

# Analyse des facteurs limitants l'accès des jeunes filles aux métiers traditionnellement masculins dans la commune de Ouagadougou : cas du bâtiment et travaux publics

**Mariétou SAWADOGO<sup>1</sup>** *Dr en Sociologie de la Jeunesse*

**Boukaré OUEDRAOGO**, *Dr en Anthropologie*

**Salfou ILBOUDO**, *Dr en Management du Sport*

**BALBONE Fatimata**, *CJEP*

*Laboratoires des Dynamiques Sociales, Education, Sport, Développement Humain*

*(Ladys-ES-DH/INJEPS/UAC), Université d'Abomey-Calavi, Bénin*

*Laboratoire Société, Mobilité, Environnement (LASME),*

*Université Joseph KI-ZERBO, Burkina Faso*

*sawadogomarietou48@yahoo.fr; ouedboukra@gmail.com; asalfoilboudo@yahoo.fr*

## Résumé

*Les inégalités de genre dans la sphère professionnelle sont encore présentes dans le monde et particulièrement dans les pays en voie de développement caractérisées par le poids de pesanteurs socioculturelles comme le Burkina Faso. Elles sont encore très poussées dans le secteur des métiers dites traditionnellement masculins qui demeurent jusqu'à nos jours le domaine des hommes. L'objectif de la présente recherche est d'analyser les facteurs qui limitent l'accès des jeunes filles formées aux métiers du BTP dans la commune de Ouagadougou. Pour identifier ces facteurs, une étude mixte a été réalisée auprès de 61 sujets dans deux centres de formation professionnelle de la ville de Ouagadougou dont 51 filles formées et 10 personnes de ressources. Il ressort des résultats que les facteurs limitant suivants selon le degré de leur emprise : les stéréotypes et préjugés (43,1%) ; conditions difficiles de travail dans le BTP (29,4%) ; la méconnaissance du réseau des employeurs (15,7%) et le harcèlement psychologique et sexiste (11,8%). Pour équilibrer la disparité de genre dans ce métier dit traditionnellement masculin, la recherche suggère une sensibilisation à l'endroit des jeunes filles et l'élaboration de texte juridique au profit de leur insertion dans ces métiers.*

*Mots clés : condition de travail, facteur limitant, métiers traditionnellement masculins, stéréotypes de genre.*

## Introduction

Dans bon nombre de pays du monde, les femmes n'ont pas les mêmes possibilités que les hommes de contribuer aux activités économiques et d'en tirer profit (OCDE, 2017). Selon le forum économique mondial,

l'indice mondial de l'écart entre les genres montre que l'écart entre les femmes et les hommes en matière de participation à l'économie mondiale et d'opportunités offertes s'élevait à 42% en 2018. Malgré certains progrès réalisés en matière de promotion des droits des femmes et d'égalité des chances économiques comme l'objectif 5 du développement durable, certaines régions de l'Afrique subsaharienne sont toujours confrontées à des disparités entre sexes et à des préjugés importants dans un certain nombre de domaines d'activités économiques. Le Burkina Faso ne déroge pas à cette règle. Ainsi, pour améliorer la situation de la femme, l'Etat burkinabè a mené des actions stratégiques telles que :

- l'adoption en 1991 d'un plan d'action quinquennal (1991-1995) pour le renforcement du rôle des femmes dans le processus de développement ;
- la création en 1993 de la Commission Nationale de Suivi de Mise en œuvre des Stratégies Nationales et du Plan d'Action pour le renforcement du rôle des femmes dans le processus de développement (CONAPAF) ;
- la création en juin 1997 du Ministère de la promotion de la femme
- l'adoption de la Politique Nationale Genre (PNG) en 2009 avec des axes stratégiques afin de réduire ces inégalités.

En outre, dans la perspective de lutter contre les inégalités dont sont victimes les femmes l'État burkinabè a renforcé son engagement par la ratification et l'adoption d'instruments juridiques tant au plan national, régional qu'international : Nous pouvons citer notamment :

- la constitution de juin 1991 qui reconnaît l'égalité du droit au travail pour tous ;
- la charte africaine des droits de l'homme et des peuples adoptée en 1981 et son protocole additionnel relatif aux droits des femmes en Afrique, de 1999 ;
- la convention n°111 de l'OIT contre la discrimination en matière d'emploi et de profession ratifiée en 1962.

Cette inégalité des chances entre les femmes et les hommes a un impact énorme sur la croissance économique en ce sens qu'elle freine la productivité. En effet, selon le rapport sur le développement humain

en Afrique de 2016, les disparités entre les genres coûtent environ 95 milliards de dollars US par an en moyenne à l'Afrique subsaharienne mettant en difficulté les efforts du continent pour un développement humain et une croissance économique inclusifs. Ainsi, atteindre cette égalité hommes-femmes dans l'activité économique permet également de générer des gains économiques considérables pour le pays. Selon MGI (2015), l'égalité d'accès au marché du travail entre les femmes et les hommes pourrait générer jusqu'à 12 000 milliards de dollars au PIB mondial d'ici 2025.

Au Burkina-Faso, les femmes sont victimes de plusieurs inégalités qui commencent depuis la naissance et continuent tout au long de leur vie. Les causes de ces inégalités peuvent être liées aux facteurs sociaux, culturels, religieux, etc. occasionnant ainsi des perceptions et un certains nombres de pratiques discriminatoires dont sont victimes les femmes (MPF, 1991). C'est ainsi qu'elles ont un faible accès à la scolarisation, à l'alphabétisation et à l'emploi. Elles restent la couche la plus touchée par la pauvreté et ayant des mauvaises conditions de vie. Selon EBCVM(2003), 47,1% des femmes sont touchées par la pauvreté contre 45,7% chez les hommes.

Aussi, l'enseignement technique et professionnel voie professionnelle qui mène à l'acquisition de qualification débouchant sur un emploi reste encore très faible au Burkina. En effet, selon les résultats de l'EICVM 2009/2010, seulement 4,5% de la population de 16 à 64 ans a bénéficié de l'enseignement et de formation techniques et professionnels, dont 6,3% d'hommes et 3,1% de femmes. En plus de la faible représentabilité des femmes dans ce domaine, leur choix est plus orienté vers les métiers à forte dominance féminine plutôt que vers des métiers rentables. En effet, pour Caille et al. (cité dans Sylvie COROADO, et Virginie COROADO, 2015, p.23), souligne que si les filles ont tendance à mieux réussir à l'école paradoxalement, elles ont tendance à choisir des filières moins rentables. Pour eux cela s'explique par une mise en place de « stratégies raisonnées », d'un « habitus » et d'une tendance à une sous-évaluation de leurs performances ainsi que le souci d'une articulation vie familiale et vie professionnelle. Cela montre que les femmes s'orientent vers ces filières en raison des normes sociales et des rôles culturellement déterminés et non en raison des facteurs purement économiques.

Latourès (cité dans S. COROADO, et V. COROADO, 2015, p.30), indique que lorsqu'un individu choisit un métier, il pense d'abord aux individus qui vont l'entourer. Il va donc préférer porter son choix vers des milieux professionnels où il a plus de chances de rencontrer des individus de même sexe. Cette orientation différenciée des filles et des garçons crée et maintient la division sexuée du travail qui a pour conséquence une répartition inégale des femmes et des hommes dans les différents secteurs d'activités.

Au Burkina Faso, les femmes sont plus représentées dans les emplois à caractère administratif et commercial, tandis qu'elles sont moins présentes dans les formations techniques ou scientifiques. A ce propos, selon les résultats de l'enquête Emploi-formation (ENEF), les femmes étaient plus représentées au niveau des emplois administratifs et commerciale (19% dans les services fournis à la collectivité, 10,64% banque et affaire immobilières, 7,81% dans le commerce et 6,05% en industrie chimique) (MPF, 1991). En revanche, elles sont moins présentes dans les domaines comme le bâtiment, l'armée, la sécurité, les travaux publics et les industries manufacturières.

Cependant, cette minorité de filles qui emprunte le chemin professionnel majoritairement exercé par les hommes se heurte souvent aux barrières en matière d'embauche, de traitement et d'avancement en milieu de travail. Les femmes formées aux métiers du BTP ne sont pas en marge de cette réalité, ce qui rend difficile leur accès à cet emploi. Cette situation nous amène à nous pencher sur l'accès des jeunes filles aux métiers traditionnellement masculins comme les BTP dont l'objectif est d'analyser les facteurs limitants.

Cette recherche s'articule autour de trois points essentiels à savoir le cadre théorique et la méthodologie, les résultats et la discussion.

## **1. Le cadre théorique et la méthodologie**

### ***1.1. Le cadre théorique***

L'approche théorique adoptée pour ce présent article est celle de la théorie du genre. Cette théorie est un concept sociologique qui affirme que l'identité sexuelle est une construction personnelle,

affective, relationnelle et culturelle. Selon ce concept, les différences sociales entre l'homme et la femme ne relèvent en rien de leur corps sexué mais uniquement d'une construction sociale qui leur a assigné des métiers, des rôles, des goûts, des comportements, y compris sexuels. L'environnement social de l'individu, son éducation et sa culture jouent un rôle important dans la construction de son identité sexuelle par l'intégration de représentations stéréotypées qui, au final, conduisent à l'inégalité entre hommes et femmes. Le modèle d'analyse hypothético-déductive nous a permis de rendre la problématique opérationnelle. L'aboutissement de ce modèle est la confrontation des hypothèses aux faits du terrain.

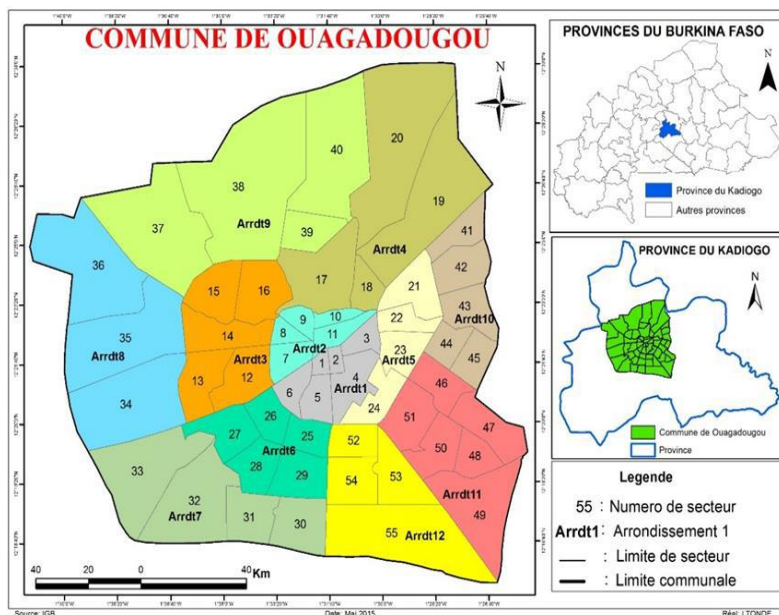
### *1.2. La méthodologie*

La présente étude est mixte. Elle combine à la fois la méthode qualitative et celle quantitative. La zone d'étude est la ville de Ouagadougou, la capitale politique du Burkina Faso. La ville de Ouagadougou est également la capitale économique du pays. L'industrie du BTP représente 78% des entreprises du secteur industriel de la ville et connaissent une croissance de 17% par an. La ville de Ouagadougou compte également plusieurs centres de formation professionnelle mais comme notre population cible étant constituée de l'ensemble des jeunes filles ayant bénéficié d'une formation dans les métiers du BTP, nous nous sommes intéressés à deux centres qui répondent à ces critères. Il s'agit du Centre d'Evaluation et de Formation Professionnelle de Ouagadougou (CEFPO) et de l'Ecole Nationale des Travaux Publics (ENTP).

Nous avons utilisé la méthode d'échantillonnage non probabiliste avec la technique à choix raisonné pour arrêter un échantillon de 61 personnes composé de 51 jeunes filles, 10 personnes ressources 06 responsables de centre, 3 entrepreneurs du secteur des BTP et 1 personnes de la Direction en charge du Genre. Comme méthode d'enquête, nous avons utilisé un entretien sémi-directif auprès des 10 personnes ressources et le questionnaire auprès des 51 jeunes filles. Ainsi les outils de collecte des données ont été le guide d'entretien et le questionnaire.

Pour le traitement, des données quantitatives recueillies à l'aide du questionnaire ont fait l'objet d'un traitement statistique à l'aide des

logiciels Sphinx Plus<sup>2</sup>-V5 et Excel 2013 et celles qualitatives recueillies par l'entretien par transcription et analyse de contenu.



Carte administrative de la commune de Ouagadougou

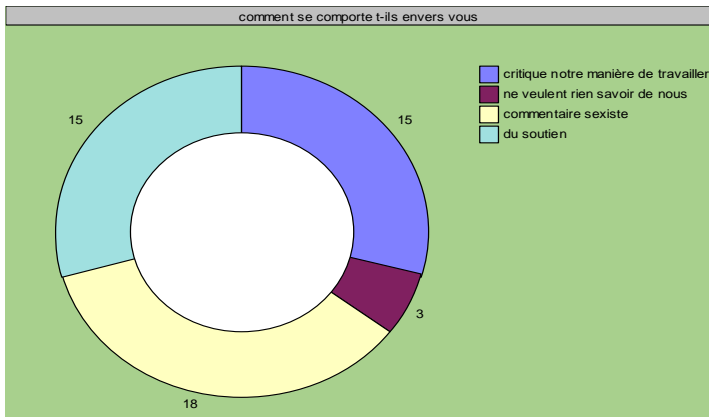
## 2. Les résultats

Les résultats obtenus de cette recherche sur les facteurs limitant l'accès des jeunes filles aux métiers traditionnellement masculin dans la commune de Ouagadougou : cas du BTP montrent que les facteurs identifiés n'ont pas le même degré d'influence. Cette différence de degré d'emprise de ces facteurs nous amène à opter pour une présentation de nos résultats en fonction de leur poids et ce d'une manière croissante à savoir le harcèlement psychologique, la méconnaissance du réseau des employeurs, les conditions difficiles de travail et les stéréotypes

### 2.1. Le harcèlement psychologique et sexiste

Le harcèlement psychologique et sexiste des jeunes filles dans les métiers du BTP est présent dans la ville Ouagadougou. Il s'observe à

travers les attitudes des collaborateurs envers les jeunes filles avant, pendant et après le temps passé au travail. Ces attitudes se traduisent par des expressions gestuelles, visuelles et verbales. A ce sujet, Bintou affirme que « *certaines collaborateurs ou responsable commence par des yeux doux, puis par des paroles à tendance promotionnelles si toutefois on acceptait leur demande* ». Fanta ajoute que « *le harcèlement psychologique et sexiste s'augmente quand on s'habille souvent comme les hommes, laissant de fois nos silhouettes féminines apparaître* ». Le graphique ci-dessus donne un résumé de cette pression psychologique.



**Graphique 1: le comportement des collègues envers les jeunes filles**

**Source :** enquête de terrain juin-juillet 2022

15 jeunes filles indiquent qu'elles reçoivent des critiques sur leurs manières de travailler tant dis que 18 affirment qu'elles reçoivent des commentaires sexistes sur les chantiers.

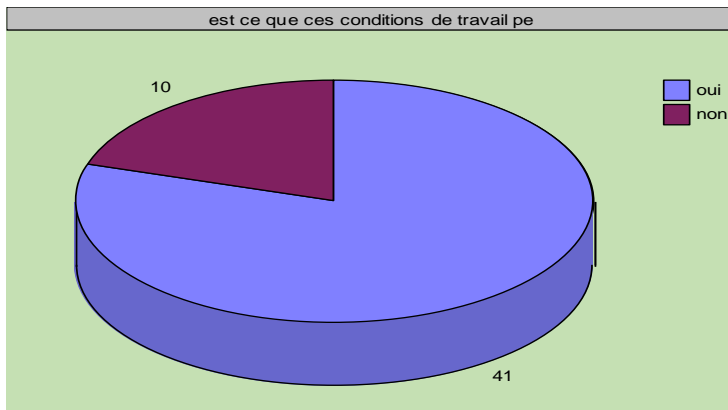
## 2.2. La méconnaissance du réseau des employeurs

La plupart des jeunes filles interrogées soulignent des difficultés d'insertion dans les métiers traditionnellement masculins comme les BTP malgré la possession des diplômes dans le domaine. Elles notent qu'elles n'ont pas les mêmes chances que les garçons en ce sens que leur connaissance du réseau des employeurs est limitée. « *Les hommes sont des gens de dehors et nous les femmes sont celles du dedans* »

affirme Mariam. En effet, le statut sociologique de la jeune fille ou de la femme et leur comportement à tendance pudique constituent un frein à la maîtrise du réseau des employeurs. En d’autres termes, la division sociologique du travail au Burkina Faso assigne la jeune fille ou la femme aux travaux domestiques limitant ainsi les opportunités de contacts avec les employeurs. Il en est de même de la pudeur, une valeur recherchée par les femmes Ouagavilloises mais qui les rendent souvent timides.

### 2.3. Les conditions difficiles de travail

Au Burkina Faso, le corps de la femme a une représentation sexuée. « *Le corps féminin doit être svelte, esthétique pour plaire aux hommes et particulièrement à son mari. Elle ne doit pas l’habituer aux travaux pénibles au risque de perdre sa beauté naturelle* » affirme Noraogo, une des personnes ressources. Cette représentation est encore gravée dans la subconscience de certaines jeunes filles qui pensent toujours que les travaux difficiles sont destinés au corps de l’homme. Ce qui limite leur insertion dans le domaine des BTP comme le résume le graphique ci-dessous



**Graphique 2 : les conditions difficiles de travail freinent l’accès des jeunes filles aux métiers du BTP**

**Source :** enquête de terrain juillet 2022

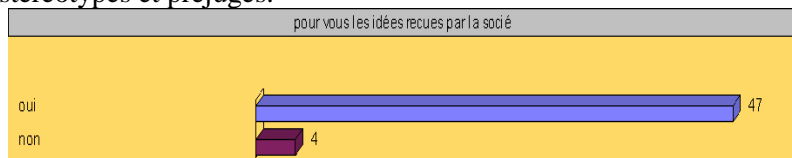


41 soit 80, 39% des enquêtées affirment que les difficultés liées aux conditions de travail limitent leurs accès aux métiers du BTP. Il ressort de nos entretiens avec les responsables du BTP que ce milieu a des exigences de travail qui ne sont pas souvent attrayantes pour les jeunes filles. Toujours selon les entrepreneurs, le domaine du BTP exige régulièrement non seulement des déplacements dans des localités ou des provinces loin de la famille, pour l'exécution de certain projet mais aussi les conditions de travail souvent exigeantes avec des horaires à respecter pour les délais d'exécution.

Le responsable de l'AO/BTP affirme que : « *certes les jeunes filles éprouvent des difficultés au début dans la nature des tâches à réaliser mais elles arrivent à s'adapter par la suite ; mais c'est plutôt les difficultés à se faire accepter par les collègues qui constituent véritablement l'obstacle majeurs pour elles* ».

#### 2.4. Les stéréotypes et préjugés

Les stéréotypes liés à l'accès des jeunes filles aux métiers du BTP vont de la division sexuée du travail où les femmes en générale sont destinées aux travaux domestiques, du statut du corps de la femme à la prohibition de la mixité dans certains milieux religieux. L'histogramme ci-dessous donne un aperçu du poids de ces stéréotypes et préjugés.



**Graphique 1 : la répartition des enquêtées selon l'impact des stéréotypes de genre sur l'accès aux métiers du BTP**

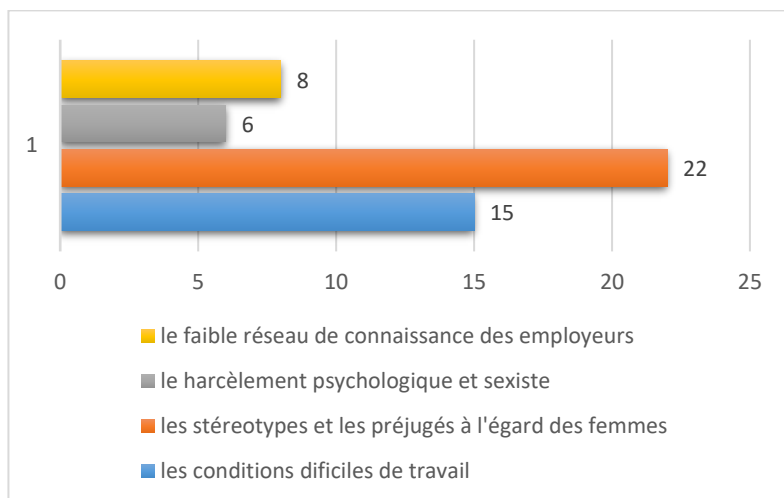
**Source :** enquête de terrain juillet 2022

47 soit 92, 7% pensent que les stéréotypes liés au genre limitent l'accès des jeunes filles aux métiers de BTP. Les responsables des deux structures de la formation professionnelle sont unanimes sur le fait que les stéréotypes liés aux genres influencent l'accès des filles dans les MTM en général et du BTP en particulier. Un responsable chargé de la formation du CEFPO affirme ceci « *je reçois régulièrement mes*

anciennes apprenantes qui rencontrent des difficultés avec leurs conjoints qui refusent qu'elles continuent d'exercer au milieu des hommes ».

### 2.5. Le degré d'influence des principaux facteurs identifiés

Le graphique ci-dessous révèle que parmi les principaux facteurs limitant l'accès des jeunes filles au métier du BTP, les stéréotypes et les préjugés sont à la tête avec 43,1% d'influence négative, suivi des conditions difficiles de travail (29,4%), la méconnaissance du réseau des employeurs (15,7%) et le harcèlement psychologique (11,8%).



**Graphique 1: perception des jeunes filles sur les raisons qui limitent l'accès aux métiers du BTP**

Source : enquête terrain juin-juillet 2022

### 3. La discussion

La différenciation sociale des rôles peut être envisagée comme un des principes élémentaires de l'organisation de la vie sociale, politique et économique de toute société (Descarries-Bélanger, 1980, p.22). Ainsi, certains rôles et responsabilités sont attribués à des personnes selon qu'elles naissent de sexe masculin ou féminin.

Ces normes préétablies par la société attribuent la façon de faire ou d’agir, des règles non écrites régissant le comportement partagé par la société. ALLARD (1998, p.5), indique que « les normes sociales déterminent les rôles à jouer en société et par le fait, les traits de caractère et les comportements appropriés et acceptables pour les hommes et les femmes ».

### ***3.1. Les stéréotypes liés au genre et l’accès des jeunes filles aux métiers du BTP***

L’analyse du tableau I, révèle que 54, 7% sont sans emploi malgré la formation professionnelle reçue. Le parlement Européen (2012), stipule que : « les stéréotypes liés au genre sur le marché du travail continuent à limiter l’accès des femmes à certains domaines, tels que le métier d’ingénieur, de pompier, les secteurs de la fabrication, de la construction, de la menuiserie, de la mécanique, les secteurs techniques et scientifique et les nouvelles technologies, mais limitent également l’accès des hommes aux domaines liés à la petite enfance ». Pour Rabat (2020, p.13), le choix de l’orientation professionnelle des filles ne dépend pas systématiquement de la compétence, mais les rôles de genre influencent fortement ce choix. En effet, la société amène les femmes à ne pas penser uniquement professionnel, mais penser à leur propre famille. Ainsi donc, la pression sociale s’exerce sur les femmes puisque des attentes sont demandées en tant que mère et professionnelle. Le graphique 1, montre que 92, 7% pensent que les stéréotypes liés au genre limitent l’accès des jeunes filles aux métiers de BTP. A cet effet, Kergoat citée par Saladin C. (2019, p.8), indique que « La ségrégation que rencontrent les femmes sur le marché de l’emploi se fonde sur la division sexuée du travail qui est régie par deux principes : le principe de la séparation, selon lequel " il y a des travaux d’hommes et des travaux de femmes ", et le principe de hiérarchie, selon lequel " un travail d’homme vaut plus qu’un travail de femme ” ». Ainsi, les hommes sont chargés de travailler pour assurer la pitance quotidienne et les femmes quant à elles, sont chargées de la responsabilité principale de l’éducation, de l’encadrement et des soins des enfants ainsi que de la réalisation des tâches domestiques.

Certains domaines professionnels sont encore principalement occupés par des hommes. C’est le cas par exemple de l’informatique,

de l'ingénierie, de la construction et des postes de hautes directions Dugre (2006, p.23). Ainsi, certains métiers sont considérés comme « traditionnellement masculins » ou « atypiques » et que les femmes ne devraient pas s'orienter dans ces domaines. Bien qu'ils existent des opportunités dans bon nombre de ces domaines, le nombre de femmes qui s'y engagent reste minoritaire, tandis que les hommes choisissent davantage des sphères professionnelles considérées comme techniques.

L'accès des femmes à l'emploi est l'un des facteurs majeurs ayant modifié irréversiblement les rapports de genre. Il a permis aux femmes de s'émanciper et d'avoir plus de pouvoirs dans les rapports de négociation et par conséquent un statut moins inégalitaire avec les hommes. Cependant, le monde du travail reste encore une scène de production et de reproduction de certains stéréotypes et représentations qui enfreignent la carrière professionnelle des femmes, en comparaison avec celle des hommes. A ce sujet, Saladin (2019) estime que les stéréotypes de genre biaisent le recrutement des femmes. Elle soutient que les profils masculins sont considérés comme plus compétents. Ainsi donc, l'appartenance à une catégorie sociale a une influence sur les décisions. C'est à cet effet que, véronique Rouyer (2014) (cité dans S. COROADO et V. COROADO 2015, p.25) affirme que : « les stéréotypes limitent les possibilités des individus et empêchent les filles d'avoir accès à toutes les possibilités ».

### ***3.2. Les conditions difficiles et l'accès des jeunes filles à l'emploi***

Le terme « condition de travail » renvoie à l'environnement dans lequel vivent les travailleurs sur leur lieu de travail. Hazem (2005), définit les conditions de travail suivant trois échelons qui sont : les facteurs indirects, les facteurs représentatifs de l'environnement du travail et les facteurs décrivant les conditions réelles dans lesquelles s'accomplit le travail. Selon l'auteur, les variables indirectes concernent le salaire, la durée de travail et qu'elles ont une influence indirecte sur les conditions de travail. En effet, le salaire procure satisfaction à l'ouvrier et tient lieu de compensation de ces conditions plus ou moins acceptables de travail. En outre, la réduction du temps de travail agit positivement sur les conditions de travail (favorise la conciliation travail et familial). De même, les prestations sociales

facilitent l'intégration des ouvriers dans l'entreprise et améliorent par la même occasion les conditions de travail.

En ce qui concerne l'environnement du travail, il évoque la sécurité, les conditions d'hygiène sur le lieu du travail, la pollution et les risques liés au travail. Pour lui, l'environnement du travail est « un facteur d'influence de première importance des conditions de travail ». En effet, le BTP, est un domaine comportant d'énormes risques qui rendent l'accès peu favorable à tous. Selon un rapport de synthèse du BIT (2004, p.34), « les risques peuvent être liés, par exemple à la manipulation de produits chimiques : ciments, goudron, colorants, peintures, colles etc. A la poussière : sol, terre, ciment, sable, gravier, etc. Au bruit : engins, coups de marteaux, vibrations mécaniques etc. Aux échafaudages, échelles : risque de chutes. A la manipulation d'objet coupant ou pointu. A la manipulation d'objet lourd : sacs de ciment, sable etc. Aux activités d'excavation et de démolition : écroulements, chutes de pierres etc. ».

Enfin, il identifie les conditions de travail au poste, notamment le contenu du travail et les difficultés inhérentes à son exercice. 80, 39% des enquêtées du graphique 2 affirment que les difficultés liées aux conditions de travail limitent leurs accès aux métiers du BTP. Les résultats du tableau II montrent que 19,6% attribuent cette situation de sans emploi des jeunes filles formées à l'instabilité des contrats de travail, 7,8% affirment que c'est pour cause de grossesse. toutes ces déclarations révèlent qu'effectivement en période de grossesse les filles ne peuvent plus se donner à certains travaux pénibles qui peuvent jouer sur le développement du bébé.

Plusieurs travaux de recherche ont abordé les obstacles structurels et culturels à l'intégration des femmes dans l'industrie de la construction, y compris les conditions de travail et d'emploi médiocres et inappropriées, en particulier, les longues journées de travail, l'emploi fragmenté, la persistance des stéréotypes traditionnels et des attitudes sexistes et machistes, les pratiques de recrutement et de sélection discriminatoires basées sur le bouche à oreille plutôt que sur les qualifications et l'absence de possibilités de conciliation travail-vie personnelle (Clarke et al. 2004 ; Wall et Clarke 1996 ; Clarke et Gribling 2008 ; GLA 2007 ; Fielden et al. 2000 ; Sang et Powell 2012).

Le choix d'un emploi qui s'écarte des normes sociales et des rôles de genre est sanctionné de différentes façons, allant de la désapprobation des parents ou de l'entourage des parents ou de l'entourage social à la discrimination et au harcèlement sexuel ou sexiste de la part des supérieurs, des professeurs et /ou les collègues de travail (Dainty et al.2004). Les femmes ayant choisi de faire carrière dans les métiers "traditionnellement masculins" rencontrent des difficultés avec les hommes de ce milieu qui ont quelque fois le sentiment que leur identité est ébranlée et se montrent réticents voire offensants et violents lorsqu'elles accèdent à des espaces qu'ils considèrent comme réservés à des secteurs ou professions masculinisés (Akerloff et Kranton, 2000). Certains métiers du domaine nécessitent la force physique, la résistance dans le travail mais également prouver sans cesse qu'elles sont tout aussi capables que les hommes. En effet, les femmes exerçant dans les domaines non traditionnels sont souvent confrontées à un manque de confiance de leur aptitude et pour cela elles sont contraintes de réaliser des efforts bien plus importants, de déployer davantage d'énergie dans le cadre professionnel, pour être reconnues dans leur métier. C'est ce que Kanter a appelé « l'effet démonstration » : les femmes doivent étudier ou travailler bien plus que leurs collègues masculins pour faire valoir leurs compétences (Kanter 1997). Ces comportements rappellent aux femmes qu'elles ne sont pas à leur place et qu'elles transgressent les frontières sociales établies, ce qui occasionne parfois des tentatives de réorientation vers des activités qui sont supposées être « leur voie ».

A ce sujet, Appert (1993), dans les conclusions de son étude auprès des filles formées à des métiers « non traditionnellement féminin » affirme que lorsque le métier demande moins de force physique et se rapproche des conditions d'exercice des métiers dit féminin, elles résistent plus. Duru Bellat, Van Zanten (1999) cité dans Batt A. (2005), déclarent que « Les femmes formées à un métier masculin ne sont qu'environ un tiers à exercer le métier appris cinq ans après leur sortie de l'école. Au-delà de fréquentes déqualifications à l'embauche, jouent également des difficultés d'adaptation aux conditions de travail et à un univers essentiellement masculin ».

## Conclusion

En abordant le sujet : « Les facteurs limitant l'accès des jeunes filles à des métiers traditionnellement masculins dans la commune de Ouagadougou : cas des métiers du bâtiment et des travaux publics », nous nous sommes posé la question suivante : « *quelles sont les facteurs qui limitent l'accès des jeunes filles formées aux métiers du bâtiment et des travaux publics dans la commune de Ouagadougou ?* »

Pour répondre à cette question de recherche, nous avons émis l'hypothèse principale selon laquelle : « l'accès des jeunes filles formées aux métiers du bâtiment et travaux publics est limitée par les stéréotypes et les conditions difficiles de travail dans ces métiers ». Pour bien analyser cette hypothèse nous avons émis les hypothèses spécifiques suivantes :

Les stéréotypes liés au genre constituent des barrières à l'accès des jeunes filles dans les métiers du BTP

Les conditions difficiles de travail dans les métiers du BTP sont un facteur limitant l'accès de ces jeunes filles aux métiers de BPT.

Des résultats de notre recherche, il ressort que les jeunes filles font face à la résistance masculine quant à leur intégration dans les métiers traditionnellement masculins et en particulier celui du BTP. Cette résistance est due en grande partie aux stéréotypes liés au genre ainsi que les rôles sociaux qui leurs sont assignées. En plus de ces difficultés s'ajoutent les conditions difficiles de travail dans le secteur du BTP qui freinent leurs volontés de faire carrière dans ces métiers. En effet, les heures de travail ne sont pas stables, les déplacements d'un chantier à un autre, mais également les obstacles relationnels au sein de l'entreprise auxquelles elles doivent faire face. Ces données confirment nos hypothèses de recherche sont confirmées et les objectifs attendus de présente étude sont aussi atteints. Au delà de ces résultats nous pouvons explorer une recherche sur la question des femmes responsables et milieu professionnelle.

## Références bibliographiques

Anne Croteau (1995), *stéréotypes sexuels et niveau d'estime de soi en tant qu'obstacles à la carrière chez des femmes ingénieures*, Université du Québec à Trois-Rivières.

Ariel Batt (2020), *les stéréotypes de genre en science : comment les comprendre, comment intervenir* Paris.

Béatrice Majnoni d'Intignano (1997), « *Egalité entre femmes et hommes : aspect économique* » Conseil d'analyse économique, paris.

BIT (2004), *emploi et condition de travail dans le secteur Bâtiment et travaux publics* ;

Catherine Saladin (2019), *les femmes dans les métiers scientifiques et techniques : une étude exploratoire*, mémoire de master en socio-économie, université de Genève.

Céline Capt (2008), *influence de nos représentations sur le genre dans nos actions quotidiennes*, Haute Ecole de Travail Social.

Chrisophine Ouédraogo (2009), *Insertion professionnelle des jeunes femmes formées aux métiers traditionnellement masculins*, mémoire Conseiller de Jeunesse INJEPS OUAGADOUGOU.

Marie Allard (1988), *Attitudes envers les rôles sexuels chez les femmes au foyer, les femmes exerçant des professions et métiers traditionnels et non traditionnels*, mémoire de maîtrise en psychologie, université du Québec à Trois-Rivières.

Sylvie Coroado et Virginie Coroado (2015), *Représentation des métiers, stéréotypes et orientations sexuées*, Mémoire de master en science de l'éducation, Université Paris Est Créteil.