
Le maintien en emploi des femmes occupant un métier majoritairement masculin

CRÉBSL

Juillet 2009

Arlette Lauzier consultante en gestion

Table des matières

1.	Introduction	3
1.1	Le mandat	3
1.2	Les objectifs poursuivis	4
1.3	Les résultats attendus	4
2.	La réalisation du mandat	5
2.1	La sélection des entreprises participantes.....	5
2.2	L'élaboration des outils de cueillette des données	6
2.3	La cueillette et l'analyse des données	7
3.	Les constats.....	8
3.1	La présence des femmes dans les métiers majoritairement masculins au Bas-Saint-Laurent.....	8
3.2	Le processus d'embauche.....	10
3.2.1	Le recrutement.....	10
3.2.2	La sélection et la décision d'embauche	11
3.3	La recherche d'emploi.....	12
3.4	L'accueil et l'intégration au travail.....	13
3.5	Les résultats obtenus	14
3.5.1	La satisfaction des employeurs	14
3.5.2	La satisfaction des employées	15
3.6	Quelques chiffres en résumé	16
4.	Les recommandations.....	17
5.	Conclusion.....	21
Annexe 1	Professions sélectionnées pour l'enquête	22
Annexe 2	Liste des personnes rencontrées	25
Annexe 3	Plans d'entrevue	29

1. Introduction

Les signataires de l'entente spécifique intervenue au Bas-Saint-Laurent et portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes ont convenu de développer des mesures novatrices visant à favoriser le maintien en emploi des femmes qui occupent un métier majoritairement masculin, et cela, après validation du besoin.

Cette première étape vise donc à valider auprès d'entreprises et de travailleuses concernées par la question, les problèmes et les besoins en emploi des femmes qui occupent un métier majoritairement masculin, à identifier les causes d'abandon de ces emplois et des mesures novatrices visant le maintien en emploi.

Pour réaliser cette première étape, il a donc été convenu de rencontrer des employeurs qui ont embauché des femmes dans des métiers majoritairement masculins, ainsi que les travailleuses à leur emploi dans ces métiers, afin de mieux comprendre la nature des problèmes et des besoins liés au maintien en emploi de ces femmes et d'obtenir des informations pertinentes pour éventuellement développer des mesures d'aide appropriées.

Après avoir rappelé le mandat et ses objectifs, le présent rapport décrit la démarche réalisée pour la cueillette des données, synthétise les constats qui en découlent et formule les recommandations propres à faciliter le maintien en emploi des femmes occupant des métiers majoritairement masculins au Bas-Saint-Laurent.

Précisons ici que ce rapport est limité par la taille de l'échantillon des entreprises rencontrées de même que par l'exactitude des informations qui m'ont été confiées. Bien qu'on ne puisse généraliser les constats à l'ensemble des entreprises ni à toutes les femmes occupant des métiers majoritairement masculins, je crois, toutefois, qu'il donne une image assez représentative de la problématique vécue par ces femmes et leurs employeurs dans la région et permet d'en tirer des recommandations utiles et pertinentes.

Je remercie tout particulièrement les représentants des entreprises qui ont accepté de collaborer à la démarche en étant généreux de leur temps de même que les femmes à leur emploi qui m'ont fait confiance en me livrant leurs témoignages avec beaucoup d'ouverture et de sincérité. Je désire souligner la qualité des suggestions proposées qui ont orienté les recommandations présentées.

1.1 Le mandat

Le mandat qui m'a été confié par la Conférence régionale des élus dans le cadre de l'entente spécifique sur l'égalité entre les femmes et les hommes visait donc à recueillir et analyser des informations portant sur la problématique de l'intégration et du maintien en emploi de femmes dans des métiers majoritairement masculins auprès d'un nombre représentatif d'entreprises du Bas-Saint-Laurent qui ont ou ont eu à leur emploi des femmes dans ce genre de métier.

1.2 Les objectifs poursuivis

- Connaître le cheminement qui a précédé à l'embauche d'une main-d'œuvre féminine dans l'entreprise, la place de cette main-d'œuvre et les perceptions l'entourant.
- Connaître les moyens de recrutement et les difficultés rencontrées à l'étape de la sélection de la main-d'œuvre féminine de même que les solutions retenues.
- Connaître le processus d'accueil et d'intégration de la main-d'œuvre féminine dans l'entreprise ainsi que les mesures prises à cet égard.
- Connaître les conditions quotidiennes de travail : climat de travail, relations interpersonnelles, sexisme, hygiène et autres.

1.3 Les résultats attendus

- Des informations pertinentes, vraisemblables et valables sur l'embauche, l'accueil et le support à l'intégration de la main-d'œuvre féminine dans les entreprises.
- L'identification des causes d'abandon d'emploi.
- Les moyens soulignés en entrevues pour atteindre une plus grande mixité de la main-d'œuvre dans les entreprises.
- Des recommandations pertinentes pour faciliter le maintien en emploi des femmes dans les métiers majoritairement masculins.

2. La réalisation du mandat

2.1 La sélection des entreprises participantes

L'échantillon convenu avec les membres du comité de suivi du mandat consistait à tenir des entrevues individuelles avec 20 femmes occupant 20 métiers majoritairement masculins dans 20 entreprises différentes localisées sur tout le territoire du Bas-Saint-Laurent, en fonction de la taille de chaque MRC.

L'annexe 1 présente la liste des 20 métiers ciblés par Emploi-Québec en raison du faible pourcentage de main-d'œuvre féminine présent dans ces métiers selon les données du recensement de 2006 et en tenant compte également des inscriptions de femmes dans les programmes de formation correspondants au cours des 5 dernières années. Emploi-Québec a aussi fourni une liste de 314 entreprises opérant dans des secteurs d'activités susceptibles d'embaucher des travailleurs dans ces métiers et où il y avait donc potentiellement des femmes à l'emploi. Comme cette recherche s'est avérée beaucoup plus difficile que prévu à cause, notamment, de la rareté de femmes à l'emploi dans certains métiers ou certains territoires, 18 entreprises additionnelles ont été identifiées à partir d'autres sources, soit les Centres de formation professionnelle et les références informelles obtenues des entreprises déjà contactées.

Le tableau suivant montre bien l'ampleur des démarches rendues nécessaires pour bâtir l'échantillon.

Entreprises	Nombre	% des entreprises ciblées
Ciblées	332	100%
Contactées	178	54%
Non rejointes, fermées, pas d'opérations, pas de métiers, pas d'employés	- 35	- 11%
Rejointes	143	43%

Tableau 1 Nombre d'entreprises contactées et rejointes pour bâtir l'échantillon

C'est donc plus de la moitié des entreprises ciblées, soit 178 entreprises qui ont dû être contactées, 35 d'entre elles n'ont pu être rejointes, pour un total de 143 entreprises requises pour atteindre l'échantillon visé. Cependant, cet exercice a permis de recueillir des données pertinentes qui seront présentées au chapitre suivant portant sur les constats de l'étude.

L'annexe 2 présente la liste des 19 entreprises et des 24 femmes rencontrées au cours de l'étude, celles-ci occupant 21 métiers différents, lesquels diffèrent quelque peu de la liste originale à cause de l'impossibilité de trouver des femmes à l'emploi dans certains métiers préalablement déterminés.

Voici le profil des femmes rencontrées selon leur âge, leur formation et leur expérience de travail.

	< 20 ans	20-30 ans	30-40 ans	40-50 ans	50-60 ans	60-70 ans	Total	Moyenne
Âge	1	8	4	8	2	1	24	
	4%	33%	17%	33%	8%	4%	100%	36

Tableau 2 Répartition des femmes rencontrées selon les groupes d'âge

Les deux tiers des femmes rencontrées se situaient à part égale dans les groupes d'âge de 20-30 ans et de 40-50 ans pour une moyenne d'âge de 36 ans.

	DEP	DEC	Autre	Total
Formation	14	4	6	24
	58%	17%	25%	100%

Tableau 3 Répartition des femmes rencontrées selon leur formation

La majorité d'entre elles, soit 14/24, près de 60%, possédaient un Diplôme d'études professionnelles dans la discipline du métier exercé (certaines en possédaient même deux !), 4 autres, soit 17% détenaient un Diplôme d'études collégiales, 5 détenaient un diplôme d'études secondaires (terminé ou non) et une autres était étudiante au Diplôme d'études collégiales.

	0-4 ans	5-9 ans	10-14 ans	15 ans +	Total
Expérience	7	5	8	4	24
	29%	21%	33%	17%	100%

Tableau 4 Répartition des femmes rencontrées selon leur expérience

Enfin, leur expérience variait majoritairement entre 0 et 14 ans répartie à peu près également entre les différentes catégories ci-dessus. Précisons ici que cette expérience comprenait également des emplois dans des métiers majoritairement féminins puisque 14 d'entre elles, soit près de 60%, avaient déjà été infirmières auxiliaires, pâtissières, esthéticiennes, massothérapeutes, serveuses, cuisinières, barmaids, vendeuses ou gérantes de boutiques, caissières d'épicerie, etc.

2.2 L'élaboration des outils de cueillette des données

Les plans d'entrevue présentés à l'annexe 3 ont été préparés en fonction de l'atteinte des objectifs de l'étude et validés auprès des membres du comité de suivi.

2.3 La cueillette et l'analyse des données

Les entrevues individuelles ont été réalisées dans les locaux des entreprises participantes entre le 26 mai et le 3 juillet 2009. Les données recueillies ont été compilées selon les thèmes retenus dans les plans d'entrevue, soit : le processus d'embauche, la démarche de recherche d'emploi, les mécanismes d'accueil et d'intégration au travail, les résultats obtenus autant pour l'employeur que pour l'employé quant à la satisfaction au travail de même que les recommandations pertinentes quant aux mesures de soutien à mettre en place, autant lors du choix professionnel que lors de l'entrée sur le marché du travail, aux moyens à prendre pour rejoindre les employeurs et aux arguments à utiliser pour les convaincre d'embaucher des femmes dans les métiers majoritairement masculins.

3. Les constats

3.1 La présence des femmes dans les métiers majoritairement masculins au Bas-Saint-Laurent

Les femmes sont très rares dans les métiers majoritairement masculins au Bas-Saint-Laurent.

Bien que le mandat ne portait pas sur une analyse de la présence des femmes dans les métiers majoritairement masculins au Bas-Saint-Laurent, la recherche menée pour bâtir l'échantillon, somme toute limité, de 20 femmes occupant 20 métiers différents dans 20 entreprises différentes réparties sur le territoire a permis de constater que la présence des femmes dans les emplois majoritairement masculins est très faible, si ce n'est marginale.

Pour illustrer ce propos, voici quelques données recueillies lors des contacts téléphoniques établis auprès des 143 entreprises rejointes sur les 332 entreprises ciblées.

Entreprises	Nombre	% des entreprises rejointes
Ciblées	332	
Contactées	178	
Non rejointes, fermées, pas d'opérations, pas de métiers, pas d'employés	- 35	
Rejointes	143	100%
A des femmes à l'emploi, mais dans des métiers non ciblés ou déjà couverts par l'étude	33	23%
A déjà eu des femmes à l'emploi dans les métiers et n'a connu aucun problème de rendement ou autres	17	12%
A déjà eu des femmes à l'emploi dans les métiers, mais a connu des problèmes de rendement ou autres	4	3%
A des femmes à l'emploi dans les métiers, mais refus d'entrevues	2	1%
Rencontrées en entrevues	19	13%
Sous-total – Entreprises ayant (ou ayant eu) des femmes à l'emploi dans les métiers	75	52%
Aucune femme à l'emploi dans les métiers, n'en a jamais eu et ne reçoit pas de candidatures féminines	68	48%

Tableau 5 Présence des femmes occupant des métiers majoritairement masculins dans les entreprises rejointes

On voit ici que les entreprises rejointes se répartissent à peu près également entre celles qui ont (ou ont eu) des femmes à leur emploi dans les métiers majoritairement masculins et celles qui n'en ont jamais eu. La répartition du nombre total d'employés de ces entreprises suit la même proportion, chaque catégorie représentant environ 50% des 3 000 travailleurs à leur emploi. Il faut noter ici qu'il s'agissait

d'entreprises opérant dans des secteurs industriels ayant à leur emploi des travailleurs dans les métiers ciblés.

De même, il faut préciser que les femmes présentes dans ces entreprises sont aussi très peu nombreuses avec souvent une seule personne ou une seule expérience relatée pour celles qui ne les ont plus à leur emploi.

Il faut dire aussi que cette rareté varie selon les métiers. La présence des femmes comme ouvrières de production non spécialisées est assez répandue. De même, les techniciennes en génie civil ou en dessin, les contremaîtres en mécanique agissant comme aviseuses techniques dans les garages, les ébénistes, les ouvrières agricoles sont moins rares que les femmes occupant les autres métiers ciblés au début de l'étude.

Les raisons de départ ne sont pas directement reliées au fait que ce sont des femmes qui occupent des métiers majoritairement masculins.

En effet, les raisons de départ recueillies auprès des entreprises qui ont déjà eu une ou plusieurs femmes à leur emploi (ou comme stagiaires) peuvent se regrouper en 3 catégories sur un échantillon de 35 cas rapportés :

- **Les raisons n'ayant pas de lien avec le fait que ce sont des femmes (24/35 = 69%) :**
 - 12 d'entre elles ont été mises à pied pour réduction d'effectifs :
 - un lien **indirect** peut être établi ici puisqu'elles sont plus vulnérables aux mises à pied et ne sont pas rappelées dans un contexte économique difficile, vu qu'elles ont moins d'ancienneté ;
 - toutefois, cela n'est pas une cause directe de leur mise à pied mais plutôt lié au fait que leur arrivée sur le marché du travail dans ce type de métiers est plus récente.
 - 9 d'entre elles travaillent maintenant à l'extérieur de la région.
 - 3 ont quitté pour un autre employeur.

- **Les raisons directement reliées à la nature d'un travail majoritairement masculin (7/35 = 20%) :**
 - 3 ont quitté ou changé d'emploi parce que le travail était trop dur physiquement : opératrice de presse à imprimer et chauffeuses de camions (dur physiquement ou longues routes à l'extérieur).
 - 3 ont choisi de se réorienter vers des métiers majoritairement féminins.
 - 1 a quitté parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler sur des chantiers éloignés.

- **L'ambiguïté des problèmes de rendement au travail (4/35 = 11%) :**
 - 4 ont été mises à pied pour rendement insuffisant ou difficulté de relations interpersonnelles, mais, bien que les perceptions aillent dans ce sens, les employeurs ne précisent pas que ces problèmes de rendement étaient clairement reliés au fait que ce sont des femmes.

3.2 Le processus d'embauche

3.2.1 Le recrutement

Les candidatures des femmes dans les métiers majoritairement masculins proviennent des sources habituelles de recrutement.

La plupart des employeurs rencontrés qui embauchent des travailleurs dans les métiers ciblés utilisent les moyens traditionnels de recrutement de personnel : réception de curriculum vitae spontanés (suffisante dans la majorité des cas), annonces dans les journaux et sur leur site internet, placement en ligne d'Emploi-Québec, salons de l'emploi, références par contacts personnels ou provenant de leurs employés. Précisons ici que les candidatures féminines, bien que courantes pour les emplois non spécialisés d'ouvrières de production, demeurent toujours très rares pour les métiers spécialisés : chez les gros employeurs qui embauchent beaucoup de personnel de métiers et reçoivent beaucoup de candidatures, on parle d'un **ratio d'une candidature féminine pour vingt candidatures masculines**.

Donc, la majorité des femmes rencontrées, soit 15/24, ont obtenu leur emploi après avoir contacté l'employeur en lui expédiant un curriculum vitae ou autrement ; 3 autres avaient bénéficié de références personnelles avant d'être embauchées, dont celles de leurs enseignants en formation professionnelle.

La très grande majorité de ces employeurs exigent un Diplôme d'études professionnelles ou un Diplôme d'études collégiales dans la discipline concernée ou dans une discipline connexe. Ils accueillent donc des stagiaires provenant des institutions de formation et, de façon générale, les gardent à l'emploi à la fin de leurs études. Il en va ainsi pour plusieurs femmes embauchées dans ces métiers : 6 des 24 femmes rencontrées ont obtenu leur premier emploi dans l'entreprise qui les avait accueillies comme stagiaires.

Bien que présente à l'occasion, la rareté de main-d'œuvre n'est pas ressortie fortement chez ces employeurs. Plusieurs employeurs rencontrés ou contactés lors de la recherche de travailleuses n'avaient fait aucune embauche ces dernières années, se contentant de rappeler leurs travailleurs mis à pied et, encore là, les femmes, ayant peu d'ancienneté, n'avaient pas encore été rappelées.

Certains métiers sont plus souvent mentionnés en **rareté** pour diverses raisons, soit :

- Programmes de formation situés hors région comme pressiers ou calorifugeurs.
- Programmes de formation inexistantes comme verriers.
- Dévalorisation plus prononcée du métier comme débosseleurs.
- Techniciens en génie civil, charpentiers-menuisiers, techniciens en télécommunications, plombiers, pour des raisons inexplicables !
- Concurrence des grandes entreprises qui peuvent offrir de meilleures conditions de travail que les petites entreprises.
- Situation géographique de l'entreprise qui dispose d'un faible bassin de main-d'œuvre.
- Périodes de pointe liées aux emplois saisonniers de courte durée ou à la réalisation de contrats urgents.

Dans un cas particulier, on a adapté les postes de travail pour les rendre plus ergonomiques et pouvoir intégrer des femmes à la production, mais ceci demeure exceptionnel. De même, on va utiliser l'affectation des tâches pour faciliter le travail aux femmes, par exemple, dans l'industrie de la construction.

Le recrutement de femmes dans les métiers en rareté n'apparaît donc pas une solution courante puisqu'elles ne sont pas plus présentes que les hommes dans ces métiers.

3.2.2 La sélection et la décision d'embauche

Le processus de sélection s'applique indifféremment aux hommes et aux femmes, mais les candidatures féminines peuvent être privilégiées pour des emplois de grande précision ou ignorées pour des chantiers éloignés.

Outre le diplôme généralement exigé, les **critères de sélection** portent sur les connaissances et les habiletés requises pour exercer le métier de même que sur les attitudes à l'égard du travail pour pouvoir « faire confiance » : assiduité, ponctualité, motivation au travail, relations interpersonnelles, capacité et volonté d'apprendre. La proximité de la résidence sera également privilégiée dans certains cas pour éviter les départs dus aux contraintes liées aux déplacements quotidiens trop longs.

La sélection se fait généralement au moyen d'entrevues et, dans certains cas, de tests psychométriques, ou tests d'habiletés ou d'intérêts et les candidatures féminines sont traitées de la même façon que les candidatures masculines chez les employeurs rencontrés, à quelques exceptions près, par exemple :

- Pour des emplois de grande précision, on aura tendance à privilégier les candidatures féminines.
- Les orientations de certaines grandes entreprises visant des objectifs de diversité dans la composition de la main-d'œuvre vont également créer une ouverture aux candidatures féminines, mais ceci demeure marginal au Bas-Saint-Laurent.
- À l'inverse, l'embauche de femmes sur des chantiers éloignés est quasi-inexistante pour des raisons d'organisation et de logistique (il faut dire aussi que les femmes refusent souvent d'y aller).

Dans certains cas, on va toutefois vérifier en entrevues si la personnalité de la candidate lui permettra de s'intégrer à un milieu masculin et, dans le cas d'équipements lourds nécessitant un effort physique, on s'assurera en entrevue que la candidate peut fournir un effort et, surtout, sait que cela sera nécessaire.

Le caractère de nouveauté des candidatures féminines crée parfois des hésitations : l'ouverture des dirigeants et le goût du risque font la différence dans la décision d'embauche.

L'hésitation devant la décision d'embaucher une femme dans un métier majoritairement masculin vient surtout de la nouveauté de la situation : comme on n'en a souvent jamais vu au travail et qu'on reçoit très rarement des candidatures féminines, on s'interroge sur la capacité d'une femme à remplir

l'emploi. Ceux qui font le saut se disent, après réflexion : « **Pourquoi pas essayer ?** » et s'accordent mutuellement une période d'essai, laquelle existe généralement d'ailleurs autant pour les hommes que pour les femmes. Évidemment, la rareté de main-d'œuvre pourra influencer la décision et les stages, lorsque disponibles, permettent de sécuriser l'employeur par l'observation de la candidate au travail.

Le recrutement et la sélection des femmes dans les métiers majoritairement masculins ne posent donc pas de difficultés particulières, **si ce n'est que les candidatures féminines sont très rares.**

3.3 La recherche d'emploi

Les femmes ne rencontrent pas de difficultés majeures dans leur recherche d'emplois majoritairement masculins et accèdent aussi à des promotions.

La majorité des femmes rencontrées, de l'ordre de près de 70% d'entre elles (16/24), n'avait pas connu de difficultés importantes dans leur recherche d'emploi. Plusieurs ont même trouvé un emploi très rapidement à la fin de leurs études, soit dans l'entreprise où elles avaient fait leurs stages ou dès les premières démarches de recherche d'emploi.

Voici les situations plus difficiles vécues par les 8 autres qui ont dû se heurter à des **résistances** :

- 4/8, soit la moitié d'entre elles, ont vu leurs candidatures refusées par des employeurs fermés à l'embauche des femmes dans ces métiers : chantiers éloignés, notamment le secteur minier, entrepreneurs en construction ou autres propriétaires d'usines.
- 1 autre a été mise à pied à la suite d'un changement de propriétaire de l'entreprise qui refusait des femmes dans ce type d'emplois.
- 1 autre a subi des références négatives suite à un emploi où son intégration à l'équipe de travail avait été difficile.
- 1 autre a eu de la difficulté à être embauchée comme apprentie dans l'industrie de la construction où la rareté de compagnons et l'absence de stages ne favorise personne.
- 1 autre a dû chercher plus longtemps, compte tenu qu'elle avait suivi un nouveau programme de formation où les emplois demeurent encore assez rares.

Il faut cependant noter que ces femmes ont finalement trouvé un emploi intéressant et valorisant dans leur métier, comme nous le verrons à la section portant sur la satisfaction au travail. De même, quatre femmes rencontrées qui travaillaient dans des entreprises où l'avancement est possible avaient accédé à des promotions comme chefs d'équipe, superviseuses ou tâches plus spécialisées.

Les **mesures de soutien** obtenues sont exclusivement les allocations de formation ou les prêts et bourses pendant leurs études, allocations qu'elles qualifient souvent d'insuffisantes ou dont les modalités ne leur sont pas toujours connues.

3.4 L'accueil et l'intégration au travail

L'accueil et l'intégration au travail sont exigeants pour les femmes occupant des métiers majoritairement masculins.

La vaste majorité des femmes rencontrées ont réussi à s'intégrer à leur milieu de travail et l'effort requis pour le faire varie considérablement. Si environ la moitié d'entre elles se sont intégrées très facilement dans un milieu de travail accueillant et facilitant dès le départ et où elles ont reçu beaucoup d'aide, notamment, lors d'efforts physiques, l'autre moitié a vécu difficilement son intégration dans un milieu de travail masculin. Bien que l'employeur utilise les mêmes moyens pour les accueillir, la méthode la plus répandue étant le jumelage avec un employé expérimenté, il reste que les résistances viennent d'abord des collègues de travail masculins, surtout les plus âgés.

À titre indicatif, voici quelques commentaires entendus qui illustrent bien cette situation.

Sur les tests d'entrée :

« Il y a et il y aura toujours trois catégories de gars : ceux qui sont ouverts et nous acceptent tout de suite, ceux qui sont fermés et refusent carrément de voir des femmes dans leur milieu de travail et ceux qui nous testent ! Et il faut passer son test ! »

« On nous donne le plus difficile au début pour nous tester. »

« Au début, l'effort exigé est plus grand pour les femmes que pour les hommes. »

Sur les résistances :

« Les vieux travailleurs sont contre, prennent du temps à nous accepter, disent qu'on vole leurs jobs. »

« Dans les rencontres sociales, les femmes s'en mêlent et disent qu'on va voler les jobs de leurs maris. »

« Une minorité d'hommes peut créer un enfer. »

« Il faut changer la mentalité des hommes, sinon, il n'y aura pas de femmes dans les métiers. »

« Il y a un rapport de force à établir avec les contremaîtres, les professionnels ou autres, il faut toujours faire ses preuves. »

« Il faut subir la jalousie, si on avance ou qu'on a les tâches les plus intéressantes. »

Sur ce qu'il faut pour vivre dans ce milieu :

« Il faut apprendre à accepter les sarcasmes, les railleries, les zones grises du harcèlement, à gérer les relations amoureuses, mais, si on ne dit rien, ça devient invivable. Il faut aussi mettre ses limites, savoir doser ce qu'on accepte et ce qu'on n'accepte pas, avoir de la tolérance, mais aussi du caractère. »

« Il faut aussi accepter de l'aide et une bonne dose d'humour ! »

« Il ne faut pas être trop fragile, être solide pour passer à travers les filets, faire et prendre sa place. »

« Je fais partie de l'équipe, mais je ne me sens pas toujours à ma place. »

« Il faut être un peu marginale : ce ne sera jamais pour tout le monde. »

« Il ne faut pas se laisser contrôler. »

« Il faut avoir le goût d'abattre des murs, de foncer, ne pas avoir peur des préjugés. » (employeur)

3.5 Les résultats obtenus

3.5.1 La satisfaction des employeurs

De façon nettement marquée, les employeurs sont très satisfaits des femmes à leur emploi dans les métiers majoritairement masculins.

Même si plusieurs employeurs ne voient pas de différence de rendement entre les hommes et les femmes, les **habiletés** suivantes font presque l'unanimité, quel que soit le métier exercé ou le contexte de travail.

- Minutie, précision, dextérité et souci du détail permettent un travail fini soigné, propre et de qualité, surtout pour les travaux de finition ou de précision et pour les contrôles de qualité.
- Assiduité, ponctualité, respect de la hiérarchie, attention, concentration et motivation au travail.
- Nouvelle vision des choses, nouvelles façons de voir, analyse en profondeur des problèmes, facilité et volonté d'apprentissage.
- Capacités d'écoute, diplomatie, patience, entretiens facilitent les relations avec la clientèle et réduisent les conflits.
- Relation plus étroite avec le superviseur permet de prévoir les difficultés ou les problèmes personnels.
- Reconnaissance des conditions de travail offertes.
- Participation active aux comités sociaux et aux activités sociales.

Les faiblesses mentionnées sont rares et ont surtout trait à la force physique :

- Dans certains cas, le manque de force physique a les impacts suivants :
 - Limite l'apprentissage, la rotation et la progression dans les emplois et l'affectation à des tâches lourdes (comme l'installation sur des chantiers ou l'utilisation de machines lourdes), ce qui fixe un plafond dans le nombre de femmes pouvant être embauchées.
 - Réduction de la rentabilité par l'utilisation d'appareils de levage qui ralentit le travail.
 - Dans un cas spécifique, augmentation des maladies professionnelles à certains postes de travail ou métiers trop exigeants physiquement.
 - Cependant, il faut noter ici que la plupart des femmes disent recevoir de l'aide de leurs collègues lorsqu'un effort physique est nécessaire sans aucun problème, cette situation survenant fréquemment entre les hommes aussi.
- Insécurité devant les machines et insatisfaction à l'égard de l'environnement de travail (poussière, bruit, température, etc.).
- Moins de passion du métier, mais dans un cas particulier.

De façon générale, les employeurs constatent un impact global positif sur le contexte de travail.

- Améliore, tempère et adoucit le climat et l'environnement de travail en changeant la dynamique du milieu de travail.
- Apporte une meilleure combinaison des dimensions humaine et technique.
- Ajoute une dimension positive à l'équipe en rétablissant les énergies et l'équilibre de l'équipe.
- Accroît la diversité de la main-d'œuvre.
- Suscite la tolérance des superviseurs envers les femmes.
- Suscite la motivation des hommes à « en faire autant » !

Quoique cet impact global soit qualifié de positif, certaines **difficultés** apparaissent également :

- Lorsque les groupes de femmes deviennent plus importants, une gestion différente des conflits devient nécessaire à cause de relations interpersonnelles plus difficiles entre elles et de l'augmentation des commérages.
- L'affectation à des postes de travail moins exigeants physiquement entraîne les réactions négatives des hommes qui ont le sentiment de faire les tâches les plus lourdes.

3.5.2 La satisfaction des employées

À l'image des employeurs, les femmes sont très satisfaites de leur emploi dans un métier majoritairement masculin.

La quasi-totalité des femmes rencontrées, soit 21/24 sont satisfaites de leur emploi, lequel est relié à leurs qualifications et offre de bonnes conditions de travail.

Voici les éléments de satisfaction **largement** cités :

- Travail valorisant, non routinier, accès à des équipements de pointe, goût et affinités pour le travail manuel.
- Préférence et plus à l'aise en milieu masculin : « *Franc et sans rancune* », « *C'est mon monde !* », « *Macho mais pas misogyne, même si parfois paternaliste* » !
- Opportunités d'apprentissage et d'avancement : formation, enrichissement de tâches et promotions.
- Bonne complicité et bonne ambiance de travail.
- Appréciation des contremaîtres, des collègues de l'équipe de travail et de la clientèle.
- Conditions de travail supérieures aux emplois majoritairement féminins : salaires, horaires, congés, stabilité d'emploi.

Les éléments d’insatisfaction **rarement** cités sont les suivants :

- Environnement de travail difficile : poussière, température, longues journées, travail trop dur physiquement.
- Salaires plus faibles au Bas-Saint-Laurent que dans d’autres régions.
- Incertitude quant au maintien des opérations, crainte de mises à pied.
- Ancienneté dans les milieux syndiqués.

3.6 Quelques chiffres en résumé

Le tableau suivant présente les données quantitatives résultant des entrevues réalisées à l’égard des principaux thèmes de l’étude.

	Oui	Non	Total
Difficultés de recherche d'emploi	8 33%	16 67%	24 100%
Satisfaction de l'employeur	21 88%	3 13%	24 100%
Satisfaction de l'employée	21 88%	3 13%	24 100%
Emploi relié aux qualifications	21 88%	3 13%	24 100%
Expérience métiers majoritairement féminins	14 58%	10 42%	24 100%

Tableau 6 Quelques données quantitatives sur les thèmes de l’étude

On voit bien ici que les difficultés de recherche d’emploi ne sont pas très présentes, que la quasi-totalité des employeurs et des travailleuses sont satisfaits et que, de plus, celles-ci occupent un emploi en lien avec leurs qualifications.

Les rares insatisfactions mentionnées (3/24 femmes à l’emploi, autant chez les employeurs que chez les employées) demeurent donc exceptionnelles et liées à des orientations inadéquates ou à des contextes de travail particulièrement exigeants physiquement. Cependant, ces insatisfactions sont majeures : dans un cas, l’employeur sera très réticent avant d’embaucher encore des femmes dans ces métiers, compte tenu de plusieurs expériences négatives, et, dans l’autre cas, l’employée a même choisi de reprendre son travail antérieur dans la même entreprise pour éviter des problèmes de maladies professionnelles.

Il est intéressant de noter ici que la majorité avait déjà occupé des emplois majoritairement féminins avant de se réorienter vers les métiers ciblés dans l’étude pour diverses raisons telles que leur intérêt pour ce type de travail ou leur goût de vivre dans un milieu masculin où elles sont plus à l’aise.

4. Les recommandations

À la lumière des constats précédents, la problématique de rareté des candidatures féminines dans les métiers majoritairement masculins ressort de façon plus marquée que celle de l'embauche ou du maintien en emploi. À cela, s'ajoutent une orientation inadéquate des jeunes filles qui amène dans ces métiers des candidates qui ne possèdent pas les habiletés ni les intérêts nécessaires et une préparation insuffisante à ce qui les attend, d'où désillusions, abandons et image négative.

Voici donc les éléments de **problématique** retenus pour fins de recommandations :

- Orientation inadéquate des jeunes filles vers les métiers majoritairement masculins.
- Ignorance des réalités de ces métiers et de ce qui les attend concrètement.
- Préparation insuffisante à l'intégration dans des milieux de travail masculins.
- Hésitation des employeurs envers l'embauche de femmes dans ces métiers.
- Marginalité des femmes occupant un métier majoritairement masculin.

Les recommandations suivantes portent davantage sur l'orientation et la préparation des femmes à l'égard des métiers majoritairement masculins que sur le maintien en emploi lui-même : les priorités se situent en amont de l'intégration au marché du travail qui devrait se dérouler plus facilement si les moyens préalables ont été judicieusement mis en place.

Les pages suivantes présentent les moyens à prendre, regroupés selon chaque élément de problématique, et choisis en fonction des objectifs à poursuivre, le tout complété par quelques pistes d'actions plus détaillées.

RECOMMANDATIONS		
PROBLÉMATIQUE	OBJECTIFS	MOYENS
Orientation inadéquate des jeunes filles vers les métiers majoritairement masculins¹	<ul style="list-style-type: none"> Faire connaître l'éventail de tous les métiers Inciter et encourager celles qui ont un intérêt marqué, une passion pour le travail manuel et des affinités avec un milieu masculin Susciter l'appui de la famille et de l'entourage Reconnaître que celles-ci demeureront une minorité, laquelle peut toutefois devenir significative 	<ul style="list-style-type: none"> Priorité au programme « Chapeau les filles ! » Tests d'habiletés, d'attitudes et d'intérêts lors de l'orientation
Ignorance des réalités de ces métiers et de ce qui les attend concrètement	<ul style="list-style-type: none"> Montrer la réalité concrète de ces métiers sans les enjoliver Faire voir que le milieu du travail sera très différent de celui de la formation Faire connaître les milieux de travail plus propices et souvent inconnus des femmes 	<ul style="list-style-type: none"> Information réaliste et concrète sur les métiers, les milieux et les conditions de travail Visites industrielles plus variées et plus nombreuses Accent sur les stages² Témoignages d'employeurs et de femmes à l'emploi
Préparation insuffisante à l'intégration dans des milieux de travail masculins	<ul style="list-style-type: none"> Disposer de modèles féminins pour créer l'identité des jeunes femmes Acquérir les attitudes nécessaires pour « passer le test » au début de l'emploi et se faire accepter par l'équipe de travail 	<ul style="list-style-type: none"> Formation structurée à l'intérieur des programmes d'études visant le développement des attitudes requises et réalisée par des femmes expérimentées Groupes de soutien en formation et en cours d'emploi Parrainage au début de l'emploi, idéalement par une femme expérimentée
Hésitation³ des employeurs envers l'embauche de femmes dans ces métiers	<ul style="list-style-type: none"> Démystifier la présence de femmes dans le milieu de travail Faire tomber les préjugés et réduire les craintes Sensibiliser les superviseurs à l'importance de leur rôle dans l'intégration des femmes et les former à ce nouveau rôle 	<ul style="list-style-type: none"> Témoignages des employeurs qui ont embauché des femmes dans ces métiers⁴⁵ Formation des superviseurs à leur rôle d'intégration des femmes dans le milieu de travail
Marginalité des femmes occupant un métier majoritairement masculin	<ul style="list-style-type: none"> Créer une identité féminine et un sentiment d'appartenance Partager leurs expériences 	<ul style="list-style-type: none"> Réseautage des femmes occupant un métier majoritairement masculin au Bas-Saint-Laurent

¹ Orientation :

- Éviter les orientations visant uniquement à conserver les allocations de formation permettant de prolonger l'assurance-emploi ou à compléter la clientèle de certains programmes de formation professionnelle.
- La passion devient ici un élément déterminant pour se faire accepter dans un milieu de travail : « *Si on a la passion du métier, on va jusqu'au bout, ça paraît et on peut ainsi se faire accepter.* »
- Éviter les publicités mensongères qui font entrevoir un « *jardin de roses* » qui n'existe pas et créent de fortes désillusions.
- Demeurer réaliste quant à l'accessibilité des métiers aux femmes (ex. : force physique trop exigeante ou chantiers éloignés) et en reconnaissant les différences hommes/femmes.
- Faire prendre conscience du caractère marginal du choix pour donner une image réaliste :
 - « *Il faut être un peu marginale : ce ne sera jamais pour tout le monde.* »
- ... mais, aussi, pour rejoindre plusieurs jeunes filles qui feront de meilleures candidates :
 - « *Je savais que je ne ferais pas comme tout le monde !* ».

² Stages :

Tenir les stages très tôt dans le programme d'études, en augmenter le nombre et la durée, auprès d'entreprises différentes et accentuer le suivi par les enseignants.

³ Hésitation des employeurs :

Le terme « hésitation » est utilisé ici pour qualifier la majorité des employeurs qui sont davantage surpris et hésitants devant l'embauche de femmes dans ces métiers que carrément réfractaires. Les personnes rencontrées, autant les employeurs que les femmes, sont unanimes à dire qu'il n'y a pas d'énergies à mettre auprès des récalcitrants puisqu'on ne pourra les convaincre, quels que soient les arguments utilisés. De plus, on considère qu'une stratégie qui forcerait les choses ne rendrait service à personne et surtout pas aux femmes qui seraient alors embauchées et se retrouveraient dans un milieu de travail hostile, à qui on conseille même de quitter si c'est le cas. Donc, il n'y a intérêt qu'à rejoindre les employeurs « hésitants », mais qui manifestent déjà une ouverture à intégrer des femmes dans leur milieu de travail.

⁴ Moyens pour rejoindre les employeurs :

- La majorité des employeurs rencontrés s'entendent pour dire que cela demeurera difficile.
- Les colloques traitant de rareté de main-d'œuvre attireront ceux qui sont en recrutement et qui disposent de ressources suffisantes pour y assister, par exemple, dans les entreprises où il y a des responsables des ressources humaines.
- Les téléconférences avec caméras web pourraient rejoindre certains employeurs pour réduire temps et frais de déplacements.

⁵ Arguments à utiliser :

- Qualité de la main-d'œuvre féminine et impact positif sur le milieu de travail (voir satisfaction des employeurs, section 3.5.1)
- Les compétences et l'attitude positive doivent demeurer les seuls critères de sélection déterminants de la performance au travail.
- Les métiers ont évolué et, dans beaucoup de cas, la précision est devenue plus importante que la force physique.
- Donner des pistes de solutions et outils de gestion comme la gestion des conflits, l'affectation judicieuse des tâches, la rotation des emplois, les méthodes de travail et les équipements existants pour réduire les exigences physiques et améliorer la santé et la sécurité.
- Faire ressortir les raretés de main-d'œuvre prévisibles dans certains métiers.
- « *Les femmes sont souvent meilleures parce qu'elles doivent le prouver !* »

5. Conclusion

Dans un premier temps, le présent mandat a permis de constater la faible présence féminine dans les métiers traditionnellement masculins au Bas-Saint-Laurent, présence qui apparaît d'ailleurs encore plus marginale que les statistiques du recensement semblent le démontrer pour certains métiers.

Ensuite, il a permis de mieux comprendre la problématique reliée au maintien en emploi des femmes occupant ces métiers et de la resituer davantage en amont de l'intégration au marché du travail lui-même, soit lors de l'orientation et de la formation professionnelle. L'angle d'analyse change et cela ne peut qu'être bénéfique à des interventions plus porteuses de résultats.

Les moyens suggérés sont simples au sens où ils ne viennent qu'apporter une dimension nouvelle aux efforts déjà investis à l'égard de la formation professionnelle. Il va de soi que ces moyens ne pourront être mis en place qu'avec la collaboration des institutions d'enseignement, notamment les centres de formation professionnelle et les départements d'enseignement de ces technologies dans les collèges. Il y a donc lieu d'intégrer le plus rapidement possible la participation de ces institutions dans les comités de travail déjà à l'œuvre, question d'assurer la nécessaire cohérence entre les actions.

De même, il y a lieu de mettre à profit la passion, l'expérience et le réalisme des femmes qui occupent déjà des métiers majoritairement masculins au Bas-Saint-Laurent : elles ont tracé la voie et sont les seules à pouvoir transmettre aux autres les outils propres à assurer une intégration réussie dans les milieux de travail.

Annexe 1 Professions sélectionnées pour l'enquête

**Maintien des femmes dans des métiers non-traditionnels
et offrant des perspectives professionnelles intéressantes**

Professions sélectionnées pour l'enquête :

Première catégorie :			
Aucune présence de femmes sur le marché du travail selon le recensement de 2006 et femmes inscrites dans des programmes de formation professionnelles ou techniques menant à cette profession en région au cours des 5 dernières années			
CNP (9)	Profession	% sur le marché du travail	Nombre d'inscriptions de femmes dans les programmes de formation
2231	Techniciennes en génie civil	0.0	32
2283	Évaluatrices de logiciels et de systèmes informatiques	0.0	17
7231	Machinistes et vérificatrices d'usinage et d'outillage	0.0	16
7242	Électriciennes industrielles	0.0	11
7251	Plombières	0.0	4
7271	Charpentières-menuisières	0.0	23
7312	Mécaniciennes d'équipements lourds	0.0	22
7322	Débosseleuses et réparatrices de carrosserie	0.0	9
7441	Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel	0.0	31

Deuxième catégorie :			
De 1.0 à 20.0% de femmes sur le marché du travail selon le recensement de 2006 et femmes inscrites dans des programmes de formation professionnelles ou techniques menant à cette profession en région au cours des 5 dernières années			
CNP (9)	Profession	% sur le marché du travail	Nombre d'inscriptions de femmes dans les programmes de formation
2241	Techniciennes en génie électronique et électrique	5.4	20
7246	Installatrices et réparatrices de matériel de télécommunication	16.1	1
7265	Soudeuses et opératrices de machines à souder	6.3	51
7272	Ébénistes	4.3	75
7321	Mécaniciennes et réparatrices de véhicules automobile, de camions et d'autobus	3,4	33
7381	Opératrices de presse à imprimer	17.6	0
8431	Ouvrières agricoles	19.7	107
9413	Opératrices de machines à former et à finir le verre et coupeuses de verre	13.0	0
9462	Bouchères industrielles et dépeceuses de viande	18.1	14

Troisième catégorie : De 25.0 à 30.0% de femmes sur le marché du travail selon le recensement de 2006 et femmes inscrites dans des programmes de formation professionnelles ou techniques menant à cette profession en région au cours des 5 dernières années			
CNP (2)	Profession	% sur le marché du travail	Nombre d'inscriptions de femmes dans les programmes de formation
2253	Techniciennes en dessin	27.8	69
7216	Entrepreneures et contremaîtres en mécanique	23.8	15

Constitution de la liste des entreprises et commerces interrogés à partir de la Liste des industries et des commerces (LIC)

Mandat : Sortir la liste des entreprises pour chacun des CNP ci-haut sélectionnés selon les secteurs associables à ceux-ci et par taille :

5 à 19 travailleur-euse-s
20 à 49 travailleur-euse-s
50 travailleur-euse-s et plus

Au moins 6 entreprises par CNP en essayant de varier les tailles.

Hélène Bourdages
9-03-2009

Annexe 2 Liste des personnes rencontrées

LISTE DES PERSONNES RENCONTRÉES

MRC	EMPLOYEUR	EMPLOYÉES
	2231 Techniciennes en génie civil	
La Mitis	Projexco Hélène Châteauneuf, responsable des ressources humaines et des communications	Anne Chouinard
	2241 Techniciennes en génie électronique et électrique	
Rivière-du-Loup	Premier Tech Annie-Josée Bélanger, c.o., agente de recrutement Yvon Bérubé, superviseur	Élaine-Élise Malenfant Électrotechnicienne
	2243 Techniciennes et mécaniciennes d'instruments industriels	
Matapédia	Uniboard Canada Rémi Pedneault, technicien en ressources humaines	Jasmine Lévesque Mécanicienne d'entretien
	2253 Techniciennes en dessin	
Matane	Smurfit Stone Canada Inc. Annie Paradis, responsable des ressources humaines	Danièle Saint-Louis Superviseure environnement
Rivière-du-Loup	Premier Tech Annie-Josée Bélanger, c.o., agente de recrutement Robin Lauzier, superviseur	Jacinthe Doiron Coordonnatrice du dessin électrique
	2283 Évaluatrices de logiciels et de systèmes informatiques	
Rivière-du-Loup	Commission scolaire de Kamouraska-Rivière-du-Loup Mario Richard, ing. Directeur du service des technologies de l'information et des communications	Annick Fournier Opératrice informatique
	7216 Entrepreneures et contremaîtres en mécanique	
Rimouski-Neigette	Auto Bouchard et Fils (1988) Inc. Jacquelin Langlois, co-proprétaire et directeur des opérations fixes	Josée Lainey Avisseuse technique
	7231 Machinistes et vérificatrices d'usinage et d'outillage	
Rivière-du-Loup	Premier Tech Annie-Josée Bélanger, c.o., agente de recrutement Sylvain Rossignol, superviseur	Joëlle Rivard
	7241 Électriciennes	
Kamouraska	Services électriques J. Denis Michaud Inc. David Michaud, électricien	Annie Lavoie
	7246 Installatrices et réparatrices de matériel de télécommunication	
Rivière-du-Loup	RDL Télécom et Inter-Sélect André Beaulieu, propriétaire	Catherine Beaulieu
	7261 Tôlières/ferblantières	
Kamouraska	Ferblanterie C.L. Ventilation Inc. Annie Maurais, technicienne administrative Réjean Lévesque, contremaître	Hélène Gagné

MRC	EMPLOYEUR	EMPLOYÉES
	7265 Soudeuses et opératrices de machines à souder	
Rimouski-Neigette	Structures GB Richard Banville, coordonnateur SST/Formation	Véronique Rioux
	7271 Charpentières-menuisières	
Témiscouata	Bâtitech Ltée Francis Bégin, contremaître	Sylvie Bérubé
	7272 Ébénistes	
Les Basques	Menuiserie Bélisle Inc. Chantal Caron, directrice générale	Andrée Bélisle Maryse Dumont
	7311 Mécaniciennes de chantier et mécaniciennes industrielles	
Matapédia	Uniboard Canada Rémi Pedneault, technicien en ressources humaines	Nancy Truchon Mécanicienne de machinerie fixe
	7321 Mécaniciennes et réparatrices de véhicules automobile, de camions et d'autobus	
Matapédia	Garage Pilote Inc. Mario Pilote, propriétaire	Mylène Arguin
	7322 Débosseleuses et réparatrices de carrosserie	
Matane	Marquis Automobiles Inc. Yves Durette, directeur des opérations fixes et du service après-vente	Julie Côté
	7381 Opératrices de presse à imprimer	
Rimouski-Neigette	Impressions L.P. Inc. Nicole Lévesque, propriétaire et directrice de projet	Madeleine Villeneuve
	8431 Ouvrières agricoles	
Les Basques	Ferme des Rasades Lyne Lévesque, conjointe du copropriétaire	Carmen Nicole Martine Gagnon
	9413 Opératrices de machines à former et à finir le verre et coupeuses de verre	
Témiscouata	Bastherm Inc. Valérie Potvin, contrôleur financier	Annie Langlais
	9436 Classeuses de bois d'œuvre et autres vérificatrices et classeuses dans la transformation du bois	
La Mitis	Bois BSL Martin Roy, coordonnateur Ressources humaines	Léonie Morissette
	9462 Bouchères industrielles et dépeceuses de viande	
Kamouraska	Aliments Asta Inc. Édith Laplante, directrice des ressources humaines	Annick Lagacé

Répartition des entreprises

MRC	Nombre d'entreprises
Kamouraska	3
Rivière-du-Loup	3
Témiscouata	2
Basques	2
Rimouski-Neigette	3
La Mitis	2
Matapédia	2
Matane	2
TOTAL – Nombre d'entreprises rencontrées	19
Nombre de métiers occupés	21
Nombre de femmes rencontrées	24

Métiers ciblés pour lesquels aucune femme en emploi n'a pu être rejointe :

- 7242 Électriciennes industrielles
- 7251 Plombières
- 7312 Mécaniciennes d'équipements lourds
- 7441 Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel

Métiers ajoutés pour compléter l'échantillon :

- 2243 Techniciennes et mécaniciennes d'instruments industriels
- 7241 Électriciennes
- 7261 Tôlières/ferblantières
- 7311 Mécaniciennes de chantier et mécaniciennes industrielles
- 9436 Classeuses de bois d'œuvre et autres vérificatrices et classeuses dans la transformation du bois

Annexe 3 Plans d'entrevue

PLAN D'ENTREVUE - EMPLOYEUR

ENTREPRISE :

RESPONSABLE/FONCTION :

1. L'ENTREPRISE

- 1.1 Bref historique, secteur d'activités, produits/services, clientèle
- 1.2 Profil général de la main-d'œuvre : nombre, fonctions, qualifications, âge, ancienneté
- 1.3 Profil des femmes embauchées dans des métiers où vous embauchez généralement des hommes: nombre, fonctions, qualifications, âge, ancienneté

2. L'EMBAUCHE DES FEMMES DANS DES MÉTIERS MAJORITAIREMENT MASCULINS

- 2.1 Quelles circonstances vous ont amené à embaucher des femmes à ces postes?
(Ouverture/réticence au départ, démarche de recrutement/sélection, raisons de l'embauche)
- 2.2 Quelles difficultés avez-vous rencontrées lors de l'embauche?

3. L'ACCUEIL ET L'INTÉGRATION AU TRAVAIL

- 3.1 De façon générale, comment se fait l'accueil et l'intégration au travail dans l'entreprise?
(Moyens, durée, responsables)
- 3.2 L'accueil et l'intégration au travail sont-ils différents lorsque vous embauchez des femmes dans des métiers où vous embauchez généralement des hommes?
(Informations additionnelles à donner/recueillir, durée de l'intégration, difficultés particulières)

3.3 Quelles mesures de soutien avez-vous utilisées et quelle a été leur utilité?
(Embauche, intégration au travail)

4. LES RÉSULTATS

4.1 Quel bilan faites-vous de l'embauche de femmes dans des métiers majoritairement masculins?
(Avantages/inconvénients : concurrentiels, pour le climat de travail, qualité du rendement, problèmes d'intégration au travail, de conflits interpersonnels, résistance syndicale, raisons de départs, s'il y a lieu)

5. L'AVENIR

5.1 Embaucherez-vous encore des femmes dans des métiers majoritairement masculins?
(Raisons, conditions)

5.2 Que suggérez-vous pour favoriser l'embauche et le maintien en emploi des femmes dans des métiers majoritairement masculins :

5.2.1 Des moyens pour rejoindre les employeurs?

5.2.2 Des arguments à leur présenter pour les convaincre?

5.2.3 Des mesures de soutien auprès des employeurs?
(Subventions salariales, soutien administratif, support à l'intégration au travail, gestion de conflits)

5.2.4 Des mesures de soutien auprès des femmes?
(Support à la recherche d'emploi, à l'intégration au travail)

5.3 Commentaires généraux

5.4 Pour la suite de la démarche, accepteriez-vous :

- de témoigner de votre expérience?
- que votre entreprise soit citée à ce sujet?
- que l'employée rencontrée soit contactée pour un témoignage?

PLAN D'ENTREVUE - EMPLOYÉE

ENTREPRISE :

EMPLOYÉE/FONCTION :

1. LE PROFIL DE L'EMPLOYÉE

1.1 Qualifications personnelles et professionnelles : âge, formation, expérience

1.2 Historique d'emploi : métiers majoritairement masculins et autres emplois

2. LA RECHERCHE D'EMPLOI

2.1 Quelles ont été vos démarches de recherche d'emploi dans ce métier?
(Moyens utilisés, employeurs sollicités)

2.2 Quelles difficultés avez-vous rencontrées pendant cette recherche d'emploi?
(Perceptions des employeurs, difficultés des entrevues, tests de sélection, refus de candidature)

2.3 Quelles mesures de soutien avez-vous utilisées?

2.4 Celles-ci vous ont-elles bien aidé? Sinon, que vous a-t-il manqué?

3. L'ACCUEIL ET L'INTÉGRATION AU TRAVAIL

3.1 Comment s'est fait l'accueil et l'intégration au travail dans l'entreprise?
(Moyens, durée, responsables)

- 3.2 Cet accueil et cette intégration au travail ont-ils été satisfaisants?
(Informations reçues, intégration au groupe de travail, difficultés rencontrées, raisons de départ, s'il y a lieu)

4. LES RÉSULTATS

- 4.1 Êtes-vous satisfaite de votre emploi dans cette entreprise?
(Contenu de l'emploi, intégration au milieu de travail, emploi relié aux qualifications, conditions de travail)
- 4.2 Est-ce que votre emploi répond à vos exigences/attentes? Sinon, que vous manque-t-il?
(Exigences négociables, compromis effectués)

5. L'AVENIR

- 5.1 Quelles mesures de soutien pourraient faciliter l'embauche et le maintien en emploi des femmes dans les métiers majoritairement masculins :
- 5.1.1 Auprès des employeurs?
(Subventions salariales, soutien administratif, support à l'intégration au travail, gestion de conflits)
- 5.1.2 Auprès des femmes occupant des métiers majoritairement masculins?
(Support à la recherche d'emploi, à l'intégration au travail)
- 5.2 Commentaires généraux
- 5.3 Pour la suite de la démarche, accepteriez-vous de témoigner de votre expérience?