

d'égal à égale!

MÉTIER
TECHNIQUES
AU FÉMININ

ÉLARGIR
SES HORIZONS



Mise en perspective

Les défis de l'égalité dans l'éducation, la formation... et le travail

Farinaz Fassa, Professeure

Centre en études genre – Observatoire de l'éducation et de la formation, Faculté des sciences sociales et politiques, Université de Lausanne



Cette 17^e édition *d'égal à égalE!* revient sur l'une des questions les plus débattues lorsqu'il s'agit de parler des carrières des femmes et de la scolarité des filles (Fassa, 2016). Consacrée à l'action menée depuis cinq ans par le Bureau de l'égalité du Canton du Jura afin d'attirer les filles vers les métiers techniques, elle permet de préciser quels sont les enjeux de la ségrégation horizontale dans le monde du travail, mais elle suscite également une réflexion sur la ségrégation verticale et une autre sur les politiques d'égalité et ce qui contribue à en dessiner les contours.

La très grande force du projet « Les métiers techniques au féminin » réside dans sa volonté d'impliquer tous les acteurs et actrices des formations techniques, mais aussi les professionnelle-s des métiers vers lesquels on aimerait que les filles puissent se diriger. Qu'il s'agisse de chef-fe-s d'entreprise, de responsables de filières de formation techniques ou de responsables de projets tendant à rendre plus paritaires les métiers techniques, l'engagement de l'ensemble des personnes sollicitées pour réaliser ce numéro est tangible et leur volonté de faire de la place aux filles dans les formations techniques fait extrêmement plaisir à constater. Tous ces acteurs et ces actrices sont convaincu-e-s que rien ne devrait exister qui limite les projets professionnels. Ils et elles ont raison : aucune compétence naturelle ne prédestine les femmes à travailler dans les secteurs de la santé, de l'éducation ou des soins à la personne comme aucune qualité naturelle ne voue les garçons à travailler dans les métiers techniques ou du bâtiment.

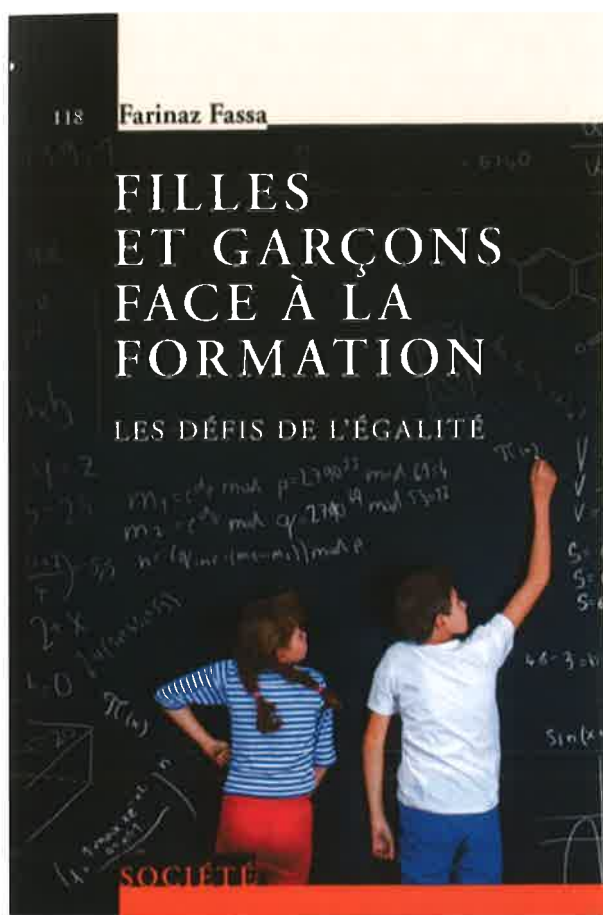
Et pourtant, comme le remarque ici Andréas Häfeli, chef du Centre d'orientation scolaire et professionnelle et de psychologie scolaire, les métiers sont très sexués et les jeunes des deux sexes ne se projettent que difficilement dans un secteur professionnel dans lequel l'autre sexe travaille majoritairement. Les très jeunes filles sont toutefois plus enclines à s'imaginer actives dans des professions atypiques que ne le sont les garçons, mais elles mettent moins souvent leurs projets en œuvre

jusqu'au bout. L'enquête menée dans le cadre du PNR 60 sur les aspirations professionnelles montre ainsi que 19.1 % des filles ont des aspirations professionnelles atypiques alors que ce n'est le cas que de 6.7 % des garçons de 13 à 15 ans, d'autres travaux signalant que quelques années plus tard, la tendance s'est inversée et que les filles ont souvent opté pour des « choix de compromis » et rejoint les bataillons se dirigeant vers les métiers féminisés (plus de 70 % des effectifs d'un secteur professionnel).

De tels éléments nous mènent à interroger les axes du projet « Les métiers techniques au féminin », car ils suggèrent qu'il ne suffit pas de faire « découvrir » aux filles la possibilité de s'engager dans une voie considérée comme typiquement masculine, ni même de sensibiliser aux stéréotypes de sexe. Ils mènent à penser que ce sont les conditions effectives de la formation et des métiers sur lesquelles il s'agit d'intervenir. Et l'on ne peut que louer les liens faits avec des entreprises demandeuses d'une main-d'œuvre qualifiée et susceptibles d'embaucher des filles pour subsister dans un monde de plus en plus globalisé, même si l'on souhaiterait que leur engagement aille plus loin et se fonde aussi sur le principe de justice qui met les femmes à égalité avec les hommes. S'il s'agit bel et bien de contrer des représentations négatives des femmes dans les métiers techniques, il s'agit aussi de répondre concrètement et par des mesures spécifiques à la question de la pénibilité liée à la situation minoritaire des femmes dans les métiers techniques, mais aussi à celles qui se posent ultérieurement, de l'égalité des salaires ou des possibilités de carrière dans des domaines dont les femmes ont jusque-là été exclues.

Les témoignages cités dans ce numéro *d'égal à égalE!*, notamment celui de Laura Barthe, disent non seulement le courage dont ont dû faire preuve ces jeunes femmes à tous les stades de leur formation, mais aussi à quel point la course d'obstacles se poursuit dans leur vie professionnelle, faute de mesures qui traduisent dans des faits les

volontés égalitaires des entreprises: « Car, à la fin de mon apprentissage, j'ai été engagée dans une entreprise où on m'a bien fait comprendre ce qu'on pensait des filles, qu'il fallait que je me contente de ce qu'on voulait bien m'accorder. » (Emilie Zahnd). Ceux que nous avons enregistrés lors d'entretiens avec des enseignant-e-s de la Formation professionnelle initiale vont aussi malheureusement dans ce sens: «... les quelques filles qu'on a [en formation], on arrive à les dégoûter au point que, si elles ne partent pas en dépression avant les quatre ans de l'apprentissage, c'est un miracle. Et on ne sait plus comment faire, et on a cette culture métier qui n'est pas du tout prête. » (H, enseignant professionnel dans une école à plein temps, branche technique).



Les difficultés relevées ne sont pas normales; elles me paraissent même tout à fait intolérables et contreviennent à la loi sur l'égalité. Elles mettent en évidence la nécessité d'intervenir dès le plus jeune âge pour contrer les stéréotypes de sexe. Si l'on veut que « choix » du métier et « sexe » ne soient plus appariés selon des lignes immuables et que les métiers techniques puissent se conjuguer au féminin, il faudrait intervenir en amont de la formation professionnelle et de manière régulière, par exemple, à l'école obligatoire. Faite ainsi, la sensibilisation à l'égalité entre les sexes peut

déboucher sur une véritable prise de conscience, mais aussi sur des modifications de pratiques dans les milieux professionnels. Ne pourrait-on imaginer par exemple que les entreprises s'engagent aussi à respecter l'égalité salariale et à offrir des perspectives de carrière alléchantes aux jeunes femmes qui ont choisi de travailler dans le monde des techniques? On sait en effet que l'écart salarial entre les femmes et les hommes reste important et qu'il tend à croître dans les positions de responsabilité et de prestige. Or, si l'on veut des filles dans les métiers techniques, il faut aussi les imaginer dans des positions de cadres et prendre en compte leur capacité à faire des choix stratégiques et informés. Leur signaler que le courage dont elles doivent faire preuve pour entreprendre des formations techniques sera payé de retour au cours de leur vie professionnelle, que leur seront données les conditions permettant de s'épanouir au travail et dans la vie de famille; cela peut emporter la décision. Mais, pour ce faire, il faudrait, par exemple, également que le congé paternel soit promu: ainsi, les hommes et les garçons pourraient imaginer que les tâches éducatives sont aussi les leurs et leur courage face aux « choix » atypiques serait aussi mis à l'épreuve. On peut même rêver et penser que, dans ce cas, les carrières interrompues ou le temps partiel « choisi » pour s'occuper de la famille ne seraient plus sanctionnés.

Références citées

- Carvalho Arruda, C. (2014). Des aspirations toujours typiquement sexuées ou atypiques? In Guilley, E. et al. *Maçonne ou avocate: rupture ou reproduction sociale?* Genève, SRED.
- Fassa, F. (2016). *Filles et garçons face à la formation. Les défis de l'égalité*, Lausanne: Presses Polytechniques et universitaires (Le Savoir Suisse 118).