

Femmes en formation dans un métier d'homme

SYNTHÈSE D'UNE RECHERCHE MENÉE DANS LE CANTON
DE VAUD AUPRÈS D'UN ÉCHANTILLON D'APPRENANTES

Corinne Dallera et Véronique Ducret

Sommaire

- p.3 Favoriser la mixité dans les métiers
- p.4 Origine de la recherche
- p.6 Aspects méthodologiques
- p.8 Obstacles liés à la nature du travail et aux infrastructures
- p.11 Réactions sur les lieux de travail et de formation
- p.18 Stratégies d'intégration des apprenantes
- p.21 Conclusion

Favoriser la mixité dans les métiers

Aujourd'hui, rien n'interdit à une femme ou à un homme de pratiquer un métier traditionnellement exercé par le sexe opposé. Dans son dernier rapport sur l'égalité rendu en 2003, l'Office fédéral de la statistique observe néanmoins que les choix professionnels restent fortement marqués par l'appartenance sexuelle et que les femmes accusent toujours des déficits élevés en matière de formation. Depuis plusieurs années, le Bureau de l'égalité du canton de Vaud réalise des actions pour inciter les jeunes à considérer toute la gamme des métiers existants et sensibilise tout particulièrement les filles à l'importance d'acquérir une formation solide-ment qualifiée offrant d'intéressantes perspectives d'avenir. La campagne Tekna de promotion des métiers techniques auprès des filles, la journée Oser tous les métiers, durant laquelle les enfants accompagnent au travail leur parent de sexe opposé, ou les stages pour les garçons dans les profes-sions de la santé sont des projets parmi d'autres menés à cet effet. En com-plément de ces actions de sensibilisation, le Bureau de l'égalité s'attache en aval à favoriser l'intégration des jeunes qui choisissent un métier atypique. L'étude dont nous vous proposons ici une synthèse, menée sur le terrain par Corinne Dallera et Véronique Ducret du Deuxième Observatoire - insti-tut de recherche et de formation sur les rapports sociaux de sexe basé à Genève -, a été réalisée dans le but d'identifier les réalités vécues dans le canton par les jeunes femmes se formant dans des milieux professionnels majoritairement masculins. Les données recueillies, riches en enseigne-ments quant à la nature des difficultés rencontrées par les apprenantes, ont servi à offrir une série de formations pointues à des responsables de la formation professionnelle. Elles méritent à présent d'être largement diffu-sées pour permettre que les milieux concernés - entreprises formatrices, écoles professionnelles, organisations du monde du travail, etc. - œuvrent ensemble à garantir aux femmes un accueil et des conditions d'apprentis-sage optimales dans les métiers masculins.

Nicole Golay, Cheffe du Bureau de l'égalité du canton de Vaud

Origine de la recherche

À l'heure actuelle, les choix professionnels des filles et des garçons demeurent très sexués¹. Le *top ten* des professions choisies, établi par l'Office d'orientation scolaire et professionnelle (OCOSP) et le Service de recherche et d'information statistiques (SCRIS) du canton de Vaud², est révélateur du phénomène.

Les 10 professions le plus souvent choisies par les élèves en fin de scolarité obligatoire ayant opté pour une formation professionnelle, juin 2000³

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, pour les personnes qui osent faire un choix professionnel atypique, l'expérience se révèle parfois difficile. Lors d'entretiens menés en 2000 par le Bureau de l'égalité du canton de Vaud (BEFH) afin de préparer un débat organisé sur ce thème au salon Planète Métiers de Lausanne, plusieurs femmes ayant choisi de suivre une formation dans un métier traditionnellement masculin ont témoigné de difficultés d'intégration. Pour faire face à cette situation, le BEFH a confié au Deuxième Observatoire la

¹ À l'exception de la formation d'employé-e de commerce qui est la plus souvent choisie par les deux sexes.

² Isabel Taher-Sellés, *Quels choix de formation à l'issue de la scolarité obligatoire, de l'École 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.*

³ Isabel Taher-Sellés, op. cit., p.19.

mission de mettre sur pied des modules de sensibilisation à l'intention des responsables de formation. Chargées de ce mandat, nous avons rencontré en 2001 plusieurs responsables de la formation professionnelle en école et en entreprise, dans le but d'identifier leurs besoins en matière de formation continue sur cette question. C'est au cours de ces rencontres qu'est apparue l'opportunité de mener une enquête auprès de femmes en formation dans un métier d'homme, afin de mieux cerner leur réalité. En effet, la grande majorité des personnes rencontrées s'est montrée convaincue de la nécessité d'ouvrir aux femmes les filières traditionnellement masculines. Selon elles néanmoins, les apprenantes concernées ne rencontrent pratiquement pas d'obstacles à leur intégration. Ce point de vue a attiré notre attention dans la mesure où il va à l'encontre des résultats de plusieurs études menées sur le sujet dans d'autres pays⁴, lesquelles mettent en avant les résistances de certains milieux professionnels masculins à l'arrivée des femmes.

La recherche que nous avons menée avait donc pour objectif premier la récolte de données utiles à l'élaboration d'une formation continue. Toutefois, arrivées au terme d'un premier cycle de cours, il nous a semblé pertinent, tout comme au BEFH, de rendre ces résultats accessibles à un public plus large. En effet, 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 actrices de la formation professionnelle, cela d'autant plus que les apprenantes rendent compte d'expériences qu'elles confient rarement semble-t-il.

Dans cette publication qui constitue une synthèse du rapport de recherche, nous présentons les difficultés rencontrées par les femmes interviewées et les réactions que leur présence suscite sur les lieux de travail et de formation⁵.

⁴ Voir notamment deux 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> ; 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 (revue électronique), 2001, vol. 3, no 1.

⁵ Le rapport de recherche, qui développe ces aspects de manière détaillée et contient des statistiques ainsi qu'une analyse des motivations des femmes qui ont choisi un métier atypique, peut être commandé auprès du BEFH.

Aspects méthodologiques

A quoi fait-on référence lorsque l'on parle de profession traditionnelle masculine? Nous avons pu constater que les critères définissant un métier atypique varient fortement d'un contexte à l'autre. Une recherche genevoise retient comme pionniers les diplômés dans lesquels la proportion du sexe minoritaire est inférieure à 12 %⁶, alors qu'au 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. Dans le cadre de notre recherche, nous considérons une profession comme traditionnellement masculine si la proportion d'apprenantes 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 dans laquelle les femmes demeurent encore largement minoritaires puisqu'elles y représentent au plus une personne en formation sur cinq⁷.

Suite à différents contacts, trois écoles professionnelles, deux organisations du monde du travail et une administration publique nous ont ouvert leurs portes. Nous avons interviewé 31 femmes en formation dont 2 en école alors que les autres étaient en entreprise. Notre échantillon comprend 10 métiers :

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

⁶ 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.

⁷ Signalons toutefois qu'entre le lancement de notre recherche et sa conclusion, la représentation des femmes dans les professions de cuisinier/ère et pâtissier/ère-boulangier/ère a franchi la barre des 20 % : on y compte actuellement légèrement plus d'une femme sur 5 personnes en formation.

La majorité des femmes interviewées se trouvaient en deuxième ou troisième année de formation. Elles étaient âgées de 15 à 23 ans. Parmi elles, cinq avaient commencé ou fini une première formation, dont trois dans des filières « masculines » et deux dans des filières « féminines ».

Les entretiens se sont déroulés entre septembre 2002 et juin 2003, pendant les cours professionnels ou les sessions pratiques mises sur pied par les organisations du monde du travail. Les apprenantes avaient été informées de notre démarche par leurs enseignants. 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 deux à cinq femmes se formant dans la même profession⁸. Nous avons opté pour une méthode qui tienne compte de la spécificité de la situation des pionnières. En effet, les femmes qui ont choisi de se former dans des métiers traditionnellement masculins doivent transgresser des normes. D'après leurs témoignages, les parents, les ami-e-s, les enseignant-e-s et l'orientation professionnelle ne sont pas toujours des allié-e-s de la femme qui souhaite entreprendre une formation atypique. Ainsi les pionnières ressentent la nécessité de prouver que les craintes de l'entourage ne sont pas fondées et tendent à nier les difficultés quand elles se présentent pour éviter le reproche « nous t'avions prévenue ». Craignant que les femmes 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. Par ailleurs, l'entretien de groupe favorise des associations d'idées qui enrichissent l'information. C'est en entendant une opinion ou un exemple que les personnes se souviennent de situations ressemblantes. Dans un cas, nous avons mené un entretien individuel qui s'est tenu sur la place de travail, à l'écart des collègues.

Une grille de questions structurait l'entretien. Elle était divisée en cinq grands thèmes qui traitaient :

- des motivations qui ont poussé les femmes à choisir leur métier et de leurs attentes ;

⁸ Seule la sculptrice sur pierre a été interviewée en compagnie de deux peintres en bâtiments, car elle était la seule femme dans sa formation.

- 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.

Les femmes interviewées avaient la possibilité de s'exprimer largement et d'illustrer leur témoignage par des exemples vécus. L'entretien durait en général entre une heure et une heure et demie et était enregistré. Nous avons assuré les participantes de la confidentialité de leur témoignage et le microphone ne les a, d'après nous, pas retenues de s'exprimer. En effet, elles ont parlé librement de leurs expériences et étaient contentes que leur situation fasse l'objet d'une étude. Nous avons par la suite effectué une analyse de contenu par métier. Nous n'avons pas examiné les témoignages individuellement en raison de la méthode d'entretien adoptée. La confidentialité s'en est trouvée renforcée.

Dans notre analyse des entretiens, nous avons subdivisé les difficultés évoquées en deux groupes : les obstacles liés à la nature du travail et aux infrastructures et ceux qui ont trait au domaine relationnel. Nous nous sommes également intéressées aux stratégies mises en place par les apprenantes pour surmonter les difficultés qu'elles rencontrent.

Obstacles liés à la nature du travail et aux infrastructures

Les difficultés liées à l'exercice du métier qu'évoquent les femmes interviewées touchent à la force et à l'endurance, à la corpulence, aux conditions ambiantes (notamment la saleté et l'utilisation de produits toxiques), à une position et des mouvements peu naturels, à des horaires décalés. Plusieurs difficultés ne concernent évidemment que certains corps de métiers. Les citations suivantes⁹ illustrent quelques-uns des obstacles mentionnés durant les entretiens :

⁹ Les extraits de témoignages cités sont rédigés en italique, sans guillemets.

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.

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.

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.

Il convient de relever que plusieurs des difficultés évoquées, comme les conditions ambiantes, la position corporelle ou les horaires décalés, rendent certaines professions autant pénibles aux hommes qu'aux femmes en formation. 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 de compétences physiques particulières. Lorsque c'est le cas, les apprenantes surmontent à terme la plupart des difficultés résultant de l'exécution des tâches. D'abord, comme cela a été évoqué au cours de trois entretiens (mécaniciennes, peintres en automobiles, pâtissières-boulangères), leur musculature se renforce durant la formation. Plusieurs professionnel-le-s affirment du reste qu'au moment où ils commencent leur formation, rares sont les hommes qui disposent des ressources physiques suffisantes pour réaliser l'ensemble des tâches. Comme les femmes, la plupart d'entre eux les développent en cours de formation. Ensuite, dans la majorité des professions au sein desquelles nous avons rencontré des apprenantes, une partie des tâches réalisées s'effectuent à deux voire plusieurs ; elles obtiennent alors le soutien de leur(s) collègue(s) moyennant que leurs rapports de travail soient bons. Enfin, lors de cinq entretiens (mécaniciennes, peintres en automobiles, dessinatrices-géomètres, pâtissières-boulangères, peintres en bâtiments), la discussion s'est portée sur les stratégies mises en place pour faciliter le travail et ne pas avoir recours à des tiers.

Il faut trouver des astuces. Par exemple moi, si je suis toute seule pour une boîte à vitesse, [...] je prends les 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.

Comme les exemples le montrent, les difficultés liées à la tâche sont surtout présentes en début de formation. De plus, la plupart ne sont pas spécifiques aux femmes. Les hommes peuvent être confrontés aux mêmes difficultés (force, endurance, corpulence, etc.), alors que certaines tâches s'exécutent à deux indépendamment du sexe ou de la durée d'expérience des personnes. Enfin, face aux obstacles, les femmes ne sont pas démunies, elles utilisent des astuces pour se simplifier la tâche.

Une série de questions portaient sur les infrastructures, notamment sur les vestiaires, les toilettes et les habits de travail. De manière générale, les propos des femmes interviewées montrent que la situation varie énormément d'un poste de travail à l'autre, en fonction de différents facteurs comme la taille de l'entreprise ou la nécessité de travailler sur des chantiers. Voici deux types de difficultés évoqués au cours des entretiens.

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.

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, puis 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.

Les infrastructures ne semblent pas poser de problème majeur aux femmes que nous avons interviewées. Beaucoup d'entre elles ont utilisé l'expression « on assume » au cours des entretiens 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-chef où il y a des toilettes. Effectivement, tout en bas, où il y a les chambres à lésive, il y a des toilettes. Puis, autrement, on va dans le café d'à côté.

Ainsi qu'on le perçoit dans les propos tenus par les apprenantes, la nature de la tâche à accomplir et les infrastructures ne constituent pas de réels handicaps dans l'exercice de la profession et, le cas échéant, les femmes ont des ressources pour les surmonter. C'est sur le plan relationnel que les femmes rencontrent le plus grand nombre de difficultés.

Réactions sur les lieux de travail et de formation

A partir des entretiens que nous avons menés, nous avons pu identifier cinq types de réaction que suscite la présence d'une femme dans un milieu traditionnellement masculin : le rejet, la concurrence, l'indifférence, la surprotection et enfin le soutien.

1. Le rejet

La plupart des femmes que nous avons interviewées ont mentionné au moins un épisode lors duquel des collègues ou des camarades de cours leur ont manifesté une franche hostilité. Les exemples qu'elles nous ont donnés relèvent du dédain, de la mise à l'écart, d'attitudes à connotation sexuelle ou d'inégalités de traitement.

1.1. Le dédain

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

Bon, il y a des blagues : « elle 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 et 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.

1.2. La mise à l'écart

Aux remarques blessantes s'ajoute parfois la mise à l'écart. 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 ! »

Plusieurs interviewées ont témoigné du fait qu'au cours de la formation, au début plus particulièrement, les hommes et les femmes se mélangent peu.

C'est vrai qu'ils 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 tu es un petit peu mise à part quand même. Et puis quand il y a deux, trois filles, tu fais connaissance et c'est vrai que tu te mêles plus facilement avec les garçons.

Par ailleurs, plusieurs enseignants¹⁰ et apprenants ont accueilli les femmes en formation (mécaniciennes, peintres en bâtiments, dessinatrices en

¹⁰ Nous utilisons le masculin car aucune femme interviewée n'a évoqué sa relation avec des enseignantes.

chauffage) par des remarques exprimant de la surprise et de l'étonnement. Si ce type d'attitude peut être bien intentionné, 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.* »

1.3. Les attitudes à connotation sexuelle

Tous les groupes interviewés, sauf les peintres en bâtiment¹¹, relèvent qu'un climat grossier règne sur les lieux de travail, et disent ne pas s'en offusquer tant que les limites ne sont pas dépassées. Toutefois, le langage dérape parfois pour faire place à des remarques qui dérangent ou blessent.

« 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.

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. Et puis 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'Égalité 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. Les

¹¹ Précisons que parmi les peintres en bâtiments interviewées, deux avaient une patronne et beaucoup travaillaient seules chez des particuliers.

responsables d'entreprise sont tenus¹², le cas échéant, de prendre toutes les mesures pour prévenir et faire cesser ces comportements.

Les apprenantes craignent également la présence de tels comportements à l'école.

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.

1.4. Les inégalités de traitement

Les rôles de sexe sont encore très prégnants et certaines femmes interviewées (peintres en automobiles, dessinatrices en chauffage) nous ont dit devoir exécuter des tâches de type domestique, alors que ce n'est pas le cas des hommes en formation.

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.

En conclusion, notons que l'expression d'une hostilité frontale n'est que rarement généralisée à toute une entreprise ou une classe, mais lorsque une personne adopte ce type d'attitude de manière régulière et que les collègues ou les camarades ne réagissent pas, il y a des risques que l'apprenante abandonne sa formation.

2. La concurrence

A l'exception des peintres en bâtiments et des électroniciennes, tous les groupes ont mentionné des conduites de rivalité à leur égard.

¹² Art. 328 al.1 CO.

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.

Ce type d'attitude met l'apprenante sous pression. Elle se sent surveillée et perçoit qu'elle doit en 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.

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.

« 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 type de remarque peut avoir un effet pervers en entraînant l'exclusion des apprenantes. De plus, la mise en concurrence des femmes et des hommes en formation incite à penser que ce sont deux groupes différents, voire antagonistes, ce qui ne favorise pas la mixité et l'intégration des femmes.

3. L'indifférence

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.

La plupart des responsables de la formation que nous avons rencontrés ont affirmé se comporter avec une femme comme ils le feraient avec un homme. Une étude¹³ 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. «Ne pas faire de différence» apparaît de prime abord comme une attitude neutre, égalitaire, envers les deux sexes. Toutefois, elle ne tient pas compte de la situation spécifique de la femme se formant en milieu professionnel masculin : 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 la formation, et cela d'autant plus que les femmes en formation hésitent à se plaindre et à dénoncer les formes d'abus.

L'indifférence 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.

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

¹³ Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT), *op.cit.*

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. Puis c'est vrai que ça met pas forcément des bons rapports, parce qu'ils se disent : «ah les filles, vous êtes favorisées», puis 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. Ils disent : «ah oui, c'est parce que tu es une fille.»

Des études montrent que les travaux des garçons sont davantage commentés (positivement ou négativement) par les enseignant-e-s que ceux des filles¹⁴. 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 provenant de garçons sont l'objet d'éloges pour la richesse des idées développées, leur valeur scientifique ou leur concision¹⁵.

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 en détail. «Ah c'est bien écrit, c'est une fille qui a fait, c'est bien.» Puis ils soulignent juste des fois 2-3 petites choses qui 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.

¹⁴ G. Sonnert, G. Holton, *Gender differences in sciences careers*, Rutgers University Press, New Brunswick, 1995.

¹⁵ 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.

5. Le soutien

Certaines femmes en formation (peintres 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 manifestés 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.

Stratégies d'intégration des apprenantes

Face aux obstacles rencontrés, les apprenantes que nous avons interviewées ne se sont pas découragées ; elles ont persévéré dans leur choix et développé des stratégies propres à réduire les résistances.

Au niveau relationnel, la marge de manœuvre des femmes en formation dans un milieu professionnel masculin est restreinte. Adopter la « bonne attitude », celle qui ne suscitera pas une réaction de rejet, mais au contraire favorisera son intégration, constitue pour l'apprenante un enjeu important, qui pèse sur la réussite de sa formation. La crainte d'être exclue est un élément qui ressort de manière récurrente dans les entretiens que nous avons menés.

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 difficile,

parce qu'après on perd la motivation. Si on se loupe à un TE, après c'est un peu la catastrophe.

Au cours de notre recherche, trois types de réaction face aux obstacles relationnels sont apparus. De manière générale, on observe que pour s'intégrer, les apprenantes conjuguent une forte affirmation de soi avec certaines formes d'autocensure, tout en assimilant les pratiques du groupe.

1. L'affirmation de soi

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

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.

2. L'autocensure

Si les apprenantes mettent en avant l'esprit de répartie dont elles font régulièrement usage dans leur formation, plusieurs d'entre elles (peintres en automobiles, dessinatrices en chauffage, cuisinières et informaticienne) affirment toutefois s'abstenir régulièrement de 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, ajoutée à la perception qu'elles ont de leur statut, fait que les apprenantes, dans la plupart des cas de sexisme, 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 et d'être formé. Alors on se tait, puis on encaisse.

3. L'assimilation des pratiques du groupe

Afin de s'intégrer, les femmes en formation montrent qu'elles acceptent les codes et usages des milieux professionnels masculins, même s'ils sont sexistes. Cette attitude peut conduire les apprenantes à assimiler certaines pratiques masculines, comme en témoignent 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.

Assimiler les pratiques des milieux professionnels masculins peut conduire une apprenante à s'imposer un comportement.

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.

Conclusion

Les témoignages recueillis montrent que l'intégration des apprenantes dans les professions traditionnellement masculines repose à ce jour presque entièrement sur leurs épaules. Les femmes en formation atypique doivent acquérir, en plus de la maîtrise du métier, une série de compétences qui ne sont ni techniques, ni intellectuelles. La plupart des apprenantes interviewées ont réussi à trouver, parmi différentes stratégies, un équilibre qui leur permet de s'intégrer dans leur milieu de travail et à l'école. D'autres n'y sont pas parvenues. Selon ce qu'ont dit les femmes interviewées de leurs camarades qui ont abandonné leur formation, il semble que les causes d'échec et d'abandon se situent essentiellement au niveau relationnel. Cette piste mériterait d'être approfondie par des entretiens avec des apprenantes ayant interrompu leur formation, afin que des mesures adaptées puissent être développées en amont. En effet, pour que certaines professions comptent davantage de femmes, il s'agit de faire en sorte que leur intégration dans ces secteurs ne relève pas de leur seule responsabilité. Les entreprises formatrices et les écoles peuvent grandement contribuer à l'évolution de la place des femmes dans les métiers traditionnellement masculins, en préparant activement leur arrivée, par des actions de sensibilisation destinées aux employés et aux élèves notamment.

Edition

Bureau de l'égalité du canton de Vaud
Rue Caroline 4
1014 Lausanne
tél.: 021 316 61 24
fax : 021 316 59 87
info.befh@vd.ch
www.egalite.vd.ch

La recherche « Femmes en formation
dans un métier d'homme » est un projet
du 2^e arrêté fédéral sur les places
d'apprentissage.

Automne 2004



Bureau de l'égalité du canton de Vaud
Rue Caroline 4
1014 Lausanne
tél. : 021 316 61 24
fax : 021 316 59 87
info.befh@vd.ch
www.egalite.vd.ch