



**MÉMOIRE**  
**PRÉSENTÉ À**  
**L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI**  
**COMME EXIGENCE PARTIELLE**  
**DE LA MAÎTRISE EN GESTION DES ORGANISATIONS**

**PAR**  
**OUMALHER IBRAHIM**

**Normes sociales et métiers traditionnellement masculins : cas des femmes de  
Ouagadougou**

**ÉTÉ 2025**

## RÉSUMÉ

Le monde a connu de grands changements et progrès notamment en matière de technologies, de développement social, de liberté d'expression et d'émancipation de la femme (Fraser, 2008; Sen, 2014). Cependant, malgré les discours en faveur de l'égalité économique, l'intégration des femmes dans des métiers dits « traditionnellement masculins » demeure ardue (Eckerlen, 2022; Paradas et al., 2019). Les travaux indiquent que l'exclusion des femmes de ces professions est principalement attribuée à leur prétendue différences physiologiques et intellectuelles, et aux rôles traditionnellement assignés (Melot et al., 2025; Napp, 2024). À l'heure actuelle, les femmes font preuve d'un niveau de qualification, de diplomation et d'inventivité équivalent à celui des hommes (Ginglinger, 2025; Indicators OECD, 2023). Néanmoins, force est de constater que, même lorsqu'elles parviennent à s'intégrer dans des professions traditionnellement considérées comme masculines, elles se trouvent confrontées à la nécessité de déployer plus d'efforts pour légitimer leur présence et démontrer leur valeur professionnelle (Boni-Le Goff et Rabier, 2022; Faret et Le Texier, 2008; Laufer, 2020). Cette exigence de validation permanente s'accompagne, , d'iniquités en matière de rémunération (Bouchet, 2022; Humphries, 2022). En effet, à compétences et responsabilités égales, les femmes se voient fréquemment octroyer des salaires inférieurs à ceux de leurs homologues masculins, perpétuant ainsi une forme insidieuse de discrimination économique basée sur le genre (Chancel et al., 2022). En Afrique, par exemple, le poids de la culture et des normes sociales patriarcales demeurent très prégnants (Duthé et al., 2024). Exercer des métiers tels que bouchère, mécanicienne, chauffeuse, ingénierie en bâtiment ou en aéronautique, diriger une entreprise, reste tabou dans certaines sociétés. À travers cette recherche, nous souhaitons recueillir les témoignages des femmes exerçant des professions atypiques, tout en portant un accent particulier sur les défis sociaux culturels qu'elles rencontrent parce qu'elles sont d'abord et surtout considérées comme des femmes occupant des professions traditionnellement masculines et les stratégies qu'elles déploient pour s'affirmer.

Cette recherche s'appuie sur la théorie féministe des rapports sociaux de sexe. Selon cette approche, les différences entre les femmes et les hommes ne viennent pas de la biologie, mais des règles et habitudes que la société construit. Ces règles attribuent des rôles différents aux uns et aux autres, souvent au profit des hommes. Cette manière d'organiser les relations entre les sexes repose sur un système hiérarchisé, dans lequel les femmes se retrouvent désavantagées. Les inégalités ne se limitent donc pas à des idées reçues : elles prennent forme dans le fonctionnement même des institutions comme la famille, l'école ou le travail, qui contribuent à les maintenir (Christine Delphy, 2000; Guillaumin, 2016; Kergoat et al., 2010). D'après les résultats de cette étude il en ressort que le système du patriarcat continue d'influencer la société burkinabé.

## REMERCIEMENTS

**Au nom d'Allah, le Tout Miséricordieux, le Très Miséricordieux,**  
Je tiens tout d'abord à exprimer ma profonde gratitude à ma directrice de recherche, Madame Salmata Ouedraogo, pour avoir accepté de m'accompagner dans ce projet et pour son soutien tout au long de cette aventure académique.

Je remercie également mes parents, pour leur appui inestimable. À mon père, qui m'a appris à rêver grand et qui, chaque jour, se bat pour mon épanouissement, et à ma mère, qui m'a inculqué la détermination nécessaire pour poursuivre mes rêves et m'a toujours encouragé à garder un esprit optimiste.

Je tiens à adresser mes sincères remerciements à Monsieur Zongho, fondateur et secrétaire du Centre Féminin d'Initiation et d'Apprentissage aux Métiers, un homme d'une grande sagesse et au cœur généreux, dont l'aide a été cruciale pour mener ce projet à terme.

Je n'oublie pas mes amis et collègues Farouk Adewale Moustapha et Awa Ndoye qui ont pris le temps de lire mon travail et d'émettre des remarques constructives, contribuant ainsi à son amélioration.

Enfin, je remercie chaleureusement toutes les participantes à ce projet, qui ont joué un rôle essentiel dans son aboutissement.

## TABLE DES MATIÈRES

<b>RÉSUMÉ .....</b>	ii
<b>REMERCIEMENTS .....</b>	iii
<b>TABLE DES MATIÈRES.....</b>	iv
<b>LISTE DES TABLEAUX.....</b>	vi
<b>LISTE DES FIGURES .....</b>	vii
<b>INTRODUCTION ET PROBLEMATIQUE .....</b>	1
<b>CHAPITRE 1 État des lieux des normes sociales et profil des femmes occupants des métiers non traditionnels au Burkina Faso .....</b>	6
1.1 Présentation générale .....	6
1.2 Contextualisation des normes sociales au Burkina.....	8
1.3 Pesanteurs sociologiques .....	10
1.4 Identification et état des lieux des métiers traditionnellement masculins .....	12
1.4.1 Métiers techniques .....	12
1.4.2 Métiers d'entrepreneures et sphères décisionnelles .....	16
<b>CHAPITRE 2 Approche globale des dynamiques de genre et de travail.....</b>	19
2.1 Introduction.....	19
2.2 La polarisation sexuée de l'emploi .....	20
2.3 Division sexuée du travail.....	21
2.3.1 Les stéréotypes associés au genre .....	24
2.4 État des lieux des métiers traditionnellement masculins .....	26
2.4.1 Les postes de direction et les entrepreneures.....	27
2.4.2 Le secteur minier, un bastion masculin .....	29
2.5 Gestion des responsabilités professionnelles et familiales.....	30
2.6 Cadre théorique .....	31
<b>CHAPITRE 3 Méthodologie de la recherche .....</b>	34
3.1 Méthodologie qualitative .....	34
3.2 Méthodes de collecte de données .....	35
3.3 Échantillonnage.....	36
3.4 Analyse des données.....	39
3.5 Les obstacles rencontrés .....	40
3.5 Limites de l'étude.....	40
<b>CHAPITRE 4 Présentation des résultats.....</b>	42
4.1 Profil des participantes.....	42
4.2 La prééminence des normes patriarcales .....	44
4.3 Le choix d'un parcours non traditionnel.....	46
4.3.1 Les raisons d'un choix de parcours non traditionnel .....	47
4.3.2 Le groupe de référence .....	48
4.4 Quels obstacles pour les femmes dans les métiers atypiques? .....	50
4.4.1 Obstacles socioculturels et normatifs .....	51

<b>4.4.2</b>	<b>Un métier perçu comme incompatible avec les caractéristiques féminines</b>	<b>52</b>
<b>4.4.3</b>	<b>Absence de forme et de force physique requises .....</b>	<b>53</b>
<b>4.4.4</b>	<b>Obstacles relationnels et psychosociaux .....</b>	<b>54</b>
<b>4.4.5</b>	<b>Difficultés à échelonner .....</b>	<b>55</b>
<b>4.4.6</b>	<b>Obstacles familiaux et conjugaux.....</b>	<b>56</b>
<b>4.4.7</b>	<b>Les contraintes temporelles et la mobilité géographique .....</b>	<b>58</b>
4.4.7.1	Les contraintes temporelles.....	58
4.4.7.2	La mobilité géographique .....	60
<b>4.5</b>	<b>Quelles stratégies adopter pour surmonter ces obstacles ?.....</b>	<b>61</b>
4.5.1	Faire ses preuves .....	61
4.5.2	Se faire petite .....	63
4.5.3	Être curieuse et proactive.....	64
4.5.4	Être taquine et moins féminine.....	66
<b>CHAPITRE 5 Synthèse et discussion.....</b>		<b>69</b>
<b>CONCLUSION .....</b>		<b>77</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE OU LISTE DES RÉFÉRENCES .....</b>		<b>80</b>
<b>ANNEXE 1 GUIDE D'ENTREVUE .....</b>		<b>91</b>
<b>ANNEXE 2 : CERTIFICAT D'ÉTHIQUE .....</b>		<b>94</b>
<b>ANNEXE 3 : LETTRE D'INVITATION .....</b>		<b>95</b>
<b>ANNEXE 4 : IDENTIFICATION DES CODES DES ENTREVUES .....</b>		<b>97</b>

## **LISTE DES TABLEAUX**

TABLEAU 1: DISPARITES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES SERVICES TECHNIQUES DU MEDIA .....	13
TABLEAU 2 : DONNEES DESCRIPTIVES DE L'ECHANTILLON .....	37

## **LISTE DES FIGURES**

FIGURE 1: REPARTITION DES ENTREPRENEURES PAR SECTEUR D'ACTIVITE .....	17
FIGURE 2:RELATION ENTRE L'AGE ET L'EXPERIENCE .....	43

## **LISTE DES SIGLES**

**ONU :      Organisation des Nations Unies**

**PNUD :      Programme de Nations Unies pour le Développement**

**OCDE :      Organisation de Coopération et de Développement Économique**

**CEDEAO : Communauté Économique des États de l'Afrique de l'Ouest**

**PNG :      Politique Nationale Genre**

**CFIAM :      Centre Féminin d'Initiation et Apprentissage aux Métiers**

**TIC :      Technologie de l'Information et de la Communication**

**CAP :      Certificat d'Aptitude Professionnelle**

**CQP :      Certificat de Qualification Professionnelle**

**DTs :      Diplôme de Technicien Supérieur**

**BEP :      Brevet d'Études Professionnelles**

## INTRODUCTION ET PROBLEMATIQUE

En dépit des nombreuses initiatives et campagnes internationales visant à promouvoir la condition des femmes, le Programme des Nations unies pour le développement (PNUD) met en lumière la persistance alarmante des stéréotypes de genre, qui demeurent solidement ancrés dans le tissu social mondial dans son rapport intitulé : Indice des normes sociales de genre 2023. Sur le contexte économique, près de la moitié des personnes sondées (46%) affirme que les hommes devraient avoir la priorité en matière d'emploi, tandis qu'une proportion similaire (43%) considère que les hommes sont naturellement plus aptes à diriger des entreprises. Ces perceptions perpétuent les inégalités professionnelles et freinent l'ascension des femmes vers des postes à responsabilités (PNUD, 2023).

Dans la majorité de pays, soit 107 sur 114, on constate une disparité significative entre les sexes parmi les diplômés des filières scientifiques, technologiques, d'ingénierie et mathématiques (Banque Mondiale, 2019). Cette inégalité atteint des proportions alarmantes dans certaines nations, notamment la République de Corée du sud, le Chili et le Royaume du Cambodge, où l'on observe un déséquilibre flagrant : pour dix hommes titulaires d'un diplôme dans ces disciplines, on compte pas moins de deux femmes (Banque Mondiale, 2019). À l'échelle planétaire, l'évolution de la représentation féminine parmi les lauréats des cursus scientifiques et techniques demeure d'une lenteur préoccupante. En effet, sur une décennie, cette proportion n'a connu qu'une modeste augmentation de quatre points de pourcentage, pour atteindre un taux de 34 % en l'an 2016. Si l'on extrapole cette progression, force est de constater que l'équilibre tant espéré entre les genres ne serait atteint qu'au terme de quatre décennies supplémentaires, révélant ainsi l'ampleur du chemin restant à parcourir vers une véritable égalité dans ces domaines d'expertise (Lise Loumé, 2016). L'égalité « ne signifie

pas que les femmes et les hommes deviendront identiques, mais que les droits, les responsabilités et les opportunités des femmes et des hommes ne dépendront pas du fait qu'ils soient nés hommes ou femmes » (Onu femmes, 2021, p. 10). Le Burkina Faso affiche un taux de 15% de femmes diplômées en STIM tandis que le Pays Bas compte une proportion de 75%. Selon les données de l'Organisation Internationale du Travail, 34,4% de femmes travailleraient dans les professions du STIM dans le secteur de l'informel au Burkina, contre 97,7% pour leurs homologues hommes (Organisation Internationale du Travail, 2023).

Jadis, la sphère professionnelle était considéré comme l'apanage exclusif des hommes (Barrere Maurisson cité dans Sronek et al., 2022, p. 169), tandis que la femme était assignée aux tâches domestiques et à la gestion du foyer. Il convient de rappeler que dans les années 1800 en France, les femmes étaient privées du droit de travailler sans l'assentiment de leur époux. Cette disposition légale ne fut abrogée qu'en 1965 (Letablier, 2020). Au Sénégal, la loi de l'égalité entre les sexes qui permet aux femmes de mener une activité sans l'agrément de leur mari est voté en 2004 (Thomson, 2015). Au Maroc, la femme était considérée comme « mineure » du point de vue de la jurisprudence contractuelle et ne pouvait entreprendre une activité professionnelle sans le consentement de son époux (Constantinidis et al., 2017). À partir des années 1990 des mouvements seront entrepris par ces femmes qui s'appuient sur des conventions internationales pour revendiquer leurs droits, ce n'est qu'en 2011, soit relativement récemment, que la nouvelle convention confirme l'abolition de l'inégalité et l'adoption de la parité entre les deux sexes en ce qui concerne « leurs droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social et culturel » (Haut-commissariat du plan cité dans Constantinidis et al., 2017, p. 46). Le travail de la femme en dehors des usines et des services domestiques jusqu'19<sup>e</sup> siècle a jadis été un sujet à controverse, et lorsqu'il s'agit de certains secteurs le débat se corse davantage (Michel, 2007). C'est d'ailleurs la période de la

première et la deuxième guerre mondiale au 20<sup>e</sup> siècle qui a marqué l'entrée massive des femmes sur le marché du travail (Assemblée nationale du Québec, s.d). En Russie, jusqu'en 2020, il existait une liste de 456 métiers interdits aux femmes parmi lesquels les travaux de fonderie et de sidérurgie, la fabrication de produits chimiques et de ciment, la mécanique d'avion, chauffeur poids lourds...(Bossé, 2020). Ces professions sont considérées comme étant nocives à la fertilité de la femme (Zoubatcheva, 2019) (Bossé, 2020; Zoubatcheva, 2019). Néanmoins, cette restriction a été substantiellement allégé, réduisant ainsi la liste à cent métiers inaccessibles en 2021. L'homme est considéré comme le principal pilier et pourvoyeur de la famille, il a donc des charges et des besoins financiers plus élevés que ceux de la femme, ce qui lui octroie une légitimité accrue dans les postes décisionnels (Jacquemart et al., 2022; Lemièvre, 2006). Les études féministes définissent les normes sociales comme des règles invisibles qui régulent et hiérarchisent les rapports sociaux de sexe. Elles perpétuent les inégalités entre les genres, et ne sont pas naturelles mais socialement construites (Beauvoir, 1949; Colette, 2016). Elles sont transmises et reproduites à travers la famille, l'éducation, le travail...

En effet, les femmes ont jusqu'aujourd'hui de la difficulté à exercer des métiers traditionnellement réservés aux hommes (G. W. Collins, 2022). L'amplitude des stéréotypes liés à l'exclusion des femmes varie d'une société à une autre (Alexandre-Leclair et Redien-Collot, 2013). Notre question de recherche s'articule comme suit : dans quelle mesure les normes sociales patriarcales influencent-elles le portrait des femmes exerçant dans les métiers traditionnellement masculins ?

L'objectif principal de notre étude est de documenter le vécu socioprofessionnel des femmes dans les métiers traditionnellement masculins en tenant compte des pesanteurs

socioculturelles qui influencent leur parcours. Quant aux objectifs secondaires, nous tâcherons de mettre un accent sur les inégalités basées sur le genre, la persistance des stéréotypes sexuels et sexistes, et les stratégies d'adaptation et ou de résilience qu'elles déploient pour survivre dans l'exercice de leur métier.

Il existe peu d'études qui abordent les normes sociales et métiers traditionnellement masculins au Burkina. Les résultats de cette étude permettront d'évaluer le changement ou l'immuabilité des normes sociales dans les métiers masculins en contexte burkinabé. La démarche vise également à élucider les mécanismes d'adaptation et de résilience que ces pionnières ont dû concevoir et mettre en œuvre pour transcender ces obstacles sociétaux. Cette analyse approfondie nous permettra d'appréhender les dynamiques complexes à l'œuvre dans ces sphères professionnelles où les femmes sont moins représentées, et de mettre en lumière les ressources tant personnelles qu'interpersonnelles mobilisées par ces femmes pour s'affirmer dans des environnements a priori peu propices à leur épanouissement professionnel. Cette étude vise à encourager une réflexion critique et à susciter des changements au sein des systèmes sociaux et économiques. En effet, elle peut représenter la voix des marginalisées et des discriminées. Elle conférera une tribune d'expression à des femmes exerçant des métiers où elles sont insuffisamment représentées, en consignant avec rigueur leurs vécus et en œuvrant pour la reconnaissance de leurs droits ainsi que leur intégration pleine et entière au sein de ces métiers. Par ce biais, elle contribue à mettre en lumière des réalités souvent occultées et à promouvoir une plus grande équité et égalité économique, tout en enrichissant notre compréhension collective de la diversité des expériences humaines (Couppié et al., 2006; Maniquet, 1999; Thiongane et Kane, 2023).

Ce mémoire comprend 5 chapitres. Au premier chapitre nous présentons un état des lieux des normes sociales et profil des femmes occupants des métiers non traditionnels au Burkina Faso, le deuxième chapitre présente une approche globale des dynamiques de genre et de travail. Le troisième chapitre décrit la démarche méthodologique, le quatrième présente les résultats et enfin le cinquième une synthèse et discussion de ce qui a été fait.

## CHAPITRE 1

### **État des lieux des normes sociales et profil des femmes occupants des métiers non traditionnels au Burkina Faso**

Dans ce chapitre, nous commencerons par présenter brièvement le contexte général du Burkina Faso. Ensuite, nous verrons dans quel environnement professionnel évoluent les femmes ayant choisi des métiers atypiques en mettant en lumière les éléments qui perpétuent la séparation entre les rôles attribués aux hommes et ceux donnés aux femmes. Enfin, nous analyserons les métiers généralement occupés par des hommes et nous verrons comment certaines femmes parviennent à y faire leur place, en nous appuyant sur des données et des études récentes.

#### **1.1 Présentation générale**

Le Burkina Faso, nation sahélienne enclavée, se présente comme un pays aux défis multiples et complexes. Avec un produit intérieur brut par habitant s'élevant à 871 dollars américains en 2023, cette nation de l'Afrique de l'Ouest illustre de manière saisissante les difficultés économiques auxquelles sont confrontés les pays les moins avancés (Direction Générale du Trésor, 2023). Son économie, évaluée à 17,047 milliards de dollars américains en 2020, repose essentiellement sur deux piliers : l'agriculture, secteur traditionnel occupant une place prépondérante, et l'exploitation minière, notamment aurifère, qui connaît un essor notable ces dernières années (Banque mondiale cité dans Acontresens, 2021; Human rights, 2023). Malgré un contexte sécuritaire particulièrement tendu, l'économie burkinabè a fait preuve

d'une certaine résilience, affichant une croissance de 3,2% en 2023 (Banque Mondiale, 2024). Cette performance, bien que modeste, témoigne d'une capacité d'adaptation remarquable face aux adversités. La démographie du Burkina Faso présente des caractéristiques typiques des pays en développement, avec une population estimée à 20,9 millions d'habitants et un taux de croissance démographique élevé de 2,9% par an. Cette population se compose d'une majorité féminine (51,7%), contre 48,3% d'hommes, une répartition qui soulève des questions quant à l'égalité des genres dans divers domaines de la vie sociale et économique (Direction Générale des Etudes et des Statistiques Sectorielles, 2019). L'instabilité politique, illustrée par deux coups d'État survenus en 2022, vient exacerber les défis auxquels le pays est confronté (Human rights, 2023). Cette volatilité institutionnelle compromet les efforts de développement et fragilise la cohésion sociale, déjà mise à mal par les disparités économiques et éducatives. L'éducation, pilier fondamental du développement humain, révèle des inégalités entre les genres. Le taux d'alphabétisation des femmes de 15 ans et plus, s'élevant à seulement 24,7%, contraste fortement avec celui des hommes, qui atteint 35,4%. Cette disparité s'accentue davantage en milieu rural, où le taux d'alphabétisation des femmes chute à 18,2%, contre 52,6% en zone urbaine (Institut National de la Statistique et de la Démographie, 2023). Ces chiffres mettent en lumière non seulement un défi éducatif majeur, mais aussi une fracture géographique et genrée qui entrave le développement équitable du pays.

En conclusion, le Burkina Faso est doté de ressources naturelles prometteuses mais confronté à des défis structurels profonds, le pays navigue entre espoir de progrès économique et nécessité urgente de réformes sociales et éducatives. L'avenir du Burkina Faso dépendra de sa capacité à concilier croissance économique, stabilité politique et développement social

inclusif, particulièrement en ce qui concerne l'émancipation des femmes et la réduction des inégalités géographiques.

## **1.2 Contextualisation des normes sociales au Burkina**

Dans la société burkinabè contemporaine, profondément ancrée dans une structure patriarcale, les inégalités de genre se manifestent dès le plus jeune âge, notamment dans l'accès à l'éducation. Le patriarcat est un mode d'organisation sociale dans lequel les hommes occupent une position dominante par rapport aux femmes dans différents domaines de la vie : au sein de la famille, dans les institutions politiques, dans l'économie ou encore dans la sphère symbolique et culturelle (Tremblay, 1993). Ce système s'articule autour de six dimensions étroitement liées : les rapports économiques, la reproduction biologique et sociale, la violence, la sexualité, les représentations culturelles, ainsi que les mécanismes étatiques (Tremblay, 1993). Il repose sur une hiérarchisation des sexes présentée comme naturelle, qui attribue aux femmes et aux hommes des rôles distincts, contribuant ainsi à leur exclusion des lieux de décision et d'autorité.

Sur le plan économique, la pauvreté généralisée pousse de nombreuses familles à faire des arbitrages : en cas de ressources limitées, la scolarisation des garçons est souvent priorisée, les filles étant destinées à des rôles domestiques ou au mariage (Condat, 2025; UNFPA, 2021). Les rôles attribués aux femmes et aux hommes ne sont pas le fruit du hasard. Ils s'appuient sur des règles sociales, culturelles et religieuses qui placent souvent les hommes au-dessus des femmes. Dans son ouvrage, LeBlanc (2021) montre que cette répartition des rôles n'est pas simplement liée aux idées de chacun, mais qu'elle est soutenue par des institutions comme l'école, la famille ou l'État. À travers leurs recherches dans plusieurs pays

sahéliens, dont le Burkina Faso, elle explique que les normes de genre influencent les parcours scolaires et professionnels. Par exemple, dans certaines écoles, les filles sont dirigées vers des formations comme la couture ou la coiffure, tandis que les garçons sont orientés vers la mécanique ou l'électricité. Ce qui semble être un « choix naturel » cache en réalité des attentes sociales et des inégalités déjà bien ancrées. Cela se reflète dans le monde du travail, où les femmes sont très nombreuses dans des emplois précaires et peu valorisés, et très rares dans les métiers techniques ou les postes de direction.

Guérin et al. (2022) de son côté, insiste sur le rôle des grandes institutions sociales dans le maintien de ces inégalités. Pour elle, la manière dont les femmes et les hommes se répartissent les tâches dans la société n'a rien de naturel : elle repose sur des rapports de force. Quand certaines compétences sont vues comme féminines, les métiers qui y sont associés perdent de la valeur et deviennent invisibles. Il montre aussi que ces inégalités sont encore plus fortes quand on tient compte de la classe sociale. Les femmes des milieux ruraux et défavorisés cumulent ainsi plusieurs difficultés : peu d'accès à l'école, peu de moyens pour se former, et peu de reconnaissance dans leur travail. C'est ce qui fait que beaucoup de secteurs professionnels restent fermés aux femmes.

Ces analyses sont confirmées par les chiffres récents publiés par l'Institut National de la Statistique et de la Démographie (2023): au Burkina Faso, les femmes représentent moins de 25 % des élèves dans les filières techniques, et moins de 15 % des cadres de la fonction publique. Ces données montrent que les inégalités entre les sexes ne sont pas dues à des circonstances isolées, mais qu'elles sont bien installées dans les règles et les pratiques du pays.

Pour quantifier ces inégalités, divers indicateurs ont été développés. L'indice d'inégalité de genre du PNUD, qui évalue les disparités dans les domaines de la santé reproductive, de

l'autonomisation et de la participation économique, s'élevait à 0,621 pour le Burkina Faso en 2021, révélant des écarts significatifs (OCDE, 2023). De même, l'indice de développement de genre, mesurant les écarts entre hommes et femmes en matière de santé, d'éducation et de niveau de vie, s'établissait à 0,903, soulignant un avantage masculin en termes de scolarisation et de revenus (PNUD, 2021). Ces inégalités se manifestent également dans la sphère domestique, où les femmes assument la majorité des tâches ménagères et éducatives, tandis que les hommes sont considérés comme les principaux pourvoyeurs (Unesco, 2022). Cette dichotomie se prolonge dans le monde professionnel, les hommes occupant généralement des emplois formels et mieux rémunérés, alors que les femmes sont souvent cantonnées à des activités économiques informelles ou de subsistance, perpétuant leur dépendance financière (Ministère de la promotion de la femme, 2009). Enfin, la participation politique des femmes reste limitée par des stéréotypes persistants. Sous-représentées dans les instances décisionnelles, elles sont fréquemment perçues comme moins aptes à exercer des fonctions de leadership ou à prendre des décisions importantes pour la communauté (Institut national de la statistique et de la démographie, 2020). Le gouvernement du Burkina compte en effet à ce jour 4 femmes ministres parmi ses 25 ministres, et 16 députées parmi les 71.

### **1.3 Pesanteurs sociologiques**

Nous aborderons dans cette section le rapport entre les normes sociales et les contraintes culturelles, religieuses, coutumières et communautaires dans la société burkinabé.

Les normes sociales sont considérées comme des règles invisibles qui régulent et hiérarchisent les rapports sociaux de sexe. Elles perpétuent les inégalités entre les genres, et ne sont pas naturelles mais socialement construites (Beauvoir, 1949; Colette, 2016). Pays

entravé, le Burkina Faso compte plus de 60% de musulmans et environ 20% de chrétiens (BBC News Afrique, 2016). La religion musulmane par exemple exhorte les femmes à rester dans leur foyer afin de s'occuper de leurs enfants et de leur mari (Sourate 4 An-nisa), et dans la Bible on retrouve l'exhortation « femmes soyez soumises à vos maris, comme au Seigneur ; car le mari est le chef de la femme, comme Christ est le chef de l'Église, qui est son corps, et dont il est le Sauveur... » (Éphésiens 5 : 22). Ces prescriptions religieuses illustrent que la question du travail rémunéré de la femme peut susciter des débats et des controverses. Le Burkina figure parmi l'un des 5 pays ayant le taux de mariage précoce le plus élevé. En 2021, on compte environ 2,8 millions d'enfants qui ont été marié dont 548 200 n'ont pas atteint l'âge de 15ans. Le taux de mariage est de 58% pour les filles ayant moins de 18 ans et les prévisions n'augurent aucune baisse de ce taux malgré les initiatives déployés (Diamond.G, 2022). Les normes sociales influencent très tôt la manière dont les filles et les garçons sont éduqués. Dès leur plus jeune âge, on apprend aux filles à être obéissantes, respectueuses et discrètes, alors qu'on attend des garçons qu'ils prennent des initiatives et assument des responsabilités. Cette différence dans l'éducation selon le sexe est renforcée par plusieurs institutions comme la famille, l'école, la religion et les traditions locales (Langewiesche, 2000). En général, cela place les femmes dans des rôles, souvent centrés sur le fait d'être mère, de s'occuper de la maison et de protéger l'image de la famille (Yougharé et Moyenga, 2025).

En plus de cela, les règles coutumières renforcent la domination des hommes dans des domaines importants de la vie sociale, comme l'héritage, le mariage, l'autorité sur les enfants ou encore l'accès à la terre. Dans beaucoup de zones rurales, par exemple, les femmes n'ont pas le droit d'hériter ou de posséder des terres. Cela réduit fortement leur indépendance économique et leur capacité à prendre des décisions. Même si ces règles viennent de la

tradition, elles sont encore maintenues et adaptées aujourd’hui par les chefs locaux et les structures communautaires, ce qui continue d’entretenir des inégalités entre les sexes (Vershuer, 2022).

On recense environ 60 ethnies parmi lesquelles certaines sont sous le régime du matriarcat, à l’exemple des lobi, une ethnie du sud-ouest burkinabé (Yafa, 2021). Toutefois, la société burkinabè est reconnue comme étant exclusivement patriarcale.

#### **1.4 Identification et état des lieux des métiers traditionnellement masculins**

L’objectif de l’étude est de documenter le vécu des femmes dans les professions masculines. Cette section nous permettra de recenser les métiers ayant une faible représentation féminine mais aussi les causes justifiant cette disproportion. Bien que la dynamique en constante évolution au Burkina Faso soit observable, les professions telles que la maçonnerie, la mécanique, la soudure et l’électricité continuent d’être principalement exercées par des hommes (Koné et Numa-Bocage, 2022; Ministere de la jeunesse de la promotion de l’entrepreneuriat et de l’emploi, 2021) Notre recension nous a permis de ressortir quelques métiers où les femmes sont faiblement représentées notamment : les métiers techniques, les métiers d’entrepreneures et sphères décisionnelles

##### **1.4.1 Métiers techniques**

Une récente étude de Lassané Yaméogo (2021) a porté sur la représentation des femmes dans 3 médias de la capitale au niveau des métiers techniques du journalisme notamment : la photographie, la caméra, la prise de son, la maintenance des machines, l’éclairage, le montage, l’infographie, la photogravure, l’informatique, la réalisation, l’offset. On peut constater les disparités aux différents postes sur le tableau ci-dessous :

**Tableau 1: Disparités entre les femmes et les hommes dans les services techniques du média**

Service	Hommes	Femmes	Pourcentages femmes
Sidwaya Photo	3	1	25.0
Maintenance (réparation, mise en marche et arrêt des machines)	10	1	9.09
Informatique	3	0	0.0
Photogravure	3	0	0.0
Offset	6	0	0.0
Finition	4	0	0.0
Montage	2	2	50.0
Télévision Burkina prise de son	15	4	21.05
Montage TV	6	8	57.14
Image, caméra et lumière	27	1	3.57
Transmission de signal	10	0	0.0
Maintenance TV	15	0	0.0
Radio Burkina Exploitation	22	3	12.0
Maintenance (Radio Burkina)	5	1	16.66
Radio rurale Exploitation	7	3	30.0
Maintenance (Radio rurale)	3	0	0.0
Radio Arc-en-ciel service technique	8	1	11.11

Source : Lassané Yaméogo (2021)

On observe que les femmes ne représentent que 14.36% des services techniques. En 2017, dans 60 % des entreprises médiatiques publics publiques et privées, les femmes ne constituaient que 25% des journalistes. Les répondants justifient cette sous-représentation par les prérequis que nécessitent ces métiers comme l'endurance et la force physique qui demeurent des habiletés exclusivement associées aux hommes. Les notions de masculin et féminin sont façonnées socialement en fonction de stéréotypes associés tels que « *fort/faible, capable/incapable, dominant/dominé* ». De nombreux parents ont tendance à inscrire leurs garçons dans des métiers techniques au détriment de leurs filles, pensant que ces domaines sont exclusivement masculins (Lassané Yaméogo, 2021). Ces écarts qui naissent dans l'environnement familial peuvent déstabiliser ou influencer les filles en les amenant à se sous évaluer ou à montrer une indifférence en ce qui concerne le domaine des sciences exactes comme la mécanique, l'électricité, la chimie... Pendant leur développement et leur intégration sociale, les filles acquièrent moins de connaissances et de compétences en matière de technologie que les garçons, que ce soit sous forme de savoirs intégrés, ou de ressources tangibles. Comparativement aux garçons, les filles affichent un niveau de compétences technologiques inférieur (Rouamba cité dans Lassané Yaméogo, 2021).

Une autre étude a examiné la sous-représentation des femmes dans les métiers techniques liés aux technologies de l'information (TIC) à Ouagadougou. L'auteur formule des hypothèses de nature sociale, culturelle, institutionnelle et économique pour expliquer le déséquilibre des femmes dans le domaine de l'informatique. Les pesanteurs socioculturelles qui entravent l'accès et la participation égalitaire des femmes à des carrières de technicien réseau, architecte de système d'information, analyste développeur, webmaster peuvent être justifiées par : les longues heures de travail, des horaires imprévisibles, une disponibilité

permanente, et une flexibilité peu compatible avec les responsabilités familiales. De plus, les carrières professionnelles dans l'informatique favorisent généralement les hommes, car « les règles de promotion sont souvent définies par les hommes et pour les hommes »(Mahamadi). Parmi les 600 espaces informatiques que comptait le pays, la totalité des 90 cybers centres faisant l'objet de l'investigation dans la capitale, disposait uniquement de maintenanciers masculins ce qui traduit un pourcentage nul de femmes employées à ce poste. Sur les 15 entreprises enquêtées exerçant dans le secteur des technologies de l'information et de la communication, et les institutions administratives usant de ces services, les femmes représentent 16,4% des techniciens contre 83,6% des hommes. On recense des employées techniciennes dans les entreprises disposant uniquement de plus de 5 techniciens.

Les femmes sont également sous représentées dans le secteur minier où elles ne constituent que 3 à 15% (Chambre des mines du Burkina cité dans L'économiste du faso, 2018). Dans la même année, la mine d'or d'Essakane employait 2332 travailleurs dont les femmes ne représentaient que 11,1% soit 261 du total des employés. Parmi cet effectif, seul 27% des femmes exercent des métiers traditionnellement associés à la gent masculine comme opératrices d'engins lourds, opératrices de la salle de contrôle, géologues, chimistes, etc. Et seulement 10,34% occupent les postes de la hiérarchie : ingénieurs en procédé, contremaîtres, coordonnatrices, conseillères, directrices... Ces chiffres modestes sont quand bien même le résultat d'un effort mis en œuvre par l'entreprise pour mobiliser et maintenir les femmes dans ce secteur. L'entreprise a mis en place des programmes de formations particuliers afin d'amoindrir les disparités entre les hommes et femmes. Elle est l'une des rares entreprises à prolonger le congé de maternité d'une durée de 3 mois qui est la norme au Burkina à 14 mois, tout en leur octroyant une rémunération partielle de leur salaire.

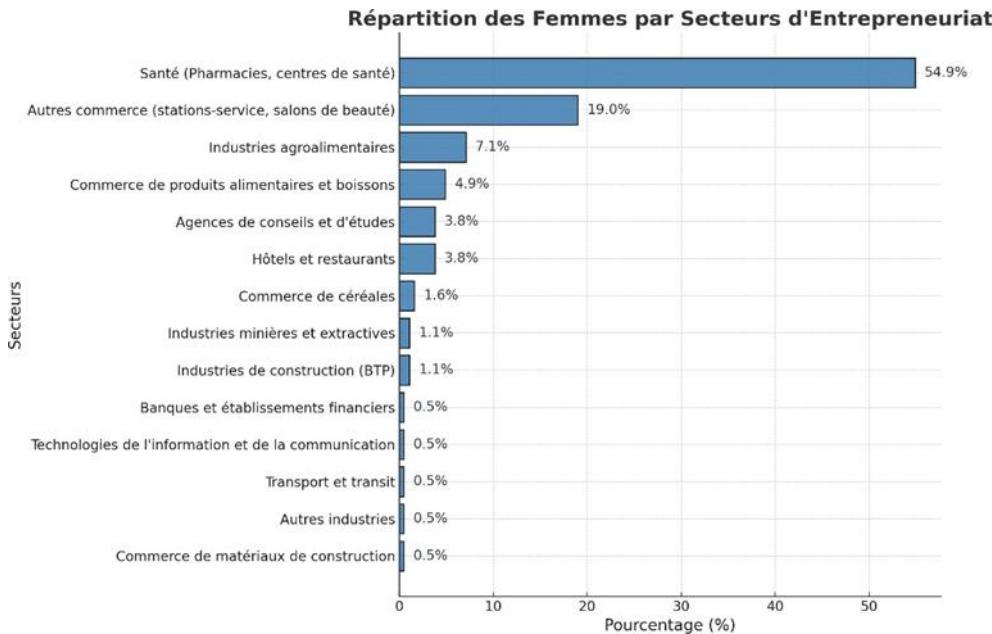
L'article évoque le parcours de 2 femmes qui ont outre passer les préjugés, qui ont réussi à s'imposer dans le milieu, et qui ont trouvé une certaine harmonie entre leur métier et leur rôle traditionnel. Elles sont géologue et superviseure de production de l'usine (L'économiste du faso, 2018)..

#### **1.4.2 Métiers d'entrepreneures et sphères décisionnelles**

Au Burkina Faso, les femmes constituent environ 20 % des entrepreneurs, ayant créé 8 042 entreprises sur un total de 40 884 au cours des cinq dernières années (Chambre de commerce de l'industrie du Burkina, 2018). Bien que le taux d'activité entrepreneuriale émergente (TEA) atteigne 30,2 %, l'un des plus élevé au monde, de nombreuses entrepreneures se limitent à des structures très petites et informelles (Chambre de commerce de l'industrie du Burkina, 2018). Cette situation est largement attribuable à divers obstacles socioculturels qui entravent leur progression. Les contraintes socioculturelles incluent des normes traditionnelles qui assignent aux femmes des rôles domestiques, limitant ainsi leur temps et leur capacité à s'engager pleinement dans des activités entrepreneuriales.

Les femmes sont cheffes d'entreprises de nombreuses entreprises dans le secteur de la pharmacie, des instituts pour les soins esthétiques ; mais sont faiblement représentées dans les domaines du bâtiment et de la construction, ou des mines (voir figure 1)

**Figure 1: répartition des entrepreneurs par secteur d'activité**



Source : Chambre de commerce (2018) graphique 16, p.22

On observe que 0,5 % des effectifs dans les technologies de l'information et de la communication, 0,5 % dans le secteur du transport et du transit, et à peine 1,1 % dans le bâtiment et les travaux publics. Ces données révèlent une inégalité persistante en matière d'accès des femmes à ces professions.

En somme l'examen de la situation socio-économique du Burkina Faso, associé à l'étude des normes sociales qui régissent les rôles attribués aux femmes et aux hommes, permet de mieux saisir l'origine des inégalités que vivent les femmes, notamment dans leur accès aux professions considérées comme masculines. Les écarts constatés dans les secteurs techniques, les postes de décision ou encore dans l'entrepreneuriat ne traduisent pas seulement un manque de développement ; ils résultent avant tout de mécanismes sociaux profondément ancrés dans les habitudes, les structures et les mentalités.

Ce premier chapitre a ainsi permis de poser les fondements utiles pour comprendre comment les rapports sociaux de sexe s'organisent dans le contexte burkinabè. Il souligne la nécessité d'adopter une lecture à la fois située et croisée des enjeux, pour mieux appréhender la place des femmes dans des espaces professionnels encore largement dominés par les hommes. Dans le chapitre suivant nous explorerons de manière globales les interactions entre les rapports de genre et le monde professionnel.

## CHAPITRE 2

### Approche globale des dynamiques de genre et de travail

Ce chapitre nous permettra d'examiner les travaux antérieurs dans une perspective globale.

Nous aborderons la polarisation sexuée des professions et la division sociale sexuelle du travail rémunéré. Puis nous explorerons les stéréotypes sexuels ou sexués au genre et ferons un état des lieux des formations vers les métiers traditionnellement masculins. Nous consacrerons ensuite une section aux métiers dits masculins.

#### 2.1 Introduction

Selon certains auteurs, la division sexuée du travail exerceait une influence sur la polarisation des métiers (Bourdieu, 1990; Héritier, 1996). La division sexuée du travail consiste en la répartition traditionnelle des responsabilités et des rôles associés aux hommes et aux femmes (Kergoat, 2000). Y consacrer un paragraphe nous permettra de mieux cerner et comprendre la construction sociale des comportements et des rôles considérés comme conformes ou non à chaque sexe. Cette démarche s'inscrit parfaitement dans l'objectif principal de notre étude, qui vise à documenter le sexisme ambiant dans le vécu social et professionnel des femmes dans les métiers non traditionnels en tenant compte de l'influence des pesanteurs socioculturelles à l'origine de la polarisation sexuée dans la sphère professionnelle animée par les arrangements patriarcaux. Selon Hooks (2020) le sexisme est un système de discrimination qui touche surtout les femmes. Elle souligne que ce ne sont pas uniquement les hommes qui le reproduisent : les femmes peuvent aussi en être porteuses sans toujours en avoir conscience.

## 2.2 La polarisation sexuée de l'emploi

La stratification genrée de l'emploi dans la sphère professionnelle fait référence à la répartition inégale des hommes et des femmes dans différents secteurs, professions et niveaux hiérarchiques du monde du travail. Cette disparité a catalysé deux concepts que sont : la ségrégation horizontale et la ségrégation verticale (Duru-Bellat, 1990; Maruani, 2011).

La ségrégation horizontale, phénomène prégnant dans la sphère professionnelle contemporaine, se manifeste par une distribution asymétrique des effectifs masculins et féminins au sein des divers secteurs d'activité et corps de métiers. Cette répartition inéquitable se caractérise par une polarisation genrée des domaines professionnels, où l'on observe une concentration disproportionnée des femmes et des hommes dans des sphères d'activité distinctes (Fédération Wallonie-Bruxelles, s.d; Maruani, 2011; Testenoire, 2015). Ainsi, certains secteurs, tels que la santé ou l'enseignement, connaissent une surreprésentation féminine notable, tandis que d'autres domaines, à l'instar de l'industrie ou du bâtiment, demeurent largement dominés par la gent masculine. La ségrégation verticale, se caractérise par une disparité entre les genres quant à l'accession aux échelons supérieurs de la pyramide organisationnelle (Marry, 2004; Maruani, 2011). Cette forme de stratification sexuée se manifeste de manière plurielle et insidieuse. En premier lieu, on constate une sous-représentation patente de la gent féminine au sein des postes décisionnels et des fonctions dirigeantes. Les femmes se heurtent fréquemment à des barrières invisibles mais tenaces, communément désignées sous l'appellation de « plafond de verre », qui entravent leur progression au-delà d'un certain niveau hiérarchique (Fédération Wallonie-Bruxelles, s.d).

Selon les données de 2022 de l'Organisation des nations unies (ONU), les femmes sont plus présentes dans des métiers peu spécialisés ou moins exigeants en termes de qualifications (ONU Femmes, 2024). Sur le plan mondial, les femmes représentaient 57% du secteur des services, 17% du secteur industriel et 26% dans le domaine agricole (Banque Mondiale, 2022). Elles n'occupent que 18% des postes de direction des entreprises à travers le globe. Au sein des pays membres de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE), la proportion moyenne de sièges détenus par des femmes dans les conseils d'administration n'excède guère 22% (Banque Mondiale, 2022). Force est de reconnaître que l'évolution vers une parité effective dans ces sphères de pouvoir s'avère être un processus d'une lenteur déconcertante, dont les effets tangibles tardent à se manifester de manière significative (Levonian, 2020).

### **2.3 Division sexuée du travail**

Cette section répond à un de nos sous objectifs qui est de mettre en lumière la perpétuation historique d'une division genrée des tâches et des outils. Cette répartition a conduit à une normalisation et une intériorisation de ces pratiques par les femmes elles-mêmes (Bourdieu, 1990).

Les discriminations que subissent les femmes sur le marché du travail découlent de la répartition des rôles entre les sexes, dictée par deux postulats : le fondement selon lequel « il y a des travaux d'hommes et des travaux de femmes », et le principe de hiérarchie implicite, selon lequel « un travail d'homme vaut plus qu'un travail de femme » (Kergoat, 2000). La discrimination liée au genre repose sur des attentes socialement construites qui attribuent aux femmes et aux hommes des rôles, des comportements et des aptitudes considérés comme appropriés. Ces représentations, ancrées dans les normes sociales, culturelles et symboliques,

ne tiennent pas compte du sexe biologique, mais influencent profondément la manière dont les individus sont perçus et traités dans la sphère professionnelle (Ridgeway et Ridgeway, 2011; Scott, 2007).

Selon Bereni et al. (2020), cette discrimination peut se manifester de manière directe, par exemple lorsqu'une femme est écartée d'un poste ou moins bien rémunérée à compétence égale. Elle peut aussi être indirecte, lorsque des règles ou des critères apparemment neutres tels que la disponibilité en dehors des horaires classiques, ou une certaine posture de leadership produisent en pratique des effets désavantageux pour les femmes, en raison des inégalités structurelles déjà présentes dans la répartition des tâches domestiques ou familiales.

Ces mécanismes discriminatoires reposent souvent sur des préjugés inconscients, autrement appelés biais implicites (Hing et al., 2023; Russen et al., 2025). Ces jugements automatiques, qui échappent à l'intention consciente, orientent les décisions de sélection, d'évaluation ou de promotion. Ainsi, des qualités comme la rigueur, l'autorité ou la rationalité sont plus volontiers attribuées aux hommes, tandis que les femmes doivent souvent faire preuve de plus d'efforts pour faire reconnaître leur légitimité, en particulier dans les milieux professionnels traditionnellement masculins (Ridgeway, 2011; Sieghart, 2021).

Tabet (1998) a exploré un nouvel aspect de la division sexuelle du travail. Plutôt que de se focaliser sur la répartition des tâches, elle analyse la différenciation des outils utilisés par les hommes et les femmes. Dans les sociétés qualifiées de primitives, on observe une appropriation masculine des instruments techniques les plus sophistiqués, même s'ils demeurent rudimentaires (Tabet, 1998). Parallèlement, les femmes se voient non seulement exclues de la fabrication de ces outils, en particulier des armes, mais sont également cantonnées à des activités jugées triviales (Daune-Richard, 2001). L'auteure suggère que la

division sexuelle du travail est perçue comme une relation d'hégémonie plutôt qu'une simple dualité, suggérant que les rôles assignés à chaque sexe ne sont pas simplement auxiliaires, mais plutôt asymétriques et orientés vers une forme de contrôle ou de domination. Les métiers du secteur des services qui requiert la gestion des relations humaines correspondent aux aptitudes que développent les femmes du aux rôles traditionnels que la société leur confère. Ces aptitudes sont considérées comme étant des caractéristiques féminines par les organisations et les professionnelles elles-mêmes. Cependant, du fait de leur perception comme des qualités intrinsèques, ces compétences ne sont pas toujours considérées comme des atouts professionnels à part entière. Cette ignorance entraîne une dépréciation des professions perçues comme étant spécifiquement féminines par rapport aux métiers techniques traditionnellement masculins, ce qui se reflète dans des salaires moins élevés.

Handman (2015) a également analysé dans son étude la persistance, à travers les époques et dans diverses sociétés, la répartition sexuée du travail qui relègue les femmes à l'écart de certaines tâches et de certains environnements, notamment ceux impliquant la manipulation de matériaux robustes (comme la pierre, le métal ou le bois), la chasse, la boucherie, l'agriculture, la pêche, la conservation des aliments, la viticulture. Cette analyse tient également compte des modestes progrès observés au cours des dix dernières années dans la plupart de ces domaines. L'argumentaire de l'auteur reprouve d'abord les opinions qu'on retrouve dans beaucoup de travaux qui justifie l'exclusion des femmes à certaines tâches et métiers dû à leur absence de force physique et aux défis de la maternité et tout ce qu'elle implique. Il démontre plutôt que les tâches comme porter du bois et de l'eau dans certaines sociétés de chasseurs-cueilleurs sont autant difficiles sinon plus, car elles sont souvent accomplies avec un enfant sur le dos, nécessitant des heures de marches. D'où la nécessité d'explorer d'autres explications pour justifier l'existence et la perpétuation de ces préjugés

tenaces et rigides. Tout comme Tabet, Handman (2015) montre que les femmes ne sont pas écartées de toutes les activités mais plutôt de certains outils. Par exemple, dans la chasse, elles n'utilisent pas des flèches ou des lances mais plutôt des gourdins, des bâtons ou des mains nues. De même, en ce qui concerne la pêche, l'artisanat, l'agriculture, elles n'utilisent pas d'outils techniques mais plutôt basiques, et elles ne pratiquent pas la pêche en haute mer. Handman (2015) démontre que dès qu'une optimisation technique permet une productivité accrue, les hommes s'approprient ces tâches.

### **2.3.1 Les stéréotypes associés au genre**

Les stéréotypes de genre sont des croyances sociales largement partagées qui attribuent certains traits ou rôles aux femmes et aux hommes selon leur sexe (Beauvoir, 1949; Maruani, 2011; Valian, 1999). Cette section nous permettra de comprendre les raisons pouvant justifier les disparités observées dans les métiers. Selon Duru-Bellat (2017) le genre fonctionne comme un mécanisme qui perpétue les inégalités entre les hommes et les femmes.

Dans son étude, Coron (2023) a classé les stéréotypes selon trois critères : Les stéréotypes liés à la vision moraliste de la famille et du rôle des mères : 2 deux affirmations soutiennent cette idéologie : 1) « Quand une mère a un emploi, les enfants en souffrent. » 2) « En général, quand la femme a un emploi à plein temps, la vie de famille en souffre. » Ces idéologies s'inscrivent dans une logique de dualité carrière-famille et le contexte de la double charge mentale.

Les stéréotypes liés à la vision essentialiste des femmes : « Avoir un travail, c'est bien, mais ce que la plupart des femmes veulent vraiment, c'est un foyer et des enfants ». Cette idéologie renvoie à la perception qu'a la société de la femme comme un être naturellement doté de cet

amour maternel. Aussi les nouvelles idéologies et mentalités de « la maternité intensive » qui exigent plus l’implication des parents et davantage celui de la mère dans l’éducation de l’enfant, accroît l’inégalité dans la répartition des tâches au sein du couple et donc entravent de la femme à s’épanouir dans un quelconque métier. Les stéréotypes liés à l’idéologie de l’homme pourvoyeur l’ancrage de cette mentalité a été possible grâce à des employeurs tel que Henry Ford qui accordait des salaires familiaux aux travailleurs, ce qui a contribué à institutionaliser la vision l’iniquité salariale. Cette vision a participé à entretenir la séparation entre carrière professionnelle et responsabilités familiales, Il est difficile pour les femmes de trouver un équilibre entre les deux. Comme le souligne également (Legault, 2008), cette répartition des rôles s’appuie sur une division initiale entre le privé, généralement attribué aux femmes, et le public, associé aux hommes, une division qui continue de structurer, encore aujourd’hui, l’organisation du travail dans certaines sociétés (Marry, 2023; Trinkenreich et al., 2022)

## 2.4 État des lieux des métiers traditionnellement masculins

Malgré les progrès notables réalisés dans certains pays en matière de représentation des femmes dans les carrières scientifiques et techniques. D'autres accusent encore un retard significatif en ce qui concerne la représentation féminine dans les domaines des Sciences, Technologies, Ingénierie et Mathématiques (STIM) (Organisation Internationale du Travail, 2023). En exemple, les écarts sont évidents au Ghana qui affiche un taux impressionnant d'emploi des femmes dans les STIM de 90,5% en 2017 et la Tunisie 81,8% en 2019, alors que le Niger ne comptait que 12,5% de femmes dans ces secteurs en 2017, et le Burkina Faso 34,4% en 2023 (Organisation Internationale du Travail, 2023). Cette sous-représentation féminine dans les STIM observée à l'adolescence se perpétue et constitue les prémisses de l'âge adulte, phases déterminantes au cours desquelles s'esquiscent les trajectoires académiques et les aspirations professionnelles. Elle atteint son paroxysme lors de l'insertion dans le monde du travail, où les femmes se heurtent à une pléthore de nouveaux obstacles en matière d'intégration. Il convient de souligner que, même après avoir franchi le seuil du milieu professionnel des STIM, certaines femmes, confrontées à un environnement parfois hostile et à des défis d'adaptation conséquents, se voient contraintes de reconsidérer leur parcours. Clark Blickenstaff\* (2005) illustre ce phénomène par la métaphore du leaky pipeline (tuyau percé). Cette représentation imagée suggère un processus de filtrage progressif tout au long du parcours atypique des femmes dans les STIM. En conséquence, seule une infime proportion d'entre elles parvient à s'établir durablement et à prospérer dans ces domaines, traditionnellement dominés par les hommes.

#### 2.4.1 Les postes de direction et les entrepreneures

Jacquemart et al. (2022) ont cherché à élucider le décalage existant entre la promotion professionnelle des hommes et celle des femmes. Elles font face à des stéréotypes non seulement liés à leur sexe, mais aussi à leur âge : on les juge souvent trop jeunes ou trop âgées pour certains postes, alors que les hommes sont moins concernés par ces préjugés. Malgré l'objectivité des règles de la fonction publique en France en matière de progression, on remarque que le taux des femmes s'affaiblit à mesure que l'on monte en hiérarchie (54% pour les cadres C contre 45% pour les cadres A, ministère de la Culture, Rapport de situation comparée 2019, p. 5/Deps-doc, ministère de la Culture, 2022.). Les hommes détiendraient quant à eux les postes les plus prodigieux, mieux payés et qui offrent plus d'opportunités quant à l'évolution (60 à 65 %). La mobilité géographique apparaît comme l'une des premières entraves pour ces femmes car elles sont pour la plupart en couple, et ou mère, elles sont qualifiées de « piégées de la mobilité ».

L'entrepreneuriat a pendant longtemps été perçu comme un domaine exclusivement réservé aux hommes, même si on note une progression du nombre de femmes entrepreneures (Ahl, 2006; De Bruin et al., 2006 cité dans Qureshi et al., 2023), celui-ci demeure moindre si on le compare à celui des hommes entrepreneurs (Liñán et al., 2022; Ughetto et al., 2020). Selon les données de 2016 de la Banque Mondiale, seules 20% des entreprises dans le monde seraient dirigées par des femmes (Banque Mondiale, 2018).

Dans l'étude Chadwick et Dawson (2023) portant sur des profils d'entrepreneures, ce sentiment de conflit d'identité, et d'imposteur que ressentent les femmes en raison des stéréotypes et des exigences comportementales lié à ce métier. Ce sentiment paraît plus fréquent chez les femmes qui ont du succès que chez les hommes qui considèrent l'exploit

comme une qualité liée à leur genre. Ce sentiment d'imposteur va freiner leur identité entrepreneuriale en restreignant leur aspiration professionnelle et de déploiement (Clance et Imes, 1978; Hamman, 2012). Comme l'ont souligné certaines participantes, une femme est censée rester polie, soignée et mesurée, sous peine de s'exposer aux jugements. Elles soulèvent également le fait de sentir qu'elles ne sont pas prises au sérieux par leurs homologues masculins. Les femmes font faces à un double défi : celui du métier d'entrepreneur mais surtout celui d'être une femme entrepreneure. Ces narrations nous renvoient à la nature sexospécifique de l'entrepreneuriat qui émane du genre. On recense aussi des freins de mixité à dimension psychologiques, lorsque les travailleurs affirment « être indignés » lorsqu'ils sont gouvernés par une femme (Paradas et al., 2019). On retrouve également ce sentiment d'acerbité et de frustration que de se faire diriger par une femme dans l'étude de Brière (2019). Ces résultats confirment la discrimination par gout qui désigne la résistance, exprimée ou implicite, de groupes de travail majoritairement masculins à l'inclusion des femmes, ce qui exerce une pression sur les employeurs et limite potentiellement les opportunités d'embauche pour les candidates (Collard, 1972). Ce qui distingue cependant cette recherche des précédentes, c'est qu'elle met en lumière un groupe de femmes entrepreneures ayant réussi à établir un équilibre entre leur identité de genre et leur activité professionnelle. Ces femmes considèrent leur féminité non pas comme un frein, mais comme une ressource. Elles parviennent à tirer parti de leur position sociale de femme pour s'affirmer dans leur métier, en trouvant un juste milieu entre attentes sociales et exigences du monde entrepreneurial d'où la notion de complémentarité développée par Ladge et al. (2019).

#### **2.4.2 Le secteur minier, un bastion masculin**

Moalusi et Jones (2019) ont réalisé une étude qui porte sur le vécu des femmes exerçant dans une entreprise minière à ciel ouvert. Les femmes constituaient 14,5% des employés de l'organisation. Cependant, elles sont proportionnellement sous représentées dans les postes au sommet de la hiérarchie. La faible représentation des femmes serait ainsi justifiée par la nocivité d'une activité dans le secteur minier (Smith et al., 2016). La santé, la sécurité des femmes ne sont pas garanties car le port de l'uniforme et les autres protections de travail correspondent uniquement à des standards masculins. À cela s'ajoute le harcèlement sexuel et les blagues sexistes omniprésents dans ces milieux. Les répondantes ont dénoncé le manque de modèles féminins, et certaines estiment qu'il faut se comporter comme un homme pour espérer une quelconque promotion, ce qui faisait des caractéristiques masculines le standard. Les défis que rencontrent les femmes au sein de ces organisations sont basés sur le genre. Les cadres supérieurs offrent une perspective d'évolution à condition de ne pas souhaiter devenir mère. Celles qui le sont déjà, ne veulent pas évoluer par crainte de manquer de temps pour s'occuper de leurs enfants. Cela prouve que le système de l'entreprise est loin d'être neutre. Il est discriminatoire dans le traitement réservé aux hommes et aux femmes. Malgré les rendements et l'effort déployé, certaines femmes ont du mal à casser « le plafond de verre ». Il est considéré comme une barrière invisible qui freine ou empêche l'accès des femmes aux postes hiérarchiques, malgré leurs compétences et qualifications (Buscatt et Marry, 2009; Morrison et al., 1987). La frustration liée au rejet d'avancement ou de coopération de ces femmes fait qu'elles perdent confiance en elles, gardent une mauvaise image de l'entreprise. Elles sont susceptibles de projeter leurs manques de confiance à d'autres femmes ce qui favorisera la perpétuation de la ségrégation professionnelle. Mais

surtout ne seront plus motivées à évoluer car c'est comparable à revivre un moment d'accident (Howe-Walsh et Turnbull, 2016).

## **2.5 Gestion des responsabilités professionnelles et familiales**

Le défi qui revient le plus est l'harmonisation de la vie familiale et professionnelle compte tenu de leurs rôles domestiques, les femmes trouvent les heures de travail mal placées et défavorables (Brière, 2019; Moalusi et Jones, 2019). C'est d'ailleurs l'enjeu majeur que rencontrent les femmes exerçant des métiers de la finance, avocates, professeures en sciences et génie, policières, ingénieres, agentes correctionnelles ou dominent les hommes. En effet, ces femmes doivent exceller dès leur début de carrière au prix de leur épanouissement personnel, et se consacrer entièrement aux objectifs de l'organisation (Atkinson, 2011). Elles doivent retarder leur aspiration aux mariages et aux maternités. Les femmes qui parviennent à échelonner aux postes décisionnels sont directement associées à des fonctions qui requiert des habiletés d'interactions sociales comme les ressources humaines, la communication, mais rarement les postes financiers (Boussard, 2016). Les femmes évoluant dans les finances font

face au sexism qui peut être flagrant mais qui se manifeste pour la plupart du temps de façon insidieuse. Les répondantes dénoncent l'hétérogénéité des normes selon le sexe. Les femmes sont considérées comme des êtres émotifs et leur compétence est sous-estimée, elles doivent constamment faire leurs preuves et prouver qu'elles méritent d'être là (Brière, 2019; Coron, 2023; Moalusi et Jones, 2019). Les recherches antérieures sont parvenues à des conclusions opposées, tandis que certains chercheurs pensent que les femmes doivent mener un combat et s'imposer dans le domaine (Balachandra et al., 2013; Hmielecki et Sheppard, 2019), d'autres estiment qu'il est préférable pour chacun des 2 deux sexes de se conformer au métier en fonction des rôles sociaux traditionnels assignés .

## **2.6 Cadre théorique**

Afin d'étudier l'influence des normes sociales patriarcales sur le portait des femmes exerçant dans des métiers dits masculins, ce mémoire mobilise une approche féministe des rapports sociaux de sexe. Le sexe renvoie d'abord aux distinctions biologiques et physiologiques observées entre les femmes et les hommes (Fausto-Sterling, 2000). Le genre, quant à lui, relève d'une construction sociale : il englobe les rôles, les attitudes, les normes et les représentations que chaque société associe au féminin et au masculin (Butler, 1990; Colette, 2016). Le patriarcat s'articule autour de six dimensions étroitement liées : les rapports économiques, la reproduction biologique et sociale, la violence, la sexualité, les représentations culturelles, ainsi que les mécanismes étatiques (Tremblay, 1993).

Cette théorie, formulée en grande partie par des intellectuelles françaises à partir des années 1970, conçoit les relations entre les sexes comme des constructions sociales traversées par des rapports de pouvoir.

Plutôt que de considérer les différences entre les sexes comme naturelles ou biologiques, cette perspective soutient qu'elles découlent de mécanismes sociaux et historiques qui assignent des rôles hiérarchisés à chacun des genres. Le genre y est envisagé comme un principe organisateur des rapports de domination : les femmes sont souvent cantonnées à des fonctions peu valorisées ou invisibles, ce qui freine leur accès aux sphères de décision et de reconnaissance, notamment dans le monde professionnel (Armengaud, 1998; Colette, 2016; Kergoat, 2000; Lesselier, 1992).

Kergoat (2000) propose de penser les rapports sociaux de sexe en interaction avec d'autres systèmes de domination comme la classe ou l'origine ethnique ce qui permet une lecture plus fine et située des inégalités. En s'inscrivant dans cette approche, le présent travail cherche à mettre en lumière les formes de domination, les discriminations, mais aussi les réponses individuelles ou collectives qu'opposent les femmes à ces logiques d'exclusion, notamment dans les univers professionnels traditionnellement masculins.

Ce cadre théorique permet également d'explorer la façon dont les stéréotypes de genre, souvent perçus comme allant de soi, contribuent à dévaluer les compétences féminines ou à contester leur légitimité. Armengaud (2002) rappelle que ces normes ne sont pas uniquement idéologiques : elles prennent corps dans des dispositifs concrets de l'orientation scolaire aux pratiques de recrutement qui organisent l'inégalité d'accès à l'emploi, à la reconnaissance et à la répartition des responsabilités.

Cette théorie nous permettra d'articuler les expériences individuelles aux structures sociales. Cela signifie qu'elle permet de comprendre les récits de femmes, leurs difficultés, leurs stratégies, leurs résistances non comme des cas isolés, mais comme le produit de normes

collectives et d'institutions qui perpétuent les hiérarchies de genre. Par exemple, une femme qui doit sans cesse faire ses preuves dans un métier d'homme ne vit pas simplement un défi personnel, mais subit les effets d'une norme sociale qui attribue spontanément la compétence aux hommes (Kergoat, 2000). Dans ce cadre, les objectifs secondaires du mémoire trouvent toute leur pertinence : mettre en lumière les inégalités systémiques basées sur le genre, analyser la persistance des stéréotypes sexistes, et comprendre les stratégies de résilience mises en place par les femmes pour surmonter ces contraintes, voire les contourner. En mobilisant cette théorie, ce mémoire ne se contente pas de décrire des vécus, il vise à dénaturer les inégalités et à révéler les rapports de pouvoir qui les sous-tendent. Parmi les six structures du patriarcat abordées ci haut ainsi, deux seront mobilisés dans le cadre de notre analyse. La culture et la reproduction dont les fonctions patriarcales principales sont respectivement : assigner aux femmes la responsabilité des tâches domestiques et familiales, propager et légitimer les rôles de genres inégalitaires.

Ce chapitre a montré que les inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde du travail persistent. La répartition des emplois, les stéréotypes, la difficulté d'accès aux postes de direction ou d'être maintenue à des fonctions subalternes dans des secteurs comme le milieu minier, ainsi que la double charge, sont autant de freins à l'égalité professionnelle. Ces éléments rappellent que le travail reste structuré selon des normes souvent masculines, et que les femmes doivent souvent s'adapter ou résister pour y trouver leur place. Dans le prochain chapitre nous présenterons la méthodologie de recherche.

## CHAPITRE 3

### Méthodologie de la recherche

Ce chapitre décrit la méthodologie utilisée dans la réalisation de cette recherche. Il comprend cinq sections : la première justifie le recours à une approche qualitative ; la deuxième détaille la méthode de collecte des données ; la troisième présente la stratégie d'échantillonnage ; la quatrième aborde les obstacles rencontrés sur le terrain ; et la cinquième précise les limites de l'étude.

#### 3.1 Méthodologie qualitative

Notre étude présente une nature exploratoire et qualitative, notre zone d'intérêt est Ouagadougou, capitale politique et économique du Burkina Faso. Selon Dempsey et Dempsey 2000 cité dans Fortin (2006, p. 30) : « la recherche qualitative est plutôt associée aux sciences humaines et sociales. Son utilisation dans l'investigation du comportement humain est fréquemment associée à l'anthropologie culturelle ou sociale ». En effet, l'ambition première de notre étude est de recueillir le vécu des femmes dans les professions dominées par les hommes tout en mettant en exergue les normes sociales auxquelles elles font faces. Les méthodes qualitatives sont justement utilisées pour explorer en profondeur les comportements, les opinions et les expériences humaines dans leur contexte naturel. Elles se concentrent sur la compréhension des significations, des expériences et des points de vue des participants (Denzin et Lincoln, 2008).

Un paradigme est un cadre de référence qui aide à comprendre et à aborder les problèmes dans une discipline, en tenant compte des croyances et des principes qui façonnent notre

vision du monde (Fortin, 2006). Nous optons ainsi pour un paradigme interprétatif car il est l'idéal pour cerner des phénomènes dans leur contexte en prenant en compte l'influence des facteurs socioculturels, il insiste sur l'étude de la complexité des expériences humaines (Corley et Gioia, 2004).

Notre approche se veut donc inductive car elle se concentre sur les expériences subjectives en collectant des données auprès de personnes sélectionnées pour leur proximité avec le phénomène étudié, tout en tenant compte des différents contextes dans lesquels ces expériences se déroulent (Denis et al., 2019; Fortin, 2006).

### **3.2 Méthodes de collecte de données**

Nous avons mené des entretiens semi directifs face à face pour recueillir les récits professionnels de nos participantes avec la question centrale suivante: raconter nous votre parcours professionnel (Le Moing-Maas et Domenget, 2019). Un guide d'entrevue à 3 sections a été préalablement établi pour recadrer les entretiens ou recueillir des informations manquantes : une première partie portant sur la présentation personnelle, une deuxième partie portant sur le parcours académique et professionnel. La 3<sup>e</sup> section porte sur la conciliation carrière et vie familiale. Notre question de recherche est formulée comme suit : dans quelle mesure les normes sociales patriarcales influencent-elles le portrait des femmes exerçant dans les métiers traditionnellement masculins ?Le segment portant sur le parcours académique vise à explorer les représentations construites dès l'adolescence, notamment les stéréotypes relatifs aux compétences différencierées des filles et des garçons, révélant ainsi l'intériorisation précoce des normes de genre.

La section consacrée à l'influence et aux modèles de référence permet quant à elle d'examiner le rôle joué par l'environnement social dans l'orientation professionnelle, un aspect central dans l'étude des normes sociales.

Enfin, les parties portant sur le parcours professionnel et les stéréotypes abordent des dimensions telles que la parité, les interactions avec les collègues masculins, les propos sexistes, la perception des inégalités de traitement, les obstacles à l'avancement professionnel ainsi que les écarts en matière de salaire et de reconnaissance. Ces éléments nous ont permis de documenter l'influence des normes sociales sur l'expérience professionnelle quotidienne des femmes dans des environnements de travail à dominance masculine. Nous sommes entrées en contact avec 25 femmes exerçant des métiers atypiques via Facebook et LinkedIn, 14 nous ont répondu. En faisant recours aux contacts des contacts ou la technique de boule de neige, nous avons pu recruter les neuf autres (Corley et Gioia, 2004). Dans le but de recueillir des récits pertinents nos participantes devaient au moins détenir une année d'expérience, ce qui fait de cette condition notre principale critère d'inclusion (Patton, 2002).

Les entretiens ont eu lieu du 13 décembre 2024 au 21 décembre 2024. La majorité des entrevues se sont déroulées dans l'environnement de travail de nos participantes. La durée des entrevues varie de 25 minutes à 58 minutes, sauf celles de deux jeunes mécaniciennes militaires qui n'ont pu se rendre disponible pour nous rencontrer faute de permission de leur supérieur qu'un créneau de 15 minutes chacune.

### 3.3 Échantillonnage

Dans le cadre de la recherche qualitative, l'utilisation de l'échantillonnage homogène est plus fréquente. Des approches intentionnelles sont privilégiées, telles que l'échantillonnage par sélection ciblée (Punch, 2013). Cette méthode consiste à examiner en profondeur un nombre

restreint d'individus dans leur environnement quotidien. Dans ce type d'étude, ce ne sont pas tant les traits généraux de la population qui sont déterminants, mais plutôt les vécus et les récits des participants. L'échantillonnage non probabiliste est une méthode de sélection d'échantillon où les unités sont choisies de manière subjective, plutôt que selon un processus aléatoire. Nous avons sélectionné les participantes sur la base des critères suivants :

- Caractéristiques démographiques et géographique : nous ciblons les professionnelles et entrepreneures vivant au Burkina, incluant tous les niveaux d'éducation et origines ethniques, ayant 18 ans au moins.
- Critères de profession : des femmes exerçant des métiers traditionnellement masculins ayant au moins une année d'expérience professionnelle.

Le tableau 3 présente le profil des 23 participantes de notre échantillon : Les femmes interviewées sont âgées de 20 à 53 ans.

**Tableau 2 : Données descriptives de l'échantillon**

Prénom	Profession	Age (années)	Expérience (années)	Situation matrimoniale	Nombre d'enfants	Diplôme
Informatrice 1	Électricienne auto	41	7	Célibataire	0	CAP
Informatrice 2	Mécanicienne 2 roues	32	4	Mariée	2	CAP
Informatrice 3	Mécanicienne 2 roues	37	5	Mariée	3	CAP
Informatrice 4	Bouchère	28	4	Mariée	2	Master journalisme
Informatrice 5	Mécanicienne bâtiments travaux publics	26	6	Célibataire	0	Baccalauréat professionnel maintenance des automobiles

Informatrice 6	Mécanicienne engins lourds	27	4	Célibataire	0	DTS
Informatrice 7	Carrosserie	35	4	Mariée	1	CQP
Informatrice 8	Peintre automobile	24	2	Célibataire	0	CQP
Informatrice 9	Carrosserie	32	3	Célibataire	0	CQP
Informatrice 10	Responsable préparation et lavage	42	17	Conjoint	2	CQP
Informatrice 11	Mécanicienne garagiste	48	17	Mariée	3	CQP
Informatrice 12	Mécanicienne militaire	27	1	Célibataire	0	CQP
Informatrice 13	Mécanicienne militaire	20	1	Célibataire	0	CQP
Informatrice 14	Maintenance industrielle	27	2	Célibataire	0	Baccalauréat générale
Informatrice 15	Soudure	36	8	Célibataire	0	BQP
Informatrice 16	Construction métallique	31	8	Conjoint	1	BQP
Informatrice 17	Réceptionnaire automobile	33	4	Mariée	2	BQP
Informatrice 18	Vigile	38	4	Conjoint	2	CEP
Informatrice 19	Responsable tôlerie	32	12	Célibataire	0	CAP
Informatrice 20	Tôlerie	35	12	Célibataire	0	CAP
Informatrice 21	Responsable peinture	32	11	Mariée	1	CAP
Informatrice 22 Informatrice 22	Vigile	31	2	Conjoint	2	Baccalauréat secondaire
Informatrice 23	Responsable financière	53	23	Mariée	0	Maitrise

### 3.4 Analyse des données

L'analyse de contenu est une méthode incontournable dans le traitement des données qualitatives (Bardin, 2013). Elle permet d'identifier des thèmes saillants et des tendances au sein d'un corpus narratif, favorisant ainsi une meilleure compréhension des phénomènes étudiés (Ridder, 2014). Dans le cadre des normes sociales et de l'accès des femmes aux métiers dits masculins, l'analyse narrative enrichit cette démarche en mettant l'accent sur les récits individuels. Elle explore comment les femmes interprètent leurs parcours professionnels, se positionnent par rapport aux normes de genre, et créent de nouvelles significations dans des environnements dominés par les hommes (Amon, 2017; Daiute et Lightfoot, 2004; Salmon et Riessman, 2008). Pour analyser les données qualitatives, nous avons utilisé Microsoft Word pour transcrire les entretiens. Cette étape nous a permis d'organiser et de traiter efficacement le contenu en identifiant les thématiques récurrentes. Les données ont ensuite été analysées selon deux approches complémentaires (Fortin, 2006)

:

- Analyse de contenu : a permis l'extraction des thèmes saillants et regroupement des données similaires en catégories.
- Analyse narrative : a permis l'étude approfondie des récits pour comprendre les dynamiques sociales et les valeurs véhiculées dans les histoires personnelles.

L'analyse de contenu a été faite à l'aide de Nvivo qui est un logiciel d'analyse de données qualitatives, conçu pour organiser, coder, explorer et interpréter des données non structurées. Nous avons opté pour une méthode inductive (Braun et Clarke, 2006). Cela nous a permis de dégager quatre thématiques principales, révélatrices des défis et des stratégies des femmes

dans ces métiers : assignations de rôles genrés, compétence mise en doute, discrimination et microagressions, résilience.

### **3.5 Les obstacles rencontrés**

Les principaux obstacles que nous avons rencontrés sont : la difficulté à recruter des femmes dû à la méfiance pour certaines, ou à la méconnaissance des logiciels de réunion comme zoom pour d'autres. Nous avons surtout rencontré des difficultés d'ordre financier. En effet, lorsque nous rentrons en contact avec les quelques femmes intéressées à participer, après une présentation du projet, ces dernières réclament des frais de connexion exorbitants pour pouvoir assister à la réunion zoom, d'autres ignorent tout simplement l'existence et le fonctionnement de l'application. Certains de nos messages demeurent également sans réponse. Consciente de l'instabilité de la connexion qu'offre les réseaux de télécommunications dans le pays et vu tous les multiples défis énumérés ci haut, et considérant notre objectif de mener à bout notre projet, nous avons décidé de nous déplacer à nos propres frais sur le terrain à Ouagadougou.

### **3.5 Limites de l'étude**

Il est possible que, de manière consciente ou inconsciente, notre point de vue se soit immiscer dans l'étude pour confirmer nos hypothèses préexistantes, ce qui soulève le problème du biais de confirmation (Vorms, 2021). En effet, lorsqu'une seule personne mène la recherche, il y a un risque accru de biais personnel et de subjectivité dans l'interprétation des données. Nos préjugés ont pu influencer la collecte et l'analyse des données, ce qui peut affecter la validité

entière des résultats (Chaumont et Leroux, 2018). Ensuite, nous avons ressenti une certaine méfiance de la part de certaines participantes issues d'une catégorie de métier, qui se sont montrées réticentes à partager leurs expériences, notamment en ce qui concerne leurs relations avec leurs collègues masculins. Leurs réponses étaient donc courtes et brèves voire laconiques. Selon Holbrook et Krosnick (2010) la présence de l'enquêteur peut également influencer les réponses des participantes, car l'étude n'était pas entièrement anonyme. Une autre limite réside dans le caractère sensible et délicat de notre recherche, dont la question de recherche est formulée ainsi : dans quelle mesure les normes sociales patriarcales influencent-elles le profil des femmes exerçant des métiers traditionnellement masculins ? Cette question peut révéler des discriminations, du sexisme, des critiques des cultures, ce qui peut susciter chez les participantes un malaise et une réticence à s'exprimer. Dans le chapitre suivant seront présentés les résultats.

## CHAPITRE 4

### Présentation des résultats

Avant de présenter les résultats, il convient de revenir brièvement sur la problématique de cette recherche, qui porte sur les conditions sociales dans lesquelles des femmes exercent des métiers dits atypiques, traditionnellement réservés aux hommes. L'objectif principal de l'étude est de documenter l'expérience socioprofessionnelle de ces femmes, en tenant compte des contraintes socioculturelles qui influencent leur parcours. Parmi les objectifs secondaires, l'analyse vise à mettre en évidence les inégalités liées au genre, la persistance des stéréotypes sexistes, ainsi que les différentes stratégies d'adaptation ou de résilience mobilisées par les participantes pour s'affirmer dans des environnements professionnels majoritairement masculins. Dans les sections subséquentes, nous allons mettre en lumière les différents défis sociaux rencontrés par les femmes exerçant des professions atypiques. La première section analysera l'écosystème social des participantes notamment les raisons d'un choix atypique et le groupe de référence. La deuxième section portera sur les enjeux et les défis quotidiens qu'elles rencontrent et enfin la troisième section sur les stratégies déployées pour s'établir et s'affirmer dans les métiers dominés par les hommes.

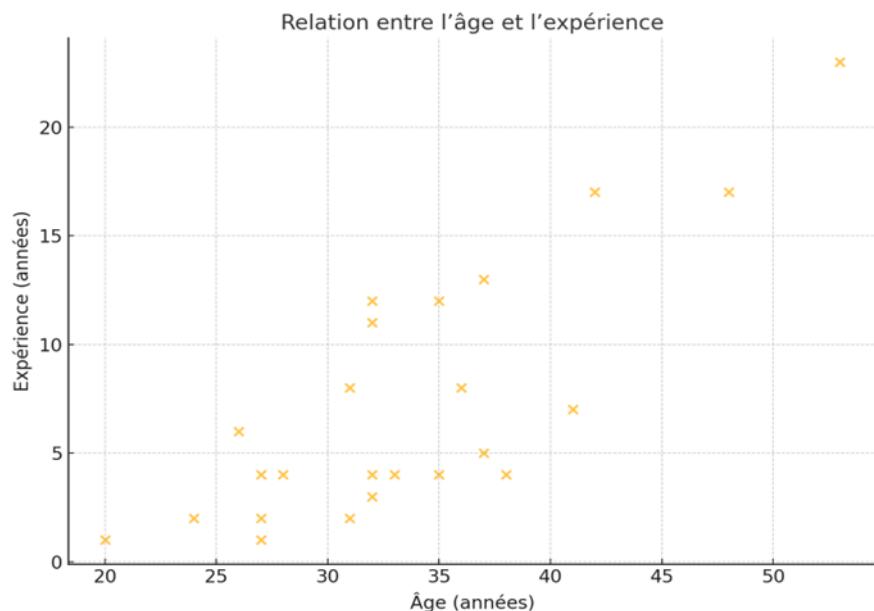
#### 4.1 Profil des participantes

La majorité de nos participantes ont un Certificat d'aptitudes professionnelles (CAP), ou un Certificat de qualification professionnelle (CQP), 2 ont un niveau Baccalauréat universitaires, et une seule détient un niveau Maîtrise.

La tranche d'âge prédominante parmi les participantes se situe entre 26 et 37 ans, ce qui reflète une majorité de personnes en début ou milieu de carrière. Concernant la situation matrimoniale, les participantes sont majoritairement célibataires (11 sur 23), tandis que les femmes mariées sont au nombre de 7, et 4 ont un conjoint. Cette répartition illustre une certaine diversité des situations familiales dans ces professions.

En termes de parentalité, 12 sur 23 des participantes n'ont pas d'enfants. Parmi celles qui en ont, le nombre varie entre 1 et 4, révélant des niveaux variés de responsabilités familiales.

**Figure 2:Relation entre l'âge et l'expérience**



Source : Construction de l'auteure

Sur le plan de l'expérience professionnelle, les participantes présentent une ancienneté allant de 1 an (Informatrices 12 et 13) à 23 ans (Informatrice 23). On observe sur le graphique que l'expérience croît en fonction de l'âge. La majorité d'entre elles justifie toutefois d'une expérience comprise entre 4 et 8 ans, ce qui indique une population généralement bien établie dans son domaine.

Les métiers exercés couvrent une large diversité, allant de la mécanique (auto, 2 roues, engins lourds) à la soudure, la carrosserie et d'autres domaines techniques. Par ailleurs, cinq participantes ont choisi la voie de l'entrepreneuriat, témoignant d'un fort intérêt pour l'autonomie professionnelle. Certaines occupent également des postes au sein d'institutions publiques ou militaires, comme les informatrices 12 et 13.

Enfin, cette diversité des situations, notamment entre les célibataires et les mères mariées ou ayant un conjoint, offre une opportunité d'examiner l'impact de la vie familiale sur l'exercice de ces métiers. Les femmes entrepreneures, telles que les informatrices 1, 3 et 11, illustrent une volonté affirmée d'indépendance dans des professions souvent perçues comme masculines.

## 4.2 La prééminence des normes patriarcales

Dans la société burkinabé, les normes patriarcales continuent de structurer les relations de genre et influencent profondément la perception du rôle des femmes, tant au sein de la sphère familiale que dans le monde professionnel. Ces normes, imprégnées de croyances traditionnelles, assignent aux femmes des rôles subordonnés et conditionnent leurs aspirations, leurs opportunités et leurs comportements (Social Institution et Gender Index, 2018). Selon ces normes, les femmes ne sont pas perçues comme devant jouer un rôle central dans la prise en charge des responsabilités financières de la famille. Elles sont supposées bénéficier du soutien d'un homme, qu'il s'agisse d'un époux, d'un père ou d'un autre membre masculin de leur entourage. Cette idée est illustrée par le témoignage que les collègues de l'informatrice 19 lui font :

*« Les femmes n'ont pas trop de charges. Si elles ont besoin d'argent, elles auront toujours quelqu'un pour les épauler. »* (Informatrice 19, responsable peintre).

Cette vision limite la reconnaissance de l'indépendance économique des femmes et les cantonne à des rôles accessoires, même lorsqu'elles participent activement au marché du travail. Une participante exprime clairement cette internalisation des normes genrées :

*« Je ne cherche pas à savoir si j'ai le même salaire que mes collègues hommes. Ce que je gagne me suffit, et en tant que femme, je ne peux pas vouloir me comparer à eux. »* (Informatrice 16, construction métallique).

Dans certains contextes culturels, les hommes sont vus comme des figures d'autorité naturelle, même lorsqu'ils ne détiennent ni l'expérience ni les compétences supérieures. La même participante explique :

*« Au village, si tu es une femme et qu'il y a un homme à côté de toi, même s'il est un bébé, Il ne te vaut pas, mais en réalité tu lui dois du respect. Les hommes sont comme nos pères, on doit les respecter. »* (Informatrice 16, construction métallique)

Ce respect inconditionnel alimente une dynamique de pouvoir inégal, où les femmes acceptent sans contestation les disparités de traitement ou de considération au travail.

Les femmes mariées, en particulier, sont confrontées à ce qu'on appelle le double fardeau. Après avoir accompli une journée de travail, elles doivent encore assumer les tâches domestiques et familiales :

*« En tant que femme de foyer, tu dois quitter ton travail et venir faire tout ce que la femme doit faire à la maison. Même si tu es fatiguée, tu es obligée de continuer ».* (Informatrice 9, peintre)

Ce cumul de responsabilités est non seulement physiquement éprouvant, mais il limite également les possibilités des femmes de progresser dans leur carrière.

Les normes patriarcales peuvent également créer des tensions dans les relations conjugales, en particulier si l'époux n'accepte pas ou ne comprend pas les contraintes professionnelles de sa femme :

*« Si ton mari n'est pas compréhensif, il y aura des problèmes. » (Informatrice 6, mécanicienne engins lourds)*

Cette pression sociale oblige souvent les femmes à trouver un équilibre délicat entre leur rôle traditionnel à la maison et leurs aspirations professionnelles, tout en évitant de heurter les attentes culturelles.

### **4.3 Le choix d'un parcours non traditionnel**

Avant d'explorer les obstacles auxquels les femmes de notre étude sont confrontées dans leur carrière et les stratégies qu'elles élaborent pour les surmonter, il est essentiel d'examiner les déterminants de leurs choix d'orientation. Comme évoqué dans la revue de littérature, les décisions d'orientation professionnelle des jeunes filles sont largement façonnées par les stéréotypes de genre (LeBlanc, 2021). Ces stéréotypes, inculqués dès le plus jeune âge par le biais de la socialisation familiale et scolaire, imposent l'idée que certains métiers ou secteurs sont spécifiquement destinés aux hommes, tandis que d'autres relèvent du domaine féminin (Institut National de la Statistique et de la Démographie, 2024).

Dans ce contexte, les sciences et les métiers techniques sont souvent perçus comme des bastions masculins. Il devient pertinent de comprendre comment les participantes de notre étude ont pris la décision de s'aventurer dans ces filières considérées comme atypiques pour les femmes. Leur parcours a-t-il été influencé par des idées préconçues ou des croyances

limitantes liées à leur genre ? Ont-elles perçu ces domaines comme accueillants ou, au contraire, intimidants pour les femmes ?

#### **4.3.1 Les raisons d'un choix de parcours non traditionnel**

Quel que soit le chemin qui conduit les femmes à choisir un métier atypique, elles devraient avoir la liberté de l'exercer sans être confrontées à des préjugés. Cependant, dans certaines sociétés, les normes sociales demeurent profondément ancrées et continuent de dicter les rôles genrés, entravant parfois leur épanouissement professionnel.

Pour certaines participantes, le choix d'un métier atypique a toujours été une vocation, un rêve d'enfance qui a guidé leur parcours :

*« En tout cas, c'était mon rêve. Même quand j'étais petite, là, souvent, même, mon papa disait que, ah, est-ce que toi, là, tu ne vas pas devenir mécanicienne. Parce que si je voyais quelque chose Je vais ouvrir, voir, je veux tout savoir dedans »* ((Informatrice 1, électricienne auto).

*« Dans mon enfance, voir les mécaniciens de rue, ça me donnait envie d'exercer un métier avec mes dix doigts »* ((Informatrice 5, mécanicienne BTP).

Pour d'autres, le choix d'un métier atypique fut une réorientation contrainte, imposée par des circonstances extérieures : *« Bon c'était enseignement-là, Je me suis formée là-bas pour devenir enseignante, mais comme je n'ai pas eu l'intégration, c'est ça que j'ai fait ce travail manuel. »* ((Informatrice 9, tôlière).

De même, l'informatrice 10, responsable en préparation et lavage, confie : *« Quand j'étais jeune, je voulais faire la gendarmerie ou bien la douane, mais plus gendarmerie. Donc vu ma taille, je ne passais pas au niveau de la taille, ça ne passait pas »*

Certaines, comme l'informatrice 8, peintre automobile, nourrissaient le rêve de devenir médecin, mais ont dû renoncer faute de moyens financiers :

*« Depuis que j'étais petite, j'avais opté pour la médecine. »*

Pour d'autres, ce fut une opportunité qui les a guidées vers ces métiers, souvent dans des circonstances imprévues. L'informatrice 4, bouchère, raconte : *« C'était en 2020, pendant la période de Covid. En tant que femme enceinte, j'avais des envies particulières et j'ai réalisé que d'autres femmes devaient être dans la même situation. C'est ainsi qu'est née ma passion, et je m'y suis adonnée à fond ».*

Malgré les difficultés initiales communes à tous les métiers, l'ensemble des participantes s'accorde à dire que le succès repose sur des qualités universelles telles que la passion, la volonté et le courage, particulièrement nécessaires pour surmonter les préjugés lorsqu'on est une femme.

L'informatrice 23, responsable financière, souligne : *« La première chose pour réussir, selon moi, c'est d'aimer ce qu'on fait. Quand tu aimes ce que tu fais, tu es prête à faire tous les sacrifices et à tout supporter. »* L'informatrice 11, mécanicienne garagiste, partage cette vision : *« Il faut vraiment avoir la passion du métier, oui, et surtout le courage. Si tu n'as pas de courage, tu ne peux pas ».*

Dans la prochaine section, nous présenterons le rôle ou l'influence joué par l'entourage.

#### 4.3.2 Le groupe de référence

Le groupe de référence, notamment la famille, joue un rôle fondamental dans la construction des perceptions, des comportements et des décisions, en particulier lorsqu'il s'agit de choix

professionnels. Le soutien ou l'opposition familiale peut influencer de manière significative les orientations des individus, comme en témoignent les récits de certaines participantes. L'informatrice 23, fonctionnaire internationale et responsable financière, illustre l'impact déterminant d'un soutien parental égalitaire :

*Mon papa n'a pas eu la chance d'aller à l'école, mais il avait juré que tous ses enfants, filles comme garçons, iraient à l'école. Il s'est sacrifié pour nous offrir une éducation de qualité, nous inscrivant dans des écoles privées malgré les coûts élevés. Dans ma famille, il n'y avait pas de distinction entre filles et garçons concernant l'école. Cette vision avant-gardiste nous a été transmise, et elle a façonné nos ambitions et nos réussites.*

Ce témoignage met en lumière comment une approche inclusive et visionnaire peut encourager l'épanouissement des enfants, indépendamment de leur genre.

Pour certaines, l'appui parental a également joué un rôle crucial dans la persévérance face aux défis. L'informatrice 13, mécanicienne militaire, confie : « *Ça m'a découragée. Je suis rentrée à la maison et j'en ai parlé avec ma famille. Ils m'ont apporté un peu de soutien moral.* » Ce réconfort familial lui a permis de continuer son parcours dans un domaine souvent perçu comme masculin.

D'autres femmes ont vu leur parcours influencé par des choix parentaux décisifs. L'informatrice 21, responsable en peinture, raconte :

*C'est mon papa qui a choisi le métier pour moi. Oui, puisque on m'a proposé, moi j'ai dit non. Tout ce que papa m'a proposé, ça me convient. Donc, il a eu à choisir le métier, la peinture, l'atelier, la carrosserie pour moi. Maintenant quand je suis rentrée dessus aussi, je vois que le métier me convient.*

Cependant, toutes n'ont pas bénéficié d'un soutien familial inconditionnel. Certaines ont dû affronter des réticences marquées, alimentées par des préjugés sur les métiers dits masculins.

L'informatrice 4, bouchère, évoque les réserves de sa mère : « *Ma mère était la seule à ne pas me soutenir. Elle disait que c'était un métier d'homme, que c'était trop salissant et qu'une femme ne devait pas le faire. Elle était carrément contre* ».

L'informatrice 6, mécanicienne spécialisée dans les engins lourds, a également dû se battre pour faire accepter son choix de carrière :

*Vu même le milieu et ma famille où je suis, c'est un peu compliqué. C'est parce que j'ai eu, comme j'avais l'amour, la passion de faire ce métier que je me suis battue pour qu'on m'accepte. Simon mes frères n'étaient pas d'accord pour cela. Puisqu'eux, comme c'est une famille de commerçants, puisque mon vieux c'est un commerçant, donc eux ne sont pas trop intéressés à l'école. Comme eux ils sont dans le marché, donc eux voient que payer de telles sommes pour venir faire la mécanique. Après là, c'est genre du gaspillage.*

Ces récits reflètent la dualité des influences familiales : elles peuvent constituer une source précieuse de motivation et de soutien ou, à l'inverse, représenter un obstacle significatif.

#### **4.4 Quels obstacles pour les femmes dans les métiers atypiques?**

La majorité des femmes interrogées rapportent une présence féminine très marginale tout au long de leur parcours, que ce soit en formation ou en milieu professionnel. Certaines ont même été les seules femmes de leur groupe. Ce niveau de sous-représentation varie selon le domaine d'étude, la spécialisation, la fonction occupée et les politiques de mixité en place. Toutes les participantes ont dû, à un moment ou un autre, faire face à des situations de mises à l'épreuve visant à tester leur légitimité dans leur domaine. Si la majorité d'entre elles a su gagner en crédibilité et s'imposer par ses compétences, certaines continuent toutefois à entretenir des relations marquées par une certaine réserve, voire des tensions, avec leurs collègues masculins. Plusieurs regrettent la faible présence de femmes dans leur secteur et souhaitent une plus grande mixité. Nous aborderons dans les prochaines sections les défis

liés aux préjugés, caractéristiques physiologiques, les contraintes associées à des horaires de travail atypiques, ainsi que les limitations imposées par une mobilité géographique restreinte.

#### 4.4.1 Obstacles socioculturels et normatifs

Ces obstacles relèvent des stéréotypes de genre profondément ancrés dans les mentalités, qui assignent aux femmes des rôles dits « féminins » incompatibles avec certaines professions. Par exemple, l'informatrice 11, mécanicienne garagiste, est considérée comme « anormale » par ses pairs et même traitée de « bandite », simplement parce qu'elle exerce un métier salissant jugé inapproprié pour une femme. Lorsqu'elle a voulu ouvrir son propre garage, son employeur émis des propos peu encourageants :

*« Il m'a dit que non, qu'au lieu de rester à la maison préparée, moi je viens écarter mes pieds ici, que je fais la mécanique. Depuis quand moi j'ai appris qu'au Burkina Faso, ici, une femme a ouvert un garage ».*

De même, l'informatrice 15 évoque les sacrifices qu'elle doit faire sur le plan esthétique pour s'intégrer dans un environnement masculin : « *il faut renoncer à se faire belle* ». Ces normes sont aussi intériorisées par l'entourage familial ; la mère de Kadi craint que le métier de bouchère ne la « dénature », mettant en lumière l'idée selon laquelle la fémininité serait incompatible avec certains gestes professionnels.

Le métier de vigile, tel que relaté par 2 de nos participantes, demeure fortement stigmatisé socialement, et cette dévalorisation s'accentue lorsqu'il est exercé par des femmes. La fonction est perçue comme peu valorisante, associée à un manque d'instruction ou à une absence d'alternative professionnelle, et apparaît d'autant moins légitime lorsqu'elle est occupée par des femmes. Cette perception entraîne moqueries, jugements et marginalisation, tant dans le cadre de la formation où les femmes sont en nette minorité que dans leur

entourage. Pour certaines, comme l'informatrice 22, ce manque de reconnaissance sociale conduit même à dissimuler leur activité professionnelle à leurs parents, de peur du rejet :

*« Ils ne savent pas que je fais ce métier. S'ils l'apprenaient, ils pourraient peut-être ne plus m'accepter. Qui souhaite que son enfant devienne vigile surtout quand c'est une fille ? »*

L'exercice de ce métier dans un univers masculin expose également les femmes à des attitudes condescendantes, à une objectification sexuelle et à une remise en question de leur légitimité. *« Même dans la société, les hommes ne te prennent pas au sérieux. Certains ne te voient que comme un objet d'amusement. »* Ces expériences traduisent la persistance de normes de genre qui continuent de régir la répartition sexuée des métiers et les représentations associées à la féminité.

#### **4.4.2 Un métier perçu comme incompatible avec les caractéristiques féminines**

Dans l'imaginaire collectif, les femmes sont souvent associées à la propreté, au soin de leur apparence physique et à une certaine délicatesse (Beauvoir, 1949). Cette perception entre en contradiction avec des métiers tels que la mécanique ou la peinture, réputés pour leur caractère salissant et exigeant physiquement.

Ainsi, l'informatrice 6, mécanicienne, explique les sacrifices nécessaires pour s'intégrer dans cet univers : *« Côté féminin, c'est le genre de travail où il faut savoir renoncer à se faire belle, à prendre soin de ses ongles. Pour réussir ici, il faut mettre de côté son côté féminin et s'adapter à l'environnement masculin. Si tu restes attachée à cela ou si tu es faible, tu finiras par rentrer chez toi. »*

L'informatrice 2, mécanicienne deux-roues, renchérit sur cette perception : *« C'est un métier où j'ai tout le temps les mains sales, ça ne fait pas très femme. »*

Dans le domaine de la boucherie, un autre stéréotype prévaut : les femmes seraient trop sensibles pour supporter la vue du sang « *elles craignent la vue de certains trucs, notamment le sang. Parce que moi j'ai beaucoup de clientes qui disent qu'elles ne supportent pas la vue du sang* ».

(Informatrice 4, bouchère)

Ces témoignages renforcent le maintien des préjugés selon lesquels certaines professions seraient incompatibles avec la féminité.

#### 4.4.3                   **Absence de forme et de force physique requises**

Au Burkina Faso, de nombreux travaux sont encore effectués de manière traditionnelle, sans l'apport des technologies modernes. Certaines participantes admettent avoir besoin de l'assistance masculine pour soulever des charges lourdes ou accomplir certaines tâches exigeantes. Elles figurent comme réceptrice de stéréotypes ce qui peut les amener à internaliser elles-mêmes ces préjugés. La condition physique apparaît comme un prérequis important, comme l'illustre le témoignage de l'informatrice 14 en maintenance industrielle :

« *Au début, j'ai failli abandonner car ce n'était pas simple. Les gens avaient des préjugés en voyant ma taille et ma forme. Ils se demandaient ce que je venais faire là, si je pourrais soulever quoi que ce soit ou même serrer une simple vis* ».

Malgré ces défis, elle persévère :

*Donc, s'il y a quelque chose de lourd, on soulève. En tout cas, souvent, ils vont soulever, ils ne vont pas m'appeler. Mais moi, quand je vois que c'est quelque chose de lourd, je ne m'arrête pas. J'attrape aussi. J'ai dit que je vais contribuer aussi. Même s'ils se disent que non. Là, tu n'as même pas les forces, mais moi aussi, j'essais, je soulève avec eux jusqu'à ce qu'on arrive là où on arrive.*

Cette perception des différences physiques est également soulignée par l'informatrice 13, mécanicienne militaire : « *Il y a plus d'hommes dans ce métier, car nous, les filles, n'avons pas la même force physique.* » Elle explique que pour certaines tâches, comme le levage de blocs particulièrement lourds, la contribution des hommes est indispensable. De même, l'informatrice 12, également mécanicienne militaire, reconnaît : « *Certains blocs sont trop lourds. Ça nous pose problème, il faut que les garçons nous aident.* »

Ces jugements basés sur l'apparence physique ne se limitent pas au travail de terrain. L'informatrice 21, responsable en peinture, se souvient des préjugés qu'elle a dû affronter : « *À me voir physiquement, on disait que je n'avais pas le profil pour ce type de travail. On me disait que ma place était de compter l'argent et de signer des papiers.* »

Pour l'informatrice 14, ces idées reçues vont au-delà de simples remarques : « *Avec ma taille et ma forme, on ne peut pas comprendre que ma place est ici.* »

#### 4.4.4 Obstacles relationnels et psychosociaux

L'insertion des femmes dans ces métiers s'accompagne d'un isolement social : « *A cause de mon métier, j'ai perdu des copines. Ah oui. Bon, ils voyaient que tout le temps, je suis sale, je ne suis plus comme eux, bon, en tout cas, ils m'ont écarté de leur chemin* ». (Informatrice 11)

La plupart de nos participantes nous ont partagé des expériences de sexisme ordinaire, voire de harcèlement. Leurs interactions quotidiennes avec les collègues masculins ou les formateurs sont souvent teintés de méfiance, de moqueries, ou de comportements déplacés.

L'informatrice 3, seule femme dans une promotion de 64 hommes, subit dès le premier jour

de sa formation des propos intimidants de la part d'un surveillant et fait l'objet de gestes violents et humiliants :

*J'ai eu chaud, d'autres quand ils me voient passer surtout quand j'ai mis mèche là, d'autres me passent la main sur la tête, d'autres m'attrapent sur les cheveux pour me tirer. Je suis assise, je veux m'énerver, me lever, parler, parler, parler, je veux parler, ça ne me sert même plus encore. Après quand tu parles, ils sont assis, ils te regardent et puis ils se moquent de toi. Je parle plus encore, la personne vient et piétine mes pieds. Je les regarde, titillent, je les regarde. Une fois..., on ne peut pas tout dire .*

Elle est également confrontée au harcèlement sexuel de certains enseignants. L'informatrice 20, pour sa part, est délibérément écartée des activités formatrices par un sous-chef qui lui impose des tâches subalternes comme aller acheter des cigarettes. Ces obstacles relationnels s'accompagnent d'une nécessité constante de faire ses preuves dans un climat de défiance. Les femmes doivent adopter des stratégies de contournement, parfois symboliques, comme l'achat anticipé de cigarettes par l'informatrice 20, pour résister à l'exclusion. Le respect n'est pas acquis d'emblée ; il se construit au prix d'une résilience et d'un investissement personnels considérables.

#### 4.4.5 Difficultés à échelonner

Les difficultés à gravir les échelons professionnels sont un obstacle récurrent pour les femmes dans ces métiers. Toutefois, durant nos entrevues, nous avons remarqué que cette difficulté est non seulement relative, mais dépend aussi des politiques et valeurs de l'entreprise. Les organisations internationales ont plus tendance à encourager la parité et les candidatures féminines par rapport aux entreprises privées et informelles.

L'informatrice 7, qui travaille en carrosserie, partage son expérience reconnaît qu'il y'a effectivement des possibilités de promotions, mais la réalité est tout autre. Lorsqu'une

opportunité se présente, les nouvelles recrues préfèrent se retirer au profit des anciens. C'est une sorte de respect implicite, une reconnaissance de leur ancienneté. Ce n'est pas facile de se positionner, alors elles leur laissent l'opportunité de grimper.

Elle ajoute que même lorsque les supérieurs les encouragent à postuler, les femmes hésitent:

*Parfois, nos chefs nous demandent pourquoi nous n'avons pas postulé. Mais nous venons d'arriver, et il ne s'agit pas seulement de compétences, mais aussi de relations et de perception. En travaillant avec quelqu'un, on apprend à connaître son caractère, tu sais de quoi il est capable. Alors, on se contente des petits gains qu'on obtient déjà.*

Pour l'informatrice 17, réceptionnaire automobile, les perspectives d'ascension hiérarchique semblent encore plus lointaines :

*« Penser à occuper un poste plus élevé ? C'est vraiment difficile. Il faut en plus des compétences, et surtout des relations solides, des bras longs comme on dit. Sans cela, progresser vers les postes supérieures reste vraiment difficile. »*

#### 4.4.6 Obstacles familiaux et conjugaux

Dans cette section, nous explorons un axe majeur des obstacles identifiés à travers les entretiens : les défis liés à la maternité et à l'assignation prioritaire des femmes aux tâches domestiques. Les témoignages recueillis révèlent que ces responsabilités pèsent lourdement sur certaines femmes, puis pour d'autres il est question d'une bonne organisation, elles parviennent à concilier vie familiale et vie professionnelle. Ces récits illustrent les réalités contrastées des femmes face à la maternité et aux responsabilités domestiques, oscillant entre sacrifice et organisation minutieuse. Malgré les défis, ces femmes témoignent d'un profond engagement envers leur travail et leur famille, souvent au prix d'un équilibre précaire.

De nombreuses mères interrogées ont exprimé le manque d'implication de leur conjoint dans les tâches domestiques. Par exemple, l'informatrice 3, mécanicienne, raconte :

*Un jour une usine m'a invité à l'intérieur du pays pour participer à un évènement, parmi les 100 mécaniciens conviés on était 5 femmes. Au début monsieur n'était pas d'accord, Il a tout fait. J'ai demandé pardon j'ai tout fait. Après il m'a dit, si tu veux partir, tu prends l'enfant derrière toi, en ce moment il n'avait que 3 ans. J'étais obligée de partir avec l'enfant. Pendant les vacances, mes enfants viennent dans mon garage ; c'est difficile, mais je m'accroche.*

L'informatrice 3 doit renoncer pendant cinq ans à son rêve de devenir mécanicienne sous la pression de son mari, qui désapprouve son choix par peur du regard social et de ses interactions avec d'autres hommes. L'informatrice 11, quant à elle, cumule ses responsabilités professionnelles avec la prise en charge domestique : elle travaille la nuit dans son garage, puis rentre à l'aube s'occuper de ses enfants. Ce double fardeau, peu visible dans les discours dominants, fragilise l'équilibre de vie de ces femmes et accentue leur fatigue physique et mentale. Par ailleurs, les relations amoureuses peuvent devenir un frein lorsque les partenaires n'acceptent pas l'indépendance ou l'engagement des femmes dans ces secteurs, comme en témoigne l'informatrice 20, contrainte de mettre fin à une relation pour poursuivre son activité.

Pour certaines femmes, la clé réside dans l'organisation et l'habitude. L'informatrice 4, bouchère, explique :

*« Je trouve facile de concilier les deux, à condition de bien s'organiser. Chaque matin, je me lève à 5 heures, je fais mes prières, je prépare mon enfant et l'emmène à l'école avant de commencer ma journée de travail. »*

Elle ajoute : « *Le jour de mon premier accouchement, j'ai travaillé le matin et accouché le soir* ».

Tout comme l'informatrice 16, qui a grandi dans un environnement rural, les informatrices 11 et 10 attribuent leur capacité à concilier carrière et charges domestiques à leur éducation. Toutefois, toutes s'accordent à dire que cette double charge exige des sacrifices et une discipline rigoureuse :

*Tout dépend du milieu où tu as vécu. Par exemple, je suis née au village. Je t'ai expliqué au début que j'étais une bonne de maison. Je suis habituée à des travaux ménagers. C'est ce qui fait que ça ne joue pas sur moi. Si je descends, n'importe quelle heure que je descends, j'arrive à faire ce que j'ai l'habitude de faire. Donc si je descends à 18h, j'arrive, je vois que je dois préparer aujourd'hui. Je prépare, d'ici que mon mari vienne. Je me lève matin à 4h. Je suis habituée de me réveiller à 4h depuis mon enfance jusqu'aujourd'hui. D'ici 8h j'ai fini tous les travaux domestiques.* (Informatrice 16, construction métallique)

#### **4.4.7 Les contraintes temporelles et la mobilité géographique**

Les contraintes temporelles et la mobilité géographique représentent des dimensions essentielles dans l'analyse des normes sociales, en particulier lorsqu'il s'agit de l'accès aux métiers masculins pour les femmes. Ces aspects, souvent interdépendants, influencent profondément les choix et les opportunités professionnelles des femmes, notamment dans des contextes où les normes sociales sont rigides.

##### **4.4.7.1 Les contraintes temporelles**

Le travail de nuit des femmes, en particulier dans des métiers non traditionnels, est souvent mal perçu en raison des stéréotypes de genre et des attentes sociétales. Dans de nombreuses cultures, une femme qui rentre tard ou travaille à des horaires atypiques est associée à des comportements non conformes ou considérés comme déviants (Hochschild).

L'informatrice 3, mécanicienne en deux-roues, exprime une contrainte similaire liée à son mariage : « *Mon mari me dit de rentrer avant 18 heures, sinon gare à moi. Mais parfois, j'ai*

*des réparations qui me prennent jusqu'à 20 heures, voire 21 heures avec certains clients. J'ai essayé de négocier, mais ce n'est pas évident ».*

Cette situation est aussi le cas de l'informatrice 7. Son mari lui impose des heures « *À partir de 17h, je veux que tu rentres. À 17h, je vais courir. J'essaie de venir à la maison pour qu'il n'y ait pas de dispute* ».

L'informatrice 14, spécialisée en maintenance industrielle, illustre bien cette réalité également : « *Malgré tout, ce n'est pas facile. Surtout avec les gardes, ce n'est pas simple. Si ton époux n'est pas d'accord, c'est compliqué. Tout cela fait qu'on hésite à confier certains postes aux femmes.* » Ce témoignage met en évidence l'impact des obligations familiales et des contraintes sociales sur les opportunités professionnelles.

Même les femmes célibataires, comme l'informatrice 21, responsable en peinture, doivent gérer les perceptions sociales liées à leur emploi du temps. Elle raconte :

*Les gens descendent pour partir, nous on reste pour travailler jusqu'à une heure du matin. Je descends, j'arrive à la maison, j'appelle papa pour dire que non on a eu beaucoup de boulot à faire. J'arrive à la maison. Ce jour-là, je ne me suis même pas changée avec mes tenues, je suis rentrée avec les tenues pour prouver aux parents que non, c'est au boulot j'étais. J'arrive, papa dit je ne rentre pas parce que ce n'était pas au boulot. Que tu ne peux pas quitter à la maison de 7h30 jusqu'à 1h, c'est maintenant que tu rentres.*

*Ce témoignage illustre comment les horaires de travail atypiques peuvent être perçus comme des comportements déplacés pour une femme.*

Ces récits reflètent les tensions entre les exigences professionnelles et les attentes sociales pesant sur les femmes. Ils montrent que les contraintes temporelles ne se limitent pas aux horaires eux-mêmes, mais incluent également la nécessité de justifier ces emplois du temps

auprès de leur entourage, renforçant ainsi les défis auxquels elles doivent faire face pour s'affirmer dans des métiers dits masculins.

#### 4.4.7.2        La mobilité géographique

La mobilité géographique dans les métiers masculins constitue un défi majeur, renforçant les inégalités professionnelles entre les sexes. Les femmes sont souvent moins enclines à envisager une mobilité géographique pour des raisons professionnelles, principalement en raison de contraintes familiales et des attentes sociales liées à leur rôle dans la sphère domestique. Pour certaines participantes, la mobilité géographique est un choix qu'elles décident de limiter, afin de préserver l'équilibre familial. D'autres, au contraire, s'affranchissent des normes sociales pour embrasser des opportunités professionnelles nécessitant des déplacements fréquents.

L'informatrice 6, mécanicienne spécialisée dans les engins lourds, illustre ce dilemme :

*Moi personnellement, c'est vrai je veux grandir, mais je me suis fixé un but qu'arriver à un niveau. Je veux plus chercher à aller encore plus loin pour me consacrer à ma famille. Si tu n'es pas sur place pour éduquer tes enfants, qu'est-ce qu'il y aura de leur éducation. Si ça se trouve que je vais avoir un tel poste et puis je ne serai pas sur place pour éduquer mes enfants, je préfère ne pas l'obtenir et puis me consacrer là où je suis pour rester sur place, veiller sur mes enfants, ma famille.*

Ce témoignage reflète la tension entre aspirations professionnelles et responsabilités familiales, qui conduit certaines femmes à restreindre leur mobilité.

D'autres, comme l'informatrice 16, ayant travaillé dans le domaine de la construction métallique, adoptent une approche différente, tirant parti de leur liberté de mouvement avant de fonder une famille : « *À l'époque, je n'étais pas mariée. J'étais libre. Nous nous rendions*

*dans de nombreux endroits. J'ai participé à des installations de châteaux d'eau. Parfois, cela durait une semaine, d'autres fois un mois ou même trois mois. Tout s'est bien passé. »*

L'informatrice 23, fonctionnaire internationale et responsable financière, partage une expérience plus complexe où la mobilité a exigé des ajustements familiaux :

*Dès le début, j'étais dans un autre pays que mon époux. Bien qu'il me rejoigne parfois, des questions de sécurité ont mis fin à cela. Aujourd'hui, je suis seule à pouvoir voyager et retourner occasionnellement dans mon pays pour le voir. Cela n'a pas été facile au départ. Il a fallu de nombreuses discussions pour trouver un équilibre et comprendre que conserver ce poste était dans l'intérêt de nous deux.*

Ces propos mettent en lumière la diversité des expériences liées à la mobilité géographique des femmes dans les métiers masculins. Tandis que certaines priorisent leur famille au détriment de perspectives professionnelles plus ambitieuses, d'autres bravent les contraintes sociales et familiales pour s'affirmer dans leur carrière.

#### **4.5 Quelles stratégies adopter pour surmonter ces obstacles ?**

Toutes les femmes de notre échantillon ont rencontré des difficultés à leur début que ce soit dans leur milieu professionnel ou dans leur entourage familial. Toutes s'accordent à dire qu'il faut préalablement être forte mentalement, avoir beaucoup de courage et aimer sa profession pour pouvoir faire face aux différents obstacles.

##### **4.5.1 Faire ses preuves**

Dans le chapitre précédent, nous avons démontré que les femmes de notre échantillon sont constamment mises à l'épreuve, du moins jusqu'à ce qu'elles obtiennent la reconnaissance de leurs employeurs ou de leurs homologues masculins. Ces femmes doivent prouver leurs

compétences dès leurs premiers jours de travail, dans ce qui s'apparente à un véritable rite d'initiation.

L'informatrice 6, mécanicienne spécialisée dans les engins lourds, raconte comment, dès son arrivée dans un garage, elle a dû gagner la confiance des clients et des responsables. La première fois qu'elle est allée au garage, les clients arrivaient avec leurs véhicules. Un client, devait faire entretenir son véhicule, et elle avait été désignée pour intervenir. Elle voyait dans son regard qu'il doutait de ses compétences. Mais, au fil de l'intervention, il a fini par reconnaître qu'elle savait ce qu'elle faisait. Cette expérience a marqué un tournant, car cela a contribué à réduire les doutes. Elle évoque également un épisode marquant lors de son stage, où l'employeur l'a testée sur ses connaissances mécaniques :

*« Il a ouvert le capot et m'a demandé où l'on jaugeait le niveau d'huile. Je lui ai montré. Il m'a ensuite désigné une autre pièce en me demandant ce que c'était. Je lui ai répondu que c'était le démarreur. Il m'a alors dit : Je vois que tu connais ton métier. »*

De son côté, l'informatrice 19, responsable en tôlerie, décrit un parcours progressif de validation de ses compétences :

*Au début, on te confie des tâches simples, comme si on voulait te mettre à l'épreuve. Mais tu acceptes, tu perséveres. Au bout du deuxième mois, ils commencent à comprendre que tu es déterminée. À partir du troisième mois, ils te confient des travaux plus importants. Même le patron finit par être satisfait.*

L'informatrice 16, quant à elle, raconte une expérience où sa maîtrise de la soudure a brisé les stéréotypes :

*Lorsqu'il a su que je faisais de la soudure, il m'a dit qu'il n'avait jamais vu une femme soudeuse. Tu peux faire un test, je vais voir. J'ai répondu oui oui. C'était comme ça, je ne suis pas allée demander du travail, je ne cherchais pas de travail non plus. Il était curieux et je lui ai montré, c'est dans ça, il m'a testée avec une soudeuse montante, J'avais déjà placé les platines des châteaux et ils restaient à souder. J'ai essayé de les souder en même temps pour qu'ils puissent regarder. Quand*

*j'ai testé net, il m'a appelé dans son bureau et m'a dit que si je voulais travailler, je pouvais venir commencer demain.*

L'informatrice 14, assistante en maintenance industrielle a dû également faire ses preuves lors de son premier jour d'emploi :

*On devait aller fixer les lampadaires. Et arrivé, mon collègue me fait savoir que comme je me dis, égal aux hommes, moi aussi, je dois monter sur l'échelle pour fixer ça. Ce jour-là, j'ai relevé le défi et je suis montée sur l'échelle, malgré le fait que j'avais peur parce que je n'avais pas l'habitude de monter sur l'échelle comme ça. Mais je suis montée, j'ai fixé et puis je suis descendue.*

On constate ainsi que leur détermination, leur maîtrise technique et leur capacité à répondre aux attentes finissent par inverser les préjugés initiaux, leur permettant de conquérir une place dans ces environnements professionnels.

#### 4.5.2 Se faire petite

Selon nos répondantes, s'intégrer dans un nouvel environnement de travail dominé par les hommes nécessite une approche stratégique et empreinte d'humilité. Elles soulignent l'importance de ne pas afficher une attitude arrogante ou de supériorité, mais plutôt de se montrer modeste et ouverte à l'apprentissage. Cette posture permet non seulement de gagner la confiance des collègues masculins, mais aussi de bénéficier de leur savoir-faire, essentiel pour progresser dans ces milieux professionnels.

L'informatrice 17, responsable dans son domaine, illustre cette dynamique en expliquant comment elle adapte son comportement pour interagir efficacement avec ses collègues hommes :

*Il faut éviter de se montrer autoritaire avec eux. Par exemple, mon directeur me donne l'ordre de va dire à un tel de venir prendre le véhicule et de le faire rapidement le plus tôt possible. Et si je viens je sais comment m'y prendre, Je ne vais pas répéter*

*la même chose. Ce qu'ils détestent le plus, c'est quand tu arrives et que tu te gonfles.*  
*(Informatrice 17, réceptionnaire automobile)*

L'informatrice 3, mécanicienne, abonde dans ce sens, en expliquant que s'adapter à cette réalité est une clé pour gravir les échelons dans des métiers masculins :

*« Je me suis adaptée à leur système. J'ai appris à collaborer et à ne pas montrer que je veux prendre le dessus. Les hommes, que ce soit dans le domaine de la mécanique ou même à la maison, n'aiment pas qu'une femme leur montre qu'elle est supérieure, peu importe son niveau de compétence ou son grade. Mais quand tu te montres humble, ils baissent la garde. C'est à ce moment-là que tu peux avancer doucement et te faire une place. »*

Ces témoignages révèlent une stratégie d'intégration fondée sur la gestion des dynamiques de pouvoir et la communication subtile. En adoptant une approche basée sur l'humilité et la coopération, ces femmes parviennent non seulement à réduire les tensions liées aux stéréotypes de genre, mais aussi à s'affirmer progressivement dans des environnements professionnels où leur légitimité peut initialement être remise en question.

#### **4.5.3 Être curieuse et proactive**

Il est essentiel de ne pas rester en retrait, mais au contraire d'être proactif et curieux pour comprendre les subtilités du métier. Attendre que quelqu'un vous guide à chaque étape peut s'avérer contre-productif, surtout dans des environnements où l'autonomie et l'initiative sont primordiales.

L'informatrice 21, responsable peintre, souligne l'importance de la vigilance et de l'intelligence face aux tentatives de distraction de certains collègues :

*Dans ce milieu, les collègues essaient parfois de te détourner de tes objectifs. Si tu n'es pas un peu intelligente, c'est compliqué. Au garage, il y a des secrets, des techniques que personne ne te montre directement. Par exemple, le patron peut être en train de travailler sur quelque chose. Si tu veux observer et apprendre, il peut te donner une autre tâche, comme aller acheter quelque chose. Le temps que tu reviennes, il aura terminé son travail.*

L'informatrice 15, soudeuse, complète cette idée en insistant sur l'importance de poser des questions et de surmonter la peur du jugement :

*« Parfois j'approche mon patron ou mon collègue que de m'expliquer telle chose, dès que je vois quelque de nouveau que je ne connais pas je demande, il n'y a pas de honte. »*

Si certaines de nos participantes privilégient une approche pacifique et diplomatique pour surmonter les obstacles dans leur environnement professionnel. D'autres, comme l'informatrice 6, mécanicienne spécialisée dans les engins lourds, adoptent une attitude proactive et déterminée en s'imposant par leurs actions.

Elle ne cherche pas à s'imposer par les mots, mais par l'exemplarité et l'efficacité dans l'exécution des tâches. Lorsqu'une intervention est nécessaire, comme la réparation d'un groupe en panne, elle prend spontanément les devants :

*« Je récupère les outils adéquats, je m'assure de tout préparer, et je rentre devant », raconte-t-elle. Rien ne l'arrête, pas même les difficultés techniques : elle n'hésite pas à grimper sur le groupe pour effectuer les démontages ou réaliser des tâches complexes, affirmant ainsi sa place au sein de l'équipe.*

Il arrive que certaines personnes tentent de la mettre à l'écart ou de la décourager. Par exemple, lorsqu'elle propose de prendre en charge une tâche spécifique, il n'est pas rare qu'on lui réponde par un refus. Mais face à ces résistances, elle persévère. Elle ne recule pas : *« je m'impose, encore et encore ».*

#### 4.5.4 Être taquine et moins féminine

Les taquineries font partie intégrante de la dynamique quotidienne sur le lieu de travail de certaines répondantes, un moyen d'alléger les tensions et de renforcer les liens, parfois même de s'intégrer dans un environnement majoritairement masculin. Safi, Sara et Alice démontrent leur capacité à s'adapter tout en affirmant leur place, utilisant les taquineries et une certaine adaptation aux codes ambients qui deviennent des outils précieux pour naviguer dans ces milieux.

L'informatrice 19, responsable en tôlerie, évoque avec humour la manière dont elle se prête

à ces échanges :

*« Souvent, on plaisante en disant que je suis la fille du patron, sa préférée. Quand ils vont mal me parler ou me rabaisser, je réponds en riant : Si vous continuez, je vais le dire à mon papa ! ».*

Au fil du temps, ces taquineries sont devenues une façon pour elle de tisser des liens avec ses collègues, qui ont fini par la considérer comme une sœur.

De son côté, l'informatrice 11 partage une autre approche. Elle cherche avant tout à préserver un climat de respect, même lorsqu'elle est la cible de moqueries ou de remarques :

*« J'essaie de faire en sorte de respecter tout le monde, de ne pas répondre de manière agressive, même lorsqu'ils me cherchent. Parfois, je choisis de jouer avec eux, d'entrer dans leur jeu, et tout finit par bien se passer. »*

Cependant, son intégration ne s'est pas faite sans adaptation. Alice raconte comment elle a dû, à sa manière, s'imprégner de l'ambiance :

*« Au début, j'étais en retrait, mais peu à peu, j'ai appris à jouer leur jeu. Aujourd'hui, je plaisante comme eux, avec des paroles parfois décalées. C'est comme si j'étais devenue un garçon parmi eux. C'est ainsi que j'ai réussi à m'intégrer. »*

L'informatrice 17, réceptionnaire automobile, pousse cette logique encore plus loin. Pour elle, le processus d'intégration passe par une transformation symbolique dès qu'elle entre dans l'atelier :

*« En tout cas, on a de bonnes relations à présent. Moi, je ne me considère pas, une fois que je rentre dans l'atelier, je ne me considère même plus comme une femme. Le soir chez moi je suis une femme, mais le matin au boulot dès que j'enfile ma tenue je deviens un homme. »*

Ces récits montrent que, dans des milieux où les normes masculines prédominent, l'humour et les taquineries peuvent devenir des outils d'intégration et de survie. Ces femmes, en adoptant des comportements conformes à l'ambiance de leur environnement, parviennent non seulement à s'affirmer mais aussi à créer des liens avec leurs collègues. Ainsi, loin de subir passivement une potentielle exclusion, elles la transforment en opportunité de complicité et d'acceptation.

En somme le parcours professionnel des femmes dans les métiers habituellement réservés aux hommes au Burkina Faso reste semé d'embûches. Elles doivent faire face à des difficultés liées à leur statut de femme, à la manière dont la société perçoit leur métier, mais aussi à des réalités plus concrètes comme le manque de force physique exigé par certaines tâches. Leur apparence ou leur corpulence peut aussi être utilisée pour mettre en doute leurs capacités. En plus de cela, les horaires de travail parfois longs ou décalés, ainsi que la nécessité de se déplacer pour le travail, sont souvent mal vus pour une femme, car ces contraintes ne cadrent pas avec les attentes sociales liées au rôle de mère ou d'épouse.

Grimper les échelons dans leur métier n'est pas non plus évident. Elles se heurtent à des réseaux fermés, à un manque de reconnaissance ou n'osent pas se mettre de l'avant, car elles ont intégré des idées qui limitent leur confiance en elles. La gestion des tâches ménagères, en plus du travail, alourdit encore plus leur quotidien. Malgré tout, ces femmes ne baissent pas les bras. Elles trouvent des façons de s'adapter : elles montrent ce qu'elles savent faire, restent discrètes pour éviter les conflits, posent des questions pour mieux apprendre et s'imposent parfois en copiant le comportement de leurs collègues masculins. Ces façons de faire montrent qu'elles doivent constamment se battre pour être acceptées dans un monde professionnel qui, bien souvent, ne leur fait pas une vraie place. Le chapitre suivant se focalisera sur la synthèse et discussion.

## CHAPITRE 5

### Synthèse et discussion

Cette recherche avait pour objectif principal de comprendre dans quelles mesures les normes sociales patriarcales influencent le portrait des femmes exerçant des professions traditionnellement masculines à Ouagadougou. En mobilisant la théorie des rapports sociaux de sexe , notre étude a permis de mettre en lumière l'ampleur des obstacles normatifs auxquels ces femmes sont confrontées, mais aussi les stratégies de contournement et de résilience qu'elles déploient pour s'imposer dans un univers historiquement façonné par et pour les hommes (Bourdieu, 1998).

À travers l'analyse des récits de 23 femmes exerçant dans divers métiers techniques et décisionnels, quatre thématiques majeures ont émergé : les assignations de rôles genrés, la mise en doute des compétences, les discriminations et microagressions, ainsi que la résilience. Plusieurs participantes ont évoqué le manque de soutien de la part de leur entourage familial, perçu pourtant comme le premier réseau d'appui. Cette absence de soutien, essentielle pour s'engager sereinement dans des métiers atypiques, rend leur parcours d'autant plus complexe. En l'absence d'encouragements, ces femmes doivent redoubler d'efforts pour surmonter un isolement social parfois lourd à porter. Certaines ont même été contraintes de mettre un terme à leurs études ou à leur carrière, souvent en raison de pressions conjugales ou de difficultés liées à leur quotidien, illustrant ainsi la métaphore du tuyau percé suggérée par Clark Blickenstaff\* (2005).

Sur le plan académique, nombre de participantes relatent avoir été confrontées à des comportements sexistes, émanant aussi bien de leurs pairs que de leurs enseignants. Ces

expériences se prolongent dans la sphère professionnelle, alimentant un sentiment de marginalisation et de vulnérabilité. Ces constats interrogent la capacité des systèmes éducatif et professionnel à offrir des environnements équitables et protecteurs pour toutes et tous.

Les femmes interrogées affirment devoir adopter des mécanismes d'ajustement, parfois en contradiction avec leur identité propre. Certaines déclarent ressentir la nécessité d'atténuer les marques de leur féminité ou d'adopter des postures perçues comme masculines afin de gagner en légitimité. Ces dynamiques participent au renforcement d'une norme androcentrée que les courants féministes contemporains s'efforcent de déconstruire (Acker, 1990).

Les témoignages recueillis révèlent également une forte persistance des stéréotypes genrés, qui s'expriment non seulement dans les représentations collectives mais aussi à travers l'auto-perception des femmes elles-mêmes. Ces stéréotypes, transmis de manière insidieuse au fil des générations, freinent les dynamiques d'émancipation et participent à la reproduction des inégalités. Dans certains cas, cela se traduit concrètement par une dévalorisation des compétences féminines ou par des écarts de rémunération. Ces observations rejoignent les conclusions de divers travaux antérieurs (Auclair et Brière, 2019; Bereni et Marry, 2019; Bonnes, 2017; de l'Audiovisuel; Fortier, 2013, 2014).

Si certaines participantes reconnaissent que certains métiers exigent une certaine force physique, la plupart refusent d'y voir un obstacle fondamental. Elles insistent davantage sur le rôle de l'expérience et du savoir-faire acquis avec le temps. D'après elles, les différences biologiques sont souvent exagérées ou mal comprises. Habituelles depuis l'enfance à des travaux pénibles, elles affirment ne pas percevoir leurs activités actuelles comme particulièrement éprouvantes. Ces perspectives viennent ébranler l'idée selon laquelle le sexe

biologique serait le principal déterminant des aptitudes professionnelles (Bereni et al., 2020; Fausto-Sterling, 2000). Les récits recueillis mettent en lumière la persistance d'une perception selon laquelle les femmes occupent une place secondaire dans le monde économique. Cette vision, parfois intériorisée par les femmes elles-mêmes, résulte d'une socialisation qui les pousse à privilégier les responsabilités domestiques et familiales, reléguant ainsi leur engagement professionnel à un rôle accessoire.

Cette organisation hiérarchique des rôles selon le sexe repose sur un ordre patriarcal solidement enraciné, où l'homme continue d'incarner la norme économique, décisionnelle et symbolique. Certains témoignages montrent que des femmes acceptent sans remise en question les écarts de rémunération ou la supériorité masculine, signe d'une intégration silencieuse de ces normes sociales (Beauvoir, 1949; Butler, 1990). Le concept du double fardeau : la gestion simultanée des tâches professionnelles et familiales illustre cette inégalité, tout en révélant une pression implicite à maintenir une façade d'harmonie dans la sphère privée.

Cette dynamique est accentuée par les attentes familiales et conjugales, qui encadrent strictement les horaires, la mobilité et la présence des femmes. Ces dernières doivent constamment défendre leur place dans l'univers professionnel, au sein d'un système qui valorise prioritairement leur disponibilité dans la sphère domestique. Les parcours des participantes mettent en évidence la persistance de normes qui cantonnent les femmes à des fonctions traditionnelles, centrées sur les soins et l'entretien du foyer. Dès le choix de leur orientation scolaire ou professionnelle, plusieurs ont dû argumenter leur légitimité à s'engager dans des secteurs jugés masculins. Certaines ont dû faire face à des propos

décourageants de la part de leur entourage, révélant l'influence du cadre social sur la reproduction des stéréotypes.

Les contraintes temporelles liées à la prise en charge du quotidien domestique rendent la conciliation entre vie privée et engagement professionnel particulièrement complexe. La littérature féministe a abondamment analysé cette division sexuée du travail, soulignant comment les femmes sont maintenues dans des fonctions de soutien jugées incompatibles avec les responsabilités techniques ou décisionnelles (Acker, 1990; Brière, 2019). Ces normes, profondément ancrées dans les structures culturelles et sociales, contribuent à maintenir la mise à l'écart ou la rétention des femmes dans certains domaines professionnels.

Un phénomène récurrent : la remise en question persistante des compétences féminines dans les environnements de travail à dominante masculine. Les femmes doivent sans cesse prouver leur valeur pour être perçues comme légitimes. Ce scepticisme ne se manifeste pas toujours de manière explicite, mais transparaît à travers de nombreux signes subtils : affectation à des tâches secondaires, réticence à déléguer des responsabilités, ou encore des attitudes de méfiance perçus de la part des homologues hommes ou des clients. Cette logique renvoie à l'idée d'un référentiel masculin érigé en norme professionnelle, tel que décrit par (Butler, 1990).

Cette pression constante à faire ses preuves génère un épuisement spécifique, que plusieurs participantes ont exprimé. Pour obtenir une reconnaissance équivalente à celle de leurs collègues masculins, elles doivent multiplier les efforts. Ce surinvestissement s'accompagne souvent d'un sentiment de ne pas être à leur place, qui fait écho à ce que Clance et Imes

(1978) ont désigné comme le syndrome de l'imposteur, particulièrement fréquent chez les femmes évoluant dans des milieux professionnels traditionnellement masculins.

L'intégration des femmes dans les secteurs techniques ou manuels est encore perçue comme une transgression des rôles attendus. Dès lors, elles se heurtent à ce que Acker (1990) identifie comme des régimes de genre institutionnalisés : leurs compétences sont présumées insuffisantes jusqu'à ce qu'elles aient prouvé le contraire. L'environnement professionnel devient un espace d'évaluation permanent, où la moindre erreur risque d'être interprétée comme une confirmation de leur inadéquation.

Pour être simplement considérées comme compétentes, elles doivent faire autant que leurs pairs masculins si non plus. Cette démonstration passe par la performance physique (force, endurance), par la maîtrise technique (connaissance des outils et des gestes professionnels), mais aussi par des stratégies relationnelles visant à atténuer les résistances et les jugements. Cette exigence de preuve constante engendre, chez certaines, un épuisement tangible, un découragement latent, voire un renoncement anticipé comme nous l'ont confié certaines participantes, nombreuses de leurs camarades ont abandonné des sur les bancs d'écoles, d'autres ont quitté leur emploi.

Les données récoltées mettent en lumière des formes variées de discrimination, allant des blagues sexistes aux obstacles à la promotion, en passant par le harcèlement sexuel. Ces pratiques, parfois banalisées par les collègues ou les supérieurs, constituent des microagressions qui minent l'estime de soi et renforcent un climat d'exclusion. Certaines participantes ont rapporté avoir dû se masculiniser ou neutraliser leur féminité pour éviter d'être la cible de moqueries. Ces observations rejoignent les analyses de Moalusi et Jones

(2019), qui soulignent que la tolérance aux comportements sexistes est souvent plus élevée dans les milieux techniques à prédominance masculine. Quelques participantes ont dû développer une technique d'approche envers les hommes, pour leur donner des consignes sans qu'ils ne se sentent offensés. Les recherches sur la discrimination par goût Collard (1972) confirment également que certains hommes expriment une réticence explicite à être dirigés ou évalués par des femmes, nourrissant un rejet structurel de leur présence.

Cyrulnik (1999) définit la résilience comme la capacité d'une personne à réussir, à vivre et à se développer en dépit de l'adversité. Face aux nombreux obstacles rencontrés, les femmes interrogées ont mis en place une diversité de stratégies pour persévérer dans leur parcours professionnel. Elles peuvent, par exemple, rester discrètes tout en observant leur environnement, faire preuve d'autodérision, adoucir leurs propos pour éviter les conflits, ou encore adopter une attitude humble pour ne pas attirer l'hostilité. Parfois, elles choisissent même de s'adapter temporairement aux codes masculins en mettant de côté certains comportements ou signes perçus comme féminins. Certaines s'appuient sur l'humour comme moyen de défense face aux tensions du quotidien. Cette posture d'adaptation évoque les tensions décrites par Ridgeway (2011), où les femmes doivent souvent choisir entre se conformer aux attentes sociales au risque de passer inaperçue, ou s'affirmer pleinement au risque d'être mise à l'écart.

D'autres misent sur la formation continue ou l'entrepreneuriat pour renforcer leur autonomie et élargir leurs marges de manœuvre. Le besoin de démontrer leur savoir-faire et leur légitimité revient de façon récurrente dans leurs discours, comme une étape incontournable pour être acceptées dans des environnements majoritairement masculins. Pour d'autres encore, l'adoption de comportements mimétiques, calqués sur ceux de leurs collègues

hommes, constitue une tactique d'intégration parfois au prix d'un effacement temporaire de certaines dimensions de leur identité féminine.

Ces différentes stratégies illustrent ce que la pensée féministe poststructuraliste désigne sous le terme d'*agency* : la capacité des femmes à négocier avec les normes sociales dominantes en mobilisant des ressources personnelles, créatives ou symboliques. Il ne s'agit pas uniquement d'adaptation passive, mais bien de manœuvres conscientes qui, selon les contextes, vont contourner les attentes genrées, voire les remettre en question. Cette résilience s'exprime aussi sur le plan collectif : plusieurs participantes affirment vouloir favoriser, à leur tour, des espaces professionnels plus ouverts aux femmes, contribuant ainsi à un changement social plus large.

La théorie des rapports sociaux de sexe permet de comprendre les relations entre les hommes et les femmes comme des rapports de pouvoir construits par la société. Cependant, notre étude a certaines limites, notamment le fait qu'on ne peut pas en tirer des conclusions valables pour toutes les femmes. Leurs priorités et leurs besoins varient selon leur lieu de vie, leur religion, la situation familiale ou leur histoire coloniale (Mohanty, 1988; Oyěwùmí, 1997).

À titre d'exemple, l'une des participantes a exprimé le souhait de ne pas poursuivre son évolution professionnelle si celle-ci devait compromettre l'éducation ou le bien-être de ses enfants et de sa famille. Cette situation illustre le fait que les femmes ne constituent pas un groupe homogène. Le genre ne peut être appréhendé isolément : il est toujours traversé par d'autres dimensions sociales telles que la classe, l'ethnicité. Ainsi que, d'autres formes de domination, comme le racisme ou les inégalités socio-économiques, se conjuguent aux rapports de genre et complexifient les expériences vécues (P. H. Collins, 2022).

Pour approfondir ce champ d'étude, il serait pertinent d'intégrer la dimension intersectionnelle et d'examiner les expériences des jeunes diplômées dans des métiers atypiques, ou encore des femmes issues de minorités ethniques dans des professions masculines (P. H. Collins, 2022; Crenshaw, 2021). L'objectif serait de prendre en compte les croisements des identités sociales et des oppressions multiples pour mieux cerner les expériences des individus. Une exploration des liens entre dissonance cognitive et abandon professionnel pourrait également offrir des perspectives enrichissantes. Recueillir la perception des hommes, des différents acteurs ou des parties prenantes vis à vis de ces femmes qui exercent un métier atypique est un autre champ à explorer. On pourrait y combiner la théorie de la domination sociale et mettre en évidence les pratiques des systèmes politiques, économiques, éducatifs qui favorise l'androcentrisme.

## CONCLUSION

Le patriarcat est un système sociétal structuré par des institutions comme la famille, le marché du travail et l'État, et que ces institutions sont influencées par l'environnement culturel et les normes sociales, contribuant ainsi à maintenir les inégalités de genre (Tremblay, 1993). Cette recherche avait pour objectif principal de comprendre comment les normes sociales influencent le quotidien des femmes exerçant des professions traditionnellement masculines à Ouagadougou.

Cette recherche avait pour ambition de mettre en lumière les multiples obstacles sociaux et professionnels auxquels les femmes sont confrontées dans les secteurs scientifiques et techniques, et même dans des postes à responsabilités tout en examinant les stratégies qu'elles mettent en œuvre pour persister et progresser dans des environnements dominés par des standards masculins. Les entretiens menés ont permis non seulement de mieux cerner les expériences vécues par ces femmes, mais également d'identifier les approches stratégies de survie qu'elles adoptent pour s'insérer dans ces milieux.

Les femmes qui aspirent à s'intégrer dans des milieux à forte prédominance masculine se heurtent à divers obstacles structurels et culturels. La théorie des rapports sociaux de sexe mobilisée a permis de mettre en évidence deux des six caractéristiques du patriarcat. Notamment la culture qui cantonnent les femmes aux tâches domestiques et familiales, et la reproduction qui légitiment les rôles de genre inégalitaires (Christine Delphy, 1970; Tremblay, 1993). Les contraintes liées à l'environnement professionnel se manifestent par une mise en doute régulière des capacités des femmes, alimentant un sentiment constant de rejet et d'un manque de valorisation (Knights et Pullen, 2015). Ces obstacles prennent

également la forme de discriminations basées sur le genre dans l'attribution des responsabilités, d'une marginalisation sociale amplifiée par les cercles fermés et les réseaux dominés par les hommes, ainsi que de résistances, qu'elles soient subtiles ou ouvertes, à leur inclusion effective dans ces espaces. Ces dynamiques affectent non seulement leur progression professionnelle, mais aussi et surtout le développement de leur sentiment d'appartenance et de légitimité (Bereni et Marry, 2019; Laufer, 2004)

Un aspect encourageant émerge des témoignages recueillis : la majorité des participantes expriment le souhait de contribuer à un changement en ouvrant des ateliers ou des garages destinés à former davantage de femmes. Cette volonté témoigne d'un espoir tangible pour une représentation féminine accrue dans ces domaines.

En réponse à notre question de recherche, il apparaît clairement que les normes sociales patriarcales structurent non seulement les choix professionnels, mais aussi les conditions d'exercice et les perspectives de carrière des femmes dans les métiers préemptés par les hommes. Elles influencent la manière dont ces femmes sont perçues, traitées et contraintes à faire leurs preuves de façon continue pour légitimer leur place. Cette recherche contribue aux écrits scientifiques en documentant empiriquement les effets des normes sociales sur les parcours professionnels des femmes dans un contexte africain encore peu étudié. Elle enrichit également les théories féministes en soulignant la complexité des dynamiques de pouvoir et la capacité des femmes à négocier, adapter ou subvertir les normes dominantes. En exposant les récits de ces pionnières, ce travail offre une meilleure compréhension des enjeux d'inclusion professionnelle et propose des pistes pour penser des milieux de travail plus équitables, sensibles aux réalités genrées.

Cependant, une limite inhérente à cette étude qualitative réside dans la spécificité des résultats, souvent restreints à un contexte ou un groupe particulier, ce qui rend leur

généralisation complexe. Une étude élargie à un éventail plus diversifié de professions aurait pu enrichir davantage les conclusions (Paillé et Mucchielli, 2021).

En conclusion, nous espérons que cette étude aura suscité un intérêt accru pour cette problématique et qu'elle ouvrira la voie à de nouvelles réflexions et initiatives en faveur de l'égalité des genres dans les milieux professionnels.

## BIBLIOGRAPHIE OU LISTE DES RÉFÉRENCES

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & society*, 4(2), 139-158.
- Acontresens, L. p. (2021). *classement des pays par produit intérieur brut (PIB) dans le monde*. [https://planificateur.a-contresens.net/classement\\_par\\_pays/2021/PIB.html](https://planificateur.a-contresens.net/classement_par_pays/2021/PIB.html)
- Alexandre-Leclair, L. et Redien-Collot, R. (2013). L'intention entrepreneuriale des femmes : le cas de l'Égypte. *Revue internationale P.M.E.*, 26(1), 93-116. <https://doi.org/https://doi.org/10.7202/1024272ar>
- Amon, M. J. (2017). Looking through the Glass Ceiling: A Qualitative Study of STEM Women's Career Narratives. *Front Psychol*, 8, 236. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00236>
- Assemblée nationale du Québec. (s.d.). *Femmes et monde du travail*. <https://www.paricilademocratie.com/approfondir/femmes-societe-et-politique/901-femmes-et-monde-du-travail>
- Atkinson, J. (2011, 2011/09/01). Gendered organizations and women's career progression in the UK financial services sector. *Journal of Social Welfare and Family Law*, 33(3), 243-254. <https://doi.org/10.1080/09649069.2011.626243>
- Auclair, I. et Brière, S. (2019). Chapitre 2. Parcours des femmes dans divers emplois historiquement masculins au Québec: que peuvent nous apprendre les organisations sur les pratiques inclusives et égalitaires? Dans *GRH, RSE et emplois* (p. 37-57). Vuibert.
- Balachandra, L., Briggs, A. R., Eddleston, K. et Brush, C. (2013). Pitch like a man: Gender stereotypes and entrepreneur pitch success. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 33(8), 2.
- Banque Mondiale. (2018). *combien d'entreprises ont une femme à leur tête? Et pourquoi est-il important qu'il y'en ait plus*. <https://blogs.worldbank.org/fr/opendata/combien-d-entreprises-ont-une-femme-leur-t-te-et-pourquoi-est-il-important-qu-il-y-en-ait-plus>
- Banque Mondiale. (2019). *Dans 107 pays sur 114, les femmes sont sous-représentées dans les filières scientifiques*. <https://blogs.worldbank.org/fr/opendata/dans-107-pays-sur-114-les-femmes-sont-sous-representees-dans-les-filieres-scientifiques>
- Banque Mondiale. (2024). *Note sur la situation économique 2024 – Chapitre spécial : maintenir l'élan de la réforme de l'assistance sociale*. <https://www.banquemondiale.org/fr/country/burkinafaso/publication/burkina-faso->

[economic-update-2024-special-chapter-maintaining-reform-momentum-on-social-assistance](#)

- Bardin, L. (2013). Chapitre V. L'informatisation de l'analyse des communications. *Quadrige*, 178-206.
- BBC News Afrique. (2016). *Burkina : une "solide" cohabitation religieuse.* <https://www.bbc.com/afrique/region-37451606#:~:text=La%20population%20burkinab%C3%A8%20est%20constitu%C3%A9e%20d%27environ%2060%20%25,le%20mod%C3%A8le%20de%20coexistence%20religieuse%20de%20leur%20pays>.
- Beauvoir, S. d. (1949). Le deuxième sexe I. Les faits et les mythes. *Paris: Gallimard.* Beauvoir, S. (1949). *Le Deuxième Sexe II: L'expérience vécue.* Paris: Gallimard. Bredo, E. (1998). *Evolution, Psychology and John Dewey's Critique of the Reflex Arc Concept. The Elementary School Journal*, 98(5), 447-466.
- Bereni, L., Chauvin, S., Jaunait, A. et Revillard, A. (2020). *Introduction aux études sur le genre.* De Boeck Supérieur.
- Bereni, L. et Marry, C. (2019). Au travail, femmes et hommes, même destin? *Manuel indocile de sciences sociales. Pour des savoirs résistants.*
- Boni-Le Goff, I. et Rabier, M. (2022). L'entreprise saisie par le genre. *Entreprises et histoire*, 107(2), 6-16.
- Bonnes, L. (2017). PRATIQUES.
- Bossé, V. (2020). *Une centaine de métiers toujours interdits aux femmes russes.* <https://www.apostrophemag.ca/articles/une-centaine-de-metiers-toujours-interdits-aux-femmes-russes>
- Bouchet, C. (2022). *Comment expliquer les inégalités de rémunération entre femmes et hommes au CNRS en 2021? Décomposer les facteurs clés* [Mission pour la place des femmes au CNRS].
- Bourdieu, P. (1990). La domination masculine. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 84(1), 2-31.
- Bourdieu, P. (1998). La domination masculine, Seuil, Coll. *Liber, Paris.*
- Boussard, V. (2016). Celles qui survivent : dispositions improbables des dirigeantes dans la finance. *Travail, genre et sociétés*, n° 35(1), 47-65. <https://doi.org/10.3917/tgs.035.0047>
- Braun, V. et Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.

- Brière, S. (2019). *Les femmes dans des professions traditionnellement masculines*. Presses de l'Université Laval.
- Buscato, M. et Marry, C. (2009, 2009/04/01/). « Le plafond de verre dans tous ses éclats ». La féminisation des professions supérieures au xxe siècle. *Sociologie du travail*, 51(2), 170-182. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.socra.2009.03.002>
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. Routledge. <https://books.google.ca/books?id=kuztAAAAMAAJ>
- Chadwick, I. C. et Dawson, A. (2023). From imposter fears to authenticity: a typology of women entrepreneurs. *Small Business Economics*, 62(3), 1025-1050.
- Chambre de commerce. (2018). Etat des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Burkina Faso et la perception des femmes chefs d'entreprises sur le climat des affaires.
- Chambre de commerce de l'industrie du Burkina. (2018). *Organisation d'un forum sur l'innovation en faveur des femmes chefs d'entreprises*. <https://www.femme-entrepreneur.bf/forum-des-femmes-chefs-entreprises/>
- Chancel, L., Piketty, T., Saez, E. et Zucman, G. (2022). *World inequality report 2022*. Harvard University Press.
- Chaumont, M. et Leroux, J. L. (2018). Le jugement évaluatif: subjectivité, biais cognitifs et postures du professeur. *Pédagogie collégiale* vol. 31, n° 3, printemps 2018.
- Christine Delphy. (1970). L'ennemi principal. *L'ennemi principal*, 1, 31-56.
- Christine Delphy. (2000). Autour du livre de Christine Delphy <span style='font-style: italic;'>L'ennemi principal</span>. *Travail, genre et sociétés*, N° 4(2), 157-200. <https://doi.org/10.3917/tgs.004.0157>
- Clance, P. R. et Imes, S. A. (1978). The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, research & practice*, 15(3), 241.
- Clark Blickenstaff\*, J. (2005). Women and science careers: leaky pipeline or gender filter? *Gender and education*, 17(4), 369-386.
- Colette, G. (2016). Pratique du pouvoir et idée de nature. *Guillaumin Colette, Sexe, race et pratique du pouvoir. L'idée de nature*. Donnemarie-Dontilly, Edition Ixe, 13-77.
- Collard, D. (1972). The Economic Journal, 82(326), 788-790. <https://doi.org/10.2307/2230052>
- Collins, G. W. (2022). *Les femmes travaillent, les hommes triomphent*. Larousse.

- Collins, P. H. (2022). *Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*. routledge.
- Condat, S. (2025). L'égalité filles-garçons en éducation: un objectif mondial. *Revue internationale d'éducation de Sèvres*, (98), 12-16.
- Constantinidis, C., El Abboui, M., Salman, N. et Cornet, A. (2017). L'entrepreneuriat féminin dans une société en transitions: analyse de trois profils de femmes entrepreneures au Maroc. *Revue internationale PME*, 30(3), 37-68.
- Corley, K. G. et Gioia, D. A. (2004). Identity Ambiguity and Change in the Wake of a Corporate Spin-off. *Administrative Science Quarterly*, 49(2), 173-208. <https://doi.org/10.2307/4131471>
- Coron, C. (2023). *Stéréotypes de genre et inégalités professionnelles entre femmes et hommes: quelles responsabilités pour les organisations?* Éditions EMS.
- Couppié, T., Dupray, A. et Moullet, S. (2006). Les salaires des hommes et des femmes en début de vie active: des sources de disparité variables selon les professions. *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*(93), 29-47, article.
- Crenshaw, K. W. (2021). Demarginalising the intersection of race and sex. *Cahiers du genre*, 70(1), 21-49.
- Cyrulnik, B. (1999). *Un merveilleux malheur*. Odile Jacob.
- Daiute, C. et Lightfoot, C. (2004). *Narrative analysis: Studying the development of individuals in society*. Sage.
- de l'Audiovisuel, C. S. Analyse de l'égalité de genre dans les métiers de l'audiovisuel et les ressources humaines des éditeurs de services de médias audiovisuels.
- Denis, J., Guillemette, F. et Luckerhoff, J. (2019). Introduction: les approches inductives dans la collecte et l'analyse des données. *Approches inductives*, 6(1), 1-9.
- Denzin, N. K. et Lincoln, Y. S. (2008). Introduction: The discipline and practice of qualitative research.
- Diamond.G. (2022). Normes sociales et education des filles.
- Direction Générale des Etudes et des Statistiques Sectorielles. (2019). TABLEAU DE BORD 2019 DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE.
- Direction Générale du Trésor. (2023). *Indicateurs et conjoncture*. <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Pays/BF/indicateurs-et-conjoncture>

- Duru-Bellat, M. (1990). *L'école des filles: quelle formation pour quels rôles sociaux?* l'Harmattan Paris.
- Duthé, G., Masquelier, B., Pilon, M., Dasré, A., Dieme, B. N., Rossier, C., Soura, A. B., Pambè, M. W. et Marcoux, R. (2024). *Promouvoir et confronter les sources statistiques existantes pour répondre aux enjeux démographiques en Afrique subsaharienne*. Presses de l'Université du Québec.
- Eckerlen, M. (2022). *Fait il bon vivre pour une femme dans le secteur associatif?* [Université de Lorraine].
- Faret, L. et Le Texier, E. (2008). Présentation. Migrations latino-américaines: perspectives transnationales et questions de genre. *L'Ordinaire des Amériques*, (208-209), 5-10.
- Fausto-Sterling, A. (2000). *Sexing the body: Gender politics and the construction of sexuality*. Basic books.
- Fédération Wallonie-Bruxelles. (s.d.). *Égalité Filles Garçons* <https://egalitefillesgarcons.cfwb.be/societe/travailcomprendre/>
- Fortier, S. (2013). *Femmes en formation professionnelle menant à l'exercice d'un métier traditionnellement masculin: une étude qualitative de l'expérience scolaire dans une perspective féministe* [Université du Québec à Rimouski].
- Fortier, S. (2014). Des femmes dans des mondes d'hommes: regard sur l'expérience scolaire et apports d'une perspective féministe. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 9(2), 4-25.
- Fortin, M. f. (2006). *fondements et étapes du processus de recherche*.
- Fraser, N. (2008). Social justice in the age of identity politics: Redistribution, recognition, and participation. Dans *Geographic thought* (p. 72-89). Routledge.
- Ginglinger, E. (2025). Femmes et gouvernance. *Revue d'économie financière*, 157(1), 183-192.
- Guérin, I., Hillenkamp, I. et Verschuur, C. (2022). 11. Économie solidaire, reproduction sociale et féminisme. Dans *L'économie solidaire en mouvement* (p. 66-69). Érès.
- Guillaumin, C. (2016). *Sexe, race et pratique du pouvoir*. Les Éditions iXe.
- Hamman, P. (2012). Roland Pfefferkorn, Genre et rapports sociaux de sexe. Lausanne, Éd. Page deux, coll. Empreinte, 2012, 140 p. *Questions de communication*, 21(1), 351-352. <https://doi.org/10.4000/questionsdecommunication.6791>
- Handman, M.-É. (2015). Alain Testart, L'amazone et la cuisinière. Anthropologie de la division sexuelle du travail. Gallimard, Paris, 2014, 188 pages. *Travail, genre et sociétés*, 34(2), 217-219. <https://doi.org/10.3917/tgs.034.0217>

- Héritier, F. (1996). *Masculin/féminin: la pensée de la différence*. Odile Jacob.
- Hing, L. S. S., Sakr, N., Sorenson, J. B., Stamarski, C. S., Caniera, K. et Colaco, C. (2023). Gender inequities in the workplace: A holistic review of organizational processes and practices. *Human Resource Management Review*, 33(3), 100968.
- Hmieleski, K. M. et Sheppard, L. D. (2019). The Yin and Yang of entrepreneurship: Gender differences in the importance of communal and agentic characteristics for entrepreneurs' subjective well-being and performance. *Journal of Business Venturing*, 34(4), 709-730.
- Hochschild, A. R. Arlie Russell Hochschild.
- Holbrook, A. L. et Krosnick, J. A. (2010). Social desirability bias in voter turnout reports: Tests using the item count technique. *Public opinion quarterly*, 74(1), 37-67.
- Hooks, B. (2020). Tout le monde peut être féministe: une politique du cœur. (*No Title*).
- Howe-Walsh, L. et Turnbull, S. (2016, 2016/03/03). Barriers to women leaders in academia: tales from science and technology. *Studies in Higher Education*, 41(3), 415-428. <https://doi.org/10.1080/03075079.2014.929102>
- Human rights. (2023). *Rapport mondial*. <https://www.hrw.org/world-report/2023/country-chapters/burkina-faso>
- Indicators OECD. (2023). Education at a Glance 2022. *link]. Acesso em março de*.
- Institut national de la statistique et de la démographie. (2020). Femmes et Hommes au Burkina Faso en 2020. [https://www.insd.bf/sites/default/files/2022-05/Livret\\_Genre%202020.pdf](https://www.insd.bf/sites/default/files/2022-05/Livret_Genre%202020.pdf)
- Institut National de la Statistique et de la Démographie. (2023). Cinquième Recensement Général de la Population et de l'habitation du Burkina Faso, . <https://www.insd.bf/sites/default/files/2023-07/PLAQUETTE%20DES%20PRINCIPAUX%20INDICATEURS.pdf>
- Institut National de la Statistique et de la Démographie. (2024). DE LA BAISSE, ANALYSE DES FACTEURS FASO, BURKINA.
- Jacquemart, A., Charpenel, M., Demonteil, M., Hatzipetrou-Andronikou, R. et Marry, C. (2022). *Le genre des carrières. Inégalités dans l'administration culturelle*. Presses de Sciences Po, Ministère de la Culture. <https://hal.science/hal-03882263>
- Kergoat, D. (2000). Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. *Dictionnaire critique du féminisme*, 2, 35-44.

- Kergoat et al. (2010). Kergoat Danièle, Guichard-Claudic Yvonne, Vilbrot Alain (dir.), L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement. Rennes, PUR, 2008. *Genre, sexualité & société*, (4).
- Knights, D. et Pullen, A. (2015). Masculinities: a non/contested terrain? *Gender, Work & Organization*, 26, 1367-1375.
- Koné, R. et Numa-Bocage, L. (2022). 7. Apprentissages professionnels accompagnés et médiation didactique. L'exemple de la formation d'apprentis soudeurs au Burkina Faso. Dans *Contradictions, conflits et préoccupations dans le développement de l'agir humain* (p. 174-200). Éditions Raison et Passions.
- L'économiste du faso. (2018). *Femmes les mines : L'exemple de la mine Essakane*. <https://www.leconomistedufaso.com/2018/11/12/femmes-les-mines-l'exemple-de-la-mine-essakane/>
- Ladge, J., Eddleston, K. A. et Sugiyama, K. (2019, 2019/09/01/). Am I an entrepreneur? How imposter fears hinder women entrepreneurs' business growth. *Business Horizons*, 62(5), 615-624. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.bushor.2019.05.001>
- Langewiesche, K. (2000). Mobilité religieuse. Changements religieux au Burkina Faso. *Bulletin de l'APAD*, (20).
- Lassané Yaméogo. (2021). Métiers techniques du journalisme : les femmes sous-représentées dans les médias publics au Burkina Faso. <https://lefaso.net/spip.php?article126631>
- Laufer, J. (2004). Femmes et carrières: la question du plafond de verre. *Revue française de gestion*, 30(151), 117.
- Laufer, J. (2020). Catherine Marry, Laure Bereni, Alban Jacquemart, Sophie Pochic et Anne Revillard, Le plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique. Armand Colin, Paris, 2017, 228 p. *Sociologie du travail*, 62(3).
- Le Moing-Maas, E. et Domenget, J.-C. (2019). De l'atypie des parcours à un «modèle» de dircom. *Communication & professionnalisation*, (7), 125-146.
- LeBlanc, M.-N., Mervin, S.,. (2021). Genre et dynamiques sociales au Sahel. . *Presses de l'Université Laval*.
- Legault, M.-J. (2008). Geneviève Dugré, Travailleuses de la construction, Montréal, Éditions du Remue-Ménage, 2006, 182 p. *Recherches sociographiques*, 49(1), 194-197. <https://doi.org/https://doi.org/10.7202/018215ar>
- Lemière, S. (2006). Un salaire égal pour un emploi de valeur comparable. *Travail, genre et sociétés*, 15(1), 83-100. <https://doi.org/10.3917/tgs.015.0083>

- Lesselier, C. (1992). Nicole-Claude Mathieu, L'anatomie politique: catégorisations et idéologies du sexe, Paris, Côté-femmes, 1991. *L'Homme et la société*, 105(3), 193-194.
- Letableir, M.-T. (2020). *Législation sur le travail des femmes en Europe*. <https://ehne.fr/en/node/12379>
- Levonian, K. G. e. L. (2020). *Pour plus de femmes aux postes de direction*. <https://www.imf.org/fr/Blogs/Articles/2020/03/03/blog030320-on-board-with-more-women-in-leadership>
- Liñán, F., Jaén, I. et Martín, D. (2022). Does entrepreneurship fit her? Women entrepreneurs, gender-role orientation, and entrepreneurial culture. *Small Business Economics*, 58(2), 1051-1071.
- Lise Loumé. (2016). *Formations scientifiques et techniques : faudra-t-il attendre 2056 pour atteindre la parité ?* [https://www.sciencesetavenir.fr/politique/les-femmes-sont-sous-representees-dans-les-metiers-scientifiques-et-techniques\\_107918](https://www.sciencesetavenir.fr/politique/les-femmes-sont-sous-representees-dans-les-metiers-scientifiques-et-techniques_107918)
- Mahamadi, R. FEMMES ET MÉTIERS TECHNIQUES DES TIC A OUAGOU DOUGOU. <https://burkina-ntic.net/spip.php?article747>
- Maniquet, F. (1999). L'équité en environnement économique. *Revue économique*, 787-810.
- Marry, C. (2004). *Les femmes ingénieurs: une révolution respectueuse*. Belin.
- Marry, C. (2023). <i>In memoriam</i>. Margaret Maruani (1954-2022). *Sociologie*, Vol. 14(1), 3-5. <https://doi.org/10.3917/socio.141.0003>
- Maruani, M. (2011). Travail et emploi des femmes. *Lectures, Les rééditions*.
- Melot, V., ROSENZWEIG, A., OHIER, M., SUEUR, C., SIDOKPOHOU, O., GAUCHARD, X., ROBERT, B., SAYAC, N. et TOURBEAUX, J. (2025). Filles et mathématiques: lutter contre les stéréotypes, ouvrir le champ des possibles.
- Michel, A. (2007). La situation des femmes au XIXe siècle. Dans *Le féminisme* (vol. 9<sup>e</sup> éd., p. 57-76). Presses Universitaires de France. [https://shs.cairn.info/article/PUF\\_MICHE\\_2007\\_01\\_0057?lang=fr](https://shs.cairn.info/article/PUF_MICHE_2007_01_0057?lang=fr)
- Ministere de la jeunesse de la promotion de l'entrepreneuriat et de l'emploi. (2021). Tableau de bord statistique de l'emploi. [http://cns.bf/IMG/pdf/tbe\\_oney\\_2021.pdf](http://cns.bf/IMG/pdf/tbe_oney_2021.pdf)
- Ministere de la promotion de la femme. (2009). DOCUMENT DE LA POLITIQUE NATIONALE GENRE DU BURKINA FASO. <https://reliefweb.int/report/burkina-faso/document-de-la-politique-nationale-genre-du-burkina-faso>

- Moalus, K. P. et Jones, C. M. (2019). Women's prospects for career advancement: Narratives of women in core mining positions in a South African mining organisation. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45(1), 1-11.
- Mohanty, C. (1988). Under Western eyes: Feminist scholarship and colonial discourses. *Feminist review*, 30(1), 61-88.
- Morrison, A. M., White, R. P. et Van Velsor, E. (1987). *Breaking The Glass Ceiling: Can Women Reach The Top Of America's Largest Corporations?* Pearson Education.
- Napp, C. (2024). Gender Stereotypes about career and family are stronger in more economically developed countries and can explain the Gender Equality Paradox. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 01461672241286084.
- OCDE, O. d. c. e. d. d. é. (2023). *l'indice Institutions sociales et égalité des genres* <https://data.oecd.org/fr/inequality/l-indice-institutions-sociales-et-egalite-des-genres.htm#indicator-chart>
- Onu Femmes. (2021). L'Egalité des Genres, l'Autonomisation des Femmes et le VIH en Afrique: L'impact des enjeux croisés et les priorités continentales. [https://arabstates.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Arab%20Stat%20es/Attachments/Publications/2021/08/AU%20GENDER%20EQUALITY%20WOMENS%20EMPOWERMENT%20AND%20HIV%20IN%20AFRICA%20FULL%20FRENCH%20FINAL.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://arabstates.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Arab%20Stat%20es/Attachments/Publications/2021/08/AU%20GENDER%20EQUALITY%20WOMENS%20EMPOWERMENT%20AND%20HIV%20IN%20AFRICA%20FULL%20FRENCH%20FINAL.pdf?utm_source=chatgpt.com)
- ONU Femmes. (2024). Faits et chiffres : L'autonomisation économique. [https://www.unwomen.org/fr/articles/faits-et-chiffres/faits-et-chiffres-lautonomisation-economique#\\_edn12](https://www.unwomen.org/fr/articles/faits-et-chiffres/faits-et-chiffres-lautonomisation-economique#_edn12)
- Oyéwùmí, O. (1997). *The invention of women: Making an African sense of western gender discourses*. U of Minnesota Press.
- Paillé, P. et Mucchielli, A. (2021). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales-5e* éd. Armand Colin.
- Paradas, A., Debray, C., Fourcade, C. et Polge, M. (2019). Influence de la proximité représentative sur la mixité femmes-hommes dans les petites entreprises artisanales du bâtiment. @GRH, 33(4), 119-147. <https://doi.org/10.3917/grh.194.0119>
- Patton, M. Q. (2002). Two Decades of Developments in Qualitative Inquiry: A Personal, Experiential Perspective. *Qualitative Social Work*, 1(3), 261-283. <https://doi.org/10.1177/1473325002001003636>
- PNUD. (2023). *Indice des normes sociales de genre 2023 (GSNI)*. [https://hdr.undp.org/content/2023-gender-social-norms-index-gsni?\\_gl=1\\*1x3grss\\*\\_ga\\*ODQ2NjcxMTY5LjE2ODY2NDEwOTM.\\*\\_ga\\_3W7LPK0WP1\\*MTY4NjY0MTA5My4xLjAuMTY4NjY0MTA5My42MC4wLjA.#/indices/GSNI](https://hdr.undp.org/content/2023-gender-social-norms-index-gsni?_gl=1*1x3grss*_ga*ODQ2NjcxMTY5LjE2ODY2NDEwOTM.*_ga_3W7LPK0WP1*MTY4NjY0MTA5My4xLjAuMTY4NjY0MTA5My42MC4wLjA.#/indices/GSNI)

- PNUD, P. d. n. u. p. l. d. (2021). *Autonomisation des femmes et égalité des genres*. <https://www.undp.org/fr/burkina-faso/autonomisation-des-femmes-et-egalite-des-genres>
- Punch, K. F. (2013). Introduction to social research: Quantitative and qualitative approaches.
- Qureshi, I., Bhatt, B., Sutter, C. et Shukla, D. M. (2023). Social entrepreneurship and intersectionality: Mitigating extreme exclusion. *Journal of Business Venturing*, 38(2), 106283.
- Ridgeway, C. L. (2011). *Framed by gender: How gender inequality persists in the modern world*. Oxford University Press.
- Ridgeway, C. L. et Ridgeway, C. L. (2011). 92Gendering At Work. Dans *Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World* (p. 0). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199755776.003.0004>
- Russen, M., Dawson, M. et Madera, J. M. (2025). Think leader, think man? The role of implicit bias, status-legitimizing beliefs, and gender in hospitality leadership discrimination. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 62, 321-328.
- Salmon, P. et Riessman, C. K. (2008). Looking back on narrative research: An exchange. *Doing narrative research*, 78-85.
- Scott, J. W. (2007). Gender as a useful category of historical analysis. Dans *Culture, society and sexuality* (p. 77-97). Routledge.
- Sen, A. (2014). Development as freedom (1999). *The globalization and development reader: Perspectives on development and global change*, 525.
- Sieghart, M. A. (2021). *The Authority Gap: Why women are still taken less seriously than men, and what we can do about it*. Transworld. <https://books.google.ca/books?id=ZOj9DwAAQBAJ>
- Smith, N. M., Ali, S., Bofinger, C. et Collins, N. (2016, 2016/08/15/). Human health and safety in artisanal and small-scale mining: an integrated approach to risk mitigation. *Journal of Cleaner Production*, 129, 43-52. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.04.124>
- Social Institution et Gender Index. (2018). ÉTUDE PAYS SIGI-BURKINA FASO.
- Sronek, M.-L., Brouquet, S., Dousset-Seiden, C. et Martini, M. (2022). Chapitre 7. Le travail des femmes, de l'ombre à la lumière. Dans *Histoire des femmes et du genre* (p. 169-193). Armand Colin. <https://doi.org/10.3917/arco.chape.2022.01.0169>
- Tabet, P. (1998). La construction sociale de l'inégalité des sexes.

- Testenoire, A. (2015). Genre, stratification et mobilité sociale au sein des classes populaires. *Lien social et Politiques*, (74), 19-36. <https://doi.org/https://doi.org/10.7202/1034062ar>
- Thiongane, M. et Kane, A. (2023). Analyse de l'écart salarial entre hommes et femmes au Sénégal: différence d'aptitudes productives ou discrimination? *Monde en développement*, 51(4), 149-170.
- Thomson, S. (2015). *18 pays où les femmes ont besoin de l'autorisation de leur mari pour travailler*. <https://www.weforum.org/agenda/2015/11/18-countries-where-women-need-their-husbands-permission-to-get-a-job/>
- Tremblay, M. (1993). Theorizing Patriarchy de Sylvia Walby, Oxford/Cambridge, Basil Blackwell, 1990, 229 p. *Politique*, (23), 238-241.
- Trinkenreich, B., Britto, R., Gerosa, M. A. et Steinmacher, I. (2022). An empirical investigation on the challenges faced by women in the software industry: A case study. Dans. Proceedings of the 2022 ACM/IEEE 44th International Conference on Software Engineering: Software Engineering in Society.
- Ughetto, E., Rossi, M., Audretsch, D. et Lehmann, E. E. (2020). Female entrepreneurship in the digital era. *Small Business Economics*, 55, 305-312.
- Unesco. (2022). *Genre et éducation : et si l'on regardait du côté des ministères ? Le cas du Burkina Faso*. <https://dakar.iiep.unesco.org/actualites/genre-et-education-et-si-l-on-regardait-du-cote-des-ministeres-le-cas-du-burkina-faso>
- Valian, V. (1999). *Why so slow?: The advancement of women*. MIT press.
- Vorms, M. (2021). Bayes et les biais. Le «biais de confirmation» en question. *Revue de métaphysique et de morale*, (4), 567-590.
- Yafa, S. (2021). *Matriarcat chez les lobi a l'épreuve des exigences administratives*. <https://www.studioyafa.org/1545-matriarcat-chez-les-lobi-a-l-epreuve-des-exigences-administratives>
- Yougaré, F. P. et Moyenga, P.-M. (2025). INEGALITES DE GENRE DANS LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE AU BURKINA FASO: VECUS DES FEMMES CHERCHEURES DU CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE ET TECHNOLOGIQUE (CNRST).
- Zoubatcheva, K. (2019). *Existe-t-il des professions «féminines» et «masculines» en Russie?* <https://fr.rbth.com/lifestyle/83420-professions-masculines-feminines-russie>

## ANNEXE 1 GUIDE D'ENTREVUE

**Sujet :** Normes sociales et métiers traditionnellement masculins, cas des femmes de Ouagadougou

### **Présentation personnelle**

- Pourriez-vous présenter succinctement ? (Âge, origine, profession, situation matrimoniale, nombre d'enfants?)

### **Parcours académique et professionnel**

- Racontez-moi brièvement votre parcours académique

Questions de relance :

#### **Intérêt pour les sciences et les techniques**

- Avez-vous toujours manifesté un intérêt pour ce domaine et/ou les sciences et les techniques en général ? Dans votre jeunesse, quelle profession envisagiez-vous d'exercer ?
- Durant votre adolescence, aviez-vous le sentiment qu'il serait ardu de faire carrière dans les sciences et les métiers techniques en tant que femme ?
- Pour quelles raisons ? Cette perception a-t-elle évolué au fil du temps ? Dans votre jeunesse, pensez-vous que les garçons étaient naturellement plus doués dans les matières scientifiques et techniques que les filles ?
- Dans quelles disciplines obteniez-vous les meilleures notes ? Comment expliquez-vous ces résultats ?

### **Influences et modèles**

- Y a-t-il eu dans votre entourage des personnes qui ont joué un rôle déterminant dans votre choix d'études ou/et dans votre intérêt pour ce domaine ?
- Si oui, qui étaient-elles ? De quelle manière vous ont-elles influencée ?
- Quelle était la profession de vos parents ?

## **Soutien et encouragements**

Votre entourage vous a-t-il soutenu dans vos choix d'orientation scolaires ?

## **Parcours professionnel**

➤ Racontez-moi votre parcours professionnel

### **Questions de relance :**

#### **Expérience quotidienne**

- Quels aspects de votre métier vous passionnent ? Quels sont ceux qui vous enthousiasment moins ?
- Au sein de votre organisation, observe-t-on une parité entre les effectifs masculins et féminins ?
- Quelle est la nature de vos relations avec vos homologues masculins ?
- Dans votre environnement professionnel, avez-vous été témoin de remarques concernant les aptitudes des femmes ou leur légitimité dans un métier dominés par les hommes ? (Des préjugés ou des mauvaises blagues)
- Le cas échéant, quelle était la nature de ces remarques ? Qui en était à l'origine ? Comment y avez-vous réagi ?
- Quelles stratégies adoptez-vous pour faire face aux stéréotypes de genre ?

#### **Stéréotypes**

- Pourquoi pensez-vous qu'il y'a plus d'hommes dans les métiers scientifiques et techniques?
- Pensez-vous que les femmes dans ces métiers bénéficient d'un traitement équitable par rapport à leurs homologues masculins, tant dans leur cursus académique que dans

leur carrière professionnelle ? (Salaire, promotion, évolution de carrière, reconnaissance...)

- Si tel n'est pas le cas, pourriez-vous expliciter ces différences ? Avez-vous personnellement été confrontée à de telles situations ?
- Percevez-vous des difficultés accrues pour les femmes dans l'accession à des postes hiérarchiques ?
- Dans l'affirmative, quelles en seraient selon vous les raisons ? Pourriez-vous illustrer votre propos par des exemples concrets ?

### **Conciliation vie professionnelle et familiale**

- Comment parvenez-vous à concilier votre vie professionnelle et votre vie familiale ?
- Pensez-vous que cette conciliation est plus difficile dans un métier traditionnellement masculin ? En êtes-vous satisfait ?
- Que pense votre entourage de votre carrière ?

.

**ANNEXE 2 : CERTIFICAT D'ÉTHIQUE  
CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE**

Ce mémoire fait l'objet d'une certification éthique. Le numéro du certificat est 2024-1699

**ANNEXE 3 : LETTRE D'INVITATION  
À PARTICIPER AU PROJET DE RECHERCHE**

**TITRE DU PROJET** : normes sociales et métiers traditionnellement masculins, cas des femmes du Burkina Faso

Chères participantes potentielles,

Dans le cadre d'une étude universitaire pour obtenir mon diplôme de 2<sup>e</sup> cycle en maîtrise gestion des organisations à l'UQAC. Je réalise un mémoire dont le sujet de recherche s'intitule : normes sociales et métiers traditionnellement masculins : cas des femmes du Burkina Faso. Je suis donc à la recherche de participantes exerçant le métier de taxi, mécanicienne, électrique, bouchère, conductrice poids lourd, génie civil ou tout autre métier masculin. Professionnelles et entrepreneures peuvent participer. Le constat est que d'après les écrits scientifiques et les données, il existe une disparité entre les 2 sexes dans les métiers techniques et scientifiques. L'objectif de notre étude est de porter un accent sur les stéréotypes de genre que rencontrent ces femmes, explorer les stratégies de surpassement et ou de résilience qu'elles ont dû déployer. Votre participation consisterait en un entretien individuel d'environ 45 minutes, au cours duquel vous nous raconteriez votre carrière et nous aborderions des thèmes tels que :

- Votre parcours académique et professionnel
- Votre expérience quotidienne dans votre milieu de travail
- Les défis rencontrés
- Les stratégies déployées pour légitimer votre place

Vous pouvez participer à notre recherche si vous répondez à ces critères :

- Caractéristiques démographiques et géographique : nous ciblons les professionnelles et entrepreneures vivant au Burkina, incluant tous les niveaux d'éducation et origines ethniques, ayant 18 ans au moins
- Critères de profession : des femmes exerçant des métiers traditionnellement masculins ayant au moins 1 an d'expérience

Vous ne pouvez pas participer si vous répondez à ces critères :

- Critères de Profession : nous excluons toute participante qui n'exerce pas un métier traditionnellement masculin.
- Critères démographiques et géographiques : les enfants ne font pas partie de notre échantillon, toute participante en dehors du Burkina ne nous intéresse pas

La confidentialité de vos réponses sera strictement respectée et votre anonymat sera préservé dans toute publication des résultats. Si vous souhaitez participer ou si vous avez des questions, n'hésitez pas à me contacter à oibrahimetu.uqac.ca. Je vous remercie par avance de l'attention que vous porterez à cette annonce et de votre éventuelle participation à cette étude.

#### ANNEXE 4 : IDENTIFICATION DES CODES DES ENTREVUES

N	Codes	Phrases de sens
1	Préjugés	<p>« il y a un client qui est venu, le patron était occupé, le patron m'a dit d'aller voir sa voiture, il m'a dit que non, qu'une femme ne va pas arranger lui sa voiture ».</p> <p>« Et quand on te voit dans ce métier, c'est comme tu es une fille, tu es une bandite. On te prend autrement. Ce n'est pas comme les hommes là, c'est normal. Pour eux c'est normal, mais pour une femme dans ce métier-là, au milieu de ces hommes-là, c'est que ça ne va pas quelque part »</p> <p>« Au début, c'est la maman seule qui ne me soutenait pas parce qu'elle m'a clairement dit que ça c'est un métier d'homme, que sa fille ne peut pas faire ça, parce que c'est salissant, elle dit qu'une femme ne doit pas faire ça, donc elle était carrément contre »</p> <p>« Un jour, j'étais assise et je réglais quelque chose sur le véhicule et il y a un de mes collègues, c'est le sous-patron là, Il m'a dit que non, qu'au lieu de rester à la maison préparée, moi je viens écarter mes pieds ici, que je fais la mécanique. Depuis quand moi j'ai appris qu'au Burkina Faso, ici, une femme a ouvert un garage. Mais ça m'a tellement tiquée »</p> <p>« que ça me dénature quoi. »</p> <p>« En fait, il y a d'autres mères qui nous parlent toujours que ce n'est pas des métiers de femmes »</p>
2	Soutien de l'entourage	<p>« mon papa m'encourageait »</p> <p>« Etant donné que je suis femme mariée, je n'ai rien à craindre si je les reprends parce que j'ai mon mari qui me soutient. Donc quand c'est comme ça, je les remets à leur place »</p>
3	Résistance de l'entourage	<p>« Sinon mes frères n'étaient pas d'accord pour cela »</p>

4	Complémentarité	« On travaille ensemble. Si lui, il a problème d'électricité, il se joint à moi, moi aussi si j'ai problème de mécanique je vais le voir ».
5	Reconnaissance	« Quand j'ai fini de travailler, il est parti. A partir de ce jour-là, s'il vient là, il cherche même plus le patron, il cherche à me voir. C'est en début ça n'a pas été facile ».
6	Stéréotypes ancrés	« Les hommes aussi sont courageux plus que les femmes »  « Travailler là c'est pour l'homme. C'est nous aussi les femmes qui savons qu'on peut se battre à l'intérieur, qu'on est parti pour participer là. Sinon, travailler là même, toi tu sais que c'est pour l'homme ».
7	Stratégies	« je répondais avec des rires quoi. Je leur disais que dans quelques années, eux et moi, nous serons collègue »  « Souvent, on plaisante en disant que je suis la fille du patron, sa préférée. Quand ils vont mal me parler ou me rabaisser, je réponds en riant : Si vous continuez, je vais le dire à mon papa  « Il faut éviter de se montrer autoritaire avec eux. Par exemple, mon directeur me donne l'ordre de dire à va dire à un tel de venir prendre le véhicule et de le faire rapidement le plus tôt possible. Et si je viens je sais comment m'y prendre, Je ne vais pas répéter la même chose. Ce qu'ils détestent le plus, c'est quand tu arrives et que tu te gonfles ».« Je me suis adaptée à leur système ».« J'ai appris à collaborer et à ne pas montrer que je veux prendre le dessus. Les hommes, que ce soit dans le domaine de la mécanique ou même à la maison, n'aiment pas qu'une femme leur montre qu'elle est supérieure, peu importe son niveau de compétence ou son grade. Mais quand tu te montres humble, ils baissent la garde. C'est à ce moment-là que tu peux avancer doucement et te faire une place. »

8	Compétences égales	« Ils ne sont pas meilleurs que nous. Tout travail là, il faut se mettre au sérieux ».
9	Prouver	« Mais il y a d'autres qui n'arrivent, qui ne nous croient pas. Ils ne nous croient pas. Souvent ils viennent pour regarder si tu as vraiment de l'expérience. Moi aussi je les montre, comment je suis»  « Il a ouvert le capot et m'a demandé où l'on jaugeait le niveau d'huile. Je lui ai montré. Il m'a ensuite désigné une autre pièce en me demandant ce que c'était. Je lui ai répondu que c'était le démarreur. Il m'a alors dit : Je vois que tu connais ton métier. »
10	Garde des enfants	« On passe la journée ici et on rentre ensemble j'ai tout fait. Après il m'a dit, si tu veux partir, tu prends l'enfant derrière toi Et l'enfant ne va pas rester à la maison. En ce moment, l'enfant avait trois ans »
11	Raison de la résistance du conjoint	« Là-bas c'est une grande usine, il y a des hommes, des femmes, il y a tout. Tu te dis, ceux qui sont là-bas me draguent. Et puis c'est parce que je tournais avec les patrons pour bosser, c'est parce que je travaille bien »
12	Faible représentation	« C'était 5 filles aussi parmi les 100 mécaniciens là »  « Quand je suis arrivée, j'étais la seule fille, la seule stagiaire dans ma structure de maintenance. Jusqu'à présent, je suis toujours la seule fille »
13	Passion	« Si tu n'es pas amoureux du métier là, tu vas le laisser parce que le métier est dans la même là, il ne t'encourage pas. Il faut vraiment aimer pour pouvoir tenir. Mais si t'es amoureux, même s'il te menace comme ça, il ne pourra pas t'anéantir »  « Comme j'avais l'amour, la passion de faire ce métier que je me suis battue pour qu'on m'accepte Oui, j'avais des cousins. C'est eux-mêmes qui m'ont motivée. Donc à travers, parce que j'avais un cousin qui faisait la mécanique »
14	Influence du milieu	« Oui, parce que j'ai vécu dans un milieu où tout ce que je voyais dans ce genre de domaine, que ce

		soit élevage et tout, je voyais plus les hommes dans ça. Donc pour moi c'était un métier spécifiquement destiné aux hommes »
15	Harcèlement	<p>« Mais il y a quelques brebis galeuses, notamment certains hommes qui se disent qu'ils vont me donner de l'argent pour que je leur fournisse des services sexuels ».</p> <p>« Le gars m'a dit qu'il avait un frère qui vendait des motos et qu'il voulait qu'on fasse des rapports sexuels avec lui. Après ça, il va m'aider à avoir un contrat »</p>
16	Apprivoiser	<p>« Une année après, ils m'ont adoptée. De sorte que quand j'arrive là-bas, même un étranger qui vient, personne ne peut me toucher.</p> <p>On a passé carrément ils m'ont pris même sur leur aile. Maintenant, ils me voient comme leur camarade, garçon.</p> <p>« Donc, à l'heure actuelle, franchement, je me sens au milieu d'eux. Ce n'est pas comme le début. Parce qu'eux aussi, ils voient la réalité. Ce n'est plus des : est-ce que, à peu près, non. et je suis comme eux maintenant, donc ça fait que je suis fière»</p>
17	Force physique et corpulence	<p>« Même les trucs lourds, on me fait soulever. Quand je demande de l'aide, on me dit que non. On travaille ensemble. C'est quand c'est impossible qu'ils m'aident »</p> <p>« la femme n'est pas aussi en forme que l'homme quoi, bon pas en forme mais la force physique de l'homme et la force physique de la femme ce n'est pas équitable quoi »</p> <p>« Avec ma taille, ma forme, on ne peut pas comprendre que ma place n'est pas ici ».</p>
	Horaires	« Parce qu'étant mère ou femme, je ne peux pas rester là toute la nuit »
	Métier sous-estimé	« Ils pensaient que je souffrais en fait. Ils disaient que je souffre trop pour eux. Mais lorsqu'on a fait, ça fait près plusieurs reportages sur moi. Ils se sont rendu compte que c'est un métier noble ».

	Rôles traditionnelles	<p>« En tant que femme de foyer, tu dois quitter ton travail et venir faire tout ce que la femme doit faire à la maison. Même si tu es fatiguée, tu es obligée de continuer ».</p> <p>« Les femmes n'ont pas trop de charges. Si elles ont besoin d'argent, elles auront toujours quelqu'un pour les épauler. »</p> <p>« Toujours ces phrases, ces paroles, que même si on se marie, c'est pas sûr que notre mari va nous laisser on va venir continuer »</p> <p>« La place de la femme c'est à la maison. Il y a un mec qui m'a dit une fois que j'ai une femme comme toi à la maison qui surveille mes enfants, qui prépare pour moi. Et maintenant je sais pas pourquoi le service t'a emmène ici, pour que tu viennes nous commander »</p> <p>« On me fait savoir que les femmes quand on les prend à certains postes, 1, 2, 3, si elles se marient, même si elle n'est pas encore mariée, une fois qu'elle se marie, ça devient compliqué »</p>
	S'affirmer	<p>« Moi je m'impose je récupère les outils adéquats, je m'assure de tout préparer, et je rentre devant »</p>