



**AVAES**

Actions de Valorisation, d'Accompagnement, d'Etude en Sciences sociales

## **RAPPORT D'ETUDE**

### **Conditions de formation et d'insertion des femmes**

*Etude qualitative auprès de femmes ayant suivi une formation CQP, toutes filières confondues*

*Octobre 2017*

### ❶ Présentation générale de l'étude

---

Présentation de la demande et des objectifs	4
Présentation de la méthodologie mise en œuvre	5
Présentation de la population enquêtée	6

### ❷ Portraits de femmes qui exercent un « métier d'hommes »

---

Une question « confondue » au coeur de la division sexuée du travail	8
Le choix d'un métier traditionnellement masculin	9
Le recrutement en entreprise : logiques duales	11
L'exercice du métier en lui-même : une fausse question ?	14
La poursuite de leur carrière : une vision à court terme	15

### ❸ Paroles de femmes : les réactions polymorphes sur les lieux de travail et de formation

---

Une hostilité explicite à leur égard	19
Un déni de légitimité	20
Une stigmatisation par la rumeur	22
Les masques de l'humour et du compliment	22
Les sollicitations sexuelles explicites	23
L'ambiguïté des attitudes bienveillantes	24

### ❹ Paroles de femmes : les stratégies de « réponse » au coeur des relations sexuées

---

L'affirmation de soi	25
La justification	26

Le surpassement	27
La tolérance	28
La mesure	29
La différenciation	30
L'assimilation	31
Le renoncement	31

## 5 Synthèse et annexes

---

Synthèse	33
Annexe 1 : Présentation du guide de recueil des données	34
Annexe 2 : Tableau synoptique de la population enquêtée	35

## ① Présentation générale de l'étude

---

### Présentation de la demande et des objectifs

L'Observatoire de l'ANFA souhaite apporter un éclairage qualitatif et ciblé sur le vécu des femmes diplômées du secteur automobile. Ce projet d'étude s'inscrit dans le prolongement des analyses issues de l'enquête insertion CQP (2015/2016). En effet, certaines femmes ont exprimé avoir ressenti des difficultés ou des freins dans l'exercice de leur métier.

Cette étude qualitative sur les conditions d'études et d'insertion professionnelle de ces femmes, sous-représentées dans le secteur automobile, a donc pour objectif premier d'identifier plus précisément les freins au bon déroulement de leur parcours de formation et d'intégration dans l'environnement professionnel. En effet, au regard de cette sous-représentation, il s'agit ici de relever les problématiques spécifiquement liées à leur statut de femme, ce qui, nous le verrons, n'est pas une question soulevée de prime abord par elles-mêmes ; question pouvant d'ailleurs être « confondue » avec leur statut de jeunes formées.

Ainsi, il convient de mieux cerner les réalités de leurs vécus, les difficultés rencontrées par ces femmes, les réactions que leur présence minoritaire suscite sur les lieux de travail et de formation, et les stratégies qu'elles développent pour répondre à leur projet professionnel.

Plus largement, des questions spécifiques se posent quant à leur profil et leur choix d'intégrer ce secteur d'activité : quelles sont les caractéristiques de leur parcours d'insertion dans le secteur automobile, lui-même caractérisé par un niveau faible de mixité ? Leur statut de femme détermine-t-il un processus spécifique de formation et d'identification à ce secteur ? Est-il vécu ou ressenti comme une valeur ajoutée ou source d'inégalités ?

Plusieurs domaines ou thématiques ont ainsi été abordés lors des entretiens (cf annexe 1) :

- représentations du métier et choix de l'orientation : rapport avec l'environnement familial et amical, obstacles rencontrés, positionnement quant à la féminisation du secteur ...

- conditions d'études : déroulement du cursus de formation et niveau de satisfaction, difficultés rencontrées dans les apprentissages du métier, sociabilité au sein de l'organisme de formation et de l'entreprise d'accueil, positionnement des encadrants ...
- qualification des situations rencontrées dans l'exercice du métier spécifiques à leur statut de femme : niveau de satisfaction et perspectives d'évolution de carrière, comportements « sexistes », fonctions et tâches dans l'entreprise, conditions de travail, rapport au corps, conciliation vie professionnelle/vie familiale ...

Afin de mieux appréhender ces différents discours concernant leur vécu au-delà de leur statut de femme, l'enquête s'est intéressée à d'autres éléments de leur identité sociale (âge, situation familiale, origine sociale et géographique, environnement familial et réseau amical, trajectoire scolaire...), tout en tenant compte des éléments de contexte spécifiques à leur environnement professionnel.

## Présentation de la méthodologie mise en oeuvre

La méthodologie pour répondre aux objectifs de l'étude a été élaborée en concertation avec l'ANFA.

L'enquête s'est déroulée sous la forme d'entretiens individuels semi-directifs, sur des thèmes préconstruits (voir en annexe 1 : guide de recueil de données), sur la base d'un enregistrement audio (durée : environ une heure) et de l'anonymat.

En amont de la présentation de la population enquêtée, il apparaît nécessaire de préciser quelles sont les spécificités des choix méthodologiques et quels sont leurs impacts sur les éléments recueillis lors de cette enquête.

### Une approche qualitative centrée sur le vécu

Cette étude par entretiens laisse nécessairement une grande amplitude à la parole de ces femmes. Elle permet de dégager des points de vue homogènes liés à leur statut de femme, en lien avec leur environnement en centre de formation et en entreprise.

Il est important de souligner que les analyses restituées dans le cadre de cette étude ont davantage vocation à retracer avec fidélité des expériences et des ressentis. Bien que certains éléments recueillis soient relativement descriptifs des expériences et des pratiques quotidiennes de ces femmes, il s'agit avant tout d'une approche narrative sur leurs vécus, leurs représentations et leurs prises de position. L'expression de ce vécu n'est donc pas totalement objectivable.

De la même manière, s'agissant d'une étude qualitative, l'échantillon ne peut prétendre à une représentativité de l'ensemble des femmes. Ainsi, il s'agit plus spécifiquement d'extraire des situations vécues principalement au regard de leur statut de femme.

L'exploitation des données permet néanmoins de dégager des discours récurrents selon plusieurs profils identifiés. Ces discours ont permis de développer des éléments d'analyse qui nous paraissent dans une certaine mesure généralisables.

Chaque entretien a été réalisé sur la base du volontariat, en rappelant systématiquement les contours déontologiques de l'entretien : respect de l'anonymat et grande liberté de parole. Ainsi, ces entretiens ont été l'occasion pour certaines de se livrer en toute confiance et de manière approfondie, voire inédite sur leurs vécus et ressentis.

### **Une méthodologie progressive et ajustée au fil de la passation**

Les entretiens ont été réalisés de manière progressive selon différentes modalités : au domicile des personnes, sur leur lieu de travail ou encore à distance par skype. Les entretiens en face à face ont constitué une première étape, réalisés principalement en région Pays de la Loire et l'enquête a ensuite été étendue à l'ensemble du territoire. L'ajustement au fil de la passation a permis d'envisager une pluralité de profils de ces femmes en privilégiant les équilibres en terme de filière et dans un objectif de diversité des discours.

## **Présentation de la population enquêtée**

La cible retenue pour cette enquête a été celle des femmes candidates aux CQP des années 2014, 2015 et 2016, tous CQP confondus. 19 entretiens individuels ont été réalisés. Les caractéristiques de cette population sont présentées dans un tableau synoptique. (Cf Annexe 2)

La répartition des femmes interrogées par filières métiers apparaît relativement équilibrée au regard de la répartition même de leur présence au sein des formations CQP :

- 10 formées en CQP vente automobile
- 4 formées en CQP mécanique auto ou cycles
- 3 formées en CQP carrosserie peinture
- 2 formées en CQP réception après-vente

15 d'entre elles ont obtenu leur certificat, 3 le poursuivent lors de l'enquête et une femme n'a pas validé son CQP carrosserie peinture (sortie de la branche automobile à l'issue de sa formation). Ce niveau de qualification professionnelle explique en partie les conditions favorables d'insertion de ces femmes dans la branche automobile ; on peut constater en effet un très fort taux

d'emploi à l'issue de leur formation.

Il semble intéressant d'analyser les éléments de caractérisation des profils types de ces femmes à partir de leur parcours de formation en amont du CQP. Bien qu'il soit difficile d'affirmer si cette typologie est spécifiquement féminine ou propre au CQP lui-même, cette approche par une classification des parcours de formation met à jour des proximités que nous pouvons présenter en 3 profils types :

#### **Parcours de réorientation, voire de « reconversion »**

Six femmes, dont les plus âgées (de 24 à 36 ans), ont exercé une activité professionnelle dans d'autres domaines, tels que l'éducation populaire, la mode ou encore le commerce. Le choix d'intégrer le secteur automobile s'est donc fait a posteriori d'un parcours diplômant dans un autre secteur sachant que toutes ont un Baccalauréat et parmi elles, 3 ont poursuivi des études diplômantes : BTS styliste, Diplôme d'éducatrice de jeunes enfants et Licence Bachelor Tourisme. Pour les 3 autres femmes, elles ont des expériences variées dans des métiers de la vente avant de s'être orientées vers la vente automobile, toutefois sans qualification dans ce domaine.

#### **Parcours de spécialisation**

Huit femmes présentent une proximité de parcours, à savoir une entrée en formation CQP dès la sortie de leur cursus de formation diplômante en gestion commerciale ou administrative (DUT techniques de commercialisation, BTS négociation relation clients, BEP ou Bac Pro administration gestion). Toutes se sont tournées vers la vente automobile, après avoir réalisé un ou des stages en entreprises du secteur.

#### **Parcours de « qualification »**

Cinq femmes sont concernées par ce dernier type de parcours. Ce profil concerne exclusivement les filières de la réparation automobile et s'inscrit dans une logique de plus grande qualification dans le secteur automobile après avoir suivi un cursus davantage « classique », à savoir un Bac Pro mécanique auto ou carrosserie peinture.

## ② Portraits de femmes qui exercent un « métier d'hommes »

---

Avant de décliner les éléments significatifs qui caractérisent le vécu de ces femmes ayant fait le choix de s'orienter vers ce secteur d'activité, il apparaît indispensable de retracer les grandes lignes opérantes de l'analyse, à savoir ce qui « cimente » leurs propos.

### Une question « confondue » au coeur de la division sexuée du travail

Bien qu'il s'agisse d'une étude centrée sur des métiers de la branche automobile, l'analyse de leur entrée et de leur intégration ne peut se « découdre » d'un contexte sociétal plus large, dépassant le plus souvent des questions spécifiquement liées à ce secteur. Comme le souligne Danièle Kergoat<sup>1</sup>, « *le travail est bien l'enjeu principal des rapports sociaux de sexe* ». Dans cette perspective, la division sexuée du travail est historiquement très marquée selon deux principes organisateurs : le principe de séparation (des travaux d'hommes et des travaux de femmes) et le principe hiérarchique (un travail d'homme vaut davantage qu'un travail de femme). Et le secteur automobile n'est pas exclu de ce processus historique.

Ce contexte socio-culturel n'est pas à négliger quant à la manière d'aborder les conditions de formation et d'insertion des femmes dans la branche automobile. Cette toile de fond historique et contextuelle, au-delà des inégalités reconnues qu'elle génère de manière persistante et des préjugés ou stéréotypes assimilés, structure aujourd'hui encore les relations sociales dans le monde du travail, et ce, de manière intégrée autant par les femmes que par les hommes.

D'une part, l'invisibilité des « formes » de cette toile de fond complexifie l'analyse du discours de ces femmes, elles-mêmes conditionnées par cette logique sociale des relations sexuées au travail. Par conséquent, il s'agit de poser ici la limite interprétative de leur propos pour lequel interagissent parfois plusieurs éléments, à savoir non seulement leur statut de femme, mais aussi leur jeune âge ou leur statut d'apprenante. Elles-mêmes reconnaissent qu'il est parfois difficile d'identifier les contours d'une situation dont l'interprétation s'avère délicate.

---

<sup>1</sup> In « Femmes, genre et sociétés - l'état des savoirs » sous la direction de Margaret Maruani, 2005



D'autre part, cette subtilité de l'analyse est renforcée par le fait que la question du genre n'ait pas été abordée généralement de prime abord par ces femmes. Est-ce à dire que leur statut de femme n'est pas ce qui caractérise principalement leur choix professionnel, leur parcours et leur quotidien professionnels ? Est-ce à dire qu'elles n'ont pas investi cette question des rapports sociaux de sexe ? Est-ce à dire qu'elles n'en relèvent pas la nécessité ou l'utilité ? Nous verrons que ces femmes développent des stratégies propres à leur condition féminine et que le métier exercé en lui-même justifie peu que la question des femmes dans l'automobile soit traitée isolément.

## Le choix d'un métier traditionnellement masculin

Comme nous venons de le voir, les choix professionnels sont traditionnellement marqués par l'appartenance sexuelle. Ainsi, le secteur automobile est fortement caractérisé par une faible mixité. Bien que sa féminisation soit perçue de plus en plus comme congruente avec les nouvelles exigences relationnelles et commerciales de l'activité, le secteur demeure encore aujourd'hui très largement masculin<sup>2</sup>.

Aussi, ce choix professionnel pour une femme peut apparaître atypique et reste à questionner dans ce contexte spécifique car non dénué de sens pour celles qui s'orientent vers ce type de métiers dits « d'hommes ». En effet, pour certaines d'entre elles, on peut se demander en quoi ce choix d'orientation est un élément constitutif de leur identité et de leur positionnement en tant que femme.

### Un goût affirmé pour l'automobile

A l'instar des motivations reconnues chez les hommes, elles sont nombreuses à préciser que le choix de ce secteur répond à une passion pour les voitures ou les motos, et ce, quelle que soit la filière :

« J'avais envie de faire de ma passion mon métier en fait. » (Rose – actuellement peintre dans l'aéronautique en recherche dans le secteur)

« Ce n'est pas quelque chose que j'ai trouvé par hasard. Je ne voulais pas m'orienter tout de suite vers cette branche-là car on ne sait jamais ce qui peut arriver et du coup, je voulais être sûre de mon choix quand même, donc j'ai fait un DUT GEA gestion entreprises administrations, ça m'a pas du tout plu et ça a confirmé que je voulais aller dans l'automobile, donc du coup, j'avais dix semaines de stage à réaliser. Du coup, je suis venue ici trois jours avant les portes ouvertes. J'ai demandé, j'ai dit que je voulais être vendeuse automobile et que je ne savais pas trop comment m'y prendre parce que c'est vrai que le

---

<sup>2</sup> Voir à ce sujet les travaux et statistiques de la branche – sources de l'ANFA

*communication sur le métier de la vente automobile, enfin c'est vrai que c'est quand même une branche un peu spécifique, les conseillers d'orientation ne sont pas du tout au courant (...) si je ne pouvais pas faire vendeuse, je me suis posée la question si je ne pouvais pas faire un BAC PRO mécanique, je n'avais vraiment pas envie de travailler dans une autre branche que celle-ci. D'abord parce que vendeuse, je trouvais que ça me correspondait peut-être mieux mais si ça n'avait pas été possible, je serai partie vers la mécanique » (Maude – vendeuse automobile)*

Ce choix d'orientation peut d'ailleurs répondre à une transmission familiale :

*« Aujourd'hui je travaille dans l'entreprise de mes parents, ils ont deux garages, j'ai un peu baigné là-dedans, dans le monde de l'automobile donc pour moi c'était logique, j'ai passé toute mon enfance dans un garage, mon temps libre je le passais avec mon père et pour moi, c'est ce que je voulais faire, c'était la suite logique. Ce qui me plaisait, c'est le côté relationnel avec les gens et puis c'est vrai que j'ai toujours été là-dedans et je ne me vois pas faire autre chose en fait. » (Audrey – vendeuse automobile)*

Pour certaines passionnées, ce goût pour ce secteur n'est pas toujours reconnu comme une possibilité d'orientation professionnelle par l'entourage familial. La vente automobile est alors une filière qui permet davantage une orientation consentie. Le plus souvent, elles doivent faire face à des résistances nombreuses pour affirmer leur choix :

*« J'ai fait un BTS négociation relation clients. À cette époque-là, je voulais déjà faire de l'automobile parce que j'étais déjà intéressée par les voitures. A l'origine, je voulais être mécano en fait et mes parents m'ont dit « non non, ne fais pas ça, tu ne gagnes pas assez, c'est pas ce qui va être le plus intéressant » donc j'ai voulu rester quand même dans l'automobile mais plutôt dans la vente que dans la réparation de véhicules. C'est vraiment de travailler dans l'automobile » (Diane – vendeuse automobile)*

*« Moi je suis passionnée parce que mon papa fait des courses de voitures d'où la passion de venir dans la mécanique, de toutes façons je ne voyais que ça, faire de la mécanique et c'est tout (...) En fait, au début je voulais être chauffeur routier et il m'a déconseillé donc du coup j'ai pris la mécanique. Mais oui après ça a effrayé un peu ma famille parce que c'est quand même un métier d'hommes donc tout de suite, les grands-parents « bah ça va être dur, les gars... » mais en fait moi je me suis très bien intégrée dans toutes les entreprises, que ce soit en stage, ou là maintenant ou au lycée donc pas de soucis en fait » (Marion – mécanicienne automobile).*

Il est important de noter ici que la motivation du choix du secteur automobile dans le cadre de cette formation CQP peut varier en fonction des profils types présentés plus haut (page 7). Toutefois, ceux-ci ne sont pas tout à fait significatifs au regard de ce goût affirmé pour l'automobile, excepté pour le profil de « qualification » spécifique aux femmes des filières de la réparation pour lesquelles la passion pour l'automobile motive principalement le choix de l'orientation.

### **Le refus des stéréotypes**

En adoptant un choix « atypique », ces femmes peuvent parfois être dans le refus de tout ce qui est connoté comme habituellement masculin ou féminin. Elles sont donc dans un rejet affirmé des stéréotypes :

« Quand j'ai voulu travailler en concession, mon père n'a pas voulu parce qu'il m'a dit « c'est un métier d'hommes, tu n'iras pas là-dedans » mais je suis d'autant plus fière.. si j'ai mon diplôme je pourrais à mon papa « tu vois, c'est peut-être un milieu d'hommes mais j'ai réussi », c'est pas parce qu'on est une femme encore une fois.. je sais que je peux déculasser un moteur par exemple, j'ai une amie qui est routière, je lui dis souvent « t'as trop la classe sur ton camion » et elle est enflée comme.. elle est toute fine, je trouve ça génial de voir des femmes évoluer dans des milieux où l'on prétexte que ce n'est pas leur place, c'est d'autant plus respectable parce qu'elles se battent parce que des fois, c'est pas simple. Justement parce que vous êtes une femme, on va dire, elle est jolie, elle a rien dans le cerveau? Elle n'y connaît rien et on lui ferme la porte » (Nadine – actuellement en CQP vente automobile)

« Moi ce que je veux, c'est que ce soit normal qu'une femme fasse de la mécanique » (Lucie – salariée dans un garage associatif)

Il est intéressant de noter que l'orientation vers un métier traditionnellement reconnu comme masculin devient facteur de motivation et de réussite professionnelle.

## Le recrutement en entreprise : des logiques duales

Les femmes rencontrées sont nombreuses à témoigner de leur difficulté à trouver une entreprise ; difficulté qui peut néanmoins n'être pas liée directement à leur statut de femme, mais plutôt à des éléments conjoncturels tels que les besoins ou contraintes des entreprises. Bien que rarement relevée par les mécaniciennes et les carrossières peintres, l'absence de vestiaires femmes a renforcé leurs difficultés pour trouver un employeur.

Il semble intéressant de noter que leur recrutement en entreprise dans le cadre de leur formation en CQP est très souvent motivé par une expérience préalable sous forme de stages d'études (Bac STG, DUT techniques de commercialisation, BTS relation négociation clients). Bien qu'il soit difficile de l'affirmer, on peut se demander dans quelle mesure cette expérience, à l'instar d'une période d'essai, permet une mise en confiance indispensable à l'engagement de l'employeur :

« J'étais tellement bien là-bas que j'ai fait mes 4 stages là-bas et suite à ça... j'étais stagiaire donc et le responsable m'a proposé de faire une formation de réceptionnaire atelier. On m'a tout de suite lancée dans l'après-vente. Aujourd'hui, je suis embauchée pour faire n'importe quel poste, je suis capable d'aller autant à la réception des véhicules d'occasion, dans la réception de VN, le service atelier, les garanties, je sais tout faire, je me suis formée à tous les postes ce qui est un élément... ce qui est un atout majeur je pense dans une entreprise » (Fanny – réceptionnaire après-vente)

Il est important de préciser également que la validation de leur formation CQP conduit de manière quasi systématique à une offre d'emploi durable dans l'entreprise de formation (seule une femme ne pouvait pas rester dans l'entreprise d'accueil après quatre années de formation dans cette même entreprise). Parmi ces femmes, six d'entre elles ont refusé cette offre principalement pour des raisons personnelles (recrutement dans l'entreprise familiale), de rapprochement familial et/ou plus rarement

d'insatisfaction liée à l'encadrement (mésentente avec la direction) ou aux conditions de travail (heures trop importantes).

### Le « tout ou rien »

Par ailleurs, elles soulignent particulièrement l'accueil qui leur est fait au cours de leur recherche d'entreprise, à savoir une logique duale du « tout ou rien » :

*« Pour des stages où c'est pas rémunéré, en général ça va, par contre, dès qu'il y a un contrat... j'ai entendu aussi des appréhensions sur les apprentis en eux-mêmes ce que je peux complètement comprendre parce qu'il y a beaucoup d'apprentis qui ne sont pas motivés mais ça n'aide pas les gens qui veulent s'en sortir. (...) y'a 5 ans que j'ai fait mes premières recherches en carrosserie, c'était souvent du machisme. Enfin c'était pas du machisme méchant en fait mais ... ça dépend où est-ce qu'on est. Par exemple j'ai été à X et y'a carrément des patrons qui m'ont dit « non mais changez de métier » ou alors je me suis fait accueillir « alors vous cherchez pour faire un apprentissage en comptabilité ou en gestion », ça suprend et certains ont beaucoup d'appréhension. En fait, ça va d'un extrême à l'autre, y'a pas d'intermédiaire, c'est ou ils sont non ou alors.. moi je sais que mon patron aujourd'hui il a dit « oh la la mais ça serait génial si je pouvais avoir une fille dans mon atelier carrosserie, dans l'équipe » (Sabine – Carrossière peintre)*

La teneur littéralement partagée de cet accueil, entre refus catégorique et enthousiasme, est largement conditionné par les représentations que les employeurs se font de l'entrée des femmes dans ces métiers. Il est à souligner qu'un même positionnement dual se retrouve chez les clients. La présence féminine ne laisse pas indifférent :

*« En tant que femme, y'a deux visions de la chose, y'a le côté... y'a des clients qui disent « ah bah c'est rare de voir des femmes dans un garage, c'est bien, ça change, on voit qu'il y a une évolution, une clientèle féminine aussi qui apprécie énormément d'avoir affaire à une femme. Après la deuxième vision, c'est plus souvent des hommes, y'a quelques femmes aussi qui n'aiment pas avoir affaire à une femme, qui préfèrent voir avec un homme, et puis y'a le côté hommes purement techniques qui considèrent que je suis une femme et que je n'ai rien à faire là quoi, ça y'en a quelques uns et c'est pas forcément les personnes âgées parce qu'au contraire les papis aiment bien avoir une petite jeune en face d'eux, c'est plutôt on va dire cadre sup, environ la quarantaine.. d'avoir à les conseiller ou autres, y'en a certains qui ne tolèrent pas ça. » (Elise – réceptionnaire après-vente)*

D'autre part, les femmes rencontrées relèvent majoritairement qu'un contexte de recherche de mixité des équipes par les employeurs a favorisé grandement leur recrutement dans l'entreprise d'accueil ou d'emploi, et ce quelles que soient les filières :

*« C'est compliqué mais malgré tout, beaucoup étaient intéressés d'avoir une femme en concession parce que c'est aussi ce qu'ils recherchent aussi, il y a pas mal de concessions où il n'y a que des hommes et les responsables de vente étaient vraiment intéressés d'avoir une femme... moi je n'ai pas ressenti ça comme un frein. » (Ariane – vendeuse automobile)*

*« Lui ce qu'il cherchait, c'était de recruter des femmes et c'est pour ça que j'étais passée prioritaire sur sa liste d'apprentie, j'étais toute seule. Il voulait vraiment changer l'oeil du carrossier peintre et prendre des femmes dans son entreprise. Maintenant, y'a plus de femmes dans l'entreprise, il voulait développer ça, que c'est pas un métier d'hommes. Bah j'étais la première dans l'entreprise » (Rachel – carrossière peintre)*

« Il y avait plusieurs paramètres, d'abord un départ à la retraite, qui arrive là à la fin de ce mois-ci, du coup il fallait former quelqu'un d'ici là, le temps le permettait et puis à l'atelier ils étaient 5 permanents hommes et il y a 30 % des adhérents qui sont des adhérentes et du coup ils disaient y'a un truc qui n'est pas logique, ce n'est pas notre démarche, on défend tout un tas de choses, du coup il y a eu aussi le fait que je sois une femme qui les intéressait et puis que je sois issue de l'éducation populaire. Du coup ça s'est fait très rapidement. Ils n'ont pas observé si j'étais manuelle ou pas, ils m'ont dit nous on signe... c'est un peu l'occasion qui fait le larron » (Lucie – mécanicienne automobile exerçant dans un garage associatif)

Même si ce dernier exemple est très relatif au contexte associatif, il illustre assez bien que le recrutement des femmes s'inscrit dans un ensemble d'éléments contextuels liés à la dynamique de l'entreprise, à son projet managérial ou organisationnel.

Dans ce contexte de mixité choisie, voire volontariste des entreprises, les qualités supposées des femmes sont avancées pour pouvoir répondre davantage aux attentes des clients et aux enjeux de performance de l'entreprise.

Dans ce contexte, le fait d'être une femme devient l'« argument » premier du choix de l'employeur, toutefois soumis à certaines conditions.

### « Ni trop, ni trop peu »

Il semblerait que les femmes doivent répondre, au-delà de la maîtrise du métier, à un ensemble d'attributs ou de traits de personnalité. Comme le montre l'étude du Cereq<sup>3</sup>, le recrutement des femmes répond à « une construction d'un modèle féminin attendu, souhaitable avec la création d'un modèle idéal de « la » femme à embaucher (...) Paradoxalement, encourager la mixité dans les équipes est loin d'être la traduction d'une représentation asexuée des professions et des fonctions. Elle se conjugue au contraire, la plupart du temps, avec un discours empreint de présupposés sexistes, assortis d'une justification du recrutement de femmes pour leurs aptitudes particulières. »

L'exemple de Cathy illustre parfaitement cette analyse, lors de son entretien de recrutement avec le directeur de l'entreprise, non convaincu de prime abord par son profil :

« Il estimait que j'étais beaucoup trop jeune et sans expérience pour être embauchée alors que le chef des ventes m'avait vu et lui, avait validé donc je l'ai rencontré après, il m'a dit dès le début hein « je vous trouve trop jeune, sans expérience, enfin moi ça me plaît pas comme profil » et à la fin de l'entretien il m'a dit « vous m'avez rassuré à votre façon de parler, je vois que vous avez la tête sur les épaules, vous m'avez l'air - il l'a dit comme ça parce qu'il est un

---

3 « Les hommes sont plus fonceurs mais les femmes mieux organisées » : quand les recruteur-e-s parlent du sexe des candidat-e-s » Bref du Céreq n°324 - novembre 2014

*peu cru – pas trop aguicheuse et pas frigide non plus. Faut savoir se placer aussi au milieu des garçons, faut pas être trop, faut pas être dans l'excès à chaque fois, quand on est vendeuse en tout cas, à d'autres postes on fait ce qu'on veut mais... » (Cathy – Vendeuse automobile)*

## L'exercice du métier en lui-même : une fausse question ?

Les difficultés liées à l'exercice du métier en lui-même sont peu évoquées par les personnes interviewées. Les rares obstacles en tant que femme liés à la nature du travail concernent exclusivement les filières de la mécanique et de la carrosserie peinture. Quant aux femmes exerçant dans la vente automobile ou la réception après-vente, elles soulignent toutes que leurs compétences davantage « féminines » sont un atout dans l'exercice de leur métier.

### Les « astuces » des mécaniciennes, carrossières et peintres

Lorsque le métier demande des compétences physiques particulières, elles surmontent à terme ces difficultés au cours de leur formation en développant leur force musculaire par exemple. Elles peuvent également obtenir l'aide de leurs collègues quand la qualité des relations le permet. Mais surtout, il semblerait qu'elles développent des stratégies pour faciliter leur travail et ne pas avoir recours à des tiers, telles que des astuces pour se simplifier la tâche ou des postures spécifiques pour éviter les douleurs :

*« C'est un métier qui est fatiguant physiquement, mais pas plus que pour un homme hein, moralement parfois selon où on travaille et selon le travail qu'on a aussi. Pis c'est un métier aussi, on ponce, voilà on respire quand même des produits toxiques, on manipule des produits toxiques (...) La fatigue morale, c'est par exemple on va peindre une voiture, ça va pas se passer comme on veut ou on a une préparation et au moment de peindre ça ne va pas du tout, enfin quand on aime ce qu'on fait, ça prend la tête quand même, ça dépend des fois, des fois on va avoir une belle voiture et on va voir un petit défaut, voilà c'est des choses comme ça mais le métier en lui-même, en tout cas la carrosserie.. la mécanique je touche très peu donc je sais pas... mais pour la carrosserie en tout cas, le métier en lui-même ne pose aucun problème, y'a quelques trucs où on peut avoir du mal mais on trouve des astuces, des petits trucs qui nous facilitent la vie. Démontez une porte par exemple, si on a l'équipement nécessaire, je sais que nous on a des supports, on peut mettre la porte sur le support et du coup on peut démonter sans avoir besoin de tenir la porte en même temps et si on n'a pas ce support-là, on commence à démonter, on met la porte sur l'épaule et on s'en va avec ou alors on demande simplement à un collègue des fois. Le métier en lui-même pour une femme ne pose aucun problème. C'est vraiment les gens avec qui on va être. » (Sabine – carrossière peintre)*

*« Quand on fait ce métier, on se fait mal au dos mais moi j'ai une mini chaise d'enfant et chaque fois que je fais de la mécanique, je suis sur mon petit siège pour m'éviter le mal de dos. » (Anne – mécanicienne cycles)*

*« Sur certaines choses, j'allais même plus vite que mes collègues.. après au niveau poids, quand il faut porter les choses, c'est forcément.. les muscles ne sont pas les mêmes que les hommes mais on s'adapte avec d'autres façons. Après les collègues sont là pour nous aider aussi. Non, là-dessus je n'ai pas forcément ressenti quelque chose » (Morgane – diplômée d'un Bac Pro réparation des carrosseries – sortie de la branche)*

Ainsi, la nature des tâches à accomplir ne semble pas constituer un réel handicap dans l'exercice du métier et, le cas échéant, les femmes ont des ressources pour y remédier.

### **La « plus-value » des vendeuses automobiles et des réceptionnaires après-vente**

Les filières vente et réception après-vente connaissent une féminisation des équipes plus rapide et plus importante que les filières techniques. Les femmes sont en effet supposées apporter de nouvelles compétences dites féminines telles que l'écoute, l'empathie, la recherche du consensus... des qualités relationnelles recherchées par les entreprises et qu'elles mettent elles-mêmes en avant, devenant la clef de voûte de l'exercice de leur métier en relation avec la clientèle :

« Je pense qu'une femme à la réception sera toujours, du moins tous les tuteurs que j'ai eus m'ont dit qu'une femme à la réception, ça sera toujours mieux, il y en a de plus en plus. C'est une approche différente, la gestion du conflit c'est pas du tout la même, y'a une certaine retenue. » (Fanny – réceptionnaire après-vente)

« Justement, les gens sont plus conciliants et plus admiratifs de se dire... d'être contents d'avoir à faire à une femme plutôt qu'à un homme et de toujours avoir ce stéréotype du vendeur macho qui se la raconte, qui roule des mécaniques, qui ment, etc. Le fait d'avoir une femme, c'est tout l'inverse du coup.(...) Faut que je crée un lien, j'ai pas juste envie d'exposer mon produit. Même si je suis carrée, un peu strict, j'aime bien trouver ce côté chaleureux avec le client. » (Ariane – vendeuse automobile)

« Le sourire, peut-être un peu plus d'empathie, d'écoute... après chacun sa façon de faire mais c'est vrai qu'on me dit souvent que c'était agréable comme échange, même si ils ne vont pas au bout de l'achat et c'est pour ça que ça m'arrive de me faire recommander, ça j'aime bien parce que ça veut dire que les gens sont à l'aise avec moi, qu'ils ont confiance. Pour moi c'est les meilleurs compliments. J'aime bien marquer les gens quand ils se souviennent de moi en positif parce que ça s'uniformise vachement, on a beau avoir plein de marques, on tourne tous autour de la même chose » (Cathy – vendeuse automobile)

« Je suis beaucoup plus conciliante et je fais beaucoup plus d'efforts qu'un homme, qu'un collègue qui va vite s'énerver » (Diane – vendeuse automobile)

Comme nous le verrons, c'est davantage sur le plan relationnel que les femmes rencontrent le plus grand nombre de difficultés, et ce, d'autant plus au démarrage de leur activité.

### **La poursuite de leur carrière : une vision à court terme**

Pour la majorité de ces femmes, l'emploi dans le secteur automobile est relativement récent. Leurs perspectives d'avenir professionnel restent donc très ouvertes aux opportunités, voire aux changements :

« Je sais que je ne me verrai pas faire ça toute ma vie. Moi, on m'a toujours dit qu'on était la génération des 3 ou 4 métiers, je pense que oui, j'ai envie d'essayer.. je vais faire quelques années histoire de faire ma carte, puis je passerai sur autre chose, pour voir autre chose » (Flore – vendeuse automobile)

Concernant les vendeuses automobiles et réceptionnaires après-vente, seules trois femmes ont une vision à long terme de leur évolution de carrière dans le secteur. Pour l'une d'entre elles, il s'agira de poursuivre son investissement dans l'entreprise familiale. Les deux autres femmes souhaitent à terme avoir des responsabilités plus fortes en devenant cheffe après-vente ou cheffe des ventes. Il semblerait d'ailleurs que la présence des femmes sur des postes à responsabilités confortent leur projet, le rend réaliste et réalisable :

« Mon projet, c'est de passer chef AV sachant que c'est pas un poste facile et qu'en tant que femme.. y'a très peu de femmes qui ont réussi à le devenir. Après ce qu'il y a de bien, là où je me trouve il y a quelques années en arrière, c'était une femme qui était cheffe après-vente donc ça m'incite aussi à voir qu'il y en a, y'en a pas bcq mais y'en a. Mais actuellement la perspective d'évolution c'est pas encore d'actualité où je suis, ils sont en manque de réceptionnistes et puis en général comme dans toutes les branches, si on veut évoluer plus rapidement, le mieux c'est de changer d'entreprise, quite à revenir après si possible. » (Elise – réceptionnaire après-vente)

« ça je le vise, c'est pour ça que j'aimerais bien rester ici, je ne vais pas être vendeuse toute ma vie, j'aurais bien aimé être chef des ventes avant 30 ans mais ça va être compliqué, là je vais avoir 24 ans la semaine prochaine, je pense que ça va être serré, mais bon 35 ans c'est très bien ! Des femmes de 35 ans chefs de vente, je ne pense pas qu'il y en ait des tonnes hein... faut être sûre de soi avant de grimper je pense. Après y'a énormément de choses possibles, dans l'automobile c'est super large, y'a plein de petites niches dans lesquelles on peut se glisser mais sinon si je dois sortir de l'automobile je ne sais pas ce que je ferais.» (Cathy – vendeuse automobile)

D'autre part, les vendeuses automobile sont nombreuses à percevoir le frein de l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale compte tenu de l'investissement qu'elles doivent fournir dans l'exercice de leur métier. Elles sont conscientes que le métier suppose une disponibilité forte au regard des horaires de travail et de la présence auprès de la clientèle. Bien qu'elles reconnaissent que le projet de fonder une famille n'est pas d'actualité à court ou moyen terme, elles sont nombreuses à appréhender cette question ; question toutefois évincée par leur récente entrée dans la vie active :

« J'y pense mais pas dans l'immédiat, je préfère avancer petit à petit. L'évolution va se faire petit à petit, je suis pas du tout dans l'optique pour le moment, je viens juste d'être embauchée, j'ai pas prévu d'avoir un enfant dans l'immédiat. Je vais essayer de progresser côté carrière et après le projet de famille viendra un peu plus tard, dans 3 ou 4 ans mais là, non... ça fait 6 mois seulement que je suis officiellement embauchée, je me laisse encore un an, un an et demi déjà pour encore bien progresser et après 2 ou 3 ans, j'aurais déjà mon flux de clientèle qui commencera à grandir, ça sera peut-être un peu plus calme et posé pour pouvoir prétendre à évoluer de mon côté personnel» (Ariane – vendeuse automobile)

« Je pense sincèrement que le métier de vendeuse en étant maman, ça doit être très compliqué. Je ne vois pas trop comment les deux pourraient être



*compatibles. Je commence à 8h et je finis à 19h. Et mon conjoint pareil. Des vendeuses à tiers temps, ça n'existe pas ! Et de toutes façons même si on a des contrats de 35h, on ne les fait jamais, on fait minimum 45 à 50 heures. Donc du coup, j'ai envie de rester dans l'automobile mais j'ai pas envie non plus de devenir secrétaire, j'aime bien mon métier mais faudra que je trouve une solution. Ce n'est pas une question que je me pose maintenant mais ça fait réfléchir quand même quoi. Avec les amplitudes horaires qu'on a, le rythme de vie qu'on a, c'est pas possible quoi. Ou alors il faut prendre 5 ans d'années sabbatiques et revenir après sauf que 5 ans sans travailler, je ne sais pas si les entreprises... enfin voilà c'est plein de choses. Je sais qu'il y aura un changement à faire mais comment je ne sais pas. La majorité des vendeuses, elles sont toutes dans mes âges, elles ont moins de 30 ans. Des vendeuses entre 30 et 50 ans, on en voit pas quoi ! » (Maude – vendeuse automobile)*

Pour les femmes exerçant dans les filières de la réparation automobile, les perspectives ne se posent pas dans les mêmes termes. L'investissement sur le long terme peut leur apparaître plus difficile mais davantage en terme de conditions de travail ou d'environnement professionnel. Il est intéressant de relever que trois d'entre elles envisagent l'enseignement comme possibilité d'évolution dans le secteur. La transmission, l'approche pédagogique semblent être pour elles un déroulement de carrière valorisant :

*« Je n'arrive pas à me projeter dans un garage classique ou alors dans ce cas là j'essaierai de rentrer dans un garage où il y a d'autres nanas ou alors d'ouvrir un garage de nanas. Parce que j'ai rencontré deux chouettes filles en formation et puis on a toujours ce projet un peu fou de se dire « dans dix quinze ans, on aura un peu d'expérience, pourquoi pas ouvrir un garage que de nanas » du coup à la limite, je partirais là-dedans sinon je reste à l'atelier. Je n'ai pas envie d'avoir les boules à chaque fois que je vais au taf, pas envie d'être sur la défensive tout le temps, pas envie de devoir m'expliquer pourquoi je fais ça, j'ai pas non plus envie d'entendre, c'est super une femme qui fait de la mécanique... les gens ont du mal à comprendre que ça m'agace. Ouais c'est sympa mais ça paraît pas normal. (...) Ils me font aussi des appels du pied hé tu ne voudrais pas être formatrice plus tard ?! Du coup, c'est une porte que je ne ferme pas parce qu'en fait il y aurait l'espace temps de le faire, à l'atelier on n'est pas à temps plein » (Lucie – mécanicienne automobile)*

*« Le métier me plaît mais je sais que je ne ferai pas ça toute ma vie, depuis le début quasiment je le sais. Après je pense qu'en même temps je ferai une VAE pour pouvoir faire prof, en carrosserie si je peux, dans un bac professionnel ou dans le cadre d'un CQP que ce soit en peinture ou en carrosserie, sinon ça serait partir dans tout autre chose. Déjà, je sais que j'aime bien changer et c'est un métier qui est fatigant physiquement, mais pas plus que pour un homme hein. Pis c'est un métier aussi, on ponce, voilà on respire quand même des produits toxiques, on manipule des produits toxiques.» (sabine – carrossière peintre)*

*« Trouver du travail en tant que salariée chez un vélocyste pourrait me rendre un peu malheureuse parce que je sais que je ne serai pas dans les mêmes conditions que mon travail actuel dans le sens où les réflexions ne sont pas aussi avancées sur les conditions de travail, sur le partage de la mécanique vélo, ... soit justement être plutôt dans une démarche de formation, d'animer des formations en mécanique vélo, ce que je fais déjà d'ailleurs, la formation ça m'intéresse bien. » (Anne – mécanicienne cycles)*

### ③ Paroles de femmes : les réactions polymorphes sur les lieux de travail et de formation

---

D'une manière générale, la majorité des femmes enquêtées témoigne d'une satisfaction dans leur vie professionnelle et sont confortées dans leur choix. Seules deux enquêtées sont sorties de la branche automobile. L'une rencontre des difficultés de recrutement dans son domaine de formation (carrosserie peinture) mais souhaite poursuivre à terme dans cette voie. Seule une femme a fait le choix d'abandonner son projet professionnel suite à une expérience difficile et démotivante.

Pour celles qui poursuivent actuellement un CQP, leurs conditions en terme d'encadrement, et plus largement d'apprentissage du métier apparaissent également satisfaisantes. La bonne ambiance dans le centre de formation est également appréciée.

Néanmoins, toutes font part de situations de travail parfois difficiles ou délicates, liées principalement à leur statut de femme et principalement au démarrage de leur activité. Ce constat ne remet pas en cause leur attrait pour leur métier et leurs perspectives d'évolution à moyen terme mais questionnent davantage l'environnement professionnel dans lequel elles évoluent et la manière dont elles doivent y répondre.

Il s'agit donc ici de retracer les situations telles qu'elles peuvent être vécues par ces femmes, lors des interactions sociales inhérentes à l'exercice de leur profession, que ce soit avec des responsables hiérarchiques, des collègues ou encore des clients.

Comme nous l'avons d'ores et déjà précisé, il est toutefois important d'énoncer plusieurs éléments fondamentaux quant à la lecture de ces données qualitatives :

- la narration de ces situations s'inscrit dans un contexte structurel socio-culturel non spécifique au secteur automobile
- Les situations narrées ne le sont pas nécessairement de prime abord mais plutôt après relance ou approfondissement des propos
- Ces manifestations ou comportements vis-à-vis des femmes ne sont pas systématiques et généralisées
- Ces réactions au coeur de la relation sexuée dans l'environnement professionnel sont difficiles à catégoriser et peuvent difficilement se traduire dans une échelle des attitudes à l'égard des femmes
- Les femmes interrogées rencontrent des difficultés de positionnement face à ces situations et d'appréciation de la limite entre l'acceptable et l'inacceptable

En aval de ces précautions analytiques, il est proposé maintenant un relevé de l'ensemble de ces réactions « sexistes »<sup>4</sup> en situation de travail quotidien ou dans les modes d'adresse aux femmes que nous avons pu relever lors des entretiens.

## Une hostilité explicite à leur égard

A des degrés divers, et en proportion nettement plus forte pour les femmes exerçant dans les filières techniques, elles sont nombreuses à avoir été confrontées à des attitudes négatives à leur égard, de manière parfois très explicite et sans ambiguïté. Ce traitement différencié renvoie toujours à des stéréotypes liés aux capacités physiques des femmes ou à leur place au travail, avec l'idée que les femmes sont mieux adaptées à certains rôles et à certains espaces :

« Y'a carrément des patrons qui m'ont dit « non mais changez de métier (...) Bon des fois on a des clients plus rebutants au fait que ce soit une fille aussi, j'ai eu deux bonnes fois le cas. Des clients... « ah bah une fille ça peut faire ça ?! » mais pas lancé sur un ton marrant quoi. Même carrément un client qui avait dit – là, j'étais en stage, c'était une personne d'un certain âge déjà - qui a dit au patron « ouais c'est scandaleux qu'il y ait une femme dans un garage, elles vont vous piquer votre travail. » (Sabine – carrossière peintre)

« Le deuxième intervenant, bah il a été horrible alors je ne l'ai pas aimé, très condescendant, y'avait un truc comme si ça semblait aberrant d'être une femme en mécanique, ça semblait aberrant de poser de questions, il fallait faire comme lui il disait sinon il n'aurait pas noté notre module, un abus de pouvoir hyper fort » (Lucie – alternante CQP mécanicienne automobile)

« Le chef des ventes m'a clairement dit que pour lui une femme, ça n'allait pas faire une carrière longue, que lui prenait son cas personnel, que sa femme venait d'accoucher et que c'est pas lui qui allait allaiter l'enfant donc une femme c'est pas fait pour travailler, c'est fait pour faire des enfants. Donc là, je suis partie fâchée. C'était un très mauvais exemple » (Cathy – vendeuse automobile – lors d'une démarche de recrutement pour le CQP)

Certaines femmes relatent également des situations difficiles à démêler. D'une apparente divergence de pratiques ou de techniques de travail, la relation conflictuelle peut cacher d'autres blocages liés à la question du genre :

« Mon tuteur est parti suite à un accident de travail et je me suis retrouvée avec ce salarié-là du jour en lendemain. Tout se passait très bien avec mon tuteur, on travaillait tous les deux, si il y en avait un qui avait besoin on était là. Après, ça l'a pas fait du tout. Déjà, au niveau du travail on n'était pas du tout sur la même longueur d'ondes. Bon après je me suis dit, c'est à moi de m'adapter à toutes situations mais lui.. moi ce que j'ai ressenti, c'est comme quand j'étais en stage en 1ère, lui il ne voulait pas d'une femme dans l'atelier. Bah il en voulait mais lui c'était l'homme et si il disait c'est comme ça, c'est comme ça et si je faisais autrement c'était la catastrophe (...) au début c'était plus... on avait deux différentes manières de travailler donc on se montrait un

---

4 Entendues comme des réactions qui érigent la différence sexuelle en différence fondamentale entraînant un jugement sur les comportements et attitudes.

*peu nos façons de travail sauf que pour lui ma façon n'était pas bonne alors qu'au final on avait le même résultat mais pour lui il fallait absolument apprendre sa façon de travailler et pis à la fin, c'était « travaille toute seule », j'allais au travail comme si j'étais une salariée dans l'entreprise et je devais me débrouiller toute seule »*

*Moi : ce que vous me dites là, ce pourrait être le cas pour un homme. Qu'est-ce qui fait que votre ressenti soit en lien avec le fait que vous soyez une femme ?*

*Elle : les propos qu'il m'a tenus.*

*Moi : vous avez des exemples ?*

*Elle : oui, j'en ai pleins (rires) je pense qu'il y a certaines choses qui ne s'oublient pas. Quand on est jeune et qu'on est un peu seule, ça marque. Il m'a sorti que j'étais qu'une femme et qu'en gros, je devais lui obéir. Déjà dans la vie de tous les jours, j'ai un fort tempérament, je ne me laisse pas forcément faire, et c'est pas parce qu'on n'était dans un métier.. que si j'avais choisi un métier même d'hommes, j'avais ma place comme lui mais il m'a fait comprendre que je n'avais pas ma place ici quoi, que je n'avais rien à faire dans un atelier. C'est des choses qui marquent et je préfère tourner la page que de rester là-dessus, repartir sur autre chose. » (Rachel – Etudiante éducatrice sportive)*

Quelles que soient les formes de ces manifestations, les femmes concernées par cette hostilité à leur égard soulignent la difficulté d'analyser en situation ces différences de comportements ou propos : sont-elles liées à leur statut de femme ou leur statut d'apprenante ? Vécus comme un abus de pouvoir, ces positionnements ambigus les rendent parfois vulnérables, notamment face à l'employeur, et d'autant plus si elles sont encore en formation :

*« Clairement lui, je l'ai découvert trop tard mais il est mysogine pour le coup, c'était impressionnant. Après c'est un milieu masculin, je sais comment sont les hommes mais là, différencier son comportement entre moi et les vendeurs à ce point là, c'est... parce que je ne pense pas que c'était du fait que j'étais en alternance, je pense que ça vient vraiment du fait que j'étais une jeune femme.. c'était des réflexions en réunion devant tout le monde pour faire rire la galerie alors que c'est pas drôle quoi, je ne savais pas quoi répondre parce qu'on ne peut pas envoyer paître son responsable, on peut juste s'écraser. Moi ça me plombait le moral même si j'ai un moral très très fort mais ce genre de souvenirs, j'essaye de les évacuer parce que ce n'est pas que ça. Je suis partie du mauvais exemple au départ mais c'est pas grave » (Cathy – vendeuse automobile)*

## Un déni de légitimité

Elles sont nombreuses à témoigner du déni de légitimité qui leur est accordé quant à leurs compétences professionnelles, en particulier celles liées aux savoirs techniques traditionnellement attribués aux hommes. Selon les filières, le doute sur leurs compétences professionnelles peut se vivre plus fréquemment au sein de l'équipe elle-même ou dans la relation avec la clientèle. Les femmes travaillant dans des ateliers mécanique ou carrosserie peinture vivent davantage ce manque de légitimité au démarrage de leur formation ou de leur emploi, tandis que les vendeuses et réceptionnaires après-vente illustrent ce vécu comme régulier dans leurs relations à la clientèle, hommes et femmes confondus :

*« Avec les agents, ce qui a été plus compliqué au début, c'est parce que je suis une fille. Tout de façon, ils me l'ont tous dit, tous hein, qu'ils n'avaient pas autant confiance en une fille qu'en un homme dans l'automobile. Après, il suffit de faire sa place et c'est tout. Mais ça a été plus vite avec certains qu'avec*

*d'autres pour s'intégrer (...) y'a toujours la question... c'est souvent pendant les portes ouvertes, quand on a présenté le véhicule tout ça et on arrive au chiffre et qu'ils demande « le vendeur, il va venir ? », ça ça arrive fréquemment. Après, quelqu'un qui ne voudrait pas du tout acheter à une femme, ça arrive aussi hein. Surtout des hommes qui travaillent dans leur champs tout ça.. après j'ai des agents qui sont compréhensifs et qui vont dire « c'est elle ou c'est personne ». à la campagne, je veux pas dire que c'est fréquent mais ça m'arrive au moins une fois par mois qu'il y ait quelqu'un qui n'ait pas envie de travailler avec moi parce que je suis une femme. » (Diane – vendeuse automobile)*

*« La dernière que j'ai connue, c'est mon collègue qui m'amène une dame pour du Dacia et donc la dame était tournée complètement vers mon collègue et elle pensait sincèrement que j'étais l'hôtesse d'accueil et elle devait penser que mon collègue ne voulait pas s'occuper d'elle.. et au bout d'un moment je lui ai dit « vous savez je suis vendeuse je suis là pour vous, pour votre reprise, je vais vous montrer les catalogues, les prix, vous saurez tout » et là elle s'est sentie bête car elle a bien vu que j'étais un peu agacée.. et ça venait d'une femme, ce que j'ai trouvé encore pire (...) Après les hommes sont assez subtils dans la façon de me tester en fait. Ils doivent se dire que comme je suis une femme, j'y connais rien. Moi j'en joue parce que je vois bien qu'ils font ça.. ils posent des questions.. le moteur il est comment ? Ils n'y connaissent pas forcément grand chose mais en fait ils veulent voir si j'ai les compétences techniques nécessaires à la vente d'une voiture. Généralement, ils me posent quinze, vingt questions les unes après les autres et à chaque fois je leur réponds et à un moment, ils doivent se lasser avant moi.. Je pense qu'ils ne le feraient pas avec des collègues masculins. » (Maude – vendeuse automobile)*

*« C'est vrai qu'avec les hommes des fois, c'est un peu plus délicat. Ça dépend lesquels mais on a les hommes qui sont très branchés voitures qui ont un petit peu de mal à parler automobile avec une femme. Au début moi j'étais pas trop sûre de moi parce que dans les informations que je donnais, j'avais toujours un doute surtout quand l'homme en face me dit « non non c'est pas ça, c'est plutôt ce que je dis moi » et au fil du temps, je me rends compte que même si je suis sûre de ce que je leur dis, ils ne me croient toujours pas et quand j'appelle mon collègue qui a un bleu et qui sort de l'atelier, là on le croit plus facilement. » (Carole – vendeuse automobile)*

Ce déni de légitimité peut se traduire par un refus catégorique de la part des clients en manque de confiance ou de manière plus implicite par l'invisibilité de leur présence :

*« Ça c'est une vendeuse, ah non non moi je veux un vendeur ! » mais moi j'ai tendance à répondre « allez parlez moi mécanique, vous allez voir, y'a pas de souci et souvent ça les énerve donc si je vois qu'ils se mettent à hurler dans le hall, je dis non mais c'est bon je vais appeler mon collègue, c'est bon (rires), j'arrête de vous embêter » (Cathy – vendeuse automobile)*

*« pas au sein de l'équipe... mais y'en a des adhérents, masculins, ah y'en a ils sont cotons hein... bah ils ne vont pas écouter, je vais leur dire, là tu as besoin d'un clé de 10, bah non non je sais c'est une clé de 13, donne moi la 13 je vais essayer, ça dure ça dure jusqu'à ce qu'il dise ok, donne moi la 10 ou alors si c'est moi qui les accompagne sur le chantier, ils vont quand même aller vérifier l'information de ce que je dis auprès des autres collègues, donc y'a quand même ces discriminations-là qui sont faites par les adhérents... y'en a un par exemple, il m'ignore, genre je ne suis pas dans ton champ de vision quoi donc des fois ça m'est arrivé de devoir prendre le relais d'un collègue, j'ai dit je veux bien essayer et donc je m'adressais à cet adhérent là, je lui pose la question sur ce qu'il était en train de faire et il regardait autour comme si il passait autour de moi et il ne répondait pas à mes questions donc à un moment j'ai du le prendre comme un gosse à lui dire « là en fait t'as pas le choix, je t'accompagne parce que je prends le relais de untel, du coup soit tu réponds, soit tu sors ta voiture parce que moi je ne vais pas m'emmerder plus longtemps avec toi » bon bah d'accord (rires) et là il a commencé à répondre à mes questions mais*

*heu... n'empêche à deux reprises j'ai du lui dire fais gaffe à cet outil là, comme tu l'utilises tu vas le pêter, il a dit « ouais ouais c'est bon » et pis il l'a pêté... »*  
(Lucie – alternante CQP mécanicienne automobile dans une association)

Comme le souligne le rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes<sup>5</sup>, « l'absence de reconnaissance entraîne un manque de confiance en soi d'un côté, une mise à l'épreuve, voire un bizutage professionnel de l'autre, facettes principales du sexisme hostile dans les «métiers d'homme». » Nous développerons plus loin les stratégies adoptées par les femmes rencontrées face à ces situations qui, paradoxalement, les amènent à renforcer leur confiance en soi.

## Une stigmatisation par la rumeur

La stigmatisation par la rumeur est une autre forme pouvant mener à la mise à l'écart, avec des conséquences importantes en terme de parcours et de conditions de travail mais aussi émotionnelles. Le cas de cette femme est le seul rencontré lors de l'enquête :

*« C'est parti un petit peu en vrille. Je me suis prise des rumeurs comme quoi soit disant je me tapais tous les mécanos, ce genre de choses... donc ça, c'est remonté aux oreilles de la direction, donc la direction m'a reçue, puis j'ai passé un autre entretien avec un autre chef de vente pour voir si on pouvait me garder ou si je me faisais virer, de là l'autre chef de vente m'a prise donc je suis partie à X. Et puis là j'ai vraiment appris le métier, y'avait pas de différences femme/homme, y'avait pas de sous-entendus comme quoi si tu parles à quelqu'un, automatiquement tu couches avec »* (Elise – Réceptionnaire AV)

## Les masques de l'humour et du compliment

Les femmes rencontrées relatent majoritairement qu'elles sont l'objet de blagues ou de propos à connotation sexuelle :

*« Puis les hommes dans l'automobile ils sont vraiment portés là-dessus donc.. j'ai appris plein de blagues depuis que je suis dans l'auto (rires) »* (Cathy – vendeuse automobile)

*« C'est sur les fringues souvent « ah bah on voit ton string » alors que pas du tout (...) voilà je baille « mets ta main dans ta bouche, t'as une grande ouverture », voilà c'est des trucs comme ça, c'est tout le temps comme ça »* (Maude – vendeuse automobile)

---

<sup>5</sup> Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité - Rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes publié le 6 mars 2015

« Je pense qu'il faut vraiment avoir un fort caractère parce que ça reste un métier très masculin, très macho, aussi bien dans les réflexions etc... j'en ai pas une en tête mais c'est la façon de s'exprimer des fois... j'ai pas de réflexions type en tête... on va arriver « oh waouh, enfin des trucs qu'on dirait pas à un homme qui arrive « ah bah ta robe te met bien en valeur », ça c'est poli, mais des fois y'a la phrase qui ne va pas être polie, enfin, c'est pas méchant, enfin je prends ça... pis si le jour où ça me plait pas, il suffit de recadrer et puis voilà. Faut vraiment avoir le côté... féminin parce qu'on reste une femme, parce que ça peut beaucoup aider pour la vente mais faut vraiment être solide quand même avec les gars (rires) » (Ariane – vendeuse automobile)

Bien qu'il ait sa place au travail, l'humour n'est pas dénué d'ambiguïté et d'ambivalence, voire de violence. Le rapport sur « le sexisme dans le monde du travail » souligne en effet le caractère masqué de l'humour qui peut avoir pour effet de renforcer les préjugés sexistes car les femmes en sont les principales cibles. Surtout, le ton de la plaisanterie apporte une difficulté de positionnement pour ces femmes. En effet, « elles se retrouvent ainsi placées dans une situation difficile dans la mesure où elles doivent choisir entre rire pour ne pas offenser son collègue ou supérieur et maintenir l'esprit d'équipe, ou ne pas rire au risque d'être perçue comme une personne n'ayant pas le sens de l'humour. » Ainsi, elles doivent répondre à cette double exigence : entretenir de bonnes relations avec leurs collègues de travail masculins tout en maintenant la limite de l'acceptable :

« Quand une fille débarque, c'est « c'est qui qui va se la faire »... à partir du moment où ils voient que je suis insensible à ça, ça leur retire ça, ils me voient comme un mec; enfin je suis une femme mais comme un collègue on va dire. Faut apprendre à se défendre tout en apprenant à ne pas mettre une mauvaise ambiance, après c'est pas facile tous les jours, quand on se prend des choses comme ça et qu'on n'est pas forcément de bonne humeur, ou fatiguée (...) c'est comme untel, je le connais pas, il est venu, il m'a caressé la joue et on me dit « c'est normal il fait ça à tout le monde » ouais bah il le fait à tout le monde mais moi il ne le fera plus quoi ! » (Elise – Réceptionnaire AV)

## Les sollicitations sexuelles explicites

Les modes d'adresse peuvent aller jusqu'à l'interpellation déplacée et irrespectueuse de la personne pour laquelle le soutien de collègues permet une régulation de ces débordements. Seule une femme a rapporté ce type de propos :

« - Bon des fois, ils sont clairs et nets, ils te disent des trucs.. bon moi c'était au début.. bah ça ne les dérange pas de me dire des choses comme ça, haut et fort que tout le monde entend. Y'avait un des mécaniciens qui prenaient ma défense là-dessus et qui les envoyaient bouler. J'ai réussi à trouver du soutien un petit peu partout pour me faire respecter tout simplement, ne pas me laisser marcher dessus.  
- Et vous avez des exemples de ce qu'on vous disait ?  
- Bah c'est simple, y'en a un une fois, on était en pause déjeuner, il a dit comme quoi il aimerait bien me sauter tout simplement. Donc là c'est pas du tout subtil... et là la chance que j'ai et là le mécanicien qui était sur place et avec qui je m'entendais bien, c'est lui qui l'a calmé. Ça peut être des remarques aussi « ah beh moi j'ai envie qu'on se voie en dehors » des choses comme ça, même des vendeurs hein, des fois de manière très forte « ah bah c'est quand que tu m'invites chez toi ? Des remarques comme ça, on peut en prendre tous les jours, faut s'y attendre on va dire... » (Elise – Réceptionnaire AV)

## L'ambiguïté des attitudes bienveillantes

Au regard des ressentis de ces femmes, toutes les situations relatées ne sont pas vécues négativement mais peuvent être qualifiées d'ambigües car elles marquent une différenciation sexuée au travail.

Ainsi, en tant que jeunes femmes, elles peuvent être confrontées à des interpellations familiares « affectueuses » ; formes de paternalisme ou de surprotection :

*« Y'en a d'autres, j'ai une sensation beaucoup plus paternaliste alors après, qu'est-ce qui est de l'ordre de « je suis jeune » ou « je suis une femme », bon j'ai pu aussi repéré que pour certains, j'ai exactement le même âge que leur fille et du coup, je pense qu'il y a des moments, ça se perd un peu dans tout ça. Pas de situations concrètes à formuler : « non c'est plus du ressenti quoi, des moments.. par exemple, ça fait quelques temps qu'on s'est pas vus parce que comme on ne travaille pas tous ensemble, etc...j'ai un collègue que j'ai en tête, ça me marque à chaque fois si on ne s'est pas vus depuis une semaine ou deux, il arrive, il me prend dans ses bras, comme un calin quoi « ah salut t'es là », c'est marrant, c'est pas... je trouve ça plutôt rigolo comme situation » (Lucie – mécanicienne automobile)*

Travaillant dans un atelier associatif de réparations de vélos, Anne observe quotidiennement des manifestations bienveillantes et est amenée régulièrement à prendre ce rôle d'interface entre un homme et une femme :

*« Quelqu'un va vouloir faire la réparation à sa place... une jolie fille arrive dans l'atelier, elle n'a presque aucune chance de réparer son vélo tranquille. Y'aura toujours un homme pour venir lui prendre les clefs des mains et lui dire « non mais t'inquiète ! je vais le faire pour toi », soit dans une démarche de drague, soit... la plupart du temps c'est pas forcément de la drague, c'est juste de la galanterie mal placée ou de la galanterie tout court, sauf que si elle est venue dans un atelier vélo, c'est qu'elle avait envie de le faire elle-même donc là c'est tous les jours, de moins en moins mais c'est tous les jours » (Anne – mécanicienne cycles dans un atelier associatif)*

D'autres soulignent une tolérance plus grande envers elles. Ainsi, les hommes peuvent apparaître davantage compréhensifs par rapport à leur supposée méconnaissance technique. Etre une femme peut devenir un privilège ou un atout au regard des stratégies relationnelles dans l'exercice des missions :

*« Nos voitures arrivent un peu plus vite que celles des garçons, ça a des fois des avantages. Et puis en tant que fille, y'a des choses qui sont plus tolérées. Après la difficulté, c'est d'imposer la limite on va dire à ne pas franchir pour ne pas être... quand il y a des sous-entendus, faut réussir à les calmer sans être trop brusque pour pas qu'après on est mis une mauvaise ambiance. Clairement, ils veulent féminiser la profession de réceptionnaire AV mais actuellement si ce n'est pas une femme qui sait s'imposer, c'est très compliqué. Faut les réussir à les remettre en place. » (Elise – réceptionnaire AV)*

Ce « favoritisme » n'est pas sans poser une nouvelle fois la question du positionnement et de la limite dans ce « jeu » des relations sociales.



## ④ Paroles de femmes : les stratégies de « réponse » au coeur des relations sexuées

---

Comme nous venons de le voir, les femmes se confrontent à cette ritualisation sexuée des relations sociales qui reste relativement marquée dans leur environnement professionnel. Qu'elles soient hostiles, bienveillantes ou ambivalentes, ces réactions en situation de travail les amènent à développer une certaine posture professionnelle critique lorsqu'elles en sont conscientes.

Face à ces situations « ordinaires », difficiles à identifier compte tenu de leur caractère le plus souvent subtil et qui se situe parfois dans un entre-deux entre normalisation et stigmatisation, les femmes rencontrées adoptent des stratégies de « réponse » diverses ; stratégies qui peuvent pour certaines avoir pour fonction de réduire des résistances à leur égard, de construire une identité professionnelle ou encore de renforcer une motivation profonde.

### L'affirmation de soi

« Avoir du caractère » est un postulat de départ unanimement formulé lors des entretiens. Comme en témoignent certaines femmes, elles ont dû régulièrement manifester une forte personnalité pour s'imposer progressivement dans un environnement masculin. Elles mettent en avant l'esprit de répartie et de mesure dont elles font usage régulièrement dans l'objectif de recadrer une situation ou un contexte qui les stigmatise en tant que femme :

« Je pense que ça dépend du caractère que l'on peut avoir et de comment on pose les choses parce qu'effectivement, il y a des femmes qui ont plus de mal à s'intégrer ou à faire leur place dans les équipes d'hommes. Dès que je suis arrivée, j'ai posé les choses comme elles étaient et voilà je n'ai jamais eu de soucis à ce niveau-là » (Carole – vendeuse automobile)

« Moi, j'ai appris surtout à prendre confiance en moi, et à me forger un peu le caractère, j'avais tendance quand même à me laisser un petit peu faire » (Audrey – vendeuse automobile)

« Il a fallu montrer son caractère quand même parce qu'une fille c'est toujours plus gentil, c'est vrai qu'il y a quand même cette image là, on va pas se mentir et puis moi je suis un peu patiente donc au début j'étais assez malléable et maintenant.. quand j'ai commencé à prendre mes aises, de l'assurance, à connaître un peu le métier.. au bout d'un an dans l'entreprise, j'ai commencé à montrer un peu plus les dents » (Maude – vendeuse automobile)

« Faut avoir son caractère, c'est très important dans ce milieu-là.

- C'est-à-dire, vous pouvez expliquer ?

- Déjà, faut faire face aux réflexions de machos. Bon ça, ça m'est jamais trop arrivé, si avec des clients donc là faut les prendre dans le sens du poil donc faut rien dire. Mais ils peuvent avoir quelques réflexions les gars, même pour rigoler, faut les recadrer quoi. C'est par exemple.. parce que je suis quelqu'un de très maniaque donc si je vais me mettre à passer le balai, ils vont dire « bah oui faut que tu passes le balai, t'es une femme ! » quelque chose comme ça mais après c'est gentil, je le prends à la rigolade mais faut quand même leur renvoyer un pic derrière pour montrer qu'on est là. » (Marion – mécanicienne auto)

« Faut savoir s'affirmer tout en gardant des limites quoi et puis après c'est lié à ce qu'on fait, c'est l'essentiel je crois. (...) de toutes façons, dans ce métier-là, une fille faut pas qu'elle se laisse démonter tout en gardant... si il y a un abus, moi je me suis jamais laissée démonter quoi. Là où j'étais avant par exemple, il me disait « si t'as fini, je ne veux pas te voir à rien faire, tu passes le balai » mais voilà c'était normal pour moi là y'avait pas d'abus quoi. Par contre, il m'aurait dit « laisse c'est machin qui va la faire (la voiture) et toi tu vas passer le balai » bah là j'aurai dit « bah non je la fais et je passe le balai après à la limite » mais ça ne m'est jamais arrivé encore » (Sabine – carrossière peintre)

## La justification

En réponse à un manque de reconnaissance au travail, toutes précisent également qu'elles se voient fréquemment dans l'obligation de justifier de leurs compétences professionnelles, principalement techniques. Pour les femmes travaillant dans la réparation automobile, cette défiance existe au démarrage de leur activité et explique principalement leurs difficultés à trouver une entreprise. Chez les vendeuses automobiles et les réceptionnaires après-vente, cette stratégie est davantage mise en oeuvre dans leur relation quotidienne avec la clientèle :

« C'est vrai qu'avec les hommes des fois, c'est un peu plus délicat. Ça dépend lesquels mais on a les hommes qui sont très branchés voitures qui ont un petit peu de mal à parler automobile avec une femme. Au début, moi j'étais pas trop sûre de moi parce que dans les informations que je donnais, j'avais toujours un doute surtout quand l'homme en face me dit « non non c'est pas ça, c'est plutôt ce que je dis moi » et au fil du temps, je me rends compte que même si je suis sûre de ce que je leur dis, ils ne me croient toujours pas et quand j'appelle mon collègue qui a un bleu et qui sort de l'atelier, là on le croit plus facilement. » (Carole – vendeuse automobile)

« C'est très difficile de se faire une place dans le milieu, faut quand même avoir un sacré caractère. (...) c'est quand même handicapant parce que les gens doutent en fait de mes compétences, je suis sans arrêt obligée de me justifier et d'être sûre de ce que j'avance, il faut un minimum de connaissances techniques sinon on est perdu. » (Fanny – réceptionnaire après-vente)

« Parfois on est obligé de se justifier plus en fait, on est obligé d'en faire trois fois plus en fait pour que certaines personnes soient convaincues que ce qu'on dit ! Donc ça, c'est fatigant. Y'a même des fois, on le fait sans s'en rendre compte. Par exemple, un homme qui vient qui pense connaître un problème sur son vélo. Moi j'ai besoin d'établir un diagnostic quand une personne vient pour la première fois à l'atelier pour réparer son vélo ce qui fait que je pose pas mal de questions.. ça fait qu'à un moment il va avoir quelques connaissances en vélo rapidement et il va essayer de me piéger donc là des fois, la réaction pour moi c'est de l'assommer de termes techniques pour lui montrer que je connais mon sujet et que lui par contre n'est pas aussi sachant que moi. Parfois,

*on est obligé de faire ça pour des personnes qui nous croient pas capables, c'est assez désagréable, enfin moi j'ai tendance à me sentir mal après parce que c'est pas le but. On est obligé d'en faire plus en fait parce qu'il y a un a priori » (Anne – mécanicienne cycles dans un atelier associatif)*

Cette justification dans l'exercice quotidien de leur métier peut avoir des impacts émotionnels tels que la fatigue, l'irritabilité et générer un sentiment de malaise.

## Le surassement

Un manque ou un sentiment de manque de compétences techniques peut induire une certaine malléabilité, qui, en tant que femme, peut se traduire par une acceptation de certaines situations et un positionnement professionnel fragile :

*« Le souci que j'avais, c'est que comme j'y connaissais rien au niveau automobile, dès qu'on me disait qu'il fallait faire quelque chose, bah je le faisais, on va dire que je me laissais plus marcher dessus qu'actuellement » (Elise – réceptionnaire après-vente)*

Concomitant à la nécessité de se justifier, le surassement dans le développement des connaissances, et plus largement des compétences, leur permet donc de gagner en légitimité pour elles-mêmes et en reconnaissance professionnelle :

*« Faut vraiment bien s'y connaître parce qu'ils vont essayer de nous piéger, de nous tester. « J'ai une question là, elle saura pas répondre » alors qu'un homme, ils vont plus lui faire confiance. Ils ne vont pas l'embêter avec ça, une fille elle connaît pas. En fait concrètement, il faut un peu plus travailler que les hommes, faut être toujours plus pour plus persuader, plus convaincre mais par contre, si on arrive à convaincre, alors là c'est bingo. Moi on m'a toujours dit « une fille soit elle est très mauvaise, soit elle est très forte », c'est souvent ça. Mais faut vraiment bosser. Si on veut vraiment s'inscrire dans la durée, faut vraiment connaître son truc » (Cathy – vendeuse automobile)*

*« je savais ce que je voulais. Je voulais cette concession, ce groupe et il fallait que je prouve que je suis capable et qu'en échange, pareil, j'ai aussi leur confiance. J'ai la chance d'être dans un groupe qui a encore des valeurs de la famille. Moi, quand je rentre dans un lieu et qu'on me fait confiance, je me donne à 200% et je me sens intégrée tout de suite. (...) J'ai besoin de défis, de challenges, de mes objectifs tous les mois, est-ce que je suis capable de le faire.. oui c'est mon carburant aujourd'hui. J'approche les 40 ans. Je ne sais pas sur combien je vais le faire mais aujourd'hui, oui je le fais.» (Laure – vendeuse automobile)*

Pour les femmes des filières mécanique et carrosserie peinture, l'obligation de « faire ses preuves » s'impose plutôt à elles lors de la formation ou en tout début de carrière :

*« Toute la période où on est à l'école, faut en faire un peu plus, faut montrer qu'on a la niack, qu'on a envie, qu'on cherche à y arriver. Il faut s'investir un peu plus qu'un homme, ça c'est sûr. C'est obligé, y'a pas le choix. » (Sabine - carrossière peintre)*

« ce qui nous a aidés, c'est qu'on était trois filles dans la même classe en bac pro, toutes les trois en reprise de formation, donc on était plus âgées, toutes les trois, on avait pas mal réfléchi à la question du genre et on n'était pas là pour se laisser marcher dessus, on était là pour se former, bah je pense que ce qui nous a aidées, c'est que au moins on était trois, quand on n'était pas d'accord, on le disait et derrière en terme de connaissances et de compétences, on est toutes les trois sorties avec des mentions très bien au bac aussi bien en pratique qu'en théorie, du coup on était aussi reconnues dans les compétences et on était aussi hyper en demande, à poser des questions, je pense que ça aide. (...) Moi dans ma formation, je voulais tout comprendre, c'Était pas entendable d'avoir un truc que je ne comprends pas et en cours je les sollicitais vâchement, je posais beaucoup de questions, déjà j'apprenais beaucoup, j'avais beaucoup de temps pour bosser chez moi, et je n'étais pas en formation pour les mêmes raisons que les jeunes de ma classe, eux ils poursuivaient leur parcours quoi donc je pense qu'il y a ce truc-là, on sait pourquoi on est là, on en profite un maximum pour prendre un maximum de connaissances et puis après y'avait aussi une dynamique entre nous trois pour se tirer vers la première place entre guillemets. Bizarrement, c'est quelque chose que je ne défends pas du tout, ça m'énerve la compétition entre les personnes sur des trucs de notes et je me suis retrouvée dans cette dynamique là à rentrer dans ce jeu-là et donc c'est hyper bizarre et du coup y'avait un peu... on est des nanas en mécanique, faut un peu qu'on soit les meilleures parce que si on ne l'est pas, on est pas prises au sérieux.. et le parcours des formateurs aussi, qui disent que toutes les filles qu'ils ont vu passer, c'était toujours les têtes de classe comme si il y a avait un truc à compenser quoi » (Lucie – mécanicienne automobile en formation CQP)

De par leur surinvestissement lors de leur formation, il est fréquent que ces femmes, quelles que soient les filières, soient major de leur promotion<sup>6</sup>.

## La tolérance

Le caractère sexué des relations sociales et son ancrage dans le quotidien au travail amènent les femmes à une certaine forme de tolérance vis-à-vis des situations ou propos « sexistes » explicites. Aussi, elles sont nombreuses à préciser qu'elles « s'auto-régulent » en relativisant ces réactions par la prise de recul, l'humour ou encore le recadrage si besoin :

« J'ai toujours été avec mon papa dans des ateliers, j'ai été habitué mais en mécanique carrosserie, c'est assez vif au niveau remarques. Moi ça ne me dérange pas parce que j'ai de l'humour et que généralement je réponds deux fois pire donc ça les calme 5 mn, enfin je le dis sur le ton de l'humour... C'est un milieu un peu particulier. Généralement c'est quand même plus sur la partie après vente, mais même un peu avec les collègues mais avec eux je travaille au quotidien donc on sait ce qu'on peut se permettre entre les vannes, les blagues tout ça, on sait ce qu'on peut se dire parce qu'on travaille tout le temps ensemble. Avec les mécaniciens, j'y vais peut-être 3 ou 4 fois dans la journée, c'est le grand maximum, c'est des gens avec qui je suis moins proche, que je connais moins, je connais moins leur façon de plaisanter mais du coup ça s'est toujours bien passé avec cette partie après vente parce que je suis un peu roots aussi... (...) Moi je suis pas prude, on va pas se mentir, j'ai grandi dans des ateliers mécaniques, je sais ce que c'est.. faut le prendre avec beaucoup de recul quoi. Ils ne le font pas contre moi, ils ont juste envie de plaisanter et faut pas essayer de rentrer dans leur jeu en disant « t'es bête, c'est pas drôle » parce que là c'est fini quoi ! (...) Ça a toujours été comme ça de toute façon » (Maude – vendeuse automobile)

6

Information corroborée lors d'un entretien avec un formateur vente GNFA réalisé par l'ANFA

« Disons qu'au début je me braquais mais maintenant je le prends sur le ton de l'humour, ça passe mieux » (Fanny – Réceptionnaire après-vente)

Elles précisent également obtenir du soutien ou de l'aide de certains collègues, autres acteurs de la régulation de ces situations.

## La mesure

Comme nous avons pu le voir lors de la phase de recrutement, les femmes doivent acquérir, au-delà de l'indispensable maîtrise du métier, un ensemble de compétences qui ne sont pas que techniques ou intellectuelles mais aussi relationnelles. Dans un contexte où l'exercice de leur métier est au coeur de la relation sexuée pouvant être « stigmatisante » tel que celui des vendeuses automobiles, les femmes développent une certaine vigilance quant à l'image qu'elles peuvent renvoyer, à la fois vis-à-vis de l'équipe et de la clientèle :

« Avec les femmes, faut juste que je me comporte bien quand par exemple j'ai un couple en face de moi, faut que je parle aux deux, voire plus à Madame parce que sinon elle va se sentir mise à part. Bah c'est normal je me mets à sa place hein, qu'il y ait une petite nana qui parle à mon mari tout le temps et qui me regarde pas du tout, au bout d'un moment je vais c'est bon. Donc c'est juste à moi d'adapter mon comportement mais même dans la tenue, faut pas que ce soit super court, super décolleté et puis même pour moi en terme d'image, je supporterai pas qu'on m'apprécie pour ça quoi. J'ai envie qu'ils m'apprécient pour mes arguments, pour l'impression que je leur donne.» (Cathy – vendeuse automobile)

Avec les hommes, ça va être un rapport... j'ai jamais eu de clashes, dans l'ensemble ça se passe très très bien. C'est plus difficile parfois quand on a un couple finalement car c'est quand même elle, la femme, qui prend la décision de l'achat, si l'homme sélectionne, c'est quand même la femme qui dit le dernier mot. Du coup, faut quand même faire attention à comment on s'habille parce qu'un décolleté trop grand ou une jupe trop courte. Voilà faut être classe, dans la séduction avec monsieur et dans la retenue avec madame, enfin c'est très compliqué, c'est inconscient de la part des clients. » (Maude – vendeuse automobile)

« Faut être attentive à l'image qu'on renvoie et qu'on donne, surtout au tout début, tant qu'on n'est pas vraiment connus par les collègues.. par exemple moi au début, je m'habillais bien quand même, je me maquillais, enfin voilà comme toutes les filles, je mettais des talons, enfin ce genre de choses. Bah en fait pour eux, au tout début, ils pensaient que c'était pour aguicher. Ils ont quand même cette mentalité, une femme qui se fait belle, c'est pas pour elle, c'est pour plaire. Et c'est au fur et à mesure qu'ils commencent à comprendre, à faire avec on va dire mais oui faut faire attention à l'image qu'on renvoie, faut faire attention à ce qu'on dit, à la façon dont on le dit, les débuts sont très complexes; » (Elise – réceptionnaire après-vente)

Cette stratégie de la mesure est observable autant lors des interactions sociales avec l'équipe de travail que lorsqu'elles sont amenées à être en contact direct avec la clientèle. D'une nécessaire vigilance de leurs attitudes et comportements dans l'environnement professionnel, nous allons voir que ces femmes développent des compétences d'analyse de situations utiles pour leur profession et qu'elles revendiquent elles-mêmes comme féminines.

## La différenciation

Cette stratégie de la différenciation entre compétences masculines et féminines s'observe principalement chez les vendeuses et les réceptionnaires après-vente qui témoignent majoritairement de leurs qualités relationnelles : écoute, empathie, patience, conciliation...

« Le client m'a demandé d'ouvrir le bloc moteur donc j'ai ouvert le capot et il me montre la courroie d'accessoires. Il me dit « la courroie de distribution est bonne à faire » et... pas dans le sens prétentieuse je sais mieux que vous, simplement dans le sens je renseigne, j'informe, je lui ai gentiment dit que c'était une courroie d'accessoires ce qui est complètement différent même si dans le fond c'est un peu lié quand même, le client n'a pas apprécié du tout, du tout. Il s'est fermé complètement, en plus y'avait sa femme.. après ce sont des choses qu'on apprend, avec l'expérience, on va faire attention, on va plus facilement regarder le comportement, la gestuelle. (...) Les femmes sont de plus en plus mises en avant, c'est un métier... alors c'est de la vente mais il y a beaucoup de ressentis. Enfin, mon compagnon, il est vendeur auto et je sais qu'il a réussi son diplôme parce qu'il est très empathique, c'est quelqu'un qui est beaucoup à l'écoute des gens et qu'on soit un homme ou une femme.. alors voilà la femme est quand même beaucoup plus propice à l'écoute, à la vision de la gestuelle, de certains petits détails, je pense que c'est un point fort que nous on peut avoir. Alors pas dans tous les cas, je ne suis pas en train de dire qu'on est meilleures que les hommes, pas du tout mais.. pis c'est d'autant plus valorisant... » (Nadine – alternante CQP vendeuse automobile)

« Je suis beaucoup plus conciliante et je fais beaucoup plus d'effort qu'un homme, qu'un collègue qui va vite s'énerver » (Diane – vendeuse automobile)

Il apparaît donc que les femmes ont intériorisé et accepté cette attribution sexuée de leurs qualités ; celle-ci pouvant avoir un effet direct sur l'attribution des rôles au sein de l'entreprise :

« Je pense qu'on n'a pas la même façon de travailler, on n'a pas du tout la même façon de fonctionner, on n'est pas organisés de la même façon. J'aime bien que les choses soient faites au mieux de ce que je puisse faire, je suis un peu perfectionniste. Les garçons, mes trois collègues de hall, si la voiture n'est pas trop droite, c'est pas tout à fait grave, si elle n'est pas trop propre, c'est pas trop grave, si l'affichette n'est pas tout à fait droite, c'est pas trop grave quoi, on verra ça plus tard, pour moi c'est un peu moins perfectionniste, moins organisé je pense. Par contre, ils ont peut-être le côté... ils ont moins d'initiatives aussi, je fais beaucoup... enfin je m'occupe pas mal du marketing, j'aime bien faire les choses comme ça, je m'intéresse aussi à la signalétique du hall, eux ça ne les intéresse pas mais ça fait rien.. mais eux ils sont peut-être plus incisifs dans la vente, c'est-à-dire qu'ils vont peut-être avoir un côté un peu plus direct, ils vont prendre un peu moins de temps mais du coup des fois, ça marche aussi au final. Ce qui a peut-être valu la réputation de vendeurs requins. Y'a des clients qui attendent peut-être ça, que moi je ne sais pas donner. J'ai de la patience que eux n'ont peut-être pas et du coup, le client apprécie. Sauf qu'on ne peut pas être les deux, moi je peux pas être incisive et patiente. » (Maude – vendeuse automobile)

« J'ai un regard de fille sur les vitres pas bien faites, passer la nénéte oui je sais faire, moi je l'ai vu, eux non, on s'entraide dans le hall mais les tâches sont partagées » (Laure – vendeuse automobile)

Par la « mise en concurrence », ce contexte sexué et différencié peut aussi avoir une fonction productive en terme de motivation de l'équipe :

*« je ne vois pas pourquoi on devrait diviser pour mieux régner car des vendeurs qui viendraient au travail à reculons parce qu'ils ne peuvent pas encadrer leurs collègues, bah c'est pas un vendeur motivé.. c'est comme ça qu'on se motive quand je suis la première au tableau, je leur dis « alors vous avez pas honte de vous faire dépasser par une fille, allez les gars ! Je sais que c'est vraiment sur le ton de la plaisanterie par contre, ce qui fait qu'ils ne le prennent pas mal du tout hein donc c'est vraiment une bonne concession mais c'est vraiment grâce aux vendeurs » (Cathy – vendeuse automobile)*

## L'assimilation

Afin de s'intégrer, les femmes peuvent montrer qu'elles acceptent les codes et usages des milieux professionnels masculins. Cette attitude peut conduire certaines d'entre elles à assimiler des pratiques masculines, comme en témoigne cette vendeuse automobile :

*Moi le directeur le matin, quand il parle, il dit « allez les gars, foncez », je suis un gars comme les autres hein, c'est dans le langage qu'il oublie des fois, mais on rigole de ça. » (Laure – vendeuse automobile)*

Comme le précise l'étude du Céreq, certaines femmes peuvent également « s'auto-attribuer des caractéristiques stéréotypées qui sont à l'opposé de celles qui définissent ordinairement la féminité. (...) « Avoir été un « garçon manqué », avoir besoin de bouger, aimer la technique...sont autant d'éléments apportés comme des preuves qu'elles cherchent à donner de leur « côté masculin» et donc de leur légitimité à exercer leur métier, créant ainsi ce que Pierre Bourdieu désigne comme un effet de destin. » :

*« Faut pas avoir peur d'y aller parce que des fois, on peut avoir peur de se faire mal quoi. Bah faut être garçon manqué sur les bords quoi ! » (Rose – carrossière peintre)*

Que ce soit pour le choix du métier ou son exercice au sein d'une équipe, ces deux logiques ont pour fonction une meilleure ou une plus grande intégration en tant que femme.

## Le renoncement

Face aux difficultés d'intégration dans le secteur, que ce soit dans le cadre d'une recherche d'emploi ou dans le cas d'une accumulation d'expériences « négatives », nous pouvons constater que certaines femmes renoncent, définitivement ou temporairement, à leur projet professionnel. C'est le cas de Laura et Morgane, toutes deux passionnées par leur métier de carrossières peintres mais démotivées par les résistances multiples qu'elles ont rencontrées lors de leur parcours. Cette déception

les a conduites à se tourner vers un autre domaine d'activité :

*« j'ai eu des remarques très machistes comme quoi... même du côté de ma famille, pas mes parents, mais du côté de mon père, tout ça. Personne croyait en moi et tout le monde disait « bah tu n'y arriveras pas, de toutes façons, tu n'as pas le physique, ça sert à rien. En plus, t'es un gonze, t'as rien à faire là-dedans, les femmes sont pas faites pour faire ce métier-là, enfin j'ai eu plein de remarques comme ça et j'en ai encore aujourd'hui hein. Dernièrement, j'ai fait un entretien pour aller en carrosserie chez X, je suis arrivée dans l'atelier.. bah déjà le patron m'a fait des remarques que j'ai pas du tout appréciées, donc déjà je me suis dit « ça va pas le faire » et je suis arrivée dans l'atelier et j'ai eu « bah elle est peintre elle ?! » bah c'est mort, je peux pas signer, c'est pas la peine, je vais me prendre la tête tout de suite et tant pis quoi. Et à l'heure d'aujourd'hui, j'ai quitté un peu la carrosserie en fait » (Rose – peintre dans l'aéronautique)*

*« l'été dernier j'étais à deux doigts d'arrêter le CQP, après je me suis accrochée pour finir parce qu'il ne restait pas grand chose mais... je ne m'attendais pas à ça quoi, pour moi il manquait quelque chose. Je n'ai pas été suffisamment suivie. À partir du mois d'août, j'ai eu des problèmes jusqu'à la fin et j'ai voulu en parler avec mes professeurs mais en gros ce que j'en ai ressenti c'est qu'il ne pouvait pas intervenir parce que c'était une entreprise. La fin de formation a été très dure pour moi, je me suis sentie plus délaissée qu'aidée en fait. (...) J'ai retrouvé dans l'automobile, là chez X, j'ai été deux mois là-bas et au bout des deux mois, il m'a dit qu'il ne pouvait pas me garder parce que l'expérience n'était pas assez élevée, pour lui je ne travaillais pas assez vite. En peinture j'étais bien, mais en carrosserie, il me manquait un peu d'expérience donc je ne suis pas restée. Du coup, je suis en train de me reconvertir. (...) Je suis mitigée on va dire parce que j'aime ce métier-là mais mon ressenti c'est qu'après les diplômés on n'a pas forcément assez d'expériences et les patrons ne comprennent pas.. j'ai été un peu dégoûtée du métier pendant les deux mois là-bas, donc ça ne m'a pas forcément motivé à retrouver du boulot dedans et du coup l'occasion a fait que je suis partie sur un deuxième métier. Quand on est à l'école, ce n'est pas du tout pareil que dans le milieu professionnel. (...) J'ai vraiment été déçue quand je suis entrée dans la vie active et l'opportunité aussi de faire autre chose. C'est un tout, tout s'est fait en même temps je pense. (...) Le peu d'expérience que j'ai eue pour l'instant ne me donne pas envie de continuer » (Rachel – Etudiante éducatrice sportive)*



## ⑤ Synthèse et éléments annexes

---

Bien que les femmes déclarent majoritairement être confortées dans leur choix professionnel et satisfaites de leurs conditions générales de travail, les récits recueillis montrent qu'elles rencontrent des difficultés spécifiques. Rappelons une nouvelle fois que ces résistances ne sont pas liées intrinsèquement à la branche automobile mais plutôt le fruit d'une toile de fond sociétale.

Le contexte actuel de féminisation des équipes, notamment dans les métiers de la vente, n'est pas sans conséquences pour les relations sociales dans l'entreprise où la présence des femmes vient questionner, pour ne pas dire bousculer, ces savoir-faire perçus traditionnellement comme masculins. Comme nous l'avons constaté, elles se heurtent principalement à l'absence a priori de légitimité des femmes dans le domaine technique, et ce, quelle que soit la filière. Paradoxalement, il est indéniable que la présence féminine dans un environnement à dominante masculine, même minoritaire, favorise l'évolution des représentations sexuées liées aux métiers.

Les témoignages recueillis montrent également que l'intégration de ces femmes dans leur environnement repose en grande partie sur leurs capacités à dépasser ces freins par diverses stratégies. Il apparaît d'ailleurs clairement que l'abandon du projet professionnel résulte avant tout de difficultés relationnelles. En effet, au-delà du développement de leurs compétences techniques et intellectuelles, les femmes semblent nécessairement amenées à mettre en oeuvre une posture professionnelle analytique, d'observation vigilante pourrait-on dire, pour être intégrées sans être stigmatisées en tant que femmes.

Paradoxalement, dans un environnement professionnel traditionnellement masculin, on peut aussi craindre que l'insertion de ces femmes, basée sur un objectif de performance spécifique attribuée aux femmes et non sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, vienne surenchérir ces logiques sexuées. Autrement dit, sous le couvert d'un processus de féminisation, le risque est grand que l'argument de ce nouveau vivier de recrutement, les femmes, soit porteur d'inégalités de traitement entre les hommes et les femmes, ou tout au moins d'un déséquilibre toujours fondé sur l'appartenance sexuelle.

# Annexe 1 : Présentation du guide de recueil de données

---

## **Guide destiné aux femmes en emploi et en formation**

(adapté lors de l'entretien à leur statut spécifique)

### **Choix du métier et ses représentations**

- critères de choix d'orientation et ancienneté de la décision
- niveau de motivation
- influences diverses

### **Parcours de formation et d'insertion**

- conditions d'approche et de découverte de l'alternance
- vécu de la formation
- parcours d'insertion professionnelle
- choix et modalités du recrutement dans l'entreprise

### **Description et appréciation des conditions d'emploi**

- conditions de travail actuelles
- niveau de satisfaction
- exercice du métier
- relations avec les collègues / à l'encadrement / à la clientèle

### **Situations difficiles ou freins dans l'exercice du métier**

- narration des aspects factuels
- impacts émotionnels et réactions directes
- stratégies personnelles de « réponses »
- effets plus globaux du ressenti sur l'image de soi

### **Perspectives de carrière : besoins, attentes et perception des freins**

- attentes par rapport à l'entreprise, à l'encadrement / besoins de formation
- dynamique l'insertion professionnelle et de l'évolution de carrière
- conciliation vie professionnelle et vie familiale

**Caractéristiques sociodémographiques : âge / statut matrimonial / origine sociale / origine géographique / diplôme(s)**

## Annexe 2 : Tableau synoptique de la population enquêtée

Pseudo	Age	Situation familiale	Dépt de résidence	Profil type du parcours de formation	Dernier diplôme obtenu	Diplômes obtenus avant le CQP	Statut actuel	Intitulé du poste si emploi	Recrutement dans l'entreprise de formation du CQP	Situation précédente	Profession des parents
Lucie	29	En colocation	44	réorientation	Diplôme éducateur de jeunes enfants – Bac Pro mécanique auto	/	CQP mécanicien auto – garage associatif	/	/	Apprentie	Non renseigné
Nadine	24	En concubinage	44	réorientation	Bac général littéraire	/	CQP vente automobile – garage multimarques	/	/	Employée en boulangerie	Père fonctionnaire territorial Mère secrétaire médicale
Laure	36	Mariée – 1 enfant	85	réorientation	CQP vente automobile 2015	Bac Génie civil	salariée CDI à temps complet – concession	vendeuse automobile VN	oui	Téléprospectrice concession Renault	Non renseigné
Carole	26	Mariée	56	réorientation	CQP vente automobile 2014	Bac STG – BAFA	salariée CDI à temps complet – concession	vendeuse automobile VN et VO	oui	Autoentrepreneur – vente de bijoux	Père Musicien / Mère Enseignante Anglais
Anne	33	Célibataire	93	réorientation	CQP mécanicien cycles	BTS styliste	Salariée CDI à temps complet – association ESS	Mécanicienne Cycles – coordinatrice d'accueil	oui	Styliste de mode design	Père Ingénieur mines Mère conseillère pôle emploi
Elise	26	Célibataire	93	réorientation	CQP réceptionnaire AV	Licence Bachelor tourisme	Salariée CDI à temps complet	Réceptionnaire AV	oui	Recherche d'emploi	Père statut handicapé Mère missions Intérim
Sophie	20	Domicile parental	44	qualification	CAP mécanicien auto – Bac Pro mécanicien auto	/	CQP mécanicien auto – concession	/	/	Apprentie	Père statut handicapé / Mère assistante maternelle
Rose	22	En concubinage	44	qualification	CQP carrossier peintre 2014	CAP carrossier peintre (concession Renault)	salariée CDD hors secteur auto	Peintre dans l'aéronautique	non	Apprentie	Père Mère / Caissière grande surface
Marion	23	En concubinage	44	qualification	CQP technicien expert (avec « redoublement »)	Bac Pro en 3 ans mécanicien auto	salariée CDI à temps complet – Agent	Mécanicienne auto service rapide	non	Apprentie	Père chauffeur routier / Mère Agent d'entretien
Sabine	22	En concubinage	34	qualification	CQP Peintre confirmé	Bac Pro en 3 ans réparation des carrosseries	salariée CDI à temps complet – concession	Carrossière peintre	non	Apprentie	Père Autoentrepreneur climatisation Mère aide à la personne
Rachel	21	Célibataire	50	qualification	Bac Pro en 3 ans réparation des carrosseries - CQP carrossier peintre non obtenu	/	Etudiante BP JEPS – éducateur sportif	/	non	Apprentie	Père Marin pêcheur Mère éducatrice adultes handicapés
Maude	23	En concubinage	56	spécialisation	CQP vente automobile 2015	Bac ES – BEP GEA	salariée CDI à temps complet – concession	vendeuse automobile VN	oui	Etudiante	Père Formateur mécanique auto moto
Coline	24	En concubinage	44	spécialisation	CQP vente automobile 2014	BEP comptabilité – Bac Pro vente – BTS Négociation Relation Clients	salariée CDI à temps complet – concession	vendeuse automobile VO	oui	Etudiante	Parents aquaculteurs
Diane	25	En concubinage	79	spécialisation	CQP vente automobile 2015	BTS Négociation Relation Clients	salariée CDI à temps complet – concession – actuellement en congé de maternité	vendeuse automobile VN	oui	En recherche d'emploi	Père Ouvrier dans une entreprise de fabrication de porte-fenêtres / Mère assistante maternelle
Flore	24	Célibataire	22	spécialisation	CQP vente automobile 2014	Bac STG – BTS Négociation Relation Clients	salariée CDI à temps complet – concession	vendeuse automobile VN et VO	oui	Etudiante	Parents Artisans boulangers
Ariane	23	En concubinage	49	spécialisation	CQP vente automobile 2016	DUT techniques de commercialisation	salariée CDI à temps complet – concession	vendeuse automobile VN et VO	oui	Etudiante	Père pompier
Cathy	23	Domicile parental	85	spécialisation	CQP vente automobile 2015	DUT techniques de commercialisation	salariée CDI à temps complet – concession	vendeuse automobile VN	non	Etudiante	Père Cadre commercial Mère au foyer
Audrey	22	En concubinage	79	spécialisation	CQP vente automobile 2014	Bac STG	Salariée CDI à temps complet – garage multimarques (entreprise familiale)	vendeuse automobile VN et VO – polyvalente	non	Lycéenne	Parents Garagistes Réseau AD
Fanny	23	En concubinage	11	spécialisation	CQP réceptionnaire AV	Bac Pro Administration /gestion	Salariée CDI à temps complet	Employée administrative	oui	Stagiaire en alternance	Père Médecin généraliste Mère Orthophoniste