certaines caractéristiques instrumentales dites masculines (indépendance, compétition . . .). Toutefois, cette intégration ne les met pas à l'abri des doutes sur leur identité, ni des craintes des réactions négatives de leur entourage, ni de leur peur d'échouer (Lee, 1984; Roy, 1985).

Un nombre important d'auteurs et d'auteures se penchent sur les principaux obstacles que les femmes ont à surmonter lorsqu'il s'agit de

travailler en minorité dans un environnement exclusivement masculin et ce, que ce soit au niveau du processus de sélection même qu'au niveau des promotions (Lee, 1984; Whitaker et Hales, 1984 dans Roy, 1985; Beaudoux et Girard, 1990). Roy (1985) traite notamment de discrimination sexuelle à l'embauche, au travail (harcèlement sexuel) et au niveau des réseaux de communication informels. Elle souligne également que les travailleuses avouent que ce sont les attitudes et les comportements de leurs supérieurs (paternalisme, mépris, manque de confiance, etc. . . .) qui constituent la principale forme de dissuasion les empêchant de s'impliquer dans leur travail ou de poursuivre leur carrière.

Finalement, une enquête récente de Berthelot et Coquatrix (1989) traite des principaux aspects reliés au vécu des travailleuses oeuvrant dans des secteurs d'emploi non traditionnels. Bien que l'enquête semble révéler un certain progrès dans l'ouverture du milieu du travail à l'égard des femmes en même temps qu'un taux élevé de satisfaction à l'emploi chez ces dernières, elle fait quand même clairement ressortir:

qu'une travailleuse non traditionnelle a une chance sur dix d'avoir un collègue, un supérieur ou un conjoint hostile; une chance sur dix d'être mal accueillie à son arrivée; trois chances sur dix d'être aux prises avec le harcèlement sexiste et une chance sur dix de vivre un problème grave de harcèlement sexuel; . . . une chance sur dix que ses possibilités de promotion soient moins bonnes; deux chances sur dix que le fait d'être une femme lui ait nui; une chance sur dix d'avoir été découragée par ses parents. (Berthelot et Coquatrix, 1989, p. 38)

En somme, même s'ils ne sont pas insurmontables, il semble exister encore plusieurs obstacles pour arriver à choisir un métier non traditionnel, à y accéder et à s'y maintenir.

## 2. *La profession de réalisatrice de télévision francophone au Québec*

Il semble évident que la place des femmes dans les communications se réduise, la plupart du temps, à des rôles de subalternes (Beauchamp, 1987; Gallacher, 1987). L'examen de la littérature met aussi en évidence le peu de représentativité des femmes à la réalisation d'émissions de télévision. À titre d'illustration, en février 1990 à Radio-Canada, seulement 26% des réalisateurs permanents sont des femmes (Bureau de l'évaluation des emplois, Radio-Canada, 1990) et le pourcentage est beaucoup plus bas dans les autres stations où le taux de féminité se maintient autour de 20% des effectifs (compilation à partir du fichier-maître de la Fédération professionnelle des réalisateurs et réalisatrices de télévision et de cinéma, Montréal, 1990). Il existe par ailleurs très peu d'écrits sur la profession de réalisatrice de télévision.

Pour décrire un peu la profession, mentionnons d'abord que c'est lorsqu'un projet d'émission est accepté par la direction des programmes que le chef ou la chef de section le propose à une réalisatrice. Parfois aussi, ce peut être la réalisatrice qui le présente. Le type d'émission

(feuilleton, sports, . . .) à réaliser crée des exigences différentes quant aux habiletés requises. Cependant, quelque soit son domaine, la réalisatrice est la seule responsable de son équipe de spécialistes (acteurs, directeur musical, décorateur, . . .), du contenu de l'émission, de la dimension artistique comme de l'aspect technique (Société Radio-Canada, 1976). Veilleux (1990) compare le stress de la profession de réalisatrice à celui du chirurgien ou de l'artiste de la scène:

La réussite ou l'échec d'une opération a d'importantes conséquences; des projets de soumission peuvent être acceptés ou rejetés; la concurrence est forte dans ce secteur d'activités; le public décide du succès ou l'échec d'une entreprise; des poursuites judiciaires sont possibles, etc. . . . (Veilleux, 1990, p. 39)

Les propos de Veilleux semblent mettre en évidence l'aspect "industriel" du milieu télévisuel (299 millions de dollars en recettes publicitaires au Québec en 1986-1987, Pelletier, 1989) qui doit suivre les lois de l'offre et de la demande tout en demeurant compétitif. Le secteur de la réalisation est ainsi touché comme tous les autres secteurs: les permanents et les permanentes sont fortement incitées à prendre leur retraite de plus en plus jeunes, les avancements temporaires demeurent indéfiniment temporaires<sup>2</sup> et les pigistes se multiplient. Par ailleurs, les maisons de production indépendantes prolifèrent, proposant de nouveaux débouchés, sans toutefois offrir aux contractantes de meilleures conditions de travail.

Nous limitons ici volontairement la description du contexte social et économique dans lequel travaillent les réalisatrices de télévision pour présenter les aspects méthodologiques de notre recherche et nous concentrer sur les questions qui nous préoccupent davantage dans le présent article.

### 3. *Aspects méthodologiques*

#### 3.1 *Portrait statistique*

Nous avons dressé un portrait statistique de la population des réalisateurs et réalisatrices de la télévision québécoise francophone. Pour ce faire, nous avons d'abord compilé leur nombre en consultant la programmation des émissions de la saison 1989-1990 de différentes stations privées et publiques francophones de la région de Québec et de Montréal. Nous avons ensuite effectué un regroupement de ces émissions de manière à connaître la représentation des femmes à la réalisation par genre d'émissions produites. Pour nous acquitter de cette tâche, nous nous sommes inspirées du document intitulé "La télévision francophone du Québec" (Eddie, 1989) qui propose une typologie des genres d'émissions télévisuelles.

### 3.2 *Questionnaire*

Nous avons ensuite construit, à partir de la revue des écrits, un questionnaire ouvert regroupant des questions sous quatre sections principales: les caractéristiques socio-démographiques des sujets, la rétrospective du cheminement de carrière, la réalité vécue au travail et enfin, la prospective de carrière.

### 3.3 *Cueillette des données*

Nous avons d'abord contacté les sujets par téléphone pour leur demander de participer à la recherche. Toutes ont accepté de collaborer à l'enquête. Compte tenu du caractère introspectif de l'interview, nous avons fait parvenir aux réalisatrices le plan abrégé de l'entrevue une semaine avant la date fixée pour qu'elles puissent s'y préparer. L'interviewer a été la même pour toutes les entrevues qui duraient en moyenne 90 minutes. Elle amenait les sujets à s'exprimer le plus librement possible sur les différents aspects de leur vie personnelle et professionnelle.

### 3.4 *Composition de l'échantillon*

Compte tenu du caractère exploratoire de l'étude et du genre d'information que nous voulions recueillir, nous avons concentré nos efforts sur la sélection des sujets dont les points de vue et les types d'expériences étaient variés et différents (secteur public, privé, genre d'émissions réalisées, etc.). Notre échantillon se compose de huit femmes<sup>3</sup> dont l'expérience comme réalisatrice varie d'un à 23 ans. Cinq des sujets proviennent du secteur public, deux autres du secteur privé et une dernière travaille comme indépendante. Trois sujets réalisent surtout des émissions dans la catégorie Arts et culture et les quatre autres représentent respectivement les sections Enfants et jeunes, Feuilleton et mini-série, Sports et loisirs, Jeux, variétés et humour. Le sujet indépendant réalise plusieurs types d'émissions selon la demande.

## 4. *Présentation des résultats*

### 4.1 *Caractéristiques socio-démographiques*

Les huit femmes interviewées sont âgées entre 32 et 52 ans: quatre ont entre 30 et 39 ans, trois entre 40 et 45 ans et une autre entre 50 et 55 ans. Si on exclut la réalisatrice indépendante, cinq sujets sont permanentes alors que deux font partie de la catégorie "Promotion temporaire à la réalisation" depuis plus de 2 ans. Quatre sujets possèdent de un à cinq ans d'expérience à la réalisation, deux autres entre 6 et 10 ans, une seule entre 10 et 15 ans et la dernière entre 20 et 25 ans. Deux réalisatrices ont une formation universitaire, deux autres possèdent un diplôme d'études collégiales alors que la moitié (4) a terminé un secondaire V ou l'équivalent d'un cours de secrétariat.

#### 4.2 *Rétrospective du cheminement de carrière et intégration à l'emploi*

Sans prétendre parler d'un cheminement type, nous avons constaté certains points communs dans la façon dont les sujets accèdent au poste de réalisatrice. Le premier point commun réside dans le fait que toutes les répondantes sans exception ont d'abord été assistantes à la réalisation avant de devenir réalisatrice et ce, en moyenne pendant une période de neuf ans. Un deuxième aspect important qui ressort de leurs témoignages nous révèle que pour plus de la moitié des réalisatrices (5 sur 8), c'est le supérieur hiérarchique masculin qui leur a proposé de poser leur candidature tandis qu'une autre s'est faite encourager dans le même sens par la réalisatrice qu'elle assistait. Ainsi seulement deux réalisatrices ont posé leur candidature d'elles-mêmes.

Des réponses concernant la planification de leur carrière, nous pouvons également dégager une composante générale. À l'exception d'une femme qui avait l'intention arrêtée, pendant ses études, de travailler plus tard à la réalisation, toutes les autres sont parvenues à ce poste sans planification ou démarche stratégique rigoureuse. Elles expliquent cette "improvisation" ou bien par le fait qu'elles percevaient cette profession trop prestigieuse, inaccessible par rapport à l'image qu'elles avaient d'elles-mêmes, ou simplement parce qu'elles ne se sentaient pas particulièrement attirées par la profession de réalisatrice étant heureuse dans l'assistantat.

Toujours en rapport avec leur cheminement de carrière, certaines difficultés d'intégration aux lendemains de l'obtention de leur poste semblent avoir été vécues par la majorité des femmes. En fait, sur huit femmes interrogées, cinq avouent avoir connu des débuts *très difficiles*. Nous faisons ressortir ici les principales raisons invoquées. Certaines ont subi la jalousie de leur confrères masculins de façon indirecte par l'indifférence ou plus directement par des remarques blessantes ou un manque évident de collaboration. Pour d'autres, l'employeur s'est montré très lent à leur fournir les ressources humaines dont elles avaient besoin jusqu'à obliger l'une d'entre elles, qui venait d'être promue réalisatrice, à demeurer assistante pour d'autres réalisateurs et réalisatrices les quelques mois qui ont servi à lui trouver une remplaçante. Certaines ont déceler des manifestations de jalousie chez les autres femmes, particulièrement de la part des assistantes à la réalisation tandis que d'autres ont eu maille à partir avec l'équipe technique surtout quand elle était composée d'hommes syndiqués depuis longtemps. Ces derniers résistaient à leur autorité, ne leur fournissaient pas toujours l'information dont elles avaient besoin, bref faisaient montre d'un manque de collaboration évident. Les trois femmes qui estiment avoir connu des débuts faciles du fait qu'elles ne faisaient que "changer de chaise", reconnaissent par ailleurs avoir éprouvé un très fort sentiment de solitude notamment

parce que la responsabilité de la direction de l'équipe les contraignaient à prendre seule les décisions finales.

### 4.3 *Exercice de la profession*

Les réponses des sujets concernant leur réalité au travail, nous apprennent que la majorité des femmes interrogées perçoivent les responsabilités familiales et professionnelles comme difficilement conciliables. Cinq sujets sur sept (nous ne possédons pas les données sur la huitième personne) disent avoir choisi de ne pas avoir d'enfants à cause de l'incompatibilité d'une vie familiale avec les exigences de la profession exercée (horaires variés, longues périodes de travail étalées sur plusieurs jours, stress élevé surtout à l'occasion des réalisations en direct, etc.). La vision dichotomique production/reproduction semble donc ressortir très clairement ici. Dans le même ordre d'idées, c'est-à-dire dans la perspective de concilier vie personnelle et vie professionnelle, certaines femmes parlent de la difficulté de vivre des relations amoureuses ou amicales "stables" avec le genre de profession qu'elles exercent et de la frustration qu'elles ressentent à cet égard. En contrepartie, une fois l'intégration réalisée, la très grande majorité des personnes interrogées disent se sentir très satisfaites de leur travail. Elles en parlent avec passion, s'y sentent fortement engagées et expriment clairement que leur travail occupe une large place dans leur vie.

De plus, la plupart des réalisatrices considèrent effectivement travailler dans un domaine traditionnellement réservé aux hommes et même si l'ouverture de la profession aux femmes devient peu à peu perceptible et que pour cette raison, elles ne se considèrent pas comme des pionnières, elles avouent cependant se sentir parfois isolées. Par ailleurs, si elles reconnaissent que leurs aînées devaient adopter un modèle plus masculin pur s'imposer dans le milieu, elles ne sentent pas aujourd'hui la nécessité de suivre leur exemple. Au contraire, elles tiennent beaucoup à leurs caractéristiques expressives, dites féminines. À titre d'exemple, lorsqu'on leur demande de nommer trois adjectifs qui les décrivent, toutes les réalisatrices mettent l'accent sur leurs compétences relationnelles: "diplomate, souple, sociable, patiente, tempérée, attentive, sensible, communicatrice, etc. . . ." Plus loin, elles expriment très clairement que leur grande capacité à établir de bonnes relations interpersonnelles joue pour beaucoup dans la réussite et la qualité de leur travail.

En ce qui concerne le harcèlement sexuel au travail, une réalisatrice exprime vivre régulièrement du harcèlement sexuel sous forme d'invitations directes, de remarques désobligeantes et de gestes explicites. "C'est un milieu très 'sexué.' J'ai perdu deux voyages parce que j'ai refusé d'y aller, sachant ce qui m'attendait". Une autre a reçu de la part d'un membre de son équipe une "marque d'affection" très démonstrative devant tout le personnel. Enfin, une troisième déclare "Il faut

toujours que je me batte psychologiquement. T'as beau passer par dessus les farces plates, à la longue, ça mine''. En somme, presque la moitié des réalisatrices vivent des expériences de harcèlement sexuel au travail sous une forme ou sous une autre.

Quand elle parlent de l'impact de l'accès à ce poste de pouvoir sur leur identité, la moitié des réalisatrices interrogées estiment avoir développé leur confiance en soi, leur habileté à prendre des décisions et à assumer certains risques et elles se sentent très fières d'elles-mêmes. L'autre moitié des répondantes ne reconnaissent aucun effet sur l'image qu'elles ont d'elles-mêmes, considérant qu'elles ont tout simplement évolué professionnellement et acquis une plus grande expérience de vie.

À la question "Pensez-vous que les femmes pratiquent ce métier de la même façon que les hommes?", la majorité des femmes répondent "Oui . . . sauf que. . . ." ou carrément "non". Certaines estiment qu'elles sont plus souples, plus diplomates, plus délicates dans leur façon de diriger leur équipe. Une réalisatrice précise qu'elle explique davantage à son équipe le pourquoi de ses décisions, une autre ajoute que l'aspect technique est différent quand l'émission est réalisée par un homme ou par une femme. "En regardant une émission, je peux dire si c'est un homme ou une femme qui l'a réalisée". De plus, une réalisatrice admet travailler chez elle beaucoup plus souvent que ses collègues masculins, se considérant plus perfectionniste qu'eux alors qu'une autre voit la différence dans le fait qu'ils foncent plus qu'elle, qu'ils prennent plus de risques sans nécessairement en évaluer le coût. En somme, les témoignages semblent révéler une certaine pratique professionnelle plus "typiquement féminine" qui se caractériserait par une gestion plus souple de l'équipe de travail, une utilisation différente de la technique et une façon plus prudente de prendre les décisions.

Finalement nous avons tenté de cerner l'évolution de la profession associée à la pratique des femmes dans ce secteur. La majorité des réalisatrices ne perçoivent pas leur profession comme en étant une de pouvoir. Elles préfèrent en parler en termes de responsabilité. D'ailleurs elles expliquent qu'elles n'ont aucun droit de regard sur la programmation des émissions ou sur la gestion de l'entreprise pour laquelle elle travaille. Dans ces conditions, il est très difficile de déceler l'apport de la féminisation de la profession à son évolution et aux changements sociaux escomptés. Par contre, certains témoignages suggèrent que si plus de femmes devenaient réalisatrices, il y aurait des changements dans la pratique du métier: le contenu même des émissions changerait dans le sens où les sujets seraient différents et la façon de les exploiter également. D'autres femmes émettent l'idée que l'assignation des émissions changerait, c'est-à-dire que les femmes ne seraient plus automatiquement confinées à certains genres d'émission (v.g. émission pour enfants). Le choix du réalisateur ou de la réalisatrice serait fait davantage



en fonction des compétences de la personne, de ses qualités, non plus en regard de son sexe. . . .

## 5. *Discussion*

Nous discutons ici nos résultats de recherche autour de cinq grandes questions qui nous apparaissent particulièrement pertinentes pour la compréhension du vécu des femmes exerçant un emploi non traditionnel et pour le développement de la pratique du counseling de carrière auprès des femmes en général.

### 1. Quel est le cheminement suivi par les réalisatrices pour accéder à leur poste et comment s'intègrent-elles dans leur milieu de travail?

Nous constatons que la grande majorité des réalisatrices n'ont pas élaboré de plan de carrière et attribuent leur réussite à leurs compétences bien sûr mais aussi et surtout à de bonnes opportunités. Ces réponses nous surprennent d'autant plus que la réussite professionnelle est souvent associée aux notions de pro-activité (Dilley, 1965; Crites, 1969; Gardner, 1981; Osipow, 1983; Bujold, 1989) et de planification de carrière (Herr, 1977; Harren, 1979; Gardner, 1981; Hazler et Roberts, 1984; Bujold, 1989). De plus, un bon nombre d'études soulignent que pour accéder à des emplois non traditionnels, les femmes doivent généralement faire preuve de beaucoup d'initiative, de détermination et d'esprit de décision (Astin, 1984; Bauer, Latreille et Witwicki, 1985; Swail, 1985; Betz et Fitzgerald, 1987).

Or, nos sujets ont toutes été auparavant assistantes à la réalisation, emploi considéré comme subalterne dans l'organisation du milieu télévisuel (Beauchamp, 1987; Gallacher, 1987) même si c'est l'assistante qui s'occupe de l'organisation matérielle d'une émission et qui la réalise elle-même, à l'occasion. Comment expliquer alors que leur bagage d'expériences ne les incite pas davantage à être pro-actives et à planifier leur carrière et que c'est plutôt le soutien et l'encouragement explicite de leur supérieur masculin qui les convainquent de le faire?

Nous pensons que les effets de la socialisation féminine expliquent, partiellement du moins, le fait qu'il leur est difficile d'envisager d'elles-mêmes et d'intégrer à leur identité la possibilité de choisir et d'accéder à une profession de pouvoir et de prestige. En effet, elles disent manquer de confiance en elles, avoir peur de l'aspect technique ou voient tout simplement la profession comme inaccessible malgré leur grande expérience et leur sens des responsabilités manifestes lorsqu'elles sont assistantes. Reliant l'assistantat aux rôles sexuels traditionnels et aux emplois féminins de services, il y a lieu de parler ici, à l'instar de Lee (1984), de la difficulté de transgresser l'idéologie de la féminité ou encore d'enfreindre les interdits qui animent l'inconscient collectif des femmes et qui

peuvent surgir à tout moment face à leur désir d'exercer une profession socialement définie comme masculine (Hadj-Moussa, 1989).

Si nos résultats corroborent les propos de Guilbert (1986) sur l'importance du support d'une personne de sexe masculin, ils nuancent par contre ceux de Roy (1985) qui rapporte que ce sont les attitudes discriminatoires des supérieurs qui empêchent les travailleuses d'accéder à un emploi non traditionnel et de poursuivre leur carrière. S'agirait-il alors d'un signe d'ouverture manifestant un certain progrès dans les milieux de travail masculin, progrès également décelé par Berthelot et Coquatrix (1989)?

Par ailleurs, il faut souligner qu'une fois le poste obtenu, l'adaptation et l'intégration à l'emploi semble rejoindre l'expérience de la plupart des femmes en milieu non traditionnel. En effet, la majorité des réalisatrices avouent avoir connu des débuts très difficiles et ces données confirment les propos de plusieurs auteurs et auteures qui traitent de cette question (Lee, 1984; Whitaker et Hales, 1984 dans Roy, 1985; Berthelot et Coquatrix, 1989) mettant en évidence que, même si les femmes accèdent de plus en plus à des emplois où elles ont été historiquement exclues, les normes encore en vigueur et les valeurs véhiculées de même que les attitudes de l'entourage demeurent encore peu supportants voire hostiles à leur égard. Hadj-Moussa (1989) souligne d'ailleurs à ce sujet que le fait d'accéder à des emplois non traditionnels n'entraîne pas nécessairement l'égalité entre les hommes et les femmes.

Les propos que nous venons d'émettre nous amènent à insister sur l'importance de prendre en compte dans nos interventions en counseling de carrière les effets de la socialisation sur le développement du concept de soi et de l'estime de soi des femmes. Plus précisément, il nous apparaît important d'aider les adolescentes et les femmes à devenir de plus en plus conscientes des conséquences de cette socialisation (v.g. limites et stéréotypes) sur leur identité et par le fait même, sur leur choix professionnel et la gestion de leur carrière. En d'autres mots, une meilleure compréhension du "conditionnement à la féminité" auquel elles ont été soumises nous apparaît être la pierre angulaire de choix de vie plus libres et plus satisfaisants.

## 2. De quelle façon concilient-elles les différents rôles de leur vie personnelle, familiale et professionnelle?

Les résultats font clairement ressortir que le fait d'exercer une profession non traditionnelle rend difficile la conciliation des volets familial, amoureux et professionnel. Dans notre recherche, seulement une femme, la plus jeune, semble y parvenir. Six autres voient de toute évidence la carrière en conflit avec la maternité. Les témoignages des réalisatrices nous indiquent qu'il existe certainement de nombreux obstacles à surmonter et des négociations quotidiennes à gagner pour que les femmes

désirent s'investir dans une carrière non traditionnelle et parviennent à rendre compatibles et épanouissants les volets famille et profession.

La vision dichotomique du rapport production–reproduction que suggèrent nos résultats nous renvoie encore une fois à un problème engendré par la socialisation féminine et même si cette vision semble appartenir davantage aux femmes de 35 ans et plus, nous pensons qu'il est fort à propos que l'intervention en counseling de carrière continue d'orienter ses efforts dans un but de conciliation de ces deux sphères d'activité afin d'être en mesure d'encourager les jeunes femmes à planifier davantage leur carrière et leur vie familiale et ce, avec plus d'harmonie que de déchirements.

### 3. Vivent-elles du harcèlement sexuel?

Les réponses des réalisatrices à la question du harcèlement sexuel parlent d'elles-mêmes: le problème existe toujours. Même si nous décelons une certaine évolution des mentalités et que les manifestations discriminatoires trop visibles tendent effectivement à diminuer, il reste que le harcèlement sexuel peut prendre des formes plus insidieuses, tout aussi méprisantes. Si certains milieux de travail offrent aujourd'hui aux femmes la possibilité de porter plainte et que quelques-unes d'entre elles osent le faire, le travail n'est pas fini. En effet, les intervenants et intervenantes se doivent de demeurer vigilants(es) à percevoir, dans les propos de leurs clientes, toute forme de harcèlement qu'elles subissent afin de les encourager à les dénoncer. Dans cette perspective, il nous semble important de fournir plus d'information aux femmes concernant les différentes formes de harcèlement sexuel et les moyens de le contourner, de le combattre et de le dénoncer. À notre avis, des recommandations adressées directement aux entreprises en cause nous apparaissent aussi faire partie de l'éventail de nos moyens d'action.

### 4. L'accès à la profession a-t-elle eu des effets sur leur image d'elles-mêmes?

Cette question nous fournit des résultats mitigés. Alors que la moitié des réalisatrices ne voient aucun lien entre l'accès à leur profession et l'image qu'elles ont d'elles-mêmes, l'autre moitié des répondantes perçoivent des changements très positifs notamment sur leur confiance en soi, leur capacité à prendre des décisions, à risquer, etc. Nous faisons ici l'hypothèse que les femmes du premier groupe se sentaient davantage prêtes à intégrer dans leur identité personnelle et professionnelle des caractéristiques associées traditionnellement à l'univers masculin: pouvoir, performance, compétition. D'ailleurs elles font partie de celles qui ont vécu une intégration plus facile. Sous toute réserve, nous pourrions éventuellement parler d'un profil androgyne mais sûrement pas d'un type masculin. Par contre, le deuxième groupe semble avoir pris plus de temps à transgresser l'idéologie féminine mais en a senti davantage les

effets bénéfiques. Cependant, changement ou pas, il faut souligner que la majorité des femmes s'entendent sur la grande fierté qu'elles éprouvent à l'égard d'elles-mêmes et de leurs réalisations professionnelles.

5. Existe-t-il une pratique féminine de la réalisation et, si oui, contribue-t-elle à l'évolution de la profession?

Les résultats obtenus nous apprennent que, même si la pratique du métier par les femmes et par les hommes se ressemble, elle n'est pas identique en tous points. Une ligne de conduite ressort davantage: les femmes semblent plus ouvertes aux besoins et aux opinions des autres, plus souples dans la gestion de l'équipe, plus attentives à l'aspect esthétique. Le fait qu'elles se décrivent principalement avec des caractéristiques traditionnellement féminines et, qui plus est, les considèrent essentielles dans l'exercice quotidien de leur profession, nous amène à rejeter l'hypothèse de l'exclusivité d'un type masculin en référence avec la personnalité des réalisatrices et leur pratique professionnelle. Ces témoignages nous suggèrent ainsi que ces femmes n'ont pas senti le besoin de renoncer aux caractéristiques qu'elles percevaient comme faisant partie de leurs forces et intimement rattachées à leur identité pour exercer une profession de prestige dans un milieu de travail réservé aux hommes. Quant à savoir si cette forme de pratique féminine génère des changements dans l'exercice de la profession, les résultats recueillis ne permettent pas d'identifier une tendance dans ce sens. Une plus vaste enquête serait souhaitable et nous en apprendrait davantage à ce sujet.

À la lumière des propos émis par les réalisatrices, nous croyons que les intervenants(es) en counseling de carrière auraient grand avantage à encourager les femmes à valoriser les caractéristiques personnelles qu'elles possèdent, qu'elles appartiennent ou non à un type sexuel, à les affirmer ainsi qu'à les faire reconnaître dans l'exercice de leur profession. Ce genre d'attitude et de comportement permettra d'apporter une vision différente des choses, peut-être une nouvelle façon d'exercer la profession, certainement un autre éclairage qui ne pourra selon nous, qu'enrichir le milieu où elles travaillent et favoriser dans certains cas une meilleure estime de soi.

#### CONCLUSION

La présentation de cette recherche sur le cheminement de carrière et le vécu des femmes exerçant une profession non traditionnelle de même que la discussion qui a suivi nous a suggéré quelques recommandations déjà mentionnées. Cependant plusieurs questions mériteraient d'être approfondies davantage pour mieux comprendre le développement vocationnel des femmes. Par exemple, il serait intéressant de connaître comment s'effectue l'accès à d'autres professions non traditionnelles à formation non exclusive. Les facteurs facilitants et nuisibles sont-ils les

mêmes? Si nous avons observé que le passage d'une profession traditionnelle à une non traditionnelle est possible dans le cas des réalisatrices, nous aimerions connaître les modalités rencontrées dans d'autres cas semblables afin de faciliter cette démarche. Il nous semblerait également important de vérifier si une pratique féminine existe réellement dans d'autres professions non traditionnelles et d'en étudier éventuellement l'impact sur le milieu et sur la profession elle-même. Ce genre de recherches permettrait de cerner comment et jusqu'à quel point la présence des femmes dans les milieux de travail traditionnellement réservés aux hommes contribue à l'évolution du monde professionnel. Enfin, il serait intéressant d'explorer davantage l'influence de l'exercice de professions non traditionnelles sur l'identité des femmes, sur leur développement personnel et sur leur conception des rôles sociaux. À ce sujet, peut-on parler d'une remise en question réelle, d'une capacité d'adaptation très grande ou d'un intérêt personnel uniquement?

Les réponses à ces questions permettraient d'approfondir notre réflexion sur l'évolution des valeurs dans la pratique du counseling de carrière, laquelle, plus que toute autre, doit tenir compte de son influence sur l'évolution sociale en général et sur le cheminement des femmes en particulier.

### Notes

- <sup>1</sup> La présente recherche a été partiellement subventionnée par la Chaire d'étude sur la condition des femmes de l'Université Laval.
- <sup>2</sup> Il est d'usage courant que la direction d'une station publique accorde une promotion "temporaire" à un(e) assistant(e) à la réalisation lui offrant l'opportunité de devenir réalisateur-trice le temps d'une émission ou d'une période indéterminée selon les besoins de la maison.
- <sup>3</sup> Pour l'ensemble de la recherche, l'échantillon final était composé de huit femmes et de deux hommes mais pour les fins du présent article, seuls les témoignages des femmes sont considérés.

### Références

- Astin, H.S. (1984). The meaning of work in women's lives: A socio-psychological model of career choice and work behavior. *The Counseling Psychologist*, 12, 117-126.
- Beaudoux, C. et Garrard, S. (1990). Sélection de candidatures féminines dans les postes de direction d'écoles et de collèges. *Revue des sciences de l'éducation*, 16, 163-183.
- Beauchamp, C. (1987). *Le silence des médias*. Montréal, Les Éditions du remue-ménage.
- Bauer, L., Latreille, M. et Witwicki, C. (1985). Aider les femmes à choisir des professions non traditionnelles. *Connat*, 11, 233-240.
- Berthelot, M. et Coquatrix, N. (1989). *Au delà des mythes: les hauts et les bas des travailleuses non traditionnelles. Synthèse des résultats et Faits saillants*. Québec, Ministère de l'Éducation, Coordination à la condition féminine.
- Betz, N.E. et Fitzgerald, L.F. (1987). *The career Psychology of Women*. New York, Academic Press.

- Bujold, C. (1989). *Choix professionnel et développement de carrière: théories et recherches*. Boucherville, Gaétan Morin Éditeur.
- Chusmir, L. H. (1983). Characteristic and predictive dimensions of women who make non traditional vocational choices. *Personal and Guidance Journal*, 62, 43-47.
- Crites, J. O. (1969). *Vocational Psychology*. New York, McGraw-Hill.
- Dilley, J. S. (1965). Decision-making ability and vocational maturity. *Personal and Guidance Journal*, 44, 423-427.
- Eddie, C. (1989). *La télévision francophone du Québec*. Québec, Direction des communications du ministère des Communications du Québec.
- Fahmy, P. (1982). Socialisation des filles et problèmes d'orientation des femmes. *L'orientation professionnelle*, 18, 41-50.
- Fournier, G. (1989). *Rapports entre le niveau d'estime de soi et l'attitude transgressive ou de cohérence exclusive en début de processus décisionnel: Recherche exploratoire*. Thèse de doctorat non publiée, Université Laval.
- Gallacher, M. (1987). *L'emploi et l'action positive pour les femmes dans les organisations de télévision des États membres de la CEE*. Bruxelles Luxembourg: Commission des Communautés européennes.
- Gardner, D. C. (1981). Career maturity and locus of control: Important factors in career training. *College Student Journal*, 15, 239-246.
- Guilbert, C. (1986). L'influence familiale dans le choix d'une carrière non traditionnelle chez les filles, dans Lafortune, L., *Femmes et mathématique*. Montréal, Les Éditions du remue-ménage.
- Gutek, B. et Nieva, V. F. (1979). Determinants of Career choice in women, New Directions for Education. *Work and Careers*, 8, 7-20.
- Hackett, G. et Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-339.
- Hadj-Moussa, R. (1989). *Femmes et changement social: l'impact de l'exercice des professions non traditionnelles par les femmes*. Document non-publié, Chaire d'étude sur la condition des femmes de l'Université Laval.
- Harren, V. A. (1979). A model of career decision making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 119-133.
- Hawley, P. (1972). Perceptions of male models of femininity related to career choice. *Journal of Counseling Psychology*, 19, p. 308-313.
- Hazler, R. et Roberts, G. (1984). Decision making in vocational theory: Evolution and implications. *Personal and Guidance Journal*, 62, p. 408-410.
- Herr, E. L. (1977). Vocational planning: An alternate view. *Personal and Guidance Journal*, 56, p. 25-27.
- Herr, E. L. et Lear, P. B. (1984). The family as an influence on career development. *Family Therapy Collections*, 10, p. 1-15.
- Lee, L. (1984). *Étude des facteurs limitant l'orientation des adolescentes dans les programmes de formation non traditionnels*. Québec, Ministère de l'Éducation, Coordination à la condition féminine.
- Pelletier, M. (1989). *Les médias à Montréal: Portrait et tendances. La production télévisuelle indépendante*. Québec: Direction des communications du ministère des Communications du Québec.
- Osipow, S. H. (1983). *Theories of Career Development (3e édition)*. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall.
- Poirier, P. et Gagné, E. (1985). Les variable déterminantes du choix de carrière de l'adolescente. *Revue des sciences de l'éducation*. 11, p. 319-341.
- Roy, C. (1985). *Caractéristiques et cheminements de carrière des femmes en emploi non traditionnel: revue de littérature*. Québec, Ministère de l'Éducation, Coordination à la condition féminine.

- Société Radio-Canada. (1976). *La télévision*. Services français, Relations publiques.
- Swail, A. F. (1985). Orienter les femmes vers les nouveaux métiers et débouchés. *Connat*, 9, p. 75-82.
- Veilleux, A. (1990). Information de base sur le marché du travail, les professions et les carrières. *Canal-ISEP*, Québec, Ministère de l'Éducation, Direction des études sur l'emploi et les carrières, 28-2511, p. 1-55.

### *Sur les auteurs*

Geneviève Fournier est professeure au département de counseling et orientation de l'Université Laval.

Diane Pelchat est étudiante à la maîtrise en sciences de l'orientation au département de counseling et orientation de l'Université Laval.

Adresse de correspondance: Geneviève Fournier, Université Laval, Département de counseling et orientation, Faculté des sciences de l'éducation, Sainte-Foy, Québec G1K 7P4.