



aussi

LES FEMMES *✓* AIMENT LES VOITURES

Les femmes dans des métiers techniques

Secteur des garages et de la carrosserie

Les femmes aussi aiment les voitures

**Les femmes dans les métiers
techniques**

**Secteurs des garages et de la
carrosserie**

Rapport d'étude

Édition 2016

Contact

EDUCAM ASBL

Avenue J. Bordet 164, 1140 Bruxelles

T 02 778 63 30 - info@educam.be

www.educam.be

L'impression, l'enregistrement dans un système de traitement des données ou la diffusion électronique, mécanique ou photographique, même partielle, de ce document sont soumis à l'accord écrit préalable d'EDUCAM. Malgré tout le soin apporté à la réalisation de ce document, nous ne saurions être tenus responsables, de quelque manière que ce soit, de toute erreur ou omission susceptible d'y figurer.

Copyright © 2016

Table des matières

Table des matières	3
Introduction	4
Chapitre 1 Étude de littérature	5
1.1. Les femmes dans les secteurs des garages et de la carrosserie en chiffres	5
1.1.1. Secteur	5
1.1.2. Conditions de travail	6
1.1.3. Formation.....	7
1.2. Ségrégation professionnelle	8
1.2.1. Généralités	8
1.2.2. Explications	8
1.2.3. Solutions.....	10
1.3. La pratique	12
Chapitre 2 Étude qualitative : interviews approfondies	14
2.1. Explication de la méthodologie.....	14
2.2. Participants	15
2.2.1. Francophones.....	15
2.2.2. Néerlandophones.....	15
2.3. Résultats.....	16
2.3.1. Description	16
2.3.2. Obstacles	19
2.3.3. Aspects positifs.....	22
2.3.4. Argumentation	23
2.3.5. Conseils	23
2.4. Best practices dans le secteur de la construction.....	24
Conclusion.....	26
Explications	26
Constatations	26
Solutions.....	27
Pour terminer.....	28
Bibliographie	29

Introduction

Depuis 25 ans, EDUCAM est le centre de coordination de la formation dans le secteur automobile et les secteurs connexes. EDUCAM cherche à améliorer encore la formation et la formation continue dans ces secteurs, à élargir l'offre et à la rendre plus accessible.

Nous constatons que peu de femmes travaillent dans les secteurs des garages et de la carrosserie. Seul 1 ouvrier sur 25 est une femme. Dans les filières d'études menant au secteur automobile, seul 1 élève sur 100 est une fille. Il est donc question de ségrégation professionnelle. Elle est définie comme l'existence de métiers dans lesquels travaillent, d'une part, essentiellement des hommes et, d'autre part, essentiellement des femmes.

La ségrégation professionnelle n'est pas souhaitable pour diverses raisons. Lorsqu'il y a un manque de personnel technique approprié, elle réduit la réserve de recrutement. Une composition équilibrée du personnel est également souhaitable. Un personnel varié peut mieux gérer les différences et offre une meilleure image de ce qu'il se passe en dehors du secteur. De plus, les employeurs ont des avantages à recruter des femmes. Dans les métiers techniques, les femmes doivent plus se battre pour leur place et sont donc souvent très compétentes et impliquées.

Le but de cette étude est de comprendre la problématique des femmes dans les secteurs des garages et de la carrosserie, et d'offrir un aperçu des solutions possibles ou existantes, afin que le secteur puisse développer des actions concrètes. Cette étude comprend deux chapitres. Le premier traite de la littérature existante sur les femmes dans des métiers d'homme. Le deuxième aborde les résultats de l'étude menée dans les secteurs des garages et de la carrosserie.

Cette étude essaie de sonder l'expérience des femmes dans les métiers techniques des secteurs des garages et de la carrosserie. Par conséquent, nous avons opté pour une étude qualitative. Alors qu'une étude quantitative essaie de distinguer des tendances générales, une étude qualitative essaie de comprendre et de pénétrer l'environnement des gens.

Cette étude qualitative se base sur des interviews approfondies, et plus concrètement sur des interviews semi-structurées. Cela signifie, d'une part, que le choix s'est porté sur une approche flexible. Des listes de thématiques ont été établies à l'avance : il s'agit de listes de sujets qui doivent être abordés au cours de l'interview. Le chercheur s'adaptait néanmoins à chaque fois à la personne interviewée. Si nécessaire, il s'écartait des listes de thématiques préparées afin de favoriser le déroulement naturel de l'entretien. D'autre part, les listes de thématiques restaient continuellement, ce qui signifie que les principaux sujets déterminés lors de la préparation étaient abordés dans toutes les interviews.

Pour obtenir un large aperçu, le plus d'acteurs différents possible ont été interrogés. Concrètement, dans le cadre de cette étude, 16 personnes ont été interviewées entre avril et juin 2016. 9 néerlandophones et 7 francophones ont été interrogées, parmi lesquelles il y avait 3 enseignants, 3 accompagnateurs de stage et 8 femmes. Parmi ces 8 femmes, il y avait 5 stagiaires (diplômées), 1 chef d'entreprise, 1 travailleuse technique et 1 demandeuse d'emploi.

Chapitre 1 Étude de littérature

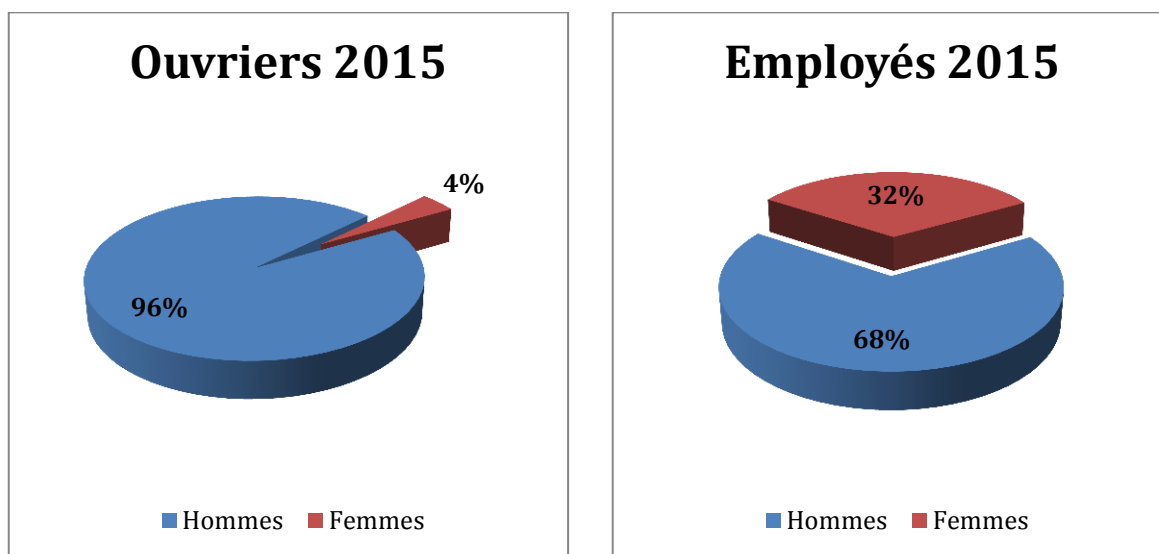
Le but de ce chapitre est de donner un aperçu de la littérature pertinente existant sur les femmes dans des métiers d'homme. Tout d'abord, la présence des femmes dans les secteurs des garages et de la carrosserie est exprimée en chiffres, suivie par une énumération des raisons d'attirer plus de femmes. Les possibles explications et solutions de ce phénomène sont ensuite résumées. Pour terminer, le projet « Vrouwen die hun mannetje kunnen staan » de Van Hool SA est discuté à titre d'illustration.

1.1. Les femmes dans les secteurs des garages et de la carrosserie en chiffres

1.1.1. Secteur

Un premier constat est que la grande majorité des travailleurs des secteurs des garages et de la carrosserie sont des hommes. La [Figure 1a](#) montre que seuls 4 % des ouvriers étaient des femmes en 2015. Dans le cas des employés, cette part était plus grande, à savoir un tiers (voir [Figure 1b](#)). En nombres absolus, cela signifie que 29 005 ouvriers masculins et 1 233 ouvriers féminins travaillaient dans ces secteurs en 2015. Pour les employés, ces nombres s'élevaient respectivement à 14 798 et à 7 099.

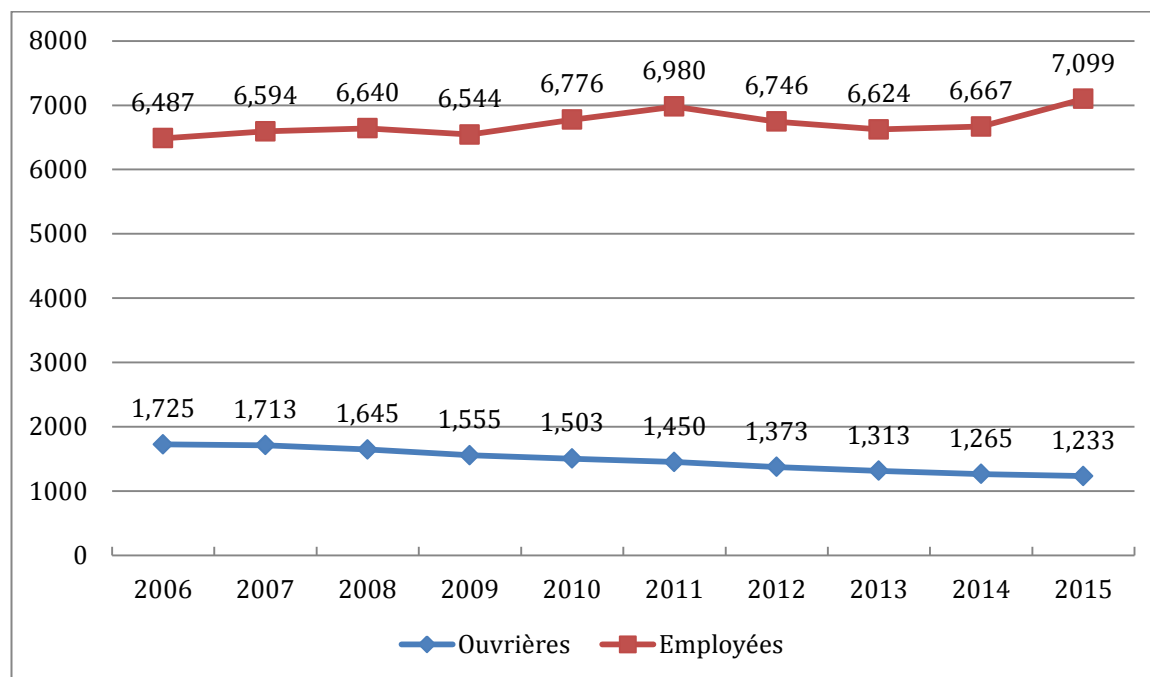
Figures 1a et 1b : pourcentage d'ouvriers et d'employés masculins et féminins dans les secteurs des garages et de la carrosserie en 2015



Source : Données ONSS centralisées du 4^{ème} trimestre 2015, traitées par EDUCAM

Lorsque l'on regarde l'évolution du nombre de femmes dans ces secteurs (voir [Figure 2](#)), il s'avère que ce nombre diminue continuellement dans le cas des ouvriers. Dans le cas des employés féminins, l'inverse se produit : ce nombre a augmenté. Il faut cependant souligner que cette tendance est également observée chez les travailleurs masculins. Autrement dit, une diminution des ouvriers et une augmentation des employés constituent une tendance générale.

Figure 2 : évolution du nombre d'ouvriers et d'employés féminins dans les secteurs des garages et de la carrosserie



Source : Données ONSS centralisées du 4^{ème} trimestre 2015, traitées par EDUCAM

1.1.2. Conditions de travail

En ce qui concerne les conditions de travail, nous constatons un fossé entre les hommes et les femmes dans les secteurs des garages et de la carrosserie. En 2015, un ouvrier masculin gagnait en moyenne 114,85 euros par jour alors qu'un ouvrier féminin en gagnait 101,20. Les ouvrières gagnaient donc 12 % de moins par rapport à leurs collègues masculins¹. Pour les employés, cette moyenne quotidienne s'élevait respectivement à 142,32 euros et à 113,81 euros. Les employés féminins gagnent donc en moyenne 13 % de moins.

Il s'avère également que, dans ces secteurs, moins de femmes travaillent à temps plein. Sur la base du rapport entre le nombre d'ouvriers en équivalents temps plein et en nombres absolus, nous avons évalué le pourcentage de travailleurs qui travaillent à temps plein². Nous n'avons cependant pas tenu compte du travail intérimaire. Cette évaluation s'élevait à 87 % pour les ouvriers masculins et à 61 % pour les ouvriers féminins. Pour les employés, ces pourcentages s'élevaient respectivement à 96 % et à 82 %. Nous pouvons en conclure que les femmes, et surtout les ouvrières, travaillent plus souvent à temps partiel.

¹ Source : Données ONSS centralisées du 4^{ème} trimestre 2015, exprimées en salaire journalier et traitées par EDUCAM

² Source : Données ONSS centralisées du 4^{ème} trimestre 2015, exprimées en équivalents temps plein et en nombres absolus, et traitées par EDUCAM

1.1.3. Formation

Le phénomène ne se limite pas qu'au lieu de travail. Dans l'enseignement aussi, on constate que peu de filles choisissent des filières d'études automobiles. Ce pourcentage est même plus bas encore que sur le marché du travail. Il ne s'élevait qu'à 1 % aussi bien pour les élèves néerlandophones en 2016 que pour les élèves francophones en 2014³ (voir [Tableau 1](#)).

Tableau 1 : nombre d'élèves masculins et féminins dans les filières d'études automobiles

Nombre d'élèves dans les filières d'études automobiles	Enseignement néerlandophone (2015 - 2016)		Enseignement francophone (2013 - 2014)	
	Garçons	Filles	Garçons	Filles
Enseignement secondaire technique	618	3	734	10
Enseignement secondaire professionnel	2 258	24	1 810	20
Enseignement à temps partiel	474	8	695	6
Total	3 350	35	3 239	36

Source : Statistiques d'Onderwijs Vlaanderen et du Pôle de compétences TIC, traitées par EDUCAM

Outre l'enseignement traditionnel, les jeunes peuvent également suivre une formation automobile auprès des classes moyennes. Ils peuvent suivre ces formations auprès de Syntra Vlaanderen en Flandre, du SFPME à Bruxelles, de l'IFAPME en Wallonie et de l'IAWM en région germanophone. Le nombre de filles qui suivaient une filière automobile en 2016 auprès de ces organisations était respectivement de 2, 0, 23 et 1.⁴

Bien que les métiers de « tôlier en carrosserie », de « technicien » et de « mécanicien » de véhicules fassent partie de la liste des métiers difficiles à pourvoir 2016 du VDAB⁵, peu de femmes suivent une « individuele beroepsopleiding » (IBO – équivalent du PFI en Wallonie). En 2015, 166 hommes et seule 1 femme ont suivi une telle formation⁶. Le nombre de femmes qui ont suivi une formation continue en 2015 était de 474 (3 %), par rapport à 17 066 hommes⁷.

Les chiffres montrent clairement que peu de femmes choisissent des métiers automobiles aussi bien sur le marché du travail qu'à l'école. Il est donc question de ségrégation professionnelle dans les secteurs des garages et de la carrosserie. Elle est définie comme l'existence de métiers dans lesquels travaillent, d'une part, essentiellement des hommes et, d'autre part, essentiellement des femmes. Dans ce contexte, on parle également de métiers d'homme et de métiers de femme.

³ Les données disponibles les plus récentes ont été utilisées aussi bien pour l'enseignement néerlandophone que pour l'enseignement francophone.

⁴ Source : Syntra Vlaanderen, SFPME, IFAPME et IAWM

⁵ Dans les limites de temps, il n'était pas possible d'obtenir les données correspondantes d'Actiris et du Forem.

⁶ Source : Données sectorielles du VDAB, traitées par EDUCAM

⁷ Source : Heures de formation continue d'EDUCAM

1.2. Ségrégation professionnelle

1.2.1. Généralités

La ségrégation professionnelle a un impact négatif aussi bien sur l'offre du marché du travail que sur sa demande. Lorsqu'il y a un manque de personnel technique approprié, la ségrégation n'est pas souhaitable parce qu'elle réduit la réserve de recrutement. Cette situation est également désavantageuse pour les femmes elles-mêmes. En effet, les métiers d'homme s'avèrent plus souvent des métiers mieux payés (Vaas, 1996).

De plus, les employeurs ont des avantages à recruter des femmes. Dans les métiers techniques, les femmes doivent plus se battre pour leur place et sont donc souvent très compétentes et impliquées. Elles sont généralement communicatives et précises, elles travaillent de manière orientée clients, elles collaborent bien et elles sont attentives aux détails, à la propreté et à la sécurité. Il y a même des clients qui, en raison de ces compétences, préfèrent être servis par une femme. Les femmes elles-mêmes y gagnent, car c'est justement parce que c'est difficile pour elles qu'elles retirent plus de satisfaction de leur travail et que leur confiance en elles augmente (Dale, 2005).

Une composition équilibrée du personnel est également souhaitable. Contrairement à une culture macho, un personnel varié peut mieux gérer les différences et offre une meilleure image de ce qu'il se passe en dehors du secteur. Cela peut également être positif pour les hommes : en effet, cela donne de la place à des idées et à des valeurs différentes. En outre, il est plus intéressant d'engager des personnes avec des compétences intellectuelles et physiques différentes (Bras-Klapwijk, 2005).

Bien que les différences biologiques entre les hommes et les femmes soient fréquemment utilisées comme arguments pour expliquer la ségrégation professionnelle, elles ne peuvent pas, en soi, expliquer ce phénomène. Le fait que les femmes seraient trop faibles, aussi bien physiquement que mentalement, pour exercer certains métiers est souvent exagéré. En moyenne, les femmes sont en effet moins fortes physiquement. Mais les différences biologiques entre les hommes et les femmes en matière de force physique sont plus petites que les différences entre les hommes mutuellement. On ne peut donc pas affirmer qu'en général, les femmes ne sont pas fortes physiquement. De plus, la force physique devient moins importante en raison de l'automatisation. La même chose vaut également pour la charge psychologique. Les hommes et les femmes gèrent le stress différemment, mais en général, on ne peut pas affirmer que les femmes sont moins résistantes au stress que les hommes (Vaas, 1996).

1.2.2. Explications

1.2.2.1. À l'école

Comme l'illustrent les chiffres ci-dessus, peu de filles choisissent des filières d'études menant au secteur automobile. Cela vaut également pour les filières d'études techniques dans l'enseignement général. Dans la littérature, nous constatons que les filles prennent du retard sur différents facteurs importants pour choisir de telles filières d'études (Bras-Klapwijk, 2005). Avant tout, à un jeune âge, les filles entrent déjà moins en contact avec la technologie que les garçons. Elles développent moins de connaissances et de compétences techniques. Cela influence, à son tour, leur confiance en elles, ce qui fait qu'elles sous-estiment leurs capacités. Les filles ont tendance à croire qu'elles sont moins bonnes en technique et pensent en plus que cela correspond moins à leur image d'elles.

D'une part, l'insertion de la technologie dans l'image de soi est entravée par l'image masculine de la technologie et parce que les filles entrent principalement en contact avec via des modèles masculins. Un conflit apparaît alors entre le fait de s'intéresser à la technique et leur féminité. Les jeunes pensent ainsi que les filles qui s'intéressent à la technologie sont des garçons manqués. De plus, il s'avère que les jeunes constituent leur image d'eux en se différenciant de l'autre sexe. Les filles le font donc en s'éloignant de la technique. Cette tendance diminue cependant avec l'âge.

D'autre part, l'idée que la technologie et les sciences sont plus difficiles pour les filles que pour les garçons est subtilement transmise depuis l'enfance (Steunpunt Gelijkekansenbeleid, 2015). Par exemple, pour les garçons, les parents et les enseignants imputent de bons résultats en mathématiques à leur talent, alors que pour les filles, ils les imputent à leur application et à leur capacité d'apprentissage. Les enfants apprennent ainsi tôt ce qui est masculin et ce qui est féminin, et ils se comportent en outre en fonction de cela. L'idée que les filles sont moins bonnes en technique influence d'ailleurs aussi bien leur choix d'études que leurs prestations dans ces matières. De plus, l'intérêt pour la technique est moins stimulé auprès des filles. Les parents poussent moins les filles à utiliser l'ordinateur, par exemple (Bras-Klapwijk, 2005).

L'image restreinte qui est donnée de la technologie fait également en sorte que peu de filles optent pour cette dernière. Comme mentionné précédemment, de telles filières d'études ont une image masculine. Ce n'est pas uniquement dû au fait qu'il y ait à peine des modèles féminins. À l'école, les matières techniques correspondent aussi moins fortement à l'univers des filles. La technique peut être appliquée à de nombreux domaines différents. En Grande-Bretagne, il a, par exemple, été demandé à des filles de développer un site web pour leur groupe de musique préféré. Le projet fut une réussite, justement parce qu'il correspondait bien à la culture des adolescentes (Bras-Klapwijk, 2005). La technologie a également l'image d'être très axée sur un seul domaine, dans lequel on est expert. Lorsqu'ils choisissent la technique, les jeunes ont l'impression de devenir des spécialistes de leur domaine. Les conseils d'orientation qu'ils reçoivent leur donnent d'ailleurs souvent une image erronée parce qu'ils comportent peu d'informations adaptées (Dale, 2005).

Pour terminer, la position de minorité des filles dans les filières d'études techniques joue un rôle important dans leur choix. Les filles ont souvent peur d'être moquées et de ne pas être acceptées auprès des autres filles si elles choisissent une filière de garçon. Elles ont souvent le sentiment qu'elles doivent plus expliquer et défendre leur intérêt pour la technologie (Bras-Klapwijk, 2005). Leur choix est considéré comme étant moins naturel.

1.2.2.2. Sur le marché du travail

Tout comme à l'école, peu de femmes adultes choisissent plus tard, sur le marché du travail, des métiers techniques. La position de minorité des femmes dans les métiers d'homme a tout autant un impact négatif sur leur choix. La littérature décrit la façon dont cette position s'accompagne de trois phénomènes (Vaas, 1996). Premièrement, les femmes sont beaucoup plus visibles. Elles peuvent beaucoup moins passer inaperçues. Leur présence détourne l'attention de leurs prestations, ce qui fait qu'elles doivent faire plus d'efforts pour démontrer leur compétence. Cela entraîne une énorme pression de résultats. C'est pour cette raison que certaines femmes ont de très hautes ambitions. D'autres essaient d'échapper à la pression en réduisant leur visibilité. Elles s'habillent, par exemple, comme des hommes ou restent au second plan.

Deuxièmement, aussi bien les différences entre les deux sexes que les ressemblances entre les hommes mutuellement sont exagérées. On parle alors de polarisation. Dans cette situation, on

rappellera toujours à une femme sa position exceptionnelle avec, par exemple, de l'intimidation sexuelle. En réaction, les femmes s'isolent, elles se considèrent comme une exception par rapport aux autres femmes ou elles acceptent un certain rôle, comme celui de la blonde idiote.

Troisièmement, il est question d'assimilation. Cela signifie que les caractéristiques spécifiques des femmes individuelles sont ignorées ou négligées afin de maintenir les stéréotypes. Par conséquent, les femmes subissent de la pression pour se comporter selon ces stéréotypes.

Tout comme les jeunes filles, les femmes adultes peuvent difficilement se reconnaître dans des métiers d'homme. D'une part, les choix professionnels reflètent les normes de la société et les rôles respectifs des hommes et des femmes qui y dominent. Les femmes ne choisissent pas spontanément des métiers d'homme. Ce choix dépend de la façon dont elles ont été éduquées et socialisées. De plus, les femmes éprouvent souvent de la résistance de la part de leur partenaire. Ce dernier est peut-être jaloux ou n'adapte pas ses attentes en matière de tâches ménagères (Dale, 2005). D'autre part, cette situation est provoquée par l'image simpliste que l'on a de tels métiers. Les femmes ont aussi des préjugés sur les métiers d'homme. Ces derniers sont souvent associés à des caractéristiques masculines telles que la force physique, le travail salissant et la camaraderie. Les offres d'emploi et les profils de fonction restent d'ailleurs truffés de stéréotypes de genre cachés (De Ruijter, 2005).

En outre, il est de toute façon plus difficile pour les femmes de trouver du travail dans des métiers d'homme. La littérature y donne plusieurs raisons. On prétend que les employeurs effectuent le screening des travailleurs potentiels sur la base de stéréotypes parce que cela permettrait de réaliser des économies. Ils préfèrent donc ne pas consacrer de temps ni d'énergie au screening de femmes. De ce fait, ils prêtent plus d'attention au sexe qu'aux qualités individuelles (Steunpunt Gelijkekansenbeleid, 2015). Dans ce contexte, on parle du seuil critique de 30 %. Cela signifie que, tant qu'il y a moins de 30 % de femmes, elles seront considérées comme anormales dans le monde des hommes. En tant que minorité, elles sont vues comme des représentantes d'un groupe plutôt que comme des individus (Weewauters, 2001).

De plus, les entreprises auraient tendance à copier les caractéristiques d'autres entreprises du secteur (dans ce cas, engager des travailleurs masculins) afin de gagner en légitimité (Steunpunt Gelijkekansenbeleid, 2015). Les métiers d'homme sont également rendus peu attrayants pour les femmes parce qu'en général, les conditions sont adaptées aux hommes. Il y a souvent peu de flexibilité en ce qui concerne l'horaire, si bien que la combinaison d'une vie de famille avec le travail devient plus difficile (Van Doorne-Huiskes, 2010).

Il existe également d'autres aspects décourageants : les femmes ne peuvent souvent pas compter sur de l'outillage sur mesure, elles sont moquées, elles reçoivent les tâches les plus fastidieuses ou l'on attend d'autres tâches d'elles, comme faire du café. Soulignons encore que ces obstacles ne sont souvent pas reconnus et que les femmes y reçoivent donc peu de soutien (Dale, 2005).

1.2.3. Solutions

1.2.3.1. À l'école

Pour faire en sorte que les filles, mais également les garçons, entrent plus en contact avec la technologie, il est important d'attiser leur intérêt suffisamment tôt (Bras-Klapwijk, 2005). La façon

dont ils peuvent être stimulés dépend de l'âge qu'ils ont. L'enfance est une période de fantaisie au cours de laquelle se développe la confiance en soi ; c'est pourquoi il est important de déjà prêter suffisamment d'attention à la technique dans l'enseignement primaire. Durant cette phase, l'enfant n'a pas encore d'image réaliste des métiers et sa préférence professionnelle est déterminée par ce qu'il trouve chouette à ce moment-là. Il est donc crucial que toutes les activités qui stimulent l'intérêt de l'enfant pour la technologie correspondent à son univers. À cet égard, l'identification à une personne adulte est également importante.

L'adolescence est une période de développement de l'identité. Il y a une confrontation entre les intérêts et les objectifs personnels de l'adolescent par rapport à ses propres capacités et le jugement de valeur des autres. Un adolescent a déjà une image réaliste d'un métier et la compare à son image de lui. Par conséquent, la préférence professionnelle dépend à ce moment-là de la mesure dans laquelle l'éventuel métier contribue à l'image de soi que l'adolescent veut avoir de lui-même. C'est pour cette raison que les activités visant à attiser l'intérêt des jeunes pour la technologie doivent être réalistes et branchées. Les modèles influents jouent également un rôle important ici.

Il est possible d'atteindre au mieux les filles en sensibilisant les écoles. Pour encourager les filles, des efforts supplémentaires sont nécessaires (Bras-Klapwijk, 2005). Il est possible de le faire en leur accordant explicitement plus d'attention pendant le cours. Il est également possible de stimuler leur confiance en elles en créant un environnement d'apprentissage où il y a de la place pour les questions et les erreurs, et où les garçons et les filles sont traités de la même façon. Laisser des filles collaborer mutuellement autour d'un sujet technique peut également être utile. Elles seront alors plus rapidement enclines à prendre elles-mêmes l'initiative. En tenant plus compte des domaines d'intérêt des filles – par exemple, les gens, les animaux et la créativité – elles peuvent aborder la technologie avec plus de plaisir. De plus, les filles ont également un besoin plus grand d'être informées sur l'utilité et l'applicabilité de la technologie. Les enseignants féminins doivent aussi encourager plus fortement les filles.

Pour terminer, il est possible d'élargir et de mieux faire connaître l'image des matières et des filières d'études techniques (Bras-Klapwijk, 2005). La technologie est trop souvent associée aux hommes et aux spécialistes. Cette image peut être nuancée en montrant la grande applicabilité de la technologie et en mélangeant consciemment des éléments masculins et féminins pendant le cours. L'existence de modèles féminins est aussi essentielle ici. Il est également important d'augmenter la compréhension et l'implication des jeunes de l'enseignement non technique pour la technique, de sorte d'en améliorer l'image générale.

1.2.3.2. Sur le marché du travail

À l'âge adulte aussi, le choix professionnel se base sur la comparaison entre l'image du métier et l'image de soi. Les femmes sont moins enclines à choisir des métiers ayant une image masculine. L'image des métiers techniques peut être féminisée non seulement à l'aide de modèles féminins, mais également avec le langage (Verswijvel, 2015). Il est ainsi possible de susciter plus d'intérêt et de confiance en soi auprès des femmes en mentionnant des titres de fonction féminins, par exemple une offre d'emploi pour mécanicien / mécanicienne.

En outre, les mots ont une connotation de genre. Les adjectifs peuvent indiquer le sexe le plus adéquat. En utilisant des adjectifs féminins – par exemple, créatif, communicatif et orienté clients – on donne plus aux femmes le sentiment qu'elles conviennent.

Enfin, il est également possible d'attirer plus fortement les femmes en décrivant des caractéristiques masculines sous la forme de comportements. Par exemple, lorsque « commercial » est formulé comme « défendre des intérêts commerciaux », il obtient un caractère moins fixe, ce qui donne l'impression que cette compétence peut encore être développée.

Outre un langage adapté, une approche adaptée des femmes est également recommandée (Weewauters, 2001). Il ne faut pas s'adresser aux femmes comme à un groupe à part ou à un groupe à problèmes. Il ne faut pas qu'elles aient l'impression d'être intimidées ou traitées différemment des hommes. C'est démotivant pour de nombreuses femmes. Il est également préférable de ne pas les approcher en tant que groupe. Il faut à chaque fois faire preuve de compréhension et de respect pour la situation individuelle de la femme. Le fait d'approcher non seulement la femme elle-même, mais également son entourage, peut être favorable. Des visites à domicile ou des journées portes ouvertes auxquelles sont aussi invités des proches peuvent également nuancer les stéréotypes existant dans son environnement.

De plus, il est possible d'encourager et de soutenir plus fortement la confiance en soi des femmes en ce qui concerne la technologie (Weewauters, 2001). Cela peut se faire en accueillant plus de femmes aux formations techniques. Si elles disposent d'un bagage technique plus limité, une pré-formation peut être utile. Dès qu'elles ont atteint le même niveau, elles peuvent poursuivre la formation avec les stagiaires masculins en ayant une pleine confiance en elles. Il est d'ailleurs possible de proposer d'explicites mécanismes de soutien aux femmes, comme de la flexibilité en matière d'heures de cours et d'accueil, une mise à disposition d'enseignants féminins et un soutien supplémentaire dans leur recherche d'emploi. Lors de cette recherche, il est conseillé que les femmes prennent directement contact en personne parce que cela leur donne la possibilité de réfuter des arguments. Il est également utile d'examiner les critères de sélection qui sont pertinents et ceux qui ne le sont pas.

Les autorités aussi peuvent contribuer en menant une politique adaptée (Dale, 2005). Elles peuvent ouvertement sensibiliser les femmes à leur choix professionnel, ainsi que reconnaître et communiquer la valeur ajoutée des femmes dans ces métiers. Dans le passé, EDUCAM a, par exemple, lancé une campagne de posters. Il est important ici de rester honnête et d'informer sur les éventuels obstacles, mais de ne pas insister dessus de manière trop négative. Un message positif doit y être associé. De plus, cela peut convaincre les entreprises d'ouvrir plus d'offres d'emploi aux femmes et d'appliquer la réglementation afin de favoriser l'égalité des chances et des conditions de travail flexibles.

Il faut souligner qu'une percée ne peut être forcée : aussi bien l'entreprise que la femme elle-même doivent être convaincues du choix. Il est possible de sensibiliser les femmes, mais la motivation ne peut être suggérée. Si l'entreprise / la femme n'est pas convaincue, il y a plus de risques qu'elle décroche après un certain temps (Weewauters, 2001).

1.3. La pratique

Après avoir parcouru les arguments contre la ségrégation professionnelle, ainsi que les explications et les solutions pour, il reste à savoir s'il est possible d'y changer quelque chose dans la réalité. Pour illustrer que cela est possible, nous discuterons brièvement ici du projet « Quo Vadis », auquel le constructeur d'autobus Van Hool a participé.

Avec le soutien du Fonds social européen (FSE), le projet fédéral « Quo Vadis » a été lancé en septembre 1999. Le but de ce projet était d'encourager l'engagement des femmes. Dans ce cadre, Van Hool SA a lancé en 2000, en collaboration avec le « Fonds pour l'emploi et la formation dans l'industrie des fabrications métalliques de la province d'Anvers » (Fonds voor Tewerkstelling en Opleiding in de Metaalverwerkende nijverheid in de provincie Antwerpen – FTMA), le projet « Vrouwen die hun mannetje staan ». Le but était de former en tant qu'électriciennes et monteuses de châssis des femmes ayant suivi une formation différente.

La principale raison de lancer un tel projet était que Van Hool devait faire face à plusieurs métiers difficiles à pourvoir. Étant donné qu'ils n'étaient pas en mesure d'attirer suffisamment de main-d'œuvre et qu'il n'y a pratiquement pas de filles dans les formations technico-industrielles, ils ont été obligés d'investir eux-mêmes dans la formation de candidates disponibles. De plus, il y avait également une raison sociale, à savoir celle de prendre, en tant qu'employeur, la responsabilité d'ouvrir ses portes à des personnes ayant moins de chances sur le marché du travail.

Au total, 50 femmes ont été formées : 25 ont suivi la formation en électricité alors que les 25 autres ont suivi celle en montage de châssis. Pour recruter les stagiaires, le constructeur d'autobus a principalement fait appel à sa propre réserve de recrutement. Les participantes ont au préalable été informées du fait qu'elles se retrouveraient dans un monde d'hommes. Mais les travailleurs masculins aussi ont été préparés à l'arrivée de collègues féminins. Concrètement, la formation se composait d'une partie théorique dans laquelle étaient abordés les principes de base de l'électricité et de la mécanique automobile, d'une partie pratique relative aux outils et aux matériaux, et d'une formation « on-the-job ». Au cours de leur formation, les femmes étaient suivies via des entretiens d'évaluation. Ces entretiens ont été supprimés après un certain temps parce que l'on a remarqué que les femmes elles-mêmes ne voulaient pas trop être traitées d'une autre façon.

Par la suite, le projet a en général été évalué positivement. Des participantes avides d'apprendre et motivées ont facilement été trouvées. L'infrastructure de l'entreprise n'a pas constitué de problème et l'insertion des stagiaires sur le lieu de travail fut aisée. Seules 3 femmes sur 50 ont signalé des problèmes avec leurs collègues masculins. Au final, 50 métiers difficiles à pourvoir ont pu être comblés assez facilement. Autrement, pour les fonctions remplies à l'aide de ce projet, l'entreprise aurait eu besoin de pratiquement tous les diplômés des filières professionnelles en mécanique automobile et en électricité des trois plus grandes écoles techniques des environs.

Il convient cependant de faire quelques petites remarques. À mesure que les exigences physiques du travail augmentaient, les chances de réussite diminuaient et les femmes étaient plus absentes. De plus, le projet fut critiqué parce que la sélection des participantes s'est déroulée de manière très stricte, voire même misogyne par moments. Le fait de ne pas tomber enceinte constituait, par exemple, une exigence. En général, seuls certains projets issus du projet « Quo Vadis » furent une réussite et, en raison de leur caractère à petite échelle, leur valeur ajoutée est restée limitée. La principale raison pour laquelle le projet de Van Hool fut une réussite est qu'il y avait une pénurie sur le marché du travail. Il est cependant possible de considérer aussi cette situation de manière positive : les métiers difficiles à pourvoir constituent une opportunité pour intégrer des femmes dans des métiers d'homme.

Chapitre 2 Étude qualitative : interviews approfondies

Ce chapitre expose le volet qualitatif de l'étude. Il se compose de quatre parties. La méthode utilisée est tout d'abord expliquée et argumentée. Toutes les personnes interrogées sont ensuite brièvement décrites et les résultats de l'analyse des interviews sont énumérés et expliqués. Pour terminer, quelques actions menées dans le secteur de la construction pour encourager l'engagement des femmes sont discutées.

2.1. Explication de la méthodologie

Alors que l'étude quantitative essaie de découvrir des tendances générales, l'étude qualitative essaie de comprendre et de pénétrer l'environnement des gens. Une étude quantitative est considérée comme représentative lorsque la population interrogée est suffisamment grande. Dans une étude qualitative, le but n'est toutefois pas d'interroger le plus de personnes possible, mais la saturation est utilisée comme critère de validation. Cela signifie qu'il n'est plus utile de continuer à recueillir de nouvelles données si elles n'apportent aucune nouvelle information. À cet égard, il ne sert à rien de rassembler le plus de données possible, mais bien d'en rassembler de différents points de vue. Cette étude tente de sonder l'expérience des femmes dans les métiers techniques des secteurs des garages et de la carrosserie, et c'est pourquoi nous avons opté pour une étude qualitative.

Cette étude qualitative se base sur des interviews approfondies, et plus concrètement sur des interviews semi-structurées. Cela signifie, d'une part, que le choix s'est porté sur une approche flexible. Des listes de thématiques ont été établies à l'avance. Il s'agit de listes de sujets qui doivent être abordés au cours de l'interview. Le chercheur s'adaptait à chaque fois à la personne interviewée. Si nécessaire, il s'écartait des listes de thématiques préparées afin de donner la priorité au déroulement naturel de l'entretien. D'autre part, les listes de thématiques restaient continuellement. Cela signifie que les principaux sujets déterminés lors de la préparation étaient abordés dans toutes les interviews. Cette continuité est non seulement importante lors des interviews, mais également lors de leur analyse. Afin de garantir le caractère scientifique de l'étude, des procédures d'analyse systématiques ont été appliquées. Une transcription de chaque interview a ainsi été réalisée et puis codée par phrase. En d'autres termes, l'idée essentielle de chaque phrase a été résumée en un mot ou en une courte phrase. Ensuite, ces codes ont éventuellement été regroupés et épurés afin de finalement formuler les principaux éléments de l'étude.

Pour obtenir un large aperçu, le plus d'acteurs différents possible ont été interrogés. Concrètement, dans le cadre de cette étude, 16 personnes ont été interviewées entre avril et juin 2016. 9 néerlandophones et 7 francophones ont été interrogées, parmi lesquelles il y avait 3 enseignants, 3 accompagnateurs de stage et 8 femmes. Parmi ces 8 femmes, il y avait 5 stagiaires (diplômées), 1 chef d'entreprise, 1 travailleuse technique et 1 demandeuse d'emploi.

2.2. Participants

2.2.1. Francophones

Laura est une joyeuse jeune femme de 21 ans. Elle a tout d'abord obtenu son diplôme de l'enseignement secondaire général. Ensuite, elle a obtenu son diplôme de mécanicien d'entretien et de mécanicien polyvalent dans l'apprentissage. Elle va prochainement pouvoir travailler dans un garage.

Virginie est une enthousiaste accompagnatrice de trajet d'apprentissage pour les secteurs de l'automobile et du métal. Elle occupe cette fonction depuis sept ans. Virginie accompagne les jeunes qui suivent une formation, mais également les entreprises de formation. Sa tâche est de garantir qu'au cours de leur formation, les jeunes acquièrent les compétences requises sur le marché du travail.

Maïra est une persévérante jeune femme de 20 ans. Elle suit une formation de mécanicien d'entretien dans l'apprentissage. Suite à un accident, elle a été contrainte de faire de la rééducation, mais entre-temps, elle poursuit courageusement ses études.

Joseph est un enseignant motivé de l'IFAPME depuis deux ans. En tant qu'enseignant dans l'apprentissage, il est également obligé d'exercer lui-même le métier. Il donne cours sur la mécanique, la transmission, la circulation, la suspension et un peu l'électricité. À partir de l'année prochaine, il donnera plus amplement des cours sur l'électricité.

Michèle est une vive jeune femme de 20 ans. Elle a tout d'abord obtenu son diplôme de l'enseignement secondaire général. Actuellement, elle termine ses études de chef d'entreprise en mécanique.

Didier est un enseignant expérimenté qui donne cours à l'IFAPME depuis plus de dix ans. Il donne des cours de mécanique, mais également de carrosserie, surtout en première année. Il dispense également la formation de chef d'entreprise en cours du soir. Tout comme Joseph, en tant qu'enseignant, il est obligé d'exercer lui-même le métier.

Marc a été enseignant à l'IFAPME pendant huit ans. Il donnait cours dans le cadre de la formation en carrosserie. Durant cette période, il a donné cours à quatre femmes. Entre-temps, il travaille en tant que conseiller Partenariats Sud chez EDUCAM.

2.2.2. Néerlandophones

Daphné est une douce et discrète jeune femme de 22 ans. En secondaire, elle a d'abord étudié l'architecture du paysage. Elle a ensuite suivi la formation de mécanicien d'entretien dans l'enseignement professionnel à temps partiel à Courtrai. Cette année, elle suivra une formation de mécanicien polyvalent auprès du VDAB. Pendant son temps libre, elle aime regarder des documentaires dans lesquels des voitures sont réparées.

Stella est une femme déterminée de 38 ans. En secondaire, elle a étudié l'électromécanique. Elle a ensuite obtenu un graduat en aéronautique. Elle a tout d'abord travaillé pendant quatre ans en tant que mécanicien chez Sabena Technics. Depuis 12 ans, elle travaille dans le garage de son père, où

elle fait de l'administration technique. Ses tâches consistent à élaborer des devis, rechercher des pièces, assurer le suivi des clients, etc.

Kim est une agréable jeune femme de 22 ans. Elle est diplômée en tant qu'aide-soignante. Au départ, elle cherchait du travail dans le secteur des soins, mais elle s'est rapidement rendu compte que cela ne lui correspondait pas. Dans un premier temps, elle a suivi des cours du soir en mécanique automobile. Elle suit actuellement une « individuelle beroepsopleiding » (IBO) auprès du VDAB. Cela signifie qu'elle est formée pendant six mois sur le lieu de travail dans un garage et qu'elle y sera ensuite engagée pour six mois. Après un an, l'employeur peut décider de l'engager durablement ou pas.

Kris est le manager du garage dans lequel Kim est formée. Au départ, il s'agissait d'une entreprise familiale, mais il y a quatre ans, il a été décidé de la laisser être dirigée par une personne externe. L'entreprise emploie 30 travailleurs et se compose de plusieurs départements, à savoir la vente de voitures neuves et d'occasion, l'atelier, le département carrosserie, la réception, le magasin, la comptabilité et l'administration.

Ellen est une enthousiaste jeune femme de 27 ans. À l'école, elle a suivi des études de secrétariat, mais depuis peu, elle suit une formation dans le domaine des métaux et de la carrosserie auprès du VDAB. Dans le cadre de cette formation, elle fait deux mois de stage.

Erwin est le propriétaire du garage dans lequel Ellen fait son stage. Il s'agit d'un petit garage indépendant. Erwin partage le lieu de travail avec encore un autre mécanicien et un carrossier. Son père se charge de l'administration.

Isabelle est un chef d'entreprise dans l'âme. Elle est à la tête d'une succursale d'un groupe de carrosserie, composée de 20 personnes. Il y a cinq ans, elle a repris l'entreprise familiale de son père. Isabelle a un diplôme en esthétique et coiffure, et elle a 15 ans d'expérience en tant que manager régional pour diverses entreprises, principalement dans le commerce de détail.

Colin travaille depuis deux ans chez EDUCAM et il est accompagnateur de stage pour le VDAB depuis six mois. Il est responsable de l'accompagnement des stages pour toutes les formations automobiles, à savoir mécanicien d'entretien, mécanicien polyvalent et carrossier, des cinq centres de compétence du VDAB en Flandre dans lesquels ces formations sont dispensées.

Lies a travaillé pendant trois ans chez EDUCAM en tant qu'accompagnatrice de stage pour les demandeurs d'emploi qui suivaient une formation du VDAB. Elle était responsable de l'accompagnement des stages pour les formations automobiles et, pendant cette période, elle a accompagné six femmes.

2.3. Résultats

2.3.1. Description

2.3.1.1. Caractéristiques

Les personnes interrogées ont décrit les femmes qui ont choisi une formation ou un travail dans le secteur automobile comme étant curieuses et minutieuses, souvent avec un esprit logique et pratique. D'après les personnes interrogées, ces femmes sont prêtes à fournir des efforts et ont opté

pour le secteur automobile de manière très consciente. Elles ont généralement un caractère fort et sont très déterminées. Plus encore, elles veulent prouver qu'elles sont capables d'effectuer le travail. Une accompagnatrice les a décrites comme suit :

« Je dirais quand même qu'elles sont prêtes à adopter un esprit de recherche. Ce que j'ai vu en tout cas, c'est que, les femmes en mécanique, elles étaient prêtes à faire un effort. Donc, le goût de l'effort. »

Il était frappant de constater que, bien que les femmes interrogées donnaient une impression très féminine, elles se voyaient autrement. Plusieurs d'entre elles ont indiqué qu'elles n'étaient pas des « filles ». Une femme interrogée a déclaré :

« Je ne suis pas du genre "fifille". Je veux toujours tout faire différemment et être différente. C'est difficile à expliquer. Cela me correspond mieux, je trouve. » Une femme interrogée a même dit qu'elle était « un garçon manqué ».

Un enseignant interviewé a cependant fait remarquer qu'il avait connu des étudiantes qui se comportaient vraiment comme des hommes.

2.3.1.2. Motivation

À la question de savoir pourquoi des femmes choisissent le secteur automobile, trois importantes raisons ont été soulevées. Elles ont été influencées par une personne, poussées par la passion et attirées par le côté technique et pratique du secteur. Deux femmes travaillaient dans une entreprise familiale, trois autres ont été influencées par la passion des voitures de leur père, deux ont découvert cette branche grâce à un ami et une a été poussée à choisir l'automobile par son frère.

« Ma passion pour la Golf m'a amenée à la carrosserie. Je dirais que c'est vraiment la seule chose qui me fasse pétiller les yeux. C'est ma seule passion », pense une femme interrogée. Une autre a déclaré : *« Quand j'étais petite, j'aimais beaucoup les belles voitures. Sans regarder au moteur et tout ça. J'ai toujours aimé ça. »*

La plupart des femmes interrogées ont indiqué qu'elles étaient passionnées par les voitures depuis l'enfance et qu'elles trouvent les aspects techniques et pratiques de leur métier importants. L'une d'entre elles a également fait remarquer que certaines femmes se sentent attirées par le côté brut et masculin du secteur.

2.3.1.3. Réactions

Lorsque ces femmes ont informé leurs amis et leur famille de leur choix professionnel, les réactions étaient souvent réservées. La surprise était la première réaction. Certains de leurs proches s'inquiétaient que leur choix soit dur à supporter, justement parce qu'il y a peu de femmes dans le secteur automobile. D'autres avaient une mauvaise image de ce secteur. Les amis d'une femme interrogée lui ont littéralement dit : *« Tu ne vas tout de même pas travailler dans un petit garage du coin ? »* Dans presque tous les cas, leur choix a finalement été respecté. Mieux encore, elles ont fortement été soutenues parce que ce choix les rend heureuses.

L'analyse des interviews a montré que le soutien peut être déterminant. Il était remarquable de constater que les femmes qui se sentaient moins soutenues par leur entourage trouvaient difficile de mener à bien leur formation ou de trouver du travail. Contrairement à ces femmes, les femmes qui se sentaient soutenues s'en sortaient bien. Elles étaient pleines d'éloges pour des amis et des parents qui les avaient aidées dans leur choix, mais également pour des enseignants et des collègues

sur le lieu de travail qui les avaient encouragées à apprendre beaucoup. Une femme a témoigné de ce qui suit :

« Mes parents sont très ouverts par rapport à ça. Mais ma mère, elle, avait plus du mal au début parce qu'elle avait peur que j'aie du mal à trouver un métier comme femme. Mais elle m'a beaucoup aidé, beaucoup poussé à chercher, à regarder, à me battre pour faire ce métier. »

2.3.1.4. Recherche d'un lieu de stage ou d'un travail

Bien que la plupart des femmes interrogées aient trouvé un lieu de stage ou un travail, ce ne fut pas toujours évident. De nombreuses personnes interrogées ont insisté sur le fait qu'il n'est facile ni pour les femmes ni pour les hommes de trouver un emploi. Mais cela s'avère tout de même plus difficile pour les femmes. Beaucoup d'entre elles ont indiqué n'avoir trouvé un lieu de stage ou un travail qu'après avoir cherché pendant longtemps et avoir visité de nombreux garages. Voici quelques citations pour illustrer cela :

« Alors qu'un homme pourrait peut-être trouver un lieu de stage par téléphone, une femme aura plus de difficultés. Elle devra peut-être se rendre personnellement à l'entreprise pour montrer de quoi il retourne. Mais selon moi, dès qu'elle se sera présentée en personne, elle aura plus de chances de réussir. »

« J'ai également postulé pour assembler des bus, installer des sièges, etc. Je pouvais faire une journée d'essai. Lors de mon entretien d'embauche, ils ont été surpris : j'étais une fille. Le soir même, ils ont annulé la journée d'essai. Probablement parce qu'ils n'y croyaient pas. La dame du bureau d'intérim a dit que cela n'était encore jamais arrivé. Mais oui, c'était parce que j'étais une fille. »

« J'ai visité quand même beaucoup de garages. Mais il y a eu une place où ils m'apprécient. Ils étaient les seuls qui étaient prêts à me prendre. »

Certains garages ont même cherché une échappatoire pour ne pas devoir dire franchement qu'ils préfèrent ne pas recruter de femmes. Une femme interrogée est ainsi allée demander à un garage de son quartier s'il y avait du travail. Un travailleur lui a dit qu'il y avait suffisamment de travail, mais qu'elle devait revenir à un autre moment pour parler elle-même avec l'employeur. Lorsqu'elle y est retournée quelques jours plus tard, le même travailleur lui a dit qu'au fond, il n'y avait pas beaucoup de travail.

Un enseignant a fait remarquer que, lors du recrutement, la préférence va automatiquement aux hommes. Une femme doit vraiment sortir du lot avant que l'on envisage de l'engager. Il arrive aussi que ce ne soit pas l'employeur qui est récalcitrant par rapport aux femmes, mais les travailleurs ou leurs proches.

2.3.1.5. Expériences à l'école

Pour la plupart des femmes interrogées, la formation et le stage se sont généralement bien déroulés. Elles ont dit qu'elles s'entendaient bien avec les autres étudiants, leurs enseignants, leurs collègues et leur employeur. Une femme interrogée a indiqué qu'au début, elle avait peur, en tant que seule fille, d'être importunée. Elle gardait donc ses distances par rapport aux autres élèves. Avec le temps toutefois, l'interaction s'est faite beaucoup plus facilement. Elle a reçu beaucoup de soutien de la part de son enseignant. D'après elle, si cela avait été nécessaire, ce dernier serait certainement intervenu. Une autre femme a raconté qu'elle ne se sentait pas toujours bien dans sa peau à l'école. De temps en temps, elle entendait des blagues misogynes. Elle trouvait également difficile d'être la

seule à ne pas avoir de connaissances techniques préalables. Mais elle a décrit les autres élèves comme étant gentils et serviables. Une autre femme interrogée encore a déclaré que c'était parfois difficile à l'école parce que le contact ne passait pas bien avec un enseignant. Enfin, il y avait également une femme qui était un peu plus âgée que les autres élèves, ce qu'elle trouvait parfois un peu difficile.

2.3.1.6. Expériences sur le lieu de travail

Pour quelques-unes des femmes interrogées, tout s'est facilement déroulé sur le lieu de travail. D'autres se sont senties perdues au début, mais après un certain temps, tout s'est passé beaucoup plus spontanément. Certains employeurs et collègues semblaient initialement un peu réservés par rapport à elles. Mais par la suite, ils furent très positivement surpris. Les clients aussi hésitaient parfois un peu. Certains étaient rassurés dès qu'ils remarquaient que la femme en question possédait de solides connaissances techniques. D'autres restaient sceptiques. Une personne interrogée a indiqué qu'un client avait dit ce qui suit : « *Et ça va, elle est capable ? Elle sait ce qu'elle fait ?* » Dans ce contexte, une des femmes interrogées a fait remarquer que, chez les hommes, il y a deux extrêmes : il y a ceux qui ne veulent aucune femme sur le lieu de travail, mais il y a également ceux qui trouvent qu'il devrait y en avoir plus.

Pour certaines femmes, tout ne s'est pas toujours déroulé aussi facilement. Quelques femmes interrogées étaient mécontentes du fait qu'on leur faisait peu confiance et qu'elles étaient plutôt considérées comme des aides. Pour plusieurs femmes, il a d'ailleurs fallu plus longtemps avant qu'elles ne puissent faire un travail plus lourd. Il y avait également des femmes qui s'entendaient moins bien avec leurs collègues parce qu'elles ne faisaient pas toujours volontairement ce qui était demandé et qu'elles posaient beaucoup de questions. Un enseignant a même parlé d'une étudiante qui était très motivée pour travailler dans le secteur de la carrosserie, mais qui a fortement été découragée lors de son stage par l'attitude de son employeur et de ses collègues. Il a littéralement dit ce qui suit : « *Tu es une femme, tu ne saurais pas le faire. Pour finir, elle a craqué.* » L'étudiante a finalement demandé et reçu l'autorisation de poursuivre sa formation sans devoir faire de stage.

À la question de savoir si les femmes ont les mêmes possibilités de carrière que les hommes, plusieurs femmes ont répondu qu'elles n'en savaient pas grand-chose. Si une femme est suffisamment compétente et qu'elle a de l'expérience, pourquoi ne pourrait-elle pas diriger l'atelier ? En ce qui concerne la rémunération, les femmes interrogées n'étaient pas au courant du salaire de leurs collègues masculins. Une femme a dit qu'elles avaient les mêmes conditions. Un enseignant a cependant témoigné du fait que plusieurs étudiants masculins avaient pu négocier leurs conditions, à savoir qu'ils recevaient 1000 euros à la place des 750 euros fixés pour les stagiaires. Il fut frappé qu'une étudiante ait essayé de faire la même chose, mais qu'elle n'y parvint pas.

2.3.2. Obstacles

2.3.2.1. Préjugés

Dans le secteur automobile, les femmes sont fréquemment confrontées à des préjugés. Il existe ainsi des stéréotypes, tels que ceux selon lesquels les femmes ne veulent pas se salir ou qu'elles ont de longs faux ongles. « *Par exemple, avant de partir, elles doivent passer une heure devant le miroir et se maquiller. Ou qu'elles portent des faux ongles et qu'elles s'en cassent un. On sait que cela arrive dans un garage et que l'on a toujours les mains sales* », a déclaré une des personnes interrogées.

L'argument le plus courant est que les femmes ne sont pas suffisamment fortes physiquement. Une accompagnatrice de stage interviewée a raconté la façon dont certains employeurs avaient déclaré, lors des évaluations, avoir été surpris quant à la force de la stagiaire. Entre-temps, il existe suffisamment d'outils ergonomiques et les métiers évoluent, ce qui permet aux femmes d'effectuer facilement la plupart des tâches. Un employeur a dit :

« Le fait de travailler sur une voiture, si l'on parle par exemple vraiment de mécanique, cela devient de plus en plus une histoire d'informatique dans laquelle la force brute compte moins. Pourquoi les femmes ne pourraient-elles donc pas le faire ? Je veux dire, lire les codes d'une voiture, remplacer des modules, des choses électroniques. J'y vois très peu de différences entre les hommes et les femmes. Mais je pense que les femmes sont plus assidues, et il ne faut pas généraliser, mais elles ont plus le sens du détail que les hommes. Je pense que cela devrait pouvoir être un enrichissement pour notre secteur. Je pense donc que nous devons surtout nous défaire du préjugé selon lequel les voitures constituent un monde d'hommes. »

De temps en temps, les gens pensent même que les femmes n'ont pas suffisamment de savoir-faire technique. Une femme a raconté que son frère ne croyait pas qu'elle pourrait reprendre l'entreprise familiale parce qu'elle était une femme et que les femmes ne connaissent rien sur les voitures. Certains hommes semblent d'abord enthousiastes de l'arrivée de femmes sur le lieu de travail, mais par la suite, il s'avère qu'ils trouvent que les femmes ne sont aptes qu'à faire de la réception, de l'administration ou des petits entretiens.

C'est principalement la vieille génération qui est récalcitrante par rapport aux femmes. Il a également été mentionné que les femmes sont considérées différemment dans différentes cultures, ce qui fait que certains collègues d'une autre origine trouvaient difficile de partager le lieu de travail avec des femmes. La plupart des femmes ont indiqué qu'elles avaient surtout été confrontées à des préjugés au début. *« Au début, on examine de près tout ce que vous faites, c'est la seule chose. Mais une fois que cette période est passée, c'est fini »*, a déclaré une femme. Ou justement parce qu'il y a si peu de femmes, certains s'attendent même à ce qu'elles travaillent mieux que leurs collègues masculins.

2.3.2.2. Physique

Bien qu'il y ait de nombreux outils ergonomiques, les femmes éprouvent des difficultés avec le travail plus brut, pour lequel plus de force physique est nécessaire, comme le remplacement d'une boîte de vitesses. Les femmes sont plus petites et cela exige parfois des adaptations supplémentaires. Des dispositifs de levage ou un pont doivent ainsi être prévus, de sorte qu'elles puissent accéder à tout. Il en est généralement tenu compte et elles peuvent compter sur de l'aide supplémentaire. Les propos ci-dessous illustrent tout cela :

« Si l'on utilise les bons outils, si l'on utilise les bons appareils et tout, je pense que la mécanique d'aujourd'hui, ce n'est plus comme c'était il y a quelques années. Et puis, il y a toujours bien un collègue pour me donner un coup de main. »

« Et si, demain, il faut remplacer une boîte de vitesses, sauf exception, un homme aussi a besoin de l'aide d'un collègue. Du style "Viens un peu m'aider." Et cela ne profite qu'au fonctionnement et à la collaboration. »

Il a également été mentionné que les femmes compensaient leur manque de force d'autres façons :

« Il y a des choses comme, parfois, par exemple, quand on donne un entretien à mon collègue et qu'à moi, on dit d'aller chercher à la cave les roues qui font 18 [pouces]. Alors qu'on n'a aucun autre moyen d'aller les chercher qu'avec un diable. Là, je demande si l'on ne peut pas faire l'inverse. Moi, je fais l'entretien et mon collègue va chercher les roues. Je ne pense pas que ça soit quelque chose de dérangeant. Je pense qu'ils comprennent qu'ils ont une autre carrure que moi. »

2.3.2.3. Monde d'hommes

Le secteur automobile est un monde d'hommes et cela peut être intimidant. Un manque de confiance en soi est un obstacle auquel plusieurs femmes font parfois face. De plus, les hommes ont une autre façon de communiquer. Ils se font généralement moins de souci par rapport à ce qu'ils se disent. Ils font parfois des remarques ou des blagues sexistes. C'est la raison pour laquelle plusieurs personnes interrogées ont souligné qu'il est important d'être sûr de soi :

« Il ne faut pas se laisser faire, car les hommes font parfois de ces remarques grossières. L'intention n'est cependant pas d'être grossiers. Mais oui, ce sont des hommes, hein. Et il faut pouvoir en rire et ne pas directement se fâcher. Ou s'ils font une remarque sexiste, la plupart des filles sont en colère sur eux, mais c'est normal : ce sont des hommes, ils sont comme ça. Ils ont une toute autre façon de parler. »

Un enseignant a fait remarquer qu'il voyait une nette différence entre les stagiaires qui avaient directement travaillé dans un garage en sortant de l'enseignement sans beaucoup d'expérience et ceux qui avaient été jour après jour sur le lieu de travail dans le cadre de l'apprentissage. C'était beaucoup plus difficile pour les premiers, alors que les autres étaient habitués à un tel comportement macho et parfois même l'adoptaient. En outre, il fut également frappé par le fait que certaines femmes étaient moins intégrées dans le groupe par leurs collègues.

2.3.2.4. Problèmes personnels

Deux des femmes interrogées ont éprouvé des difficultés pour des raisons plus personnelles. L'une d'entre elles a dû se rétablir après un accident. Elle s'est ensuite retrouvée dans un groupe où les autres élèves étaient plus jeunes qu'elle. Elle n'a pas toujours trouvé cela facile. Sa rééducation physique aussi se déroulait parfois difficilement. L'autre femme ne se sentait pas bien dans sa peau. De ce fait, sa formation fut encore plus difficile pour elle.

2.3.2.5. Manque de tâches instructives

Les stagiaires, aussi bien les garçons que les filles, sont souvent considérés comme de la main-d'œuvre bon marché, ce qui fait qu'ils reçoivent en grande partie de petites tâches peu instructives. Ils sont parfois même pris pour des assistants :

« Ils me considéraient comme une assistante. Donc, ils me disaient "Vas chercher ceci, vas chercher cela" et, au final, je ne faisais pas grand-chose. Et moi, enfin, ça ne me dérangeait pas d'aller chercher le matériel et tout ça, mais il y avait des manières de le dire. »

On attend parfois d'eux qu'ils aillent, par exemple, chercher ou nettoyer des choses :

« Je suis diplômée en tant que mécanicien d'entretien. Il y a quelque temps, j'ai travaillé dans un garage dans lequel ils recherchaient quelqu'un pour nettoyer de temps en temps quelque chose, mais surtout pour laver les voitures et aider dans le garage lorsque c'était nécessaire. Mais au cours de cette semaine-là, j'ai uniquement dû nettoyer les toilettes et les portes. Cela n'avait vraiment aucune

utilité. J'ai dit que je n'étais pas une femme de ménage. Et ils ont alors répondu que je ne devais plus revenir. J'ai donc arrêté. »

En outre, il a fallu plus longtemps pour les femmes avant qu'on ne leur confie du travail plus lourd.

2.3.2.6. Adaptations

D'un point de vue légal, si une femme est engagée, l'infrastructure du lieu de travail doit être adaptée. Cela signifie que des vestiaires et des toilettes à part doivent être prévus. Pour les grandes entreprises, ce n'est souvent pas un problème, mais pour les petites PME, cela peut être plus difficile. Pour les employeurs interrogés, cela n'a pas constitué un problème. Une personne interrogée a fait remarquer que, généralement, rien n'était adapté et ce, malgré l'obligation.

2.3.3. Aspects positifs

De plus en plus d'entreprises sont prêtes à recruter des femmes. Les employeurs veulent simplement trouver du personnel approprié, ce qui n'est pas évident ces temps-ci dans le secteur automobile. Qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme, cela n'a pas d'importance pour eux. Ils veulent simplement le meilleur homme ou la meilleure femme pour le travail. Les employeurs interviewés ont formulé cela comme suit :

« Pour moi, ce n'est pas un problème qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme. Si elle fait bien son travail, c'est le plus important. »

« D'après moi, tant que vous faites bien votre travail, ça doit fonctionner. Je pense que nous évoluons également vers un lieu de travail où travailleront toutes les nationalités, aussi bien des hommes que des femmes. »

Pour certaines fonctions partielles, qui exigent souvent un travail de précision, certains préfèrent même une femme. Un employeur a ainsi déclaré : *« Personne ne peut travailler plus minutieusement qu'elles. »* Un autre employeur a trouvé qu'une stagiaire avait fait de tels progrès après trois semaines qu'elle est même passée à un contrat PFI. Dès que l'on est convaincu du potentiel d'une personne, on a tendance à ne plus la lâcher.

Bien que les femmes représentent une minorité dans le secteur, plusieurs d'entre elles trouvent qu'elles sont traitées de la même façon que les autres collègues masculins. Mieux encore, par moments, certains hommes s'avèrent plus attentifs ou serviables, justement parce qu'il y a si peu de femmes. De nombreux employeurs demandent également de signaler immédiatement les comportements de collègues qui dépassent les bornes. Enfin, la plupart des femmes considèrent leur métier comme un défi, parce qu'elles peuvent continuellement approfondir leurs connaissances et évoluer.

Presque toutes les femmes interviewées étaient déterminées à rester dans le secteur, du moins à court terme. Plusieurs d'entre elles étaient même plus ambitieuses et aimeraient, à l'avenir, devenir chef d'entreprise, agrandir leur entreprise ou se spécialiser davantage. Un enseignant n'était cependant pas convaincu du fait que les femmes restent dans le secteur. Il n'a jamais plus eu de nouvelles de quelques femmes diplômées, ce qui, à vrai dire, se passe rarement. Il en a conclu qu'il y a de grandes chances qu'elles ne travaillent plus dans le secteur.

À la question de savoir si elles conseilleraient à d'autres femmes de choisir un métier automobile, toutes les personnes interrogées ont souligné l'importance de la motivation. Si la motivation est présente, elles conseillent sans aucun doute à d'autres femmes d'opter pour le secteur automobile.

2.3.4. Argumentation

Plusieurs employeurs sont d'accord sur le fait que les femmes constituent un atout sur le lieu de travail. Leur motivation et leur délicatesse sont leurs plus grandes qualités. Elles ont de plus petites mains et sont généralement plus menues que les hommes, ce qui leur permet d'accéder facilement à tout. Les femmes font plus souvent attention aux détails, se chargent mieux des finitions et identifient également mieux les couleurs. En général, elles travaillent non seulement plus proprement, mais elles sont aussi plus patientes et moins brutes. Une femme atteindra son but avec plus de douceur et maîtrisera mieux sa colère, alors qu'un homme s'énervera plus vite. De plus, les femmes sont plus empathiques et plus attentives à la dynamique du lieu de travail. Elles abordent les problèmes de manière proactive, alors que les hommes ont plutôt tendance à les minimiser. Leur présence a un impact sur l'ambiance du lieu de travail ; certaines remarques inutiles ne sont pas faites. À ce sujet, une des personnes interrogées a déclaré ce qui suit :

« Un exemple concret d'une entreprise dans laquelle la dernière stagiaire a fait son stage. Ils y travaillent tous de manière très stricte. De l'heure de début à l'heure de fin, et pas un quart d'heure de plus. Lors de l'évaluation intermédiaire de cette stagiaire, l'employeur a fait la remarque suivante : "Je trouve ça bien : mes mécaniciens fixes restent 10 – 15 minutes plus longtemps. Ils passent près de la stagiaire pour demander si tout est clair et s'ils peuvent encore expliquer quelque chose. Ou simplement pour sonder la façon dont elle se sent." À ce niveau-là, ce fut donc une expérience très positive. La dynamique du lieu de travail est un peu différente de quand il n'y a que des hommes. »

En tant que femme, il n'est pas évident de choisir un métier du secteur automobile, mais dès qu'elles ont fait ce choix, les femmes sont en général extrêmement motivées et déterminées. Elles optent pour le secteur automobile très consciemment et ont donc une raison précise de le faire. Elles ne veulent pas simplement travailler quelque part. Elles prennent leur métier très au sérieux et sont prêtes à faire des efforts. Un enseignant a formulé cela comme suit :

« Très motivées, très très décidées, c'est-à-dire qu'elles ont une idée en tête et c'est comme ça. Elles ne sont pas bêtes du tout, avec la tête sur les épaules. Elles comprennent comment ça va et elles savent que ce n'est pas très facile. Mais ce sont des personnes hyper motivées, comme il y a des hommes qui sont super motivés aussi. Mais là, on voit qu'elles sont là-dedans et que c'est parce qu'il y a une raison. »

Cet enseignant a également déclaré que les femmes sont extrêmement avides d'apprendre. Elles obtiennent de meilleurs résultats lors de leurs études / leurs formations et font de l'autoapprentissage. De plus, elles sont très curieuses et veulent vraiment approfondir la matière.

2.3.5. Conseils

Pour terminer, il a été demandé aux personnes interrogées d'indiquer les conseils qu'elles donneraient aux femmes qui envisagent un métier dans le secteur automobile. Une des femmes

interrogées a conseillé de d'abord bien s'informer sur ce qu'implique exactement le métier et de voir si c'est réellement ce à quoi elles s'attendent. Il a également été signalé qu'il s'agit d'un secteur dans lequel on est récalcitrant par rapport au travail à temps partiel. Il vaut donc mieux ne pas y compter. Bien que la motivation soit généralement mentionnée comme un ingrédient déterminant pour une carrière réussie, un caractère fort et de la détermination sont aussi indispensables. Ces caractéristiques sont nécessaires pour pouvoir faire face aux préjugés, passer outre les commentaires décourageants et persévérer.

Il n'est pas évident de trouver un lieu de stage. Pour cette raison, il est utile de se présenter spontanément auprès du plus d'entreprises possible. Une des femmes interviewées a conseillé de bien observer durant les premiers jours de stage le caractère des autres collègues afin de pouvoir les gérer de manière réfléchie. Il reste bien entendu important de communiquer suffisamment et de manière honnête. Il est également conseillé de ne surtout pas avoir peur de demander plus d'explications ou de faire savoir que l'on préférerait réaliser une autre tâche :

« Je dirais de ne pas avoir peur de demander des choses, enfin, de poser des questions. Ne pas avoir peur de s'affirmer, de dire "Je voudrais plutôt faire ce travail-là ou celui-là". Donc, ne surtout pas accepter d'être celle qui balaie ou celle qui fait tout le temps la même chose. »

Au début, de nombreuses choses semblent compliquées, mais il ne faut pas se laisser ébahir. Il s'agit parfois simplement d'essayer. Il est surtout important de ne pas accepter des tâches telles que le nettoyage et de ne pas toujours faire la même chose. Autrement, on n'apprend rien.

Le secteur automobile est un secteur qui évolue continuellement. Il est non seulement important de maîtriser complètement la matière technique, mais également d'être prêt à se perfectionner sans cesse. Une accompagnatrice de stage a même raconté que les stagiaires les plus fortes se distinguaient des moins fortes grâce à leurs solides connaissances techniques. Dans un garage, on est souvent confronté à des défauts techniques dont il est difficile de détecter l'origine. La patience et le sens de la recherche sont donc nécessaires. Le domaine de l'automobile est difficile, il faut parfois simplement continuer d'essayer et ne pas baisser les bras. En trouvant d'astucieuses solutions, il est d'ailleurs souvent possible de compenser un manque de force. Enfin, une personne a également conseillé de simplement rester féminine.

2.4. Best practices dans le secteur de la construction

Le secteur automobile n'est pas le seul secteur dans lequel les femmes sont à peine employées. Dans le secteur de la construction aussi, moins de 5 % des travailleurs sont des femmes. C'est la raison pour laquelle nous avons parlé avec Agnes Marlier qui travaille depuis 2009 auprès de Construtec en tant que conseillère pour le projet « Femmes de métier ». Au début, elle accompagnait à temps plein des femmes dans leur recherche d'emploi. Actuellement, elle se concentre plus fortement sur la coordination du projet.

Le but de « Femmes de métier » est de faciliter l'intégration des femmes dans le secteur de la construction. Le point de départ de ce projet était une étude menée vers 2003 par le FOREM. Cette étude a montré, d'une part, que plusieurs centres de formation n'étaient pas prêts à former des femmes dans des métiers de la construction en raison de la perte de temps. D'autre part, les

employeurs pensaient qu'ils ne recrutait pas de femmes parce qu'il n'y en avait tout simplement pas. Pour rompre ce cercle vicieux, il a été décidé d'entreprendre une action.

Lors de cette entrevue, l'importance d'un accompagnement explicite des femmes a été soulignée. Les femmes sont moins convaincues d'elles-mêmes. Lorsqu'un homme ne peut pas travailler auprès d'un employeur ou qu'il est licencié, il va rejeter la faute sur l'employeur : il pensera plus rapidement qu'un employeur ne lui correspond pas plutôt que de penser que c'est le métier qui ne lui correspond pas. Une femme ne mettra pas en doute l'employeur, mais doutera plutôt d'elle-même et se demandera si elle a fait le bon choix professionnel. C'est particulièrement dommage étant donné que les femmes dans de tels secteurs sont très motivées. Elles n'y sont pas par hasard. C'est justement parce qu'il s'agit d'un secteur difficile pour les femmes que leur choix est presque toujours réfléchi et qu'elles le font parce qu'elles veulent vraiment le faire.

Les dépliants dans lesquels sont expliqués et réfutés tous les stéréotypes constituent un instrument pratique pour armer les femmes lorsqu'elles vont postuler. L'importance de sensibiliser les enseignants et les modèles a également été soulignée, de sorte que les femmes voient que des femmes travaillent réellement dans le secteur. Cela peut se faire à l'aide de posters ou de panneaux publicitaires déroulants. Chez Construtec, les actions suivantes ont également été entreprises :

- **Réseau de femmes** : Un réseau offre aux femmes la possibilité de parler des difficultés. Il faut cependant les approcher et les inviter directement, sinon elles ne sont pas enclines à venir. Lorsqu'elles sont déjà venues une fois, elles ont plus rapidement tendance à revenir. Des soirées aussi bien mixtes (avec des employeurs) que non mixtes sont organisées. La dernière fois qu'une telle soirée fut organisée, elle comptait 84 participants. Parmi les orateurs, il y avait un comique, une entreprise qui s'occupe de vêtements de travail pour femmes, Pearle (une organisation pour les chefs d'entreprise féminins) et un employeur. D'utiles gadgets ont également été distribués.
- **Médias** : Il existe une page Facebook (www.facebook.com/femmesdemetier) et un site web (www.femmesdemetier.be) sur lesquels est posté quelque chose au moins deux fois par mois, comme des témoignages, des formations, des informations sur les vêtements de travail et des profils de métier. Des articles et des témoignages paraissent dans des magazines féminins et des revues professionnelles. De plus, ils travaillent actuellement sur de brefs spots publicitaires qui abordent les stéréotypes féminins. Le 8 mars, à l'occasion de la journée internationale de la femme, quelque chose est généralement organisé.
- **Supports visuels** : Des panneaux publicitaires déroulants et des cartes postales avec des images de femmes sur le lieu de travail et dans leur vie quotidienne.
- **Outils pour encourager les enfants** : Construtec organise chaque année l'événement « Building Heroes », au cours duquel les jeunes peuvent essayer différents métiers. Il existe également un jeu en ligne pour enthousiasmer les jeunes à choisir la construction.

Conclusion

Les secteurs des garages et de la carrosserie se caractérisent par la forte présence des hommes. En 2015, seuls 4 % des ouvriers étaient des femmes. Dans l'enseignement, ce pourcentage ne s'élève qu'à 1 % pour les filières d'études menant au secteur. Bien que les métiers de « tôlier en carrosserie », de « technicien » et de « mécanicien » de véhicules fassent partie de la liste des métiers difficiles à pourvoir, peu de femmes suivent une formation continue ou une « individuele beroepsopleiding » (IBO – équivalent du PFI en Wallonie) dans ces domaines auprès du VDAB. En 2015, une seule femme a suivi une IBO. Le nombre de femmes qui ont suivi une formation continue en 2015 s'élevait à 3 %. Dans les secteurs des garages et de la carrosserie, il est donc question de ségrégation professionnelle, qui est définie comme l'existence de métiers dans lesquels travaillent, d'une part, essentiellement des hommes et, d'autre part, essentiellement des femmes.

Explications

Les différences biologiques entre les hommes et les femmes ne peuvent pas, en soi, expliquer ce phénomène. En effet, on ne peut pas affirmer qu'en général, les femmes ne sont pas fortes physiquement. La force physique devient d'ailleurs de moins en moins importante en raison de l'automatisation. Le fait qu'à un jeune âge, les filles entrent déjà moins en contact avec la technologie que les garçons est plus déterminant. Elles développent moins de connaissances et de compétences techniques. Cela influence, à son tour, leur confiance en elles, ce qui fait qu'elles sous-estiment leurs capacités. De plus, l'idée que la technologie et les sciences sont plus difficiles pour les filles que pour les garçons est subtilement transmise depuis l'enfance.

En outre, la technologie a une image masculine et les enfants en ont une idée très limitée. La technique peut être appliquée à de très nombreux domaines différents, mais à l'école, les matières techniques correspondent moins à l'univers des enfants, et des filles en particulier. De plus, les filles entrent principalement en contact avec via des modèles masculins.

La position de minorité des femmes dans les métiers d'homme a tout autant d'influence. À l'école, les filles ont souvent peur d'être moquées et de ne pas être acceptées auprès des autres filles si elles choisissent une filière de garçon. Sur le lieu de travail, les femmes peuvent aussi beaucoup moins passer inaperçues. Leur présence détourne l'attention de leurs prestations, ce qui fait qu'elles doivent faire plus d'efforts pour démontrer leurs compétences. De plus, aussi bien les différences entre les deux sexes que les ressemblances entre les hommes mutuellement sont exagérées.

Les caractéristiques spécifiques des femmes individuelles sont parfois ignorées ou négligées, et les stéréotypes sont maintenus. Par conséquent, les femmes subissent de la pression pour se comporter selon ces stéréotypes.

Constatations

Les femmes choisissent principalement le secteur automobile parce qu'elles sont influencées par une personne, poussées par la passion et attirées par le côté technique et pratique du secteur. Pour réussir dans le secteur, le soutien est essentiel. Les femmes qui se sentent moins soutenues par leur entourage trouvent plus difficile de mener à bien leur formation ou de trouver du travail. Les femmes qui se sentent soutenues s'en sortent généralement bien.

Bien que la plupart des femmes interrogées aient trouvé un lieu de stage ou un travail, ce ne fut pas toujours évident. Beaucoup d'entre elles ont indiqué n'avoir trouvé un lieu de stage ou un travail qu'après avoir cherché pendant longtemps et avoir visité de nombreux garages. Une femme doit vraiment sortir du lot avant que l'on envisage de l'engager.

Après le recrutement, tout se déroule facilement pour certaines femmes. Pour d'autres, ce n'est pas toujours le cas. Certaines femmes sont mécontentes parce qu'on leur fait peu confiance et qu'elles sont plutôt considérées comme des aides. À première vue, de nombreux hommes semblent enthousiastes de l'arrivée de femmes sur le lieu de travail, mais par la suite, il s'avère qu'ils trouvent que les femmes ne sont aptes qu'à faire de la réception, de l'administration ou des petits entretiens.

Le secteur automobile est un monde d'hommes et cela peut être intimidant. Les femmes y sont fréquemment confrontées à des préjugés. Il existe ainsi des stéréotypes, tels que ceux selon lesquels les femmes ne veulent pas se salir ou qu'elles ont de longs faux ongles. De plus, les hommes ont une autre façon de communiquer. Ils se font généralement moins de souci par rapport à ce qu'ils se disent. Ils font parfois des remarques ou des blagues sexistes. C'est difficile pour certaines femmes, alors que d'autres adoptent simplement un tel comportement macho.

De plus en plus d'employeurs sont prêts à engager des femmes. Ils veulent simplement trouver du personnel approprié, ce qui n'est pas évident ces temps-ci dans le secteur automobile. Qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme, cela n'a pas d'importance pour eux. Ils veulent simplement le meilleur homme ou la meilleure femme pour le travail.

Bien qu'il ne soit pas évident, en tant que femme, de choisir un métier du secteur automobile, elles sont en général extrêmement motivées et déterminées. Elles optent pour le secteur automobile très consciemment et ont donc une raison précise de le faire. Elles ne veulent pas simplement travailler quelque part. Elles prennent leur métier très au sérieux et sont prêtes à faire des efforts.

Solutions

Pour attirer plus de femmes dans un secteur d'hommes, un accompagnement explicite est nécessaire. Les femmes sont moins convaincues d'elles-mêmes. Par exemple, lorsqu'un homme ne peut pas travailler auprès d'un employeur ou qu'il est licencié, il va rejeter la faute sur l'employeur : il pensera plus rapidement qu'un employeur ne lui correspond pas plutôt que de penser que c'est le métier qui ne lui correspond pas. Une femme ne mettra pas en doute l'employeur, mais doutera plutôt d'elle-même et se demandera si elle a fait le bon choix professionnel.

À l'école, il est important d'attiser suffisamment tôt l'intérêt des filles pour la technologie. En tenant plus compte de leurs domaines d'intérêt, elles peuvent aborder la technologie avec plus de plaisir. Les filles ont un besoin plus grand d'être informées sur l'utilité et l'applicabilité de la technologie.

Les modèles féminins sont importants, de sorte que les filles et les femmes voient que des femmes travaillent réellement dans le secteur. Pour ce faire, des supports visuels – comme des panneaux publicitaires déroulants et des cartes postales avec des images de femmes sur le lieu de travail et dans leur vie quotidienne – peuvent être utilisés, mais également Internet et les médias sociaux avec des témoignages, des formations, des informations sur les vêtements de travail et des profils de métier, par exemple. De plus, un réseau peut offrir aux femmes la possibilité de parler des difficultés et les dépliants dans lesquels sont expliqués et réfutés tous les stéréotypes peuvent constituer un instrument pratique pour armer les femmes lorsqu'elles vont postuler. Il est non seulement utile de

s'adresser aux femmes, mais également à leur entourage. Des visites à domicile, des journées portes ouvertes ou des événements auxquels sont aussi invités des proches peuvent également nuancer les stéréotypes existant dans leur environnement.

En outre, un langage adapté peut élargir l'image des métiers techniques. Il est possible de susciter plus d'intérêt et de confiance en soi auprès des femmes en mentionnant des fonctions féminines dans les offres d'emploi ou les profils de métier. Les adjectifs peuvent également indiquer le sexe le plus adéquat. En utilisant des adjectifs plus féminins, on donne plus fortement aux femmes le sentiment qu'elles conviennent. De plus, il est également possible d'attirer plus les femmes en décrivant des caractéristiques masculines sous la forme de comportements.

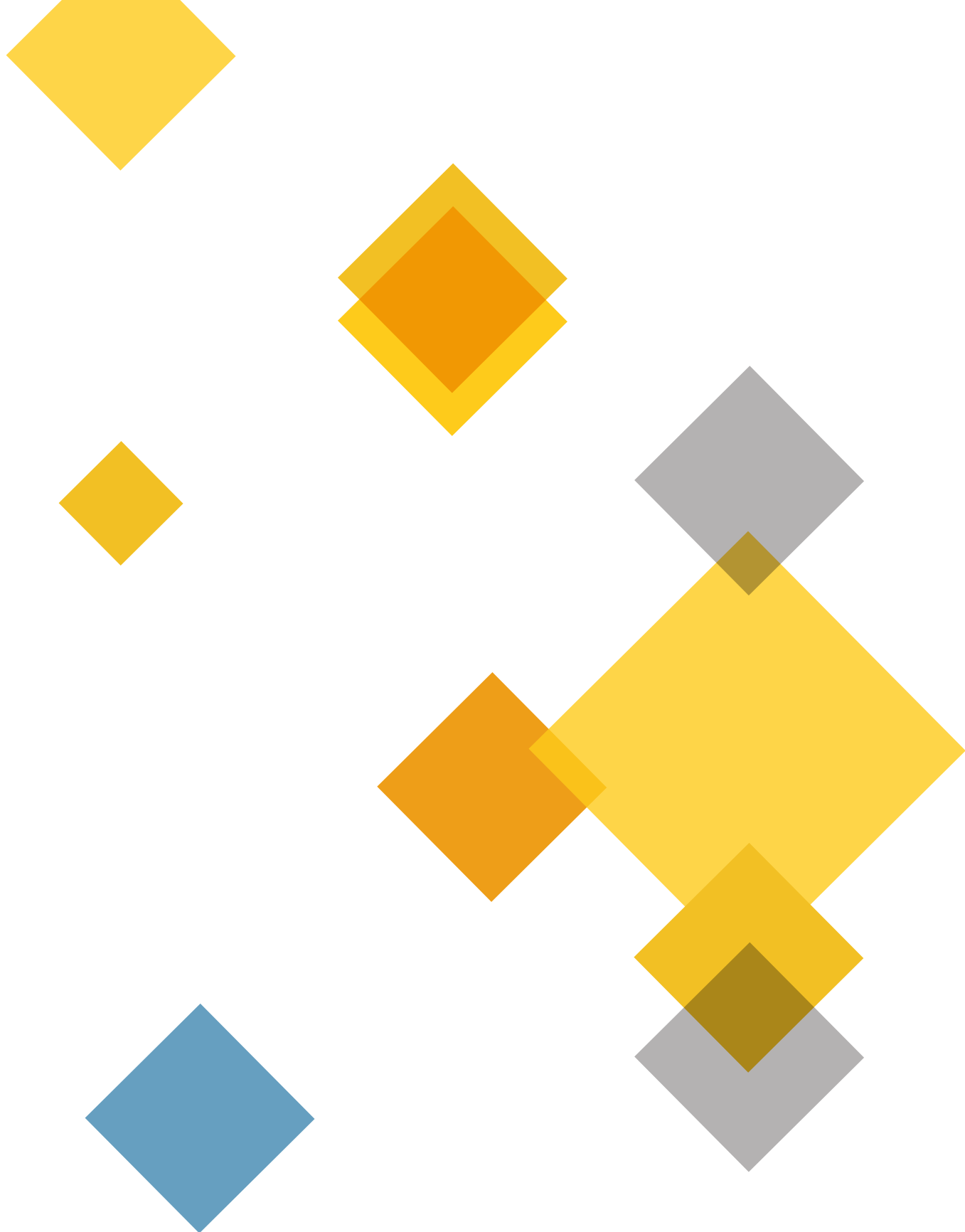
Pour terminer

Cette étude montre que des progrès sont réalisés au niveau de l'acceptation des femmes dans le secteur automobile, mais que ces dernières sont tout de même confrontées à différents obstacles. L'image masculine des métiers automobiles et les stéréotypes existant par rapport aux femmes compliquent leur intégration dans le secteur. En tant que secteur, nous pouvons jouer un rôle concret en mettant sur pied des actions de sensibilisation pour nuancer les images existantes.

L'existence de plusieurs métiers difficiles à pourvoir dans le secteur oblige les employeurs à découvrir d'autres pôles de recrutement. Les métiers difficiles à pourvoir peuvent donc être considérés comme une opportunité d'intégrer plus de femmes dans le secteur. Il faut souligner qu'une percée ne peut être forcée : aussi bien l'entreprise que la femme elle-même doivent être convaincues du choix. Il est possible de sensibiliser les femmes, mais la motivation ne peut être suggérée. Si l'entreprise / la femme n'est pas convaincue, il y a plus de risques qu'elle décroche après un certain temps.

Bibliographie

- Bras-Klapwijk R.M. (2005) : *Techniek als menselijk ontwerp: Nieuwe opleidings- en loopbaanroutes voor jongeren*
- Booy C. en Joukes G. (2004) : *Ruim baan voor vrouwelijk talent: Meer meisjes en vrouwen naar beta & techniek*
- Buyens D. en Wouters K. (2001) : *Kosten en baten van een arbeidsmarktbewust personeelsbeleid: Een verkennend onderzoek in Vlaanderen*
- Dale A. et al (2005) : *Women in non-traditional training and employment*
- De Ruijter J. (2005) : *Genderaspecten in beroepscompetentieprofielen*
- EDUCAM (2004) : *La place des femmes dans les métiers techniques au sein des garages et des carrosseries – volet qualitatif*
- Joukes G. (2008) : *Meiden en wetenschap & techniek: van tegenpolen tot aantrekkingskracht*
- Gowricharn R. (2005) : *Culturele diversiteit in horizontale beroepensegregatie*
- Klapwijk R. en Rommes E. (2005) : *Vorbij twee seksen: inspelen op uiteenlopende loopbaanoriëntaties van middelbare scholieren*
- Lamberts M. en Delmotte J. (2004) : *Knelpunten op de arbeidsmarkt, kansen voor vrouwen?*
- Sap J. en Schippers J. (2005) : *Moderne levenslopen bieden kans voor doorbreken beroepssegregatie*
- Steunpunt Gelijkekansenbeleid (2015) : *In "vakken" gestopt: Gegenderde studiekeuzes in het Vlaamse BSO en TSO*
- Vaas F. (1996) : *Vrouwen in technische beroepen*
- Van Doorne-Huiskes A. (2010) : *Vrouwelijk talent werkt ...*
- Verswijvel K. (2015) : *STEMsters: De taal voor meer vrouwen in wetenschap en techniek*
- VDAB (2016) : *Lijst knelpuntberoepen 2016*
- Weewauters M. (2001) : *Handleiding tot resultaatgerichte omscholing en inschakeling van vrouwen in functies en beroepen waarin zij ondervertegenwoordigd zijn*



aussi

LES FEMMES *✓* AIMENT LES VOITURES

EDUCAM asbl

Avenue J. Bordet 164, 1140 Bruxelles

T 02 778 63 30 – info@educam.be

www.educam.be