



Déterminants sociaux de l'intégration des femmes dans les métiers traditionnellement réservés aux hommes

AKPA Akpéhi Sandrine Isaora
Doctorante en sociologie
Université Félix Houphouët-Boigny
Abidjan-Cocody (Côte d'Ivoire)
Email : sandrineisaora@gmail.com

Résumé :

Cette étude se propose d'analyser les déterminants sociaux de l'intégration des femmes dans des métiers dits « masculins » du secteur informel. Elle repose sur une approche qualitative, combinant des entretiens réalisés avec des femmes exerçant ces métiers ainsi qu'avec leurs collègues masculins, et une recherche documentaire. La théorie du choix rationnel, mobilisée dans ce travail, permet de comprendre comment les femmes prennent des décisions professionnelles en fonction des ressources dont elles disposent et des bénéfices qu'elles peuvent en tirer. Les résultats de l'étude révèlent que la quête d'un mieux-être économique et social, l'intérêt pour les métiers dits masculins, le savoir-faire dont elles disposent ainsi que le rôle de l'entourage figurent parmi les principaux déterminants sociaux ayant favorisé l'intégration des femmes dans ces domaines professionnels, traditionnellement réservé aux hommes.

Mots clés : métiers d'homme, métier de femme, déterminants sociaux, mécanismes sociaux, stéréotype de genre, secteur informel.

Social determinants of women's integration into traditionally male-dominated professions

Abstract

This study aims to analyze the social determinants of women's integration into so-called "masculine" professions. It is based on a qualitative approach, combining interviews conducted with women working in these fields as well as their male colleagues, along with an in-depth documentary review. The theory of rational choice, employed in this work, helps to understand how women make professional decisions based on the resources available to them and the benefits they can derive. The study's findings reveal that the pursuit of economic and social well-being, interest in traditionally male-dominated professions, acquired expertise, and the influence of one's social network are among the key social determinants that have facilitated women's integration into these professional domains, historically reserved for men.

Keywords: *male-dominated occupations, female occupations, social determinants, integration mechanisms, gender stereotypes, informal sector .*



Introduction

Le terme *métier*, issu de l'ancien français, est un doublet courant de *ministerium*¹. Il signifiait d'abord le « besoin » avant d'évoluer vers le « service divin », en lien avec la figure du prêtre, considéré comme le serviteur de Dieu (Frétigné C., 2008). Au XI^e siècle, son sens s'élargit pour désigner diverses professions, incluant les « *femmes de mestier* », expression renvoyant aux femmes de mauvaise vie, ainsi que le métier des armes. Au XIV^e siècle, le terme englobe les corporations et la maîtrise d'un savoir-faire (Clénet J., 2010). Selon Hulin M. (2010), un métier se distingue par trois caractéristiques principales : une identité professionnelle, un niveau de qualification requis et une technique dominante liée à sa finalité.

Théoriquement, les métiers sont mixtes, garantissant un accès égal aux hommes et aux femmes sur la base de leurs compétences (Gavoille F., Lebegue T. et Parnaudeau M., 2014). Pourtant, en pratique, ils restent souvent genrés, influencés par des stéréotypes qui les associent à un sexe particulier (Descamps E., 2021 ; Gavoille F., Lebegue T. et Parnaudeau M., idem ; Zinn I. V., 2018 ; Tahri K., 2021 ; le Conseil Bruxellois de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, 2015). Cette catégorisation genrée des métiers existe depuis toujours (Maruani M., & Meron M. cité par Gavoille F, Lebegue T & Parnaudeau M., ibidem) et, influence l'orientation professionnelle des hommes et femmes (Savery J. 2017). Toutefois, le XX^e siècle marque une

¹ Le mot *ministerium* lui-même est issu du latin qui définit la fonction de serviteur (Dictionnaire étymologique par Jacqueline Picoche : 1990).

intégration graduelle des femmes dans des métiers traditionnellement réservés aux hommes et vice versa, témoignant d'une remise en question progressive des stéréotypes de genre (Brière S., 2019).

En Côte d'Ivoire, bien que les femmes représentent 51 % de la population active en 2022 (SIGICITE.MFFE, 2023), le marché du travail reste segmenté, avec une forte prévalence des métiers genrés ¹. Face à cette situation, le gouvernement ivoirien multiplie les efforts pour réduire les inégalités de genre et promouvoir l'équité. Dans cette dynamique, des réformes structurelles et institutionnelles ont été engagées afin de transformer les normes sociales dans plusieurs secteurs. Parmi les mesures notables figurent *Le Programme Pays de Promotion du Travail Décent (PPTD) 2023-2027*, qui intègre des stratégies visant à encourager la mixité professionnelle dans les différents secteurs (Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale, 2024).

Ces initiatives visent à réduire, voire à éliminer, les disparités entre les sexes, notamment en favorisant une plus grande mixité dans les métiers (Portail officiel du gouvernement de Côte d'Ivoire, 2023).

Dans le secteur formel, les mesures étatiques ont contribué à réduire les barrières liées au genre et à favoriser l'intégration des femmes dans des métiers traditionnellement perçus comme masculins. A cet effet, des secteurs d'activité tels que la gendarmerie, la magistrature, la politique ou encore la haute administration, longtemps

¹ Un métier genré est un métier perçu comme masculin ou féminin en raison des normes sociales, culturelles et symboliques qui associent certaines tâches ou compétences à l'un des deux sexes. Ces croyances influencent les choix professionnels, les opportunités d'accès à l'emploi, et contribuent à la division sexuée du travail (Gavoille F., Lebegue T. et Parnaudeau M., op cit).



Soumission : 11/04/2025 Acceptation : 15/06/2025 Publication : 15/07/2025

considérés comme l’apanage des hommes accueillent progressivement un nombre croissant de femmes. Ainsi, le secteur militaire compte 623 femmes sur un total de 30 000 militaires, soit seulement 2 %. Dans le domaine politique, on recense 16 femmes maires sur 201 communes, 32 députées sur 250 parlementaires, et 7 femmes ministres sur les 32 membres du gouvernement. Dans l’administration judiciaire, 184 femmes magistrats exercent sur un total de 508 magistrats (Portail officiel du gouvernement de Côte d’Ivoire, 2023). Quant au secteur minier, la présence féminine est estimée à 9,8 % au niveau national (AIP, 2024). Bien que ces taux restent faibles comparativement à ceux des hommes, ils témoignent d’une dynamique progressive d’intégration des femmes dans les métiers perçus comme masculin du secteur formel.

Par ailleurs, dans le secteur informel, marqué par une faible régulation et un contrôle limité de l’État, l’application des politiques publiques reste difficile. Malgré ce contexte, certaines femmes réussissent à s’insérer dans des activités traditionnellement dominées par les hommes, bien que les données statistiques sur leur présence soient rares. Leur intégration se fait souvent au prix de nombreux obstacles, parmi lesquels les remarques désobligeantes, les blagues sexistes et d’autres formes de stigmatisation qu’elles peuvent subir. Cette situation nous amène à poser les questions suivantes :

- Quels sont les déterminants sociaux qui expliquent l’intégration des femmes dans ces métiers perçus comme masculins ?

- Quelles sont les caractéristiques sociodémographiques des femmes qui intègrent ces métiers réservés aux hommes ?
- Quelles sont les motivations qui les poussent à choisir ces activités ?
- Par quels mécanismes les femmes parviennent-elles à intégrer les métiers traditionnellement réservés aux hommes dans le secteur informel ?

L'objectif général de cette étude est d'examiner les déterminants sociaux de l'intégration des femmes dans des métiers traditionnellement considérés comme masculins, au sein du secteur informel. De manière spécifique il s'agit :

- De décrire les caractéristiques sociodémographiques des femmes exerçant ces métiers ;
- D'identifier les motivations qui poussent les femmes à s'orienter vers ces métiers perçus comme masculins ;
- De déterminer les mécanismes qui ont facilité l'accès des femmes à ces métiers.

1. Matériels et méthodes

La recherche a été menée à partir de la théorie de la décision. La théorie de la décision se concentre sur les processus par lesquels les individus et les groupes prennent des décisions. Elle examine les facteurs qui influencent ces décisions, tels que les informations disponibles, les valeurs personnelles, les motivations, et les contraintes externes (Pérez-Diaz C, 2003). Elle s'intègre dans la théorie du choix rationnel l'une des variantes de l'individualisme méthodologique, c'est-à-dire de la méthodologie sociologique consistant à analyser les comportements collectifs sur la base des comportements individuels (Keucheyan R, 2010). Comme l'indique son nom, la théorie



Soumission : 11/04/2025 Acceptation : 15/06/2025 Publication : 15/07/2025

du choix rationnel insiste sur l'importance de la rationalité des acteurs dans l'analyse des faits sociaux.

L'usage de la théorie de la décision permet de comprendre comment les femmes prennent des décisions professionnelles en fonction des ressources dont elles disposent et des bénéfices qu'elles peuvent gagner. Cette approche offre une perspective sur les motivations individuelles et les stratégies employées par ces femmes pour intégrer des métiers traditionnellement masculins tout en ignorant les normes sociales qui classent et catégorisent les métiers et les rôles selon le genre.

La méthode dialectique a été également mobilisée pour rendre compte de la réalité étudiée. La méthode dialectique est défini par N'da P. comme :

« Une démarche qui part de l'idée de la présence de contradictions dans la réalité elle-même. Elle recherche les incohérences des choses, les oppositions, les ambivalences qui constituent souvent l'essence de la réalité » (2015 ; p. 110).

Cette méthode essaie à la différence des autres de construire le lien entre les éléments contradictoires et unir par la même occasion ce qui paraît séparé, éparpillé, disséminé (N'da P., Op cit). Gingras cité par N'da P. (Op. cit), explique que la méthode dialectique consiste à saisir les faits d'abord dans leur mouvement dynamique, ensuite dans le contexte global dont ils font partie, enfin dans leurs contradictions apparentes. Selon les principes de cette méthode tout est mouvement, autrement dit rien n'est définitif, absolu, mais tout est soumis aux changements, à la transformation. Tout changement s'opère en fonction de l'interaction des différents éléments. Raison pour laquelle il faut toujours replacer les phénomènes dans leur contexte

pour mieux les appréhender. Le fait que tout change tout le temps en fonction de l'interaction des différents éléments signifie d'une part que tout est formé par ce à quoi il s'oppose, et d'autre part que toute chose inclut en elle-même des contradictions (Jaffard S., 2011).

Appliqué à notre étude, le principe du mouvement a permis de cerner l'histoire de l'évolution de la situation professionnelle des femmes. Initialement cantonnées à des métiers dits féminins, elles exercent aujourd'hui dans des professions traditionnellement masculines. Le principe de la contradiction de la méthode dialectique a servi à saisir les contradictions liées au fait que malgré les croyances selon lesquelles les femmes ne sont pas faites pour ces métiers dits d'homme, des femmes arrivent à intégrer ces secteurs en dépit d'une ségrégation des métiers, se soustrayant aux idéologies dominantes. Enfin, le principe d'interaction a permis de mettre en évidence les relations entre hommes et femmes dans ces milieux professionnels, en montrant les formes de coopération, d'opposition ou d'adaptation qui s'y développent.

Etant donné l'absence de liste exhaustive de femmes dans les secteurs d'homme nous avons eu recours à un échantillon par boule de neige. L'échantillonnage en boule de neige est purement basé sur les références. C'est une méthode d'échantillonnage en chaîne qui repose sur les recommandations des premiers enquêtés pour identifier de nouveaux participants (Johnston L. G. et Sabin K., 2010). Cette méthode d'échantillonnage implique qu'une source de données primaire désigne d'autres sources de données potentielles qui pourront participer aux études de recherche.

Concrètement, la constitution de cet échantillon s'est faite à l'aide d'une enquêtée travaillant dans un secteur



Soumission : 11/04/2025 Acceptation : 15/06/2025 Publication : 15/07/2025

traditionnellement masculin, qui nous a conduits auprès d'autres personnes qu'elle connaissait et exerçant dans le même domaine, poursuivant ainsi la démarche de recrutement par effet de réseau. L'enquête s'est déroulée sur une période d'un mois, précisément en avril 2025, dans la ville d'Abidjan, plus exactement dans les communes de Yopougon, Abobo et Adjamé. Des guides d'entretien (individuels et de groupe) ont constitué les principaux outils de collecte des données, puisque l'étude s'inscrit dans une approche qualitative. Au total, 20 femmes ont été interrogées, constituant notre échantillon. Celui-ci comprend : cinq (05) femmes chauffeurs (de taxi et de gbaka¹), trois (03) apprenties gbaka², trois (03) staffeuses, deux (02) peintres, quatre (04) mécaniciennes, et trois (03) ferrailleuses. Ces entretiens ont été conduits afin de déterminer leurs caractéristiques sociodémographiques, de comprendre les motivations qui les ont conduites à s'engager dans ces métiers, ainsi que d'identifier les mécanismes favorisant leur insertion professionnelle.

Pour compléter les données, des entretiens de groupe ont également été menés auprès de huit (08) collègues masculins exerçant dans les mêmes métiers que les femmes interrogées. L'objectif était de recueillir leurs opinions concernant l'intégration des femmes dans ces professions traditionnellement masculines.

¹ Un gbaka est un mini car de transport en commun à Abidjan

² L'apprenti gbaka est une personne qui accompagne le conducteur du gbaka. Il est chargé d'attirer les passagers, de collecter les frais de transport et de coordonner les arrêts durant le trajet.

2. Résultats

2.1. Caractéristiques sociodémographiques

Les caractéristiques sociodémographiques portent sur des variables telles que l'âge, le statut matrimonial et le nombre d'enfants à charge. L'analyse de ces caractéristiques sociodémographiques est essentielle pour comprendre la situation personnelle des enquêtées et leur influence sur l'engagement des femmes dans une activité économique.

2.1.1. Age des enquêtées

Tableau n° 1 : Répartitions des enquêtées selon la tranche d'âge

<i>Tranche d'âge</i>	Effectif	Taux
Moins de 18 ans	00	00 %
18 à 25 ans	4	20%
25 à 35 ans	7	35%
35 à 45 ans	5	25%
Plus de 45 ans	4	20%
Total	20	100%

Source : notre enquête de terrain, avril 2025

Le tableau sur la répartition des enquêtées indique que la tranche d'âge des 25 à 35 ans constitue 35% de l'effectif total ; celle des 35 à 45 ans représente 25 % de notre échantillon. Les femmes âgées de 18 à 25 ans constituent 20 % de l'échantillon, tout comme celles de plus de 45 ans, qui représentent également 20 %. En revanche, aucune femme de moins de 18 ans n'a été recensée.

Les données du tableau montrent que la majorité des femmes enquêtées sont des adultes, responsables de leur propre bien-être, et donc confrontées à des besoins quotidiens tels que l'alimentation, la santé, etc. C'est donc



Soumission : 11/04/2025 Acceptation : 15/06/2025 Publication : 15/07/2025

pour répondre à ces exigences qu'elles choisissent d'exercer une activité économique.

2.1.2. *Statut matrimonial*

Tableau n° 2 : Répartitions des enquêtées selon le statut matrimonial

Statut matrimonial	Effectif	Taux
Célibataire	6	30 %
Mariée	14	70%
Veuve	00	00%
Total	20	100%

Source : notre enquête de terrain, avril 2025

Les données relatif au statut matrimonial des enquêtées montrent une nette prédominance des femmes **mariées**, qui représentent **70 %** de l'effectif total. Les **célibataires** constituent **30 %** de l'échantillon. Ces résultats laissent entrevoir que la majorité des femmes interrogées sont mariées.

D'un point de vue anthropologique, le mariage est essentiel à la formation de la famille et à la pérennisation de la descendance. Il prend différentes formes (religieux, coutumier, civil ou union libre). Dans cette étude, "mariée" inclut toutes ces catégories. Les femmes mariées assument souvent des charges familiales, incluant les tâches domestiques, la prise en charge des enfants et la gestion du foyer. Pour répondre aux besoins financiers (nourriture, éducation, santé...), nombreuses sont celles qui se tournent vers le travail rémunéré car il permet non seulement de

contribuer aux revenus du ménage, mais aussi de gagner en autonomie économique.

2.1.3. Nombre d'enfants à charge

Tableau 3 : Répartition des enquêtées selon le nombre d'enfant à charge

Nombre d'enfant à charge	Effectif	Taux
Aucun enfant	2	10 %
1 à 3 enfants	11	55%
3 à 6 enfants	7	35%
Plus de 6 enfants	00	00%
Total	20	100%

Source : notre enquête de terrain, avril 2025

La figure relatif à la répartition des enquêtées selon le nombre d'enfants à charge révèle que la majorité des femmes interrogées (55 %) ont entre un et trois enfants. Celles ayant entre trois et six enfants représentent 35 % de l'échantillon, tandis que 10 % des enquêtées ne déclarent aucun enfant à leur charge. Aucune femme n'a déclaré avoir plus de six enfants.

Ces données suggèrent que la majorité des femmes enquêtées ont une charge familiale.

En effet, les enfants à charge représentent une responsabilité pour ces femmes, qui doivent en assurer le bien-être. Cette obligation morale peut influencer leur engagement dans une activité professionnelle, dans la mesure où elles cherchent à subvenir à leur besoin.



Soumission : 11/04/2025 Acceptation : 15/06/2025 Publication : 15/07/2025

2.2. Les motivations à l'origine de l'exercice de métier d'homme

La motivation désigne l'ensemble des raisons qui incitent une personne à agir ou à faire un choix. Les données de terrain révèlent deux grandes catégories de motivations expliquant le recours des femmes à des métiers traditionnellement réservés aux hommes à savoir : l'intérêt pour ces métiers et les motivations d'ordre économique.

2.2.1. *L'intérêt pour les métiers d'homme*

Les femmes enquêtées manifestent un intérêt marqué pour des métiers traditionnellement perçus comme masculins. Cet intérêt pour cette catégorie de métiers contraste avec le faible attrait qu'elles manifestent pour les professions associées à des rôles féminins, souvent liés aux tâches domestiques ou au care. Elles ont ainsi choisi de s'engager dans des activités qui ont du sens à leurs yeux, même si celles-ci sont socialement perçues comme relevant du domaine masculin.

Une enquêtée, L.Y.G, peintre, 27 ans, célibataire dit :

« Le métier de peintre c'est un métier que j'ai beaucoup aimé voilà pourquoi je suis devenu peintre. Avant d'être peintre, j'ai travaillé comme coiffeuse mais je n'aimais pas ce métier. J'ai dit à mes parents que je ne voulais plus faire la coiffure mais la couture. Ils ont payé ma formation de couture. Après la formation j'ai commencé à travailler dans un atelier de couture, je n'y ai même pas fait 4 mois et j'ai arrêté car encore une fois je n'ai pas pu aimer ce métier de couturière. Mes parents étaient fâchés, ils m'ont beaucoup insulté car ils dépensaient l'argent pour les formations et je disais après que je n'aimais pas les

métiers et que j'arrêtais pour finalement faire un travail d'homme ». (Entretien réalisé en 2025).

Ces propos mettent en évidence une quête d'épanouissement personnel à travers l'exercice d'un métier choisi par conviction, et non par conformité aux attentes de genre. Il révèle également les tensions et les conflits familiaux que peut susciter une orientation professionnelle atypique pour une femme, dans un contexte où les choix féminins sont souvent orientés, voire contraints par des considérations sociales.

2.2.2. *Les motivations économiques*

Le désir de subvenir aux besoins personnels et familiaux, ainsi que la recherche d'opportunités de réussite professionnelle, reflètent l'influence des motivations économiques dans le choix de ces métiers. Les femmes ont choisi d'intégrer des métiers traditionnellement perçus comme masculins en raison de leur rentabilité économique. Le revenu généré par ces activités permettant non seulement d'améliorer leur bien-être et de gagner en autonomie financière, mais aussi de contribuer aux charges de la famille.

L'une d'elles, dame A. L. mécanicienne 29 ans, mariée, mère de 3 enfants témoigne : « *L'argent que je gagne grâce à la mécanique me permet de participer aux dépenses de la maison, et de m'occuper de mes enfants.* » (Entretien réalisé en 2025).

Une autre K.N.A., ferronnière, mariée mère de 2 enfants, 27 ans ajoute :

« Chaque mois, je peux avoir au moins 150 000 francs comme salaire. Quand le marché est bon, je peux gagner encore plus. Cet argent me permet de m'occuper de mes enfants et de moi-même. Dans la



Soumission : 11/04/2025 Acceptation : 15/06/2025 Publication : 15/07/2025

grande famille, en cas de besoin j'aide financièrement aussi ». (Entretien réalisé en 2025).

2.3. Les mécanismes d'intégration des femmes dans les métiers traditionnellement réservés aux hommes

Selon Hedström, cité par Berger N., (2010), un mécanisme social décrit une constellation d'entités et d'activités organisées de telle manière qu'elles causent régulièrement un type particulier de résultat. Autrement dit, un mécanisme explique comment un événement observé a été généré à partir de sa cause. Dans le cadre de notre étude, l'intégration des femmes enquêtées dans des secteurs d'activité traditionnellement réservés aux hommes résulte de la combinaison de mécanismes à la fois individuels et sociaux. Ainsi, les femmes interrogées ont mis en avant le rôle déterminant de l'entourage (famille, amis, relations professionnelles) ainsi que leur savoir-faire comme des facteurs clés ayant favorisé leur insertion dans ces métiers.

2.3.1. Les compétences personnelles et savoir faire

Tout métier exige un ensemble de compétences et d'habiletés spécifiques. Le savoir-faire requis pour exercer un métier joue un rôle déterminant dans la présence et l'intégration des femmes dans des secteurs souvent dominés par les hommes (Maruani M., 2000). Dans les métiers traditionnellement masculins, où les stéréotypes de genre sont particulièrement marqués et peuvent délégitimer la présence féminine, les compétences des femmes leur permettent non seulement de répondre aux attentes spécifiques du métier, mais aussi de prouver leur capacité à exercer et à exceller dans ces environnements masculins.

Ces compétences ont été acquises par les enquêtées soit à travers une formation formelle, soit par un apprentissage informel. Celles ayant bénéficié d'une formation formelle ont suivi des cours dans des écoles spécialisées, tandis que celles qui ont bénéficié de formation informelles ont appris sur le tas, en développant leurs savoir-faire directement sur le terrain.

Une enquêtée, mariée J.D.M., 31 ans, mère de 02 enfants affirme :

« Je n'ai pas fait d'école de formation pour apprendre le staff, mais j'ai appris sur le tas, auprès des hommes que je fréquente et qui sont dans le métier. » (Entretien réalisé en 2025).

Une autre C. L., 23 ans, célibataire sans enfant dit : *« J'ai appris la mécanique dans une école de formation. J'ai fait en tous 2 ans de formation »* (Entretien réalisé en 2025).

Les compétences qu'elles possèdent leur permettent d'exercer leur métier avec efficacité, sans qu'il apparaisse de différence significative dans la manière dont les femmes et les hommes exercent leur profession.

Un collègue M.D., 44 ans mécanicien soutient : *« il n'y a pas de différence dans la manière dont ma collègue répare les appareils avec la manière dont l'homme répare. Le résultat est pareil que celui de l'homme »*. (Entretien réalisé en 2025).

Un autre collègue, ferronnier, A.T.T., 49 ans, ferronnier dit :

« Au début, je ne comprenais pas pourquoi une femme pouvait choisir des métiers comme la plomberie, la ferronnerie ou la mécanique. Je doutais du travail de ma collègue car elle est une femme. À chaque fois qu'on allait ensemble sur chantier et qu'elle travaillait, je passais derrière elle pour vérifier si le travail était bien fait. Mais il faut reconnaître qu'il n'y a rien à redire ; son travail est toujours bien



Soumission : 11/04/2025 Acceptation : 15/06/2025 Publication : 15/07/2025

fait. Les clients aiment son travail. » (Entretien réalisé en 2025).

2.3.2. Le rôle des proches

Les relations interpersonnelles, notamment avec les hommes de ces secteurs, ont été déterminantes dans l'intégration des enquêtées dans des domaines traditionnellement perçus comme réservés aux hommes. En effet, les parents, amis, connaissances ou membres de leur réseau social déjà actifs dans ces métiers ont souvent été des facilitateurs essentiels dans ce processus. Ces derniers ont agi comme mentors, guidant les premiers pas des enquêtées dans ces secteurs d'activités, soit en leur transmettant les bases du métier à travers la formation et les conseils, le soutien, soit en les mettant en contact avec des acteurs du secteur, leur ouvrant ainsi des portes pour y accéder.

Une enquêtée chauffeur de gbaka E.B., 39 ans mariée, mère de 4 enfants témoigne :

« J'avais déjà mon permis, mais je ne connaissais rien du secteur du transport de gbaka. C'est un de mes amis, chauffeur de gbaka, qui m'a encouragée. Je lui ai dit que je ne connaissais pas tous les itinéraires et que je ne savais pas comment le milieu fonctionnait. Il m'a aidée avec des conseils, m'a mise en contact avec d'autres hommes du métier et les syndicats. Cela m'a beaucoup aidée. » (Entretien réalisé en 2025).

Une autre enquêtée, célibataire, 36 ans, mariée, mère de 3 enfants, staffeuse, affirme :

« Je suis staffeuse et j'ai appris grâce à un ami chef de chantier. Comme j'étais là et que je ne faisais rien, il m'a demandé de venir l'aider sur un chantier. Au début, je me contentais de lui apporter ce dont il avait besoin (eau, carreaux, ciment...). Un jour, je lui ai dit

: Montre-moi comment faire, je vais t'aider, et on finira plus vite. Il a accepté et m'a montré petit à petit. J'ai appris ainsi, et c'est comme ça que tout a commencé. Aujourd'hui, cela fait huit (08) ans que je suis dans ce milieu. » (Entretien réalisé en 2025).

Ces récits illustrent la manière dont les proches, notamment les hommes peuvent jouer un rôle de facilitateurs en transmettant des savoirs, en ouvrant des portes, et en offrant des opportunités aux femmes dans des secteurs où elles sont souvent sous-représentées.

3. Discussion

3.1 Le profil des femmes actives dans les métiers d'homme

Les données recueillies sur le terrain révèlent que les femmes interviewées présentent des profils variés. Bien que certaines soient mariées ou célibataires, avec ou sans enfants à charge, elles partagent toutes une caractéristique commune : elles assument la responsabilité de leur propre bien-être et exercent un métier à prédominance masculine. Nos résultats rejoignent ceux de l'étude menée par Joëlle Steben-Chabot et al. (2016). Ces auteures ont enquêté auprès de 139 femmes issues de secteurs variés, tels que la construction, la conduite de poids lourds et les métiers de la scène. Leurs répondantes présentaient des profils scolaires et professionnels diversifiés, mais exerçaient majoritairement dans des milieux où les femmes restent minoritaires. Âgées de 18 à 54 ans, la grande majorité des enquêtées étaient également mères de famille. L'étude révèle que le revenu annuel, tout comme le salaire, n'est pas lié au nombre d'heures travaillées, mais dépend essentiellement de l'ancienneté dans l'activité. Ainsi, les plus jeunes perçoivent généralement des revenus inférieurs à ceux des femmes plus âgées.



Soumission : 11/04/2025 Acceptation : 15/06/2025 Publication : 15/07/2025

Contrairement à notre étude, celle de Veer B. (2004) met l'accent sur l'absence de profil type et sur la dimension sociale qui influence le recours des femmes à des métiers traditionnellement réservés aux hommes. Selon l'auteur, dans le profil des femmes, il ressort une dimension relationnelle ou sociale qui les porterait à opter pour des métiers où la collaboration, l'entraide ou la possibilité d'aider les autres est présente. Lorsqu'une femme exerce un métier non traditionnel, ce caractère demeure et se reflète dans ses compétences pour le travail d'équipe, les relations avec les clients et l'écoute des besoins, là où l'être humain est pris en compte. Cette dimension sociale peut avoir d'autres effets sur le travail tels que le besoin de lui trouver un sens ou de l'associer à une cause sociale, à des valeurs humaines.

3.2 Les motivations des femmes à recourir à des métiers réservés aux hommes

3.2.1 *L'intérêt des femmes pour les métiers masculins*

Selon une vision traditionnelle, les hommes sont prioritairement associés à la sphère publique et au monde du travail salarié, tandis que les femmes à la sphère privée et au travail domestique, souvent peu ou non rémunéré (Levy F., 1990 ; Hirata H. & Kergoat D., 1990). Le travail salarié étant un secteur structuré par les normes de genre, les choix d'orientation professionnelle s'opèrent bien en amont, sur la base d'identités sexuées. Notamment à l'adolescence, on observe une nécessité particulièrement forte de s'affirmer en tant que garçon ou en tant que fille (Ginettoni P. & Simonet M., 2010).

Ainsi, de manière générale, le choix d'une formation ou d'une profession typiquement associée à son propre genre

permet de se conformer aux normes de genre et, par conséquent, de renforcer son identité sexuée. De ce point de vue, l'intérêt manifesté par les femmes pour les métiers perçus comme typiquement masculins, ainsi que leur décision de s'engager dans ces secteurs, traduisent leur volonté de sortir des sentiers battus. Ce choix exprime une transgression des normes de genre établies, qui régissent et structurent le monde social, notamment dans le domaine du travail. Cette idée a aussi été mise en évidence dans l'étude de Gianettoni L., Simon-Vermot P., et Gauthier J-A. (2010) sur les orientations professionnelles atypiques. Les auteurs définissent l'orientation professionnelle atypique, du point de vue du genre, comme la volonté délibérée, de la part d'une jeune fille ou d'un jeune homme, d'exercer un métier très majoritairement pratiqué par des personnes du sexe opposé. Les résultats montrent que les filles aspirent davantage que les garçons à exercer des métiers majoritairement occupés par le sexe opposé, mais qu'elles ont beaucoup moins de chances que ces derniers d'y accéder. Le fait d'occuper une profession typiquement masculine permet aux filles d'outrepasser les normes de genre. En brisant ces stéréotypes, elles s'ouvrent de nouvelles perspectives professionnelles et renforcent leur estime de soi, en gagnant en confiance et en légitimité.

3.2.2. L'impact de l'activité sur les conditions socioéconomiques de femmes

Les femmes investissent des métiers traditionnellement masculins en raison de leur rentabilité économique. Ces activités leur assurent un revenu qui améliore leur bien-être, renforce leur autonomie financière et leur permet de contribuer aux besoins familiaux. Leurs gains financiers



Soumission : 11/04/2025 Acceptation : 15/06/2025 Publication : 15/07/2025

servent à couvrir une variété de dépenses (domestiques, éducation et à entretien de leurs enfants...). En effet, exercer un métier permet aux individus de percevoir un revenu, qui aide à subvenir à leurs besoins économiques. Or, les professions les plus féminisées notamment celle du secteur informel telles que les aides à domicile, employées de maison, etc. sont souvent faiblement rémunérées. Elles offrent peu de perspectives d'évolution, des contrats plus précaires et du travail à temps partiel (Tahri K., 2021).

En Côte d'Ivoire, les femmes ont davantage de chances de trouver un emploi dans le secteur informel que dans le secteur formel. En conséquence, la majorité d'entre elles exercent dans des entreprises généralement petites, informelles, peu productives et donc faiblement rémunératrices comparé aux hommes (Lawin G., 2018).

Un rapport de l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS, 2016) souligne qu'en France, malgré l'augmentation du taux d'emploi féminin depuis les années 1960, les femmes restent concentrées dans un nombre restreint de secteurs d'activité, souvent sous-valorisés et faiblement rémunérés. Cette situation les pousse parfois à envisager des carrières dans des domaines traditionnellement masculins, où les revenus sont généralement plus élevés. Selon le CIAFT (2011), les métiers traditionnellement masculins offrent globalement de meilleures conditions de travail et des salaires plus élevés que ceux où les femmes sont surreprésentées au Canada. Les données montrent que les dix principales professions masculines sont toujours mieux rémunérées que les dix principales professions féminines. Face à cette réalité, il n'est pas surprenant que certaines femmes choisissent de s'engager dans ces métiers, non

seulement pour améliorer leur niveau de vie, mais aussi pour accéder à une plus grande indépendance économique.

3.3. Les mécanismes influençant l'intégration des femmes dans les métiers d'homme

3.3.1 L'impact des compétences personnelles et du savoir-faire sur l'intégration professionnelle des femmes

Selon une enquête de l'OCDE, 40 % des emplois actuels pourraient être remplacés par l'automatisation d'ici 2030. Cette évolution impose aux travailleurs de développer leur capacité à se former, à rester performants et à se reconvertir pour maintenir leur employabilité. Ainsi, la compétence personnelle s'avère indispensable pour intégrer et évoluer dans un environnement professionnel en général et dans un secteur d'activité en particulier. Pour s'adapter à un marché du travail en constante évolution, il est essentiel d'acquérir des compétences pertinentes.

Nos résultats montrent que les femmes interrogées, bien que travaillant dans des métiers traditionnellement masculins, sont perçues comme compétentes, et soucieuses de la qualité de leur travail. Dans les métiers traditionnellement masculins, le fait de disposer d'un savoir-faire technique, qu'il s'agisse de compétences pratiques ou spécialisées, constitue un atout essentiel pour les femmes. Cela leur permet non seulement d'attirer des clients et d'avoir une réputation, mais aussi de contribuer à réduire les stéréotypes de genre, en montrant que la compétence n'est pas conditionnée par le sexe. Face aux attitudes sexistes, les femmes ont compris la nécessité de disposer d'un ensemble de compétences pratiques pour entamer leur carrière. Elles évitent de s'engager dans des métiers pour lesquels elles ne possèdent pas les qualifications requises. Dans ce contexte,



Soumission : 11/04/2025 Acceptation : 15/06/2025 Publication : 15/07/2025

le savoir-faire et les compétences s'avèrent indispensables pour renforcer leur crédibilité et faciliter leur intégration dans ces domaines

Ces constats rejoignent ceux du Centre d'Intégration du Marché de l'Emploi, qui met en avant, à travers les témoignages d'employeurs, les qualités techniques et personnelles des femmes. La précision, le souci du détail, la qualité de l'exécution, la dextérité et le désir constant de progresser sont fréquemment soulignés. Ces atouts contribuent à renforcer la réputation et les performances des entreprises qui les emploient (Centre d'intégration du marché de l'emploi, 2010).

3.3.2 Le rôle des proches dans l'accès aux métiers traditionnellement réservés aux hommes

Les réseaux sociaux et interpersonnels ont joué un rôle clé dans l'intégration de nos enquêtées dans des secteurs traditionnellement masculins. Proches, amis et connaissances, souvent actifs dans ces domaines, ont agi comme facilitateurs et mentors en offrant formation, conseils, ou contacts professionnels. Au-delà d'un simple soutien, ces réseaux ont constitué de véritables mécanismes d'accompagnement, leur permettant de surmonter les barrières culturelles entravant l'accès des femmes à ces métiers, et de faciliter leur insertion dans des environnements professionnels dominés par des normes de genre.

Cette dynamique est confirmée par l'ouvrage de Brière (2019), *Les femmes dans des professions traditionnellement masculines*, qui met en évidence l'importance du soutien social dans le parcours d'intégration professionnelle des

femmes. L'auteure souligne que le soutien des proches, notamment des hommes, peut prendre la forme d'un appui moral, matériel, financier, ou encore de la mise en réseau, favorisant ainsi la légitimation et la progression des femmes dans ces espaces professionnels.

Cependant, nos résultats contrastent avec d'autres études qui soulignent la pression négative exercée par l'entourage, notamment masculin, sur l'intégration des femmes dans les métiers traditionnellement masculins. Ainsi, l'étude d'Agostino A. et al. (2014) montre que les femmes exerçant dans les métiers d'hommes font face à diverses formes de sexisme, soit hostile (remarques dégradantes, sollicitations sexuelles, affichages pornographiques) ou bienveillante (surprotection qui limite leurs opportunités). Ces attitudes renforcent les stéréotypes de genre et restreignent l'accès des femmes à des rôles équitables. Un manque de confiance envers les compétences des femmes est également souligné. S'intéressant généralement à l'intégration professionnelle des femmes dans les métiers d'hommes, les études de Mazalon E & Beaucher C. (2002); Chatigny C., et al. (2012) démontrent qu'une fois les portes franchies les femmes ne se retrouvent pas toujours au bout de leurs peines et que leur insertion professionnelle ne se fait pas sans heurts: blagues sexistes, harcèlement, obligation constante de faire leurs preuves, isolement, etc.



Conclusion

Cette étude, consacrée aux déterminants sociaux de l'intégration des femmes dans les métiers traditionnellement réservés aux hommes dans le secteur informel, met en lumière le fait que les femmes, en tant qu'être conscients et rationnels, orientent leurs choix professionnels en fonction des intérêts qu'elles y trouvent et des compétences qu'elles possèdent. Leur engagement dans des professions non conventionnelles pour leur genre telles que la peinture, la mécanique, etc., illustre leur capacité à prendre des décisions professionnelles de manière autonome, en s'affranchissant des normes sociales qui hiérarchisent les métiers selon le genre. L'étude a permis d'identifier plusieurs déterminants expliquant l'intégration des femmes dans des métiers dits masculins. Le besoin d'autonomisation financière, l'intérêt ou la passion pour ces professions, les compétences acquises ainsi que le soutien de l'entourage apparaissent comme autant de facteurs sociaux influençant leur insertion dans ces secteurs d'activité. L'intégration des femmes dans ces métiers, bien qu'encore faible, témoigne d'une dynamique de transformation des rapports sociaux de genre.

Bibliographie

- Agostino, A., et al. (2014). *Femmes dans des métiers d'hommes : entre contraintes et déni de légitimité*. Céreq Bref, 324, pp. 4. ffhal-03190938f.
- Beeman, J. (2011). *La mixité au travail. Un défi d'égalité*. Montréal, CIAFT.

- Berger, N. (2010). Sociologie analytique, mécanismes et causalité : histoire d'une relation complexe. *Revue française de sociologie*, 51(4), 755-784. <https://doi.org/10.3917/rfs.514.0755>
- Briard K. (2022). Métiers « de femmes », métiers « d'hommes » : en quoi les conditions de travail des femmes et des hommes diffèrent-elles ? DARES. Consulté en ligne
- Brière, S. (2019). *Les femmes dans des professions traditionnellement masculines*. Presses de l'Université Laval.
- Chatigny, C., et al. (2012). Analyse ergonomique de la santé et de la sécurité en centre de formation professionnelle (Rapport R-756). Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST). <https://pharesst.irsst.qc.ca/rapports-scientifique/290>.
- Dallera, C., & Ducret, V. (2004). *Femmes en formation dans un métier d'homme*.
- Dubé, M. (2020). *Compte rendu de [Sophie Brière (dir.), Les femmes dans les économies des femmes « qui restent » : étude de cas dans la vallée du fleuve]*.
- Dulong, D. (2021). *La résistible ascension des femmes : revue de littérature sur la féminisation des métiers à dominance masculine*. *Bull Acad Natl Med*, 205, 970-975.
- 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. <https://doi.org/10.7202/1036256ar>.



Soumission : 11/04/2025 Acceptation : 15/06/2025 Publication : 15/07/2025

- Frétigné, C. (2008). Le métier. In Recherche et formation, n°57, pp. 129–139. ENS Éditions
- Gavoille, F., Lebègue, T., & Parnaudeau, M. (2014). *Le métier a-t-il toujours un genre ? Une question de génération*. Éditions EMS, Question(s) de Management, N°6, Juin, 111. <https://doi.org/10.7202/1027982ar>.
- Hirata, H., & Kergoat, D. (1990). *Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe*. In M. Maruani (Ed.), *Femmes, genre et sociétés* (pp. 163–203). Paris : La Découverte.
- Insiata, G. O. K. (2019). *Facteurs déterminants de la réussite des femmes et de leur positionnement dans les carrières scientifiques en Côte d'Ivoire*. Éthique en éducation et en formation, (7), 62–74. <https://doi.org/10.7202/1066658ar>.
- Lawin, G., (2018). Et si l'émergence était une femme ? Banque mondiale. https://www.researchgate.net/publication/323543484_Et_si_l'emergence_etait_une_femme
- Lévy, F. (1990). *Les femmes et le travail domestique*. Paris : Éditions La Découverte
- Maruani, M. (2000). *Travail et emploi des femmes*. Paris : La Découverte.
- Mazilescu, C.-A., & Gangloff, B. (2013). *Métiers, caractéristiques et valeurs sociales attribuées à la masculinité et à la féminité*. Psihologia Resurselor Umane, 11(1), pp. 83–91. fhal-01693353f.
- Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale. (2024). *Bilan 2023 de la mise en œuvre de la feuille de route du gouvernement*.
- Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant – DPED. (2023). *Situation de la femme en Côte d'Ivoire, 2022*.

- N'Da, P. (2015). *Recherche et méthodologie en sciences sociales et humaines. Réussir sa thèse, son mémoire de master ou professionnel et son article*. Paris : l'Harmattan, 284p.
- Picot, G. (1995). *Les femmes médecins ou l'accès des femmes à une profession traditionnellement masculine*. Cahiers du GEDISST (Groupe d'étude sur la division sociale et sexuelle du travail), N°13, pp. 73–84.
- Steben-Chabot, J., Coopérative l'Atelier F., & Coulombe, J. (2016). *Le maintien des femmes dans les métiers traditionnellement masculins*.
- Tahri, K. (2021). *Mixité des métiers : une condition de l'égalité femmes-hommes*. Terra Nova. <https://tnova.fr/notes/mixite-des-metiers-une-condition-de-l-egalite-femmes-hommes>.
- Toma, S. (2014). *L'influence mitigée des migrations masculines sur les activités économiques des femmes « qui restent » : étude de cas dans la vallée du fleuve Sénégal*. Cahiers québécois de démographie, 43(2), 345–374. <https://doi.org/10.7202/1027982ar>.
- Veer, B (2004). *Le parcours des femmes de Laval dans les métiers traditionnellement masculins : du choix d'un métier jusqu'au maintien en emploi*. Laval : Emploi-Québec.