

UN AVENIR
UNE CARRIÈRE

UN EMPLOI

... À mon image



Partance
CENTRE D'EMPLOI POUR FEMMES

Conçu et réalisé par :



ACCÈS • TRAVAIL • FEMMES

Un coup de main pour l'emploi

www.accestravailfemmes.com

Partance, centre d'emploi pour femmes, organisme spécialisé dans le développement de la main-d'œuvre féminine dans la MRC de Drummond offre des services spécialisés à l'intégration des femmes dans les métiers non traditionnels depuis 1982. C'est avec beaucoup d'enthousiasme et de reconnaissance que nous avons accueilli ce guide qui répond tout à fait aux besoins des femmes de la région, des employeurs et des différents-es intervenants-es en place. De plus, il reflète la pratique professionnelle de Partance dans ce champ d'action. C'est avec fierté que nous nous joignons à Accès-Travail-Femmes afin d'en permettre une plus grande diffusion et utilisation. Félicitations et merci à nos consœurs d'Accès-Travail-Femmes de partager leur expertise et à tous ceux et celles qui ont contribué d'une façon ou d'une autre à sa réalisation! Il favorisera certainement la diversification des choix professionnels des femmes de la région du Saguenay—Lac-Saint-Jean et du Centre-du-Québec.

L'équipe de Partance, centre d'emploi pour femmes

Tous droits de traduction de reproduction et d'adaptation réservés

©2012 Accès-Travail-Femmes

Mise à jour 2019

Table des matières

- 04** Un guide en non traditionnel, pourquoi?
- 05** Qu'est-ce qu'un métier non traditionnel?
- 06** Les métiers ont-ils un sexe?
- 07** Comparatifs de profils de métiers
- 08** Comment diversifier les choix professionnels?
- 10** Des croyances qui ont la vie dure...
Des réalités encourageantes!
- 12** Un choix à mon image?
- 13** Une fille dans un domaine traditionnellement masculin
- 14** La diversification de la main-d'œuvre, avantage concurrentiel pour les entreprises ?
- 15** L'approche concertée en non traditionnel
- 16** Des services sur mesure
- 18** En conclusion

Un guide en non traditionnel, pourquoi?

Accès-Travail-Femmes, organisme qui a pour but l'accompagnement des femmes sur le marché du travail, s'implique activement afin de faire connaître aux filles et aux femmes l'éventail complet des possibilités lors du choix de carrière.

Notre mission est de favoriser l'amélioration des conditions de vie des femmes par le biais de l'intégration au marché du travail. Notre intervention vise à leur permettre de diversifier leurs champs professionnels en explorant les secteurs d'emplois, aussi bien traditionnels que non traditionnels. Nos actions se situent à 3 niveaux : service aux entreprises, aide et support aux femmes, sensibilisation et promotion dans le milieu.

L'accès et l'intégration des femmes à des postes historiquement occupés par des hommes demeurent minoritaires dans de très nombreux domaines, et ce, malgré de grandes percées.

En effet, il existe encore des secteurs entiers qui comptent une faible proportion de femmes, par exemple : électromécanique, mécanique, informatique, transformation de l'aluminium, etc. Ces secteurs, que l'on qualifie souvent de « voies d'avenir » en raison des grandes opportunités d'emploi qu'ils offrent, ne sont qu'une partie de ce qu'il est convenu d'appeler « emplois non traditionnels ».

Pour une fille qui fait un choix de métier qui sort des « sentiers réguliers », l'intégration en formation et en emploi peut s'avérer complexe. Afin d'augmenter et de faciliter l'accès à ce type d'emploi non traditionnel, Accès-Travail-Femmes a développé une approche globale favorisant l'implication des employeurs-es, des travailleurs-euses et des différents-es intervenants-es en formation.

Un des facteurs qui freine la diversification des choix professionnels est la méconnaissance des métiers. Spontanément, les filles n'envisagent pas les domaines non traditionnels. Pourtant, le défi de la diversification professionnelle représente de grandes opportunités de bassin pour les entreprises en pénurie de main-d'œuvre.

C'est pourquoi nous avons conçu ce guide à l'intention de toutes les personnes désireuses d'en savoir davantage sur les domaines non traditionnels. Nous vous invitons à le parcourir pour y découvrir les différentes réalités entourant ce type d'emploi pour les femmes.

Ce guide contient des éléments qui vous aideront à identifier votre potentiel de travailleuse, ainsi que des stratégies gagnantes d'intégration en emploi, si le domaine non traditionnel vous intéresse.

La conception et la production de ce guide ont été possibles grâce à l'implication du Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine et de la Conférence régionale des élus du Saguenay–Lac-Saint-Jean par le biais de l'Entente spécifique en matière de condition féminine 2010-2011.

Un merci spécial à l'équipe de rédaction de ce guide, les intervenantes d'Accès-Travail-Femmes dans les domaines non traditionnels : Shirley Hébert, Amy Belley-Traoré, Marie-Andrée Marquis et Audrey Girard. Également, nos remerciements vont à Emploi-Québec Saguenay–Lac-Saint-Jean qui permet le développement de notre expertise.

L'équipe d'Accès-Travail-Femmes



Qu'est-ce qu'un métier non traditionnel?

Il s'agit d'emplois occupés majoritairement par des hommes et dans lesquels on retrouve encore peu de femmes. Concrètement, un emploi est considéré non traditionnel lorsque moins de 33,33% de femmes l'exercent.

- Il y a des métiers non traditionnels dans tous les secteurs d'activités (construction, services, arts et loisirs, affaires et administration, etc.).
- Il y a également des métiers non traditionnels dans tous les niveaux d'enseignement (semi-spécialisé, professionnel, collégial, universitaire).

Y a-t-il encore des métiers non traditionnels pour les femmes?

Malgré des avancées importantes pour les femmes dans plusieurs domaines d'emplois, certains métiers demeurent non traditionnels, par exemple : *bouchère, mécanicienne industrielle, ambulancière, informaticienne, etc.*

Encore aujourd'hui, on constate que :

- 57% des travailleuses se concentrent dans 10 professions sur les 520 répertoriées dans la CNP (Classification nationale des professions).
- Seulement 19% des femmes travaillent dans des emplois à prédominance masculine.
- Sur les 168 programmes de la formation professionnelle, 112 sont considérés comme non traditionnels pour les filles.

Les métiers ont-ils un sexe?



Les banques d'information scolaire et professionnelle identifient certaines exigences liées aux métiers : les intérêts, les types de personnalité, les qualités personnelles, les aptitudes et les capacités. Il n'est jamais question dans ces descriptions d'une spécification en lien avec le sexe de la personne désirant choisir tel ou tel métier.

Pourquoi?


Parce qu'un métier, ça n'a pas de sexe!

Comparatifs de profils :

MÉTIER TRADITIONNELLEMENT FÉMININ		MÉTIER TRADITIONNELLEMENT MASCULIN	
COIFFEUSE-COIFFEUR		MACHINISTE	
Formation :	DEP Coiffure (1455 heures)	Formation :	DEP Techniques d'usinage (1800 heures)
Intérêts :	<ul style="list-style-type: none">• Aimer travailler physiquement ou manipuler des instruments• Aimer accomplir des tâches répétitives, selon des normes établies• Aimer travailler de façon méticuleuse, avec le souci du détail et de la précision	Intérêts :	<ul style="list-style-type: none">• Aimer travailler physiquement ou manipuler des instruments• Aimer accomplir des tâches répétitives, selon des normes établies• Aimer travailler de façon méticuleuse, avec le souci du détail et de la précision
Qualités personnelles :	<ul style="list-style-type: none">• Minutie• Sens de l'observation• Dextérité manuelle	Qualités personnelles :	<ul style="list-style-type: none">• Minutie• Sens de l'observation• Dextérité manuelle
Salaire moyen :	18 000 \$ / année	Salaire moyen :	49 000 \$ / année
% de femmes qui exercent ce métier :	86%	% de femmes qui exercent ce métier :	5%

En regardant de plus près le tableau, on constate qu'une fille possédant un tel profil pourrait tout aussi bien envisager le métier de coiffeuse que celui de machiniste. Comment expliquer alors que la grande majorité de filles ayant ce profil choisira la coiffure plutôt que l'usinage? Nos choix professionnels sont le fruit d'une programmation sociale où se mêlent l'éducation, les modèles transmis par l'entourage, les jeux, les loisirs, etc. Il est fort à parier que la fille qui choisit la coiffure aura peigné les cheveux de ses poupées plutôt que de bricoler avec son père.

Culturellement, le marché du travail s'est développé de façon sexuée, en identifiant des domaines d'emplois réservés aux hommes et d'autres aux femmes. Pourtant, plusieurs points communs apparaissent lorsque nous comparons le profil de métiers traditionnellement masculins ou féminins. Les différences se situent plus au niveau des tâches et de l'environnement de travail.

A close-up photograph of a young person with brown hair, wearing a yellow hard hat. They are holding a silver open-end wrench in front of their face, with the number '30' embossed on the handle. The wrench's jaws are slightly worn and have some dark spots. The person's eyes are looking directly at the camera with a neutral expression. The background is a plain, light color.

**Comment
diversifier
les choix
professionnels?**



Même si les métiers à la base n'ont pas de sexe, les choix professionnels eux, tiennent compte de la notion de sexe, ce qui fait qu'ils sont historiquement campés en domaines de garçons ou de filles. Cela conduit au maintien de la non diversification professionnelle.

Facteurs qui freinent la diversification professionnelle :

- Préjugés et stéréotypes
- Manque de modèles féminins positifs
- Méconnaissance des métiers
- Manque d'encouragement des proches
- Manque de confiance
- Manque d'ouverture du marché du travail

Quelles sont les conséquences de la non diversification professionnelle des femmes ?

La concentration professionnelle des femmes a des conséquences importantes sur leurs conditions de travail qui demeurent inférieures à celles de leurs confrères masculins, et ce dans tous les types d'emplois.

- Les femmes sont surreprésentées dans des emplois précaires (temporaires, sur appel, temps partiel, horaires coupés, absence d'avantages sociaux).
- 57% des personnes qui travaillent au salaire minimum sont des femmes.
- Les filles sont peu représentées dans des secteurs d'emplois en forte demande. Cela occasionne une **perte de renouvellement du bassin de main-d'œuvre, particulièrement** dans les secteurs **professionnels** de niveau **secondaire**, tout en contribuant à la pénurie de ressources dans des domaines traditionnellement masculins.

Des croyances
qui ont la vie dure...

**Des réalités
encourageantes!**



Les femmes qui travaillent dans des emplois traditionnellement masculins perdent-elles leur féminité?

Les femmes qui travaillent dans des secteurs non traditionnels ne sont pas moins féminines que celles qui travaillent dans des domaines traditionnellement féminins. Peu importe l'occupation choisie, on demeure ce que l'on est avec chacune sa manière bien personnelle d'exprimer sa féminité.

Les femmes sont-elles assez fortes pour faire un métier d'hommes?

Il est faux de penser que les métiers traditionnellement féminins ne demandent pas de force physique. Est-ce moins lourd physiquement pour un ouvrier de transporter son coffre à outils que pour une préposée aux bénéficiaires de déplacer un patient ? Ce ne sont pas tous les métiers non traditionnels qui exigent une force physique élevée, par exemple, le domaine de l'informatique n'a pas les mêmes exigences physiques que le domaine de la construction.

Les différences de force musculaire sont relatives autant chez les hommes que chez les femmes. Le niveau d'entraînement physique explique une partie de ces différences. La force moyenne des hommes est plus grande que celle des femmes. Cependant, les femmes sont proportionnellement plus endurantes que les hommes. En fait, même si en moyenne les femmes déploient une moins grande force musculaire que les hommes, elles développent une façon de travailler différente, mieux adaptée à leurs capacités et aux règles de sécurité, ce qui a pour conséquence de diminuer les accidents de travail.

Pour une fille, ça prend des qualités spéciales pour travailler dans un domaine de gars?

Étant donné le nombre et la diversité des métiers non traditionnels pour les femmes, il existe différents types de travailleuses. Les études ont démontré que certains traits de personnalité favorisent l'intégration et le maintien en emploi. Plusieurs travailleuses qui occupent un emploi non traditionnel développent des caractéristiques communes. Toutefois, ces caractéristiques sont davantage reliées au caractère culturel du milieu de travail plutôt qu'au type d'emploi lui-même. Couramment, on va identifier certains traits personnels favorisant une meilleure intégration : Avoir un bon sens de l'humour / Être déterminée / Être audacieuse / Avoir de la persévérance.

Pour avancer, une fille doit-elle être meilleure qu'un gars?

Devoir faire ses preuves ne signifie pas être la meilleure et la plus performante en tout temps. Il faut savoir reconnaître ses limites, tout en démontrant ses capacités et ses compétences. Souvent, les filles s'établissent un standard de performance très élevé afin de démontrer leurs compétences et d'éliminer les doutes relatifs à leur rendement au travail.

Une femme enceinte... C'est compliqué?

Les grossesses, les retraits préventifs et les congés parentaux demandent des ajustements, que ce soit dans les domaines d'emplois traditionnels ou non traditionnels. Il est vrai que les employeurs sont moins familiers avec ce type d'ajustement dans les emplois à forte densité masculine. Cependant, il ne faut pas oublier qu'un départ pour maternité se planifie, contrairement à un congé maladie.



Un choix à mon image?

Jusqu'à quel point lors d'une démarche d'orientation professionnelle, laissons-nous émerger librement les goûts et aspirations des filles, sans biais sexiste?

Une démarche de choix de carrière comprend plusieurs étapes, surtout pour celles qui veulent sortir des sentiers battus. Un accompagnement soutenu et professionnel favorisera l'établissement d'un plan d'action efficace :

1 Se faire accompagner dans sa démarche

- Identifier une ressource spécialisée en non traditionnel dans votre milieu
- Consulter les établissements d'enseignement
- Consulter les services d'aide à l'emploi, par exemple Services Québec, Carrefour jeunesse-emploi

2 Dresser « son portrait de travailleuse »

- Identifier ses intérêts, aptitudes, traits de personnalité, valeurs professionnelles, acquis scolaires, limites personnelles, etc.

3 Augmenter sa connaissance des métiers et du marché du travail

- Consulter des banques d'information scolaire et professionnelle
- Visiter des établissements d'enseignement
- Observer des travailleurs et travailleuses (stage)
- S'informer sur les particularités des métiers non traditionnels

4 Établir un plan d'action

- Vérifier les conditions générales d'admission, les préalables, les dates d'inscription, l'horaire, la durée, le lieu de formation, etc.

5 Profiter d'un soutien lors de la formation

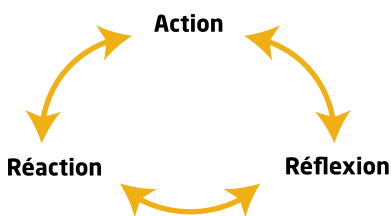
- L'accès à des services spécifiques en formation permet de contrer les effets reliés au phénomène de minorité, vécu par les filles en formation non traditionnelle. De plus, de tels services favorisent un climat de valorisation de la complémentarité et de la mixité.

Une fille dans un domaine traditionnellement masculin

Mieux se préparer pour mieux réussir

Vous débutez une formation ou une expérience de travail dans un milieu non traditionnel où les relations et les façons de communiquer sont historiquement déterminées par des valeurs et des comportements masculins, où les filles ne passent pas inaperçues. Vous pouvez avoir le sentiment de devenir le point de mire. Il peut s'avérer utile d'adopter certaines stratégies adaptées au milieu.

- Établir des rapports égaux avec les compagnons de travail.



- ✓ L'humour peut être un excellent moyen pour créer des liens, désamorcer des tensions et peut même faciliter la transmission de messages.
- ✓ Restez vous-même ! Il n'est pas nécessaire de copier les comportements du milieu pour faire partie de la gang.
- ✓ Il faut porter des vêtements appropriés au milieu, laisser de côté les vêtements ou les accessoires qui attirent l'attention et qui ne sont pas sécuritaires.
- ✓ Apporter une attention particulière aux mots et aux appellations à double sens.
- ✓ Évitez les comportements de séduction.

- L'établissement d'un climat harmonieux ne peut se faire sans une franche communication.

- ✓ Dans les moments de découragement, de doute ou d'insécurité, tournez-vous vers des alliés précieux : superviseur, parrain, compagnon, ressource pédagogique, syndicat, auprès de qui vous pouvez élaborer des solutions adéquates.
- ✓ Désamorcez l'insécurité ou la méfiance des hommes à votre égard.
- ✓ Privilégiez les personnes qui ont le plus d'ouverture. Il peut être ardu d'essayer d'avoir des liens de même intensité avec tous les collègues de travail.
- ✓ Visez une reconnaissance et une entraide mutuelle, évitez les privilèges.

- Apprendre à connaître et à respecter les limites de votre force de travail est le moyen le plus sûr d'atteindre votre plein rendement.

- L'utilisation adéquate de l'équipement et le respect des règles de sécurité est le meilleur moyen d'éviter les accidents et de protéger le matériel.



La diversification de la main-d'œuvre, avantage concurrentiel pour les entreprises ?

Différentes études mettent en lumière des avantages positifs à une plus grande mixité à l'intérieur des équipes de travail :

- Allier les forces complémentaires des hommes et des femmes
- Diversifier les méthodes de production et d'organisation du travail
- Créer un dynamisme qui renforce l'engagement
- Contribuer à la performance de l'entreprise
- Répondre à la pénurie de main-d'œuvre dans des domaines à forte prédominance masculine

La diversification des équipes de travail, des moyens de réussite :

- En augmentant l'information sur les domaines non traditionnels dans l'entreprise
- En préparant les travailleuses et le milieu de travail
- Par une collaboration intensifiée entre les différents intervenants concernés (ressources en employabilité, centres de formation professionnelle, associations d'employeurs, syndicats, etc.)

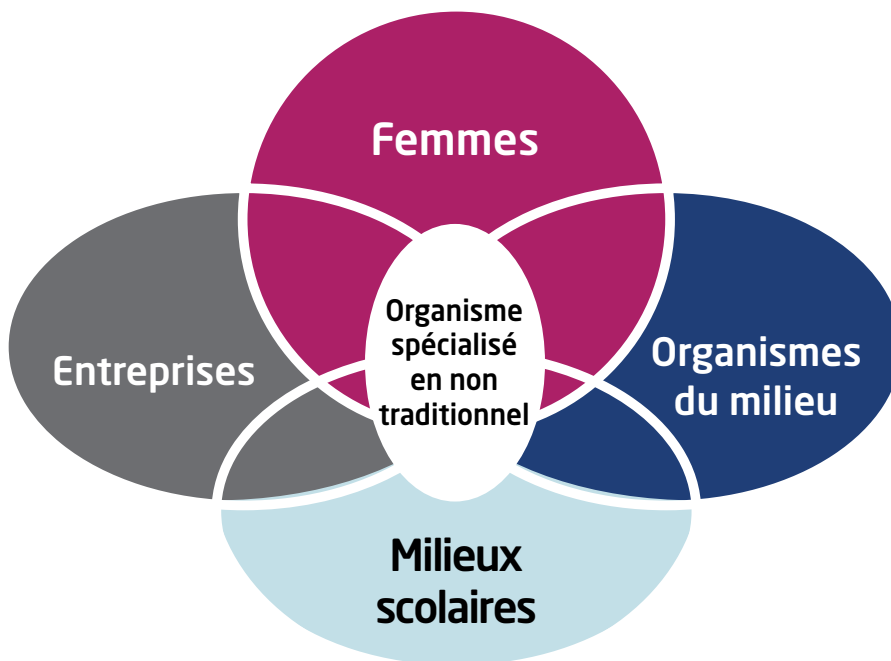
L'approche concertée en non traditionnel

L'accès et l'intégration des femmes à des postes traditionnellement masculins demeurent complexes et exigent des interventions spécifiques. C'est pourquoi nous avons développé une approche globale favorisant l'implication des employeurs-es, des travailleurs-euses et des différents-es intervenants-es en milieu scolaire.

Des interventions à différents niveaux :

- Services aux femmes et aux filles
- Liaison avec les entreprises
- Sensibilisation / Promotion / Intervention dans les milieux scolaires

Des actions en partenariat



Des services sur mesure



L'unique ressource spécialisée en non traditionnel dans la MRC de Drummond

Pour les FEMMES

- **Évaluation du potentiel non traditionnel** : permettre aux femmes d'identifier les intérêts, les aptitudes, les traits de personnalité, les motivations, les avantages et les inconvénients reliés au domaine.
- **Support aux études, à l'intégration et au maintien en emploi** : développer des stratégies d'intégration.
- **Information sur les possibilités d'emploi**
- **Sensibilisation sur les particularités des milieux majoritairement masculins** : stratégie d'intégration.
- **Expérience pratique en milieu de travail** : stages, exploration de métiers, inscription à « Élève d'un jour » en formation.
- **Préparation au marché du travail** : C.V. spécifique non traditionnel, préparation aux entrevues, information sur les différentes catégories d'employeurs, etc.
- **Réseau d'entraide** : contrer l'isolement, favoriser les modèles positifs et échanger de l'information en lien avec les domaines d'emploi.
- **Centre ressource de documentation** : possibilité de venir consulter les documents (programmes de formation, informations spécifiques en non traditionnel, bottins d'entreprises, etc.)

Pour les ENTREPRISES

- **Diagnostic et plan d'intervention** : déterminer les besoins de l'entreprise.
- **Préparation du milieu de travail** : services sur mesure adaptés aux besoins de l'entreprise.
- **Service de placement et de référence** : accès à notre bassin de candidatures (recrutement et/ou sélection).

Pour les ORGANISMES DU MILIEU et le SECTEUR DE L'ÉDUCATION

- **Ateliers de sensibilisation**
- **Formation sur mesure avec spécificité en non traditionnel** : stratégies d'intégration, conciliation études-travail-famille, etc.
- **Support à la diplomation**
- **Soutien au concours « Chapeau, les filles! »**

SERVICES accessibles partout dans la MRC de Drummond

Partance, centre d'emploi pour femmes
819 472-3351
femmes@emploi-partance.com
emploi-partance.com



En conclusion

Nous espérons que la lecture de ce guide a su vous aider à faire un choix professionnel qui vous conduit vers

UN AVENIR

UNE CARRIÈRE

UN EMPLOI

... À votre image

Sortir des sentiers battus, quel beau défi! Souvenez-vous que vous n'êtes pas seule. À partir de maintenant, vous faites partie des femmes qui changent les modèles et qui inspirent toutes celles qui croient en la force de la diversité et de la complémentarité des hommes et des femmes sur le marché du travail.

L'équipe d'Accès-Travail-Femmes

Ressources à votre portée :

Partance, centre d'emploi pour femmes,
Drummondville
819 472-3351

Services intégrés pour l'emploi, Victoriaville
819 758-1975

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
ciaft.qc.ca, 514 954-0220

Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre, RSSMO
rssmo.qc.ca, 514 904-1544

Services Québec

Direction régionale de Services Québec du Centre-du-Québec
819 475-8701

Centre local d'emploi de Drummondville
819 475-8431



Québec 


ACCÈS • TRAVAIL • FEMMES
Un coup de main pour l'emploi


BÂTISSONS
L'AVENIR
AVEC
elles
ORGANISMES
SPÉCIALISÉS EN
DÉVELOPPEMENT DE LA
MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE
BATTISSONSAVEDELLES.COM