

# FEMMES EN FORMATION DANS UN METIER D'HOMME

---

*Résultats d'une recherche de terrain menée dans le canton de Vaud en 2002-2003 auprès d'un échantillon d'apprenantes*

Un mandat du Bureau de l'égalité entre femmes et hommes du canton de Vaud

---

Corinne DALLERA et Véronique DUCRET

Le Deuxième Observatoire

Institut romand de recherche et de formation sur les rapports sociaux de sexe

Septembre 2004

# SOMMAIRE

---

Introduction:	A l'origine de la recherche	4
Chapitre 1:	Coup d'œil statistique sur la formation professionnelle dans le canton de Vaud	7
	1.1. Fille ou garçon: quel type de formation?	7
	1.2. Métiers masculins, mixtes ou féminins	7
	1.3. Répartition des contrats d'apprentissage entre les sexes	8
	1.4. Professions choisies par les garçons et les filles	10
Chapitre 2:	Aspects méthodologiques	12
	2.1. Le choix de la méthode	12
	2.2. La description de l'échantillon	12
	2.3. Le guide d'entretien	13
	2.4. Le déroulement de l'entretien	13
	2.5. La méthode d'analyse	14
Chapitre 3:	Les motivations	15
	3.1. La transgression	15
	3.2. L'intérêt pour le métier	18
	3.3. Les connaissances préalables du métier	21
	3.4. Le rôle de l'orientation professionnelle	22
Chapitre 4:	Les métiers masculins, des métiers pénibles?	23
	4.1. Les difficultés liées à la nature des tâches à réaliser	23
	4.2. Les difficultés pouvant résulter d'infrastructures inadaptées	25
	4.3. Rien n'est insurmontable	26
Chapitre 5:	Un monde d'hommes. Les obstacles relationnels	30
	5.1. Le rejet	31
	5.2. La concurrence	36
	5.3. L'indifférence	38
	5.4. La surprotection	39
Chapitre 6:	Les stratégies d'intégration des apprenantes	42
	6.1. L'affirmation de soi	42
	6.2. L'autocensure	43
	6.3. L'assimilation des pratiques du groupe	43

Conclusion:	46
Annexe 1: Contrats d'apprentissage en cours d'année en 2002, professions où il y a moins de 20% de filles	48
Annexe 2: Guide d'entretien	49
Bibliographie des ouvrages et articles cités	51

## INTRODUCTION

---

### A L'ORIGINE DE LA RECHERCHE

Depuis plusieurs années, les Bureaux de l'égalité entre femmes et hommes, et notamment celui du canton de Vaud, ont mis en œuvre différentes campagnes et actions<sup>1</sup> visant à encourager les garçons et les filles à élargir leurs choix professionnels, lesquels demeurent encore très sexués. Dans le prolongement de la campagne Tekna, destinée à encourager les filles de 8<sup>ème</sup> et 9<sup>ème</sup> années scolaires à embrasser des professions techniques, la nécessité de poursuivre les démarches est apparue. En effet, lors d'entretiens menés par une collaboratrice du Bureau de l'égalité entre femmes et hommes du canton de Vaud (BEFH) afin de préparer un débat organisé au salon Planète Métiers de Lausanne sur le thème des choix atypiques, plusieurs jeunes femmes en formation dans un métier traditionnellement masculin ont témoigné des difficultés d'intégration qu'elles rencontraient.

Pour répondre à cette situation, le BEFH avec le soutien du Service de la formation professionnelle (SFP) a développé un projet subventionné par la Confédération dans le cadre des deux Arrêtés sur les Places d'Apprentissage (APA I et II) visant entre autres à concrétiser l'égalité entre femmes et hommes dans la formation professionnelle. L'objectif initial de ce projet était d'offrir aux entreprises qui forment des femmes dans les professions techniques et artisanales, ainsi qu'aux enseignant-e-s des écoles professionnelles, des ressources et des conseils pour accompagner les jeunes femmes évoluant en milieu majoritairement masculin, gérer efficacement les difficultés qui peuvent découler de leur situation atypique et permettre qu'elles bénéficient de conditions de travail optimales.

Dans ce cadre, le BEFH nous a mandatées pour mettre sur pied des modules de sensibilisation. En 2001, nous avons rencontré des responsables de la formation en école et en entreprise, afin de pouvoir déterminer au plus près leurs besoins en matière de formation continue sur ce thème. C'est au cours de ces rencontres qu'est apparue la nécessité de mener une enquête auprès d'apprenantes pionnières afin de mieux cerner leur réalité. Une très large majorité des actrices et des acteurs de la formation professionnelle s'est montrée convaincue de la nécessité d'ouvrir les filières traditionnellement masculines aux filles; la plupart s'accordait pour affirmer que les femmes ont autant de capacités que les hommes pour travailler dans leur discipline; ils-elles étaient même nombreux et nombreuses à mettre en évidence les avantages que l'arrivée des filles dans leur branche constitue. La question de convaincre ce public de l'égalité des compétences entre les hommes et les femmes n'était donc pas à l'ordre du jour. En revanche, selon les responsables de la formation qui ont accepté de nous rencontrer, les femmes en formation ne connaissent pratiquement pas d'obstacles à leur

---

<sup>1</sup> Par exemple la campagne romande Tekna menée en 1998 ou la journée « Oser tous les métiers » organisée chaque année dans le canton de Vaud. Sur la campagne Tekna voir entre autres : Véronique Ducret, "Campagne romande pour la promotion des apprentissages des filles dans les métiers techniques: les ateliers

intégration, elles sont accueillies à bras ouverts par le milieu. Ces affirmations ont éveillé notre curiosité dans la mesure où elles vont à l'encontre des résultats de plusieurs études sur la question menées dans d'autres pays<sup>2</sup>. Dès lors, il nous a semblé que nous ne pouvions pas nous contenter de la littérature existante pour élaborer les modules de formation, mais qu'il fallait vérifier auprès des principales intéressées les thèses développées ailleurs.

La démarche que nous avons adoptée, et notamment notre guide d'entretien, ont été en premier lieu axés sur la récolte du matériel nécessaire à la préparation des journées de sensibilisation pour conseillers/-ères en orientation et responsables de la formation professionnelle. La recherche que nous avons menée était donc axée avant tout sur la préparation d'une formation continue et non sur une publication de résultats. Toutefois, au terme d'un premier cycle de cours, il nous semble pertinent, tout comme au BEFH, de rendre accessible à un public plus large les résultats de notre recherche de terrain. En effet, comme nous le verrons, l'entrée des filles dans des métiers masculins suscite une multitude de réactions des collègues, camarades de classe et responsables de la formation, qui rend leur situation particulière et complexe. Au cours des entretiens que nous avons menés avec les apprenantes, ainsi que lors des échanges très riches que nous avons eus avec les participant-e-s aux journées de sensibilisation, le tableau de l'intégration des filles dans des métiers traditionnellement masculins nous est apparu beaucoup plus nuancé que ce qui ressortait des premières rencontres avec les professionnel-le-s. Cette différence d'appréciation de la situation nous conforte dans l'idée qu'une diffusion plus large des résultats est utile et ouvre de nouvelles perspectives de réflexion sur la question. En effet, il est probable que notre statut de personne externe à l'école et à l'entreprise ait favorisé la libre expression des femmes en formation. Elles ont rendu compte d'expériences qu'elles ne raconteraient probablement pas, à tort ou à raison, à un-e responsable de la formation. Ainsi, même si en raison du cadre de sa réalisation, l'analyse des résultats n'est pas exhaustive, elle donne un premier aperçu de la situation des femmes apprenant un métier traditionnellement masculin dans le canton de Vaud. Par ailleurs, dans la mesure où il n'existe pas de recherche locale sur cette thématique, les témoignages que nous avons recueillis constituent un matériel de réflexion très riche pour les acteurs et les actrices de la formation professionnelle.

Dans ce rapport, nous présentons trois aspects principaux de l'étude. Le premier volet de notre analyse concerne la motivation des femmes se formant dans un métier atypique : qu'est-ce qui les a poussées à choisir une profession traditionnellement masculine? Nous nous intéressons également aux facteurs externes favorables à ce choix. Dans un second temps, nous traitons de deux autres questions. Nous abordons les obstacles qu'elles rencontrent dans leur formation. Comme nous le

---

Tekna " in *Un avenir différent. La construction psycho-sociale de l'identité et ses répercussions sur le choix professionnel*, pp. 55-63.

<sup>2</sup> Voir notamment plusieurs études canadiennes publiées sur Internet: Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT), *Analyse des résultats obtenus à la suite des sondages effectués auprès des étudiantes (anciennes et actuelles) et professeurs de trois écoles de métiers dans le domaine de la construction, de l'automobile et de l'aérospatiale*, <http://www.front.qc.ca/ressource/actSondageEcole.shtml> ;

Legault, Marie-Josée, " Violence auprès des femmes dans les secteurs d'emploi non traditionnellement féminins et indemnisation " , *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* (PISTES), [www.unites.uqam.ca/pistes](http://www.unites.uqam.ca/pistes) (revue électronique), 2001, vol. 3, no 1.

verrons, on peut les regrouper en trois catégories: les difficultés qui résultent de la nature des tâches à accomplir, celles qui sont liées à l'environnement de travail et enfin, les plus importantes, celles qui appartiennent au domaine relationnel. Nous avons finalement essayé de déterminer les stratégies des apprenantes face à ces obstacles. Mais avant de présenter l'analyse, il nous paraît utile de décrire à partir de quelques statistiques la situation des personnes en formation dans le canton de Vaud.

## CHAPITRE 1

---

# COUP D'ŒIL STATISTIQUE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE CANTON DE VAUD

### 1.1. Fille ou garçon: quel type de formation?

Encore aujourd'hui, les femmes et les hommes n'exercent pas les mêmes professions et dès l'orientation, les filles et les garçons s'engagent dans des voies différentes. La ségrégation entre les sexes est notamment visible au niveau du type de formation choisi à la fin de la scolarité obligatoire comme l'indiquent les résultats d'une *Enquête sur les projets de formation et projets professionnels de la volée 1999-2000 du canton de Vaud* menée par l'Office cantonal d'orientation professionnelle (OCOPSP) et le Service cantonal de recherche et d'information statistique (SCRIS)<sup>3</sup>.

*Tableau 1: Elèves en fin de scolarité obligatoire, selon le sexe, en fonction du type de formation envisagé, juin 2000<sup>4</sup>.*

Type de formation envisagé	Filles en %	Garçon en %	Total en %
Ecole de maturité	57,7	42,3	100
Ecole de diplôme	67,4	32,6	100
Classe de raccordement	57,2	42,8	100
Ecole de perfectionnement	57,7	42,3	100
Apprentissage	36,9	63,1	100
Formations privées	64,3	35,7	100
Solutions d'attente	51,2	48,7	100

En ce qui concerne l'apprentissage, on constate qu'il est envisagé par plus de garçons que de filles. Les apprenantes qui se forment dans des métiers traditionnellement masculins sont d'autant plus minoritaires. En choisissant d'entrer en apprentissage, elles sont déjà marginales au niveau du type de formation envisagé avant même le choix d'un métier spécifique.

### 1.2. Métiers masculins, mixtes ou féminins

Avant toute analyse de la répartition entre les sexes au niveau de la formation professionnelle, il est nécessaire de préciser quelques notions que nous allons utiliser par la suite. Le terme de pionnière et pionnier est actuellement utilisé pour désigner celles et ceux qui franchissent les portes de professions occupées majoritairement par l'autre sexe. Mais à partir de quand est-on une pionnière ou

---

<sup>3</sup> Isabel Taher-Sellés, *Quels choix de formation à l'issue de la scolarité obligatoire, de l'Ecole de perfectionnement, des classes de raccordement ? Enquête sur les projets de formation et projets professionnels de la volée 1999-2000*, canton de Vaud, OCOSP, SCRIS, 2001. <sup>3</sup> Tableau tiré de Idem, p.17.

un pionnier? De quoi parle-t-on exactement lorsque l'on parle de profession traditionnellement masculine ou féminine? Nous avons pu constater qu'en ce qui concerne les métiers atypiques, les critères qui les définissent varient fortement d'un contexte à l'autre. Une recherche genevoise récente sur l'insertion professionnelle des pionnières et des pionniers retient comme pionniers les diplômés où la proportion du sexe minoritaire est inférieure à 12 %<sup>5</sup>, alors que pour le Secrétariat à la condition féminine du Gouvernement du Québec, un emploi est considéré comme non traditionnel lorsque les femmes représentent moins du tiers de la main-d'œuvre totale. En ce qui concerne notre recherche, nous considérons une profession comme traditionnellement féminine ou masculine si la proportion de l'un ou l'autre sexe en son sein est inférieure ou égale à 20 %. Bien qu'arbitraire, ce seuil nous permet de nous référer à une palette de professions assez large et relativement diversifiée, mais où les femmes demeurent encore largement minoritaires puisqu'elles n'y représentent au maximum qu'une personne sur cinq.

### **1.3. Répartition des contrats d'apprentissage entre les sexes**

Les données concernant les contrats d'apprentissage en cours d'année, selon la profession, le sexe et l'origine établies par le SCRIS permettent de préciser la répartition entre les sexes des contrats d'apprentissage<sup>6</sup>.

Selon ces données, il y a eu 12'542 contrats en cours en 2002 représentant 197 professions. Nous avons choisi pour la suite de notre analyse de ne pas tenir compte des professions comptant moins de 11 contrats en cours, dans la mesure où à partir d'un si petit nombre, il n'est pas possible de déterminer sur une seule année s'il s'agit d'un métier traditionnellement masculin ou féminin. En 2002, il y a eu 12'181 contrats en cours dans les professions comptant plus de 10 personnes en formation. 7'366 concernent des hommes et 4'815 concernent des femmes.

---

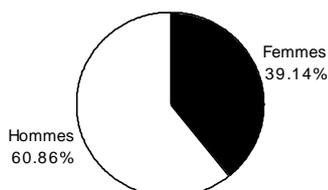
<sup>4</sup> Tableau tiré de Isabel Taher-Sellés, op. cit., p.17.

<sup>5</sup> Michel Croisier, Maryelle Budry, *Pionniers, pionnières : quelle insertion professionnelle ? Recherche sur les débouchés des diplômés pionniers*, Genève : Office d'orientation et de formation professionnelle, octobre 2002 p. 5.

<sup>6</sup> Le SCRIS publie ces données sur internet. Voir le lien: <http://www.scris.vd.ch/main.asp?DomId=4>.

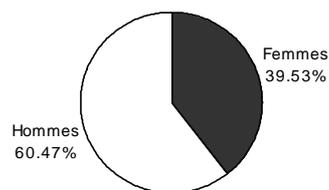
Graphique 1: Contrats d'apprentissage en cours en 2002 dans le canton de Vaud selon le sexe

Professions concernées:	197		
Nombre total de contrats:	12'542	100%	
Hommes:	7'633	60,86%	
Femmes:	4'909	39,14%	



Graphique 2: Contrats d'apprentissage en cours en 2002 dans le canton de Vaud selon le sexe, dans les professions comptant plus de 10 personnes en formation

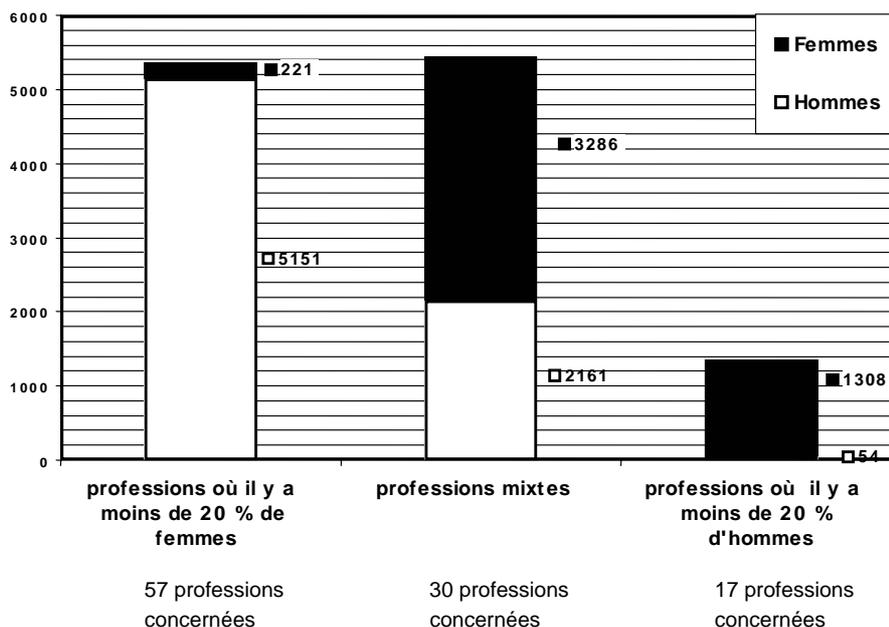
Professions concernées:	104		
Nombre total de contrats:	12'181	100%	
Hommes:	7'366	60,47%	
Femmes:	4'815	39,53%	



Comme l'indiquent ces deux graphiques, lorsque l'on ne tient compte que des contrats d'apprentissage qui concernent les professions comptant plus de 10 personnes en formation, il n'y a pratiquement pas d'écart entre le pourcentage de femmes que compte cette catégorie et celui qu'on observe pour l'ensemble des contrats.

Le graphique suivant montre la répartition des apprentissages dans le canton de Vaud entre professions traditionnellement masculines, mixtes et traditionnellement féminines.

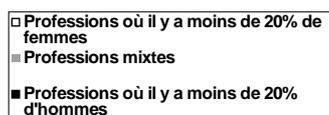
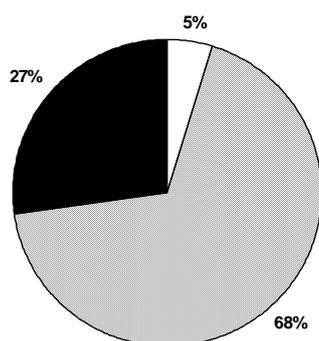
Graphique 3: Contrats d'apprentissage en cours en 2002 dans le canton de Vaud selon le sexe, dans les professions où il y a plus de 10 personnes en formation



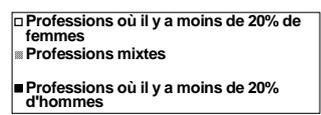
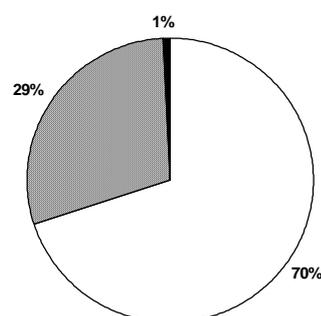
Comme l'indique le graphique 3, les apprentissages où l'un ou l'autre sexe est majoritaire sont nombreux. Les professions mixtes (où il y a au moins 20% de femmes ou au moins 20 % d'hommes) représentent moins de la moitié des contrats d'apprentissage des métiers comptant au moins dix personnes en formation en 2002 (44,72%). Par ailleurs, les métiers majoritairement occupés par des hommes (44%) représentent presque autant de contrats que les professions mixtes.

Graphiques 4 et 5: Contrats d'apprentissage en cours en 2002 dans le canton de Vaud selon le sexe dans les professions comptant plus de 10 personnes en formation

Types d'apprentissage choisis par les femmes



Types d'apprentissage choisis par les hommes



Les graphiques 4 et 5 montrent des différences importantes entre les sexes dans le choix d'un apprentissage. Les femmes s'orientent plus souvent vers un métier mixte que féminin, une tendance qui s'explique probablement par la place prise par l'apprentissage d'employé-e de commerce dans leurs choix. Ce n'est pas le cas des hommes, dont plus des deux tiers optent pour un apprentissage dans une profession traditionnellement masculine. Par ailleurs, on peut également noter que les femmes sont plus attirées par les métiers traditionnellement masculins que les hommes par les métiers traditionnellement féminins.

#### 1.4. Professions choisies par les garçons et les filles

Au moment de l'orientation, les filles et les garçons ne choisissent pas les mêmes professions, à l'exception de la formation d'employé-e de commerce qui est la plus souvent choisie par les deux sexes depuis 1981<sup>7</sup>. Le *top ten* des professions choisies établi dans l'enquête sur les choix professionnels à l'issue de la scolarité obligatoire de la volée 1999-2000 est révélateur de cette ségrégation sexuelle:

<sup>7</sup> *A formation égale, égalité des chances ?*, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Office fédéral de la statistique, 2002.

Tableau 2: Les 10 professions le plus souvent choisies par les élèves en fin de scolarité obligatoire ayant opté pour une formation professionnelle, juin 2000<sup>8</sup>

Profession choisie	Filles effectif	Profession choisie	Garçons effectif
Employée de commerce	335	Employé de commerce	168
Vendeuse	111	Informaticien	92
Coiffeuse	60	Monteur-électricien	77
Assistante en pharmacie	52	Mécanicien automobiles	68
Employée de bureau	42	Automaticien	67
Fleuriste	22	Electronicien	59
Couturière	20	Polymécanicien	52
Cuisinière	19	Menuisier	42
Assistante médicale	12	Vendeur	42
Confiseuse-pâtissière-glacière	11	Réparateur en automobiles	34

Par ailleurs, les filles se concentrent dans un nombre de professions plus limité que les garçons. Si l'on considère le tableau ci-dessus, on constate que les trois professions les plus souvent choisies par les filles touchent un effectif de plus de 500 filles, alors que pour les garçons, il faut compter six professions pour atteindre un effectif plus ou moins équivalent.

Signalons qu'en 2002, parmi les professions comptant au moins dix personnes en formation, il y a vingt-six professions dans lesquelles n'apparaît aucune femme (voir annexe 1: liste des professions comptant moins de 20% de filles). Dans cette liste, on repère des secteurs comme l'automobile, les professions du bois, la construction. Si, dans certaines professions, l'on peut invoquer la force physique comme argument expliquant la quasi-absence des femmes, celui-ci n'est pas valable pour d'autres domaines comme l'informatique, le dessin technique ou l'électronique, dans lesquels la population féminine n'est pourtant guère plus présente. Les réponses toutes faites reposant sur des préjugés ne suffisent pas à expliquer la faiblesse de l'effectif féminin dans certaines professions. La situation doit être envisagée en tenant compte d'une multitude de facteurs.

Les chiffres que nous avons brièvement présentés dans ce premier chapitre montrent que la mixité dans les métiers est encore loin être réalisée, malgré toutes les initiatives visant à encourager un élargissement des choix professionnels des femmes et des hommes.

<sup>8</sup> Isabel Taher-Sellés, op. cit., p.19.

## CHAPITRE 2

---

### ASPECTS MÉTHODOLOGIQUES

#### 2.1. Le choix de la méthode

Nous avons opté pour une méthode qui tienne compte de la particularité de la situation des pionnières. En effet, les femmes qui ont choisi de se former dans des métiers dits masculins doivent transgresser des normes, dans la mesure où la majorité des femmes de leur âge font des choix plus conventionnels. Les parents, les ami-e-s, les enseignant-e-s et l'orientation professionnelle ne sont pas toujours des alliés de la femme qui souhaite entreprendre une formation dans un métier exercé majoritairement par des hommes. On va la mettre en garde, voire la décourager ou même exercer des pressions afin qu'elle abandonne son idée. Plusieurs femmes interviewées ont mentionné que leurs parents leur avaient fait comprendre que si elles commençaient cette formation, elles devraient absolument l'achever. Ainsi les apprenantes sentent la nécessité absolue de réussir et de prouver que les craintes de l'entourage ne sont pas fondées. C'est pourquoi, elles tendent à nier les difficultés afin d'éviter d'entendre le reproche fatal: "*Nous t'avions prévenue.*" Oser avouer les difficultés serait reconnaître de façon implicite qu'elles n'ont pas fait le bon choix.

Confrontées à la crainte que les femmes interviewées ne fassent pas mention des problèmes rencontrés au cours de leur formation, nous avons décidé d'adopter une méthode d'entretien qui permette à chacune de prendre conscience qu'elle n'est pas seule dans sa situation et par conséquent les légitime à s'exprimer. L'entretien de groupe favorise également des associations d'idées qui enrichissent l'information. C'est en entendant un exemple que les personnes se souviennent de situations ressemblantes.

#### 2.2. La description de l'échantillon

Pour entrer en relation avec des femmes en formation dans des métiers traditionnellement masculins, nous avons pris contact avec quelques organisations du monde du travail qui donnent aux apprenant-e-s des cours de mise à niveau pendant plusieurs jours. Plusieurs associations nous ont renvoyées aux écoles professionnelles estimant plus facile l'organisation des entretiens pendant la journée hebdomadaire de cours que pendant les sessions de mise à nouveau. Nous nous sommes alors adressées aux directions d'écoles professionnelles qui formaient des femmes dans des métiers traditionnellement masculins. Les directions ont montré un intérêt pour notre recherche. Au total, trois écoles professionnelles, deux organisations du monde du travail et une administration publique qui conduisait à cette époque un projet genre nous ont ouvert leurs portes. Nous avons pu ainsi interviewer 31 femmes dont 2 se formaient à l'école, alors que les autres étaient en entreprise.

L'échantillon comprend 10 métiers:

3 mécaniciennes

3 peintres en automobiles  
2 électroniciennes en formation en école  
1 informaticienne  
4 dessinatrices-géomètres  
4 dessinatrices en chauffage  
3 peintres en bâtiments  
4 cuisinières  
4 pâtisseries-boulangères  
1 sculptrice sur pierre

Hormis les cuisinières, au nombre de 7, qui étaient en classe avec 8 hommes (le métier reste toutefois très prisé par les hommes), les autres femmes en formation étaient seules, voire éventuellement deux ou trois. Sur le lieu de travail, les femmes qu'elles côtoyaient appartenaient généralement au personnel administratif. La majorité des femmes interviewées étaient en deuxième ou troisième année de formation. Nous avons eu un groupe de première année. Les femmes interviewées avaient entre 15 et 23 ans. Parmi elles, 5 avaient commencé ou fini une première formation dont 3 dans des filières " masculines " et 2 dans des filières " féminines ".

### **2.3. Le guide d'entretien**

Pour répondre à nos interrogations, nous avons élaboré une grille d'entretien (voir annexe 2) divisée en cinq grands thèmes qui traitaient:

- des motivations qui ont poussé les femmes à choisir leur métier et de leurs attentes;
- des rapports à l'activité professionnelle;
- des rapports avec les personnes au travail et à l'école;
- de leur avenir professionnel;
- des changements souhaités pour faciliter l'intégration des femmes.

Chaque thème était subdivisé en sous-questions permettant de relancer la discussion lorsque les réponses données étaient brèves. Nous cherchions à récolter des informations détaillées et illustrées concernant tant le lieu de travail que les cours à l'école. Les questions n'étaient pas fermées, c'est-à-dire qu'elles n'exigeaient pas une réponse positive ou négative. Les femmes interviewées avaient la possibilité de s'exprimer largement et d'illustrer leur témoignage par des exemples vécus.

### **2.4. Le déroulement de l'entretien**

Les entretiens se sont déroulés pendant les cours professionnels ou les sessions pratiques organisées par les organisations du monde du travail entre septembre 2002 et juin 2003. Une salle nous avait été réservée pour mener les entretiens de groupe. Les apprenantes que nous avons sélectionnées au départ en fonction de leur représentation minoritaire dans le métier avaient été informées de notre démarche par les responsables de la formation. Elles avaient la liberté de refuser l'entretien. A notre connaissance, toutes ont accepté de participer à l'interview. Cette dernière, menée par les deux chercheuses, a eu lieu en groupe composé de 2 à 5 personnes du même métier. Seule

la sculptrice sur pierre a été interviewée avec deux peintres en bâtiments, car elle était la seule femme dans sa formation. L'entretien durait en général entre une heure et une heure et demie. En principe, elles répondaient les unes après les autres à chaque question et parfois la discussion s'engageait entre elles, ce qui permettait des échanges d'expériences et de points de vue. Dans une situation, nous avons mené un entretien individuel qui a eu lieu sur la place de travail en dehors du regard des collègues. L'entretien était enregistré. D'entrée nous avons assuré les participantes de la confidentialité de leur témoignage et leur avons expliqué l'intérêt pour nous d'enregistrer leurs réponses qui seraient retranscrites ensuite dans le but d'une analyse globale de l'ensemble des réponses. Cette transparence a rassuré les femmes interviewées et le micro sur la table ne les a, à notre avis, pas empêché de s'exprimer. En effet, elles ont parlé librement de leurs expériences et étaient contentes que leur situation fasse l'objet d'une étude. La richesse des informations recueillies nous indique que les femmes interviewées se sentaient à l'aise et ne craignaient pas de dévoiler les obstacles rencontrés, contrairement à notre inquiétude de départ. De plus, les chercheuses étant pour les apprenantes des personnes " neutres " et étrangères à leur formation, ces dernières ne craignaient pas de révéler des difficultés rencontrées avec des responsables de formation, des apprenants ou des collègues. Elles se sont ainsi trouvées dans une situation qui les légitimait à parler de leur situation tout en ayant la garantie de la confidentialité.

## **2.5. La méthode d'analyse**

En raison de la méthode adoptée et par souci de confidentialité, nous avons mené une analyse de chaque groupe et n'avons pas examiné les témoignages individuellement. Cette méthode nous a permis de relever les spécificités des métiers et des situations. Chaque entretien a été retranscrit. Au final, nous avons récolté près de 500 pages de témoignages. Nous avons réalisé une analyse de contenu en codant les entretiens en fonction d'une vingtaine de catégories se référant aux questions de la recherche. Ensuite, nous avons élaboré un tableau pour chaque groupe, organisé selon les variables choisies pour la codification. Puis nous avons comptabilisé le nombre de réponses semblables données par les groupes, afin d'obtenir une vue d'ensemble des résultats. Les tableaux figurant dans ce rapport servent à illustrer cette vue d'ensemble. En raison de la méthode adoptée – entretiens en groupe, questions ouvertes –, ils n'ont aucune prétention systématique et ne visent pas à l'exhaustivité. Ils indiquent simplement que telle question a été discutée par tel groupe d'apprenantes. Pour terminer, nous avons sélectionné des extraits de témoignages afin d'illustrer les résultats mis en évidence. En ce qui concerne les extraits cités dans ce rapport, signalons que nous avons dû apporter quelques corrections stylistiques aux retranscriptions (suppression des tics de langage, des répétitions, corrections syntaxiques) afin de les rendre compréhensibles à la lecture. Nous nous sommes toutefois efforcées de respecter la parole des apprenantes et de ne faire aucune transformation qui modifie le sens de leurs propos.

La présentation des résultats aux responsables de la formation professionnelle lors des cours organisés à leur intention a donné lieu à des échanges entre les chercheuses et les milieux de la formation. Cette confrontation entre les résultats de l'étude et la pratique professionnelle a permis d'enrichir et d'affiner notre analyse.

## CHAPITRE 3

---

### LES MOTIVATIONS

Nous avons cherché à savoir quelles motivations poussaient les femmes à choisir une formation atypique. Les réponses sont très variées et reflètent souvent les expériences de vie des femmes interviewées. Elles évoquent plusieurs arguments et nous expliquent également quel a été l'élément déclencheur de leur décision finale. Certaines disent avoir fait un choix uniquement par intérêt du métier, alors que d'autres expliquent leur choix atypique en réponse au modèle établi des filières féminines. Par exemple, elles ne veulent surtout pas devenir coiffeuses. Nous avons subdivisé les raisons qui motivent les femmes en quatre groupes:

- la transgression;
- l'intérêt pour le métier;
- les connaissances préalables du métier;
- le rôle de l'information professionnelle.

#### 3.1. La transgression

Un motif qui revient très fréquemment est l'envie ou le besoin de transgresser les normes établies. Même si les apprenantes ne l'expriment pas de cette façon, on reconnaît cette volonté de faire différemment des autres. M. Huteau et F. Vouillot écrivent: "*la force de la préférence dépend du degré de congruence entre la représentation de soi et la représentation de la formation ou profession examinée.*"<sup>9</sup> Si les deux représentations sont très éloignées, le sujet intériorisera que la formation ou le métier n'est pas pour lui. Dans le cas des pionnières, le degré d'adéquation est total, contrairement aux autres femmes qui n'envisagent qu'un échantillon restreint de formations présentant un degré de convenance quant à leur sexe. Cette transgression entraîne parfois des contradictions chez les pionnières qui se sentent obligées de correspondre au rôle masculin et qui par conséquent n'ont plus la possibilité d'en dévier.

La transgression s'exprime de plusieurs façons:

- la volonté d'être différente des autres femmes;
- la satisfaction de travailler avec des hommes;
- le challenge.

---

<sup>9</sup> M. Huteau; F. Vouillot, " Représentations et préférences professionnelles " , in *Bulletin de psychologie*, No 388, 1988/89

### 3.1.1. La volonté d'être différente des autres femmes

Elles sont douze à mentionner vouloir faire un métier différent des autres femmes. Elles ne se voient pas coiffeuses ou restant assises toute la journée face à un ordinateur. Elles entendent davantage d'intérêt à pratiquer un métier masculin qu'elles considèrent comme plus varié.

*“ Parce que je voulais pas commencer un truc du style secrétaire puis en avoir marre après deux semaines, parce que c'est pas trop mon truc les factures, la comptabilité, c'est vraiment le truc que j'aime pas. ”*

*“ J'avais pas trop envie de faire coiffeuse, c'est pas que je les critique [les coiffeuses] mais ça me disait pas vraiment. J'avais aussi envie de faire un truc à part. ”*

Une femme interviewée avance qu'elle n'aime pas “ faire comme les autres ”. Elle n'a toutefois pas forcément envie d'être avec des hommes. Cette réponse illustre l'ambivalence de certaines. Elles souhaitent entreprendre une formation qui se différencie du rôle qui leur a été assigné, mais elles n'envisagent pas d'être avec des hommes, ce qui est paradoxal puisque l'une des caractéristiques fondamentales des formations choisies est précisément la présence très majoritaire des hommes. C'est avec ce paradoxe que doivent composer les pionnières: elles adhèrent pleinement au métier, elles disent s'y épanouir mais elles se retrouvent isolées en tant que femmes, un isolement qui peut entraîner des conséquences négatives, comme nous le verrons dans le chapitre 5.

*“ Je n'avais pas envie de faire comme toutes les autres filles qui sortent de l'école et font employées de commerce ou bien quelque chose comme ça. Je voulais changer un peu. Au début, je voulais faire ramoneur, mais je n'ai pas trouvé de place. [...] J'aime bien ne pas faire comme les autres.[...] Je n'avais pas forcément envie d'être avec des garçons. ”*

Avant de choisir leur formation actuelle, six femmes avaient déjà le souhait de suivre une autre filière masculine. Pour différentes raisons, elles n'ont pas persisté dans leur premier choix, notamment à cause des difficultés liées au fait d'être une femme. Par contre, leur second choix ne s'est pas beaucoup éloigné de celui du départ, puisqu'elles ont poursuivi dans une formation atypique. Leur persistance dans des domaines masculins indique que leur choix n'est pas dû au hasard, mais qu'il s'agit bien d'une volonté initiale de se différencier des autres femmes de leur âge.

Avant le métier qu'elles apprennent au moment des entretiens, trois des femmes interviewées ont entrepris une formation dans un domaine masculin. La constance dans leurs choix montre l'intérêt qu'elles portent à une formation pionnière.

La transgression a toutefois un prix à payer. Plusieurs femmes en formation ont dit craindre d'être la seule femme de leur classe ou de l'entreprise. Parmi elles, certaines affirment pourtant préférer travailler avec des hommes plutôt qu'avec des femmes. Elles reconnaissent qu'il n'est pas toujours aisé de se sentir mises à l'écart, même si beaucoup n'échangeraient pas leur place.

### 3.1.2. La satisfaction de travailler avec des hommes

Plusieurs femmes interviewées mettent en avant l'envie de travailler avec des hommes plutôt qu'avec des femmes. La question se pose de savoir s'il ne s'agirait pas davantage du souhait de ne pas travailler avec des femmes plutôt que de celui de collaborer avec des hommes.

*“ J'aime travailler avec les hommes. Parce que je m'entends mieux avec eux. J'ai jamais réussi à établir un bon contact avec les femmes. ”*

*“Un métier de fille, moi ça ne m'attire pas du tout, parce que je m'entends moins bien avec les filles qu'avec les gars. Mais alors vraiment pas. On a une école dans ma ville que de filles, ce genre, je deviendrais folle. Je ne pourrais vraiment pas vivre là-dedans. ”*

Dans ces réponses transparait un mythe rencontré fréquemment dans la littérature. Les femmes sont souvent représentées comme des mégères lorsqu'elles se retrouvent entre elles. Les apprenantes ont le sentiment que l'ambiance de travail entre les femmes est moins bonne que celle qui existe entre les hommes. Cette représentation négative du travail féminin explique en partie pourquoi les pionnières réussissent à transgresser les normes sans grandes difficultés. Pour elles, il est effectivement plus valorisant de se diriger vers un métier traditionnellement réservé aux hommes. L'inverse est plus rare comme le montre les graphiques 3, 4 et 5 du chapitre 1. En effet, les garçons choisissent moins souvent des métiers dits féminins que les filles des métiers dits masculins. Ce choix s'explique notamment par la dévalorisation sociale des métiers exercés par des femmes.

### 3.1.3. Le challenge

Pour trois femmes interviewées, ce choix est un *challenge*. Elles ont besoin de se prouver et de prouver aux autres, tant à leur entourage qu'aux hommes qu'elles côtoient dans le cadre de leur formation, qu'elles sont capables d'exercer ce métier. Une femme va même jusqu'à affirmer que son choix repose en grande partie sur le défi que cela représente.

*“ J'étais plutôt le contraire, j'étais plutôt artistique, les langues et tout ça. J'aime bien me poser des défis. Je me suis dit: “ je vais prendre totalement l'inverse. ” Les maths, la physique, j'avais envie de relever ce défi. Puis en plus, avec les métiers techniques, je savais qu'on pouvait aller loin. ”*

*“ Je crois que dans un sens, on nous dit qu'on est des femmes, on nous rabaisse et face à cela on se dit: “ on est autant capable que des hommes de faire ce métier. ”*

*“ Nous, on a envie de faire ce métier, on se bat pour le chercher, pour y arriver, c'est un combat à vie, si on veut. ”*

Le besoin des apprenantes interviewées de prouver aux autres leurs capacités relève, comme nous le mentionnons plus haut, du peu de valeur sociale accordée aux métiers féminins. Les pionnières sont probablement des femmes qui ont une bonne estime d'elles-mêmes et qui ne peuvent accepter une représentation négative de leur travail. Ce phénomène joue probablement un rôle dans leur choix.

Elles se sentent d'autant plus valorisées lorsqu'elles réussissent et sont reconnues dans un milieu de travail masculin que les femmes ne sont généralement pas considérées comme ayant les compétences pour exercer des travaux d'hommes.

Tableau 3<sup>10</sup>: La transgression

TRANSGRESSION			
	Volonté d'être différente des autres femmes	Satisfaction de travailler avec des hommes	Challenge
Boulangères pâtisseries		x	
Cuisinières		x	
Dessinatrices chauffage	x	x	
Dessinatrices-géomètres		x	
Electroniciennes			x
Informaticienne			x
Mécaniciennes			x
Peintres automobiles	x		
Peintres bâtiments			
Peintres bâtiments			
Sculptrice sur pierre			

### 3.2. L'intérêt pour le métier

A part la transgression, l'intérêt et la curiosité pour le métier motivent les femmes interviewées à entreprendre des formations pionnières. Elles mentionnent de nombreux points positifs concernant leur métier comme:

- la beauté et le plaisir d'exercer le métier;
- la volonté de créer;
- l'intérêt pour les mathématiques et la technique;
- les conditions de travail attractives.

#### 3.2.1. La beauté et le plaisir d'exercer le métier

Elles sont près de la moitié à trouver beau et intéressant leur métier. La curiosité les motive.

*“ J'ai toujours aimé les cimetières depuis toute petite.[...] Comme j'aimais bien la pierre, c'est une matière naturelle, bien c'était ça. ”*

<sup>10</sup> En ce qui concerne les tableaux qui suivent, la croix signifie que tel élément a été mentionné dans le cadre de l'entretien avec tel groupe. Si aucune croix ne figure dans la case, cela ne signifie pas que l'élément ne concerne pas le groupe en question, mais qu'il n'a pas été mentionné par le groupe. Tous les tableaux qui suivent sont construits sur cette base.

*“ Quand j'étais petite déjà, j'ai toujours été sur les voitures. J'adore les voitures. J'ai essayé d'autres métiers dans d'autres stages. J'ai essayé coiffeuse, plein d'autres trucs mais ça ne me plaisait pas du tout. Puis on m'a proposé de faire mécanicienne, j'ai fait un stage, ça m'a bien plu. J'ai fait un deuxième stage, puis là, je savais que c'était ça que je voulais faire. ”*

*“ Je soulevais le capot et je voulais voir comment c'était. C'était la curiosité, puis j'aimais ça... Il y avait des voitures à voir et à démonter. Eh oui, après c'est une chose qui m'est venue et j'avais envie de savoir comment ça fonctionnait plutôt que de savoir appuyer sur l'accélérateur. ”*

Cette passion qui caractérise les pionnières révèle que certaines femmes ont des intérêts prononcés pour des métiers dits masculins et qu'il serait illusoire de vouloir les confiner dans des métiers où les qualités dites féminines sont requises. La précision n'est pas plus naturelle pour une femme que l'esprit technique pour un homme.

### **3.2.2. La volonté de créer**

Les propos des interviewées montrent qu'elles estiment que les métiers masculins leur permettent de réaliser des projets qu'elles ne pourraient mener dans des métiers dits féminins. Elles relèvent que le métier qu'elles ont choisi leur offre la possibilité d'être créatives.

*“ Ce qui me plaît dans mon métier c'est de savoir que je peux créer. Je peux créer des choses de mes mains. ”*

*“ Et puis j'avais envie de faire un métier où on crée quelque chose. ”*

### **3.2.3. L'intérêt pour les mathématiques et la technique**

L'intérêt pour les mathématiques et la technique est une particularité que nous trouvons chez les électroniciennes. Plusieurs femmes interviewées mentionnent aimer les mathématiques et/ou le dessin technique. Cet intérêt qui s'accompagne souvent de bons résultats dans ces branches encourage, voire légitime, les femmes à se diriger vers des formations techniques.

*“ L'idée de faire ce métier, c'est assez vieux en fait. Je me suis toujours plus intéressée aux maths, à la physique qu'aux langues. ”*

*“ Je recherchais un métier où je pouvais travailler dehors comme dedans, avec pas mal d'informatique. De plus, les maths, j'adore ça. ”*

### **3.2.4. Des conditions de travail attractives**

Elles sont intéressées par des conditions de travail où la variété, la mobilité ainsi que l'environnement extérieur sont importants, conditions qu'elles pensent ne pas nécessairement trouver dans un métier traditionnellement féminin.

*“ Je ne pourrais pas rester dans un bureau comme ça, assise tout le long. C'est ça le problème, parce que moi, j'ai envie de bouger. ”*

*“ C'est un métier assez varié. On est une fois dedans, une fois dehors. Puis ça me plaît. ”*

### 3.2.5. Considération des perspectives professionnelles

Le choix de la formation est également lié aux possibilités professionnelles futures.

*“ Puis en plus, avec les métiers techniques, je savais qu'on pouvait aller loin. ”*

*“ Bien premièrement parce que c'est un métier d'avenir. On aura toujours besoin de cuisiner. C'est un métier qu'on peut faire partout, on peut voyager. Et puis c'est un métier qu'on peut faire dans divers endroits très différents. Par exemple, un EMS, un hôtel de luxe, un palace, dans des cantines d'entreprises ou dans des garderies d'enfants. On a toujours besoin de cuisiniers. ”*

Tableau 4: L'intérêt pour le métier

INTERET POUR LE METIER					
	Plaisir d'exercer le métier	Volonté de créer	Intérêt pour les mathématiques et la technique	Conditions de travail attractives	Considération des perspectives professionnelles
Mécaniciennes	x				
Peintres auto.					
Dess. géomètres	x		x	x	
Dess. chauffage	x		x	x	
Peintre bâtiments				x	
Peintre bâtiments	x	x		x	
Sculptrice/pierre					
Informaticienne					x
Electroniciennes			x		x
Cuisinières	x	x			x
Boulangères pâtisseries	x				

### 3.3. Les connaissances préalables du métier

Avant de faire leur choix, plusieurs femmes interviewées avaient approché le métier. Certaines avaient leurs parents ou des connaissances dans la branche ou dans un métier proche, ce qui leur a permis de se faire une idée beaucoup plus précise du métier et de le pratiquer. Certaines ont obtenu un encouragement, ce qui n'est pas le cas de l'ensemble des interviewées qui ont dû parfois affronter leurs parents et leurs proches afin de les convaincre du bien-fondé de leur choix.

*“ Moi, mes parents, ils sont restaurateurs. Mon papa cuisinier et ma maman dans l'hôtellerie, enfin dans le service. Puis, bon, j'étais tout le temps dans la cuisine, enfin je traînais dans la cuisine et j'aimais bien. J'ai vu, ça m'a plu. Et voilà. ”*

*“ Mon père est boulanger. Donc des fois, je l'aidais à faire, par exemple, à couper de la pâte ou faire des petits desserts, des choses comme ça. Puis en fait, une fois, en 8<sup>e</sup> année, on avait des cours de cuisine, puis avec une copine, on faisait toujours les meilleurs choses à manger et tout. Ça m'a vachement motivée. ”*

Ces témoignages nous indiquent l'importance de l'approche pratique du métier dans le choix. En effet, les femmes concernées ont eu l'occasion d'essayer par elles-mêmes, de faire leurs propres expériences et de décider en connaissance de cause. L'information professionnelle sous forme de fiches qui présentent les métiers, et même une information orale, ne sont pas comparables avec une approche sensible, dans laquelle les personnes peuvent se rendre compte par elles-mêmes si le métier leur plaît. Huit femmes mentionnent avoir déjà pratiqué le domaine avant d'opérer leur choix.

*“ Moi, j'étais en train de peindre une barrière avec mon père puis tout d'un coup, je lui ai dit: “Ah! Je vais faire un stage de peintre!” Puis, comme il connaît quelqu'un qui a une boîte, alors il lui a demandé si je pouvais faire un stage, puis j'ai fait le stage chez lui. ”*

Tableau 5: Connaissances préalables du métier

	CONNAISSANCES PRÉALABLES DU MÉTIER
Mécaniciennes	x
Peintres automobiles	x
Dessinatrices-géomètres	x
Dessinatrices chauffage	x
Peintres en bâtiments	x
Peintres en bâtiments / Sculptrice sur pierre	
Informaticienne	x
Electroniciennes	
Cuisinières	x
Boulangères pâtisseries	

### 3.4. Le rôle de l'information professionnelle

Parmi les femmes interviewées, plus de la moitié ont eu l'occasion de faire des stages, des tests, de visiter un salon de la formation professionnelle et/ou de participer à des ateliers Tekna. La majorité affirme que ces démarches ont joué un rôle important dans leur choix.

*“ Eh bien, en fait, c'est un petit peu bête, mais mon père a fait l'apprentissage de peintre et puis c'est vrai que j'ai assez discuté et j'ai essayé de faire un stage pour voir ce que c'est, parce que je ne savais pas vraiment. J'ai fait un stage dans une grande carrosserie; ils m'ont dit: “Ecoutez, si vous voulez, on vous prend.” Alors j'ai dit que j'étais d'accord. ”*

*“ Et puis, je ne sais plus si c'était en 7<sup>e</sup> année ou en 8<sup>e</sup> année, il y avait un forum des métiers et j'y suis allée. J'ai fait un petit montage électronique, puis ça m'a vachement intéressée. Après j'en ai refait à la maison et puis, bien oui, j'étais très intéressée donc je suis venue dans cette école. ”*

Ces exemples révèlent l'efficacité des méthodes actives. Les personnes ont l'occasion de toucher la matière, les outils, les produits et ont l'occasion d'évaluer leur savoir-faire ainsi que leur degré de satisfaction.

*“ C'était Tekna. Ils m'avaient envoyé de la documentation. Après, ils avaient fait une séance et j'y étais allée. Et justement, il y avait tous les choix qu'il y avait à Lausanne, à Sainte-Croix et à Yverdon. Ils ont présenté ces métiers avec des petits films, des petites discussions, ça m'a beaucoup aidée dans mon choix. ”*

*“ C'est un petit peu par hasard. Je suis allée faire des tests à l'orientation professionnelle. Et puis vu les résultats, c'était plutôt mathématiques, un peu technique. Et vu que j'avais un cousin qui était dans ce domaine-là, je me suis dit: “Bon, j'essaie.” Je suis allée faire deux stages. Ça m'a plu et je me suis lancée. ”*

Tableau 6: Rôle de l'information professionnelle

ROLE DE L'INFORMATION PROFESSIONNELLE				
	Stages	Salon formation	Tekna	Tests
Mécaniciennes	x			
Peintres auto.	x			
Dess. géomètres	x			x
Dess. chauffage	x			
Peintres bâtiments	x			
Peintres bâtiments Sculptrice/pierre	x			
Informaticienne				
Electroniciennes	x	x	x	
Cuisinières	x			
Boulangères pâtisnières	x			

## CHAPITRE 4

---

### LES MÉTIERS MASCULINS, DES MÉTIERS PÉNIBLES?

Dans le chapitre précédent, nous avons traité des motivations qui conduisent certaines femmes à se former dans un métier traditionnellement masculin. Pour réaliser leur choix, certaines ont dû faire preuve de persévérance pour convaincre leurs proches. Or, une fois dans la place, tous les obstacles ne sont pas franchis. Les deux prochains chapitres traitent des nombreuses difficultés que rencontrent les apprenantes dans leur formation.

Dans un premier temps, nous avons subdivisé les difficultés évoquées au cours des entretiens en trois groupes: il y a d'abord les obstacles liés à la nature du travail, ensuite ceux qui relèvent des infrastructures et enfin ceux qui ont trait au domaine relationnel. Les difficultés liées à la réalisation de la tâche et celles qui sont liées aux infrastructures font l'objet de ce chapitre. Nous avons d'abord sérié les différents obstacles évoqués au cours des entretiens. Nous nous sommes également intéressées à la manière dont les femmes interviewées nous ont dit réagir aux différentes situations dans lesquelles elles rencontrent des problèmes et le cas échéant aux stratégies qu'elles mettent en place pour les surmonter. Dans la mesure où nous avons mené des entretiens en groupe et que nos questions étaient ouvertes, nous ne présentons pas ici une liste exhaustive de toutes les difficultés rencontrées dans chaque métier. Notre objectif est plutôt d'ouvrir des pistes de réflexion sur le poids que représentent ces obstacles, lesquels apparaissent de prime abord comme les plus importants dans le déroulement de la formation professionnelle.

#### 4.1. Les difficultés liées à la nature des tâches à réaliser

##### 4.1.1 La force et l'endurance

Toutes les femmes interviewées se sont exprimées sur la force et l'endurance que requiert leur profession, à l'exception des électroniciennes et de l'informaticienne qui ne sont généralement pas concernées par cette difficulté<sup>11</sup>. La première chose que nous avons constatée est que le degré et la fréquence auxquels la force est exigée varient d'un cas à l'autre. Il y a pour certaines des charges à porter occasionnellement - c'est le cas des dessinatrices en chauffage lorsqu'elles se rendent sur les chantiers -, tandis que pour d'autres, il s'agit de charges quotidiennes comme les sacs de farine que déplacent les boulangères-pâtissières, les grandes marmites pleines que soulèvent les cuisinières ou les bidons de peinture de 25 kilos portés par les peintres en bâtiments.

*“ Les sacs de farine, oui, c'est assez lourd. 50 kilos, un sac. Et on fait, en tout cas moi, à peu près dix mètres, je pense, avec le sac de farine dans les bras. C'est pas léger. ”*

---

<sup>11</sup> En ce qui concerne l'informaticienne, il arrive qu'elle doive déplacer un ordinateur dont le poids est important. Elle se sert alors d'un chariot et cette tâche, comme elle nous l'a dit, ne lui pose pas de problème particulier.

*“ Je crois déjà qu’il faut pas être flemmard, parce que dans notre boulot, ça bouge. Si on est tout le temps fatiguée, puis qu’on n’a jamais rien envie de faire, je crois qu’il faut pas faire ce boulot, parce que c’est vrai qu’on est toujours en mouvement, dans notre boulot. ”*

#### **4.1.2. La corpulence**

Un aspect proche de la force et de l’endurance, mais qui concerne moins de professions, est la corpulence que mentionnent les peintres en automobiles:

*“ On a une machine, c’est la machine à polir, elle fait des à-coups. Les hommes, ça va. Mais moi, des fois, je pars avec la machine. Et il faut faire attention, parce qu’on risque d’abîmer la voiture. ”*

#### **4.1.3. Conditions ambiantes**

Des conditions ambiantes difficiles ont été évoquées par les peintres en automobiles et les peintres en bâtiments qui relèvent qu’elles travaillent dans la poussière et qu’elles respirent des produits toxiques.

*“ Quand on est en stage, ça nous déplaît pas trop de nous salir en fait. En stage, j’ai presque bien aimé ça. Mais c’est vrai qu’au fil du temps, c’est un truc qui commence à devenir énervant. Quand on sort, on a le bord des ongles noir. Il y a de la peinture qui ne part pas. On ne le voit pas et puis le week-end, on fait comme ça et on a de la peinture. C’est vrai que ça, c’est vraiment très embêtant. ”*

Les dessinatrices-géomètres évoquent quant à elles le fait qu’elles travaillent dehors par n’importe quel temps.

#### **4.1.4. Une position et des mouvements peu naturels**

Les peintres en automobiles évoquent la position et les mouvements qu’elles doivent adopter dans leur métier.

*“ Moi, je trouve que c’est quand même un métier vachement physique. On se met à genoux, on se relève, on se tape la tête, on a mal au dos, on a mal aux jambes, on n’a pas une bonne position. Donc, c’est vrai qu’il faut s’adapter et trouver comment il faut faire pour s’en sortir. ”*

#### **4.1.5. Des horaires décalés**

Pour les cuisinières et les pâtissières-boulangères, les horaires de travail constituent la plus grande difficulté.

*“ Moi, c’est pareil. Les premiers mois, les deux, trois premiers mois, c’est affreux les horaires. C’est hyper dur. Après, ça c’est bien passé. ”*

#### **4.1.6. Le stage pratique**

Un dernier élément qui se situe à un autre niveau mérite d'être relevé, même s'il est plus ponctuel. Les dessinatrices en chauffage ont évoqué le fait que devoir effectuer un stage pratique au cours de leur profession représente un obstacle pour certaines femmes.

*“Il y a un truc qui fait peut-être facilement peur. Moi, en quelque sorte, j'ai presque eu peur au début, mais maintenant que j'ai fait, ça va. C'est le stage [...]. Et ça, au départ, on ne sait pas vraiment à quoi on s'attend. On peut se faire une mauvaise idée. On voit souvent des hommes bien baraqués...”*

#### **4.2. Les difficultés pouvant résulter d'infrastructures inadaptées**

Toute une série de questions portaient sur les infrastructures, notamment sur les vestiaires, les toilettes et les habits de travail. Dans la mesure où il s'agissait de questions ouvertes, posées dans le cadre de groupes, les réponses que nous avons obtenues ne nous permettent pas d'indiquer pour chaque interviewée si l'infrastructure de son lieu de travail est adaptée ou non à la présence d'une femme et donc de traiter ces données dans une perspective quantitative. Nous pouvons toutefois dégager quelques cas de figure.

De manière générale, les propos des femmes interviewées montrent que d'un poste de travail à l'autre, la situation varie énormément en fonction de différents facteurs comme la taille de l'entreprise ou la nécessité de travailler sur des chantiers par exemple.

##### **4.2.1. Les vestiaires**

Pour les emplois dans lesquels il est nécessaire de porter des vêtements de travail, plusieurs cas de figure sont représentés dans notre échantillon. Il y a d'abord la situation idéale où il y a deux vestiaires séparés. Dans la plupart des cas cependant, il n'existe qu'un seul vestiaire. Dès lors, il peut arriver que la femme en formation doive se changer avec les personnes de l'autre sexe, ce qui peut constituer un problème.

*“Moi je n'avais pas de vestiaire quand je suis arrivée. Au début, je me changeais avec les garçons. Après la première semaine, j'ai dit: “moi, je me change ailleurs”. Et puis, j'ai été me changer ailleurs. Les garçons ne me regardaient même pas. Ils s'en foutaient. Mais c'était quand même gênant.”*

Généralement, pour éviter cette situation, soit les personnes se changent à tour de rôle, soit l'apprenante se change chez elle, soit on lui aménage un espace dans une autre pièce.

##### **4.2.2. Les toilettes**

En ce qui concerne les toilettes, notre échantillon recouvre des situations très différentes d'un lieu à l'autre. Ce qui détermine la présence de W.-C. séparés pour les deux sexes est la taille de l'entreprise ou la présence de personnel féminin, comme des secrétaires. Les situations les plus vétustes

concernent les chantiers. Les femmes interviewées se sont montrées peu affectées par cet aspect, sauf dans des cas particuliers, comme le montre cet exemple.

*“ Quand ils y vont [aux toilettes], ils ferment pas forcément la porte à clef, puis je peux pas deviner. Donc, bien évidemment, j’y vais, je suis lancée. Ça me met toujours mal à l’aise. Alors je m’excuse, puis je m’en vais. Une fois, malheureusement, c’était mon chef [à l’urinoir]. Bon, on voit rien, franchement on voit rien, puis je m’amuse pas à regarder, mais il m’a dit: “ ça te choque? tu peux pas venir aux toilettes?” Alors j’ai été aux toilettes. Je suis passée derrière lui, puis je suis allée aux toilettes. ”*

#### **4.2.3. Les vêtements**

Une grande partie des interviewées ont dû se procurer elles-mêmes leurs vêtements de travail. Pour les autres, la question de la taille s’est posée, mais comme pour les vestiaires et les toilettes, il ne semble pas que cela constitue un réel problème.

*“ Les salopettes t’en prends une, elle est trop large, On fait avec quelque temps et puis après on s’installe. Après on a notre part. On a nos salopettes à notre taille. ”*

#### **4.3. Rien n’est insurmontable**

Comment les femmes interviewées surmontent-elles les difficultés résultant de l’exercice de la profession?

Tout d’abord, il convient de relever que les difficultés évoquées comme les conditions ambiantes, la position et les horaires décalés rendent certaines professions tout autant pénibles pour les apprenantes que pour les apprenants. Ces éléments n’ont donc pas d’influence sur la qualité du travail d’une femme par rapport à celui d’un homme. Par ailleurs, tous les métiers ne demandent pas des compétences physiques particulières et les réponses fournies nous indiquent que lorsque c’est le cas, trois éléments se conjuguant leur permettent de surmonter à terme la plupart des difficultés de ce type. Il s’agit de l’aide apportée par les collègues, des astuces que les apprenantes utilisent et du renforcement musculaire au cours de la formation professionnelle.

Lors de sept entretiens, la question de l’aide des collègues a été discutée. Dans la majorité des professions au sein desquelles nous avons interviewé des femmes en formation, une partie des tâches réalisées s’effectuent à deux voire à plusieurs. Elles obtiennent alors le soutien de leur(s) collègue(s) moyennant que leurs rapports de travail soient bon. Nous reviendrons par la suite sur l’importance du domaine relationnel dans la réussite de la formation. Il convient de mentionner par ailleurs que la coopération qu’elles demandent régulièrement n’est pas un handicap.

*“ J’ai pas honte de demander de l’aide et puis j’essaierais pas absolument, par exemple, de transporter quelque chose toute seule pour montrer que: “ ah, je suis forte ! J’arrive à faire ça ! ”. Ça, je vois souvent, quand même. [...] Ils ont quand même un peu une fierté*

*de ne pas oser demander de l'aide parce qu'ils sont des hommes. [...] Ils se font plus facilement mal au dos. Au niveau des risques aussi. Puis, de toujours vouloir aller plus vite, avec la fatigue, ça devient dangereux. ”*

Plusieurs responsables de la formation ont également relevé une plus grande prudence des femmes dans leur métier.

Lors de six entretiens, la discussion s'est portée sur les astuces qu'elles trouvent pour se faciliter la tâche.

*“ Il faut trouver des astuces. Par exemple moi, si je suis toute seule pour une boîte à vitesse [...], je prends des pieds pour tenir la boîte, je mets un élévateur ou des trucs comme ça, parce que je sais très bien que j'arrive pas à tout faire toute seule. Mais il y a toujours un moyen de se débrouiller, sauf qu'il faut le chercher. ”*

*“ C'est vrai qu'en plus quand il faut gicler un toit sur une grande voiture et qu'on s'aperçoit qu'on est trop petite, on est obligée de se débrouiller, on ne peut pas appeler quelqu'un d'autre pour qu'il nous porte alors on se dit “ on va se trouver une petite échelle ”. C'est vrai que c'est des trucs comme ça. [...] On a nos petits trucs et astuces. ”*

Lors de trois entretiens, il a été mentionné qu'au cours de la formation professionnelle, leur musculature s'est renforcée. Plusieurs professionnel-le-s affirment d'ailleurs qu'au moment où ils commencent leur formation, rares sont les hommes qui ont les ressources physiques suffisantes pour réaliser toutes les tâches. Comme les apprenantes, la plupart d'entre eux les développent durant le cursus.

*“ Je crois que certains apprentis garçons qui ont le même âge, ils sont la même chose que moi, ils sont toujours fatigués. ”*

Tableau 7: Les facteurs contribuant à surmonter les difficultés

LES FACTEURS CONTRIBUANT A SURMONTER LES DIFFICULTES			
	Coopération des collègues	Recours à des astuces	Développement musculaire
Boulangères-pâtisseries		x	x
Cuisinières	x	x	
Dess. chauffage	x		
Dess. géomètres	x	x	
Electroniciennes			
Informaticienne			
Mécaniciennes	x	x	x
Peintres automobiles	x	x	x
Peintres bâtiments	x	x	
Peintres bâtiments	x		
Sculptrice/pierre			

En ce qui concerne les infrastructures, elles ne semblent pas poser de problème majeur aux femmes se formant dans un milieu professionnel traditionnellement masculin. Parmi les interviewées, elles sont plusieurs à avoir utilisé l'expression " *on assume* " et disent se débrouiller.

*" Autrement, sur les chantiers, il y a toujours un endroit où je me débrouille pour me changer. Autrement je laisse d'abord les hommes se changer, puis après il y a moi. Comme ça, on a les affaires à côté. Pour les toilettes, on se débrouille ou on demande. Comme là, on est dans une cage d'escalier, on demande à la conseillère-cheffe où il y a des toilettes. Effectivement, tout en bas, où il y a les chambres à lessive, il y a des toilettes. Puis, autrement on va dans le café d'à côté. "*

Par ailleurs, elles sont conscientes que peu d'employeurs sont prêts à modifier l'infrastructure de leur entreprise à l'arrivée d'une femme.

*" Je pense qu'il y en a qui doivent réfléchir comme ça. J'ai été faire un stage à l'atelier X. Ils ont pas voulu me prendre parce qu'ils avaient pas envie de me faire un vestiaire. "*

On peut dès lors se demander dans quelle mesure la peur d'être pénalisée à l'embauche pour cette raison n'incite pas les femmes se formant dans une profession traditionnellement masculine à une certaine censure sur ces aspects. Faute d'avoir pu explorer ce point par des entretiens plus approfondis, la question reste ouverte.

Mentionnons tout de même qu'elles apprécient que les infrastructures soient adaptées.

*“ Nous, on a un nouvel atelier. Donc, en fait, il y a WC-hommes, WC-femmes, avec le petit lavabo, c'est toujours bien rangé et ça sent bon. ”*

Comme le relève Marie Thérèse Chicha<sup>12</sup>, le lieu de travail véhicule des messages. Des toilettes et un vestiaire séparés, des vêtements de travail à la taille de l'apprenante, lui signalent qu'elle est la bienvenue, qu'elle a sa place dans l'entreprise.

Comme on le perçoit à travers les propos des femmes interviewées, les aspects concernant la nature de la tâche et les infrastructures ne constituent pas des handicaps dans l'accomplissement du métier et, le cas échéant, les femmes ont des ressources pour les surmonter.

On peut toutefois poser la question du rôle joué par ces éléments au moment du choix professionnel ou dans le cas de certains abandons. En ce qui concerne la saleté par exemple, il est socialement mieux admis qu'un homme ait de la peinture sous les ongles qu'une femme. C'est donc une transgression par rapport à l'image traditionnelle de la femme que doivent assumer les apprenantes dans ces professions. Par ailleurs, selon les peintres en automobiles, en raison de la toxicité des produits utilisés, une femme enceinte travaillant dans leur profession serait obligée d'interrompre son emploi. Selon une pâtissière-boulangère, ses horaires de travail seraient difficilement conciliables pour une femme avec une vie de famille. En l'absence de mesures politiques plus générales, comme une assurance-maternité par exemple, ces éléments représentent probablement des facteurs dissuasifs pour de nombreuses femmes.

Ces éléments représentent également des barrières à l'entrée des filles dans les métiers techniques dans la mesure où les filles sont souvent mal informées au moment du choix professionnel. La pénibilité du métier alimente une image biaisée et fantasmée des tâches à réaliser. C'est à ce niveau que l'orientation professionnelle, la diffusion d'une information non-sexiste sur les métiers, des stages en entreprise organisés par des personnes sensibilisées à la question, peuvent jouer un rôle important pour déconstruire les mythes et les préjugés qui présentent la force et une résistance à toute épreuve comme étant constitutives des métiers occupés traditionnellement par les hommes.

---

<sup>12</sup> Elle a notamment relevé cet élément au cours d'une intervention donnée dans le cadre du colloque 10X10=1000 tenu à Montréal en 1996 : Marie-Thérèse Chicha, “ Les travailleuses dans les métiers non traditionnels ” 10X10=1000, colloque organisé par F.R.O.N.T à Montréal en 1996. Une version électronique du colloque est disponible sur le site de F.R.O.N.T : [http://www.front.qc.ca/activites/colloque/col\\_1996\\_2.shtml](http://www.front.qc.ca/activites/colloque/col_1996_2.shtml)

## CHAPITRE 5

---

### UN MONDE D'HOMMES: LES OBSTACLES RELATIONNELS

Le chapitre précédent traitait des difficultés résultant de l'exercice d'une profession masculine. Comme nous l'avons vu, ni la nature des tâches à réaliser, ni le manque d'infrastructures appropriées à l'arrivée d'une femme ne constituent des obstacles majeurs pour les apprenantes. Le chapitre 5 a trait aux relations avec les collègues, les responsables de la formation et les apprenants. C'est sur ce plan que les femmes interviewées rencontrent les difficultés les plus nombreuses et les plus importantes, bien que ces dernières soient très souvent passées sous silence. En effet, les apprenantes hésitent à témoigner du sexisme auquel elles sont régulièrement confrontées. Elles craignent que leurs déclarations soient interprétées comme un aveu d'échec. Par ailleurs, en raison du silence régnant sur la question, les apprenantes ressentent ces obstacles comme une défaite personnelle, comme si elles n'avaient pas été capables de faire face au milieu masculin.

*“ Au point où j'en suis maintenant, je suis dégoûtée de ce métier. A cause des gens. Parce que les hommes là-dedans sont hyper faux-culs [...]. Moi, je suis vachement franche comme fille. Je dis ce qui ne va pas et ça, ils ne l'acceptent pas. Je pense que c'est ça qui merde. C'est vrai que maintenant je ne suis plus du tout motivée. J'ai de la peine à me remotiver et à me dire: “ ah, il faut encore que je fasse ça une année, il faut que ça aille bien ”. J'ai eu tellement de mauvais passages et on ne m'a jamais dit: “ oui, c'est bien ce que tu fais ”. Donc, je suis à plat, là. ”*

Si la plupart des apprenantes affirment dans un premier temps que tout se passe très bien, les entretiens que nous avons menés ont permis par l'échange de témoignages de faire sortir de l'ombre les difficultés rencontrées. Ce chapitre présente quelques-unes des expériences vécues dont les femmes interviewées ont témoigné au cours des entretiens.

De manière générale, l'analyse des entretiens montre que les résistances masculines sont plus grandes dans les entreprises que dans les écoles. Il semble que les femmes soient mieux acceptées par les apprenants que par les collègues de travail. L'arrivée de femmes dans des classes d'hommes représente certainement un phénomène moins “ étrange ” que les présences féminines sur les lieux de travail, dans la mesure où la majorité des apprenant-e-s viennent de quitter l'école obligatoire dont les classes sont mixtes, même si les filières sont encore très sexuées. Par ailleurs, les cours n'ayant lieu qu'un à deux jours par semaine, les problèmes prennent moins d'ampleur le cas échéant. D'autres facteurs explicatifs entrent probablement en ligne de compte pour expliquer cette différence. Il serait intéressant de l'analyser à partir d'entretiens menés auprès d'hommes concernés.

Nous avons pu identifier cinq types de réaction suscités par la présence d'une femme dans un milieu traditionnellement masculin:

- le rejet;
- la concurrence;
- l'indifférence;
- la surprotection;
- le soutien.

### **5.1. Le rejet**

La société accorde une valeur différente au travail féminin par rapport au travail masculin. Les emplois occupés par les femmes sont socialement moins reconnus que les emplois occupés par les hommes. Par ailleurs, ils sont généralement plus faiblement rémunérés, bénéficient de moins bonnes conditions de travail et sont plus fortement touchés par le chômage. Certains hommes voient d'un mauvais œil l'arrivée des femmes, craignant qu'une féminisation de la branche entraîne une dévalorisation de celle-ci et une péjoration des conditions de travail. Les différentes formes de rejet de la part de leurs collègues dont sont victimes les femmes qui se forment dans un emploi traditionnellement masculin témoignent de fortes résistances. La plupart des interviewées mentionnent au moins un épisode lors duquel des collègues ou des camarades de cours ont manifesté une franche hostilité à leur égard.

*“ Il a commencé à m'insulter violemment, limite qu'il ne voulait pas me frapper, sans aucune raison, juste parce qu'il avait décidé qu'une fille, ça ne devait pas être là et qu'il en avait marre de me supporter, je pense. ”*

Celles qui ne rencontrent pas ce type de problème dans le cadre de leur formation avouent être inquiètes pour leur avenir:

*“ Je suis inquiète de devoir changer d'équipe et de tomber sur des fous, comme il y en a. ”*

Les exemples donnés relèvent du dédain, de la mise à l'écart, d'attitudes à connotation sexuelle ou d'inégalités de traitement.

#### **5.1.1. Le dédain**

Des remarques dédaigneuses sur la place de travail ont été évoquées lors des entretiens avec les mécaniciennes et les boulangères-pâtissières.

*“ Du genre: “tu es une femme, tu n'arrives pas à lever ça ! Ma grand-mère, elle fait mieux que toi ! ” Il y a des trucs comme ça. ”*

*“ C'est toujours des petites remarques stupides, qui blessent. A la limite, ils ne se rendent pas compte. Du genre: “ c'est le moment ! ” ou bien: “ c'est pas encore fini? ” ou bien : “ tu vas arriver à le débloquer? ”. Ce sont des petits détails, mais qui sont franchement saoulants. ”*

*“ Bon, il y a des blagues. “Elle ne peut pas soulever la casserole, elle veut l'égalité, mais elle ne peut pas soulever la casserole !” Ça, c'est leur humour en fait.”*

Au dédain des collègues se mêle parfois l'arrogance des clients. Or, la relation employé-e/client-e ne permet pas toujours de réagir ou de remettre en place la personne qui tient des propos blessants.

*“ Le client, il vient vers moi, alors ni bonjour, ni rien. Puis, il part vers mon chef qui était deux mètres plus loin. Il fait: “ c'est l'apprentie ou bien c'est la femme de ménage? ” J'ai rien dit parce que mon chef m'a défendue sur ce coup-là. J'étais étonnée d'ailleurs. Il a dit: “ tu respectes mon apprentie parce qu'elle est meilleure que toi ! ” J'étais étonnée. ”*

### **5.1.2. La mise à l'écart**

Le rejet se manifeste aussi par une mise à l'écart. L'attitude de certains collègues et apprenants ne relève pas d'une volonté d'intégration des femmes, mais indique au contraire un désir d'exclure les femmes. Par exemple, des collègues de travail ont fait comprendre à des cuisinières et des dessinatrices qu'elles n'avaient pas leur place dans la profession.

*“ Il y en a qui le prennent mal. Comme ma collègue, une fois elle a été sur un chantier et puis il y a un ouvrier qui lui a dit: “ vous n'avez rien à faire ici ! ” ”*

*“ Ça m'est arrivé de ne pas arriver à porter quelque chose. Il m'a dit: “ tu es une fille, tu n'avais qu'à rester à la maison, faire la vaisselle, au lieu de faire ce métier. ” ”*

Généralement les femmes qui se forment dans un milieu traditionnellement masculin ne se trouvent pas face à une attitude uniforme de la part des collègues et des apprenantes. Le plus souvent, dans les cas d'ostracisme, la majorité se tait et reste passive. Ce comportement permet aux pratiques hostiles de se maintenir. Signalons un aspect relevé par Marie-Josée Legault<sup>13</sup>. Il s'agit de la pression exercée par les hommes sur le groupe de pairs. La peur de l'exclusion du groupe social suffit généralement à fonder la solidarité avec les pairs. La crainte de compromettre ses relations avec ses collègues ou l'ensemble de la classe empêche les hommes de soutenir la femme en formation victime de rejet. Ainsi, si l'expression d'une hostilité frontale n'est que rarement généralisée à toute une entreprise ou une classe, la pression du groupe des pairs suffit à empêcher les manifestations de soutien à la victime et permet aux pratiques sexistes de s'implanter et de perdurer. C'est ce qu'évoque la citation ci-dessous d'une femme en formation qui relève que certains apprenants n'osent pas parler avec elle. Il peut arriver que le groupe exerce une pression sur certains apprenants qui seraient plus ouverts à la jeune femme. Par peur d'être eux-mêmes exclus du groupe, ils préféreront se tenir à l'écart de l'apprenante.

*“ Mais c'est vrai que tu arrives là, tu rentres dans la classe, tu as le malheur d'arriver deux minutes en retard, tu as tout le monde qui te regarde. Ils font tous comme ça: tête*

*en haut, tête en bas, c'est assez gênant. C'est vrai qu'ils ne veulent pas trop venir vers toi parce qu'après les autres ils vont dire: " tu l'aimes bien " et je pense que ça les dérange. Alors, c'est vrai que t'es un petit peu mise à part quand même. Et puis, quand il y a deux, trois filles, tu fais connaissance et puis c'est vrai que tu te mêles plus facilement avec les garçons. "*

Comme nous venons de le relever, il n'y a pas toujours une volonté délibérée de mettre à l'écart. Plusieurs interviewées ont témoigné du fait qu'au cours de la formation, au début particulièrement, les hommes et les femmes se mélangent peu et ces dernières le vivent difficilement, car elles se sentent isolées.

*" La première année, c'est vrai qu'à midi, c'était toujours les garçons ensemble et puis moi, j'étais avec deux ou trois [garçons]. C'était assez clan par clan. Maintenant, ça va mieux. Maintenant qu'ils ont vu qu'il y avait plusieurs filles dans les classes et qu'il fallait qu'ils s'y fassent, c'est bon. "*

Plusieurs enseignants<sup>14</sup> et apprenants ont accueilli les femmes en formation (mécaniciennes, peintres en bâtiments, dessinatrices en chauffage) par des remarques exprimant de la surprise et de l'étonnement.

*" Je suis arrivée et je me suis assise à une table. A un moment, j'ai vu un garçon qui me regardait de travers. Au bout d'un moment, ils sont venus vers moi et ils m'ont fait: " tu fais quoi là? t'es employée de commerce dans un bureau, enfin dans un garage? " J'étais là: " non, non, je fais le même métier que toi, autrement je ne serais pas là. " Puis, on a commencé à m'accepter et ça a été. Mais, au début, c'est vrai, que j'ai été regardée de travers. "*

Or, si ces remarques sont parfois bien intentionnées, insister trop lourdement sur le fait qu'une présence féminine est insolite peut également signifier que l'on pense que les femmes n'ont pas leur place dans la profession. *" Vous ne vous êtes pas trompée de classe? "*, ainsi qu'une apprenante s'est entendu répéter à plusieurs reprises par un responsable de la formation, même sur le ton de la plaisanterie, peut être perçu comme *" vous n'avez rien à faire ici "*.

---

<sup>13</sup> Marie-Josée Legault, "Violence auprès des femmes dans les secteurs d'emploi non traditionnellement féminins et indemnisation", *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* (PISTES), [www.unites.uqam.ca/pistes](http://www.unites.uqam.ca/pistes) (revue électronique), 2001, vol. 3, no 1.

<sup>14</sup> Nous utilisons le masculin car aucune interviewée n'a évoqué sa relation avec les rares enseignantes qu'elles ont dans le cadre de leur formation.

### 5.1.3. Les attitudes à connotation sexuelle

Dans tous les groupes, sauf les peintres en bâtiments<sup>15</sup>, le climat grossier qui règne sur les lieux de travail (plaisanteries obscènes, affichage de calendriers pornographiques, blagues sur les femmes, par exemple) a été relevé, bien que les femmes interviewées précisent que l'intention n'est généralement pas méchante. Elles disent d'ailleurs rire des remarques, en faire également et ne pas s'en offusquer tant que les limites ne sont pas dépassées. Comme le note Marie-Josée Legault<sup>16</sup> à propos de l'affichage pornographique, ces pratiques *“sont très délicates à traiter pour les femmes parce qu'il est de notoriété publique pour elles que ces affiches sont, pour leurs collègues, ce que les anthropologues appelleraient des totems, des tabous, le dernier rempart.”* La chercheuse relève que les femmes vont souvent passer outre comme si cela n'était pas une priorité ou risquait même de compromettre leur intégration dans le milieu professionnel.

*“ Tu sucés bien ” ou “ tu rentres avec moi ce soir ” ou des trucs comme ça, des trucs hallucinants ou bien un gag de cul, souvent. Ça commence à 7 heures le matin, ça finit à 5 heures le soir. C'est toute la journée comme ça. ”*

*“C'était un homme qui arrivait derrière et il a dit au patron: “elle est chaude ton apprentie ! ” ”.*

*“ Moi, mon collègue, il fait beaucoup de réflexions [...]. La dernière fois, il m'a pincé les fesses, et je lui ai dit quelque chose parce que je trouve ça pas trop correct. Il me fait souvent des petites réflexions. Même des fois, il y a des amis de mon patron qui viennent à l'atelier, puis ils me font des réflexions: “ mmh, si j'avais ton âge, je te jure que... ”. Oui, puis des trucs déplacés, ça, j'en entends pas mal. C'est ce que j'entends le plus en fait. Ça m'arrive très souvent. ”*

Même s'ils ne sont pas toujours considérés comme tels par les femmes en formation, ces comportements constituent du harcèlement sexuel au sens de l'article 5 de la Loi fédérale sur l'Egalité entre femmes et hommes (LEg). Tant les paroles que les contacts physiques non consentis tombent sous le coup de la loi, en particulier lorsque ces comportements sont répétés et les responsables d'entreprise sont tenus<sup>17</sup>, le cas échéant, de prendre toutes les mesures pour prévenir et faire cesser le harcèlement sexuel.

Presque la moitié des apprenantes interrogées ont évoqué leurs relations avec les apprenants en des termes positifs: *“ ça se passe bien ”* ; *“ on rigole bien ”* ; *“les hommes sont contents d'avoir des femmes dans la classe”*. Cependant, en approfondissant les entretiens, nous avons constaté que le tableau était plus nuancé. Derrière la façade de satisfaction des apprenantes se cache parfois une appréciation moins enthousiaste de certains comportements de leurs camarades. A plusieurs reprises, les interviewées ont évoqué des situations en disant *“ cela ne m'est jamais arrivé, mais ... ”*

---

<sup>15</sup> Précisons que parmi les peintres en bâtiments que nous avons interviewées, deux avaient une patronne et la majorité travaillaient souvent seules chez des particuliers.

<sup>16</sup> Marie-Josée Legault, op. cit.

et relatent ce qui est arrivé à une camarade qui a renoncé à poursuivre la formation. Nous pouvons remarquer une crainte constante que certains actes se produisent.

*“ Moi je me suis fait siffler une fois ici, je veux dire, en classe [...]. J'aimerais pas qu'on me dise “ oh t'as un beau cul, oh t'es bien formée aux seins ” ou des trucs comme ça, même des méchancetés, niveau hommes et femmes, à cause de ça, à cause de la différence. ”*

*“ Il faut pouvoir voir aussi ceux qui sont dans les couloirs ici, sans vouloir dire quoi que ce soit, mais je viendrais jamais en jupe dans cette école parce que ce genre de gars, on les connaît pas, ils nous connaissent pas, ils nous respectent pas. Pour eux, on n'est que de la viande qui se promène, de la viande fraîche qui se promène, rien d'autre. ”*

Pour comprendre ce que vivent les jeunes femmes en formation, il est nécessaire de considérer ces comportements comme un ensemble d'actes qui se répètent et non pas comme des attitudes isolées qui relèvent de l'humour. A plusieurs reprises, les interviewées ont parlé de propos humiliants. Même si elles affirment être au-dessus de ces commentaires, il n'en demeure pas moins que ces actes ont pour but de les jauger, de sonder leurs limites et seules celles qui “ passent le test ” seront acceptées par le milieu. Les autres risquent de quitter la formation jugeant les obstacles beaucoup trop élevés à surmonter.

#### **5.1.4. Les inégalités de traitement**

Les rôles de sexe sont encore très prégnants et certaines femmes interviewées (peintres en automobiles, dessinatrices en chauffage) ont dit devoir exécuter des tâches de type domestique, alors que ce n'est pas le cas des hommes en formation. Les femmes interviewées ayant subi cette division du travail se sentent humiliées par cette discrimination.

*“ L'apprenti qui a commencé une année après moi, lui, il n'a pas du tout fait le nettoyage. Lui, il a fait tout de suite des voitures, des trucs plus intéressants, alors que moi, j'ai fait du nettoyage pendant huit mois. ”*

*“ L'apprenti, il devra plutôt enlever les capots qui sont foutus puis les mettre dans la benne. Et moi, je devrai plutôt nettoyer la cuisine, leur faire le café, aller chercher des verres pour les clients. Moi, je ferai plutôt des trucs de nana. ”*

*“ Où j'étais avant, je ne mangeais pas à la cafétéria. A midi, je mangeais chez moi. Elle [la cafétéria] était toujours dégueulasse et je l'ai jamais nettoyée puisque je n'y mangeais pas. [...] Un jour, mon maître d'apprentissage, il nous convoque tous et il dit: “ C'est dégueulasse, il faudrait nettoyer ” et il me fait: “ Tu vas nettoyer ”. Je le regarde et je lui fais: “ Non, je ne vais pas nettoyer. C'est pas parce que je suis une fille que je vais aller nettoyer la merde des autres ”. Après, je me suis cassée et c'est les gars qui ont nettoyé.*

---

<sup>17</sup> Toujours selon la loi: art. 328, al.1 CO.

*Parce que moi, je suis pas d'accord, je m'oppose. Je trouve que c'est pas parce que je suis une fille que c'est moi qui dois nettoyer leur local à manger ”.*

Ces témoignages indiquent la difficulté qu'ont les hommes à envisager les femmes dans d'autres activités que les tâches domestiques.

Tableau 7: Le rejet

LE REJET				
	Dédain	Mise à l'écart	Attitudes à connotation sexuelle	Inégalités de traitement
Boulangères-pâtissières	x		x	
Cuisinières		x	x	
Dess. chauffage		x	x	x
Dess. géomètres		x	x	
Electroniciennes			x	
Informaticienne			x	
Mécaniciennes	x	x	x	
Peintres auto.			x	x
Peintres bâtiments		x		
Peintres bâtiments Sculptrice/pierre				

Les attitudes répertoriées ci-dessus (dédain, mise à l'écart, attitudes à connotation sexuelle, inégalités de traitement) sont autant de manifestations des résistances déployées par les hommes à l'arrivée des femmes dans leur secteur professionnel. L'objectif implicite de ces comportements est que les femmes s'en aillent. Même si ces attitudes ne concernent que rarement l'ensemble des hommes que les pionnières côtoient dans leur formation, il s'agit des barrières les plus sérieuses qu'elles doivent franchir. A côté de ces attitudes de rejet, figurent trois types de réaction, moins violents mais plus fréquents, qui sont teintés d'ambiguïté. Il s'agit de la concurrence, de l'indifférence et de la surprotection.

## 5.2. La concurrence

Hormis les peintres en bâtiments et les électriciennes, tous les groupes ont mentionné des conduites de rivalité à leur égard.

*“ C'est clair qu'on entend aussi des fois: “ t'es une fille donc tu vas pas bosser comme un garçon ”. Ça, moi, je l'ai déjà entendu. Ça veut dire qu'on bosse moins bien qu'un garçon. ”*

*“ Ils ont toujours envie de se sentir supérieurs. Donc, dès que tu fais quelque chose de bien, il trouvera toujours le petit défaut pour dire: “ non, ça c’est mal ”, alors qu’en fait, c’est quasiment parfait. Comme cela, il veut se sentir le petit coq. De toute façon, il te rabaisse ”*

*“ C’est vrai qu’avec mes collègues, je changerais bien l’ambiance parce que des fois, je trouve que je n’ai pas assez de responsabilités. Ils sont tout le temps derrière moi quand je n’ai pas besoin d’eux, puis quand j’ai besoin d’eux pour un boulot plus lourd, sans forcément parler de poids, ils estiment qu’il n’y a pas besoin. Peut-être pour voir si j’en suis capable toute seule. ”*

Ces comportements mettent l’apprenante sous pression. Elle se sent surveillée et perçoit qu’elle doit faire davantage que les hommes pour être reconnue dans le métier.

*“ On doit toujours essayer de faire plus, plus, pour montrer qu’on est aussi bien qu’eux au final. ”*

Parfois, c’est à la méfiance de clients que les femmes en formation sont confrontées. Ces comportements leur rappellent qu’elles n’ont pas leur place dans le métier, à l’inverse des hommes.

*“ Mais, il y en a un, je faisais sa vidange, c’était un macho, il m’a dit: “ vous êtes sûre que mon bouchon il est bien serré? ” “ oui, je suis sûre. ” “ Moi, je suis pas sûr si ça roule. ” ”*

Il arrive également que des enseignants profitent de la présence des femmes pour les mettre en concurrence avec les hommes afin de motiver ces derniers. Même si l’intention des enseignants est louable – ils souhaitent encourager les apprenants à se surpasser -, il s’avère que cette mise en concurrence pénalise les femmes.

*“ “ Ah, les filles ont bien travaillé, faites comme les filles ! ” C’est pas forcément très agréable pour nous. Après: “ hein, t’es la lèche-bottes du prof ” ou des trucs comme ça. ”*

Ce genre de remarque peut avoir un effet pervers en entraînant l’exclusion des femmes. De plus, la mise en concurrence des femmes et des hommes en formation évoque l’idée que les hommes et les femmes sont deux groupes fondamentalement différents, voire antagonistes, ce qui ne favorise pas la mixité et l’intégration des femmes dans les métiers dit masculins.

### 5.3. L'indifférence

La plupart des responsables de formation que nous avons rencontrés ont affirmé se comporter avec une femme comme ils le feraient avec un homme. Une étude<sup>18</sup> relève que cette réaction est également la plus répandue au sein du corps enseignant québécois, ce dernier considérant qu'il vaut mieux ne pas intervenir, à moins que quelque chose de grave se passe ou que la femme exprime clairement sa désapprobation. S'adresser à l'ensemble d'une classe uniquement au masculin ou appeler tout le monde par son nom de famille, pratique répandue dans les milieux masculins mais extrêmement rare, voire inexistante parmi les femmes, constituent deux exemples de ce que nous nommons l'indifférence. Cette attitude n'est pas toujours bien perçue par les femmes, qui se sentent exclues.

*“ Moi, on m'appelle toujours par mon nom de famille, par contre ça, ça me dérange un peu. ”*

Ainsi, nous avons pu constater au cours des entretiens que certaines femmes en formation sont contentes de ne pas se faire traiter “ comme un homme ”.

*“ Quand il appelle des garçons, par exemple Dupont, il dit “ Dupont ” et moi c'est “ Mademoiselle Schmid”. Et puis, j'ai l'impression que s'il devait m'engueuler, il ferait la remarque moins violemment que si c'était un autre. Il a plus de patience avec nous je crois.*

***Et ce type d'attitude, vous le trouvez plutôt bien?***

*Oui. On se fait quand même traiter comme une fille parce qu'on en est quand même une.*

***Vous préférez qu'ils aient plus d'égards parce que vous êtes une fille qu'ils en ont pour les garçons?***

*Je ne dis pas qu'il faut me dérouler le tapis rouge. Il faut un petit peu plus de gentillesse. C'est vrai que c'est mieux. ”*

A travers ces propos, les femmes interviewées ne revendiquent pas un traitement de faveur, mais souhaitent être reconnues pour ce qu'elles sont. Il s'agit également d'une forme de remise en cause de certains aspects qu'elles associent à tort ou à raison à la sociabilité masculine, auxquels l'éducation différenciée selon le sexe ne les a pas préparées:

***“ Vous croyez que les garçons ont moins de problèmes à se faire engueuler?***

*Moi, ça me fait mal quand il m'engueule, tandis qu'un garçon, ça le touche même pas, ça lui passe à côté. ”*

L'apprenante n'occupe pas une position comparable à celle des apprenants; minoritaire, elle évolue dans un environnement régi par des règles et des codes masculins. Une telle situation, de fait différente, appelle dans certains cas une attention particulière de la part des responsables de

---

<sup>18</sup> Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT), *op. cit.*

formation, et cela d'autant plus que les femmes en formation hésitent à se plaindre et à dénoncer les formes d'abus.

L'indifférence ou la non prise en compte de la présence des femmes peut porter à conséquence lors de conflits. En cas de sexisme des collègues ou des apprenants, les responsables de formation qui adoptent ce type d'attitude n'interviennent pas et la victime doit gérer seule la situation. Cela signifie que la réussite de son intégration repose entièrement sur les épaules de la femme en formation.

#### 5.4. La surprotection

Quelques femmes interviewées parmi les électroniciennes, les peintres en bâtiments, la sculptrice sur pierre et les boulangères-pâtisseries mentionnent que les enseignants sont souvent plus cléments avec elles qu'avec les garçons. Il s'agit dans le meilleur des cas de prévenance, mais plus souvent de paternalisme que les apprenantes déplorent. La surprotection d'un enseignant, en effet, risque d'entraîner le dénigrement des compétences pratiques et théoriques des jeunes femmes en formation de la part de leurs camarades.

*“ Des fois, ils laissent passer des choses avec nous. Puis avec les garçons, ils sont intransigeants parce qu'ils sentent qu'ils ont besoin quand même de filles et ils font tout pour un peu nous motiver, nous garder. Puis, c'est vrai que des fois, vis-à-vis des garçons, il y a des jugements qui sont un petit peu dégues. Comme, par exemple, l'ordre : “ Ah, vous êtes une fille, je vous mets 6. ” Des fois, c'est vraiment pas vrai, on a autant de chenil qu'eux. ”*

*“ Oui, enfin des fois, ils ont un peu de la peine avec ça les garçons. C'est vrai que ça met pas forcément des bons rapports parce qu'ils se disent: “ ah, les filles, vous êtes favorisées ”. Après, ils font une généralité chaque fois qu'on a une meilleure note: “ ah oui, vous êtes favorisées, c'est parce que vous êtes des filles que vous faites des bonnes notes ! ”. J'ai déjà eu plusieurs fois cette remarque. Puis, c'est vrai que c'est pas forcément agréable. Ils ne se rendent pas compte que peut-être on a aussi mieux réussi. ”*

Des études montrent que les travaux des garçons sont davantage commentés (positivement ou négativement) par les enseignant-e-s que ceux des filles<sup>19</sup>. D'autres constatent que les travaux sont jugés favorablement pour leur propreté ou l'esthétique de l'écriture lorsqu'ils proviennent de filles, tandis que ceux qui sont réalisés par les garçons sont l'objet d'éloges pour la richesse des idées développées, leur valeur scientifique ou leur concision<sup>20</sup>.

*“ Par exemple, au laboratoire, on doit souvent faire des rapports. Avec moi, ils [les enseignants] lisent en travers pour voir ce que j'ai fait, mais ils regardent jamais vraiment*

---

<sup>19</sup> G. Sonnert, G. Holton, *Gender Differences in Sciences Careers*, Rutgers University Press, New Brunswick, 1995.

en détail. “ Ah, c’est bien écrit, c’est une fille qui a fait, c’est bien. ” Puis, ils soulignent juste des fois deux, trois petites choses qui ne vont pas très bien. Tandis que les garçons, à certains, ils regardent vraiment dans le détail, chaque lettre, tout ce qu’ils ont fait. Puis alors là, ils leur sortent vraiment toutes les fautes. ”

Ces différences d’attention et/ou d’exigence peuvent être perçues par les apprenantes comme signifiant qu’elles n’ont pas la même importance ou valeur que leurs camarades.

Dans le dessein de simplifier la tâche aux femmes, certains responsables de formation évitent de leur donner des activités trop lourdes ou pénibles. Même lorsque les femmes voient un intérêt personnel immédiat dans la possibilité de se soustraire à une besogne qui leur paraît difficile, en fin de compte, elles se rendent compte qu’elles n’ont aucun intérêt à bénéficier d’un traitement de faveur.

“ Personnellement, ça m’arrange de ne pas porter les bornes. Faut être honnête ! Mais, parfois je me dis: “ j’aimerais bien aller voir de temps en temps, au moins accompagner et puis donner un coup de main ”. Ne serait-ce que pour voir ce que c’est le travail. Parce que je suis jamais sortie faire ça, moi. ”

En général, un traitement différencié entre femmes et hommes n’est pas souhaité par les apprenantes, même lorsque l’intention première est de leur faciliter la tâche, car sur le long terme, il a pour conséquence de déprécier leur formation.

Tableau 8 : Trois attitudes ambiguës

TROIS ATTITUDES AMBIGUËS			
	Concurrence	Indifférence	Surprotection
Boulangères-pâtisseries	x	x	
Cuisinières	x		x
Dess. géomètres	x		
Dess. chauffage	x		x
Electroniciennes			
Informaticienne	x		
Mécaniciennes	x		
Peintres automobiles	x		x
Peintres bâtiments			
Peintres bâtiments		x	x
Sculptrice/pierre			

<sup>20</sup> M.G. Spear, *The biasing influence of pupil sex on a science making exercise*, Research in Science and Technological Education, No 2, pp 55-60, 1984.

La concurrence, l'indifférence et la surprotection ne sont pas des attitudes volontairement défavorables aux pionnières. Dans certaines situations, les auteurs de ces comportements pensent adopter la bonne conduite à l'égard des jeunes femmes en formation. C'est oublier que la mise en concurrence renforce la rivalité entre les sexes, que l'indifférence contribue à nier les différences de statut entre femmes et hommes; enfin que la surprotection donne une image dévalorisante des femmes. Nous faisons une différence fondamentale entre la surprotection et le soutien. Dans les cas de soutien, la femme est considérée comme une travailleuse à part entière avec les mêmes compétences qu'un homme. Toutefois, elle peut momentanément avoir besoin d'un appui en raison de son statut de femme minoritaire dans un milieu masculin, lorsqu'elle est victime de sexisme par exemple.

### **5.5. Le soutien**

En raison du cadre de notre recherche de terrain, notre objectif premier était de répertorier les principales difficultés que les femmes en formation dans des métiers traditionnellement masculins rencontrent. C'est pourquoi, dans la mesure où nous souhaitons approfondir cet aspect, nous avons accordé une très grande place à la question des obstacles lors des entretiens. Il convient toutefois de mentionner, même si nous ne développons pas ce point, que plusieurs femmes interviewées (peintre en automobiles, sculptrice sur pierre, cuisinières) ont évoqué le soutien actif qu'une personne sur le lieu de travail ou de formation leur a témoigné face à des comportements sexistes adoptés à leur rencontre. L'une d'elles, confrontée au rejet et au mépris de ses collègues, a reçu l'appui d'un permanent de l'organisation du monde du travail, lequel l'a encouragée à poursuivre sa formation et lui a trouvé une nouvelle place d'apprentissage. Dans une autre situation, un enseignant a pris position pour une apprenante qui était victime d'attitudes à connotation sexuelle de la part d'un camarade de classe. Dans les cas rapportés ici, les personnes concernées reconnaissent clairement les compétences des femmes en formation comme égales à celles des hommes, tout en se montrant conscientes des obstacles qu'elles affrontent en choisissant un métier majoritairement masculin et du soutien qu'il convient de leur apporter dans un tel contexte.

## CHAPITRE 6

---

### STRATÉGIES D'INTÉGRATION DES APPRENANTES

Comme le montre le chapitre précédent, les obstacles relationnels sont nombreux. Or, les femmes interviewées ne se sont pas découragées et ont persévéré dans leur choix, malgré les résistances qu'elles ont rencontrées. Dans ce chapitre, nous mettons en évidence les stratégies propres à réduire les résistances développées par les apprenantes.

Face aux obstacles relationnels, la marge de manœuvre des femmes se formant dans une profession traditionnellement masculine est restreinte. Adopter la “ bonne réaction ”, celle qui ne suscitera pas une réaction de rejet de la part des hommes qui l'entourent, mais au contraire favorisera son intégration dans le milieu professionnel, constitue un enjeu important dans la réussite de la formation de l'apprenante. La crainte d'être exclue est un élément récurrent dans les entretiens que nous avons menés.

#### ***“ Qu'est-ce qui vous faisait peur? ”***

*De me retrouver toute seule et puis de m'exclure, de pas aller vers les autres et puis ils sont entre eux, j'ai pas envie de déranger et on n'a pas les mêmes sujets de discussion. ”*

*“ S'ils nous laissent tomber, c'est très difficile de revenir dans le groupe. Puis on a quand même besoin d'être un petit peu épaulée, de sentir qu'on fait partie de la classe. C'est quand même quelque chose d'important. Quand on est mise de côté, c'est très très difficile, parce qu'après on perd la motivation. Si on se loupe à un TE, après c'est un peu la catastrophe ”*

Lorsque leurs collègues ou leurs camarades de classe adoptent des comportements sexistes, les femmes en formation doivent réagir avec doigté. Au cours de notre recherche, trois types d'attitude adoptés régulièrement par les femmes interviewées face aux obstacles relationnels sont apparus. De manière générale, on peut dire que pour s'intégrer, elles doivent marier une forte affirmation de soi avec certaines formes d'autocensure, tout en assimilant les pratiques du groupe.

#### **6.1. L'affirmation de soi**

Comme certaines mécaniciennes automobiles, électroniciennes, dessinatrices en chauffage, peintres en bâtiments et l'informaticienne en ont témoigné, les femmes qui se forment dans un métier traditionnellement masculin doivent régulièrement manifester une forte personnalité pour se faire respecter.

*“ Sur un chantier, il faut montrer qu'on est là, pas se laisser faire, parce que souvent on vous embête parce que vous êtes des femmes, comme il y a peu de femmes. Et puis il*

*faut avoir quand même quelque chose à dire. Il y a pas toujours mes patrons qui sont derrière moi pour dire: "arrêtez de l'embêter". Moi, je me défends assez bien."*

*"Si je n'avais pas le répondant que j'ai, je pense qu'on m'embêterait plus. Souvent quand on voit quelqu'un de plus faible, on l'embête plus facilement. Donc moi, si on me dit quelque chose qui ne me plaît pas, je le dis tout de suite. Je lui envoie la pareille. Mais je pense que si j'étais pas comme ça, plus timide, je pense qu'on m'embêterait plus."*

## **6.2. L'autocensure**

Toutefois, même si les femmes interviewées mettent en avant l'esprit de répartie dont elles font régulièrement usage dans leur formation, lors des entretiens avec les peintres en automobiles, les dessinatrices en chauffage, les cuisinières et l'informaticienne, plusieurs d'entre elles ont affirmé renoncer régulièrement à rétorquer lorsqu'elles sont confrontées à des propos sexistes. Elles avancent qu'il faut "passer par dessus", "laisser couler", "prendre sur soi".

*"C'est pas méchant parce qu'ils le voient pas comme ça eux. Pour eux, c'est la grosse rigolade. [...] C'est juste pour rigoler. C'est vrai que nous aussi, on rigole. On leur montre pas que c'est énervant mais, on prend sur nous. On prend sur nous, parce que sinon ça ferait longtemps qu'on se parlerait plus [...]."*

***Donc, vous choisissez de rigoler, mais au fond de vous que se passe-t-il?***

*Au fond de nous? Moi, au fond de moi, je dis: "arrête de parler!" Au fond de moi, je leur demande d'arrêter de parler, mais je le dis pas. Mais dans ma tête, je le pense."*

Cette autocensure est renforcée par la précarité du statut d'apprenant-e, de sorte que dans la plupart des cas de sexisme, les femmes en formation ne racontent pas ce qu'elles subissent aux responsables de leur formation.

*"Parce qu'à mon avis, quand on est en apprentissage, on se tait, on assume. Si un jour on a l'occasion d'en reparler, là, je dirai les quatre vérités, mais sinon, on n'est pas là pour se plaindre. On peut déjà s'estimer très heureux d'avoir la place qu'on a, d'être formé. Alors on se tait, puis on encaisse."*

## **6.3. L'assimilation des pratiques du groupe**

Afin de s'intégrer, les femmes montrent qu'elles acceptent les usages des milieux professionnels masculins, même s'ils sont sexistes. Cela peut les conduire à assimiler certaines pratiques masculines comme l'ont mentionné une électronicienne, une dessinatrice-géomètre et l'informaticienne.

*"Je dirais que je me mets un petit peu à niveau. La journée, je vais pas du tout avoir la même mentalité que le soir à la maison, parce qu'avec que des garçons, on a les mêmes blagues que les garçons, on a les mêmes sujets de conversation qu'eux, parce que sinon on est exclue, donc il faut bien s'intégrer [...]. Et eux me considèrent pas comme une fille"*

*mais comme un copain maintenant. Maintenant, ils me disent la même chose qu'à un copain. S'ils croisaient une fille dans la rue, jamais ils n'oseraient lui dire ça. Moi ça me fait plutôt plaisir, parce que ça me fait des vrais copains. C'est pas des simples collègues qui me considèrent comme une personne différente d'eux. Je suis intégrée à tout."*

Comme l'illustre la citation ci-dessus, la limite entre assimiler les pratiques des milieux professionnels masculins et s'imposer un comportement est très tenue.

*"Moi, je me maquille. Je me maquille souvent le week-end, [...] mais la semaine pas du tout. Je ne m'habille pas serré juste parce que je sais que je vais voir des garçons. [...] Je vais travailler, je ne vais pas provoquer [...]."*

*"Au début, c'était: "ah oui, elle a eu des bonnes notes parce que c'est une fille, c'est la chouchou, c'est normal." Et puis, pour leur prouver que j'étais de loin pas la chouchou, j'ai fait tout ce que je pouvais pour que les profs me détestent. J'arrêtais pas de les provoquer. J'arrêtais pas de les agresser, d'être agressive avec eux, de pousser pour bien montrer que moi aussi je pouvais ne pas être le petit ange. Et tout ça, en gardant plus ou moins mes résultats."*

Tableau 9: Stratégies d'intégration des apprenantes

STRATEGIES D'INTEGRATION DES APPRENANTES			
	L'affirmation de soi	L'autocensure	L'assimilation des pratiques du groupe
Boulangères-pâtisseries			
Cuisinières		X	
Dess. chauffage	X	X	X
Dess. géomètres			X
Electroniciennes	X		X
Informaticienne	X	X	X
Mécaniciennes	X		
Peintres auto.		X	
Peintres bâtiments			
Peintres bâtiments	X		
Sculptrice/pierre			

Tous ces exemples montrent que l'intégration des femmes dans une profession traditionnellement masculine repose entièrement sur leurs épaules. Il y a donc toute une série de compétences qui ne sont ni techniques, ni intellectuelles, que les apprenantes en situation atypique doivent acquérir en plus de l'apprentissage du métier proprement dit. La plupart des femmes interviewées ont réussi à trouver l'équilibre entre différentes manières de réagir qui leur permet de s'intégrer dans leur milieu de travail et à l'école. Pour d'autres, cela n'a pas été le cas, et selon ce que nous ont dit les interviewées

à propos de camarades qui n'ont pas été jusqu'au terme de leur formation, nous pouvons avancer l'hypothèse que c'est essentiellement au niveau relationnel que se situent les causes d'échec et d'abandon. Cette hypothèse mériterait d'être vérifiée auprès d'apprenantes ayant renoncé à exercer un métier traditionnellement masculin, ce qui permettrait le cas échéant de développer des mesures à ce niveau-là. En effet, afin que certains métiers cessent d'être des bastions masculins, il faut œuvrer pour que les milieux professionnels masculins prennent conscience du sexisme qui marquent encore certaines de leurs pratiques et pour que l'intégration des jeunes femmes dans ces secteurs ne relève plus de leur seule responsabilité.

## CONCLUSION

---

Comme les statistiques le montrent, malgré les mesures prises pour encourager les filles et les garçons à élargir leurs choix professionnels, ceux-ci demeurent encore très restreints. C'est particulièrement visible pour les filles qui se cantonnent dans un maigre nombre de professions, faiblement valorisées socialement. Comme le montre le premier chapitre de cette étude à partir des statistiques vaudoises sur les contrats d'apprentissage, rares sont les femmes qui embrassent une formation professionnelle dans un métier technique.

Une analyse de la situation des femmes se formant dans un métier traditionnellement masculin permet de mieux comprendre ce phénomène et peut-être, nous l'espérons, d'affiner les démarches en vue de favoriser la mixité professionnelle.

En conclusion, nous souhaitons souligner l'importance de deux aspects mis en évidence par l'analyse des motivations qui ont conduit certaines femmes à s'engager dans une voie professionnelle atypique. Il s'agit d'abord de l'envie de transgresser les rôles sociaux de sexe. Les travaux de Françoise Vouillot<sup>21</sup> relèvent le rôle joué par l'affirmation de son identité sexuée dans le choix professionnel. Faire un choix professionnel atypique, c'est faire une transgression, c'est franchir la limite qui définit le champ féminin du masculin. Nous avons pu constater chez les pionnières que nous avons interviewées le désir de se distinguer des autres femmes par l'exercice d'une activité professionnelle particulière. Contrairement à la plupart des femmes de leur âge, les pionnières sont prêtes à payer le coût social de cette transgression. Elles sont même attirées par le défi que cela représente. Tant que le choix d'un métier traditionnellement exercé par l'autre sexe repose sur une transgression, il ne concernera qu'une minorité. Pour inciter les personnes à s'orienter vers un métier atypique, cette trajectoire ne doit plus être signe de transgression. Les représentations que les adolescent-e-s se font des métiers, tout comme celles qu'ils et elles se font des rôles sexuels, pèsent énormément dans le maintien du *statu quo* actuel. Un autre élément est déterminant dans le choix professionnel des femmes que nous avons interviewées. Il s'agit de la possibilité qu'elles ont eu d'approcher la profession, de se familiariser avec les tâches à réaliser. Vouillot relève le rôle joué par le sentiment de compétence dans l'orientation. Notre analyse des entretiens montre que l'expérience concrète du métier dont ont bénéficié les femmes interviewées avant d'entreprendre leur formation a fortement accru leur sentiment de compétence et leur a permis, en augmentant la confiance qu'elles avaient en leurs propres capacités, de dépasser les craintes d'un échec éventuel.

Une fois la décision prise, les barrières pour les pionnières ne sont pas levées. La typologie des difficultés rencontrées au cours de leur formation, que nous avons établie dans les chapitres 4 et 5, montre qu'elles sont nombreuses. Les propos des femmes interviewées prouvent tout d'abord que les

obstacles ne sont pas ceux auxquels on pense de prime abord, comme la force physique. En effet, c'est sur le plan relationnel que les pionnières se heurtent aux difficultés majeures en raison des résistances masculines à l'arrivée des femmes dans leurs secteurs. Si certaines attitudes ont clairement pour but l'abandon de l'apprenante, elles ne concernent généralement qu'une minorité des collègues de travail. Cependant, elles ne doivent pas être sous-estimées dans la mesure où souvent elles perdurent et détériorent l'ambiance de travail si personne ne réagit. Nous avons également cerné trois autres attitudes très répandues, qui ne sont pas synonymes d'un rejet de l'apprenante, mais qui ne sont pas dénuées d'ambiguïté. Il s'agit de la mise en concurrence des femmes et des hommes, de l'indifférence et de la surprotection. Les exemples donnés par les femmes interviewées sont intéressants dans la mesure où ils révèlent que les relations professionnelles et l'enseignement sont encore marqués par les stéréotypes et les préjugés, malgré les acquis et une reconnaissance sociale relative du discours sur l'égalité entre les hommes et les femmes. La présence d'une pionnière dans un milieu professionnel masculin (ou celle d'un pionnier dans un univers féminin) bouleverse la norme. Analyser les réactions qu'elle suscite est un bon indicateur des représentations en vigueur dans un milieu donné et de sa capacité à remettre en question les rôles traditionnellement assignés aux femmes et aux hommes.

A ce jour, les femmes qui souhaitent se former dans un milieu traditionnellement masculin doivent se montrer au-dessus de la moyenne, que ce soit sur le plan de leur motivation, de leurs résultats scolaires ou de leur capacité à s'imposer. Par ailleurs, comme nous l'avons montré, pour vaincre les résistances, elles doivent déployer toute une série de stratégies. Ainsi, elles doivent acquérir des compétences supplémentaires qui ne sont ni techniques, ni intellectuelles, pour s'intégrer.

A l'heure actuelle, certains métiers typiquement masculins s'ouvrent progressivement aux femmes. Toutefois, on considère encore trop souvent que c'est à ces dernières de s'adapter à la situation. Tant que les milieux professionnels masculins ne remettront pas en cause certaines de leurs pratiques qui reposent sur une vision stéréotypée des rôles des hommes et des femmes dans la société, seule une minorité de femmes, au profil bien particulier, se sentiront légitimées à franchir les portes des bastions professionnels masculins et seront prêtes à payer le prix de cette transgression.

---

<sup>21</sup> Voir entre autres : Françoise Vouillot, " Réflexions sur la division sexuée de l'orientation ", *Panorama* 4, 2002, pp. 27-29.

## ANNEXE 1

### Contrats d'apprentissage en cours d'année en 2002 professions où il y a plus de 10 contrats et moins de 20 % de filles

Profession	Garçons	Filles	Total	% de filles
1 Réparateur d'automobiles, véhicules lourds	11	–	11	0.00
2 Etancheur	12	–	12	0.00
3 Electricien en radio et télévision	13	–	13	0.00
4 Electricien-électronicien en véhicules	13	–	13	0.00
5 Poseur de revêtements de sols	15	–	15	0.00
6 Ramoneur	15	–	15	0.00
7 Télématicien	15	–	15	0.00
8 Mécapraticien	16	–	16	0.00
9 Monteur-frigoriste	16	–	16	0.00
10 Constructeur de voies ferrées	20	–	20	0.00
11 Dessinateur-électricien	21	–	21	0.00
12 Techno-imprimeur	21	–	21	0.00
13 Constructeur d'appareils industriels	29	–	29	0.00
14 Electricien de réseau	29	–	29	0.00
15 Mécanicien d'automobiles, véhicules lourds	39	–	39	0.00
16 Plâtrier-peintre	43	–	43	0.00
17 Mécanicien en motocycles	46	–	46	0.00
18 Electronicien en multimédia	54	–	54	0.00
19 Ferblantier	65	–	65	0.00
20 Monteur en chauffage	68	–	68	0.00
21 Constructeur métallique	83	–	83	0.00
22 Mécanicien en machines agricoles	83	–	83	0.00
23 Maçon	92	–	92	0.00
24 Tôlier en carrosserie	92	–	92	0.00
25 Electricien de montage	106	–	106	0.00
26 Charpentier	107	–	107	0.00
27 Réparateur d'automobiles légères	259	1	260	0.38
28 Monteur-électricien	370	2	372	0.54
29 Monteur sanitaire	122	1	123	0.81
30 Forestier-bûcheron	115	1	116	0.86
31 Automaticien	347	4	351	1.14
32 Mécanicien d'automobiles légères	315	6	321	1.87
33 Polymécanicien	312	6	318	1.89
34 Menuisier	200	5	205	2.44
35 Carreleur	35	1	36	2.78
36 Magasinier	35	1	36	2.78
37 Conducteur de camion	32	1	33	3.03
38 Electronicien	248	11	259	4.25
39 Dessinateur en génie civil	79	4	83	4.82
40 Imprimeur	18	1	19	5.26
41 Micromécanicien	35	2	37	5.41
42 Projeteur en technique du bâtiment chauffage	16	1	17	5.88
43 Boucher-charcutier	30	2	32	6.25
44 Constructeur	42	3	45	6.67
45 Horticulteur paysagisme	112	8	120	6.67
46 Peintre en automobiles	97	8	105	7.62
47 Laborantin en physique	12	1	13	7.69
48 Peintre en bâtiments	139	12	151	7.95
49 Informaticien	444	39	483	8.07
50 Dessinateur-constructeur sur métal	11	1	12	8.33
51 Agriculteur	104	10	114	8.77
52 Constructeur de bateaux	17	2	19	10.53
53 Gestionnaire en logistique	105	14	119	11.76
54 Médiamaticien	108	19	127	14.96
55 Ebéniste	117	21	138	15.22
56 Boulanger-pâtissier	93	19	112	16.96
57 Géomaticien	58	14	72	19.44
<b>Total</b>	<b>5'151</b>	<b>221</b>	<b>5'372</b>	<b>4.11</b>

Données extraites des tableaux publiés par le SCRIS sur Internet. Voir le lien:  
<http://www.scris.vd.ch/main.asp?DomId=4>

## ANNEXE 2

---

### GUIDE D'ENTRETIEN

#### Questions préliminaires

- Comment vous appelez-vous?
- En quelle année d'apprentissage êtes-vous?
- Combien y a-t-il de femmes et d'hommes dans votre classe?
- Dans quelle entreprise faites-vous votre apprentissage?
- Est-ce une petite, moyenne ou grande entreprise?
- Êtes-vous la seule apprentie ?
- Y a-t-il d'autres femmes qui exercent votre métier dans l'entreprise?
- Quel âge avez-vous?

#### Motivations et attentes

- Pouvez-vous nous dire comment vous est venue l'idée de faire le métier X? Qu'est-ce qui vous attirait plus particulièrement?
- Au moment du choix, est-ce qu'il y avait des aspects du métier X qui vous ont fait hésiter à choisir cette profession?
- Est-ce que votre activité professionnelle correspond à ce que vous aviez imaginé?
- Comment expliquez-vous qu'il y ait si peu de femmes qui exercent votre profession?

#### Rapport à l'activité professionnelle

- Quelles qualités faut-il avoir pour exercer votre métier?
- Pouvez-vous me décrire votre travail?
- Selon vous, le fait d'être une femme est-il un handicap lorsque l'on veut faire ce métier?
- En cas de difficultés, quelles stratégies utilisez-vous pour les surmonter ?
- Portez-vous des vêtements de travail adaptés à votre taille?
- Les infrastructures sont-elles adaptées à la présence d'une femme (vestiaire, toilettes)?
- Plusieurs professionnels des métiers techniques voient l'avantage suivant dans le fait d'engager une femme: un respect plus grand des normes de sécurité et à long terme un exemple pour que les hommes les respectent également. Partagez-vous cette opinion? Avez-vous constaté chez vos collègues un changement d'attitude par rapport à cette question depuis votre arrivée?

## **Rapport aux personnes**

- Comment avez-vous été accueillies dans l'entreprise, à l'école?
- Est-ce que votre maître d'apprentissage ou vos enseignants professionnels vous traitent différemment des autres apprenants? Si oui, que pensez-vous de cette attitude?
- Quels rapports les autres apprentis entretiennent-ils avec vous dans la classe?
- Etes-vous confrontées en classe ou sur votre lieu de travail à des gestes, des paroles, des comportements qui vous dérangent, vous mettent mal à l'aise ou que vous ressentez comme désagréables?
- Pour celles qui ont un rapport avec une clientèle, comment réagissent les clients lorsqu'ils vous voient?
- Est-ce difficile d'être minoritaires dans un milieu majoritairement masculin? Si oui, en quoi?
- Aimerez-vous qu'il y ait plus de filles dans votre classe ou avoir des collègues de sexe féminin?
- Comment votre famille, vos amis vous perçoivent-ils?

## **Avenir**

- Que pensez-vous faire après l'apprentissage?
- Pensez-vous pouvoir trouver un emploi facilement une fois votre formation terminée?
- Est-ce que vous pensez qu'une femme, par rapport à un homme, a moins de chances, les mêmes chances ou plus de chances, d'être engagée dans une entreprise?
- Avez-vous des inquiétudes pour votre avenir professionnel?

## **Changements souhaités**

- Qu'est-ce qui devrait être amélioré dans votre apprentissage, dans votre métier?
- au niveau des cours
- avec les apprentis
- dans l'entreprise
- avec le maître d'apprentissage
- avec les collègues

## BIBLIOGRAPHIE DES OUVRAGES ET ARTICLES CITES

---

- A formation égale, égalité des chances ?*, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Office fédéral de la statistique, 2002.
- Maryelle BUDRY, Michel CROISIER, *Pionniers, pionnières: quelle insertion professionnelle? Recherche sur les débouchés des diplômés pionniers*, Genève, Office d'orientation et de formation professionnelle, octobre 2002.
- Marie-Thérèse CHICHA, "Les travailleuses dans les métiers non traditionnels" in *10X10=1000*, colloque organisé par F.R.O.N.T à Montréal en 1996 (version électronique du colloque: [http://www.front.qc.ca/activites/colloque/col\\_1996\\_2.shtml](http://www.front.qc.ca/activites/colloque/col_1996_2.shtml)).
- Véronique DUCRET, "Campagne romande pour la promotion des apprentissages des filles dans les métiers techniques: les ateliers Tekna" in *Un avenir différent. La construction psycho-sociale de l'identité et ses répercussions sur le choix professionnel*, pp. 55-63.
- FEMMES REGROUPEES EN OPTIONS NON TRADITIONNELLES (FRONT), *Analyse des résultats obtenus à la suite des sondages effectués auprès des étudiantes (anciennes et actuelles) et professeurs de trois écoles de métiers dans le domaine de la construction, de l'automobile et de l'aérospatiale*, <http://www.front.qc.ca/ressource/actSondageEcole.shtml>.
- M. HUTEAU, F. VOUILLOT, "Représentations et préférences professionnelles", in *Bulletin de psychologie*, 1988/89, no 388.
- Marie-Josée LEGAULT, "Violence auprès des femmes dans les secteurs d'emploi non traditionnellement féminins et indemnisation", *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* (PISTES), [www.unites.uqam.ca/pistes](http://www.unites.uqam.ca/pistes) (revue électronique), 2001, vol. 3, no 1.
- Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes* (Loi sur l'égalité, LEg).
- SCRIS, *Contrats d'apprentissage en cours d'année en 2002, selon la profession, le sexe et l'origine*, document électronique, <http://www.scris.vd.ch/main.asp?DomId=4>.
- G. SONNERT, G. HOLTON, *Gender Differences in Sciences Careers*, Rutgers University Press, New Brunswick, 1995.
- M.G. SPEAR, "The biasing influence of pupil sex on a science making exercise", *Research in Science and Technological Education*, 1984, no 2, pp. 55-60.
- Isabel TAHER-SELLES, *Quels choix de formation à l'issue de la scolarité obligatoire, de l'Ecole de perfectionnement, des classes de raccordement ? Enquête sur les projets de formation et projets professionnels de la volée 1999-2000, canton de Vaud*, OCOSP, SCRIS, 2001.
- Françoise VOUILLOT, "Réflexions sur la division sexuée de l'orientation", *Panorama* 4, 2002, pp. 27-29.