RMONT
Réseau Montérégien
des Organismes Non Traditionnels

GUIDE

OSE, CHOISIS, BÂTIS TON AVENIR!



www.rmont.org

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos P.3

Diversifier les choix professionnels : une clé pour l'avenir P.4

Qu'est-ce qu'un métier non traditionnel? P.5

Les métiers n'ont pas de sexe… mais les choix restent genrés P.7

Comment diversifier les choix professionnels P.9

Quand les mentalités évoluent : du mythe à la réalité P.10

Une carrière qui me ressemble P.13

La mixité au travail : une richesse stratégique P.16

Agir ensemble pour l'accès aux métiers non traditionnels P.18

Des services sur mesure P.20

AVANT-PROPOS



Le RMONT, au cœur du changement

Depuis plus de vingt ans, le Réseau montérégien des organismes en non traditionnels (RMONT) rassemble quatre organismes d'employabilité de la Montérégie qui partagent un objectif commun : accompagner les femmes vers des carrières diversifiées, notamment dans les métiers dits non traditionnels. Ensemble, nous œuvrons à renforcer leur autonomie économique et à stimuler le dynamisme de notre région.

Le guide

C'est dans cet esprit que le RMONT a pris en charge l'actualisation du présent guide, fruit d'un travail collectif ancré dans une histoire d'engagement envers l'égalité professionnelle. Nous tenons à souligner que cette démarche s'inscrit dans la continuité du travail amorcé par Accès-Travail-Femmes, organisme pionnier en employabilité féminine qui, dès 1987, contribue activement à l'avancement des femmes sur le marché du travail. Visionnaire, l'équipe d'Accès-Travail-Femmes a conçu et publié le premier guide « Un avenir, une carrière, un emploi à mon image », afin de promouvoir la diversité des choix professionnels et d'encourager les femmes à explorer de nouvelles voies.

Aujourd'hui, le RMONT poursuit cette mission en actualisant et en bonifiant ce guide pour le rendre encore plus pertinent et accessible. Ce travail collectif vise à inspirer les jeunes filles et les femmes de tous horizons, à élargir leurs perspectives et à favoriser leur pleine participation au marché du travail.
Nous souhaitons également sensibiliser les milieux scolaires, institutionnels et économiques à l'importance de la diversification professionnelle et à la valeur de la mixité dans tous les secteurs.

DIVERSIFIER LES CHOIX PROFESSIONNELS : UNE CLÉ POUR L'AVENIR

L'accès et l'intégration des femmes à des postes historiquement occupés par des hommes demeurent minoritaires dans de très nombreux domaines, et ce, malgré de grandes percées. Un des facteurs qui freine la diversification des choix professionnels est la méconnaissance des métiers. Spontanément, les filles n'envisagent pas les domaines majoritairement masculins. Pourtant, le défi de la diversification professionnelle constitue une occasion de renforcer le potentiel de recrutement des entreprises en pénurie de main-d'œuvre.

En effet, il existe encore des secteurs entiers qui comptent une faible proportion de femmes, par exemple : électromécanique, mécanique, informatique, transformation de l'aluminium, transport, etc.

Ces secteurs, que l'on qualifie souvent de « voies d'avenir » en raison des grandes possibilités d'emploi qu'ils offrent, ne sont qu'une partie de ce qu'il est convenu d'appeler « emplois non traditionnels ».

Sortir des « sentiers battus »

Pour une fille qui fait un choix de métier qui sort des « sentiers battus », l'intégration en formation et en emploi peut s'avérer plus complexe. Afin d'augmenter et de faciliter l'accès à ce type d'emploi non traditionnel, le RMONT, a développé ce guide pour soutenir tous les acteurs qui œuvrent auprès de ces femmes qui intègrent un milieu à prédominance masculine.

Ce guide propose des outils pour reconnaître le potentiel des travailleuses et présente des stratégies efficaces d'intégration en emploi, tant pour celles-ci que pour les organisations souhaitant favoriser la diversification professionnelle des femmes.



QU'EST-CE QU'UN MÉTIER NON TRADITIONNEL ?

Un **métier non traditionnel** désigne un emploi occupé principalement par un seul sexe. Au Canada, un métier est considéré comme non traditionnel pour les femmes, lorsqu'elles représentent **moins de 33 %*** des personnes qui l'exercent.

*Institut de la statistique du Québec

Ces métiers existent dans tous les secteurs : industriel, administratif, technique, artistique, scientifique, etc.

Il y a également des métiers traditionnellement masculins dans tous les niveaux d'enseignement (semi-spécialisé, professionnel, collégial, universitaire).



Les métiers non traditionnels aujourd'hui

Oui, il existe encore de nombreux métiers dits non traditionnels pour les femmes. Les domaines comme :

- Transport (ex. : mécanicienne, chauffeuse de camion)
- Construction et entretien (ex. : charpentière, électricienne)
- Secteur industriel (ex. : soudeuse, machiniste, technicienne en robotique)
- Sécurité et urgence (ex. : pompière, ambulancière, policière)

Quelques faits marquants

70 % des travailleuses se retrouvent dans seulement 10 groupes professionnels de la CNP (Classifications nationales des professions)*.

*Institut de la statistique du Québec

Voici les premiers groupes professionnels de cette liste :

- Professions de l'enseignement
- Le droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux
- Professions de soins de santé
- Professions affaires, finance et administration
- Professions en vente et services



Plusieurs métiers sont encore considérés comme non traditionnels pour les filles : génie, métiers spécialisés, technologies de l'information, agriculture, transport, sécurité publique...

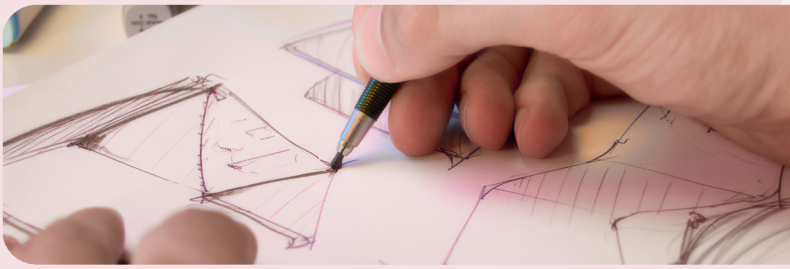


LES MÉTIERS N'ONT PAS DE SEXE... MAIS LES CHOIX RESTENT GENRÉS

Même si, en théorie, les métiers ne sont ni masculins ni féminins, les choix professionnels sont encore influencés par la notion de sexe. Résultat : certaines professions sont historiquement perçues comme « pour les garçons » ou « pour les filles », ce qui freine la diversification professionnelle.

Tableau comparatif profils de métiers





Infographiste

Formation : DEP infographie (1 800 heures)

Tâches :

- Travaille à partir de logiciels de conception afin de créer la solution graphique idéale.
- Réalise les esquisses du projet, met les maquettes au propre et définit les caractéristiques de la production.
- Discute avec le client afin d'avoir la vision qu'il souhaite donner à son projet.

Aptitudes et qualités :

- Habilités à se représenter les formes et à visualiser les résultats.
- Intérêt à travailler avec des appareils multimédias.
- Aimer communiquer avec les gens pour els convaincre et les persuader.

Dessinateur industriel

Formation : DEP Dessin industriel (1 800 heures)

Tâches :

- Exécute les dessins à partir d'un ordinateur, d'une station de dessin conventionnelle ou des deux.
- Réalise des schémas de circuits hydrauliques, pneumatiques, électriques et de canalisations.
- Suit les directives du technicien ou de l'ingénieur pour créer les plans.

Aptitudes et qualités :

- Habiletés à imaginer et à visualiser des formes géométriques et des objets dans l'espace.
- Intérêts à travailler à l'aide d'un ordinateur.
- Aimer comprendre les phénomènes et résoudre les situations problématiques.

En observant attentivement les deux métiers

On remarque qu'une fille présentant ce type de profil pourrait tout aussi bien envisager une carrière d'infographiste que celle de dessinatrice industrielle.

> Pourquoi, alors, la majorité d'entre elles s'oriente-t-elle vers l'infographisme plutôt que vers le dessin industriel?

Nos choix professionnels résultent d'une forme de programmation sociale influencée par divers facteurs tels que l'éducation, les modèles transmis par notre entourage, les jeux et les loisirs.

Historiquement, le marché du travail s'est structuré selon une logique genrée, attribuant certains domaines aux hommes et d'autres aux femmes. Pourtant, lorsqu'on compare les profils associés à des métiers dits masculins ou féminins, de nombreuses similitudes apparaissent.

Les véritables différences résident davantage dans la nature des tâches effectuées et dans l'environnement de travail.



COMMENT DIVERSIFIER LES CHOIX PROFESSIONNELS

Obstacles à la diversification professionnelle

Plusieurs facteurs limitent encore l'accès des femmes à des métiers variés :



- **Préjugés et stéréotypes :** certaines professions sont encore vues comme « masculines ».
- **Manque de modèles féminins** : difficile de se projeter sans exemples inspirants.
- **Méconnaissance des métiers :** peu d'informations accessibles sur ces carrières.
- **Manque d'encouragement :** l'entourage joue un rôle clé dans la motivation.
- **Manque de confiance :** peur de ne pas être à la hauteur ou d'être seule dans ce milieu.
- **Manque d'ouverture du marché du travail :** certains employeurs ne favorisent pas encore la mixité.

Conséquences de la non-diversification pour les femmes

L'absence de diversification professionnelle a un impact direct sur les conditions de travail et les perspectives de carrière des femmes :

- Elles sont **surreprésentées dans les emplois précaires** (temps partiel, sur appel, horaires réduits, peu ou pas d'avantages sociaux).
- **60 % des personnes au salaire minimum** sont des femmes.

(Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2023)

- Elles sont **sous-représentées dans les secteurs en forte demande**, ce qui entraîne une perte de talents pour l'économie et contribue à la **pénurie de main-d'œuvre**, surtout dans les métiers techniques et spécialisés.

QUAND LES MENTALITÉS ÉVOLUENT : DU MYTHE À LA RÉALITÉ

> Les femmes qui travaillent dans des métiers masculins perdent-elles leur féminité?

Pas du tout!

Travailler dans un secteur non traditionnel ne rend pas une femme moins féminine.
L'emploi que l'on occupe n'a rien à voir avec la manière dont on choisit d'exprimer sa féminité.

Chacune reste libre de demeurer fidèle à son style, ses valeurs et sa personnalité.

> Les femmes sont-elles assez fortes pour exercer des métiers d'hommes?

Il est faux de croire que les métiers traditionnellement féminins sont faciles et que ceux dits « masculins » demandent forcément plus de force physique.

- Transporter un coffre à outils n'est pas forcément plus exigeant que déplacer un patient en centre de soins !
- Tous les métiers non traditionnels n'exigent pas une grande force physique. Par exemple, les métiers de l'informatique ne demandent pas le même effort physique que la construction.

Il y a bien des différences entre les hommes et les femmes

Les différences de force entre hommes et femmes sont réelles, mais relatives.
Les femmes, bien qu'ayant en moyenne moins de masse musculaire, possèdent souvent une meilleure endurance. Elles développent aussi des façons de travailler adaptées à leurs capacités et aux normes de sécurité, ce qui contribue à réduire les accidents de travail.

Faut-il avoir des qualités spéciales pour réussir dans un métier de gars?

Il existe de nombreux types de travailleuses dans les métiers non traditionnels - il n'y a pas un seul « profil parfait ». Cependant, certaines qualités personnelles favorisent l'intégration et le maintien en emploi :



Avoir de l'humour pour désamorcer les situations difficiles.



Être **déterminée et persévérante** pour surmonter les défis.



Oser et être audacieuse pour s'affirmer dans un milieu parfois majoritairement masculin.



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

Faire ses preuves ne veut pas dire être meilleure ou travailler plus fort que tout le monde. Cela signifie plutôt savoir reconnaître ses propres limites et mettre en valeur ses compétences.

Souvent, les femmes se fixent des standards plus élevés pour démontrer leurs capacités. L'important est de gagner en confiance et de ne pas douter de son rendement.



Une femme enceinte... est-ce compliqué?

Grossesse, retraits préventifs et congés parentaux nécessitent des ajustements dans tous les secteurs, qu'ils soient traditionnels ou non.

Il est vrai que certains milieux très masculins sont moins habitués à ces réalités, mais cela ne doit pas être un frein. Un départ en congé de maternité est prévisible et planifiable, contrairement à un congé maladie soudain. Avec de bonnes pratiques de gestion, l'adaptation se fait sans difficulté.

De plus, les pères aussi prennent des congés parentaux surtout depuis la mise en place de la loi 51*.

*https://theconversation.com/les-hommes-ont-encore-des-reticences-a-utiliser-pleinement-leurs-conges-parentaux-voici-pourquoi-250243?utm_medium=article_clipboard_share&utm_source=theconversation.com

UNE CARRIÈRE QUI ME RESSEMBLE



Jusqu'où va-t-on, dans une démarche d'orientation professionnelle, pour laisser s'exprimer librement les goûts et aspirations des filles, sans biais sexistes?

Choisir un métier, surtout lorsqu'on veut sortir des sentiers battus, est un processus qui comporte plusieurs étapes. Un accompagnement personnalisé et professionnel peut aider à bâtir un plan d'action clair et motivant.

5 étapes pour construire un projet professionnel qui me ressemble

Se faire accompagner dans sa démarche

- Trouver une ressource spécialisée en métiers non traditionnels dans votre région.
- Consulter les établissements d'enseignement pour découvrir les programmes offerts.
- Utiliser les services d'aide à l'emploi (Services Québec, Carrefour Jeunesse-Emploi, etc.).

Faire son portrait de travailleuse

- Identifier ses intérêts, aptitudes et valeurs professionnelles.
- Reconnaître ses acquis scolaires et ses limites personnelles.
- Clarifier ce qui est important pour soi dans un futur emploi (horaire, environnement, défis).

Explorer les métiers et le marché du travail

- Consulter les banques d'information scolaire et professionnelle et Québec.ca.
- Visiter des établissements d'enseignement.
- Observer des travailleuses et travailleurs en stage ou en milieu réel.
- Découvrir les particularités des métiers non traditionnels.

Établir un plan d'action

- Vérifier les conditions d'admission, les préalables scolaires, les dates d'inscription.
- Planifier l'horaire, la durée et le lieu de formation.
- Se fixer des objectifs réalistes et progressifs.

Profiter d'un soutien pendant la formation

- Utiliser les services spécifiques de soutien pour les filles en métiers non traditionnels.
- Briser l'isolement lié au fait d'être en minorité dans la classe ou l'atelier.
- Bénéficier d'un climat qui valorise la mixité et le respect des différences.



Une fille dans un domaine traditionnellement masculin

Mieux se préparer pour mieux réussir

Commencer une formation ou un emploi dans un milieu où les règles de communication et de relation sont souvent influencées par une culture majoritairement masculine peut être déstabilisant.

Pour bien vous intégrer et être à l'aise, certaines stratégies peuvent vous aider :

Établir des relations d'égal à égal

- Utilisez **l'humour** pour créer des liens et désamorcer les tensions.
- **Restez vous-même** : inutile d'imiter les comportements des autres pour être acceptée.
- Portez des **vêtements adaptés au milieu de travail** et sécuritaires.
- Soyez attentive au **choix des mots** et aux blagues à double sens.

Favoriser une communication ouverte

Créer un climat harmonieux passe par des échanges francs :

- En cas de doute ou de découragement, parlez-en à vos **alliés** : superviseur, collègue de confiance, parrain/marraine, représentant syndical ou ressource pédagogique.
- **Désamorcez la méfiance** en étant claire sur vos intentions et votre sérieux au travail.
- **Cherchez les personnes les plus ouvertes** et appuyez-vous sur elles pour bâtir un réseau de soutien.
- Favorisez la **reconnaissance mutuelle** et l'entraide, tout en évitant les traitements de faveur.

Sécurité et performance

- **Connaître et respecter vos limites physiques** est la meilleure façon d'éviter les blessures et d'atteindre un rendement optimal.
- Une **utilisation sécuritaire de l'équipement** et le **respect des règles de santé et sécurité** réduisent les risques d'accidents et protègent le matériel.

LA MIXITÉ AU TRAVAIL : UNE RICHESSE STRATÉGIQUE

De nombreuses études* démontrent que la mixité au sein des équipes de travail apporte des avantages concrets :

- Combiner les forces complémentaires des femmes et des hommes.
- Diversifier les méthodes de production et d'organisation du travail, favorisant l'innovation.
- Stimuler un dynamisme collectif qui renforce l'engagement de tous.
- Améliorer la performance globale de l'entreprise.
- Répondre à la pénurie de main-d'œuvre, notamment dans les secteurs traditionnellement masculins.

Comment réussir la diversification des équipes

La mixité professionnelle ne s'improvise pas : elle se construit avec des actions ciblées.

Parmi les moyens efficaces :

- **Informer** sur les métiers non traditionnels et leurs avantages, directement dans l'entreprise.
- **Préparer les travailleuses et le milieu de travail** à une meilleure intégration.
- **Renforcer la collaboration** entre tous les acteurs concernés comme les services d'aide à l'emploi, les centres de formation professionnelle, les associations et regroupements d'employeurs et les syndicats et partenaires institutionnels.

Message clé pour les employeurs :

Favoriser la diversification, c'est non seulement répondre à vos besoins de main-d'œuvre, mais aussi stimuler l'innovation et la compétitivité de votre organisation.

* https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2021/05/pc_cm_s.briere_rapport_femmes-metiers-hommes.pdf
https://institutedi2.ulaval.ca/centre-ressources/les-femmes-dans-des-professions-traditionnellement- Masculines/
https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2021/05/pc_cm_s.briere_rapport_femmes-metiers-hommes.pdf

Les dix avantages de la mixité dans les équipes de travail

Amélioration de la communication interpersonnelle
Les femmes apportent souvent des compétences relationnelles qui favorisent un climat de travail plus ouvert et collaboratif.

Diversité des perspectives
La présence de femmes enrichit les discussions et les prises de décision grâce à des points de vue différents.

Hausse de la performance collective
Les équipes mixtes sont plus efficaces dans la résolution de problèmes complexes et dans l'innovation.

Réduction des conflits
Une meilleure écoute et empathie dans les équipes mixtes contribue à désamorcer les tensions.

Renforcement de la cohésion d'équipe
La mixité encourage le respect mutuel et la reconnaissance des compétences de chacun.

Amélioration de la qualité du travail
Les femmes apportent souvent une rigueur et une attention aux détails qui bonifient les résultats.

Culture organisationnelle plus inclusive
La mixité pousse les milieux de travail à revoir leurs pratiques pour être plus équitables et accueillants.

Attractivité accrue de l'entreprise
Les organisations mixtes sont perçues comme plus modernes et socialement responsables, ce qui attire les talents.

Réduction des stéréotypes de genre
La présence de femmes dans des rôles non traditionnels remet en question les normes et favorise l'égalité.

Meilleure adaptation au changement
Les équipes diversifiées sont plus flexibles et résilientes face aux transformations organisationnelles.



AGIR ENSEMBLE POUR L'ACCÈS AUX MÉTIERS NON TRADITIONNELS

L'accès et l'intégration des femmes dans des postes traditionnellement masculins peuvent être complexes et nécessitent des interventions ciblées.

Pour y répondre, une **approche globale** a été développée, mobilisant :

- Les **employeuses et employeurs**
- Les **travailleuses et travailleurs**
- Les **partenaires du milieu scolaire et communautaire**

Cette approche vise à créer un environnement favorable à la diversification professionnelle.



Message clé pour les employeurs :

- Soutien direct aux femmes et aux filles : accompagnement personnalisé, information, mentorat.
- Collaboration avec les entreprises : sensibilisation, outils pour favoriser la mixité, adaptation des milieux de travail.
- Sensibilisation et promotion dans les écoles : activités d'information, interventions en classe, promotion de modèles féminins inspirants.

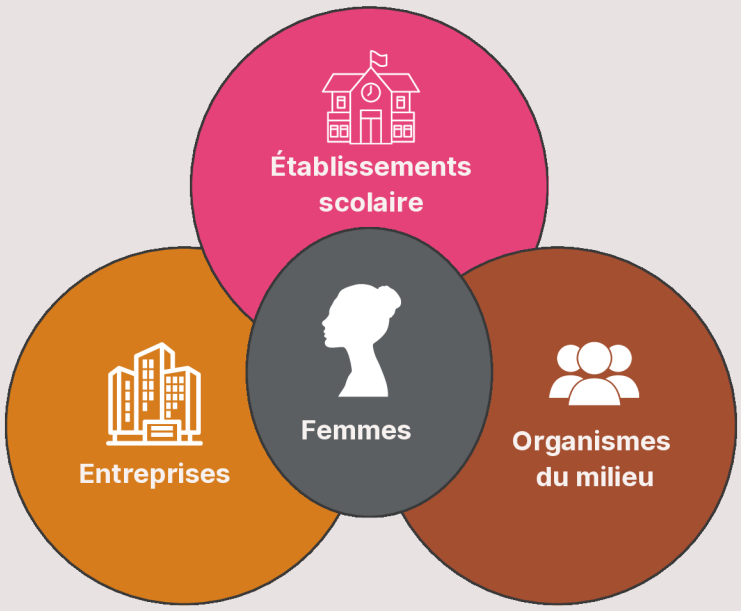
Des actions en partenariat



La réussite passe par une collaboration étroite entre :

- Les femmes (et futures travailleuses)
- Les entreprises (employeurs, gestionnaires, équipes)
- Les organismes du milieu (scolaires, communautaires, syndicaux)

Ces trois acteurs unis constituent un « coffre d'outils commun », au service de la mixité et de l'égalité professionnelle.



DES SERVICES SUR MESURE

Faire un choix hors du commun est un beau défi, et vous n'êtes pas seule dans cette aventure.

En vous lançant dans cette démarche, vous rejoignez le mouvement des femmes qui :

- Font tomber les barrières et ouvrent de nouvelles possibilités.
- Bâtissent des environnements inclusifs où chacun peut s'épanouir.
- Inspirent les générations futures en démontrant la force de la diversité et de la complémentarité entre les femmes et les hommes.

Réseau Montérégien des Organismes Non Traditionnels

COFFRE
Centre d'Orientation et de Formation pour Femmes en Recherche d'Emploi

Saint-Jean-sur-Richelieu
450 347-6101 / www.coffre.ca

L'Orienthèque
CENTRE D'ORIENTATION ET SERVICES D'INTÉGRATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Sorel-Tracy
450 730-0181 / www.orientheque.ca

PLACE À L'EMPLOI
LONGUEUIL | RIVE-SUD

Longueuil
450 646-1030/ www.placealemploi.ca

ORT+
OPTION RESSOURCE TRAVAIL

Valleyfield
450 377-4949/ ORT

Avec la participation financière de :

Québec