

**Faculté des sciences économiques,
sociales, politiques et de communication**

Les stéréotypes de genre liés aux métiers

**Le processus de socialisation au sein des métiers
genrés**

Auteure : Jade Henrion
Promoteur : Christian de Visscher
Année académique 2020-2021
Master 120 en sciences du travail

Remerciements

Tout d'abord, je tiens à remercier mon promoteur, Monsieur de Visscher, pour son précieux soutien dans l'élaboration de ce mémoire. Son temps accordé ainsi que ses conseils m'ont été très utiles.

Ensuite, je souhaite remercier ma famille ainsi que mes amis pour leurs encouragements tout au long de mes études.

Je désire également remercier le personnel infirmier et les membres des services de police que j'ai pu interviewer, malgré cette période particulière de pandémie. Je tiens à exprimer ma profonde gratitude envers les personnes en première ligne pour empêcher la propagation du coronavirus.

Enfin, je remercie l'UCLouvain et ses professeurs que j'ai pu rencontrer durant mon parcours universitaire. En me transmettant leur passion et leurs connaissances, ils m'ont, sans aucun doute, permis de fournir un travail assidu.

Citation

« Il nous est maintenant permis d'affirmer que les traits de caractère que nous qualifions de masculins ou de féminins sont pour un grand nombre d'entre eux, sinon en totalité, déterminés par le sexe d'une façon aussi superficielle que sont les vêtements, les manières, ou la coiffure qu'une époque assigne à l'un ou l'autre sexe. [...] De la même façon qu'elle admet aujourd'hui les deux sexes à la pratique d'un art, la société pourrait autoriser, chez les hommes comme chez les femmes, l'épanouissement de dons personnels extrêmement divers. [...] Aucun talent, aucune aptitude particulière, aucune vigueur d'imagination ou précision de la pensée ne passeraient inaperçus sous prétexte que l'enfant appartient à un sexe plutôt qu'à un autre. »

Margaret Mead

Résumé

Durant ces dernières décennies, la participation des femmes dans le marché du travail n'a cessé d'augmenter. En effet, la recherche de mixité dans les métiers existe depuis près de quatre décennies. De cette façon, les femmes ont la possibilité de travailler dans des secteurs qui étaient auparavant réservés aux hommes et *vice-versa*.

Cependant, il existe toujours une inégalité de répartition des femmes et des hommes dans certains métiers car les stéréotypes de genre sont encore présents dans notre société. En effet, les rapports sociaux vont créer des inégalités en ce qui concerne l'accès aux métiers et cela s'explique par les représentations que les individus se font de la femme et de l'homme.

Ainsi, cette recherche a pour but d'étudier le processus de socialisation au sein des métiers genrés et plus particulièrement, dans la profession policière et infirmière. De ce fait, nous avons mené une recherche qualitative auprès de six hommes infirmiers et de cinq femmes policières afin d'analyser leur intégration et leur identité professionnelles.

Table des matières

Remerciements	I
Citation	II
Résumé	III
Introduction	1
Partie 1 : le cadre théorique	3
Chapitre 1 : les stéréotypes de genre	4
1. Définitions	4
1.1. Le concept de genre	4
1.2. Les stéréotypes de genre	4
2. L'origine des différences de genre	5
2.1. La socialisation	5
2.2. Les rôles sociaux	7
2.3. La culture	8
Chapitre 2 : les métiers genrés	10
1. La participation des femmes dans le marché du travail	10
2. L'approche des métiers par le genre	12
Chapitre 3 : déconstruire les stéréotypes de genre des métiers	15
1. La représentation du métier	15
2. L'évolution des représentations sociales des métiers	18
3. La mise en place du gender mainstreaming en Belgique	21
3.1. Approche historique	21
3.2. L'approche du gender mainstreaming	23
3.3. Les acteurs du gender mainstreaming	24
3.4. La mise en oeuvre du plan fédéral gender mainstreaming	25

Chapitre 4 : s'intégrer dans un métier genré	27
1. L'appropriation des caractéristiques féminines et masculines	27
2. Les résistances des représentations de genre	29
3. Les résistances liées à la mixité dans les métiers	31
3.1. Des professions mises à l'écart	31
3.2. Le plafond de verre	32
Chapitre 5 : la socialisation professionnelle	34
1. Définition du concept de socialisation professionnelle	34
2. La socialisation des hommes dans un milieu professionnel féminin : l'exemple des hommes sages-femmes	35
2.1. La socialisation primaire	36
2.2. Rappel à l'identité masculine	37
3. La socialisation des femmes dans un milieu professionnel masculin : l'exemple des femmes chirurgiennes	38
3.1. La socialisation primaire	39
3.2. La masculinisation des femmes	40
Conclusion des apports théoriques	41
Partie 2 : méthodologie	42
Chapitre 1: construction du modèle d'analyse	43
1. Problématique	43
2. Les hypothèses	43
Chapitre 2 : la démarche adoptée	45
1. Observer comment ?	45
1.1. Le choix du qualitatif	45
1.2. Le choix des entrevues	45
1.3. Les limites du qualitatif	46

2. Observer qui ?	47
2.1. L'échantillon	47
2.2. La construction des guides d'entretien	48
Partie 3 : résultats	49
Introduction	50
Chapitre 1 : les stéréotypes de genre	51
1. Rappels théoriques et méthodologiques	51
2. Analyse des réponses des enquêtés	52
2.1. Les stéréotypes de genre	52
2.2. Sensibilité aux représentations des métiers genrés	52
3. Communication des résultats	53
3.1. Les résistances des stéréotypes de genre	53
3.1.1. Le cas des hommes infirmiers	53
3.1.2. Le cas des femmes policières	54
3.1.3. Comparaison des résultats	56
3.2. Les jeunes moins sensibles aux représentations des métiers genrés	61
3.2.1. Le cas des hommes infirmiers	61
3.2.2. Le cas des femmes policières	63
3.2.3. Comparaison des résultats	64
Chapitre 2 : le processus de socialisation	66
1. Rappels théoriques et méthodologiques	66
2. Analyse des réponses des enquêtés	67
3. Communication des résultats	68
3.1. Les différents mécanismes d'intégration professionnelle	68
3.1.1. Le cas des hommes infirmiers	68
3.1.2. Le cas des femmes policières	73

3.1.3. Comparaison des résultats	77
Discussion des résultats	80
1. Introduction	80
2. Mise au point du processus de socialisation au sein des métiers genrés	80
2.1. Le cas des hommes infirmiers	81
2.2. Le cas des femmes policières	82
3. Limites de la recherche	83
4. Pistes futures	84
Conclusion générale	85
Bibliographie	87
Annexes	91
Annexe 1 : les grilles d'entretien	92
1. Police	92
2. Infirmier	96
Annexe 2 : les entretiens	100
1. Police	100
1.1. Entretien avec C.C.	100
1.2. Entretien avec C.H.	108
1.3. Entretien avec A.	116
1.4. Entretien avec C.N.	125
1.5. Entretien avec J.	134
2. Infirmier	143
2.1. Entretien avec S.	143
2.2. Entretien avec K.	153
2.3. Entretien avec B. et J.	159
2.4. Entretien avec D.	169

Introduction

Les stéréotypes de genre sont encore omniprésents dans notre société. En effet, les rôles et les idées préconçues que nous avons des femmes et des hommes sont encore ancrés dans le monde professionnel, malgré les progrès en ce qui concerne l'égalité entre les sexes au sein de ce dernier.

Ainsi, de nombreux métiers prônent la diversité mais plusieurs enjeux existent. En effet, la question de l'identification professionnelle, de l'identité masculine ou féminine dans des métiers considérés comme féminins ou masculins est sujette à interrogations, interrogations auxquelles nous allons essayer de répondre à travers ce mémoire.

Par conséquent, nous allons nous pencher sur la question du processus de socialisation des femmes et des hommes dans les métiers « *non-traditionnels* » (McDowell, 2015, p.1), c'est-à-dire lorsque les deux sexes entrent dans des rôles professionnels qui ne sont pas communs pour leur sexe.

Afin de définir notre question de recherche, nous avons réalisé une revue de la littérature (**partie 1**) qui se compose de 5 chapitres.

Le premier chapitre concerne la définition ainsi que l'origine des stéréotypes de genre.

Le deuxième chapitre explique ce que sont les métiers genrés en y évoquant la participation des femmes dans le marché du travail.

Le troisième chapitre détaille la déconstruction des stéréotypes de genre dans les métiers en y mentionnant l'évolution des représentations sociales des métiers et la mise en oeuvre du « *gender mainstreaming* » (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010, pp.1-101) en Belgique.

Le quatrième chapitre nous éclaire sur l'intégration des femmes et des hommes dans un métier genré. Ce chapitre explique également les résistances liées aux représentations de genre ainsi qu'à la mixité dans les métiers.

Le dernier chapitre illustre la socialisation professionnelle à travers deux cas : le cas des infirmiers et celui des chirurgiennes.

La **partie 2**, quant à elle, précise la méthodologie utilisée pour notre recherche. En premier lieu, nous retrouvons notre modèle d'analyse, dans lequel on retrouve notre problématique ainsi que nos hypothèses. En deuxième lieu, nous retrouvons les choix effectués pour notre méthodologie et les limites de cette dernière. En dernier lieu, nous expliquons la façon dont nous avons construit notre guide d'entretien et la composition de notre échantillon.

Ensuite, la **partie 3** vise l'analyse de nos résultats par rapport à nos hypothèses. Cette partie est subdivisée en deux chapitres qui sont en lien avec nos apports théoriques concernant les stéréotypes de genre et le processus de socialisation.

Pour finir, la **partie 4** concerne la discussion des résultats récoltés et la conclusion générale de notre travail.

Partie 1 : le cadre théorique

Chapitre 1 : les stéréotypes de genre

1. Définitions

1.1. Le concept de genre

Tout d'abord, il est essentiel de distinguer le sexe du genre. Le premier définit les attributs biologiques de la femme et de l'homme, tandis que le second est une construction sociale et culturelle (Mauger, 2015). Ainsi, les femmes et les hommes intériorisent des valeurs et des normes de comportements espérées par la société à travers le processus de socialisation (Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014).

1.2. Les stéréotypes de genre

Leyens (as cited in Delacollette, Dardenne & Dumont, 2010, p.1) définit le concept de stéréotype comme ceci : « *Les stéréotypes sont des croyances partagées concernant les caractéristiques personnelles, généralement des traits de personnalité, mais souvent aussi des comportements, d'un groupe de personnes* »

Du fait du processus de socialisation, les individus ont tendance à se conformer aux rôles sexuels donnés par la société (Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014). Par conséquent, il existe une différence entre les femmes et les hommes et celle-ci a de nombreux effets sur les situations auxquelles font face les femmes et les hommes sur les normes transmises, les valeurs, les comportements et les représentations. En résumé, la définition de genre prend en compte les stéréotypes et les représentations que l'on se fait de chacun des sexes (Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014).

Notre société se sépare donc en deux mondes différents à cause des stéréotypes de genre : celui des femmes et celui des hommes. Croizer et Leyens (as cited in Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014) ajoutent que les stéréotypes sont tellement inscrits dans la société qu'ils en deviennent des vérités et non des croyances. Enfin, Désert et al. (as cited in Gavoille, Lebègue & Parnaudeau,

2014) précisent qu'il n'est pas nécessaire de croire à ces stéréotypes de genre pour en subir ses effets.

2. L'origine des différences de genre

Les différences de genre peuvent s'expliquer par le processus de socialisation créé dès l'enfance, par les rôles sociaux occupés par chacun des sexes et par l'environnement culturel (Niedenthal, Krauth-Gruber & Ric, 2009).

2.1. La socialisation

De manière générale, les filles et les garçons ont tendance à se conformer aux stéréotypes donnés par leur culture (Niedenthal, Krauth-Gruber & Ric, 2009). Par exemple, la société va pousser les filles à être souriantes, gentilles et à ne pas agir de façon agressive. Elles vont également apprendre à exprimer leurs émotions pour adoucir les relations avec les autres. Par contre, les garçons vont être amenés à montrer leur force et leur courage, c'est-à-dire qu'ils sont encouragés à être virils. Enfin, les signes de faiblesse, comme la tristesse, la colère et la peur ne sont pas inculqués aux garçons.

Les parents ainsi que les autres acteurs de socialisation de l'enfant (l'école, les médias, les amis, etc.) ont pour rôle de transmettre les normes et les valeurs de la société (Niedenthal, Krauth-Gruber & Ric, 2009). C'est ainsi que les parents vont influencer leur fille à extérioriser leurs émotions féminines et vont influencer leur garçon à contrôler leur expressivité (Birnbaum & Croll, as cited in Niedenthal, Krauth-Gruber & Ric, 2009). De plus, les filles comme les garçons qui se conforment aux stéréotypes (autrement dit, lorsque les filles vont adopter des comportements amicaux et coopératifs et les garçons des comportements compétitifs et agressifs) seront mieux intégrés et appréciés par les autres que ceux qui ne respectent pas les normes de genre (Adler, Kless & Adler, as cited in Niedenthal, Krauth-Gruber & Ric, 2009).

Les stéréotypes de genre ainsi que les caractéristiques liées au sexe de l'enfant (par exemple, le tempérament, la sociabilité et les compétences linguistiques) vont influencer les réactions des parents (Niedenthal, Krauth-Gruber & Ric, 2009). La réactivité de l'enfant liée aux nombreux

stimuli externes et internes peut provoquer des réponses différentes chez les parents. En effet, les garçons ayant un niveau d'activité et d'excitation plus élevé, les parents vont les pousser à gérer et à empêcher l'expressivité de leurs émotions (Niedenthal, Krauth-Gruber & Ric, 2009). Les garçons, considérés comme plus irritables et moins consolables que les filles, ressentent plus de pression en ce qui concerne leur socialisation car ils doivent contrôler leurs émotions et sentiments qui semblent plus intenses. Au fil des années, les garçons deviendraient donc de moins en moins expressifs. De plus, les mères ont tendance à surenchérir leurs expressions faciales afin d'obtenir plus d'attention chez l'enfant. Cela expliquerait, qu'à long terme, les garçons n'arrivent pas à identifier les émotions subtiles exprimées par autrui et donc le fait qu'ils sont moins compétents pour décoder les expressions émotionnelles (Niedenthal, Krauth-Gruber & Ric, 2009).

Du côté des filles, elles sont plus compétentes en linguistique et possèdent une liste d'émotions plus large. De plus, elles semblent être plus sensibles envers les autres que les garçons. Pour donner un exemple, les filles réagissent plus intensément que les garçons aux expressions faciales de leur mère lorsque ces dernières expriment de la crainte et semblent plus empathiques envers les autres lorsque ceux-ci ressentent de la tristesse ou de la douleur (Niedenthal, Krauth-Gruber & Ric, 2009). De plus, les parents montrent plus leurs émotions positives et emploient davantage le langage émotionnel pour les filles que pour les garçons. Enfin, les parents parlent plus facilement des émotions avec leur fille qu'avec leur garçon, hormis les émotions de colère et de dégoût (Kuebli, Fivush, as cited in Niedenthal, Krauth-Gruber & Ric, 2009).

En conclusion, les filles comme les garçons se socialisent de façon à se conformer aux stéréotypes de genre donnés par leur culture (Niedenthal, Krauth-Gruber & Ric, 2009). Cependant, le degré d'implication des pères dans l'éducation de leurs enfants influence l'alignement des enfants dans les stéréotypes de genre. Les filles qui passent du temps avec leur père vont adopter des comportements agressifs, compétitifs, positifs et moins de comportements liés à la tristesse. En ce qui concerne les garçons où leur père est considérablement impliqué dans leur éducation, ils développent des émotions de sympathie, de peur, d'affiliation et sont moins agressifs, irrités et compétitifs (Niedenthal, Krauth-Gruber & Ric, 2009). En résumé, un changement dans le processus de socialisation va avoir des conséquences sur les émotions liées au genre.

2.2. Les rôles sociaux

Les rôles que les femmes et les hommes prennent dans la société peuvent expliquer les différences de rôles de genre (Niedenthal, Krauth-Gruber & Ric, 2009). Les rôles sociaux qu'ont les femmes dans la société comprennent les missions d'éducation des enfants, le travail domestique, les métiers éducatifs et sociaux, comme par exemple, le métier d'infirmière, professeur d'école, etc. Ces rôles vont définir les rôles du genre féminin (Niedenthal, Krauth-Gruber & Ric, 2009). Les hommes ont, quant à eux, pour rôle de protéger leur famille mais également de répondre à leurs besoins. Les rôles sociaux qu'ont les hommes peuvent s'expliquer par leur situation dominante au sein de la vie de famille, de la vie professionnelle ainsi que dans la société. De ce fait, les rôles sociaux de la femme et de l'homme vont créer des attentes de comportements de genre, c'est-à-dire des comportements qui sont socialement appropriés pour les femmes et les hommes. On attend donc des femmes qu'elles soient amicales, sensibles, à l'écoute des personnes autour d'elles, prévenantes et chaleureuses. En d'autres mots, on s'attend à ce qu'elles soient attentives aux relations qu'elles entretiennent avec les autres. Pour les hommes, on s'attend à ce qu'ils adoptent des comportements « *agentiques* » (Niedenthal, Krauth-Gruber & Ric, 2009, p.74), c'est-à-dire qu'ils soient indépendants, autoritaires, forts, compétents et qu'ils aient confiance en eux.

En résumé, il y a une différence de sexe qui va s'expliquer par les rôles sociaux attendus par la société. Les femmes et les hommes vont donc adhérer à ces rôles de genre en se comportant de manière stéréotypée (Niedenthal, Krauth-Gruber & Ric, 2009).

Dans le milieu professionnel, on peut remarquer que les rôles de genre se reproduisent. En effet, les femmes ont tendance à travailler dans des postes où elles apportent des soins et un soutien aux personnes. Par exemple, elles vont travailler dans des services s'occupant d'enfants et aux personnes âgées. De ce fait, elles ont la possibilité de développer leurs compétences émotionnelles (Grossman, Wood, as cited in Niedenthal, Krauth-Gruber & Ric, 2009). De plus, on s'attend à ce que les femmes tiennent un rôle qui demande de la sensibilité et de l'expressivité, comme le rôle de la femme au foyer ou de l'infirmière. Les hommes quant à eux, travaillent dans des professions techniques et administratives (Niedenthal, Krauth-Gruber & Ric, 2009).

2.3. La culture

Niedenthal et Krauth-Gruber (2009) expliquent que la différence de genre est plus significative dans les sociétés occidentales. En effet, les études ont montré que les différences entre les femmes et les hommes dans différentes cultures sont plus fortes en Amérique du Nord que dans les cultures asiatiques (Brody, Fisher & Manstead, as cited in Niedenthal & Krauth-Gruber, 2009).

De ce fait, les femmes caucasiennes montreraient plus d'émotions de bonheur que les hommes mais aussi plus que les femmes japonaises car celles-ci sont perçues de la même façon que les hommes (Matsumoto, as cited in Niedenthal & Krauth-Gruber, 2009). De la même manière, les femmes américaines ont des émotions plus intenses et les expriment plus que les hommes, tandis que les femmes japonaises ne se distinguent pas des hommes au niveau de leurs comportements émotionnels (Matsumoto, Kudoh, Scherer & Wallbott, as cited in Niedenthal & Krauth-Gruber, 2009). Enfin, la différence entre les femmes et les hommes en ce qui concerne la disposition à pleurer et à son intensité, tend à être plus forte dans les sociétés occidentales que dans les pays africains ou asiatiques (Vingerhoets, Becht, Vingerhoets & Scheirs, as cited in Niedenthal & Krauth-Gruber, 2009).

Il est certain que la culture va impacter les différences des femmes et des hommes et cela peut s'expliquer par le fait qu'ils occupent des rôles distincts selon les cultures. Le statut, les valeurs culturelles et le pouvoir que les femmes et les hommes possèdent ont également un impact sur ces différences (Niedenthal, Krauth-Gruber & Ric, 2009).

Ainsi, Fisher et Manstead (as cited in Niedenthal & Krauth-Gruber, 2009) ont démontré que les valeurs culturelles et la division du travail¹ dans une société donnée poussent la différenciation entre les femmes et les hommes dans une culture donnée. Leur recherche² a montré des résultats quelque peu surprenants. De manière générale, dans les 37 pays étudiés, les femmes expriment plus leurs émotions que les hommes et les éprouvent de manière plus intense. Cependant, les différences de sexe liées aux émotions sont plus grandes dans les cultures où la division du travail est moins traditionnelle et où les valeurs sont individualistes (cela se remarque dans les pays occidentaux-

¹ C'est-à-dire le degré de participation des femmes dans la vie économique et politique (Niedenthal, Krauth-Gruber & Ric, 2009).

² Etude faite en 2000 (Fisher & Manstead, as cited in Niedenthal & Krauth-Gruber, 2009).

européens, aux Etats-unis et en Australie) que dans les pays où la division du travail est traditionnelle et où les valeurs sont collectivistes (c'est-à-dire dans les pays africains, asiatiques et en Amérique du Sud) (Niedenthal, Krauth-Gruber & Ric, 2009).

En conclusion, il est montré que la division du travail traditionnelle ne peut pas expliquer entièrement la différence de sexe en ce qui concerne les émotions, comme le suggère la théorie des rôles sociaux (Niedenthal, Krauth-Gruber & Ric, 2009). Dans les pays moins traditionnels et individualistes, il semble y avoir un plus grand besoin de se différencier selon le genre (Niedenthal, Krauth-Gruber & Ric, 2009).

Dans les cultures moins traditionnelles, la recherche d'indépendance met en péril le besoin vital des individus d'entretenir des relations sociales. Les résultats de l'étude de Fisher et Manstead (as cited in Niedenthal & Krauth-Gruber, 2009) peuvent s'expliquer par la recherche d'équilibre entre le besoin d'affiliation et le besoin d'indépendance dans les cultures individualistes. Les hommes sont socialisés de manière à devenir indépendants et vont moins exprimer leurs émotions car cela risque d'ébranler leur indépendance. Au contraire des hommes, les femmes sont socialisées afin de devenir des expertes en relations sociales et vont davantage exprimer leurs émotions d'impuissance et celles tournées vers autrui (Niedenthal, Krauth-Gruber & Ric, 2009). *A contrario*, dans les cultures collectivistes, où l'interdépendance est recherchée, les individus ont moins besoin de se différencier selon le genre (Niedenthal, Krauth-Gruber & Ric, 2009).

En conclusion, la différence des émotions selon le genre se remarque dans les sociétés occidentales et ne peut s'universaliser aux cultures collectivistes (Fischer & Manstead, as cited in Niedenthal & Krauth-Gruber, 2009).

Chapitre 2 : les métiers genrés

1. La participation des femmes dans le marché du travail

Durant ces quatre dernières décennies, la participation des femmes dans le marché du travail n'a cessé d'augmenter mais cette progression est variable selon les pays. Par exemple, selon Jaumotte (2003), la participation des femmes dans le marché du travail est présente de manière considérable dans les pays d'Europe, comme la Belgique, l'Allemagne, le Luxembourg et les Pays-Bas (Jaumotte, 2003). Jaumotte (2003) ajoute que durant ces deux dernières décennies, la participation des femmes dans le marché du travail est plus particulièrement présente dans les pays à faible revenu, c'est-à-dire la Grèce, l'Irlande, l'Italie, le Portugal et l'Espagne (Jaumotte, 2003).

De plus, dans de nombreux pays, la préférence pour la participation des femmes au travail est de mise. En effet, une étude a montré que dans la plupart des couples avec des jeunes enfants, seulement un couple sur dix préfère le modèle traditionnel, c'est-à-dire où l'homme détient l'autorité et participe seul au marché du travail (Jaumotte, 2003).

La participation des femmes dans le monde du travail est en lien avec plusieurs autres thèmes liés à l'égalité des sexes, à la réduction de la pauvreté et du bien-être des enfants. De plus, le vieillissement de la population va faire diminuer l'offre de travail, ce qui va influencer de manière négative la vie matérielle et les finances publiques. Pour contrer cet effet, la participation des femmes dans le marché de l'emploi pourrait être une solution à ce problème. Pour finir, les politiques qui aident les femmes à s'intégrer dans le marché de l'emploi en conciliant vie professionnelle et vie privée seraient plus acceptables que d'augmenter l'âge de la retraite (Jaumotte, 2003).

Ensuite, il est reconnu que les femmes concilient loisirs, travail et production domestique de biens et de services. De ce fait, l'offre de travail des femmes s'explique si le salaire gagné permet d'acheter plus de biens et de services pour compenser la perte des activités domestiques et des loisirs. De plus, la création de nouvelles technologies domestiques ont permis aux femmes de s'émanciper de ces tâches domestiques et de s'engager dans une activité professionnelle.

Même si la causalité n'est pas confirmée, la diminution du nombre de femmes mariées ou vivant en couple, la diminution du nombre d'enfants par femme ainsi que l'augmentation du niveau d'éducation des femmes, augmenteraient le taux de participation des femmes dans le marché du travail (Jaumotte, 2003).

En ce qui concerne l'augmentation du niveau de qualification des femmes, de nouvelles opportunités de carrière se sont ouvertes (Méron, as cited in Lemarchant, 2017). Pour donner quelques exemples, entre 1982 et 2002, l'équilibre (entre 40% et 60%) des femmes et des hommes est engagé dans la médecine ou en droit. De plus, au début du XXI^e siècle, les cadres commerciales (25%) ainsi que les ingénieures de l'industrie (10%) augmentent mais de façon minime (Lemarchant, 2017). En ce qui concerne la part des femmes diplômées dans les études d'ingénieur, celle-ci a également augmenté : elle passe de 6% en 1960 à 24,5% en 2002-2003 (Marry, as cited in Lemarchant, 2017). Enfin, les métiers qui étaient généralement réfractaires se sont également ouverts aux femmes. Par exemple, dans la profession policière, le pourcentage des femmes qui y travaillent passe à 16% en 2007 (Pruvost, as cited in Lemarchant, 2017).

En résumé, la société s'est féminisée en laissant le choix aux femmes de leur destin et de leur parcours professionnel, mais il ne faut pas oublier l'ampleur des différences sociales et sexuées, comme expliqué au chapitre précédent. Ainsi, Catherine Marry (as cited in Lemarchant, 2017, p.1) explique :

« Les études de genre sont plus attentives aux profondes évolutions des destins féminins au fil des générations, à la diversité de ces destins et à la mobilisation propre des femmes dans leur infléchissement. L'investissement des filles sur la réussite scolaire, historiquement daté, et la valorisation de leurs diplômes dans des professions qualifiées nous semblent avoir joué un rôle majeur dans la stratégie d'affranchissement de leur dépendance par rapport aux hommes [...]. Quelles que soient les limites de ces conquêtes scolaires et professionnelles, elles ont alimenté la dynamique d'égalité entre les sexes et rendu plus visibles les inégalités sexuées d'emploi et de carrière. »

En conclusion, la recherche de mixité dans les emplois existe depuis près de quatre décennies. Par ailleurs, les métiers qui, auparavant, étaient réservés aux femmes s'ouvrent également aux hommes (Lemarchant, 2017). Cela permet aux hommes d'une part, d'avoir des qualités d'écoute et

de disponibilité (Zanferrari, as cited in Lemarchant, 2017) et d'autre part, de renforcer leurs compétences de professionnalisme et de technique afin de s'écarter de la posture du « *care* » qui caractérise les métiers féminins (Lemarchant, 2017, p.3). Par exemple, le métier de sage-femme, qui s'est ouvert aux hommes en 1982, se concentre dorénavant plus sur les qualifications que sur « *une compétence de genre* » (Schweyer, as cited in Lemarchant, 2017, p.3). Cependant, certains étudiants masculins effectuant le métier de sage-femme s'explique par les difficultés et les classements aux concours de médecine mais cela n'empêche pas certains hommes de faire ce métier par passion (Lemarchant, 2017). Dans le secteur de la petite enfance, on constate également une entrée des hommes mais cela reste extrêmement rare car ils ont du mal à s'intégrer et les soupçons de pédophilie plane toujours dans ce domaine d'activité (Lemarchant, 2017).

2. L'approche des métiers par le genre

Comme expliqué au chapitre précédent, les concepts du sexe et du genre sont deux réalités différentes malgré le fait que ces deux définitions sont souvent considérées comme semblables (Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014).

Dans le contexte de genre, plusieurs échelles sont apparues en se basant non plus sur le sexe, mais sur le genre (Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014). Dans les années 70, Bem développa le BSRI (« *Bem's Sex Role Inventory* »), qui est un instrument de mesure pouvant évaluer le degré de féminité et de masculinité chez un individu (Bem, as cited in Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014, p.19). En d'autres termes, cette échelle évalue l'identité de genre de l'individu. Il est de ce fait, possible que les femmes se créent une identité de genre masculine et *vice-versa*.

Figure 1 ÉCHELLE DE BEM		
ITEMS MASCULINS	ITEMS FÉMININS	ITEMS NEUTRES
Se comporte en leader	Affectueux(se)	S'adapte facilement
Agressif(ve)	Gai(e)	Vaniteux(se)
Ambitieux(se)	À une âme d'enfant	Conscientieux(se)
Analytique	Compassant(e)	Conventionnel(le)
Sûr(e) de soi dans ses affirmations	Ne fait pas usage d'un langage cru	Amical (e)
Athlétique	Empressé(e) à alléger les peines d'autrui	Heureux(se)
Défend ses idées	Accessible à la flatterie	Serviable
Dominateur(trice)	Doux(ce)	Inefficace
Énergique	Crédule	Jaloux(se)
Plein de force	Aime les enfants	Aimable
Apte au commandement	Loyal(e)	Lunatique
Indépendant(e)	Sensible aux besoins des autres	Digne de confiance
Individualiste	Timide	Réservé(e)
Prend facilement des décisions	Parle d'une voix douce	Sincère
Confiance en soi	Va vers les autres	Grave
Se suffit à soi-même	Tendre	Plein(e) de tact
Forte personnalité	Compréhensif(ve)	Comédien(ne)
Résolu(e) dans ses prises de position	Chaleureux(se)	Franc(che)
Cherche à prendre des risques	Accommodant(e)	Imprévisible
Masculin	Féminin	Fantaisiste

Figure 1 : l'échelle de BEM (source : Morley, 2004, p.73)

Lorsque les recherches sur les métiers ont émergé, elles se basaient sur le sexe des individus pour observer la répartition des femmes et des hommes dans un métier donné (Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014).

Dorénavant, avec le concept de genre, l'objectif des chercheurs n'est plus de connaître le nombre de femmes et d'hommes répartis dans les métiers, mais « *de comprendre comment chaque métier intègre des valeurs, des codes, des représentations, des comportements masculins ou féminins* » (Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014, p.5).

Comme l'explique Gadrey (as cited in Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014), de nombreux métiers intègrent aussi bien les femmes que les hommes. Cependant, il reste toujours une inégalité de répartition des sexes à cause de l'influence des rapports sociaux. De ce fait, les rapports sociaux vont créer des inégalités en ce qui concerne l'accès aux métiers et cela s'explique par les valeurs perçues de la femme et de l'homme (Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014).

Hurtig et Pichevin (as cited in Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014, p.4) ajoutent que : « *Appartenir au groupe de sexe féminin ou être membre du groupe de sexe masculin ne pèse pas du même poids dans les processus de catégorisation* ». De plus, selon l'étude de Barret (as cited in Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014) qui a comparé la répartition des femmes et des hommes dans le secteur de l'industrie et des services, les hommes qui exercent le métier d'entrepreneur ont plus facilement accès aux organisations dont l'image est considérée comme féminine tandis que les femmes qui sont chefs d'entreprise ont plus de mal à s'aventurer dans des secteurs dont l'image est considérée comme masculine.

Suivant l'article³, les sociétés de services qui ont une image féminine comptent 68% de femmes contre 32% d'hommes tandis que les entreprises dont l'image est masculine compte 88% d'hommes contre 12% de femmes (Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014).

Dans les secteurs industriels dont l'image est masculine, on ne compte que 11% de femmes chefs d'entreprise, contre 18% dans les industries dont l'image est féminine (Gavoille, Lebègue &

³ Gavoille, Lebègue et Parnaudeau (2014) se sont basés sur l'étude de Barrett (1995) et précisent que cette auteure s'est intéressée à six secteurs d'activités qui ont été classés en fonction de l'image féminine ou masculine qui s'en dégageait : l'ingénierie, la mécanique, la plomberie, le secteur du prêt-à-porter, l'agroalimentaire et la coiffure.

Parnaudeau, 2014). Par conséquent, les hommes qui sont entrepreneurs ont plus de chance de travailler car le nombre d'entreprises accessibles est plus important (Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014).

De plus, les métiers qui comptaient plus d'hommes que de femmes tendent à se féminiser mais se voient dévaloriser socialement. Au contraire, dans les métiers féminins qui tendent à se masculiniser, le processus de dévalorisation ne semble pas s'appliquer (Cacouault-Bitaud, as cited in Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014). De ce fait, les métiers perçus comme féminins comptent plus de femmes que d'hommes et sont dévalorisés d'un point de vue économique et social (Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014).

En bref, nous pouvons constater que les métiers sont plus ouverts à la mixité. En effet, on peut, dorénavant, observer des femmes exerçant « *un métier associé à des valeurs masculines* » (par exemple, le métier d'ingénieur) (Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014, p.6) et des hommes exerçant un métier considéré comme féminin (par exemple, le métier de sage-femme). Cependant, dans certains métiers, le manque de mixité est toujours d'actualité et force est de constater que le nombre de métiers pratiqués par des femmes reste inférieur au nombre de métiers exercés par des hommes (Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014).

Gavoille, Lebègue et Parnaudeau (2014, p.6) concluent en expliquant que : « *La problématique métier renvoie donc à une question de représentation par le genre. La façon dont les individus associent métier et degré de masculinité ou de féminité prend en effet toute son importance.* »

Chapitre 3 : déconstruire les stéréotypes de genre des métiers

1. La représentation du métier

Guichard (as cited in Gavaille, Lebègue & Parnaudeau, 2014, p.1) définit le métier comme ceci : « *Le métier contribue à la définition de l'identité individuelle dont il est souvent l'un des constituants majeurs. [...] Faire le choix d'un métier est une affaire sérieuse.* » Ainsi, le métier se caractérise par une activité de production ou de service (Boyer, as cited in Gavaille, Lebègue & Parnaudeau, 2014) et va créer une identité professionnelle pour celui qui effectue ce métier (Piotet & Osty, as cited in Gavaille, Lebègue & Parnaudeau, 2014).

Le travail devient dès lors plus qu'une activité, cela devient un moyen de réalisation pour les travailleurs (Clot, as cited in Gavaille, Lebègue & Parnaudeau, 2014). Dorénavant, choisir un métier devient une question de réflexion qui provoque une tension chez l'individu. Ce dernier va choisir un métier en fonction des informations qu'il a sur lui-même ou qu'il connaît des métiers (Huteau, as cited in Gavaille, Lebègue & Parnaudeau, 2014). En d'autres mots, il va confronter les représentations mentales qu'il a de lui-même et les représentations qu'il se fait des métiers (Huteau, as cited in Gavaille, Lebègue & Parnaudeau, 2014).

De ce fait, l'individu va se découvrir lui-même par son activité professionnelle (Glée, as cited in Gavaille, Lebègue & Parnaudeau, 2014). De plus, Glée (as cited in Gavaille, Lebègue & Parnaudeau, 2014) explique que l'individu va choisir son métier en confrontant les diverses options professionnelles qui lui sont présentées et en fonction « *d'interactions diverses, des circonstances locales et de l'univers de normes et valeurs dans lequel il évolue* » (Glée, as cited in Gavaille, Lebègue & Parnaudeau, 2014, p.1). Autrement dit, l'individu fait part de subjectivité mais aussi d'objectivité en comparant les différentes options qui se fondent sur ses désirs et ses représentations (Gavaille, Lebègue & Parnaudeau, 2014).

Il est donc important de comprendre comment les représentations des métiers se construisent car ces dernières sont des variables importantes pour l'individu dans le choix de son métier (Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014).

Les individus adoptent un comportement en fonction de la représentation qu'ils se font d'un objet, c'est-à-dire qu'ils se créent une image mentale de cet objet en fonction de son expérience perceptuelle. Ainsi, Boulding (as cited in Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014, p. 11) explique que « *les représentations produites par la perception s'additionnent aux fonctions de connaissance et d'information et sont à l'origine du comportement humain.* »

Dès lors, le concept de représentation sociale met en évidence les images que les individus produisent par rapport à un objet (Sahraoui et al., as cited in Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014). Jodelet (as cited in Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014, p.2) définit les représentations sociales comme : « *Une forme de connaissance, socialement élaborée et partagée, ayant une visée pratique et concourante à la construction d'une réalité commune à un ensemble social.* »

Ainsi, Abric (as cited in Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014, p.2) explique « *qu'il n'existe pas a priori de réalité objective, toute réalité est représentée* ». De ce fait, l'image que les individus donnent à un objet provient des représentations collectives.

De plus, ce même auteur définit quatre fonctions liées aux représentations sociales (Abric, as cited in Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014) :

La première fonction des représentations sociales est la fonction de savoir, c'est-à-dire qu'elles vont permettre de comprendre la réalité et de tenir des échanges sociaux par le biais de la communication.

La deuxième fonction des représentations sociales est la fonction identitaire, c'est-à-dire que celles-ci vont permettre aux individus de s'identifier socialement⁴ en tenant compte de l'importance des groupes sociaux.

La troisième fonction des représentations sociales est la fonction d'orientation, c'est-à-dire qu'elles vont orienter le comportement des individus qui sont face à un objet.

La dernière fonction des représentations sociales est la fonction justificatrice, c'est-à-dire qu'elles vont permettre d'expliquer le comportement de l'individu qui est face à un objet donné.

Moscovici (as cited in Gavaille, Lebègue & Parnaudeau, 2014) explique que les représentations sociales sont issues, d'une part, d'une catégorisation de l'objet que les individus se font afin de mieux le saisir et d'autre part, d'une objectivation de l'objet, c'est-à-dire que les individus vont se créer une image mentale de l'objet. En bref, les représentations sociales sont des perceptions partagées qui vont guider les individus dans leurs actions (Gavaille, Lebègue & Parnaudeau, 2014).

Il faut cependant nuancer ces propos dans le contexte où les individus doivent choisir un métier car ce dernier revient à un acte individuel de la part de la personne (Gavaille, Lebègue & Parnaudeau, 2014). En effet, l'individu grandit et se crée une identité via de nombreux groupes sociaux. Nous pouvons donc dire que les représentations sociales influencent le choix du métier de l'individu mais elles ne sont pas l'unique repère qui va motiver la décision (Gavaille, Lebègue & Parnaudeau, 2014).

Ce dernier point attire plus particulièrement notre attention car les représentations sociales des métiers permettent aux individus de créer une identité à travers ces derniers, de les comprendre et d'adopter un comportement par rapport à ces métiers (Gavaille, Lebègue & Parnaudeau, 2014). De ce fait, les représentations sociales mènent à des représentations de soi et des métiers, c'est-à-dire

⁴ Fischer (2009, p.237) explique ce qu'est l'identité sociale : « *Il s'agit d'une notion qui exprime la résultante des interactions complexes entre l'individu, les autres et la société. Elle s'échafaude comme une construction représentative de soi dans son rapport à l'autre et à la société. L'identité est ainsi la conscience sociale que l'individu a de lui-même, mais dans la mesure où sa relation aux autres confère à sa propre existence des qualités particulières. L'identité est, dans une large mesure, une actualisation au niveau individuel d'un certain nombre de composantes sociales ; cela implique une définition de soi par les autres et des autres par soi-même, c'est-à-dire qu'il s'agit de découvrir qui on est pour soi-même et pour les autres, et qui sont les autres pour soi.* »

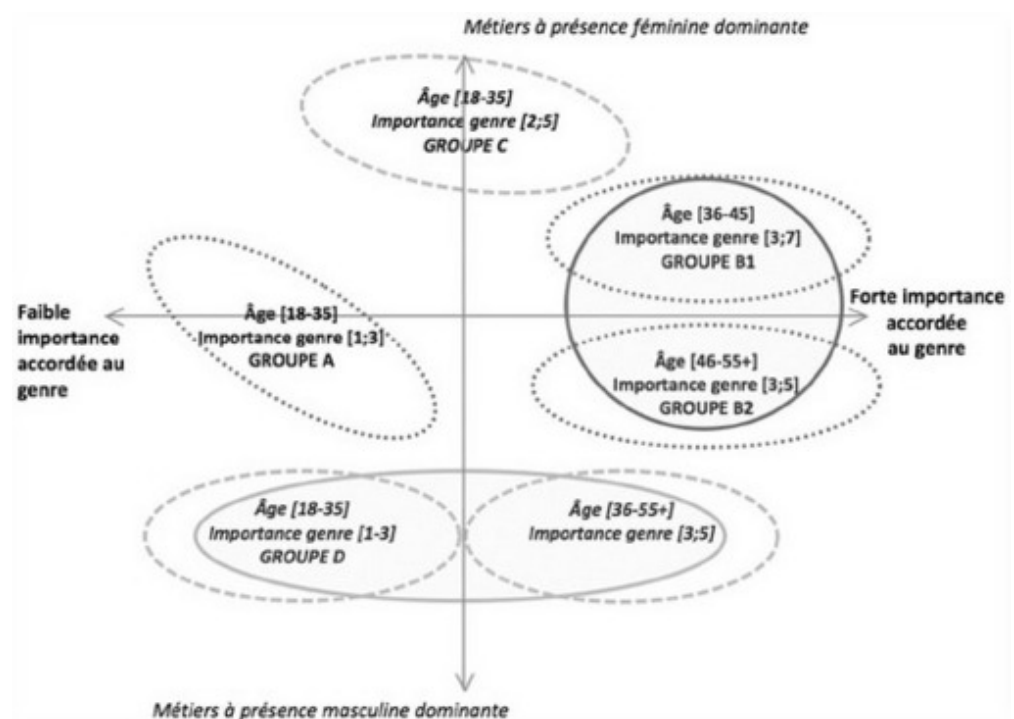
que les individus choisissent un métier selon les représentations collectives (Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014).

En conclusion, le genre est un facteur qui influence les représentations sociales des individus et cela pourrait expliquer l'inégalité des femmes et des hommes dans certains métiers (Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014). De plus, Gottfredson, Mosconi et Stevanovic (as cited in Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014) expliquent que de nombreux travaux mettent en évidence l'absence de mixité dans le milieu professionnel à cause du genre perçu du métier.

2. L'évolution des représentations sociales des métiers

Selon l'étude de Gavoille, Lebègue et Parnaudeau, la perception du genre dans les métiers dépend de la génération. De fait, les nouvelles générations semblent moins préoccupées par l'importance du genre des métiers (Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014).

Figure 2 :
« L'attribution d'un genre
au métier : des
perceptions différentes. »
Résultats schématisés de
l'étude de Gavoille,
Lebègue et Parnaudeau
(France).
(source : Gavoille,
Lebègue & Parnaudeau,
2014, p.8).



En effet, Gavoille, Lebègue et Parnaudeau (2014) se sont intéressés à l'importance du genre des métiers accordée par les individus à travers un échantillon de 333 répondants. Leur recherche n'a pas eu pour but de généraliser leurs résultats mais d'approfondir le sujet à travers plusieurs pistes exploratoires (Royer & Zarlowski, as cited in Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014).

Au cours de leur analyse, ils ont identifié trois variables importantes : l'âge, le genre et la sensibilité donnée au genre. Par la suite, ils ont constaté que le genre produisait encore des catégorisations de métiers (c'est-à-dire des métiers où la présence masculine ou féminine y est dominante) (Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014). Cependant, ils ont constaté que la sensibilité liée au genre⁵ d'un métier dépendait de l'âge des répondants. En d'autres mots, la sensibilité liée au genre d'un métier devient une question de génération (Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014).

Au cours de leur analyse, ils ont fait apparaître une opposition entre les groupes A et B et une opposition entre les groupes C et D⁶. Les groupes A et B sont distingués par leur mixité dans les métiers, c'est-à-dire que les individus au sein de ces ellipses sont divisés en groupes de métiers, qui sont composés d'autant de femmes que d'hommes. Cependant, les groupes B1 et B2, qui se composent de personnes âgées de 36 à 55 ans et plus, accordent une forte importance au genre, tandis que le groupe A, qui est composé d'individus âgés de 18 à 35 ans, y est beaucoup moins sensible (Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014).

Dans les groupes C et D, il n'y a pas de mixité dans les métiers. En effet, le groupe C est composé principalement de femmes, âgées de 18 à 35 ans et semble sensible au genre de façon modérée. De ce fait, l'hypothèse sur l'influence générationnelle sur la sensibilité du genre paraît se confirmer. Quant au groupe D, celui-ci est essentiellement composé d'hommes et permet de confirmer leur hypothèse : cette ellipse est sensible au genre selon l'âge. Dès lors, le groupe de personnes âgées de 18 à 35 ans semble moins sensible au genre que le groupe des 35 ans et des plus de 55 ans (Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014).

En bref, la recherche de Gavoille, Lebègue et Parnaudeau démontre bien que les générations précédentes sont encore intégrées dans le marché du travail. Cependant, ces dernières sont très sensibles au degré de masculinité et de féminité au sein d'un métier. *A contrario*, les nouvelles générations accordent moins d'importance au degré de masculinité et de féminité dans les métiers (Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014). Cela peut s'expliquer par le fait que les nouvelles générations analysent les métiers sur base d'autres critères que le sexe alors que les générations plus anciennes prennent en compte les valeurs, les codes et les comportements liés au genre masculin et

⁵ C'est-à-dire « le degré de masculinité ou de féminité accordé à un métier. » (Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014, p. 8).

⁶ Voir figure 2 : « L'attribution d'un genre au métier : des perceptions différentes. » (Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014, p.8)

féminin pour considérer un métier (Konrad et al., as cited in Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014). Bosse et Guénard (as cited in Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014, p.5) ajoutent que « *la plupart des jeunes ont une appréciation des métiers qui tend vers la mixité* ».

Maruani et Meron (as cited in Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014) expliquent que les métiers genrés ont toujours existé mais nous avons assisté au processus de féminisation dans la plupart des métiers durant le XXe siècle. Néanmoins, dans certains métiers, on assiste toujours à une « *distinction masculin/féminin* » (Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014, p.9). Par exemple, on remarque toujours une distinction dans les métiers de services aux personnes et dans les métiers du bâtiment.

Dans la mesure où Gavoille, Lebègue et Parnaudeau (2014, p.8) ont observé que « *le sexe ne conditionne pas le degré d'importance accordé au genre dans le métier* », il est cependant constaté que les nouvelles générations accorderaient moins d'importance au genre, comme l'explique Maruani et Meron (as cited in Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014, p.6) :

« *Les métiers les plus sexués sont souvent tenus par des personnes relativement âgées et peu qualifiées, tandis que les professions qui se féminisent s'adressent, en moyenne, à un public plus jeune et plus qualifié.* »

De ce fait, les représentations sociales que les individus se font des métiers semblent évoluer. Lorsque les nouvelles générations doivent faire un choix professionnel, elles semblent moins sensibles au facteur du genre. Dès lors, les individus doivent prendre en compte plusieurs facteurs afin de faire leur choix, comme les conditions de travail, la possibilité de se réaliser, etc. (Brillet & Gavoille, as cited in Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014).

À la suite des résultats de leur recherche, les auteurs tendent à penser que la mise en place de conditions de travail valorisant l'égalité entre les femmes et les hommes influencerait les individus à faire un choix professionnel en s'écartant de la perception genrée des métiers (Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014). De plus, la mixité des métiers est encouragée par les politiques gouvernementales qui sont mises en place (Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014).

Nous pouvons conclure par le fait que les nouvelles générations s'ouvrent à de nouvelles possibilités de carrière grâce aux campagnes de sensibilisation promouvant la mixité dans les emplois ainsi que dans les formations (Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014).

3. La mise en place du *gender mainstreaming* en Belgique

Comme expliqué dans l'article de Gavoille, Lebègue et Parnaudeau, des mesures gouvernementales sont mises en place afin d'imposer plus d'égalité entre les femmes et les hommes et plus de mixité dans les métiers (Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014).

De cette façon, on peut prendre l'exemple de la stratégie du *gender mainstreaming* mise en place en Belgique, en 2007 (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010).

3.1. Approche historique

Dans une perspective historique, le concept de *gender mainstreaming* est apparu pour la première fois en 1985, lors de la troisième conférence (qui a eu lieu à Nairobi) des Nations Unies sur les femmes (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010). Le terme de *gender mainstreaming* a ensuite été approuvé lors de la quatrième conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes (qui a eu lieu à Pékin en 1995). Ainsi, le programme d'actions qui est sorti de cette conférence a eu pour but de favoriser l'égalité entre les deux sexes, et ce, à tous les niveaux (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010).

Dans l'article 3 du Traité de la Commission européenne, le *gender mainstreaming* apparaît de manière explicite et s'inscrit dans les actions politiques de l'Union européenne qui visent l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour la Commission européenne, il s'agit (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010, p.23) :

« D'intégrer la dimension de genre, c'est-à-dire qu'il faut tenir compte de cette dimension dans toutes les étapes des processus politiques – élaboration, application, suivi et évaluation – en vue de

favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit en conséquence d'évaluer la manière dont les politiques influent sur la vie et le statut des femmes et des hommes, et d'assumer la responsabilité de leur modification si nécessaire »

Ensuite, en 1999, le Conseil de l'Europe définit le *gender mainstreaming* comme suit (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010, p.23) :

« L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes (ou gender mainstreaming) consiste en la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques. »

Pour finir, au niveau belge, les articles 10 et 11bis de la Constitution belge assure l'égalité des femmes et des hommes au niveau de leurs droits et libertés. En mai 2007, une nouvelle loi est adoptée⁷ et a pour ambition de *« lutter contre les discriminations envers les femmes et les hommes au niveau de l'emploi, de la sécurité sociale, de la fourniture de biens et de services, l'accès aux activités économiques, sociales et culturelles »* (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010, p.17). Cette nouvelle loi s'est transposée selon les directives européennes et s'est améliorée au niveau des sanctions liées aux discriminations (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010).

⁷ Le manuel de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes développe : *« Loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes du 10 mai 2007 a été publiée au Moniteur belge le 30 mai 2007 et est entrée en vigueur le 9 juin. Les lois du 25 février 2003 et du 7 mai 1999 qui contenaient auparavant les dispositions visant à lutter contre les discriminations fondées sur le sexe au niveau fédéral ont été abrogées par ces nouvelles lois. »* (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010, p.17).

3.2. L'approche du *gender mainstreaming*

La loi du *gender mainstreaming* apparaît, en Belgique, le 12 janvier 2007⁸ et tend :

« *Au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intègre la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales* » (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010, p.18).

Les objectifs du *gender mainstreaming* sont les suivants : reconnaître les causes des inégalités entre les femmes et les hommes ; pallier ces causes d'inégalités ; ajuster les conditions d'accès afin de favoriser l'égalité et enfin, concrétiser l'égalité en se basant sur le plan des résultats (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010).

Au niveau stratégique, le *gender mainstreaming* est considéré comme une stratégie transversale car elle s'applique à tous les niveaux, c'est-à-dire dans tous les domaines politiques. De ce fait, cette stratégie va s'appliquer dans les emplois, les affaires sociales, les finances, la santé, la justice, etc. Le *gender mainstreaming* est également considéré comme une stratégie systématique, c'est-à-dire qu'elle va s'appliquer dans chaque phase du « *cycle politique* » (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010, p.24). Elle va donc s'appliquer dans la préparation, la décision, la mise en oeuvre et l'évaluation d'une politique mise en place. Pour finir, le *gender mainstreaming* est considéré comme une stratégie préventive, car elle va éviter que les politiques publiques mettent en place des politiques qui vont renforcer les inégalités entre les sexes (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010).

Cependant, il faut distinguer le *gender mainstreaming* et les politiques⁹ spécifiques qui visent l'égalité des femmes et des hommes. En effet, les politiques spécifiques sont des politiques qui vont se mettre en oeuvre de manière curative, dans des domaines particuliers où on constate des inégalités. De ce fait, la distinction entre le *gender mainstreaming* et les politiques spécifiques semblent évidentes : le *gender mainstreaming* est une approche préventive, transversale et

⁸ La loi du 12 janvier 2007 a été publiée dans le Moniteur belge le 13 février 2007 (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010).

⁹ Il faut cependant souligner que le *gender mainstreaming* et les politiques spécifiques sont complémentaires (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010).

systématique alors que les politiques spécifiques sont appliquées *a posteriori* (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010). Par exemple, la loi qui impose aux partis politiques d'inclure autant de femmes que d'hommes dans leurs listes électorales afin d'éviter la sous-représentation des femmes dans les assemblées est une politique spécifique visant l'égalité (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010).

Ainsi, au niveau du *gender mainstreaming*, la réalisation du « *test gender* » (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010, p.48) est mise en place. En effet, l'article 3 de la loi du *gender mainstreaming* précise que :

« Pour chaque projet d'acte législatif et réglementaire, il établit un rapport d'évaluation de l'impact du projet sur la situation respective des femmes et des hommes. Le Roi règle, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le modèle de rapport d'évaluation de l'impact, dit « test gender », et fixe son entrée en vigueur. »

3.3. Les acteurs du *gender mainstreaming*

Comme expliqué précédemment, le *gender mainstreaming* est une approche qui va conduire les personnes responsables de la définition et de la mise en oeuvre des politiques, à réfléchir de façon préventive sur la question d'égalité entre les hommes et les femmes (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010).

Dès lors, le gouvernement a un rôle primordial dans la mise en oeuvre du *gender mainstreaming*. Le rôle du gouvernement est expliqué dans l'article 2 de la loi du 12 janvier 2007 (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010, p.34) :

« Le Gouvernement veille à la mise en oeuvre des objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995, et plus particulièrement à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques, mesures, préparations de budgets ou actions qu'il prend et cela, en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes. À cette fin, il présente en début de législature, à l'occasion de la déclaration de gouvernement, pour l'ensemble des politiques menées, les objectifs stratégiques qu'il entend

réaliser au cours de celle-ci, conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin. »

Quant aux ministres, leur rôle est détaillé dans l'article 3 de la loi du 12 janvier 2007 (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010, p.35) :

« Chaque ministre intègre la dimension de genre dans toutes les politiques, mesures et actions relevant de ses compétences. À cet effet : il veille à la mise en oeuvre des objectifs stratégiques fixés à l'article 2. [...] Chaque ministre veille à la mise en oeuvre des objectifs stratégiques fixés à l'article 2, paragraphe 1er, et de l'intégration de la dimension du genre dans les plans de management, dans les contrats d'administration ainsi que dans tout autre instrument de planification stratégique des services publics fédéraux, du ministère de la Défense, des services publics de programmation, des institutions publiques de sécurité sociale, des établissements scientifiques fédéraux et des organismes d'intérêt public qui relèvent de sa compétence. À cette fin, il approuve les indicateurs de genre pertinents permettant de mesurer le processus d'intégration de la dimension de genre et la réalisation des objectifs stratégiques ».

3.4. La mise en oeuvre du plan fédéral *gender mainstreaming*

Comme l'explique l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (2018, p.21) :

« La discrimination est interdite par la loi et néfaste au bon fonctionnement des entreprises. Elle naît souvent de préjugés et de stéréotypes. La prise en compte de différences entre femmes et hommes (intégration de la dimension de genre) de son côté mène à une politique de bien-être mieux adaptée aux besoins des deux sexes. »

De nombreuses mesures ont été prises par les membres du gouvernement pour la mise en oeuvre du *gender mainstreaming*. On peut citer deux exemples :

À partir de 2016, des journées de sensibilisation ont vu le jour afin de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes. La première journée de sensibilisation s'est déroulée le 3 octobre 2016, au

sein du SPF emploi, travail et concertation sociale à Bruxelles (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2018).

Cependant, il est encore trop tôt pour évaluer les effets des actions de sensibilisation. En effet, les résultats seront évalués sur le long terme (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2018).

Le deuxième exemple concerne la police fédérale où le service de recrutement doit mettre en pratique la GPI 74 sur la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au sein de la Police (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2018). À cet effet, en ce qui concerne l'épreuve sportive lors des sélections, les femmes disposent de 30 secondes de plus que les hommes afin d'effectuer le parcours. De plus, en 2015, la police fédérale a mis en place une politique intégrant la diversité en tenant compte du concept de genre (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2018).

Chapitre 4 : s'intégrer dans un métier genré

1. L'appropriation des caractéristiques féminines et masculines

Comme expliqué précédemment, les politiques vont encourager la mixité des femmes et des hommes dans les emplois. Cependant, il est aussi question de bien s'intégrer dans un métier genré, ce qui n'est parfois pas chose simple. Ce chapitre va expliquer comment les femmes et les hommes vont s'intégrer dans un métier à caractère féminin ou masculin.

Premièrement, la sexualité joue un rôle important dans la représentation naturalisée¹⁰ de la femme car elle représente un objet du désir masculin (Guichard-Claudic & Kergoat, 2007). Dans le milieu du travail, il y a une sexualisation de la femme qui va se traduire par du harcèlement sexuel, des avances et des commentaires à caractère sexuel et cela semble habituel dans ce milieu. De plus, le regard enivrant que porte les hommes sur les femmes influence l'usage que les femmes font de leur corps. Dans un monde masculinisé, on constate que les femmes doivent jouer sur deux tableaux, c'est-à-dire qu'elles doivent faire face à deux types d'épreuves. D'un côté, elles doivent pouvoir s'y identifier en montrant constamment qu'elles sont autant compétentes que les hommes, en évitant de correspondre à l'image sexualisée de la femme. En d'autres termes, elles doivent se conformer au modèle masculin en prouvant leur efficacité. D'un autre côté, les femmes doivent garder une certaine distance vis-à-vis des avances sexuelles, elles doivent pouvoir mettre des barrières aux sollicitations (Guichard-Claudic & Kergoat, 2007).

Dans la situation où ce sont les hommes qui s'intègrent dans un milieu de travail féminin, par exemple dans les centres de loisirs pour enfants, les hommes n'éprouvent pas les mêmes difficultés que les femmes travaillant dans un milieu professionnel masculin, bien au contraire. Les hommes sont valorisés, même si les soupçons de pédophilie restent possibles (Guichard-Claudic & Kergoat, 2007).

¹⁰ Le terme de naturalisation signifie attribuer des dons, capacités et talents innés distincts selon chaque groupe de « sexe » (Mauger, 2015, p.1). Les différences de pratiques entre les femmes et les hommes s'expliqueraient par des invariants « naturels » (Mauger, 2015, p.1). Mauger (2015) explique ainsi que la naturalisation attribue à des effets du sexe (biologique) le genre (construction sociale).

Dans le milieu des jeunes cadres commerciaux, Hidri (as cited in Guichard-Claudic & Kergoat, 2007) explique que les femmes et les hommes s'imprègnent mutuellement des caractéristiques de l'autre sexe dans le but de se valoriser dans un environnement compétitif. En effet, les femmes vont modifier leur apparence en essayant de ressembler à des hommes en portant par exemple, des vêtements unisexes et en faisant du sport de façon intensive. Quant aux hommes, ils prennent le côté soigné de la femme, c'est-à-dire qu'ils prennent soin de leur apparence dans le but d'en faire un atout. Cependant, essayer de ressembler au sexe opposé se manifeste de façon asymétrique. Les femmes qui imitent l'apparence des hommes n'est pas égal à l'attitude des hommes. En effet, les hommes ne veulent pas ressembler aux femmes même s'ils prennent soin d'eux, ils valorisent simplement davantage leur caractère masculin. En résumé, les hommes s'approprient le caractère soigné de la femme afin de valoriser leurs atouts masculins, qu'ils possèdent naturellement (Guichard-Claudic & Kergoat, 2007).

Ainsi, Löwy (as cited in Guichard-Claudic & Kergoat, 2007, p.2) ajoute qu'il faut contrebalancer l'appropriation de traits masculins :

« L'addition de traits masculins menace de détruire la féminité, tandis que la masculinité hégémonique, plus 'résistante', peut accepter sans grand danger l'addition de certains traits féminins. En conséquence, les femmes qui désirent réussir dans un environnement compétitif doivent souvent apprendre à être 'bilingues', à s'approprier le style de travail masculin et féminin, et à savoir dans quelles circonstances utiliser l'un ou l'autre. »

Le cas des ouvrières étudié par Cromer et Lemaire (as cited in Guichard-Claudic & Kergoat, 2007) montre que celles-ci ont développé des tactiques afin de s'intégrer dans ce milieu tout en évitant d'abolir leur genre, cela se définit par de l'auto-contrôle. Cet auto-contrôle apparaît sous diverses formes : veiller à son style vestimentaire et à son attitude corporelle car s'habiller de manière trop féminine peut être interprété comme de la séduction. Elles doivent également faire attention à leur gestuelle, aux regards qu'elles portent, à leur posture, aux échanges verbaux avec leurs collègues de sexe masculin sans toutefois prêter attention aux connotations sexuelles de ces derniers. En résumé, les femmes doivent éviter de sexualiser leurs relations de travail avec les collègues masculins. Cela explique que certaines femmes s'habillent, dans un premier temps, avec des vêtements larges afin qu'on ne puisse pas voir leurs formes alors que l'action d'enlever une veste ou un pull montre une plus grande assurance (Guichard-Claudic & Kergoat, 2007).

En conclusion, cet article démontre qu'il est possible de s'approprier les critères de l'autre sexe (Löwy, as cited in Guichard-Claudic & Kergoat, 2007). Du côté des hommes, ils adaptent leurs actions en s'appropriant des attitudes féminines. Par exemple, ils vont montrer leur habileté relationnelle et vont prendre soin d'eux pour améliorer leur apparence, etc. mais sans perdre leur masculinité. Du côté des femmes, elles vont s'approprier des caractéristiques corporelles des hommes mais doivent mélanger les « *schémas de genre* » (Guichard-Claudic & Kergoat, 2007, p. 12).

2. Les résistances des représentations de genre

Selon l'article de Guichard-Claudic et Kergoat (2007), les stéréotypes de genre sont renforcés pour faire face à l'instabilité des rôles sociaux dans les métiers. En effet, les femmes s'intègrent dorénavant dans des métiers qui étaient traditionnellement masculins, ce qui va augmenter une affirmation de genre. Ainsi, Guichard-Claudic et Kergoat (2007, p.1) expliquent : « *Les hommes et femmes se comportent d'une certaine manière à cause de ce qu'ils sont.* ». Il y a dès lors, une résistance de représentation stéréotypée de la femme et de l'homme dans le milieu professionnel.

Les résistances des représentations de genre peuvent se montrer dans les métiers où la force et le pouvoir masculin dominant. On peut prendre l'exemple de la police et du milieu du cirque, dans lesquels l'image de l'héroïsation de l'homme est présente. Ces milieux à caractère masculin s'ouvrent aux femmes mais cela n'empêche pas une résistance d'identité de genre (Guichard-Claudic & Kergoat, 2007).

Ainsi, dans le cas de la profession policière, Pruvost (as cited in Guichard-Claudic & Kergoat, 2007) explique que les femmes font face à des contraintes dues à la naturalisation du genre (Guichard-Claudic & Kergoat, 2007). Cette dernière va créer des barrières à l'entrée de la profession car il y a une différence de force physique entre les femmes et les hommes. En effet, la plupart des personnes (policiers, personnes politiques et féministes) admettent qu'il y a une différence de force physique entre les femmes et les hommes. Dès lors, dans le cas des concours dans le milieu policier, les femmes s'y sont intégrées au fur et à mesure mais il y a eu un durcissement des critères de sélection (en ce qui concerne la performance physique) car elles réussissaient le concours. Le fait de durcir les règles traduit l'intention de protéger la masculinité

dans ce métier (Guichard-Claudic & Kergoat, 2007). Une des solutions proposées dans l'article afin de donner plus d'équité consiste à classer les femmes et les hommes selon des critères distincts, comme la taille, le poids et la performance physique (Guichard-Claudic & Kergoat, 2007).

Il en va de même pour les métiers dans le secteur ouvrier où la force, l'endurance et le courage restent des caractéristiques de l'homme, tandis que la femme est censée être dépourvue de ces caractéristiques masculines (Guichard-Claudic & Kergoat, 2007).

L'expérience de Cromer et Lemaire (as cited in Guichard-Claudic & Kergoat, 2007) dans le milieu ouvrier, a montré que lorsque les femmes arrivaient à s'intégrer dans ce milieu, elles avaient le sentiment d'entrer dans une zone interdite. Les hommes considèrent la présence féminine comme un danger car il y aura une concurrence entre eux et cela débouchera sur le chômage. De plus, les hommes vont se remettre en question sur leur identité de genre car les femmes ont la possibilité d'entrer dans un métier qui est considéré comme exclusivement réservé aux hommes car les conditions de travail sont éprouvantes. Du point de vue des femmes, elles ressentent le besoin de se faire une place mais elles doivent aussi faire face aux hommes. En effet, les hommes ont tendance à se réapproprier leur milieu professionnel par divers moyens : la raillerie, affirmer leur hégémonie¹¹ en montrant leur virilité, mais aussi en montrant de la violence physique et verbale (Guichard-Claudic & Kergoat, 2007).

En conclusion, cet article montre la vraie difficulté qu'ont les femmes et les hommes à avoir une égalité professionnelle. En effet, les représentations que l'on se fait de la femme et de l'homme contribuent à la reproduction du genre, mais sous de nouvelles formes. En bref, Guichard-Claudic et Kergoat (2007) expliquent que les stéréotypes de genre se reproduisent car on craint de perdre notre identité genrée.

¹¹ La masculinité hégémonique est aussi appelée la masculinité dominante. Pour Connell, ce terme signifie : « *La position dominante des hommes et la subordination des femmes* ». Ce concept renvoie à l'image idéale culturelle que l'on se fait de l'homme, à un moment donné (Demetrakis & Demetriou, 2001, p.2).

3. Les résistances liées à la mixité dans les métiers

Bien que la plupart des métiers semblent s'ouvrir aussi bien aux femmes qu'aux hommes, le processus de mixité évolue à un rythme irrégulier en fonction des professions (Lemarchant, 2017).

3.1. Des professions mises à l'écart

Certains métiers restent principalement masculins ou féminins. Par exemple, les assistances maternelles, les services d'aide à domicile, les secrétaires et les aides-soignantes sont les métiers les plus féminisés (Lemarchant, 2017). Dès lors, Méron (as cited in Lemarchant, 2017) explique que les métiers de services sont représentés principalement par des femmes tandis que les métiers industriels sont essentiellement composés d'hommes.

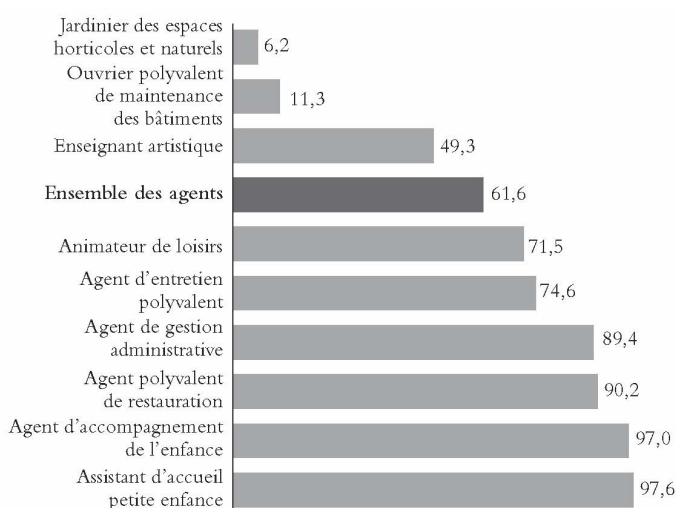


Figure 3 : « Le taux de féminisation dans les principaux métiers (en %) .»

Recherche faite en **France**.

(source : Lemarchant, 2017, p. 5).

Suivant le schéma ci-dessus, on observe bien un taux élevé de féminisation dans les services de « care » (Lemarchant, 2017, p.3). Par exemple, les métiers d'accompagnement de l'enfance et les assistants d'accueil de la petite enfance ont un taux important de féminisation (Lemarchant, 2017).

En Belgique, le même schéma apparaît. En effet, tout comme en France, le secteur de la construction de bâtiments est composé principalement d'hommes (91,4%) tandis que les activités d'enseignement (69, 3%), sociales (84,5%) et de personnel domestique (91,6%) sont composées

essentiellement de femmes (Direction générale Statistique et Information économique¹², as cited in Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2011).

Emploi global en Belgique par secteur, en fonction du degré de féminisation (2007)⁶

Degré	Secteur	Nombre			Proportion	
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Degré 1	42 Génie civil	2.578	32.393	34.971	7,4%	92,6%
	43 Travaux de construction spécialisés	15.689	188.350	204.040	7,7%	92,3%
	33 Réparation et installation de machines et d'équipements	1.062	12.115	13.177	8,1%	91,9%
	41 Construction de bâtiments ; promotion immobilière	7.206	76.473	83.679	8,6%	91,4%
Degré 2	27 Fabrication d'équipements électriques	4.218	36.071	40.289	10,5%	89,5%
	16 Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles ; fabrication d'articles en vannerie et sparterie	2.578	18.770	21.348	12,1%	87,9%
	49 Transports terrestres et transport par conduites	16.542	114.372	130.914	12,6%	87,4%
	28 Fabrication de machines et d'équipements n.c.a.	5.520	34.681	40.201	13,7%	86,3%
Degré 7	85 Enseignement	286.996	127.169	414.164	69,3%	30,7%
	78 Activités liées à l'emploi	23.894	10.328	34.222	69,8%	30,2%
Degré 8	86 Activités pour la santé humaine	228.677	82.295	310.972	73,9%	26,5%
	93 Autres activités de services	45.586	13.745	59.331	76,8%	23,2%
	14 Industrie de l'habillement	5.507	1.649	7.157	77,0%	23,0%
Degré 9	88 Action sociale sans hébergement	127.379	27.081	154.460	82,5%	17,5%
	87 Activités médico-sociales et sociales avec hébergement	120.561	22.186	142.747	84,5%	15,5%
Degré 10	97 Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	34.863	3.204	38.068	91,6%	8,4%
	Autres secteurs (pas de données fiables disponibles)	5.847	23.485	29.332	19,9%	80,1%

Figure 4 : la ségrégation horizontale.

« *Emploi global en Belgique par secteur, en fonction du degré de féminisation (2007)* » (source : Direction générale Statistique et Information économique (DGSIE), as cited in Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2011, pp. 112-118).

En bref, nous pouvons expliquer ce phénomène par le concept de ségrégation horizontale, c'est-à-dire que les femmes et les hommes sont répartis de manière disproportionnée dans les secteurs dans lesquels ils travaillent (Lemarchant, 2017).

3.2. Le plafond de verre

Morrison, White et Von Velsor (as cited in Lemarchant, 2017, p.6) définissent la métaphore du plafond de verre :

« *Ensemble de barrières artificielles, créées par des préjugés d'ordre comportemental ou organisationnel, qui empêchent les individus qualifiés d'avancer dans leur organisation.* »

¹² La DGSIE (2010, as cited in Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2011) a effectué une enquête sur les forces de travail.

De fait, l'inachèvement du processus de mixité dans certains métiers peut être expliqué par deux facteurs (Buscatto & Marry, as cited in Lemarchant, 2017). Le premier facteur est appelé « *le jeu des cooptations homophiles* » (Lemarchant, 2017, p.6), où au sein d'une profession, les hommes vont préférer choisir d'autres hommes et vont ainsi reproduire le modèle de masculinité. Le deuxième facteur est celui dans le cas où le contexte professionnel encourage des mobilités internationales, chose que les femmes ne peuvent pas concilier avec leur vie de famille (Buscatto & Marry, as cited in Lemarchant, 2017).

Dès lors, on peut parler d'une ségrégation verticale, c'est-à-dire que les femmes et les hommes sont repartis de façon inégalitaire dans différents niveaux de fonction. D'une manière générale, les femmes exercent des fonctions inférieures alors que les hommes travaillent dans des fonctions supérieures (Lemarchant, 2017). De ce fait, les femmes rencontrent des difficultés pour s'initier dans des fonctions de direction. Ces barrières artificielles sont appelées « *plafond de verre* » (Lemarchant, 2017, p.6).

Chapitre 5 : la socialisation professionnelle

1. Définition du concept de socialisation professionnelle

Premièrement, Dubar (as cited in Bordes, 2013) explique que le concept de socialisation a traversé toute l'histoire des sciences sociales. Chez les jeunes, la socialisation a permis de comprendre le processus d'acquisition de valeurs, de règles et de codes transmis par la société. Ensuite, le concept de socialisation s'est étendu au niveau professionnel (Bordes, 2013).

Dès lors, Berger et Lukmann (as cited in Bordes, 2013) définissent deux catégories de socialisation. La première est la socialisation primaire qui est développée dès l'enfance et aide s'intégrer dans la société en intégrant les règles et les valeurs de cette dernière. La deuxième est la socialisation secondaire où l'individu, qui est déjà socialisé, va intégrer des normes, des valeurs et des règles des « *sous-mondes* » (Berger & Luckmann, as cited in Bordes, 2013, p.2).

Ainsi, une profession est considérée comme un « *sous-monde* » qui a ses propres valeurs, ses codes, son langage et dégage des stéréotypes professionnels qui, de ce fait, écartent les individus qui ne correspondent pas à ces derniers (Dubar, 2015).

Cette approche de socialisation a donné lieu à de nombreuses études décrivant les étapes de la socialisation professionnelle. Ainsi, durant trois années, Fred Davis¹³ (as cited in Bordes, 2013) a mené une étude auprès de cinq promotions d'infirmières et a résumé six stades de la « *conversion doctrinale* » des infirmières (Dubar, 2015, p.12) :

Le premier stade est celui de l'innocence initiale, c'est-à-dire que les stéréotypes liés aux métiers dominant. Par exemple, les infirmières débutantes caractérisent ce métier comme altruiste, dévouant, etc.

Le second stade est celui d'incongruité, de la crise, où les apprenties infirmières prennent conscience que leur métier n'est pas comme elles le voyaient. Il y a donc un choc de la réalité car leurs stéréotypes sont incongrus et ne correspondent pas au métier.

¹³ Etude réalisée à Chicago, en 1996.

Le troisième stade est le déclic, où les infirmières devinent ce qu'on attend d'elles. Les infirmières ressentent donc l'intuition de « *ce que l'on doit faire pour se conformer aux attentes des autres* » (Dubar, 2015, p.12).

Le quatrième stade est la simulation du rôle, c'est-à-dire que les infirmières vont mettre en oeuvre le troisième stade. En d'autres mots, elles vont appliquer les stéréotypes du métier.

Le cinquième stade est celui d'intériorisation anticipée, où les infirmières vont suivre le schéma d'une dualité entre « *le soi-profane et le soi professionnel contre l'opportunité d'une carrière plus ou moins assurée* » (Dubar, 2015, p.12). Elles vont donc se construire sur une double personnalité par anticipation de carrière (Dubar, 2015).

Le dernier stade est l'intériorisation stable, c'est-à-dire que les infirmières vont incorporer leur rôle et cela va leur permettre de rejeter leur soi-profane (Dubar, 2015). En résumé, elles vont se créer une nouvelle vision de leur métier qui va être renforcée par les interactions avec les professionnels (Dubar, 2015).

2. La socialisation des hommes dans un milieu professionnel féminin : l'exemple des hommes sages-femmes

Dans un premier temps, Charrier (2010) résume les trois thèses du processus de socialisation masculine dans les métiers féminins.

La première thèse est celle dans laquelle les hommes ont une logique de déclassement (Connell, as cited in Charrier, 2010). En effet, en considérant les métiers féminins comme des métiers à faible qualification et ressemblant aux tâches domestiques, les hommes vont entrer dans une logique de déclassement (Charrier, 2010). Cependant, cette première thèse ne correspond pas au cas étudié par Charrier.

La deuxième thèse est celle où les hommes s'investissent au maximum dans le but d'occuper une position importante dans le métier. Williams (as cited in Charrier, 2010) explique cette thèse à travers le concept de « *glass escalator* » (Williams, as cited in Charrier, 2010, p.1), où les hommes

tirent un bénéfice dans les métiers féminins en accédant aux postes considérés comme plus légitimes pour eux, avec un salaire plus élevé. Dans le cas du métier de sage-femme, les femmes expliquaient que les hommes devaient occuper des postes de cadre (Charrier, 2010).

Dans la dernière thèse, on parle de socialisation inversée (Mennesson, as cited in Charrier, 2010, p.1), où « *la socialisation est marquée à tel point par un genre qu'elle donne des références inversées à l'individu par rapport à son sexe.* » De ce fait, les hommes exerçant le métier de sage-femme est expliqué par le fait qu'il a été socialisé au féminin, c'est-à-dire avec des caractéristiques considérées comme féminines et cela leur a permis d'envisager une profession féminine (Charrier, 2010).

À travers sa recherche, Charrier (2010) a voulu déconstruire le schéma de socialisation, en distinguant la socialisation primaire de la socialisation secondaire, expliquées au point précédent par Dubar (2000).

2.1. La socialisation primaire

Charrier (2010) explique que les femmes jouent un rôle primordial dans la socialisation. Par exemple, les hommes sages-femmes qui viennent d'une génération de femmes ayant été elles-mêmes sages-femmes, vont vouloir perpétuer cette tradition familiale (Charrier, 2010). D'une manière globale, la mère réagit de manière positive au choix de métier de son fils et est plus présente dans le processus de socialisation professionnelle (Charrier, 2010). Du côté du père, celui-ci semble avoir moins d'influence sur le choix professionnel de son fils. En effet, ce qui compte pour lui, c'est que son fils soit épanoui et intégré dans le marché de l'emploi (Charrier, 2010). Les déceptions que le père peut éprouver vis-à-vis du métier de son fils sont définies comme marginales car les déceptions portent plus sur l'abandon du projet professionnel que le père avait choisi pour son fils que sur le métier en lui-même (Charrier, 2010).

En résumé, on peut constater une socialisation ouverte des hommes sages-femmes, c'est-à-dire qu'ils entretiennent un équilibre entre leur masculinité et leur féminité (Charrier, 2010). De plus, ce sont les représentations positives des femmes et leur forte présence qui influencent l'intérêt des hommes à intégrer un métier genré (Charrier, 2010). Cette représentation positive des femmes va

également renforcer leur intérêt pour « *la magie de l'enfantement et de la naissance* » (Charrier, 2010, p.5). De plus, les hommes sages-femmes qui ont, auparavant, connu la médecine parlent de rupture avec leur vocation médicale car ils ont été confrontés à une image différente du métier (Charrier, 2010). En effet, ils ont constaté une séparation entre le « *care* » qui correspond aux soins portés à autrui de manière préventive et le « *cure* » qui se rapporte au rôle du médecin (Charrier, 2010, p.5).

2.2. Rappel à l'identité masculine

Malgré le fait que les hommes sages-femmes entrent dans un monde féminisé, ils n'ont pas l'intention d'inverser leur socialisation (Mennesson, as cited in Charrier, 2010). Ces derniers tendent à garder une proximité avec leur socialisation masculine. Ainsi, les hommes sages-femmes qui ont témoigné à travers l'étude¹⁴ de Charrier (2010) ont expliqué qu'ils pratiquent ou ont pratiqué un sport (par exemple, le football, le rugby ou la boxe) afin de garder une identité masculine. De plus, les ambitions professionnelles des hommes sages-femmes durant leur enfance étaient classiquement masculines (par exemple, un des répondants de l'étude de Charrier (2010) voulait devenir pilote d'hélicoptère) mais ils ne regrettent en rien leur choix professionnel actuel (Charrier, 2010).

Enfin, la distinction entre l'univers masculin et féminin s'opère à travers le caractère des hommes sages-femmes (Charrier, 2010). En effet, les hommes sages-femmes tentent d'affirmer leur virilité, tout en jouant sur leur humour afin de garder une proximité avec leur socialisation masculine (Charrier, 2010).

McDowell (2015, p.2) ajoute que les hommes occidentaux affirment leur image masculine en utilisant un langage stratégique et stéréotypé :

« Stereotypical masculine strategies are said to include interruption, topic control, swearing, aggravated comments, avoidance of personal topics and self-disclosure, boastful storytelling and unsupportive conversational behaviour in regard to a lack of backchannels and delayed minimal responses. »

¹⁴ Etude faite en France.

Cependant, selon l'étude de McDowell (2015) qui a eu lieu dans un hôpital en Irlande du Nord, avec un échantillon de trois infirmiers, ces derniers utilisent un langage qui se rapproche d'autres identités qui ne sont pas forcément masculines. L'étude de McDowell (2015) confirme donc la théorie de Butler (as cited in McDowell, 2015) qui montrait que le genre pouvait être déconstruit si on s'éloignait des constructions sociales de ce qui signifie être un homme ou une femme. En résumé, selon le contexte, le mode de communication change et de ce fait, les infirmiers vont utiliser des pratiques linguistiques typiquement féminines afin de souligner leur identité d'infirmier. On entend par « *pratiques linguistiques féminines* » (McDowell, 2015, p.4), l'utilisation du pronom inclusif « *nous* » qui va accentuer la différence entre le groupe d'infirmiers (et infirmières) concerné et les autres dans le but de créer un collectif de groupe, c'est-à-dire une identité collective; la participation aux commérages sur d'autres personnes qui ne font pas partie du groupe; l'humour de groupe qui va renforcer le sentiment d'appartenance et de connaissances partagées (McDowell, 2015). Pour finir, McDowell (2015) ajoute que les hommes infirmiers utilisent le langage féminin afin de s'aligner au contexte professionnel, qui est bel et bien genré.

Pour conclure, Charrier (2010, p.7) explique que « *le temps de formation du métier de sage-femme est le moment où la socialisation primaire « ouverte » autorise l'individu à envisager des comportements et des attitudes qui sont socialement associés au sexe féminin.* » De plus, déconstruire le genre du métier¹⁵ a permis l'intégration des hommes au sein du métier, tout en gardant leur masculinité (Charrier, 2010).

3. La socialisation des femmes dans un milieu professionnel masculin : l'exemple des femmes chirurgiennes

Malgré que le milieu médical intègre plus de femmes, la chirurgie reste un milieu masculin (Zolesio, 2009) de par sa culture professionnelle (par exemple, le savoir technique qui est considéré comme une compétence masculine, la culture du leadership et de l'autorité, qui ne semblent pas correspondre aux caractéristiques féminines) et sa méthode de recrutement. Il est donc intéressant d'analyser le processus de socialisation des femmes dans ce métier (Zolesio, 2009).

¹⁵ C'est-à-dire que le métier de sage-femme n'est plus une compétence de genre réservée aux femmes (Charrier, 2010).

De plus, Zolesio (2009) explique que l'humour sexiste et misogyne de la part des chirurgiens va conserver la masculinité de ce métier car les femmes vont dès lors refuser la spécialité chirurgicale.

3.1. La socialisation primaire

Dans le cas des femmes chirurgiennes, Zolesio (2009) explique que la socialisation familiale les avait déjà préparées aux professions masculines. En effet, lors de la recherche de Zolesio (2009), faite en France, les enquêtées¹⁶ ont expliqué que la valeur du travail, qui était parfois liée à la rigueur, était la première valeur transmise par leurs parents (Zolesio, 2009). De plus, les répondantes ont déclaré qu'elles avaient hérité de la vision du travail de leur père, à savoir une conception du métier qui privilégiait l'épanouissement personnel ou qui considérait le travail comme un moyen de vivre plus confortablement (Zolesio, 2009).

Ainsi, comme l'expliquent Baudelot et Gollac (as cited in Zolesio, 2009), autant les filles que les pères considèrent le travail comme un lieu de bonheur et d'investissement volontaire. De plus, la socialisation familiale a préparé les répondantes à la forte disponibilité, comme l'exige le métier de chirurgien (Zolesio, 2009).

On peut également parler du fait que durant leur enfance, les enquêtées se considéraient comme des garçons manqués avec de la poigne, chose qui est exigée dans le métier (Zolesio, 2009).

Enfin, grandir dans un environnement masculin (frères, voisins, amis, écoles, etc.) va influencer les filles à avoir un tempérament masculin. Dès lors, choisir un métier genré ne paraît pas problématique pour ces femmes car elles ont toujours vécu dans un milieu masculin (Zolesio, 2009).

En résumé, les femmes chirurgiennes avaient déjà été préparées au métier du fait de leur socialisation primaire atypique (Zolesio, 2009).

¹⁶ Zolesio (2009) a constitué un échantillon de 40 femmes chirurgiennes afin de réaliser sa recherche.

3.2. La masculinisation des femmes

C'est durant leur stage de spécialisation que les futurs médecins vont intégrer les techniques et la culture du métier (Zolesio, 2009). Ainsi, les femmes ont tendance à se conformer à l'univers masculin du métier de chirurgien car elles sont considérées par les professionnels comme trop émotives, sensibles et trop fragiles pour suivre le rythme du métier (Zolesio, 2009).

Dès lors, les femmes ont dû s'imposer dans le métier afin de prouver leur égalité face aux hommes (Zolesio, 2009). Par exemple, les répondantes de l'enquête de Zolesio (2009) ont expliqué qu'elles ont dû faire beaucoup plus d'efforts que leurs collègues masculins durant leur stage et devaient constamment faire leurs preuves.

Par conséquent, les femmes doivent sans cesse oublier leur identité de femme en intégrant les valeurs professionnelles masculines du métier (par exemple, en s'investissant de manière excessive dans leur profession et en surenchérissant les commentaires sexistes ou grossiers) (Zolesio, 2009). En d'autres mots, comme l'explique McDowell (2015), les femmes ont été contraintes d'adopter des caractéristiques masculines ou de s'éloigner de leur féminité afin de s'intégrer dans un emploi masculinisé.

En conclusion, Zolesio (2009, p.8) explique que les « *interactions professionnelles quotidiennes* » (par exemple, l'humour sexiste et les provocations) vont pousser les femmes à s'éloigner du métier de chirurgien car leur socialisation primaire s'éloigne trop de l'univers chirurgical. Cependant, les femmes qui ont hérité d'une socialisation primaire atypique sont parvenues à s'initier dans ce métier en jouant le jeu avec leurs collègues masculins et en se masculinisant durant leur stage de spécialisation (Zolesio, 2009). De plus, Zolesio (2009) s'est aperçue que lorsque les femmes exercent le métier de chirurgien de façon stable et plus autonome, certaines s'écartent du modèle masculin en adoptant des attitudes plus féminines.

Conclusion des apports théoriques

La première partie de ce mémoire était réservée aux apports théoriques que les lectures scientifiques pouvaient nous apporter afin de nous guider dans la suite de ce travail. À travers ces lectures, nous avons abordé les thèmes principaux de la recherche, à savoir les stéréotypes de genre dans les métiers genrés et le processus de socialisation au sein de ces derniers. Nous avons, ensuite, dégagé quelques définitions et concepts en élaborant un état des lieux des recherches déjà réalisées sur ces thématiques. Enfin, nous avons exploré la littérature en reliant ces trois thématiques les unes aux autres.

Au fil des lectures, nous avons constaté que s'intégrer dans un métier marqué par un genre pouvait sembler pénible, malgré les politiques imposées par le gouvernement et les évolutions des représentations sociales des métiers.

Dans un premier temps, nous avons observé que les mécanismes d'intégration étaient différents selon le sexe. Du côté des hommes, ils ont plus de facilités à s'intégrer dans un métier féminin que les femmes s'intégrant dans un métier masculin. Ainsi, ils vont savoir s'adapter dans cet environnement sans oublier leur masculinité. *A contrario*, les femmes vont devoir se masculiniser pour se faire une place dans un métier considéré comme masculin, en oubliant leur identité féminine.

Ensuite, nous nous sommes aperçus qu'il existait des résistances face à la mixité des métiers et aux représentations du genre. En effet, dans le cas où les métiers représentaient la force et la dominance des hommes, ces derniers vont se sentir ébranlés par le processus de féminisation et vont dès lors, montrer une forme de résistance face à ce phénomène. De plus, de nombreux métiers vont rester genrés. Cela peut s'expliquer par les métaphores du plafond de verre et de la ségrégation horizontale, expliquées par Lemarchant (2017).

Enfin, nous avons constaté que le processus de socialisation était un concept important pour comprendre comment les femmes et les hommes allaient s'intégrer dans un métier genré. Analyser le processus de socialisation primaire établi par les parents semble nécessaire pour comprendre les raisons qui vont pousser les femmes et les hommes à s'intégrer dans un métier genré.

Partie 2 : méthodologie

Chapitre 1: construction du modèle d'analyse

1. Problématique

Au cours de la première partie de ce mémoire, nous avons remarqué que la littérature concernant la socialisation dans les métiers genrés semblait peu étoffée. Ce mémoire a pour objectif d'enrichir cette littérature.

Ainsi, ce mémoire s'est basé sur la question de recherche suivante : **quelle est l'influence des stéréotypes de genre sur le processus de socialisation au sein des métiers genrés ?**

2. Les hypothèses

Les premières hypothèses vont s'appuyer sur les théories des stéréotypes de genre expliquées dans la littérature. Malgré la politique du *gender mainstreaming* mise en place en Belgique ainsi que l'évolution des représentations sociales des métiers, il existe encore des résistances face à la mixité des métiers et aux représentations du genre.

Ainsi, nos deux premières hypothèses sont les suivantes :

- H1a : les stéréotypes de genre résistent dans les métiers genrés.
- H1b : les jeunes sont moins sensibles aux représentations des métiers genrés.

Les secondes hypothèses se basent sur la théorie de la socialisation professionnelle expliquée dans la première partie de ce mémoire. De ce fait, le processus de socialisation est un concept important pour comprendre comment les femmes et les hommes vont s'intégrer dans un métier genré. Enfin, il semble que le processus de socialisation diffère selon le sexe.

Par conséquent, nos trois dernières hypothèses vont être formulées de la manière suivante :

H2a : les mécanismes d'intégration professionnelle sont différents selon le sexe.

- H2b : les femmes éprouvent plus de difficultés à s'intégrer dans un métier considéré comme masculin.
- H2c : les hommes éprouvent plus de facilités à s'intégrer dans un métier considéré comme féminin.

Chapitre 2 : la démarche adoptée

Après avoir énoncé notre question de recherche ainsi que nos hypothèses¹⁷, ce deuxième chapitre va avoir comme ambition de répondre aux deux questions suivantes : « *Observer comment ?* » et « *Observer qui ?* » (Dépelteau, 2010, pp.212-241).

1. Observer comment ?

Selon Grawitz (1993), il existe trois façons de collecter les données : les techniques documentaires (c'est-à-dire les analyses de contenu), les techniques vivantes (c'est-à-dire la collecte de données à travers des interviews et des tests) et les techniques d'études de collectivités et de groupes.

Pour cette recherche, nous avons utilisé la deuxième technique, qui est celle des techniques vivantes. En effet, nous avons collecté nos données à partir de plusieurs interviews.

1.1. Le choix du qualitatif

Le choix du qualitatif nous semblait être l'approche la plus pertinente, compte tenu de notre question de recherche, à savoir le processus de socialisation dans les métiers genrés. De plus, notre recherche a pour but de comprendre un phénomène à travers les interprétations des réponses que donnaient notre échantillon. En effet, comme l'explique Hlady Rispal (2002, p.5), nous préférons « *donner une interprétation de la structure d'un phénomène, de sa configuration, plus que des causes du phénomène. [...] Le chercheur qualitatif se concentre sur la description de l'individualité d'un certain phénomène, il cherche à comprendre l'objet étudié dans son contexte.* »

1.2. Le choix des entrevues

Il existe trois formes d'entretien : l'entretien dirigé (ou directif), l'entretien semi-dirigé (ou semi-directif) et l'entretien libre (ou non directif) (Imbert, 2010).

¹⁷ Ce premier chapitre a consisté à répondre à la question suivante : « *Observer quoi ?* » (Dépelteau, 2010, pp. 2010-212).

Imbert (2010, p.2) définit l'entretien semi-directif comme suit :

« L'entretien semi-directif est donc une conversation ou un dialogue qui a lieu généralement entre deux personnes. Il s'agit d'un moment privilégié d'écoute, d'empathie, de partage. [...] Ce dernier ayant établi une relation de confiance avec son informateur va recueillir un récit en s'appuyant sur un guide préalablement testé et construit à l'issue de travaux de recherche exploratoire. »

L'entretien semi-directif nous semblait la forme la plus pertinente car cette technique de collecte des données permettait de développer les approches qualitatives et interprétatives. Il permet également de comprendre le sens des actions que donnent les répondants (Imbert, 2010 ; Dépelteau, 2010). Enfin, cette technique possède de nombreux avantages comme le faible coût de la procédure ainsi que la grille d'entretien qui est facile d'accès (Dépelteau, 2010).

1.3. Les limites du qualitatif

La démarche qualitative via les entretiens comporte cependant quelques limites.

Premièrement, les personnes interviewées ne disent pas toujours la vérité. En effet, selon Kaufmann (2016), les personnes se racontent parfois une histoire lorsqu'ils nous racontent une histoire lors de l'entretien. Ce phénomène est appelé « *les fables de vie* » (Kaufmann, 2016, p.54). De plus, il est important de se méfier des récits qui sont trop beaux pour être vrais, c'est-à-dire des discours qui sont trop lisses et cohérents pour être véridiques (Kaufmann, 2016).

De ce fait, afin d'instaurer un climat de confiance, nous prévenions, à chaque début d'interview, que cette dernière se fera de manière anonyme et que leur nom ne sera pas cité lors de nos analyses.

Deuxièmement, il faut tenir compte des jeux d'influence en situation d'entretien (Kaufmann, 2016). Par exemple, les questions interro-négatives vont influencer les réponses des répondants, c'est-à-dire qu'à travers une question posée de façon négative, la position du chercheur est clairement définie et va, de ce fait, influencer l'enquêté à donner une réponse qui est souhaitée par

le chercheur (Kaufmann, 2016). Par conséquent, il est primordial, lors de nos entretiens, d'être le plus neutre possible afin de ne pas influencer les réponses de notre échantillon.

Il est également important de souligner que notre recherche a pour but d'affiner nos apports théoriques, c'est-à-dire que nous allons compléter les théories existantes. En effet, au vu du nombre limité de répondants composant notre échantillon, notre recherche a une portée exploratoire et n'a donc pas pour ambition de produire des résultats généralisés à la population (Royer & Zarlowski, 2014).

2. Observer qui ?

2.1. L'échantillon

Pour cette recherche, il nous a paru pertinent de mener des entretiens auprès de plusieurs femmes policières ainsi que de plusieurs hommes infirmiers car au sein de ces deux professions, nous remarquons une évolution des représentations sociales, c'est-à-dire que « *l'identité de métier semble moins marquée par le caractère masculin ou féminin* » (Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014, p. 1).

De ce fait, notre échantillon est composé de six hommes infirmiers et de cinq femmes policières. De plus, ces deux groupes sont composés de deux générations différentes : les personnes de moins de 35 ans et les personnes de plus de 36 ans.

Comme l'expliquent Kohn et Christiaens (2014) avec la recherche qualitative, nous devons choisir un échantillon apte à nous fournir le maximum d'informations pertinentes jusqu'à la saturation des réponses. Par conséquent, nous avons choisi un échantillon réduit car nous arrivions à un effet de saturation des réponses données par les enquêtés.

« *L'échantillon de type qualitatif vise à collecter un maximum de variabilité de réponses et comptera le nombre d'entretiens nécessaires pour atteindre la saturation des réponses, c'est-à-dire jusqu'à ce qu'aucune nouvelle information ou thématique n'émerge des données.* » (Kohn & Christiaens, 2014, p.3).

Pour finir, il nous semble important de préciser qu'étant donné la situation pandémique, il était difficile de contacter ces acteurs de première ligne dans la lutte contre la propagation du coronavirus.

2.2. La construction des guides d'entretien

Nous avons élaboré notre guide d'entretien selon notre revue de la littérature et dans le but d'effectuer une comparaison du processus de socialisation entre les femmes policières et les hommes infirmiers.

Ainsi, notre guide d'entretien se compose de cinq thématiques : l'introduction (c'est-à-dire les questions de présentation des répondants), la mixité du métier (la répartition des deux sexes au sein du métier), l'environnement (c'est-à-dire l'atmosphère sur le lieu de travail), les stéréotypes de genre (c'est-à-dire l'image que les enquêtés ont de leur métier) et l'intégration professionnelle (c'est-à-dire le processus de socialisation, l'effet de genre et la socialisation primaire des répondants).

De plus, deux échelles ont été ajoutées au sein de la grille d'entretien : la première est l'échelle de BEM¹⁸ (*figure 1*) qui a servi à évaluer l'identité de genre des interviewés et la seconde échelle est celle de Likert, qui expose le degré de sensibilité au genre du métier. Cette dernière a eu comme utilité de répondre à notre hypothèse **H1b**.

¹⁸ En ce qui concerne l'échelle de BEM, nous avons masqué les titres des colonnes afin de ne pas influencer les réponses de notre échantillon.

Partie 3 : résultats

Introduction

Cette présente partie a pour objectif d'analyser les entretiens menés afin de répondre à nos hypothèses. De ce fait, nos résultats seront présentés par hypothèses qui seront subdivisées en deux parties, selon qu'il s'agisse du métier d'infirmier ou de policier afin de faciliter la compréhension et la comparaison du processus de socialisation de ces deux métiers.

D'abord, nous allons présenter nos résultats relatifs à nos deux premières hypothèses qui concernent les stéréotypes de genre.

Ensuite, nous expliquerons les résultats liés à nos secondes hypothèses qui se basent sur la théorie de la socialisation professionnelle, en incluant un chapitre qui va analyser le processus de la socialisation primaire des répondants.

Enfin, dans la quatrième partie de ce mémoire, nous ferons un état des lieux de notre question de recherche. Cette partie sera également subdivisée en deux parties, selon le métier d'infirmier ou de policier.

Chapitre 1 : les stéréotypes de genre

1. Rappels théoriques et méthodologiques

Au fil de nos lectures des articles scientifiques, nous avons constaté que malgré les mesures gouvernementales mises en place visant l'égalité des femmes et des hommes (la mise en oeuvre du *gender mainstreaming* en Belgique, par exemple), les vraies difficultés qu'ont ces derniers à avoir une égalité professionnelle persistent. En effet, selon Guichard-Claudic et Kergoat (2007), les stéréotypes de genre se reproduisent dans les métiers car les individus craignent de perdre leur identité de genre. De plus, les représentations que l'on se fait de la femme et de l'homme contribuent à la reproduction du genre.

On peut également parler des résistances liées à la mixité des métiers. Ainsi, Lemarchant (2017) définit le concept de ségrégation horizontale comme étant le fait pour les femmes et les hommes d'être repartis de manière disproportionnée dans les secteurs dans lesquels ils travaillent. Cet auteur définit également le concept de ségrégation verticale comme étant le fait pour les femmes et les hommes d'être repartis de manière inégalitaire dans les différents niveaux de fonction (Lemarchant, 2017).

Cependant, on peut remarquer une évolution des représentations que l'on se fait des métiers. Selon l'étude de Gavaille, Lebègue et Parnaudeau (2014), les nouvelles générations semblent moins sensibles au genre du métier. Cela peut s'expliquer par le fait que ces dernières choisissent leur métier sur base d'autres critères que le sexe (Konrad et al., as cited in Gavaille, Lebègue & Parnaudeau, 2014). De plus, Bosse et Guénard (as cited in Gavaille, Lebègue & Parnaudeau, 2014, p.5) expliquent que : « *La plupart des jeunes ont une appréciation des métiers qui tend vers la mixité.* »

Dans ce chapitre, nous allons vérifier si les stéréotypes de genre résistent bel et bien au sein des métiers que nous avons étudié (hypothèse **H1a**). Nous allons également vérifier si la nouvelle génération, c'est-à-dire les individus qui sont âgés de 18 à 35 ans, est véritablement moins sensible au genre du métier (hypothèse **H1b**). Enfin, nous comparerons les deux métiers au regard de nos deux premières hypothèses.

2. Analyse des réponses des enquêtés

2.1. Les stéréotypes de genre

Lors de nos entretiens, nous avons établi le même questionnaire aussi bien pour les hommes infirmiers que pour les femmes policières, et ce, afin d'avoir plus de facilité pour comparer les deux situations. Afin de confirmer ou d'infirmer l'hypothèse **H1a**, nous avons posé plusieurs questions relatives à l'ambiance sur le lieu de travail et aux représentations du métier d'infirmier ou de policier. Par exemple, nous avons demandé aux enquêtés de décrire l'ambiance au travail, s'ils avaient déjà reçu des remarques sexistes ou stéréotypées de la part de leurs collègues. Nous leur avons également demandé la vision de leur métier, s'ils remarquaient une différence de considération entre eux et leurs collègues du sexe opposé, etc.

Cela nous a dès lors permis d'établir une analyse globale de la situation et de confirmer, ou non, si les stéréotypes de genre se reproduisent effectivement au sein des deux métiers étudiés.

2.2. Sensibilité aux représentations des métiers genrés

Lors de nos entretiens, nous avons demandé à notre échantillon de répondre à l'échelle de Likert, qui concernait la sensibilité au genre d'un métier. Le tableau se présentait comme ceci :

Sensibilité au genre du métier	Tout à fait d'accord	d'accord	plutôt d'accord	indifférent	plutôt pas d'accord	pas d'accord	pas du tout d'accord
Je suis sensible au fait qu'un métier soit perçu comme plutôt masculin ou plutôt féminin							

Nous avons expliqué ce tableau aux enquêtés à travers plusieurs exemples afin qu'ils répondent de manière la plus objective possible.

3. Communication des résultats

3.1. Les résistances des stéréotypes de genre

3.1.1. Le cas des hommes infirmiers

Dans le cas des hommes infirmiers, nous avons remarqué que ces derniers subissaient des remarques stéréotypées de la part de leurs collègues (féminines) au sujet de leur force physique.

Nous pouvons prendre l'exemple de l'infirmier D., qui explique cette situation :

« Quand les femmes m'appellent pour que je porte quelque chose, ça va une fois, deux fois, mais à un moment donné, je dis stop. Ce n'est pas à moi de me casser le dos parce que je suis un homme et que j'ai plus de force, soi-disant. »

Par cet extrait, on remarque que les femmes infirmières ont une image stéréotypée des hommes, selon laquelle ces derniers devraient avoir une force physique plus importante qu'elles.

On peut également prendre l'exemple de l'infirmier S., qui a vécu une situation similaire :

« J'entendais : « On va avoir un homme fort avec nous, c'est bien ». Donc c'est moi qui devais faire les grosses manipulations. On est considéré comme une force. [...] J'entends toujours la même remarque : « C'est bien, on va avoir un homme fort aujourd'hui, avec nous. »

Enfin, l'infirmier J. nous explique que les stéréotypes de genre sont encore marqués dans ce métier. De plus, à travers l'extrait ci-dessous, nous pouvons nous référer à la théorie de Niedenthal, Krauth-Gruber et Ric (2009), selon laquelle les hommes et les femmes vont adhérer aux rôles de genre en se comportant de manière stéréotypée.

« J'ai déjà subi des remarques sexistes. [...] elles (N.B. les infirmières) attendaient que j'affirme ma position d'homme pour des choses plus physiques ou pour des interventions plus musclées. Parfois, je suis pris dans cette image virile, je fais un peu le macho. [...] Quand on doit porter des

charges lourdes ou de gros gabarits, les infirmières sont contentes de travailler avec des hommes. Les hommes sont contents d'avoir ce rôle-là, ce côté viril. [...] J'ai eu un débat dans mon service avec des hommes qui disaient : « Si un jour, il n'y a que des femmes, ça n'ira pas. », parce que physiquement, cela ne va pas passer. Du coup, on a réorganisé l'horaire pour que, d'office, il y ait un homme et c'est très bête de penser comme ça. Mais, c'est dans les esprits, il faut un homme. »

Nous pouvons, dès lors, faire le lien avec nos apports théoriques. En effet, Niedenthal, Krauth-Gruber et Ric (2009) expliquent que les rôles sociaux de la femme et de l'homme vont créer des attentes de comportements de genre, c'est-à-dire des attentes de comportements socialement appropriés pour les femmes et les hommes. On attend donc des hommes qu'ils soient compétents, autoritaires, forts, indépendants et qu'ils aient confiance en eux.

De plus, Guichard-Claudic et Kergoat (2007) expliquent que les représentations que les individus se font de la femme et de l'homme vont contribuer à la reproduction des stéréotypes de genre. Ainsi, on peut s'appuyer sur les témoignages de ces trois infirmiers pour confirmer les théories concernant les stéréotypes de genre car les femmes infirmières ont tendance à se reposer sur l'image stéréotypée des hommes, c'est-à-dire qu'elles ont une image de l'homme qui est viril et qui a de la force.

Cependant, nous allons voir dans le chapitre 2 de cette présente partie, qui concerne les hypothèses sur le processus de socialisation, que les hommes peuvent également s'éloigner de cette image stéréotypée afin de se rapprocher du rôle du métier d'infirmier.

Par conséquent, l'hypothèse H1a peut être confirmée « *les stéréotypes de genre résistent dans les métiers genrés.* »

3.1.2. Le cas des femmes policières

En ce qui concerne les femmes policières, les stéréotypes de genre se reproduisent également vis-à-vis de leurs compétences physiques.

Dans le cas des femmes policières, nous pouvons faire référence à la théorie de Zolesio (2009), selon laquelle les femmes doivent se conformer à l'univers masculin car elles sont considérées comme trop sensibles et trop émotives.

À travers les témoignages de C.C. et de A., nous pouvons également constater qu'elles subissent souvent des remarques stéréotypées, mais sous la forme de l'humour.

« Ils font souvent des remarques sexistes mais sous forme de blagues. Ils utilisent l'humour, ils disent souvent que « les femmes ne servent à rien », etc. Mais pour eux, ils ne le pensent pas. Sinon, ce sont aussi des blagues sexuelles. Moi, je ne commence pas à chaque fois à entrer dans un débat, ça me passe au-dessus de la tête. Je n'ai pas envie qu'ils me prennent pour la fille trop sensible, qui prend tout mal. » (C.C.)

« On se charrie beaucoup, les blagues sexuelles sont présentes et de manière exagérée. Cela peut paraître choquant mais après cela devient habituel. Ce que je fais, c'est que je réponds, il faut trouver ta manière de te réaffirmer, de t'imposer. À la police, tu es obligée d'avoir beaucoup d'humour pour ne pas te bloquer de ce que tu vois au quotidien, sinon cela t'affecte trop mais, on joue sur l'humour pour nous intégrer. » (A.)

La policière, J. tient le même discours en ce qui concerne les blagues stéréotypées :

« On a des blagues sexistes sur le fait qu'on est moins fortes physiquement. Quand j'étais plus jeune (je suis entrée à 21 ans à la police), dans mon ancienne zone, je me souviens d'une intervention où on a été sur un homme agressif dans un bar, j'étais avec un chef de 30-35 ans, qui était un peu misogyne. Quand nous sommes arrivés devant le bar, il m'a dit « je te laisse faire, tu peux le menotter, le mettre au sol. » Mais, l'homme faisait deux fois ma taille, et si on travaille à deux à la police ce n'est pas pour rien. Pour être honnête, je n'en étais pas capable et encore moins à 21 ans, en étant toute jeune dans la police. Cette situation m'avait mise très mal à l'aise parce qu'il l'a fait car j'étais une femme, il ne l'aurait pas fait avec un jeune policier qui aurait pu être très frêle aussi. [...] Mais des blagues sexistes, quand on est une femme, on en a.»

On peut également s'appuyer sur l'entretien de C.N., qui parle des résistances des stéréotypes de genre. On peut faire référence à la théorie de Croizer et Leyens (as cited in Gavaille, Lebègue &

Parnaudeau, 2014), qui précise que les stéréotypes de genre sont tellement inscrits dans la société qu'ils en deviennent des vérités, et non des croyances. De plus, il n'est pas nécessaire de croire aux stéréotypes de genre pour en subir les conséquences, comme en témoignent les policières ainsi que les infirmiers (Désert et al., as cited in Gavaille, Lebègue & Parnaudeau, 2014).

« C'est déjà arrivé (N.B. des remarques sexistes) mais sous forme de blagues. Je pense que cela fait un peu partie de la société, malheureusement. »

Dès lors, nous pouvons nous appuyer sur la revue de la littérature pour analyser les extraits ci-dessus.

Comme l'expliquent Guichard-Claudic et Kergoat (2007), les stéréotypes de genre sont reproduits pour faire face à l'instabilité des rôles sociaux dans les métiers car les femmes s'intègrent dans des métiers qui étaient, auparavant, traditionnellement masculins. En effet, comme le démontrent ces deux auteurs, les hommes ont tendance à se réapproprier leur espace de travail par divers moyens, comme la raillerie ou en montrant leur virilité, leur violence verbale et physique. On peut constater à travers ces témoignages que les (hommes) policiers ont tendance à réaffirmer les stéréotypes de genre et à se réapproprier leur milieu professionnel en utilisant la raillerie ou la violence verbale. Enfin, on entend par réaffirmer les stéréotypes de genre, le fait que les hommes ont une représentation de la femme faible, c'est-à-dire qui n'a pas assez de force physique pour effectuer ce métier.

Nous pouvons donc confirmer notre hypothèse H1a *« les stéréotypes de genre résistent dans les métiers genrés. »*

3.1.3. Comparaison des résultats

À la suite de notre analyse des entretiens, nous pouvons nous apercevoir qu'une ségrégation horizontale existe toujours au sein des deux métiers étudiés. Dans la plupart des cas, les hommes infirmiers et les femmes policières sont répartis de façon inégalitaire dans le secteur dans lequel ils travaillent (Lemarchant, 2017).

Prenons le cas de l'infirmier K., où dans son service en psychiatrie, il n'y avait que deux hommes pour huit personnes au total.

« Il y a eu beaucoup de mouvements de personnel. [...] On était diminué de moitié mais on était au début quatorze ou quinze, et à la fin on était sept ou huit personnes. [...] Nous n'étions que deux hommes. Il y avait moi et un homme plus âgé, la soixantaine environ. »

Pour le cas de l'infirmier D., il était le seul homme à travailler dans son service en chirurgie abdominale.

« On est quatorze au total en chirurgie abdominale et je suis le seul homme... »

L'infirmier A. travaillant en bloc opératoire, est l'exemple le plus flagrant de notre analyse :

« On est cinquante-deux infirmiers et douze hommes pour quarante femmes. »

Cependant, nous pouvons confronter quelques analyses d'entretiens en lien avec la ségrégation horizontale au sein du métier d'infirmier. En effet, lors de notre entretien avec l'infirmier K., ce dernier nous expliquait la répartition inégalitaire des femmes et des hommes au sein de son service en psychiatrie. Toutefois, nous pouvons opposer ce résultat aux résultats de deux autres entretiens (les entretiens avec les infirmiers B. et J.), qui nous indiquaient la répartition plus au moins mixte au sein de ce même service.

« On est quinze au total et on est environ sept hommes. C'est presque mixte [...] par rapport au service de maternité ou de pédiatrie, où il y aura beaucoup plus de femmes. » (B., infirmier)

« Il y a environ 60% d'hommes et donc 35-40% de femmes. [...] En psychiatrie, l'histoire est différente car c'est un métier masculin. » (J., infirmier)

À travers ces deux extraits, nous pouvons établir un lien avec la théorie de Niedenthal, Krauth-Gruber et Ric (2009) selon laquelle les rôles de genre se reproduisent car les femmes ont tendance à travailler dans des postes où elles apportent des soins et un soutien aux personnes. Par exemple, elles vont travailler dans des services s'occupant d'enfants et de personnes âgées. De plus, on

s'attend à ce que les femmes tiennent un rôle qui demande de la sensibilité et de l'expressivité. Les hommes travaillent, quant à eux, dans des professions plus techniques et administratives (Niedenthal, Krauth-Gruber & Ric, 2009).

Nous pouvons soutenir cette théorie au moyen des entretiens réalisés avec les infirmiers A. et D.

« Je suis beaucoup plus dans la technique, dans les services techniques. Je pense que les femmes ont un peu plus ce côté soin, social, un peu plus maman, en fait. [...] Elles sont plus expressives. [...] Je remarque qu'aux étages (N.B. dans les autres services de l'hôpital), ils sont beaucoup plus dans le tact social envers les patients. » (A.)

« Je pense qu'il y a plus d'hommes dans les services spécialisés, comme les soins d'urgence, les services intensifs, etc., que dans le service de maternité, par exemple. Donc, quelque part, on reste genré dans notre métier. Les femmes vont aller beaucoup plus dans des services liés aux enfants et les hommes dans des services spécialisés. » (D.)

Cependant, nous ne sommes pas en mesure de confirmer ou non s'il existe un lien entre le degré de ségrégation horizontale et le type de service infirmier dans lequel l'infirmier se trouve car nous ne possédons pas assez de données sur la répartition des femmes et des hommes dans les différents services hospitaliers.

Quant aux femmes policières, nous retrouvons la même configuration de ségrégation horizontale.

Par exemple, la policière C.H. nous explique qu'au sein de son service, elles ne sont que deux femmes par équipe de douze personnes.

« Par équipe, nous sommes deux filles environ, nous sommes beaucoup moins nombreuses que les hommes. Dans les douze personnes, on est deux filles. Ce n'est vraiment pas beaucoup et parmi les huit équipes, il n'y a qu'une femme qui est officier. »

Quant à la policière C.N., elles ne sont que six filles sur trente-sept personnes.

« En tant que policier, on est trente-sept et nous ne sommes que six filles. »

Enfin, dans le cas de J., elles n'étaient que deux ou trois femmes sur quatorze ou quinze personnes.

« En intervention, c'est quatorze ou quinze personnes et il y a deux ou trois femmes, ce qui n'est pas beaucoup. »

Cependant, nous n'avons pas remarqué de ségrégation verticale au sein des deux métiers, c'est-à-dire que chacun a la possibilité d'évoluer au niveau professionnel.

L'infirmier S. en montre l'exemple :

« Parmi les hommes infirmiers, il y en a un qui travaille maintenant au Luxembourg comme infirmier référant en plaies et il est infirmier en soins intensifs, il a fait plus de 3 ans d'études. Un autre est au CHU au Smur, il a la place la plus haute. Mon meilleur ami F., qui travaille avec moi, a fait ses études pour être cadre et mon père était chef infirmier. Moi, j'ai créé ma société de soins à domicile. Globalement, cela reflète le fait qu'on veut évoluer et gravir les échelons. »

L'infirmier D., explique également qu'il a effectué une licence pour être infirmier en chef.

« J'ai fait l'école des cadres mais j'ai arrêté après 2 ans car je me suis rendu compte que je m'étais trompé, dans le sens où c'était mieux de faire une licence car avec ça, tu peux être infirmier en chef et ministre, par exemple. Si je fais la licence, ce n'est pas pour être infirmier en chef mais pour être cadre supérieur. J'aimerais bien pouvoir apporter un pouvoir de décision pour changer les choses dans le milieu infirmier. »

Enfin, l'infirmier J. a eu, lui aussi, l'occasion d'occuper le poste de responsable de service.

« J'avais l'impression d'avoir fait le tour de ce métier, et j'ai eu l'occasion d'occuper le poste de responsable. Quand tu y es, tu deviens plus narcissique, on a un peu plus d'égo mais, j'étais conscient que ça me rendait comme un petit chef mais, je n'avais pas les épaules pour ça... »

À travers ces trois exemples, nous pouvons faire le lien avec la thèse de Charrier (2010), selon laquelle les hommes vont essayer d'occuper une position importante dans le métier. En d'autres

termes, ils vont tirer profit des métiers féminins en accédant à des postes plus légitimes selon eux (Charrier, 2010).

Quant aux policières, il y a également une possibilité d'évoluer professionnellement.

« Il y a possibilité d'évoluer, moi je suis inspecteur, en dessous, c'est agent et au-dessus, c'est inspecteur principal. Puis, il y a commissaire et commissaire divisionnaire. Tu peux évoluer, que tu sois une femme ou un homme. » (C.C., policière)

« À la police, si tu t'ennuies tu peux faire un autre service, tu peux évoluer, il y a énormément de choses à faire » (A., policière)

Enfin, contrairement à la théorie de Guichard-Claudic et Kergoat (2007) sur le durcissement des critères de sélection en ce qui concerne le test physique¹⁹, les femmes ont 30 secondes en plus pour effectuer le parcours physique. Ainsi, nous retrouvons la mise en oeuvre du plan fédéral *gender mainstreaming*, qui accorde plus de temps aux femmes lors des épreuves policières afin de promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2018).

¹⁹ Ce qui va créer des barrières à l'entrée de la profession policière (Guichard-Claudic & Kergoat, 2007).

3.2. Les jeunes moins sensibles aux représentations des métiers genrés

3.2.1. Le cas des hommes infirmiers

Sensibilité au genre du métier	tout à fait d'accord	d'accord	plutôt d'accord	indifférent	plutôt pas d'accord	pas d'accord	pas du tout d'accord
Je suis sensible au fait qu'un métier soit perçu comme plutôt masculin ou féminin		• J. 47 ans. • D. 39 ans				• K. 31 ans • B. 28 ans • A. 26 ans	• S. 31 ans

À travers ce tableau, nous remarquons que la nouvelle génération semble effectivement moins sensible au genre du métier. En effet, on constate que les personnes qui ont plus de 36 ans sont d'accord sur le fait qu'un métier soit perçu comme masculin ou féminin.

Ainsi, l'infirmier D. explique que selon lui, il est normal qu'un métier soit genré :

« Pour moi, c'est normal qu'un métier soit genré. Un ouvrier du bâtiment sera généralement un homme et une technicienne de surface, ça sera, une fois sur dix, une femme. C'est très genré mais, c'est peut-être parce que la société fonctionne comme cela. C'est plus facile pour une femme de prendre un torchon que de porter des briques, elle a peut-être appris ça en étant plus jeune. Pour moi, il y a des métiers genrés. »

Au regard de cet extrait, nous pouvons nous baser sur le concept de genre, où les femmes et les hommes vont intérioriser des valeurs et des normes de comportements espérées par la société au moyen du processus de socialisation (Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014). En effet, du fait du

processus de socialisation, les individus vont se conformer aux rôles sexués transmis par la société (Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014).

Ensuite, nous pouvons nous apercevoir que les personnes de moins de 35 ans ne sont pas sensibles au genre d'un métier.

« Je ne suis pas d'accord, les femmes pourraient exercer n'importe quel métier. Que tu sois un homme ou une femme, tant que tu travailles bien... J'ai déjà vu des hommes sages-femmes et pour moi, ça n'a aucune importance. Et je ne me suis jamais dit que mon métier n'était que pour les femmes... Mes parents m'ont toujours éduqué comme ça. » (A.)

« Qu'importe le métier, le genre n'est pas important, pour moi. Tous les métiers peuvent être faits autant par des femmes que par des hommes. » (K.)

« Nous sommes dans une génération où on comprend cette mixité dans le métier d'infirmier. » (S.)

Dès lors, nous pouvons confirmer la théorie de Gavoille, Lebègue et Parnaudeau (2014), selon laquelle la question de la perception du genre dans les métiers dépendrait de la génération. De fait, les nouvelles générations semblent moins préoccupées par l'importance du genre des métiers.

Enfin, nous pouvons confirmer notre hypothèse H1b *« les jeunes sont moins sensibles aux représentations des métiers genrés. »*

3.2.2. Le cas des femmes policières

Sensibilité au genre du métier	tout à fait d'accord	d'accord	plutôt d'accord	indifférent	plutôt pas d'accord	pas d'accord	pas du tout d'accord
Je suis sensible au fait qu'un métier soit perçu comme plutôt masculin ou féminin		• C.N. 38 ans • J. 36 ans				• C.C. 24 ans • C.H. 29 ans • A. 26 ans	

Au moyen de ce tableau, nous remarquons que les plus jeunes sont moins sensibles au genre du métier. *A contrario*, les femmes policières de 36 ans ou plus semblent d'accord pour dire qu'un métier est perçu comme plutôt masculin ou féminin.

Par exemple, la policière C.N. explique que les stéréotypes de genre sont véritablement ancrés dans la société.

« Je suis quand même sensible au genre d'un métier. On voit souvent des hommes policiers dans les films, séries, etc. Même si cela évolue, mais c'est ce qu'on nous montre depuis des années, on grandit avec ça. »

Inversement, les policières plus jeunes considèrent que n'importe quel métier peut être exercé par les deux sexes.

« Je ne pense pas qu'un métier soit plus fait pour les femmes ou pour les hommes. Les deux peuvent s'en sortir. [...] Pour moi ce n'est pas important, du moment que la personne s'épanouit dans le métier. » (C.H.)

« Je pense que si tu t'en donnes les moyens, tu peux faire n'importe quel métier, que tu sois un homme ou une femme. Maintenant, cela dépend de toi et de ce que tu veux... Parfois physiquement,

c'est difficile. Il y a bien des hommes sages-femmes maintenant, ça évolue. Donc non, je ne suis pas sensible au genre. » (A.)

Nous pouvons donc confirmer notre hypothèse H1b « *les jeunes sont moins sensibles aux représentations des métiers genrés.* »

3.2.3. Comparaison des résultats

Au sein des deux métiers étudiés, nous pouvons soutenir que les nouvelles générations sont moins sensibles au genre du métier. Nous confirmons donc la théorie de Gavaille, Lebègue et Parnaudeau (2014).

Ensuite, nous pouvons ajouter que les hommes de l'ancienne génération sont plus susceptibles d'exprimer des propos sexistes.

« C'est plus les anciens qui pourraient faire de remarques misogynes ou sexistes. » (J., policière)

« Je pense que c'est une question de génération, c'est la génération de nos parents qui font de l'humour sexiste et cela ne leur dérange pas. » (S., infirmier)

En revanche, les nouvelles générations semblent davantage revendicatives.

« Les nouvelles ont le syndrome du diplôme, elles arrivent et on ne peut rien leur dire car elles savent tout. Quand tu sors de l'école, c'est un échange aussi pour nous, j'apprends et elles apprennent aussi mais, il y a la prise en charge écolière et la réalité sur le terrain. Les jeunes ont plus du mal avec les remarques qu'on leur donne, ils se déresponsabilisent des erreurs qu'ils font. » (D., infirmier)

« Tu as l'impression que les nouvelles imposent ce qu'elles veulent. Par exemple, pour leurs congés, etc. J'ai l'impression que les jeunes veulent le beurre et l'argent du beurre, même mes collègues plus anciens le disent.... » (C.N., policière)

Pour finir, la plupart de nos répondants font allusion au concept de complémentarité au sein de leur métier, que cela soit le métier d'infirmier ou de policier. En effet, cette complémentarité va dépendre de la situation et des tâches à effectuer.

« Nous sommes complémentaires, parfois une femme va débloquer une situation qu'un homme ne saura pas et inversement. » (C.N., policière)

« La police ne pourrait pas être constituée que de femmes mais, pourrait être constituée que d'hommes. Autant les hommes ont besoin de nous que nous, nous avons besoin d'eux » (C.C., policière)

« Quand il y a une situation un peu spécifique, tout le monde apporte sa vision des choses. Il y a des différences entre les hommes et les femmes mais, c'est ça qui est bien. Nous sommes complémentaires. » (B., infirmier)

« En fait, on est plus en complémentarité, je m'occupe des hommes et tout ce qui est gynécologie mais, quand il faut vérifier des choses plus intimes, je demande à une femme de le faire. Il faut les deux, il faut être complémentaire. » (S., infirmier)

Chapitre 2 : le processus de socialisation

1. Rappels théoriques et méthodologiques

D'abord, Dubar (as cited in Bordes, 2013) indique que le concept de socialisation permet de comprendre le processus d'acquisition de valeurs, de codes et de règles transmises par la société.

Ainsi, Berger et Lukmann (as cited in Bordes, 2013) définissent deux types de socialisation : la socialisation primaire qui se développe dès l'enfance et la socialisation secondaire, où les individus vont intégrer des normes, des valeurs et des règles provenant des « *sous-mondes* » (Berger & Luckmann, as cited in Bordes, 2013, p.2).

Au niveau de la socialisation professionnelle, cet environnement est considéré comme un sous-monde qui a ses propres valeurs, ses codes, son langage et dégage des stéréotypes professionnels qui écartent les individus qui ne correspondent pas à ces derniers (Dubar, 2015).

De plus, au niveau de la socialisation primaire des hommes infirmiers, ces derniers entretiennent un équilibre entre leur masculinité et leur féminité (Charrier, 2010). Dès lors, ils tendent à garder une proximité avec leur socialisation masculine.

Cependant, selon McDowell (2015), les hommes infirmiers utilisent un langage qui se rapproche d'autres identités qui ne sont pas forcément masculines. En effet, selon le contexte, le mode de communication change et de ce fait, les infirmiers vont utiliser des pratiques linguistiques typiquement féminines afin de souligner leur identité d'infirmier.

Quant aux femmes qui intègrent un milieu professionnel masculin, Zolesio (2009) explique que la socialisation familiale les avait déjà préparées aux professions masculines. De plus, grandir dans un environnement masculin va influencer les filles à avoir un tempérament masculin (Zolesio, 2009).

Enfin, selon Zolesio (2009), les femmes ont tendance à se conformer à l'univers masculin du métier car elles sont considérées par les professionnels comme trop émotives, trop sensibles et trop

fragiles pour suivre le rythme du métier. Dès lors, les femmes ont dû s'imposer dans le métier afin de prouver leur égalité face aux hommes (Zolesio, 2009).

Par conséquent, les femmes doivent sans cesse oublier leur identité de femme en intégrant les valeurs professionnelles masculines du métier (Zolesio, 2009). En d'autres mots, comme l'explique McDowell (2015), les femmes ont été contraintes d'adopter des caractéristiques masculines ou de s'éloigner de leur féminité afin de s'intégrer dans un emploi masculinisé.

Dans ce chapitre, nous allons analyser le processus de socialisation professionnelle des femmes et des hommes intégrant un métier genré afin de confirmer ou d'infirmer nos dernières hypothèses.

Ensuite, nous comparerons le processus de socialisation des femmes et hommes.

2. Analyse des réponses des enquêtés

Comme expliqué au chapitre précédent, nous avons établi le même questionnaire aussi bien pour les hommes infirmiers que pour les femmes policières, et ce, afin de faciliter la comparaison entre ces deux métiers.

Afin de confirmer notre hypothèse **H2a**, qui est subdivisée en deux autres hypothèses (**H2b** et **H2c**), nous avons posé plusieurs questions relatives à l'intégration professionnelle, à l'effet de genre et à leur socialisation primaire. Par exemple, nous avons demandé aux enquêtés de décrire leur parcours professionnel, d'expliquer la raison pour laquelle ils ont choisi ce métier et d'expliquer la profession de leurs parents.

Cela nous a permis d'analyser le processus de socialisation de notre échantillon et de confirmer, ou non, si cette socialisation est différente selon le sexe des individus.

3. Communication des résultats

3.1. Les différents mécanismes d'intégration professionnelle

3.1.1. Le cas des hommes infirmiers

Premièrement, nous pouvons aborder le sujet de la **socialisation primaire** de nos répondants.

En ce qui concerne les infirmiers S. et K., au moins un de leurs parents était infirmier.

Dans le cas de l'infirmier S., ses deux parents étaient infirmiers.

« Ma mère et mon père étaient infirmiers donc je connais ce métier depuis que je suis né. Mes parents étaient chefs infirmiers donc je savais comment ça allait se passer. »

Quant à l'infirmier K., son père était lui-même infirmier.

« J'ai été influencé parce que mon père était infirmier, c'est lui qui m'a donné envie. Mon père avait toujours prôné le soin des personnes et le non-jugement, etc., tout en ayant ce côté cadrant. Il a travaillé dans un service hospitalier fermé mais, avec les patients c'était une crème donc j'ai eu l'exemple d'un bon infirmier. »

Par rapport à notre revue de la littérature, nous pouvons nous appuyer sur la théorie de Charrier (2010), qui révèle que les femmes jouent un rôle primordial dans la socialisation. Par exemple, les hommes sages-femmes²⁰ qui viennent d'une génération de femmes ayant été elles-mêmes sages-femmes, vont vouloir perpétuer cette tradition familiale. Néanmoins, dans le cas de l'infirmier K., celui-ci a été influencé par son père qui était lui-même infirmier. Dans ce cas, nous pouvons ajouter que les hommes infirmiers, venant d'une génération d'hommes ayant été eux-mêmes infirmiers, vont vouloir reproduire ce schéma familial.

²⁰ Nous pouvons mettre ce métier en parallèle avec le métier d'infirmier car ces deux métiers sont considérés comme des professions féminines.

Nous pouvons ajouter que les étudiants échouant dans des domaines d'études paramédicales plus pénibles vont choisir des études d'infirmier. Dès lors, nous pouvons établir un lien avec la théorie de Lemarchant (2017), qui indique que si certains étudiants masculins effectuent le métier de sage-femme, cela peut s'expliquer par les difficultés et les classements aux concours de médecine.

Nous pouvons illustrer la théorie de Lemarchant (2017) en nous basant sur l'entretien de l'infirmier B. qui, après avoir échoué dans des études de kiné, s'est dirigé vers des études d'infirmier.

De plus, Charrier (2010) explique que ce qui compte pour le père de famille, c'est que son enfant soit épanoui et intégré dans le marché du travail. Il arrive toutefois que le père de famille éprouve de la déception vis-à-vis du métier de son fils mais cette déception porte plus sur l'abandon du projet professionnel que le père avait choisi pour son fils que sur le métier en lui-même (Charrier, 2010).

« J'ai essayé kiné, j'ai toujours voulu faire kiné mais j'ai raté parce que ça ne me plaisait pas, c'était trop dur. J'étais aussi dans un idéal de vie, alors que le métier d'infirmier n'est pas reconnu et n'est pas très bien rémunéré. [...] J'ai fait infirmier car c'était un peu plus facile, il y avait moins de travail à faire. [...] Dans ma famille, tout le monde a réussi, tout le monde est ingénieur ou médecin, donc j'ai voulu faire kiné. Quand j'ai dit que je voulais faire infirmier, ça a été mal vu par ma famille parce que ce métier n'était pas assez intellectuel. [...] À partir du moment où j'ai voulu faire infirmier, mon père m'a dit : « Tant que tu gagnes ta vie, tant que tu es heureux et que tu n'es pas dans le besoin, c'est le principal. » Même si au début ma famille voulait que je fasse médecine ou un travail plus important qu'infirmier, ne pas être dans le besoin et être heureux, ce sont les valeurs que mes parents m'ont transmises. » (B.)

« Mon père est ingénieur et ma mère a fait la FUCaM, ils sont tous les deux très matheux. Alors que moi, pas du tout. Mon père a un peu rigolé parce qu'il pensait que j'allais faire médecine, mais ils m'ont toujours soutenu dans mes études, ils m'ont toujours aidé jusqu'à la fin. Je n'ai jamais eu de commentaires rabaissants, j'ai toujours fait ce que je voulais. » (A.)

Ensuite, il en vient à la **socialisation secondaire** au sein du *sous-monde* professionnel (Berger & Luckmann, as cited in Bordes, 2013, p.2).

D'abord, nous pouvons montrer que les hommes au sein de ce métier sont valorisés par les infirmières. Comme Guichard-Claudic et Kergoat (2007) l'expliquent, dans la situation où ce sont les hommes qui s'intègrent dans un milieu de travail féminin, ils n'éprouvent pas de difficultés à s'intégrer et au contraire, ils sont même valorisés.

C'est le cas des infirmiers S., J., et B., qui confirment n'avoir jamais éprouvé de difficultés à s'intégrer.

« Je n'ai jamais eu de difficultés car j'étais un homme, je trouve même que nous sommes valorisés et avantagés. [...] Les personnes seraient plus tolérantes avec les hommes infirmiers parce que nous ne sommes pas le prototype des personnes qui doivent exercer le métier d'infirmier. Durant mes études, on ne m'a jamais mis de bâton dans les roues pour réussir alors que certaines de mes amies ont eu des bâtons dans les roues, alors qu'elles exerçaient très bien leur métier. » (S.)

« Quand je suis arrivé, il y avait 80% de filles pendant ma formation. Nous étions, du coup, valorisés, elles étaient contentes qu'il y ait des hommes » (J. et B.)

De plus, l'infirmier K. déclare qu'en tant qu'homme, il apporte de la diversité dans un environnement composé essentiellement de femmes.

« Ce que tu apportes en tant qu'homme, donc toutes les particularités que les femmes n'ont pas, elles viennent les chercher inconsciemment chez les hommes, donc, tu peux en jouer. Par exemple, quand elles ont besoin de ma force physique pour certaines choses, tu vas jouer de ça avec tes collègues. Les femmes vont moins s'apporter de par leur manque de diversité, on va dire. T'es dans un monde composé essentiellement de femmes, donc tu apportes la diversité, en tout cas ça m'a toujours avantagé. »

Ensuite, comme l'explique Mennesson (as cited in Charrier, 2010), les hommes qui entrent dans un monde féminisé ont tendance à garder une proximité avec leur socialisation masculine. Dès lors, ces derniers vont tenter d'affirmer leur virilité en jouant sur leur humour (Charrier, 2010).

Nous pouvons développer cette théorie par plusieurs extraits d'entretiens. En effet, les infirmiers K., B. et A., racontent qu'ils ont tendance à renforcer leur masculinité en jouant sur leur humour

sexiste ou en utilisant diverses stratégies masculines stéréotypées, comme le décrit McDowell (2015). Par exemple, à travers l'entretien de B., on remarque que le type de conversation et la manière de s'exprimer vont avoir pour effet de protéger sa masculinité.

« J'aurais tendance à dire que je renforce mon côté masculin. Parfois, tu avais tes positions plus marquées, t'assumais plus le fait d'être un homme. En réunion, je disais quand quelque chose ne me plaisait pas et plus avec ma posture d'homme, justement. [...] Pour les remarques sexistes, soit on les fait entre collègues masculins, soit directement avec une femme mais ça dépend aussi du degré de confiance que tu as avec tes collègues. Donc, c'était plus des blagues entre mecs, mais toujours des blagues bienveillantes. » (K.)

« C'est vrai que si nous sommes deux hommes dans un service avec 20 filles, le travail sera plus pesant dans le sens où nous nous sentirons un peu plus essekulés. Cela fait toujours plaisir de voir des personnes masculines parce qu'au niveau des conversations que l'on a, on se comprend mieux. C'est la différence entre les femmes et les hommes, je n'ai pas tout le temps envie d'être le seul homme. [...] C'est dans les conversations, notre façon de parler on parle comme des hommes. » (B.)

« Entre nous, on fait des blagues bien lourdes mais, c'est pour évacuer le stress de la journée. Mais, il ne faut pas se mentir, on ne parle que de sexe, en fait. C'est toujours dans le respect de l'autre, s'il y en a un qui se vexe, on arrête. C'est vraiment toujours bon enfant, les personnes savent bien qu'on le fait pour rigoler. » (A.)

Cependant, nous avons constaté que la plupart de nos répondants se rapprochaient de l'identité féminine afin de souligner leur identité en tant qu'infirmier, c'est-à-dire que les hommes vont se rapprocher des caractéristiques du métier d'infirmier. Par conséquent, comme le souligne McDowell (2015), selon le contexte²¹, le mode de communication change et les infirmiers vont donc utiliser des pratiques linguistiques typiquement féminines. Par exemple, les hommes vont participer aux commérages (McDowell, 2015) afin de souligner leur identité d'infirmier. De plus, ils vont développer et exprimer les valeurs du métier d'infirmier, c'est-à-dire la douceur, l'empathie, la sensibilité et l'habilité relationnelle (Löwy, as cited in Guichard-Claudic & Kergoat, 2007).

²¹ Dans ce contexte, l'environnement est typiquement féminin.

« Les femmes critiquent beaucoup, elles se comparent, elles parlent derrière le dos de la personne sans en parler directement à la personne. Cela m'arrive d'être un peu médisant et je dis avec humour aux filles « vous déteignez sur moi là ». Mais de manière générale, je reste moi-même. Maintenant, ça m'est déjà arrivé de parler sur une collègue, mais je le dis toujours en face après. Les femmes ont plus de mal à ne pas réagir sur leur ressenti, elles réagissent directement. » (D.)

« J'ai appris à beaucoup plus exprimer mes émotions et c'est vrai que les femmes montrent beaucoup plus leurs émotions aussi. » (K.)

« Le côté maternel des infirmières, par exemple, l'empathie, la générosité, la douceur, la gentillesse, le fait d'être sensible, etc., pour moi ce n'est pas typiquement féminin car j'ai ces côtés-là, comme la plupart des hommes. Nous sommes aussi sensibles, gentils avec autrui, emphatiques donc ce n'est pas des caractéristiques seulement féminines. J'adore aider les gens, je suis une personne douce et emphatique, j'ai ce côté féminin en moi. Mais, ce n'est pas pour autant que je vais oublier ma masculinité. » (B.)

« J'ai les deux côtés, le côté maternel et la loi du père. C'est le père qui met les limites et le côté maternel, c'est plutôt l'accueil, le maternage. Lorsque je vais être plus maternel, les infirmières n'ont pas l'habitude, elles ont l'habitude des collègues masculins qui vont intervenir avec leurs muscles. Moi, je ne le fais pas aux premiers abords. » (J.)

« Je suis quelqu'un de sensible de manière générale. Je ne dis pas que je pleure mais je suis vite sensible à la situation de quelqu'un. Je ne vais pas être quelqu'un de fermé, je suis à l'écoute. » (S.)

3.1.2. Le cas des femmes policières

Tout d'abord, nous pouvons aborder le processus de **socialisation primaire** des femmes policières.

Premièrement, Zolesio (2009) explique que la socialisation familiale les avait déjà préparées aux professions masculines. Par exemple, lors de la recherche de Zolesio (2009), les enquêtées exerçant le métier de chirurgien ont expliqué que la valeur du travail, qui était parfois liée à la rigueur, était la première valeur transmise par leurs parents (Zolesio, 2009).

Ainsi, les valeurs du métier de policier correspondent aux valeurs que possèdent nos répondantes, à savoir l'encadrement, l'approche sociale et l'aide aux personnes.

« Je suis quelqu'un qui aime bien la loi, qui aime bien l'autorité. [...] On est là pour faire respecter nos lois, pour que les gens soient droits. [...] C'est pour ça que je partage les valeurs de la police, parce que j'ai eu des parents pro-polices, qui ont des valeurs que je partage et c'est ce qui m'a aidé à aller sur ce chemin-là. » (C.C.)

« Dans ma famille c'est aussi très hiérarchique, il y a mes grands-parents, puis les parents. Je me suis vraiment retrouvée dans la police parce que tu es sous les ordres de ton officier. [...] J'aime bien intervenir dans des situations pour aider les personnes, etc. » (A.)

« Etant jeune, j'étais un très bon petit soldat, quand on me disait de faire quelque chose, je le faisais. Mes parents, s'étant séparés quand j'avais 3 ans, ma mère s'est trouvée toute seule et a dû assumer les deux rôles, donc ça a été plus carré parce qu'elle n'avait pas le choix, ce n'était pas militaire mais c'était quand même carré, jusqu'à mon adolescence. » (C.N.)

« Mon père était assez sévère avec ma soeur et moi, c'était assez carré et c'est une des valeurs du métier de policier aussi. [...] Notre travail, dans la plupart du temps, c'est aider les gens. [...] On a beaucoup de contacts avec la victime et j'aime bien ce côté social. » (J.)

Ensuite, grandir dans un environnement masculin (frères, voisins, amis, écoles, etc.) va influencer les filles à avoir un tempérament masculin. Dès lors, choisir un métier genré ne paraît pas problématique pour ces femmes car elles ont toujours vécu dans un milieu masculin (Zolesio, 2009). Nous pouvons également souligner que certaines répondantes ont baigné dans cet environnement policier car leur père exerçait lui-même ce métier.

« Quand j'étais en primaire, je restais souvent avec les garçons. J'étais un garçon manqué, je jouais au foot et encore maintenant, j'y joue. Mon papa a fait la gendarmerie et pour lui, c'est une fierté parce que j'ai pris son rôle qu'il n'a pas pu continuer. » (C.C.)

« J'ai toujours trainé avec des garçons. J'ai de très bonnes copines filles mais je me suis toujours sentie à l'aise avec les garçons, peut-être parce que j'ai deux frères, je ne sais pas... on dit toujours que ça aide. » (C.H.)

« Mon père était pompier et on a toujours baigné là-dedans, ce sont deux métiers masculins. [...] Avec ma soeur, quand on était plus jeunes, on faisait plein de sport avec mon père, on a fait du VTT, on a fait de l'aïkido, de l'athlétisme jusqu'à un certain bon niveau. Avec tout ça, on a toujours été des filles sportives, c'était plus logique que je me dirige vers ce métier que vers l'esthétique, par exemple. » (J.)

Ensuite, nous pouvons aborder le sujet de la **socialisation secondaire** des femmes policières.

Premièrement, comme explique Zolesio (2009), les femmes ont dû s'imposer dans le métier afin de prouver leur égalité face aux hommes. Par exemple, les répondantes de l'enquête de Zolesio (2009) ont expliqué qu'elles ont dû faire beaucoup plus d'efforts que leurs collègues masculins durant leur stage et devaient constamment faire leurs preuves.

Nous pouvons illustrer cette théorie par plusieurs extraits d'entretiens, où nos répondantes expliquent qu'elles doivent affirmer leur caractère pour s'imposer et pour s'intégrer au sein du métier.

« Pour moi, il faut imposer son caractère. Il ne faut pas arriver avec un caractère où tu te laisses faire sinon tu vas te faire marcher dessus. » (C.C.)

« Je pense que les femmes se sentent obligées de prouver qu'elles ont leur place et c'est vrai, elles doivent le prouver. J'ai déjà entendu des collègues dire qu'elles devaient en faire doublement pour se faire accepter dans leur équipe ou dans leur service dans lequel elles sont. » (C.H.)

« Je pense qu'on doit toujours faire un peu plus pour montrer que tu es au même niveau, que ça soit sur le terrain ou vis-à-vis de tes collègues. Malgré tout, il y a quand même ce stéréotype où tu es une femme. Parfois, ton collègue va moins te prendre au sérieux ou il va te sentir moins capable de réagir à certaines réactions. Dès que tu arrives dans ce métier, tu dois montrer ton caractère, si t'es trop timide, on va te manger. » (A.)

« On doit montrer plus qu'un homme, quand même. On doit montrer qu'on est courageuse et ce qu'on veut. Il y a des collègues masculins qui sont très baraqués mais qui n'ont pas une once de courage ou qui sont de très mauvais policiers et eux, ils doivent prouver moins que nous. C'est vrai que ça peut être frustrant parfois mais, c'est au début de la carrière qu'on ressent ça. Une fois que tu as montré tes preuves, que tu as montré que tu sais travailler, c'est bon. » (J.)

De plus, Guichard-Claudic et Kergoat (2007) montrent que dans le milieu du travail, il y a une sexualisation de la femme qui va se traduire par du harcèlement sexuel, des avances et des commentaires à caractère sexuel. De ce fait, d'un côté, les femmes doivent se conformer au modèle masculin en prouvant leur efficacité. D'un autre côté, elles doivent garder une certaine distance vis-à-vis des avances sexuelles, elles doivent pouvoir mettre des barrières aux sollicitations (Guichard-Claudic, Kergoat, 2007).

Nous pouvons éclaircir ce point à travers quelques extraits d'entretiens, où nos répondantes révèlent qu'elles doivent poser leurs limites en ce qui concerne l'humour sexiste et sexuel des hommes.

« Je suis quelqu'un de très ouverte et je rigole de tout mais, les hommes sont parfois immatures, ça parle de sexe. Tu dois rigoler avec ça. [...] J'ai le même humour que les hommes mais, il ne faut pas y aller trop fort, sinon tu leur ouvres des portes. » (C.C.)

« J'ai déjà eu des blagues sexistes de mes collègues mais, ça ne me choque pas. C'est à toi de poser des limites. » (C.N.)

« Des blagues sexistes, quand on est une femme, on en a. Mais moi, je réponds. » (J.)

« Il faut trouver ta manière de te réaffirmer, de t'imposer. Donc, je réponds lorsqu'on me charrie. » (A.)

Nous pouvons également rejoindre la théorie de Löwy (as cited in Guichard-Claudic & Kergoat, 2007, p.2) qui indique que les femmes doivent contrebalancer l'appropriation de traits masculins : *« [...] Les femmes qui désirent réussir dans un environnement compétitif doivent souvent apprendre à être « bilingues », à s'approprier le style de travail masculin et féminin, et à savoir dans quelles circonstances utiliser l'un ou l'autre. »*

Dès lors, nous pouvons démontrer cette théorie en nous basant sur quelques révélations que nous ont faites nos répondantes, où ces dernières révèlent que leurs caractéristiques féminines, comme la communication et la sensibilité, peuvent constituer un avantage lorsqu'elles sont sur le terrain.

« Sur le terrain, j'ai l'impression qu'ils (N.B. les individus) ont plus de facilités à venir discuter avec moi qu'avec mon collègue masculin. Ils se disent, peut-être, qu'ils peuvent m'expliquer leur vision des choses. On va plus avoir une discussion, j'arrive plus à communiquer. » (C.C.)

« Lorsqu'on arrive avec notre sensibilité, avec notre tact, cela va davantage désamorcer la situation que si c'était avec deux hommes musclés. [...] On a plus de tact, on est plus dans le dialogue. » (A.)

« De par la sensibilité des femmes, ou, peut-être, par son rôle maternel, elles arrivent plus facilement à gérer une situation compliquée que les hommes. Dans des situations tendues, si on est face à un homme agressif et violent, un collègue homme va plus aller au contact. La femme arrivera, par sa présence et par son empathie, à calmer la situation. Les femmes, c'est plus dans leur nature mais, certains hommes y arrivent très bien aussi. » (C.N.)

Cependant, la plupart des femmes policières que nous avons interviewé ne cachent pas leur féminité. Par exemple, elles continuent à prendre soin de leur apparence en se maquillant, en se coiffant ou en se mettant du vernis. De ce fait, nous pouvons nuancer les théories de Zolesio (2009)

et de McDowell (2015) qui rapportent que les femmes doivent s'éloigner de leur féminité afin de s'intégrer dans un emploi masculinisé.

« Je suis super féminine, je ne vais jamais sortir sans maquillage, je vais faire mes cheveux, je mets souvent des jupes et des robes. [...] Je continue à me maquiller, à prendre soin de moi. Mais, dans l'humour, dans ta façon d'être, t'as quand même le côté masculin qui ressort. [...] J'arrive maquillée au travail car ma féminité reste là mais, tu dois avoir une part de masculinité en toi. » (C.C.)

« Je suis très féminine, je fais mes ongles, je prends soin de moi, j'arrive au travail maquillée, je fais mes cheveux, etc. Au niveau des vêtements, nous sommes en uniforme donc c'est pratique. » (C.H.)

« On prend soin de nous, on a notre touche de féminité. Par exemple, je mets du vernis semi-permanent, on a un mousqueton rose sur notre gilet par balle, j'ai un stylo rose, etc. On a toute notre manière de montrer notre féminité et de l'assumer. » (A.)

3.1.3. Comparaison des résultats

Premièrement, nous pouvons montrer une similitude en ce qui concerne le processus de **socialisation primaire** des femmes policières et des hommes infirmiers.

En effet, autant les femmes que les hommes étaient d'ores et déjà baignés dans un milieu qui les avait préparés au métier genré (Zolesio, 2009). Par exemple, certains infirmiers ont perpétué le schéma familial, c'est-à-dire que les hommes infirmiers, venant d'une génération de parents ayant été eux-mêmes infirmiers, vont vouloir reproduire ce modèle familial (Charrier, 2010). Quant aux femmes policières, cela peut s'expliquer par leur socialisation primaire intégrant les mêmes valeurs que leur métier. Autrement dit, les valeurs du métier de policier correspondent aux valeurs que possèdent nos répondantes, à savoir l'encadrement, l'approche sociale et l'aide aux personnes.

Ensuite, la **socialisation secondaire** des infirmiers et des policières semble bel et bien différente.

De ce fait, nous pouvons confirmer notre hypothèse **H2a** « *les mécanismes d'intégration professionnelle sont différents selon le sexe.* »

Concernant les hommes infirmiers, ces derniers sont plutôt valorisés par les infirmières. Comme Guichard-Claudic et Kergoat (2007) l'expliquent, les hommes n'éprouvent pas de difficultés à s'y intégrer dans un milieu de travail féminin.

« Durant mes études, J'ai remarqué que j'avais plus de facilités car j'étais un homme. On avait moins de critiques par rapport à notre travail et on nous pardonne plus de choses. Parce que les femmes sont souvent plus tendres avec les hommes qu'avec les femmes entre elles. » (S.)

Concernant les femmes policières, ces dernières ont dû s'imposer dans le métier afin de prouver leur égalité face aux hommes (Zolesio, 2009), c'est-à-dire qu'elles ont dû affirmer leur caractère pour s'imposer.

« Pour moi il faut imposer son caractère. Il ne faut pas arriver avec un caractère où tu te laisses faire sinon, tu vas te faire marcher dessus. » (C.C.)

À travers cette comparaison, nous pouvons confirmer que les femmes ont plus de difficultés à s'intégrer dans un métier considéré comme masculin. Notre hypothèse **H2b** est donc confirmée « *les femmes éprouvent plus de difficultés à s'intégrer dans un métier considéré comme masculin.* »

Nous pouvons également confirmer que « *les hommes éprouvent plus de facilités à s'intégrer dans un métier considéré comme féminin* » (hypothèse **H2c**).

Cependant, il nous semble important de rappeler que notre recherche n'a pas une portée universelle. En effet, elle ne concerne que notre échantillon et a pour ambition d'enrichir les théories déjà existantes (Royer & Zarlowski, 2014).

Partie 4 : discussion et conclusion

Discussion des résultats

1. Introduction

Afin de répondre à notre question de recherche, il convient de faire à nouveau un état des lieux du processus de socialisation des femmes et des hommes exerçant un métier genré. Pour rappel, notre question de recherche est la suivante : **quelle est l'influence des stéréotypes de genre sur le processus de socialisation au sein des métiers genrés ?**

Ensuite, nous expliquerons les difficultés rencontrées lors de l'élaboration de notre collecte de données.

Enfin, nous proposerons des pistes futures pour les recherches.

2. Mise au point du processus de socialisation au sein des métiers genrés

À la suite de notre analyse de nos données collectées, nous pouvons observer qu'une ségrégation horizontale demeure toujours dans les métiers genrés. En effet, la répartition des femmes et des hommes est disproportionnée dans les secteurs dans lesquels ils travaillent (Lemarchant, 2017). Ainsi, le nombre d'hommes infirmiers est inférieur au nombre de femmes infirmières et le nombre de femmes policières est inférieur au nombre d'hommes policiers. De plus, aussi bien les femmes que les hommes subissent des remarques stéréotypées en lien avec leur force physique. En résumé, malgré une « *évolution positive et constante* » (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2018, p.44), une ségrégation demeure toujours au sein de ces deux métiers.

Du côté des hommes infirmiers, il semble que leurs collègues féminines ont une image stéréotypée de ces derniers car elles ont tendance à profiter de leur vigueur physique.

Du côté des femmes policières, leurs collègues masculins ont encore une image de la femme faible physiquement. De ce fait, ils ont tendance à réaffirmer les stéréotypes de genre et à se

réappropriier leur milieu professionnel en utilisant la raillerie ou la violence verbale (Guichard-Claudic & Kergoat, 2007).

Par conséquent, il nous a semblé judicieux d'étudier le processus de socialisation des femmes et des hommes au sein des métiers genrés car des inégalités perdurent.

Cependant, il nous paraît important de rappeler les mesures prises par le gouvernement belge afin de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes ainsi que la mixité dans les métiers. De cette manière, la mise en oeuvre du *gender mainstreaming* a permis quelques prouesses. Par exemple, à partir de 2016, des journées de sensibilisation ont vu le jour afin de promouvoir l'égalité des hommes et des femmes et le bien-être au travail (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2018).

Enfin, le changement de mentalité des nouvelles générations va contribuer à promouvoir la mixité dans les métiers genrés. Par conséquent, nous pouvons soutenir que les nouvelles générations sont moins sensibles au genre du métier (Gavoille, Lebègue & Parnaudeau, 2014).

2.1. Le cas des hommes infirmiers

Concernant la **socialisation primaire**, nous pouvons exposer deux théories.

Premièrement, les hommes venant d'une génération de parents infirmiers ont tendance à reproduire ce schéma familial (Charrier, 2010). Par exemple, l'infirmier K., dont le père était lui-même infirmier, a voulu perpétuer cette tradition familiale (Charrier, 2010).

Deuxièmement, si certains hommes ont décidé d'exercer le métier d'infirmier, cela peut s'expliquer par les difficultés dans les autres domaines d'études paramédicales qui semblent plus pénibles. Ainsi, l'infirmier B., après avoir échoué dans des études de kiné, a décidé de faire des études d'infirmier.

Concernant la **socialisation secondaire**, nous pouvons présenter deux théories.

Premièrement, les hommes exerçant le métier d'infirmier sont valorisés par les infirmières. Par conséquent, nous pouvons rejoindre la théorie de Guichard-Claudic et Kergoat (2007) qui indique que les hommes n'éprouvent pas de difficultés à s'intégrer dans un milieu de travail féminin.

Deuxièmement, comme l'explique Mennesson (as cited in Charrier, 2010), les hommes qui entrent dans un monde féminisé ont tendance à garder une proximité avec leur socialisation masculine. Ainsi, ils vont renforcer leur masculinité en jouant sur leur humour sexiste (Charrier, 2010).

Cependant, nous pouvons ajouter que la plupart de nos répondants se rapprochent également des caractéristiques féminines afin de souligner leur identité en tant qu'infirmier, c'est-à-dire que les hommes vont se rapprocher des caractéristiques qui correspondent au métier d'infirmier. Comme le souligne McDowell (2015), selon le contexte, le mode de communication change et de ce fait, les infirmiers vont utiliser des pratiques linguistiques typiquement féminines, par exemple, la participation aux commérages (McDowell, 2015), afin de souligner leur identité d'infirmier. De plus, ils vont développer et exprimer les valeurs du métier, c'est-à-dire la douceur, l'empathie, la sensibilité et l'habileté relationnelle (Löwy, as cited in Guichard-Claudic & Kergoat, 2007).

En conclusion, les hommes infirmiers jouent sur deux tableaux, c'est-à-dire qu'ils affirment leur masculinité, en jouant sur l'humour sexiste, tout en se rapprochant des caractéristiques du métier d'infirmier.

2.2. Le cas des femmes policières

Concernant la **socialisation primaire**, nous pouvons souligner deux théories.

Premièrement, la socialisation familiale avait déjà prédisposé les femmes au métier de policier (Zolesio, 2009). De ce fait, les valeurs du métier de policier correspondent aux valeurs que possèdent nos répondantes, à savoir l'encadrement, l'approche sociale et l'aide aux personnes.

Deuxièmement, grandir dans un environnement masculin va influencer les filles à avoir un tempérament masculin. Dès lors, choisir un métier genré ne paraît pas problématique pour ces femmes car elles ont toujours vécu dans un milieu masculin (Zolesio, 2009).

Concernant la **socialisation secondaire**, nous pouvons présenter trois théories.

Premièrement, les femmes ont dû s'imposer dans le métier afin de prouver leur égalité face aux hommes (Zolesio, 2009). Par exemple, nos répondantes nous ont expliqué qu'elles devaient affirmer leur caractère afin de s'intégrer au sein du métier.

Deuxièmement, les femmes doivent, d'un côté, se conformer au modèle masculin en prouvant leur efficacité. D'un autre côté, elles doivent garder une certaine distance vis-à-vis des avances sexuelles (Guichard-Claudic & Kergoat, 2007). Par exemple, la policière C.N. expliquait qu'elle devait poser ses limites concernant les blagues sexistes de la part de ses collègues masculins.

Troisièmement, les femmes doivent contrebalancer l'appropriation de traits masculins. Par conséquent, les femmes policières nous ont révélé que leur communication et leur sensibilité peuvent constituer un avantage lorsqu'elles sont sur le terrain (Löwy, as cited in Guichard-Claudic & Kergoat, 2007).

Cependant, la plupart des femmes policières ne cachent pas leur féminité, c'est-à-dire qu'elles continuent à prendre soin de leur apparence en se maquillant, en se coiffant ou en se mettant du vernis, par exemple. De ce fait, nous pouvons nuancer les théories de Zolesio (2009) et de McDowell (2015) qui rapportent que les femmes doivent s'éloigner de leur féminité afin de s'intégrer dans un emploi masculinisé.

3. Limites de la recherche

Afin de conclure notre travail, il nous paraît pertinent de dresser les difficultés rencontrées lors de notre collecte des données.

La principale limite que nous pouvons apporter est celle du contexte de la pandémie. En effet, nous avons récolté nos données lors de la deuxième vague du coronavirus. De ce fait, il nous semblait difficile d'effectuer nos interviews en face à face, auprès des premiers acteurs de la sécurité et de la prévention contre la propagation de la Covid-19. Ainsi, nous avons organisé nos entretiens via Teams ou par appel vidéo. Nous pouvons préciser que cette méthode d'entretien n'a pas influencé les réponses de nos répondants car nous avons essayé de créer un environnement idéal lors des interviews.

4. Pistes futures

En ce qui concerne nos pistes futures, il serait judicieux d'étudier, sur le long terme, les effets de la mise en oeuvre du *gender mainstreaming* en Belgique. En effet, pour l'instant, il est encore trop tôt pour évaluer les effets des actions de sensibilisation.

Pour finir, il serait intéressant de rechercher le degré de ségrégation horizontale en fonction du secteur dans lequel les infirmiers se trouvent. En effet, n'ayant pas su collecter assez de données, nous n'étions pas en mesure de confirmer s'il existait un lien entre le degré de ségrégation horizontale et le type de service infirmier dans lequel celui-ci se trouve.

Conclusion générale

À la suite à nos lectures scientifiques, nous avons constaté que la littérature concernant la socialisation dans les métiers genrés semblait peu étoffée.

De ce fait, l'objectif de cette recherche a été d'étudier le processus de socialisation des femmes policières et des hommes infirmiers, en comparant leur socialisation primaire et secondaire.

En premier lieu, nous nous sommes appuyés sur les apports théoriques des stéréotypes de genre. Selon Guichard-Claudic et Kergoat (2007), les représentations que l'on se fait de la femme et de l'homme contribuent à la reproduction du genre.

De plus, Lemarchant (2017) indique que les résistances liées à la mixité des métiers perdurent.

Ensuite, Gavaille, Lebègue et Parnaudeau (2014) révèlent que les nouvelles générations semblent moins sensibles au genre du métier

Notre recherche auprès des hommes infirmiers et des femmes policières, nous a permis de confirmer nos premières hypothèses.

En deuxième lieu, nous nous sommes appuyés sur les apports théoriques concernant les différents mécanismes de socialisation dans les métiers genrés. Selon Zolesio (2009) et Charrier (2010), la socialisation primaire joue un rôle primordial dans le choix du métier des individus. En ce qui concerne la socialisation secondaire des hommes, Guichard-Claudic et Kergoat (2007) montrent que les hommes sont valorisés lorsqu'ils intègrent un métier considéré comme féminin. Quant à la socialisation secondaire des femmes, celles-ci ont dû s'imposer dans le métier afin de prouver leur égalité face aux hommes (Zolesio, 2009).

Notre recherche nous a permis de confirmer nos hypothèses en lien avec les différents mécanismes de socialisation.

Cependant, nous avons pu préciser quelques apports théoriques en ce qui concerne la socialisation secondaire de nos répondants. En effet, selon la théorie de McDowell (2015), le contexte va influencer le mode de communication. Ainsi, les hommes infirmiers affirment leur masculinité en jouant sur l'humour sexiste, tout en se rapprochant des caractéristiques du métier d'infirmier.

Pour finir, du point de vue de la socialisation secondaire des femmes policières, nous pouvons préciser qu'elles ne cachent pas leur féminité. Par conséquent, les théories de Zolesio (2009) et de McDowell (2015) peuvent être spécifiées.

Bibliographie

Bordes, V. (2013). Socialisation professionnelle. Dans : Anne Jorro éd., *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation* (pp. 295-299). Louvain-la-Neuve, Belgique: De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.devel.2013.02.0295>.

Charrier, P. (2010). Socialisations au masculin dans un milieu professionnel féminin : l'exemple des hommes sages-femmes. Dans : Sandrine Croity-Belz éd., *Genre et socialisation de l'enfance à l'âge adulte* (pp. 177-189). Toulouse, France: Érès. <https://doi.org/10.3917/eres.rouye.2010.01.0177>.

Delacollette, N., Dardenne, B. & Dumont, M. (2010). Stéréotypes prescriptifs et avantages des groupes dominants. *L'Année psychologique*, 110, 127-156. <https://doi.org/10.4074/S0003503310001053>.

Demetrakis Z. Demetriou, (2001). Connell's Concept of Hegemonic Masculinity: A Critique. *Theory and Society* (pp. 337-361). <https://doi.org/10.4000/gss.3546>.

Dépelteau, F. (2010). *La démarche d'une recherche en sciences humaines ; de la question de départ à la communication des résultats*. (2^e éd.). de Boeck. Bruxelles.

Dubar, C. (2015). Chapitre 6 - Des « professions » à la socialisation professionnelle. Dans : , C. Dubar, *La socialisation: Construction des identités sociales et professionnelles* (pp. 121-142). Paris: Armand Colin. <https://doi.org/10.3917/arco.duba.2015.01.0121>.

Fischer, G. (2020). Chapitre 7. L'identité sociale. Dans : , G. Fischer, *Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale* (pp. 237-266). Paris: Dunod.

Gavoille, F., Lebègue, T. & Parnaudeau, M. (2014). Le métier a-t-il toujours un genre ? Une question de génération. *Question(s) de management*, 2(2), 111-123. <https://doi.org/10.3917/qdm.142.0111>.

Mauger G. (2015) *Naturalisation, sociologie*. Encyclopædia Universalis. Retrieved from : <https://www.universalis.fr/encyclopedie/naturalisation-sociologie/> (consulté le 26/02/2021).

Grawitz, M. (1993). *Méthodes en sciences sociales*. (9^e éd.). Dalloz. Paris.

Guichard-Claudic, Y. & Kergoat, D. (2007). Le corps aux prises avec l'avancée en mixité: Introduction. *Cahiers du Genre*, 1(1), 5-18. <https://doi.org/10.3917/cdge.042.0005>.

Hlady Rispal, M. (2002). Approche qualitative ou quantitative : un faux débat ?. Dans : M. Hlady Rispal, *La méthode des cas: Application à la recherche en gestion* (pp. 25-38). Louvain-la-Neuve, Belgique: De Boeck Supérieur.

Imbert, G. (2010). L'entretien semi-directif : à la frontière de la santé publique et de l'anthropologie. *Recherche en soins infirmiers*, 3(3), 23-34. <https://doi.org/10.3917/rsi.102.0023>.

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. (2010). *Manuel pour la mise en oeuvre du gender mainstreaming au sein de l'administration fédérale belge*. Bruxelles : publication de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Retrieved from <https://igvm-iefh.belgium.be/fr>.

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. (2011). *Femmes et Hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre*. Bruxelles : publication de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Retrieved from <https://igvm-iefh.belgium.be/fr>.

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. (2018). *Rapport de fin de législature sur la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995*. Bruxelles : publication de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Retrieved from <https://igvm-iefh.belgium.be/fr>.

Jaumotte, F. (2003). Les femmes sur le marché du travail : évidence empirique sur le rôle des politiques économiques et autres déterminants dans les pays de l'OCDE. *Revue économique de l'OCDE*, 2(2), 57-123. <https://doi.org/>

Kaufmann, J-C. (2016). *L'entretien compréhensif*. (4^e éd.). Armand Colin. Paris.

Kohn, L. & Christiaens, W. (2014). Les méthodes de recherches qualitatives dans la recherche en soins de santé : apports et croyances. *Reflets et perspectives de la vie économique*, LIII, 67-82. <https://doi.org/10.3917/rpve.534.0067>.

Lemarchant, C. (2017). Chapitre 1 - Femmes en « métiers d'hommes » et *vice versa*. Dans : , C. Lemarchant, *Unique en son genre: Filles et garçons atypiques dans les formations techniques et professionnelles* (pp. 41-65). Paris cedex 14, France: Presses Universitaires de France.

McDowell, J. (2015), Masculinity and Non-Traditional Occupations: Men's Talk in Women's Work. *Gender, Work and Organization*, 22, 273– 291. doi: 10.1111/gwao.12078.

Morley, C. (2004). Masculin/féminin: Le genre des technologies de l'information. *Revue française de gestion*, 1(1), 67-86. <https://doi.org/10.3166/rfg.148.67-86>.

Niedenthal, P., Krauth-Gruber, S. & Ric, F. (2009). Chapitre 8. Émotion et différences de genre. Dans : , S. Krauth-Gruber, P. Niedenthal & F. Ric (Dir), *Comprendre les émotions: Perspectives cognitives et psycho-sociales* (pp. 275-309). Wavre, Belgique: Mardaga.

Royer, I. & Zarlowski, P. (2014). Chapitre 6. Le design de la recherche. Dans : Raymond-Alain Thiétart éd., *Méthodes de recherche en management* (pp. 168-196). Paris: Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.thiet.2014.01.0168>.

Zolesio, E. (2009). Des femmes dans un métier d'hommes : l'apprentissage de la chirurgie. *Travail, genre et sociétés*, 2(2), 117-133. <https://doi.org/10.3917/tgs.022.0117>.

Annexes

Annexe 1 : les grilles d'entretien

1. Police

Introduction	Questions de présentation	- Pouvez-vous vous présenter ? (prénom, âge, etc.) - Quel métier exercez-vous ? - Dans quel secteur ? - Quelles sont vos tâches ?
Mixité du métier	Répartition hommes/femmes	- Combien êtes-vous au total, dans votre secteur ? (approximativement) - Combien êtes-vous de femmes (secteur) ? - Pouvez-vous me décrire l'organigramme ? (qui est responsable secteur, possibilité d'échelons, etc.)
Environnement	Atmosphère sur le lieu de travail	- Comment décririez-vous l'ambiance au travail avec vos collègues et responsables ? - Cela vous dérange-t-il de travailler dans un secteur composé essentiellement d'hommes ? (avantages/ inconvénients) - Préférez-vous travailler avec des femmes / hommes ? (expliquez) - Avez-vous déjà subi des remarques « sexistes » ? - Si oui, de la part de qui ? - Si oui, cela arrive-t-il régulièrement ?
		- Si oui, comment avez-vous réagi ? (comment prenez-vous cela?) - Faites-vous quelque chose pour éviter des remarques sexistes ? (ou de peur de recevoir des remarques sexistes ou stéréotypées)

Stéréotypes de genre	Représentations du métier	- Avant votre entrée dans la profession, quelle était votre vision du métier? (décrire, valeurs du métier, etc.) - A présent, comment le voyez-vous ? (vision, valeurs, etc.) - Selon vous, votre métier correspond-il à vos valeurs ? - Selon vous, pourquoi ce métier est-il considéré comme un métier masculin ? - Comment voyez-vous les hommes exerçant ce métier ? (comment les considérez-vous, les voyez-vous) - Comment vos collègues hommes vous voient-ils ? (expliquez, considération, même pied d'égalité ?) - Voyez-vous une différence entre vous et vos collègues du sexe opposé ? (salaire, considération, compétition, jalousie, même tâches effectuées ? sur le même pied d'égalité ? différence générationnelle ?) - Si oui, faites-vous quelque chose pour trouver un équilibre ?
-----------------------------	---------------------------	--

Sensibilité au genre du métier	Tout à fait d'accord	d'accord	plutôt d'accord	indifférent	plutôt pas d'accord	pas d'accord	pas du tout d'accord
Je suis sensible au fait qu'un métier soit perçu comme plutôt masculin ou plutôt féminin							

Thématique	Sous-thématique	Questions
	Effet de genre	- Avez-vous pris des habitudes de vos collègues masculins ou modifié quelques aspects de votre personnalité/physique pour éviter les stéréotypes que vos collègues ont/auraient pu avoir à votre rencontre ? quand (au début de votre carrière?) est-ce toujours le cas maintenant ?) - Avez-vous caché votre féminité pour éviter des remarques sexistes ou stéréotypées de la part de vos collègues ? - Selon vous, le fait d'être une femme vous (dés)avantage-t-il ? (expliquez) - Pensez-vous avoir changé depuis votre entrée dans le métier ?
	Socialisation primaire	- Quelles valeurs vos parents vous ont-ils transmises ? - Quel discours avaient vos parents sur leur profession ? - Quelle est/était leur profession ? - Comment vos parents ont-ils réagi lorsqu'ils ont appris votre envie d'exercer le métier de policier ? (soutien des parents ?) - Avez-vous des frères soeurs? - Quel métier/études exercent-ils ?
Intégration professionnelle	Socialisation primaire	- Comment ont-ils réagi face au choix de votre métier ? - Avez-vous déjà fait face à des commentaires stéréotypés de la part de votre entourage ?

Comment vous décririez-vous en 3 adjectifs ?

Figure 1 ÉCHELLE DE BEM		
Se comporte en leader	Affectueux(se)	S'adapte facilement
Agressif(ve)	Gai(e)	Vaniteux(se)
Ambitieux(se)	À une âme d'enfant	Conscientieux(se)
Analytique	Compassissant(e)	Conventionnel(le)
Sûr(e) de soi dans ses affirmations	Ne fait pas usage d'un langage cru	Amical (e)
Athlétique	Empressé(e) à alléger les peines d'autrui	Heureux(se)
Défend ses idées	Accessible à la flatterie	Serviable
Dominateur(trice)	Doux(ce)	Inefficace
Énergique	Crédule	Jaloux(se)
Plein de force	Aime les enfants	Aimable
Apte au commandement	Loyal(e)	Lunatique
Indépendant(e)	Sensible aux besoins des autres	Digne de confiance
Individualiste	Timide	Réservé(e)
Prend facilement des décisions	Parle d'une voix douce	Sincère
Confiance en soi	Va vers les autres	Grave
Se suffit à soi-même	Tendre	Plein(e) de tact
Forte personnalité	Compréhensif(ve)	Comédien(ne)
Résolu(e) dans ses prises de position	Chaleureux(se)	Franc(che)
Cherche à prendre des risques	Accommodant(e)	Imprévisible
Masculin	Féminin	Fantaisiste

2. Infirmier

Introduction	Questions de présentation	- Pouvez-vous vous présenter ? (prénom, âge, etc.) - Quel métier exercez-vous ? - Dans quel hôpital ? (lieu) - Dans quel secteur ? - Quelles sont vos tâches ?
Mixité du métier	Répartition hommes/femmes	- Combien êtes-vous au total, dans votre secteur ? (approximativement) - Combien êtes-vous d'hommes (secteur) ? - Pouvez-vous me décrire l'organigramme ? (qui est responsable secteur, possibilité d'échelons, etc.)
Environnement	Atmosphère sur le lieu de travail	- Comment décririez-vous l'ambiance au travail avec vos collègues et responsables ? (expliquez) - Cela vous dérange-t-il de travailler dans un secteur composé essentiellement de femmes ? (avantages/ inconvénients) - Préférez-vous travailler avec des femmes / hommes ? (expliquez) - Avez-vous déjà subi des remarques « sexistes » ? - Si oui, de la part de qui ? (femmes et/ou hommes) - Si oui, cela arrive-t-il régulièrement ?
		- Si oui, comment avez-vous réagi ? (comment prenez-vous cela?) - Faites-vous quelque chose pour éviter des remarques sexistes ?

Stérotypes de genre	Représentations du métier d'infirmier	- Avant votre entrée dans la profession, quelle était votre vision du métier? (décrire, valeurs du métier, etc.) - A présent, comment le voyez-vous ? (vision, valeurs, etc.) - Selon vous, votre métier correspond-il à vos valeurs ? - Selon vous, pourquoi ce métier est-il considéré comme un métier féminin ? - Comment voyez-vous les femmes exerçant ce métier ? (comment les considérez-vous, les voyez-vous comme des femmes émotives, sensibles ou au contraire, fortes physiquement et mentalement ?) - Comment vos collègues femmes vous voient-elles ? (expliquez, considération, même pied d'égalité ? + les médecins et patients) - Voyez-vous une différence entre vous et vos collègues du sexe opposé ? (salaire, considération, compétition, jalousie, même tâches effectuées ? sur le même pied d'égalité ?) - Si oui, faites-vous quelque chose pour trouver un équilibre ?
----------------------------	---------------------------------------	---

Sensibilité au genre du métier	Tout à fait d'accord	d'accord	plutôt d'accord	indifférent	plutôt pas d'accord	pas d'accord	pas du tout d'accord
Je suis sensible au fait qu'un métier soit perçu comme plutôt masculin ou plutôt féminin							

Thématique	Sous-thématique	Questions
	Effet de genre	- Avez-vous pris des habitudes de vos collègues femmes ou modifié quelques aspects de votre personnalité/physique pour éviter les stéréotypes que vos collègues ont/auraient pu avoir à votre rencontre ? (quand (au début de votre carrière? est-ce toujours le cas maintenant ?) - Selon vous, le fait d'être un homme vous (dés)avantage-t-il ? (expliquez) - Pensez-vous avoir changé depuis votre entrée dans le métier ?
Intégration professionnelle	Socialisation primaire	- Quelles valeurs vos parents vous ont-ils transmises ? - Quel discours avaient vos parents sur leur profession ? - Quelle est/était leur profession ? - Comment vos parents ont-ils réagi lorsqu'ils ont appris votre envie d'exercer le métier d'infirmier ? (soutien des parents ?) - Avez-vous des frères soeurs? - Quel métier/études exercent-ils ? - Comment ont-ils réagi face au choix de votre métier ? - Avez-vous déjà fait face à des commentaires stéréotypés de la part de votre entourage ?

Comment vous décririez-vous en 3 adjectifs ?

Figure 1 ÉCHELLE DE BEM		
Se comporte en leader	Affectueux(se)	S'adapte facilement
Agressif(ve)	Gai(e)	Vaniteux(se)
Ambitieux(se)	À une âme d'enfant	Conscientieux(se)
Analytique	Compatissant(e)	Conventionnel(le)
Sûr(e) de soi dans ses affirmations	Ne fait pas usage d'un langage cru	Amical (e)
Athlétique	Empressé(e) à alléger les peines d'autrui	Heureux(se)
Défend ses idées	Accessible à la flatterie	Serviable
Dominateur(trice)	Doux(ce)	Inefficace
Énergique	Crédule	Jaloux(se)
Plein de force	Aime les enfants	Aimable
Apte au commandement	Loyal(e)	Lunatique
Indépendant(e)	Sensible aux besoins des autres	Digne de confiance
Individualiste	Timide	Réservé(e)
Prend facilement des décisions	Parle d'une voix douce	Sincère
Confiance en soi	Va vers les autres	Grave
Se suffit à soi-même	Tendre	Plein(e) de tact
Forte personnalité	Compréhensif(ve)	Comédien(ne)
Résolu(e) dans ses prises de position	Chaleureux(se)	Franc(che)
Cherche à prendre des risques	Accommodant(e)	Imprévisible
Masculin	Féminin	Fantaisiste

Annexe 2 : les entretiens

1. Police

1.1. Entretien avec C.C.

- Interviewer : Est-ce que tu peux te présenter ?
- Interviewé : Je m'appelle C.C., j'ai **24 ans**, j'habite à Braine-le-Château chez mes parents car je vais faire construire. Ça fait 6 mois que je suis sur le terrain mais en tout, ça fait un an et demi que je suis entrée à la police car on a une formation d'un an. Je travaille dans le service intervention de Bruxelles Capitale et Ixelles, plus précisément sur Laeken (district de Laeken). Je réponds aux appels du 101. On reçoit la mission et on doit se rendre sur place, en fait.
- Interviewer : Vous êtes combien au total ? combien de femmes ?
- Interviewé : Dans mon équipe on est 14. Mais chez nous, on est beaucoup de filles, on est un peu trop de filles, c'est très rare qu'il y ait autant de filles, en fait. On est 14 et il y a 6 filles, quand même, mais c'est le max. On est 8 équipes de 14 à Leaken et on est que deux équipes à avoir 6 filles, le reste c'est juste une fille ou pas de filles. Dans mon équipe, il y a deux inspecteurs principaux, moi je suis inspecteur. Ici dans ma team, ce sont deux femme, mais il y en a une qui va partir donc on cherche un homme. Il y a possibilité d'évoluer, moi je suis inspecteur, en dessous de moi c'est agent et au-dessus de moi c'est inspecteur principal, puis il y a commissaire et commissaire divisionnaire. Tu peux évoluer, que tu sois une femme ou un homme, c'est égal, tu vois.
- Interviewer : Quelle est l'ambiance ?
- Interviewé : L'ambiance, c'est une ambiance de fou (rire). C'est vraiment génial, on rigole beaucoup. Dans notre travail, on voit des choses pas faciles et on apprend à en rigoler. Bon, c'est triste parfois, mais on essaie de rire de tout. Par exemple, si on a une personne décédée, sur le moment on reste professionnel, mais après on a besoin d'utiliser l'humour pour passer « à autre chose ». Je n'ai pas l'impression d'aller travailler tellement il y a une bonne ambiance.
- Interviewer : T'as jamais eu de conflits avec tes collègues, qu'ils soient hommes ou femmes ?
- Interviewé : Non, honnêtement non. Les seuls conflits qu'il peut y avoir c'est quand quelqu'un ne fait pas assez bien son boulot. Quelqu'un qui a un peu d'âge et qui n'a plus envie mais qui est toujours présent ou juste quelqu'un de fainéant, c'est le seul conflit qu'il peut y avoir.

- Interviewer : Et travailler avec un grand nombre de femmes, c'est pas conflictuel ?
- Interviewé : Moi, je n'aime pas travailler avec des femmes. Je préfère limite être la seule fille d'une équipe que d'être qu'avec des femmes. Maintenant, ça dépend sur qui tu tombes. Mais je préfère travailler avec le moins possible de femmes.
- Interviewer : Pourquoi ?
- Interviewé : Je suis quelqu'un qui n'aime pas se prendre la tête et souvent, on a beau dire le contraire, les filles s'embrouillent pour des conneries. C'est toujours chercher la petite bête et ça ne m'intéresse pas ça. Un mec, ça ne se prend pas la tête, c'est vraiment avec eux que tu vas pouvoir rire de tout sans te prendre la tête, c'est moins prise de tête.
- Interviewer : T'as déjà eu des remarques sexistes dans ton travail ? De la part des hommes ?
- Interviewé : Non, des remarques, non. Mais, et ça je suis d'accord, dans notre équipe, on est 6 filles et c'est énorme. Si, 3 garçons prennent congé, on se retrouve avec des patrouilles où il y a plus de filles, ça peut parfois fonctionner, mais il suffit d'une fois où on tombe sur un grand musclé... autant je suis une femme féministe, ce sont pas deux femmes qui vont faire la différence, alors que c'était une femme et un homme, ça aurait été différent. On a les mêmes tests d'entrée, etc., on a beau dire, niveau force, on est pas toujours pareil, tu vois.
- Interviewer : Est-ce que niveau comportement vous êtes pareils ? Entre les femmes et les hommes, je veux dire ?
- Interviewé : En général les hommes font plus du rentre dedans, et les filles sont plus patientes. Moi, j'ai des collègues qui sont aussi plus calmes et qui ne vont pas rentrer dans le tas directement. Ils vont autant parler que les femmes, c'est sûr que les femmes a beaucoup plus de communication et arrivent plus à parler, mais parfois ça fonctionne pas, il faut rentrer dans le tas. Mais j'ai eu plusieurs collègues qui sont dans la communication, autant qu'une femme et qui n'ont pas besoin de rentrer dans le tas. Il y a de tout, c'est comme partout, il y a des « cowboys » où c'est exagéré, parfois je me dis qu'ils n'ont rien à faire dans la police, quoi.
- Interviewer : Est-ce que les hommes ont tendance à jouer de leur humour sexiste ?
- Interviewé : Non. Bon, maintenant, on est à la police, on va pas se cacher que 80% « de chaud lapin » mais je ne les mets pas tous dans le même sac. Depuis que je suis à la police, j'ai 3 demandes d'amis par jour et c'est à chaque fois des collègues, tu vois. Ils sont très « ah oui et tu travailles où? » et à te chercher sur les réseaux et t'as beau dire, t'entends beaucoup d'histoires de qui s'envoient en l'air, de droite à gauche et souvent il y a des policiers qui trompent leur

femme, même s'ils ont des enfants et tout le bazar... c'est la police, quoi, tout le monde le dit, tout le monde le sait.

- Interviewer : Les femmes aussi font ça ?
- Interviewé : Ha, les femmes aussi. Mais je pense qu'il y a quand même plus d'hommes mais il y a des femmes aussi qui ont un CV « *comme ça* ».
- Interviewer : Quelle était ta vision du métier ?
- Interviewé : J'ai toujours la même vision, je savais que c'était un métier masculin, avec plus d'hommes, quoi. C'est ça qui me plaisait, ce sont les mêmes valeurs que je partage, c'est vraiment aider les gens, il faut être curieux dans notre métier parce qu'il y a des enquêtes à faire et c'est ce que je suis en général. Moi, avant d'être entrée à la police, si je voyais un combi ou une ambulance, j'étais la première à ralentir pour voir et comprendre ce qu'il se passait. Puis aider les gens, chercher les infos, chercher au plus loin, **c'est tout ce que je partageais comme valeurs** et donc le contact avec le citoyen, c'est hyper important. Si tes valeurs ne correspondent pas au métier, jamais tu vas continuer dans ce métier.
- Interviewer : Il faut avoir un fort caractère pour s'intégrer dans ce métier ?
- Interviewé : **Oui, pour moi il faut imposer son caractère. Il faut pas arriver là, avec un caractère où tu te laisses faire parce que sinon tu vas te faire marcher dessus. Que ça soit au niveau du métier ou au niveau des hommes, tu vas te faire marcher dessus et tu dois montrer ton caractère.** Sur un contrôle, si t'as des petites racailles et que tu te laisses faire et que tu te fais marcher dessus, c'est tout de suite eux qui vont prendre le dessus et tu vas te mettre en position de danger. Il faut pas forcément avoir un fort caractère, c'est-à-dire un caractère de merde, **mais il faut savoir ce que tu veux et montrer que t'es là.**
- Interviewer : Est-ce que tu caches ta féminité ? Est-ce que t'exprimes ses sentiments ou est-ce que tu caches ton côté émotif ?
- Interviewé : J'ai eu le décès d'un enfant de 10 ans récemment, quand t'arrives sur les lieux et qu'on était pas du tout envoyé pour ça à la base et sur place on te dit que c'est un décès d'un enfant de 10 ans, qui est tombé du 3e étage, et là tu dois dire à la radio ce qu'il se passe... quand tu vois l'enfant passé devant toi, t'es là... mais quand t'es dans l'adrénaline, tout ça n'est pas là. Pour le moment j'ai un fort mental, je touche du bois, mais tout ce que j'ai vécu, ne revient pas dans mes rêves la nuit. C'est le cas de beaucoup de collègues, qui en font des cauchemars, etc. Mais ce n'est pas mon cas, ça fait que depuis 1 an et demi que je suis dans le métier mais il y a le

côté émotions mais autant que les collègues masculins. Ils ont ce genre d'émotions, parfois moins, moi comme eux, on utilise le ton de l'humour pour garder la force.

- Interviewer : Pourquoi ce métier est-il considéré comme masculin ?
- Interviewé : **Parce que pour moi, à quelques exceptions près, un homme a plus de force qu'une femme quand ça dégénère. Maintenant, ça dépend des situations, il y a des situations où on a besoin d'une femme pour parler, pour gérer la situation plus calmement. Mais quand ça dégénère, surtout quand tu commences à Bruxelles où tu as des bandes urbaines, des cités et que tu commences à te faire entourer par 50 jeunes, tu te dis quand même que si ça dégénère, un homme aura quand même plus de poigne que nous.**
- Interviewer : T'as déjà eu des remarques sexistes sur le terrain ?
- Interviewé : **Sur le terrain, non. Au contraire parfois, et j'ai encore eu le cas avant-hier, j'ai l'impression qu'ils ont plus facile à venir discuter avec moi qu'avec le collègue. Parce qu'à Bruxelles, toutes les petites bandes « d'arabes » ont la vision des collègues hommes comme des « cowboys » et quand ils voient une femme, ils se disent « peut-être qu'elle ne va pas rentrer dans le tas et qu'on peut peut-être lui expliquer notre vision des choses », même si je ne vais pas me laisser faire par rapport à ce qu'ils me disent. Mais on va plus avoir une discussion, j'arrive plus à communiquer.**
- Interviewer : Est-ce que tu vois une différence entre les femmes et les hommes dans ce métier ?
- Interviewé : Non, pas du tout. Hormis le fait qu'il faut un peu plus d'hommes par équipe que de femmes et je suis d'accord avec ça. On a le même salaire, les mêmes exercices, les mêmes formations, les mêmes degrés d'évaluation, on a tous la même chose. On voit qu'il y a de plus en plus de femmes à la police, donc...
- Interviewer : Et une différence entre les générations ?
- Interviewé : Il faut dire que les anciens ont connu la gendarmerie, donc rien n'était surveillé, fin sans plus, il y avait aucune caméra, quand on faisait une remarque, on se faisait taper sur les doigts, il fallait écouter directement. Ici, on se fait taper sur les doigts, tu te reçois un coup, tu redonnes un autre coup, fin tout n'est plus... le policier n'est plus respecté comme il l'était avant. Donc parfois, ils disent « avant, on faisait ça, comme ça, maintenant, on fait ça », etc. maintenant on est directement au SAI, c'est le contrôle interne, donc ce sont les policiers qui jugent les autres policiers. L'application du métier en lui-même a changé, ils sont plus carrés et

très stricts alors que maintenant ce n'est plus aussi strict qu'avant vu qu'on a moins de droits aussi.

- Interviewer : Les anciennes générations font plus d'humour sexiste, ou quoi ?
- Interviewé : Non, fin pour moi, absolument pas. Maintenant, **la police est très hiérarchisée et les personnes plus anciennes vont être beaucoup plus fermées, elles vont être fermées à l'idée qu'il y ait des jeunes qui entrent dans le métier car on a pas la même vision qu'eux...et j'ai déjà eu des échos, que certains policiers de l'ancienne police, ne voulaient pas travailler avec des femmes... ils le disaient pas directement, mais ils disaient « elle n'est pas assez forte, elle ne saura pas faire ça » , donc tu dois avoir du caractère pour prouver qui tu es, si tu as du caractère, personne n'osera te le dire, en fait.** Mais, c'est pas tout le monde comme ça, c'est une minorité de personnes.
- Interviewer : (Tableau) Es-tu sensible au genre du métier ?
- Interviewé : **Pour moi un métier, c'est autant féminin que masculin mais pour moi la police ne pourrait pas être constitué que de femmes, mais pourrait être constitué que d'hommes. Mais le métier en lui-même, c'est pas plus l'un que l'autre. Autant eux ont besoin de nous que nous on a besoin d'eux.** Ça dépend vraiment de la situation. Par exemple, une femme qui s'est faite violée, va plus facilement parler à une femme qu'un homme.
- Interviewer : Pourquoi ce métier pourrait être composé que d'hommes mais pas que de femmes ?
- Interviewé : Simplement parce que beaucoup d'hommes sont encore dans cette vision très masculine, macho, etc. Je pense que quand ça dégénère, on a quand même besoin de gros bras de temps en temps. Je ne dis pas que je ne serais pas me défendre, loin de là, mais je fais 1,58m et je pèse 60 kg, si j'ai un grand et fort devant moi, ce n'est pas moi qui vais gagner (rire). Mais j'ai jamais eu de remarques par rapport à ça, au fait que je sois une fille, même pendant l'académie, ou quoi. Maintenant, j'ai ça en tête parce qu'on se dit souvent « police = métier masculin » on dit toujours policier mais jamais policière, on dit ça, mais j'ai jamais ressenti ça.
- Interviewer : Pourquoi avoir choisi ce métier ?
- Interviewé : **Parce que c'est un rêve d'enfant et je suis quelqu'un qui aime bien la loi, qui aime bien l'autorité, même par apport à moi. Par exemple, à l'académie on devait être là à une heure fixe, on devait être au garde à vous, j'aime pas quand c'est « olé olé » et à la police c'est assez carré. On est là pour faire respecter nos lois, pour que les gens soient droits et même en tant que civile, voir quelqu'un passer à un feu rouge, ça me rendait**

malade, fin plein de choses comme ça. J'avais envie de donner ma part dans tout ça. J'ai toujours voulu faire ça.

- Interviewer : Tu peux m'expliquer ton parcours professionnel ?
- Interviewé : Même pendant mes secondaires, je voulais rentrer à la police mais mes parents voulaient que je fasse un diplôme parce que à cette époque, il y avait que 10% de réussite à l'académie. Je me suis dit que j'allais faire prof d'instit primaire, j'ai commencé ça et j'ai réussi ma première mais fin d'année je me suis dit que je perdais mon temps à faire ça. Du coup, j'ai arrêté et j'ai fait une préformation de police parce que j'avais pas envie de rater, on te prépare aux tests et c'est une formation de 3 mois. On était moitié femmes et hommes aussi. Après j'ai déposé ma candidature, puis on a les tests psychologiques, sportifs et médicaux. **Tous les tests sont les même pour les femmes et hommes, à part les tests physiques, où les femmes ont un peu plus le temps de faire le parcours, on a 30 secondes en plus, c'est la seule différence qu'il y a, avant d'entrer à l'académie. À l'académie, on était 10 filles sur 30, apparemment c'est rare qu'il y ait autant de filles, et c'était il y a un an et demi.**
- Interviewer : Comment tu te vois plus tard ?
- Interviewé : Je suis très bien en intervention pour le moment, je suis très curieuse donc aller en intervention j'aime bien. En fait, parfois on t'envoie sur le terrain et ça n'a rien à voir avec ce qu'on t'a dit, parfois on te dit d'aller sur le terrain parce qu'une personne embête et tu te retrouves à une fête... tu découvres toujours un million trucs quand t'arrives sur place et je trouve ça trop chouette. Pour le moment, ça me convient très bien, je fais mon expérience parce que sur le terrain tu forges ton caractère et t'as un maximum d'expériences qui viennent, pour la suite, je ne sais pas encore, mais pour l'instant c'est vraiment ça qui me plaît.
- Interviewer : T'as déjà eu des difficultés à t'intégrer dans une équipe ?
- Interviewé : Non, c'est juste que là, on est beaucoup de filles et je préfère travailler quand il y a moins de filles, mais sinon, non.
- Interviewer : Est-ce que tu penses devoir faire plus que les hommes pour t'imposer ?
- Interviewé : Non, au contraire. Ce sont des hommes, les filles, si elles sont un peu jolies, t'es plus facilement intégrée et ça des collègues me l'ont dit, que c'était plus facile une fille qui s'intègre qu'un homme. Au début, on est en stage, donc on a un mentor qui nous suit, et il me disait que le fait que tu sois une femme, on apprend plus facilement à la découvrir, à la suivre qu'un homme qui ne parle pas beaucoup, ça aide énormément à l'intégration. J'ai eu le cas, je suis arrivée en

même temps qu'un gars dans une équipe, à peine arrivée, tout le monde venait me parler alors que lui, limite personne ne savait son nom...

- Interviewer : Est-ce que t'as pris des habitudes masculines pour t'intégrer ?
- Interviewé : Moi j'estime que si tu veux rentrer à la police, tu ne dois pas être une petite bimbo non plus. Quand je suis en civile, oui je suis féminine, je mets des robes, jupes, etc. Mais tu dois quand même avoir un côté masculin pour rentrer et avoir un humour assez ouvert parce que... dire que j'ai pris un côté masculin, non parce que je suis quelqu'un de très ouverte et je rigole de tout, **mais les hommes sont parfois immatures, ça parle de sexe, et tu dois rigoler avec ça, donc voilà. j'ai le même humour que les hommes, ils font pas aller trop fort, sinon tu leur ouvres des portes**, mais je rigole de tout, je suis très ouverte. Par exemple, ils vont me dire « t'es bonne aujourd'hui », je vais dire « seulement aujourd'hui ? », je ne vais pas leur dire « on ne dit pas ! », je vais jouer le jeu, quoi.
- Interviewer : Et est-ce que les femmes policières plus âgées répondent de la même manière ?
- Interviewé : De celles que j'ai connu, oui. J'ai été étonnée, mais elles jouent le jeu aussi, mais tu dois avoir un esprit ouvert quand tu viens à la police sinon tu feras pas long feu.
- Interviewer : Tu caches pas ta féminité ?
- Interviewé : **Non, non, je continue à me maquiller, à prendre soin de moi. Mais dans l'humour, dans ta façon d'être, t'as quand même du masculin qui ressort. Mais bien sûr, j'arrive maquillée au travail, ma féminité reste là, mais tu dois avoir une part de masculinité en toi.**
- Interviewer : Penses-tu avoir changé depuis ton entrée dans ce métier ?
- Interviewé : J'ai perdu des amis, car tout le monde n'aime pas la police... ça me dérange pas, ça me fait un tri. Mais changé, non mais mon métier pend énormément dans ma vie privée, j'ai le sens de l'observation, je vois des infractions partout mais c'est aussi parce que **c'est ma passion ce métier**. Mais changé, non.
- Interviewer : Les valeurs que tes parents t'ont enseignées ?
- Interviewé : Le respect, il fallait pas que je sois au cachot un jour et que la police les appelle sinon j'allais me faire ramasser. Donc, **le respect des règles et des autres. Mais tout ça, c'est ce que j'ai eu donc c'est pour ça aussi que je partage les valeurs de la police, parce que j'ai eu des parents pro-polices, si je peux dire, qui ont des valeurs que je partage et c'est ce qui m'a aidé à aller dans ce chemin-là.**
- Interviewer : Les métiers de tes parents ?

- Interviewé : **Mon papa a fait la gendarmerie** quand il était jeune et ma maman a voulu qu'il arrête donc il a arrêté. Ma maman est coiffeuse, donc rien à voir.
- Interviewer : Comment ont-ils réagi quand tu leur as dit que tu voulais faire policière ?
- Interviewé : Ils étaient très contents de mon choix. Ils voulaient juste que j'ai un diplôme de base et ça ne s'est pas fait, mais ils étaient très contents de mon choix. Je pensais que ma maman allait être plus réticente vu que c'est elle qui a fait arrêter mon papa, mais absolument pas. **Pour mon papa, c'est une fierté parce que j'ai un peu pris son rôle qu'il a pas pu continuer.** Je ne pense pas qu'ils soient très inquiets... ils étaient pour.
- Interviewer : Et pour tes frères et soeurs ?
- Interviewé : Je suis la plus âgée, **ma soeur a 20 ans et est hôtesse de l'air, c'est aussi un métier en uniforme et pas beaucoup présente à la maison**, mon frère est encore en secondaires et j'ai une petite soeur de 10 ans.
- Interviewer : T'as déjà fait face à des commentaires stéréotypés de la part de tes proches ?
- Interviewé : J'ai perdu des amis mais sinon c'est toujours des remarques sur le ton de l'humour mais mon entourage l'a bien pris, personne n'a été contre, au contraire, c'est plutôt de la fierté, parce que ce n'est pas non plus évident de rentrer dans les forces de l'ordre à l'heure actuelle.
- Interviewer : (Tableau) Comment tu te décrirais en 3 adjectifs ?
- Interviewé : Confiance en moi, il faut à la police, si t'as pas confiance en toi, ça se ressent, le suspect va le ressentir immédiatement et va en jouer. Compréhensive, c'est-à-dire que si je contrôle quelqu'un à 22h15 (couvre-feu), je vais pas lui mettre une amende pour 15 minutes. Accessible à la flatterie c'est un peu rire de tout, donc voilà, je suis la première à rire de tout. Je m'adapte facilement et je suis super consciencieuse, je dois écrire mes PV, etc.
- Interviewer : (explication du tableau)
- Interviewé : Je me sens pas femme ou homme, fin je me sens au milieu en fait. Dans ma façon d'être, **quand j'étais petite, j'allais plus chez les garçons, en primaire, je restais plus avec les garçons, souvent... Avant j'étais un garçon manqué, en primaire, je jouais au foot et encore maintenant j'y joue je regarde le foot à la télé...** Mais d'un autre côté je suis super féminine, je vais jamais sortir sans maquillage, je vais faire mes cheveux, je mets souvent des jupes et des robes, donc je suis à la limite des deux, je dirais.
- Interviewer : Ok, je pense qu'on a fini, merci.
- Interviewé : De rien.

1.2. Entretien avec C.H.

- Interviewer : Est-ce que tu peux te présenter ?
- Interviewé : Je m'appelle C.H., j'ai **29 ans**, je travaille dans le service d'intervention depuis 1 an. Je travaille sur Uccle, Auderghem et Boitsfort, mon commissariat est basé à Uccle, donc c'est rare qu'on s'occupe de Boitsfort et d'Auderghem. Avant ça j'ai fait pas mal de trucs, j'ai fait un master en communication digitale, j'ai fait plein de petits boulots à gauche à droite, aussi.
- Interviewer : Tu peux décrire tes tâches ?
- Interviewé : On a toutes sortes de missions qui nous sont données, c'est quand les gens appellent le 100 ou le commissariat, en fait c'est un service 24h/24 mais qui est pour plein de choses différentes. Ça peut être des choses graves, des tapages, des choses moins importantes, c'est un service pour tout, c'est gratuit, donc.. les gens n'hésitent pas à appeler quand il y a un petit soucis, quoi.
- Interviewer : Vous êtes combien au total ?
- Interviewé : On est 8 équipes de 12 personnes (en intervention), avec un officier (le chef d'équipe) par équipe, 2 insistants qui sont choisis et qui épaulent le chef et après il y a le reste de l'équipe. Ils essaient par équipe, de mettre minimum 2 filles.
- Interviewer : Combien de femmes ?
- Interviewé : **Par équipe, on est 2 filles environ, on est beaucoup moins que les hommes.** Dans 12 personnes, on est 2 filles, quoi. C'est vraiment pas beaucoup et parmi les 8 équipes, il n'y a qu'une femme qui est chef d'équipe, qui est officier.
- Interviewer : Comment est l'ambiance ?
- Interviewé : Moi, ça me convient très bien et ça se passe très bien. Ils sont aux petits soins encore plus avec les filles étant donné que nous sommes pas beaucoup. Ils prennent un rôle plus protecteur avec nous, c'est un peu marrant. Dans mon équipe en tout cas, c'est comme ça. J'ai déjà eu l'occasion de changer d'équipe et les deux fois ça s'est bien passé. Et c'est marrant, parfois ce sont plus les filles qui sont désagréables entre elles, comme ça...comme on est pas beaucoup, c'est plus... tu vois, quand une nouvelle arrive, c'est plus...elles ont été moins accueillantes, c'est comme s'il y avait une compétition, fin en soit on est pas beaucoup, non c'est pas ça, mais je sais pas...
- Interviewer : Tu préfères travailler avec des hommes ?

- Interviewé : Les deux, ça va très bien. Mais on patrouille toujours à deux, et on met jamais deux femmes ensemble, c'est très très rare. Donc on est d'office avec un homme. J'ai fait une seule fois une patrouille avec une femme, c'était un dimanche matin, donc c'est souvent plus calme. Quand on a une mission plus délicate, où ça peut dégénérer alors très vite on nous double avec une autre patrouille.
- Interviewer : Pourquoi avoir une mixité dans chaque patrouille ?
- Interviewé : **Je pense que c'est au niveau de la sécurité. Il n'y a rien à faire, j'ai pas du tout la même force physique que mes collègues hommes.** Ça dépend sur quoi on tombe, si on nous appelle pour une grosse bagarre de 8 personnes, si on est deux femmes, je ne pense pas qu'on aura la même force physique, on aura pas la même facilité pour séparer les personnes, c'est plus par sécurité. Même si on pourrait être deux filles, les équipes se doublent souvent, on est jamais tout seul, de toute façon...
- Interviewer : T'as déjà subi des remarques sexistes de tes collègues hommes ?
- Interviewé : **Oui, ils font souvent ça sous forme de blagues. Ils utilisent souvent l'humour et à chaque fois ils disent « c'est une blague, hein, on le pense pas. » mais c'est souvent « c'est quoi la place des femmes à la police, elles ne servent à rien. », « elles servent le café. », etc. Mais pour eux, « ils le pensent pas. » ils sont très contents que des femmes soient à la police. Mais ça arrive quand même souvent de l'entendre. Sinon, ce sont aussi des choses plus sexuelles, ou quoi, des blagues sexuelles. Moi, je commence pas à chaque fois à entrer dans un débat, ça me passe au-dessus de la tête. J'ai pas envie qu'ils me prennent pour la fille trop sensible, qui prend tout mal.**
- Interviewer : Comment tu réagis ?
- Interviewé : **Ça dépend, parfois je suis là « bon... » je me lève et je pars. Je suis jamais rentrée dans un débat avec eux par rapport à ça, je les changerai pas. J'ai pas envie qu'ils se disent que je n'ai pas d'humour ou que je suis chiant. Ils voient très bien à ma tête si ça me fait rire ou pas, c'est plus comme ça que je marque un stop. Et pour eux, je pense que ce sont des blagues, il n'y a rien de mal, quoi.** Entre eux, ils se chamaillent aussi tout le temps sur plein de trucs, sur tous les sujets.
- Interviewer : T'as les mêmes sujets de discussion avec tes collègues masculins et féminins ?
- Interviewé : Je travaille pas avec beaucoup de femmes. Mais c'est différent, avec une collègue fille tu parles de la famille, des enfants, etc. Sinon je peux parler de ça avec des collègues hommes aussi, ça dépend desquels, aussi. Mais, on parle un peu de tout, de leur couple, non, ils

sont la plupart en couple pourtant. Mais ça dépend, vraiment. Les filles, on aborde plus facilement la vie privée que les hommes.

- Interviewer : Et tu hésites parfois à montrer ton côté sensible et émotif ?
- Interviewé : Moi, j'hésite pas à le montrer. Mais ils n'hésitent pas à te demander ton ressenti quand ce sont des interventions difficiles... On a aussi un Help Team, ce sont des gens qui sont formés pour aider les gens qui vivent mal des interventions, on peut discuter avec eux. Mais entre collègues, on n'hésite pas non plus à en discuter entre nous, il faut pas cacher quand quelque chose nous choque. je ne cache pas mon côté sensible, **mais c'est plus au niveau des remarques, j'ai pas envie qu'on me dise que je n'ai pas d'humour ou que je suis sensible.**
- Interviewer : Et dès le début, tu dois montrer ton caractère pour t'imposer ?
- Interviewé : Des filles m'expliquaient qu'elles sont arrivées très douces, elles avaient une certaine manière de faire les interventions, et c'est vrai qu'au fil des années, elles sont devenues plus agressives avec les gens, en intervention, etc. et apparemment, c'est vrai que c'est un peu pour prouver un peu qu'elles avaient du caractère. Moi, en intervention, je reste toujours douce, j'essaie de garder ce côté social et j'espère que ça ne changera pas. J'ai pas encore senti le besoin d'être plus agressive avec quelqu'un pour montrer que j'ai du caractère et pour prouver que je sais faire les choses, quoi.
- Interviewer : Même avec tes collègues hommes ?
- Interviewé : Non, moi pas. Certains collègues hommes sont assez sensibles, aussi (rire).
- Interviewer : Quelle était ta vision du métier ? C'est la même que celle que t'as maintenant ?
- Interviewé : Oui, c'est le métier que j'imaginai. C'est plus venir en aide aux gens qui font appel à nous, qui demandent de l'aide que nous qui allons réprimander les gens. 90% des interventions ce sont des gens qui nous appellent. La partie où on réprimande les gens, c'est une partie infime de notre métier. Et le nombre de fois où on ne met pas d'amende, etc... je pensais que c'était à chaque fois, mais non.
- Interviewer : Et t'as eu des remarques sexistes sur le terrain ?
- Interviewé : Oui, ça oui. Encore hier, on a été appelé pour un squat. Et directement, quelqu'un a dit « ah, une femme policière c'est quand même sexy, avec l'uniforme.. », c'est tout le temps ce genre de remarque, en fait, ça arrive assez souvent. Et même avec mes proches, quand je dis que je suis policier c'est directement « ah, avec les menottes.. » toujours des commentaires à caractère sexuel, quoi.
- Interviewer : Comment as-tu réagi ?

- Interviewé : Je ne relève pas. Je connais des filles qui réagissent et ça envenime la situation... moi je ne prends même pas la peine de répondre. Ils font ça pour nous titiller et pour voir notre réaction. Le but c'est que ça se termine bien... Mais les collègues, eux ils défendent ce genre de truc car je suis la seule fille, ils nous défendent assez fort, et très vite. Ils peuvent vite s'énervier, il ne faut pas chercher la petite bête. Ils vont prendre plus à coeur ce genre de remarque que moi.
- Interviewer : Les hommes rentrent plus dans le tas ?
- Interviewé : Ça dépend, il y a aussi des femmes qui rentrent dans le tas (rire). Elles vont rentrer dans le tas pour montrer aux autres qu'elles ne se laissent pas faire, alors qu'elles ne le feraient pas à la base. Puis il y en a qui n'acceptent vraiment pas ce genre de remarques sexistes, donc elles vont rentrer dedans.
- Interviewer : Tes valeurs correspondent aux valeurs du métier ?
- Interviewé : La façon dont je fais mon métier, oui. Tout ce qui est ouverture d'esprit, tout ça... le respect des gens, je ne vais jamais faire une intervention en manquant de respect à quelqu'un, peu importe ce que la personne a fait. La manière dont j'interviens correspond à mes valeurs, mais je sais que ce n'est pas le cas partout. Je sais que des collègues tiennent des propos qui ne correspondent pas à mes valeurs... et la base du métier correspond à mes valeurs, mais c'est propre à chacun, tout le monde ne gère pas les trucs de la même manière et voilà. Mais la façon dont moi j'interviens, ça correspond à mes valeurs.
- Interviewer : Pourquoi ce métier est considéré comme masculin, à ton avis ?
- Interviewé : Pour moi, c'est libre aux femmes de faire ce métier... j'ai l'impression que moins de femmes s'inscrivent pour les tests, pendant mes tests de sélection, on était vraiment pas beaucoup et dans ma classe, on était 4/28 filles. Dans le métier, des interventions musclées ça ne m'est pas arrivé souvent. Des interventions musclées où il fallait faire usage de la force, c'étaient les garçons qui s'en occupaient... du coup nous on fait autre chose, on est tout à fait utile pour une autre intervention. Mais les garçons réagissent plus vite, donc quand c'est une intervention musclée, ils sont vite au taquet, on ne va pas intervenir, on va faire autre chose, quoi. Moi, j'ai encore de la patience, je suis assez nouvelle, je suis arrivée en période Covid donc peut-être que c'est différent... Maintenant, j'ai des collègues qu'ils sont là depuis 10 ans, ils ont beaucoup moins de patience qu'avant pour certaines choses. Mais quand on est en intervention avec des filles, on a plus facile à discuter que les garçons mais on arrive tout aussi bien à discuter avec des garçons aussi. J'ai l'impression que les filles ont plus facile à communiquer. C'est aussi un avantage, pour calmer ça aide. Mais il y a aussi des collègues masculins qui sont patients et qui y

arrivent très bien aussi, ils savent trouver les mots juste quand il faut communiquer, il y a toujours de tout, de toute façon. Mais je pense juste qu'à la base, il y a moins de filles qui s'inscrivent à la police. Mais on a tout à fait notre place à la police.

- Interviewer : Tu vois une différence entre toi et les hommes ?
- Interviewé : Non, franchement. On est sur le même pied d'égalité. Il y a une petite différence, mais c'est plus pour notre sécurité. Ça va être plus un petit stress de leur part pour qu'il ne nous arrive pas quelque chose, c'est plus de la bienveillance. Mais en règle générale, je ne vois pas de différence. Maintenant, comme je t'ai dit, je n'ai jamais eu d'interventions musclées et j'espère que si à un moment je dois agir je le ferai si mon collègue est dans une difficulté, j'espère que je ne vais pas rester là, à ne rien faire par stress. Mais c'est clair qu'on saura agir dans tous les cas, on a appris à faire face au danger; on trouvera bien un moyen pour faire quelque chose, même si on ne fait pas le poids devant un grand de 2 m et de 100 kg, c'est clair.
- Interviewer : (tableau) Es-tu sensible au genre d'un métier ?
- Interviewé : **Je ne pense pas qu'un métier soit plus fait pour les femmes ou pour les hommes.** Les deux peuvent s'en sortir. Par exemple, pour le métier d'infirmier, plus de femmes s'inscrivent donc c'est pour ça que c'est considéré comme un métier féminin, et inversement pour la police plus d'hommes s'inscrivent. Donc, pour moi c'est pas important, du moment que la personne s'épanouit dans le métier...
- Interviewer : Pourquoi avoir choisi ce métier ?
- Interviewé : C'était pour le côté social, à la base et j'ai toujours été intriguée, curieuse. Par exemple, quand il y avait un accident, j'ai toujours voulu savoir ce qu'il se passait. C'est un métier de terrain et d'action, et j'aime bien et ne jamais savoir vraiment sur quoi tu tombes, il y a toujours du nouveau, c'est ça qui me plaît. Aider et rassurer l'autre c'est aussi quelque chose que j'aime bien.
- Interviewer : Tu peux m'expliquer ton parcours professionnel ?
- Interviewé : J'ai pas toujours voulu faire ça, ça m'a toujours attiré mais j'y pensais pas des masses. Quand j'ai eu fini ma rhéto, je ne savais pas très bien quoi faire, donc j'ai fait institutrice primaire, mais j'ai arrêté car j'étais fainéante...puis j'ai fait communication parce que je ne savais pas quoi faire d'autre, on m'a dit que c'était assez large du coup j'ai fait ça. J'ai fait un master d'un an en digital après. Entre temps, j'ai un ami qui a fait la police, donc il m'a raconté ce qu'il faisait, à savoir qu'il était dans les premières lignes lors des attentats à Zaventem. C'est pas que je l'enviais de ce qu'il a vécu mais je trouvais que c'était quelque chose de fou et à

chaque fois qu'il me racontait ses histoires, j'étais passionnée, j'étais super intéressée. Je sais que c'est loin de la réalité, mais j'ai toujours adoré les séries policières. J'ai quand même longuement réfléchi, pendant plusieurs années, mais j'étais toujours dans mes études de communication, j'en ai beaucoup parlé à ma famille, surtout à ma mère, et je me suis lancée. J'ai terminé mes études, je trouvais ça pas mal de quand même terminer mes études et je me suis lancée, j'avais pas envie de commencer ça à 40 ans. Entre temps, j'ai eu plein de petits boulots car à la date où j'ai lancé ma candidature, c'était en 2017 et les tests ont duré 2 ans... et sans rater les tests, puis après c'est l'académie pendant 1 an où on voit tout. Après ce sont les stages et on rentre à la police. Les 6 premiers mois, on est toujours en stage probatoire, on nous met sur un autre terrain si on n'y arrive pas, autre part que sur le terrain, en intervention. **On était 6 filles à l'académie, c'est pas beaucoup.** Mais on nous rappelait bien que les filles avaient bien leur place à la police, même de manière exagérée, en mettant bien les filles en avant.

- Interviewer : Comment tu te vois plus tard ?
- Interviewé : Je me vois toujours faire des interventions, après on verra car c'est plus compliqué quand t'as une vie de famille... mais il y a quand même des mamans qui sont en intervention, et ça va très bien. Je me vois pas faire de l'intervention toute ma vie, moi à la base, je voulais rentrer dans un service plus famille et jeunesse et mœurs. Mais il n'y a pas beaucoup de places dans ces services, donc on verra.
- Interviewer : T'as eu des difficultés à t'intégrer dans une équipe ?
- Interviewé : Non, pas du tout. Je reste moi-même, si ça plait ou ça ne plait pas. Maintenant, je t'ai dit, le mecs sont très protecteurs.
- Interviewer : Penses-tu devoir faire plus pour t'imposer ?
- Interviewé : **Non. Mais j'ai toujours plus trainé avec des garçons qu'avec des filles. J'ai de très bonnes copines filles mais je me suis toujours sentie à l'aise avec les garçons, peut-être parce que j'ai deux frères, je ne sais pas... on dit toujours que ça aide.** Mais, je pense que les femmes se sentent obligées de prouver qu'elles ont leur place, et c'est vrai elles doivent le prouver... J'ai déjà entendu des collègues dire qu'elles devaient en faire doublement pour prouver et pour se faire accepter dans leur équipe ou dans leur service dans lequel elles sont pour se faire accepter.
- Interviewer : Tu te considères comme un garçon manqué ?
- Interviewé : **Non, pas du tout, je suis très féminine, je fais mes ongles, je prends soin de moi. J'arrive au travail maquillée, je fais mes cheveux, etc. Au niveau des vêtements, on est en**

uniforme, donc voilà, c'est pratique. On a tous le même uniforme, mais je ne suis pas un garçon manqué. Je ne cache pas du tout ma féminité. Mais par contre, une fille me disait qu'elle était garçon manqué, elle se maquillait pas ni rien, donc elle se moquait des filles qui venaient au travail maquillée, avec les cheveux bien coiffés, elle nous demandait si on pensait que c'était un défilé de mode... donc c'est une remarque qui venait d'une fille. Donc voilà, si t'as l'habitude de te maquiller, tu le fais aussi pour aller travailler, on ne va pas changer cette habitude. Ce sont plus les filles qui font la remarque, quoi. Mais étant donné qu'on arrive en uniforme, je fais pas spécialement attention à mes vêtements, j'arrive en gros pull et legging, je ne viens pas habillée normalement, comme dans la vie de tous les jours, je ne m'apprête jamais, non, vu qu'on se change directement. Mais, ce n'est pas pour cacher quelque chose, c'est par fainéantise.

- Interviewer : Est-ce que t'as pris des habitudes de tes collègues masculins pour t'adapter ?
- Interviewé : Non, j'ai pas l'impression d'avoir dû changer en arrivant ici. J'ai pas pris des habitudes... jamais j'ai dû changer ma démarche, on me faisait souvent la remarque à l'école, que j'avais une position un peu cambrée, de star (rire). Je me rends compte, parfois je suis quand même maniérée dans mes positions. **Et les mecs, voilà, ils rotent, pètent, etc. (rire). J'ai jamais pris une attitude de bonhomme ou quoi. Mais il y a des filles très masculines de base, mais le reste, elles sont très féminines et elles changent pas, quoi.**
- Interviewer : Penses-tu avoir changé depuis ton entrée dans le métier ?
- Interviewé : Non, pas du tout. Mais j'ai une collègue qui était assez douce et on m'a expliqué qu'un jour, en intervention, la fille a dit de façon agressive à un autre collègue qui se tenait de manière nonchalante : « reste droit ! » j'étais là, c'est bizarre car c'était calme et d'un coup ça s'est envenimé à cause de ça. Par contre, je suis un peu plus assertive, c'est pouvoir dire stop, j'ai appris ça au travail. Et ça, il faut, sinon on va te marcher dessus. C'est ce qu'on m'a dit à l'école, **il faut être autoritaire sans être dans l'agressivité. Il faut être dans le respect, pouvoir mettre ses limites mais sans être agressif. Il faut pas montrer que t'es impressionnée, ou quoi.** Avec tes collègues, tu peux dire que t'es mal à l'aise pour certaines choses, mais pas sur le terrain devant les gens.
- Interviewer : De base, t'as déjà un fort caractère ou pas ?
- Interviewé : J'ai un caractère mais je suis jamais dans le conflit. Je ne vais jamais m'énervier et pousser des gueulantes...gueuler non, je ne gueule jamais, je me suis jamais engueulée avec quelqu'un, c'est très rare. Maintenant, j'ai mes limites, mais je fais autrement que gueuler, j'ai mon petit caractère, mais ça va. Je suis gentille (rire).
- Interviewer : Le fait d'être une fille t'avantage-t-il ou pas ?

- Interviewé : Pas plus que ça...
- Interviewer : Quelles valeurs tes parents t'ont transmises ?
- Interviewé : L'ouverture d'esprit, l'empathie, la générosité, que des valeurs positives, quoi. La collégialité, très famille, tout ça et être là pour les autres, aider les autres, l'éducation, etc.
- Interviewer : Tes valeurs t'ont influencé à faire ce métier ?
- Interviewé : **C'est grâce à mes valeurs et aussi à mon ami qui était policier. Dû à mes valeurs et à mes parents qui faisaient des choses dans le social, mes stages aussi, qui étaient dans le social et mon ami qui me racontaient ses histoires et qui m'a réconforté dans cette idée de vouloir faire policière, tout ça m'a influencé.**
- Interviewer : Les métiers de tes parents ? Quelles visions ils avaient de leur métier ?
- Interviewé : Mes parents ont une biscuiterie familiale, donc mon papa travaille là-dedans, ma mère aussi, au début. Puis, elle a été mère au foyer mais en faisant des choses artistiques en même temps, elle faisait de la photo, de la peinture. À chaque projet artistique elle faisait sur des thématiques comme le transgenre, la réinsertion d'enfants qui étaient placés par le juge, tous des trucs très sociétaux. Là récemment, ma grand-mère s'est faite euthanasiée en 2015, ma mère a fait tout un livre sur l'euthanasie en photos, etc. **Elle a toujours été dans ce genre de sujet, du même genre. C'est elle qui m'a plus dirigé de ce côté-là, et mon papa aussi, il a toujours été très généreux,** toujours là pour l'autre. Mon papa quand je lui ai dit que je voulais faire police, il a été plus inquiet que ma mère, qui elle trouvait ça génial. Mes frères aussi étaient inquiets de ce qu'il pouvait m'arriver, au niveau du danger. Mais à part ça, après ils ont été très ouverts...mais ils veulent pas que je leur raconte certaines choses, sinon ils sont inquiets. Les garçons sont plus inquiets que ma maman. Mon papa a eu des problèmes étant jeune avec les policiers, donc lui était moins fan de tous ces aspects-là, hiérarchie, policier, etc. et maintenant, dès qu'il voit des policiers, il les adore, quoi. Il a toute une autre vision maintenant.
- Interviewer : Et tes frères font quoi comme travail ?
- Interviewé : Ils travaillent tous les deux dans l'entreprise de biscuits. Ils font un peu de tout. Ils sont dans l'entreprise familiale.
- Interviewer : Comment ton entourage a-t-il réagi quand tu leur as dit ton métier ?
- Interviewé : En règle générale, bien. Mes amis me disaient qu'ils me voyaient bien là-dedans, ils trouvaient ça chouette.
- Interviewer : T'as déjà eu des remarques stéréotypées de leur part ?

- Interviewé : Ceux qui me font des remarques sexuelles, ce sont des gens que je rencontre donc ce ne sont pas mes amis, quoi. Mais certaines personnes n'arrivent pas à voir plus loin que leur image négative de la police. Mais de manière globale, ça a été.
- Interviewer : (tableau) Comment tu te décrirais en 3 adjectifs ?
- Interviewé : féminine, sensible aux besoins des autres et que je m'adapte facilement, je suis aussi serviable et timide.
- Interviewer : Ok, merci beaucoup. On a fini l'interview.
- Interviewé : De rien, avec plaisir.

1.3. Entretien avec A.

- Interviewer : Tu peux te présenter ?
- Interviewé : Je m'appelle A., **j'ai 26 ans**. J'habite à Bruxelles mais j'étais en Wallonie quand j'ai fait mes études. J'étais agent de sécurité avant de faire la Police. Je travaille dans la zone de police à Bruxelles Ouest, je suis dans un commissariat de quartier. Je fais du travail de quartier donc de division, donc c'est la police de proximité. Je fais l'accueil des plaintes, des gens qui viennent signaler des pertes, permis de conduire, arnaques sur internet, etc. c'est vraiment tout. Et je fais du renfort au service d'intervention et en plus on fait du renfort du maintien d'ordre dans notre zone ou dans les zones qui demandent assistance.
- Interviewer : Vous êtes combien au total ?
- Interviewé : Dans mon équipe, on est 7, avec le chef d'équipe. Au-dessus de nous, on a encore deux commissaires. **La hiérarchie est bien marquée à la police** : on est 6 inspecteurs, puis on a un inspecteur principal, c'est le chef pour nous, au-dessus de lui, on a l'adjointe du commissaire, puis on a le chef de la division, ça c'est au niveau de notre équipe. On est plus de femmes, dans ce commissariat que partout dans la zone, on est énormément de femmes, sur 7, on est 3 filles et dans l'autre équipe de 7, il y a aussi 3 filles et dans les supérieurs hiérarchiques, on a une femme commissaire. C'est un peu une exception, je t'avoue, d'avoir autant de filles.
- Interviewer : Il faut avoir du caractère dans ce métier ? Montrer son autorité ?
- Interviewé : **Sur le terrain, tu dois avoir une attitude, ça dépend de ça...si tu parais stressé et que tu n'oses pas t'imposer, la personne en face de toi ne va pas réagir de la même façon que si t'arrives en étant sûr de toi.**
- Interviewer : L'ambiance est comment ?

- Interviewé : Chez nous, ça se passe super bien, on a vraiment pas de tensions, ou quoi. Mais, honnêtement, parfois c'est difficile d'être avec autant de femmes dans un commissariat. ...il n'y a rien à faire, les chamailleries pour rien, c'est un truc de femmes (rire). Donc, au plus on a de femmes, au plus il y a des chamailleries, des petites embrouilles. Mais de façon générale, ça se passe bien, tout le monde a sa place... On fait avec les faiblesses et les forces de certains. Moi, j'ai plus l'habitude de rédiger les PV qui doivent être envoyés le jour même au parquet, et une collègue, ça va plus la déranger de faire ça, elle prend plus son temps et elle préfère faire les auditions mais on fait vraiment fonction des qualités de chacun.
- Interviewer: Il y a de la compétition entre les femmes ? Ou les hommes ?
- Interviewé : Je ne peux pas dire qu'il n'y a pas de compétition, mais on a tendance à toujours se dire « oui, moi j'ai fait ça », « ah oui, moi aussi j'ai fait ça »... Il y a quand même une petite compétition mais ça fait partie du jeu, c'est un petit jeu de compétition mais c'est pas vraiment sérieux, je ne le ressens pas comme ça.
- Interviewer : Comment c'est de travailler avec des femmes et des hommes ?
- Interviewé : Chacun a sa place, le plus gros problème dans une équipe, c'est de pouvoir trouver sa place, que tu sois un homme ou une femme. **Mais je n'ai pas ressenti de différence parce que je suis une femme pour trouver ma place.**
- Interviewer : As-tu déjà subi des remarques sexistes ?
- Interviewé : J'en ai déjà eu mais en intervention, pas de la part de mes collègues. Quand je suis arrivée à la police, il y a deux ans et demi, déjà qu'on me dit que je fais jeune, mais je faisais encore plus jeune il y a deux ans et demi, donc les gens me disaient « qu'est-ce qu'elle me veut cette gamine », « c'est pas toi qui vas me dire ce que je dois faire »... Et dans Molenbeek, t'as encore des gens qui sont très catégoriques et qui ne veulent pas parler aux femmes, que la femme n'a pas l'autorité, donc ils ne veulent pas parler avec nous... mais au niveau des collègues, non. Mais je passe vite au-dessus aussi, je sais ce que je veux et ce que je fais sur le terrain donc peut-être que j'ai jamais remarqué quand on me faisait des remarques sexistes, parce que ça me passe au-dessus, mais j'ai pas l'impression d'en avoir reçu de la part des collègues. **Mais chez nous, on se charrie beaucoup, et à la police les blagues sexuelles sont bien présentes, de manière exagérée... ça peut paraître choquant mais après ça devient habituel donc oui on a des remarques...** par exemple, hier, je parlais à mon collègue chauve, je l'ai appelé « ma boule de cristal » et lui m'a répondu de manière tendancieuse... ce sont des choses comme ça, mais on sait que c'est toujours sur le ton de l'humour, et on s'excuse si ça a

dérange ou si ça a blessé la personne, on fera attention aux prochaines fois, mais c'est pas méchant, quoi. **Mais ce que je fais aussi, c'est que je réponds donc il faut trouver ta manière de te réaffirmer, de t'imposer... donc je réponds quand on me charrie.** Mais à la police, t'es obligée d'avoir beaucoup d'humour, pour pas te bloquer aussi de ce que tu vois au quotidien, sinon ça t'affecte trop, mais on joue sur l'humour pour nous intégrer.

- Interviewer : Il faut avoir un fort caractère ? Cacher ta sensibilité ?
- Interviewé : Je ne pense pas, quand j'ai un quelque chose qui m'affecte, je n'hésite pas à en parler, sinon ça va me trotter dans la tête si j'en parle pas... maintenant, c'est clair que **tu dois montrer que t'as du caractère, ne serait-ce aussi par rapport aux gens que t'as en face de toi, pas seulement par rapport à tes collègues...**il faut savoir dire non aux gens, et parfois ils te prennent pour de la merde, donc tu dois vraiment avoir du caractère pour leur répondre. **Tu dois avoir du caractère sinon tu te fais manger, quoi, tu te fais un peu marcher dessus.** Parfois, sur le terrain, on ne va pas te respecter ou ils vont voir que t'es pas sûre de toi, t'es un peu trop en retrait par rapport à ton collègue, des choses comme ça...**donc tu dois montrer ton caractère.** Et maintenant, quand les gens me font des remarques, je réagis mais par derrière, je lui mets des amendes, des PV ou je les mets en cellule quand ça va trop loin, ou quand ils ont exagéré, à cause de ce qu'ils ont fait, ou quoi.
- Interviewer : C'était quoi ta vision du métier ?
- Interviewé : Je vais dire la protection du citoyen, t'interviens pour résoudre un problème et donner assistance à d'autres services comme les pompiers, par exemple. **J'ai toujours aimé parce que c'est un métier d'action, malgré tout, tu bouges, ça change tout le temps, t'as tout le temps des choses à faire. C'était vraiment le côté diversifié et action qui me plaisait dans ce métier.** Et j'ai toujours la même vision maintenant, c'est un métier diversifié, les jours ne se ressemblent jamais et t'as l'impression du devoir accompli, aussi. Je trouve ça valorisant comme métier aussi parce que t'as quand même fait des choses, t'as aidé la personne dans un premier temps, moi j'adore en tout cas ce travail, c'est super chouette.
- Interviewer : Ce métier correspond à tes valeurs ?
- Interviewé : **Oui, parce que par exemple, dans ma famille c'est aussi très hiérarchique, il y a mes grands-parents, puis les parents...**je me vraiment retrouvée là-dedans dans la police, parce que tu es sous les ordres de ton officier et des choses comme ça. **J'aime bien intervenir dans des situations pour aide les personnes, etc. donc oui.** Même en civil, ça m'est déjà arrivé d'intervenir dans un magasin, donc voilà. Donc dans ma famille c'était quand même hiérarchisé, les petits enfants, voilà dès qu'un adulte disait quelque chose, il fallait obéir,

mais personne dans ma famille est dans la police, donc on ne sait pas trop d'où vient cette idée de faire ce métier (rire). **Mais je compare un peu famille à une meute de loup, où ce sont les anciens qui sont à l'avant, puis les tout jeunes sont à l'arrière et protègent le troupeau, et j'ai vraiment retrouvé ça au niveau de la police, il y a vraiment cet esprit de hiérarchie.**

- Interviewer : Pourquoi ce métier est masculin selon toi ?
- Interviewé : bah **parce que souvent quand tu intervies, tu intervies dans des situations de conflits, et parfois il faut faire usage de la force et le gros stéréotype de la force, c'est l'homme, c'est pas spécialement la femme. C'est rare qu'on te montre une image de la femme pour représenter la force, donc je pense quand tu vois à la télévision la police, qui courent après les méchants, ce sont des hommes policiers, alors la plupart du temps, sur le terrain, la femme va mieux gérer le souci que l'homme. On a plus de tact, on est plus dans le dialogue et ça va plus s'arranger comme ça,** mais on a aussi des hommes qui sont comme ça. On a vraiment représenté le métier de force par les hommes, on a donné cette image de l'homme à ce métier là, dans les dessins animés, etc. Parfois on va avoir des collègues avec des gros bras, et qui va pas savoir faire la prise car il faut aller dans la subtilité et que lui avec son muscle, il sait pas le faire. Un jour, j'ai un collègue qui avait été mis au sol par des individus, et ma collègue a appelé une équipe de renfort car c'était plus judicieux de faire ça que de sauter sur les personnes...et les collègues sont arrivés et la situation s'est calmée. Maintenant, c'est clair que je me suis déjà retrouvée devant une personne d'1,95m et je fais 1,60m et je devais le priver de liberté, donc avec moi ça n'a pas fonctionné, c'est en fonction de chaque situation en fait. Et là, on avait dû appeler du renfort avec mon collègue car la personne était en crise, donc même si c'était un homme à ma place, ils auraient rien pu faire. Je suis déjà arrivée sur une dame, et c'est moi qui ai dû la gérer parce que mon collègue avait peur de la blesser, ça dépend de la situation, quoi.
- Interviewer : Comment tu vois les hommes ?
- Interviewé : **Comme mes égaux, mais on fait avec les points forts et les points faibles des autres. Par exemple, j'étais en intervention on a dû aller dans un squat, pour faire une intervention de porte, c'est pas moi qui vais le faire, ça sera mon collègue, plutôt. On travaille toujours en binôme, en fait, soit ce sont deux garçons, soit mixte mais c'est rare deux filles.**
- Interviewer : Il y a une compétition entre les filles ?
- Interviewé : Oui, c'est une question d'égo, il y a une compétition parce telle personne est plus jolie que l'autre (rire). Quand il y a une nouvelle, des filles vont être jalouses parce qu'elle est

mignonne, donc elles vont avoir peur que les autres la regardent plus qu'elles. La police c'est un peu l'école primaire.

- Interviewer : Et les femmes montrent leur féminité ?
- Interviewé : **Chez nous, énormément. On prend soin de nous, on a notre touche de féminité, par exemple, je mets du vernis semi-permanent, au moins j'ai les ongles bien faits. On a un mousqueton rose sur notre gilet par balle, j'ai un stylo rose, fin tout ça. On a toute notre manière de montrer notre féminité, d'assumer notre féminité.** On arrive, on est maquillée, on prend soin de nous. En tout cas, dans la zone de police, je parle vraiment de la zone qui englobe plusieurs communes, toutes les filles que je côtoie ont leur part de féminité. Dans ma promotion de police, donc j'étais à Namur, toutes les filles montraient leur féminité.
- Interviewer : Tu vois une différence entre toi et tes collègues hommes ?
- Interviewé : Chez moi, pas. parce que pour toutes les tâches, on est dans une équipe mixte. On gagne le même salaire aussi, donc...
- Interviewer : (Tableau) Es-tu **sensible** au genre du métier ?
- Interviewé : **Je pense que si tu t'en donnes les moyens, tu peux faire n'importe quel métier, que tu sois un homme ou une femme. Maintenant, ça dépend de toi et de ce que tu veux, ou de la situation... parfois physiquement, c'est difficile. Il y a bien des hommes sages-femmes maintenant, à l'heure actuelle, ça évolue. Donc non, je ne suis pas sensible au genre.**
- Interviewer : Pourquoi avoir choisi ce métier ?
- Interviewé : Pour le fait que ça changeait tous les jours, c'est un métier d'action, à partir de mes 14 ans, je me suis rendue compte que je voulais vraiment faire ce métier, c'était vraiment mon objectif et mon premier objectif de carrière c'était de faire maître-chien dans stupéfiants. J'ai toujours eu des soucis à l'école, et quand je me suis mis cet objectif, ça a ultra bien fonctionné, j'ai vraiment fait en ligne droite et ça montre que ça me motivait, j'ai fait une année préparatoire à l'académie de police donc j'ai tout fait pour réussir. Et tout ça, ça m'a réconforté dans l'idée que je voulais vraiment faire policière. Mais m'engager dans des grandes études, des trucs super compliqués, je m'en sentais pas capable, je voulais vraiment quelque chose où je travaillais sur un terrain, où j'allais bouger, pas à rester devant un bureau, comme mon père qui est comptable, quoi.
- Interviewer : Tu peux un peu m'expliquer ton parcours professionnel ?

- Interviewé : J'ai triplé puis doublé parce que mes options me plaisaient pas, j'étais en secrétariat et ça ne me convenait pas du tout... donc après on a trouvé une option qui me convenait plus et qui se rapprochait du métier de policier. **Donc j'ai été dans le social, parce que le métier de policier ça va dans le champ du social, on gère des conflits, etc. Et là, ça a hyper bien roulé, j'ai appris des choses qui me servent toujours dans mon travail maintenant.** Puis j'ai fait ma 7e sécurité, pour devenir agent de sécurité et t'as des cours de psychologie, etc. J'ai travaillé 1 an en tant qu'agent de sécurité. Pendant ma 7e, j'ai passé les tests d'entrée pour l'académie et j'avais tout réussi mais je me suis dit que j'avais aucune compétence, que je connais rien sur le terrain, donc j'ai travaillé 1 an en agent de sécurité et on verra bien. Puis, je suis rentrée à l'académie de police, ça dure 1 an où on t'apprend les codes, rédaction de PV, techniques d'enquête, etc. Sur le terrain, ça se passe pas du tout comme ça (rire). Dans ma promotion, à Namur, on est mixte, il y avait autant de filles que de garçons.
- Interviewer : Et t'avais reçu des remarques sexistes ?
- Interviewé : T'as quelques formateurs qui venaient plus vers toi parce que t'es une fille, l'air de rien, ce sont des hommes donc ils sont attirés par la beauté, etc. Dans ma promotion, j'avais deux filles super mignonnes, donc forcément les formateurs étaient tous à chaque fois à leurs pieds, quoi. Mais les formateurs, cadrants, etc. justement ils font très attention aux problèmes de sexisme, fin nous on avait pas de problèmes mais ils faisaient attention à ce qu'il n'y ait pas de différences, donc j'ai pas ressenti une discrimination ou quoi. Mais pour les tests physiques, on a plus de temps pour faire le parcours, et c'est la seule différence qu'il y a entre les filles et les hommes... on a 30 seconds en plus, plus au moins.
- Interviewer : Donc c'est parce que les hommes ont d'office plus de force ?
- Interviewé : Oui, je pense qu'ils nous ont mis plus de temps parce qu'ils pensent que les hommes ont plus de force... je ne sais pas trop te dire.
- Interviewer : Ce que t'aimes le plus dans ton métier ?
- Interviewé : Le terrain, la diversité, être dehors, ta journée passe vite. Sauf les nuits, en ce moment il ne se passe rien... Mon compagnon fait les nuits et il me dit qu'il se passe rien. Mais la journée passe en clin d'oeil, tu peux tomber sur un meurtre, sur un décès, une poursuite, c'est varié, quoi.
- Interviewer : Comment tu te vois dans un avenir professionnel ?
- Interviewé : J'aimerais bien passer le grade supérieur donc être inspecteur principal mais tu dois avoir 6 ans d'ancienneté pour passer le test. Et être après maître-chien dans les stup, quoi.

- Interviewer : T'as déjà eu des difficultés à t'intégrer dans une équipe ?
 - Interviewé : Non, moi je l'ai pas ressenti, après... au début c'est dur oui, je suis arrivée dans une équipe très familiale, tout le monde était très fusionnel, donc j'étais la nouvelle... et sur le terrain c'est totalement différent de ce qu'on t'a appris à l'académie donc tu sais pas où te mettre... mais j'ai eu un mentor qui était exceptionnel, maintenant c'est un de mes amis les plus proches, la police c'est vraiment une famille. Mais on est beaucoup de filles dans mon équipe, donc parfois ça se crêpe le chignon pour rien... Moi j'ai eu une période où on m'a mise sur le côté pendant un mois environ parce qu'un garçon avait été dire à une fille des histoires, des trucs comme ça. On se prend vite la tête pour rien, on se vexe pour rien... et les garçons ils en ont rien à battre de tout ça.
 - Interviewer : **Est-ce que tu penses devoir faire plus qu'un homme pour t'imposer ?**
 - Interviewé : **Oui**, je pense qu'on doit toujours faire un peu plus pour montrer que t'es au même niveau, que ça soit sur le terrain ou vis-à-vis de tes collègues, malgré tout il y a quand même ce stéréotype où tu es la femme donc... parfois ton collègue va moins te prendre au sérieux ou il va te sentir moins capable de réagir à certaines réactions. Moi, j'ai un collègue de l'autre équipe, j'ai travaillé avec lui une fois et on est tombé sur une bagarre de 20 personnes, lui il a foncé tête baissée sans prendre en compte des dangers et il savait pas comment moi j'allais me comporter et de mon côté j'étais sa couverture, j'ai appelé des patrouilles d'urgence, j'ai donné toutes les indications et je suis rentrée avec lui après. Donc je pense que tu dois montrer un petit peu plus et quand c'est le début surtout. J'ai du montrer mes compétences, par exemple j'aime bien ce qui est infractions au code de la route, etc. et maintenant dès que des collègues savent pas, ils viennent chez moi, je me suis spécialisée dans cette matière. J'ai essayé de montrer beaucoup dès le départ pour qu'on me prenne au sérieux, même maintenant j'en fais encore beaucoup. J'ai pourtant pas l'impression que je dois le faire, c'est peut-être de manière inconsciente, mais c'est plus par rapport aux gens que j'ai devant moi, je dois montrer que... et parfois c'est plus par rapport à la police, pas spécialement parce que t'es une femme. Au niveau du comportement, j'ai plus cet esprit de leader, c'est plus moi qui vais prendre le contrôle de la situation. On doit vraiment montrer notre caractère, quoi. T'es obligée de t'imposer, quoi. Dès que tu arrives tu dois montrer ton caractère, si t'es trop timide, on va te bouffer.
- (D., amie de A. qui est intervenue durant l'interview car elle exerce également le métier de policier) : Oui, Il faut que tu aies du répondant, c'est important de montrer qu'on sait gérer nos émotions et qu'on peut les remballer sans problèmes. Après, au fur et à mesure, ils savent à qui ils se frottent (rire)

- Interviewer : Vous cachez vos émotions ?
- Interviewé : (D.) : Ça fait partie de notre métier aussi... mais on doit garder un peu nos émotions pour nous, quoi. En fait, ça dépend des collègues, parfois ça devient des meilleurs amis donc tu as plus facile à parler de tes émotions.

(A.) : Oui, ça dépend vraiment avec qui tu es, quoi. Par contre, face aux gens avec qui tu es confrontée, tu ne dois pas montrer tes émotions et parfois c'est dur. Si tu vois quelqu'un en larmes, tu viens d'annoncer un décès ou quoi, il ne faut rien montrer parce que ça risque d'affecter l'autre personne aussi...

- Interviewer : Avez-vous pris des habitudes de vos collègues hommes ?
- Interviewé : (D.) : Moi je sais que quand je me maquille, ils le remarquent vite, hein. Ce sont des petites remarques mais j'en rigole et si ce soir je dois travailler, je reste maquillée comme ça, c'est pour moi et pas pour eux. Moi, je suis tombée sur l'équipe de machos où c'est trop, c'est beaucoup de garçons, il y a beaucoup de commentaires sexistes, etc. Mais, je ne suis pas une petite nature, je sais répondre sans problèmes à leurs remarques sexistes, ils en rigolent. Mais je sais que pour certaines collègues, ça ne pourra pas passer, donc ça dépend de la personne. Et ses collègues quand ça ne passe pas, elles quittent la pièce parce que c'est trop, donc on leur dit qu'ils ont exagéré. Je sais que quand ils me disent quelque chose, je réponds aussi avec humour. Chez moi, il y a plus d'hommes que de femmes, contrairement à A. où c'est moitié/moitié. Et les femmes chez moi, ce sont souvent des lesbiennes...

(A.) : C'est tout le temps sous le ton de l'humour, en fait. Ils ne vont jamais essayer de dire ça sérieusement. Il faut quand même avoir beaucoup de caractère...

- Interviewer : Et D., est-ce que tu montres ta féminité ?
- Interviewé : (D.) : On prend soin de nous hein, mais pas de façon extrême. On va pas mettre du rose flash partout, quoi. Mais non, je ne prends pas des habitudes de mes collègues, ça n'a rien changé à ma féminité... Je n'ai pas caché non plus ma féminité, quoi.

(A.) : Non, si ce n'est que je bois du café maintenant (rire). Je suis restée moi-même. Je ne cache pas ma féminité non plus, parfois on me dit « t'en as pas marre de jouer la barbie » Bah, non, ça me plait, quoi. Si j'ai envie de me promener avec un mousqueton rose, je le fais. J'ai des bics avec des paillettes, etc. on me fait des remarques, mais j'assume, c'est comme ça.

- Interviewer : Le fait d'être une femme vous avantage-t-il ou pas ?
- Interviewé : (A.) : non.

(D.) : Pour certains points, on est beaucoup plus sensible qu'eux, par exemple quand c'est sur

une affaire intra-familiale, on gère mieux qu'eux les interventions... Une victime de viol va plus vouloir parler à une femme qu'à un homme, par exemple.

(A.) : Oui, souvent quand on arrive avec notre sensibilité, avec notre tact, parfois ça va plus désamorcer la situation que si ce sont deux hommes musclés qui arrivent.

- Interviewer : Quelles étaient les valeurs de vos parents ?
- Interviewé : (A.) : le respect envers les autres, la famille, ça joue, parce que la police c'est comme la famille, la loyauté etc. on retrouve ça dans le métier et l'engagement

(D.) : Le respect, loyauté, les relations avec notre famille comme a dit A....

- Interviewer : Les parents avaient quoi comme discours sur leur métier ?
- Interviewé : (A.) : C'était le plus beau métier, il gagnait plein de sous, il était super content. Ma mère était caissière, elle faisait rien de particulier de sa journée. Mon père avait ce discours là avant, mais il se rend compte que c'est pas le plus important son travail. Pour lui, c'était hors de question que je fasse la police, c'était trop dangereux, j'allais pas gagner beaucoup de sous, il avait trop peur, etc.

(D.) : Ma mère est coiffeuse, mon papa était cuistot, à la base. Ils ont jamais fait de grandes études, ils ont pas de diplôme et pour moi ils voulaient absolument que je fasse des études, que j'aie un diplôme... mais j'ai juste mon CESS (rire). Mon papa m'a toujours encouragé dans chaque truc mais ma maman a eu peur que je fasse ce métier, elle m'a dit « je t'ai toujours mis dans un cocon et tu vas te mettre en danger... », avec du recul, elle se rend compte que j'aime mon métier parce que tous les jours, c'est différent. J'ai voulu faire ce métier en un coup, à mes 18 ans. J'étais en art plastique à St Luc, et je me suis rendu compte que ça me plaisait pas puis l'idée de la police m'est venue... Mais en fait, j'ai fait agent de sécurité avant pendant 1 an, j'ai fait ma 7e quoi, puis j'ai fait mes tests. Mes parents ont toujours beaucoup travaillé pour mettre de côté, pour qu'on manque de rien, donc voilà. Et la formation d'agent de sécu c'est compris dans l'année préparatoire de police, donc c'est un bagage en plus, quoi. Mais, c'est arrivé comme ça, c'était pour faire la police, quoi. Puis à la police, si tu t'ennuies tu peux faire un autre service, tu peux évoluer, il y a énormément de choses à faire alors qu'agent de sécu, tu stagnes.

- Interviewer : Est-ce que c'était pour prouver à vos parents quelque chose aussi ?
- Interviewé : (A.) : C'était pas du tout pour ça, mais j'avoue que c'était une fierté de montrer à mon père que j'avais réussi. Il avait plus peur pour moi parce que il avait des aprioris sur la police, mais donc j'étais fière de montrer à mon père que tout va bien, que je réussis, etc. je suis fière de lui montrer des dossiers que j'ai fait de A à Z, ou quoi.

(D.) : Moi c'était plus personnel à l'époque je sortais avec quelqu'un qui pensait pas que j'allais rentrer à la police, donc j'étais fière de lui prouver le contraire.

- Interviewer : Et vous avez déjà eu des remarques sexistes de la part de votre entourage ?
- Interviewé : (Ali) : Oui, tout le temps... Puis tu perds des amis, aussi, beaucoup de gens arrêtent de te parler parce qu'ils aiment pas la police ou quoi. On me demandait si ça allait dans la police en tant que femme, si j'avais pas trop dur, si quelqu'un se rebelle comment je fais, si ça arrive je fais ce qu'on m'a appris de faire, des clés de bras, et voilà.

(D.) : Non, moi mes amis sont toujours restés les mêmes... Ils étaient pas étonnés que je fasse la police.

- Interviewer : (Tableau) Comment vous vous décririez en 3 adjectifs ?
- Interviewé : (A.) : Se comporte en leader, loyale, âme d'enfant aussi.

(D.) : Je prends facilement des décisions, mais c'est parce que ça fait 5 ans que je suis à la police, donc j'ai de l'expérience, loyale, franche j'y vais pas de main morte, quoi, mais je regarde avec qui je suis, aussi. Parfois je suis un peu trop crue.

- Interviewer : Merci beaucoup pour l'interview.
- Interviewé : De rien, avec plaisir.

1.4. Entretien avec C.N.

- Interviewer : Est-ce que tu peux te présenter ?
- Interviewé : Je m'appelle C.N., **j'ai 38 ans**. Je suis mariée et j'ai une petite fille de 5 ans et demi. Je suis inspecteur de police, je suis rentrée en 2006 à la police et là je suis plus sur le terrain depuis 2 ans, je suis au dispatching pour la police de Namur. Du coup moi, j'envoie les équipes sur les interventions, on a un peu le rôle d'appui aux équipes, on appelle parfois les dépanneurs, des trucs comme ça, on appelle les ambulances quand ils sont sur le terrain, un médecin, etc. Je fais tout ce qui est call taking, c'est-à-dire que je réponds aux appels du 101 qui sont adressés à la police pour toute la province de Namur.
- Interviewer : Combien êtes-vous au total ? Combien de femmes par rapport aux hommes ?
- Interviewé : Il faut savoir qu'on a aussi des civils, et **en tant que policier, on est 37 et on est que 6 filles en tant de policier.**
- Interviewer : Tu peux m'expliquer l'organigramme ?

- Interviewé : On a un chef de service, qui est commissaire divisionnaire, on a deux commissaires qui gèrent le service, ils font du management pour l'équipe. Puis, en salle, il y a 12 inspecteurs principaux qui sont chefs de salle, ils sont plus dans les tâches des inspecteurs principaux, donc de la gestion aussi, ils gèrent comment ça se passe, etc.
- Interviewer : Comment est l'ambiance ? S'il y a une différence entre les femmes et les hommes ?
- Interviewé : Non, je ne vois pas de différence... chez nous ça n'a rien à voir avec le terrain, hein. Donc, ça a un aspect différent, au dispatching il n'y a pas de différence, tout le monde fait tout, ça se passe bien. Et ça m'a jamais posé de problèmes de travailler avec des hommes, aussi. J'ai fait 12 ans de terrain avant, j'ai travaillé des nuits avec des mecs, j'ai eu des situations particulières, des interventions particulières avec des hommes, personnellement, je ne me suis jamais sentie mal à l'aise ou quoi. J'ai jamais eu de discrimination parce que j'étais une femme, non. Je sais que certaines, oui... elles ont peut-être ressenti une discrimination. Mais je pense, quel que soit le sexe, c'est à chacun de faire ses preuves dans son travail...
- Interviewer : Est-ce que tu préfères travailler avec des femmes ou des hommes ?
- Interviewé : Dans mon service, c'est n'importe et sur le terrain, c'était différent. Comme je disais chacun doit faire ses preuves, et je pense que parfois à la police, souvent quand tu sors de l'académie, on te met dans le service intervention, et je pense que certaines femmes n'ont pas leur place dans ce service, mais c'est comme dans tous les métiers... Je trouve qu'à la police, certaines femmes se trouvent en intervention, et d'ailleurs n'y restent pas longtemps, elles n'ont pas leur place. Par exemple, quand il y a une situation conflictuelle ou quand il y a des situations pas toujours agréables à voir ou des situations de violence... moi, j'ai eu des collègues féminines qui ne savaient pas gérer une situation de violence alors que t'as pas le choix, que tu sois un mec ou une femme, tu dois pouvoir gérer la situation conflictuelle et certaines femmes se retrouvaient un peu démunies face à ces situations-là. Pour être honnête, j'ai déjà eu aussi un collègue qui s'est enfermé dans le combi lors d'une bagarre, donc ça ne dépend pas du sexe, je veux dire que le sexe ne définit pas ce que tu vaux sur le terrain non plus, c'est ce que tu es qui compte.
- Interviewer : Du coup, il faut se comporter comment sur le terrain ? Je veux dire, pourquoi certaines femmes n'y arrivent pas.
- Interviewé : **Je pense qu'il y a des filles qui n'ont pas la force physique, tout simplement.** Mon mari est pompier, il fait peut-être 85 kg, plus le matériel qu'il a sur le dos, s'il tombe sur une

brèche, moi, je ne saurais pas soulever mon mari, même si je fais du sport. Il faut aussi avoir une force mentale, il faut savoir gérer le stress, encaisser de voir des choses difficiles qu'on ne verrait pas dans la vie quotidienne...

- Interviewer : Est-ce que les hommes sont déjà disposés à avoir ce caractère-là ?
- Interviewé : Non, j'ai des collègues qui n'aiment pas le sang ou qui n'aiment pas les odeurs, tu sais, de corps en décomposition... j'ai des collègues qui ne supportent pas ça, j'ai eu des collègues qui vomissaient. Je ne pense pas qu'il y ait une prédisposition à ça, je pense que c'est juste dans ta tête et dans ton caractère. Peu importe que tu sois un homme ou une femme, il y a des mecs qui n'aiment pas la violence, mais quand tu rentres à la police, tu t'attends quand même à ce genre de chose.
- Interviewer : T'as déjà subi des remarques sexistes ?
- Interviewé : **Oui, c'est déjà arrivé mais sous forme de blagues, quoi. Je pense que ça fait un** peu partie de la société, malheureusement. Moi, je m'en suis jamais mal portée, c'est à chacun de savoir mettre des limites, voilà. Je pense aussi que j'ai déjà eu des blagues de mes collègues parfois un peu ringardes, fin moi je trouve ça ringard, mais ça ne me choque pas spécialement, ça me passe au-dessus. **C'est à toi à poser des limites et à dire stop.** Et sur le terrain, j'ai déjà reçu aussi des remarques, quand tu arrives en uniforme, t'as toujours quelqu'un qui arrivera à te dire une remarque déplacée ou parce que t'es flic en uniforme donc le prestige de l'uniforme fera que t'auras peut-être un qui fera des remarques.
- Interviewer : Comment réagir face à ça ?
- Interviewé : **Cela me passe au-dessus**, mais il y a quand même une limite à ne pas franchir. Mais cela ne m'a jamais touché personnellement. Et sur le terrain, je mettais en garde les gens... **je prônais plutôt le dialogue.** Et je pense aussi que dès le début de ta carrière, d'emblée, tu dois montrer et dire ce que tu es, même pour un homme, tu dois dire ce que tu tolères ou non. Moi, très vite j'ai mis des limites, j'ai recadré les réflexions déplacées par rapport au fait que j'étais une femme puis j'ai prouvé ce que je valais, que les collègues pouvaient compter sur moi. Le fait de prouver que tu es là et de recadrer, on ne m'a pas souvent embêtée au travail. On doit **réaffirmer notre caractère**, quoi. Mais, les mecs doivent aussi s'affirmer et montrer leur caractère.
- Interviewer : Et est-ce que les mecs jouent sur l'humour ?
- Interviewé : **Oui, souvent c'est sur le ton de la boutade, quoi. Moi, je ne joue pas forcément le jeu... ça dépend de mon degré de tolérance. Au début, on me faisait des remarques plus**

personnelles, parce que j'étais une femme, mais très vite j'ai recadré en disant stop. Ils me disaient des choses par forcément négatives non plus, je suis arrivée à la police quand c'était la réunification de la gendarmerie et de la police communale, donc il y avait déjà une différence par rapport à ça. Puis, c'était plutôt l'ancienne génération de police... on était fort dans ce que tu pouvais prouver, donc t'était vraiment le bleu qui arrivais au milieu des anciens et tu devais faire tes preuves. Une fois que t'as prouvé les choses, on ne m'a plus trop embêté, on m'a peut-être fait des remarques du style « ton uniforme te va bien » etc. mais, moins sur mes compétences physiques. L'ancienne génération de police t'observait beaucoup, et ils t'accordaient ou non leur confiance, par rapport à tes compétences. Mais pour l'aspect physique, on m'en a fait deux trois mais j'ai très vite recadré. Mais voilà, c'est quand même un milieu d'hommes, quoi... « celle-là est plutôt pas mal » , « t'as vu celle-là », je disais « bah, oui. », « elle n'est pas jolie », mais quand ça devient trop déplacé même envers d'autres gens, je disais stop. Voilà des remarques comme ça, ça arrive, mais je pense que c'est ton comportement qui va induire ou non, si tu joues le jeu de manière favorable, forcément ça va continuer, que ça soit pour l'humour noir, sexiste, physique, etc. **D'ailleurs on avait tendance à me dire que j'avais un caractère assez fort, parce que je recadrerais, j'avais pas non plus un mauvais caractère, mais je mettais des limites. Je fais partie de l'ancienne génération, on me testait pour voir s'ils m'accordaient ou non la confiance.**

- Interviewer : Et comment elle est, selon toi, la nouvelle génération ?
- Interviewé : Mon ressenti, c'est que les générations plus récentes de policières, elles sont TROP... tout leur est dû, elles sont même un peu parfois sexistes, en se comportent de manière masculine... A mon avis, beaucoup d'anciennes disent ça, t'as un peu l'impression que les nouvelles arrivent et imposent ce qu'elles veulent, par exemple pour leur congé, etc.... elles rentrent à la police, quand même, pas en prof primaire... (rire). **J'ai l'impression que les jeunes veulent le beurre et l'argent du beurre. Même mes collègues plus anciens disent ça, que la génération actuelle, parfois, faut pas trop leur en demander mais ils veulent gagner de l'argent,** quoi. Je pense que c'est la société qui nous a fait devenir comme ça, et même ça dépend de notre histoire, de notre passé, qui va avoir un impact sur notre manière de faire dans notre métier.
- Interviewer : Tu te considères comme plus traditionnelle ?
- Interviewé : **Oui, j'ai été élevée par l'ancienne génération de policiers,** j'ai appris mon métier avec les anciens... Je pense qu'il y a une différence entre l'avant réforme et l'après. À l'époque, et même encore maintenant, là où je travaille, je suis avec des anciens, la grande majorité sont

des anciens et parfois ce sont des petites gueguerres...pour les filles parce qu'on est gendarme, quoi, ça reste...

- Interviewer : Comment tu fais pour éviter les remarques sexistes ?
- Interviewé : Je reste moi-même, je recadre quand il y a besoin.
- Interviewer : Cachez-vous votre sensibilité ? votre côté émotif ?
- Interviewé : Oui, je parle en tant qu'ancienne de terrain, oui. Que tu sois un homme une femme, c'est pareil. Quand tu vois certaines choses, tu dois avancer, c'est ton travail... ça dépend de ton caractère et de ton passif, on va réagir différemment, mais c'est évident que tu dois cacher tes émotions. Rien n'empêche de les exprimer par la suite avec tes collègues, mais sur le moment même tu dois avancer. Mais je pense que c'est dans la nature des femmes d'exprimer leurs émotions, mais on a pas plus dur à cacher nos émotions, MAIS on a plus facile à les exprimer, c'est certain. Parfois, t'as certaines femmes qui vont les exprimer plus dans la tristesse et les pleurs mais moi, je me suis beaucoup endurcie mais je l'exprimais comme on parle maintenant, je ne pleure pas facilement ou alors je m'isolais. Ça m'est arrivé une ou deux fois de l'exprimer en pleurant, soit c'était avec un collègue avec qui je m'entendais bien et sur qui j'avais confiance, soit avec mon mari. Maintenant, on ne le ferait plus (Covid), mais ça m'est déjà arrivé de prendre des gens dans mes bras pour montrer mon empathie envers eux. Et j'ai d'autres collègues... et c'est vrai que là il y a une différence, mes collègues hommes le feraient moins facilement... ça c'est vrai, les collègues masculins vont plus le dire, ils vont dire qu'ils comprennent leur douleur, etc. mais moi j'aurais plus eu l'aspect tactile, tu vois. **Parfois, de par sa sensibilité, la sensibilité des femmes, ou peut-être son rôle de maman, fin de son rôle maternel, elles arrivent plus facilement à gérer ce genre de situation (situation compliquée) qu'un homme. Parfois même des situations tendues, c'est marrant, mais si on est face à un homme agressif et violent, un collègue qui va aller au contact ... parfois la femme arrivera, par sa présence et par son empathie, à calmer la situation. On a plus de communication mais il y a des hommes aussi très doués pour communiquer aussi.** Les femmes c'est plus dans leur nature mais certains hommes y arrivent très bien aussi.
- Interviewer : Quelle était ta vision du métier ?
- Interviewé : Comme un métier rigoureux, au service de la population sauveur entre guillemets. On idéalise un peu ce métier parce qu'on pense qu'on va faire respecter la justice, quoi, on a des idéaux humanistes. Mais j'étais consciente de l'investissement et de la disponibilité qu'il fallait avoir, de la vie particulière qu'on a, de l'horaire particulier... Moi je ne viens pas du tout d'une famille de policiers, mais on avait des connaissances, un pompier, qui m'avait beaucoup aidé, on

avait des policiers, fin voilà, on connaissait quelques personnes, un militaire, etc. Quand j'ai voulu m'engager à la police, j'étais consciente du côté difficile du métier.

- Interviewer : As-tu toujours la même vision du métier ?
- Interviewé : C'est compliqué, tu te rends comptes... j'aime mon métier mais tu dois le faire par passion sinon t'es vite dégoutée... il y a des frustrations : la justice, on arrête des gens mais parfois ils sont déjà dehors, en liberté... et la hiérarchie aussi. Avant c'était des gens de terrain, mais je n'ai pas à me plaindre dans mon service, mais souvent ce sont des gens qui sortent de l'unif...bon j'ai fait l'université parce que mes parents le voulaient mais j'ai arrêté... mais malheureusement ce sont des gens, des jeunes ou des gens en reconversion, qui n'ont pas les bagages de terrain, ça crée des soucis, souvent ça te démotive dans ton travail.
- Interviewer : **Pourquoi ce métier est masculin, selon toi ?**
- Interviewé : **Parce qu'on voit plus un policier homme, ce sont les stéréotypes de la société et anciennement il n'y avait pas de femmes, donc je pense que c'est resté.** C'est un métier où il faut avoir un caractère et une force physique, quand même. Quand ça pète, si t'es une petite fillette, il faut savoir gérer les situations même émotionnellement, c'est pour ça que les gens pensent que c'est masculin, ça dépend de ton caractère, c'est en toi ou ça ne l'est pas. J'avais déjà un caractère fort de base, émotionnellement fort aussi, mais on est pas préparé à toutes les situations possibles non plus.
- Interviewer : Différences entre toi et les hommes ?
- Interviewé : On est sur le même pied d'égalité, on a le même salaire, les mêmes tâches, mais ça dépend d'une situation à l'autre et du caractère de chacun. Par exemple, quand j'ai appris que j'étais enceinte, j'étais encore sur le terrain et j'étais tombée sur une rébellion, je risquais de me prendre des coups, j'avais dit à personne que j'étais enceinte... Mais à ce moment-là, j'ai dit discrètement à mon collègue que je l'étais, donc il m'a dit de sortir. Dans des situations comme ça, oui il y a des différences mais mes tâches globales, j'ai toujours fait comme mes collègues, même physiquement. Par exemple, on a eu une grosse inondation, on devait ouvrir tous les soupiraux pour dégager l'eau, j'ai fait comme mes collègues, quoi. Parfois je n'y arrivais pas, mais mes collègues non plus. Je ne suis pas une sauterelle, j'ai un physique et je pense que d'autres collègues féminines, mes collègues ont dû leur dire de dégager parce qu'elles n'y arrivaient pas. Moi je n'ai jamais eu ce sentiment de différence, mais je suis consciente que je n'ai pas la même force physique qu'un homme, on essaie de nous apprendre des techniques mais parfois c'est difficile quand tu tombes sur un mec de 80 kg et d'1,90 m. Je fais du crossfit et mon mari aussi, il porte des charges plus lourdes que moi. **C'est la différence la plus probante**

en tout cas, c'est la force physique même si une femme peut avoir autant de force qu'un mec et j'en connais mais c'est rare. Avant, j'étais à la police de Wavre, et il y avait 3/4 de filles, donc ça arrivait qu'on faisait des patrouilles avec deux filles et c'était compliqué parce qu'elle l'une avait peur du sang, l'autre n'aimait pas les bagarres donc à un moment les collègues hommes n'ont plus voulu travailler avec des filles car ils devaient se battre tout seuls. Et donc ces femmes se discriminaient toutes seules en s'écartant de certaines situations, moi j'ai toujours tout voulu faire comme les hommes.

- Interviewer : (Tableau) Es-tu **sensible** au genre du métier ?
- Interviewé : **Je peux comprendre que ça soit perçu comme ça, je suis quand même sensible à ça. On voit souvent des hommes policiers dans les films, séries, etc. même si ça évolue, mais c'est ce qu'on montre depuis des années et on grandit avec ça.** Je pense que ça dépend vraiment de ton caractère, ça dépend de toi. Par exemple, j'ai une amie qui est une des premières femmes gendarmes, elle te dira oui aussi. **Je pense que c'est un peu générationnel mais aussi sociétaire.** Maintenant, les femmes ne sont rien sans les hommes et les hommes ne sont rien sans les femmes, **c'est une complémentarité, dans le couple ou dans le travail, c'est la même chose.** Les générations actuelles, j'ai l'impression, ne sont pas sensibles mais font la différence dans certaines situations en disant qu'elles sont des femmes donc elles veulent pas faire, ci faire ça... **On est complémentaire, parfois une femme va débloquer une situation qu'un homme ne saura pas et inversement.**
- Interviewer : **Pourquoi as-tu choisi ce métier ?**
- Interviewé : Je ne sais pas...fin, depuis gamine, je disais que j'allais être policière. J'ai voulu rentrer à l'armée, en fait. Mais si c'était pour aller à l'armée, je voulais faire du terrain, mais si c'était pour me retrouver dans les bureaux, je ne voulais pas. Ma mère n'a pas voulu, elle m'a un peu menacé, parce qu'elle avait peur pour moi, quoi. Elle m'a dit « si tu fais ça, tu ne rentres plus chez moi » donc je n'ai pas fait militaire. Puis je me suis intéressée aux sciences forensiques, donc études avant, pendant et après un crime. La seule chose, c'était que c'était soit aux Etats-unis, soit à Lausanne, le problème c'est que mes parents étaient divorcés donc ma mère ne savait pas payer mes études. Donc je me suis dit que j'allais rentrer à la Police, mais ma mère voulait que je fasse quand même un peu d'études. Donc, j'ai fait le droit, 2 ans... tout ce qui était droit pénal, je réussissais facilement, pas le droit romain, droit constitutionnel, ça ne m'intéressait pas...du coup j'ai essayé 2 ans mais ça ne m'intéressait pas. Ensuite, j'ai fait 1 an de psycho à l'UCL, ça me semblait être plus dans mon domaine et après j'ai dit stop, j'en avais marre. Donc je me suis trouvé un job, j'ai travaillé chez H&M, je n'allais pas rester chez moi,

avec mes parents qui payaient tout pour moi, c'est l'ancienne génération, quoi. Il y avait deux places qui s'ouvraient à moi, à ce moment-là, soit l'académie de police, soit chez les pompiers à Bruxelles. Je me suis dit, je vais postuler aux deux et le premier qui me répondra aura gagné. C'est la police qui a répondu en premier. **Cette idée de militaire, ça m'est venue en me disant que j'allais aider mon prochain, j'ai été toujours été un peu humaniste dans l'âme. Peut-être qu'il y a là aussi une différence entre les hommes et les femmes, les hommes choisissent ce métier pour s'affirmer en tant qu'homme, avec la force et l'aspect carré des choses. Moi j'étais très carré, si tu me dis blanc c'est blanc, voilà. et étant jeune, j'étais un très bon petit soldat, quand on me disait de faire quelque chose, je le faisais, fin voilà.** Ma mère est pâtissière, chocolatière et mon père est graphiste et est artiste à 10000% donc je n'étais pas baigné dans ce milieu lieu, on était pas en adéquation par rapport à nos idées, fin mon père a un côté anarchiste...

- Interviewer : Donc c'est vraiment ton caractère qui a joué ?
- Interviewé : **C'est vraiment mon caractère et mes valeurs qui sont entrés en jeu, je pense. J'aime bien que les choses soient justes, c'est vrai.**
- Interviewer : Tes parents avaient-ils les mêmes valeurs que toi ? T'as des frères et soeurs ? ils faisaient quoi comme métier ?
- Interviewé : Ma mère oui, malgré qu'elle avait peur pour moi mais mon père, ça a été parfois conflictuel, ou en tout cas ça a donné lieu à des brimades. J'ai une demi-soeur, elle est assistante sociale, on a été élevée une partie ensemble puis elle a pris son envol, elle est un peu plus âgée que moi et j'ai un demi-frère, qui a 21 ans en moins que moi, il est en secondaires, donc ça n'a pas trop impacté mon choix de métier. **Par contre, mes parents s'étant séparés quand j'avais 3 ans, ma mère s'est trouvée toute seule et a dû assumer les deux rôles, donc ça a été plus carré, parce qu'elle avait pas le choix, ce n'étais pas militaire mais c'était quand même carré, jusqu'à mon adolescence.** La technique de ma mère ça a été être sévère et que ça soit cadré jusqu'à mon adolescence, donc vers 14 ans et puis elle a lâché du lest parce que j'avais fait mes preuves. Je ne fumais pas, je ne buvais pas, je rentrais à l'heure, je ne me droguais pas, je ne voulais pas, je faisais du basket à un bon niveau, elle voyait que j'étais pas un enfant difficile, quoi. **Donc voilà, c'était être à l'heure, travailler pour avoir ce que tu veux, faire tes preuves, donner un coup de main, ça s'est fait de manière naturelle. Ce sont un peu des valeurs du métier de policier, en soit. Mes valeurs étaient peut-être plus en adéquation avec les valeurs du métier, quoi.**
- Interviewer : t'as déjà eu des remarques sexistes de la part de ton entourage ?

- Interviewé : Pas sexistes, par rapport à mon choix de métier, mais de mon père principalement. Mon père a cru au début que c'était une lubie, puis... mais je voulais faire ça depuis que je suis gamine, je disais depuis toujours que je voulais faire policière. Mais, il était déjà préparé psychologiquement aux choses... par la suite, quand j'ai fait ce choix, il m'a fait quelques brimades, mais maintenant, il a eu le temps de s'y faire, quoi (rire).
- Interviewer : Pendant ta formation, il y avait autant de femmes que d'hommes ?
- Interviewé : Je dirais 50/50. Peut-être un tout petit plus d'hommes et même là, je n'avais pas de commentaires sexistes, ou quoi, ou une compétition...
- Interviewer : Comment tu te vois dans un avenir professionnel ?
- Interviewé : J'ai fait ce choix de service, travailler dans une salle avec des ordinateurs, pour raison familiale car les horaires de terrain quand on a un enfant en bas âge c'est compliqué. Je ne savais jamais à quelle heure je finissais, il fallait combler quand il y avait des malades, tu te retrouves parfois dans des situations compliquées, j'ai déjà été menacée, etc. J'ai fait ce choix car là je savais quand j'allais commencer et quand j'allais terminer mes heures, mon horaire est toujours fait 3 mois à l'avance, c'était un confort de vie. Maintenant, j'ai 38 ans, je dois encore travailler pas mal d'années, donc quand ma fille sera grande, est-ce que je me vois encore faire ça ? Je ne sais pas... le terrain me manque, parfois. Je ne sais pas encore te répondre à cette question... Je ne dis pas que je n'aime pas ce que je fais, mais ce n'est pas dans mon ADN, quoi, j'aime bien quand ça bouge, quand il y a de l'action. Je compense en faisant du crossfit... Mais mes collègues masculins, j'ai l'impression que ça leur pesait moins de moins voir leur enfant ou quoi. Les femmes ont plus ce côté familial à gérer... Mais j'ai des mecs collègues qui étaient super fort impliqués aussi dans leur sphère familiale... mais les femmes supportent moins bien la séparation, c'est peut-être la différence avec les hommes.
- Interviewer : Comment tu t'es adaptée dans une équipe ?
- Interviewé : Prouver ce que tu vaux... et aussi je dirais, ne pas trop participer aux commérages. J'entends par là, être digne de confiance. À force de rester avec les personnes, tu connais un peu sa vie privée, tu connais diverses choses, mais j'ai toujours gardé pour moi... mais c'est dans mon tempérament, je ne vais pas contribuer à parler de ce genre de trucs, quoi. Mais je n'avais pas peur de dire certaines choses en ce qui concernait les compétences professionnelles, par exemple « lui il fait rien », ça je le dis, oui.
- Interviewer : Tu dois en faire plus qu'un homme pour t'intégrer ?

- Interviewé : Non, c'est pour tout le monde, tout le monde, même les nouveaux et que tu sois un homme ou une femme, tu dois faire tes preuves. Dans des situations violentes, oui, tu dois montrer peut-être plus que les hommes, tu dois montrer que tu es présente. Mais, je n'ai jamais senti qu'on en attendait plus de moi que les hommes.
- Interviewer : Est-ce que tu as pris des habitudes des hommes pour éviter les stéréotypes ?
- Interviewé : Non, je suis toujours resté moi-même. J'assumais que j'étais une femme, si j'avais envie de me maquiller, je me maquillais, je me faisais une french manucure quand j'étais sur le terrain mais j'étais en uniforme, j'estimais que j'avais une certaine prestance, je pouvais pas venir avec des cheveux lâchés verts et des ongles jaunes fluos... mais c'est le règlement de la police, quoi, on ne peut pas faire certaines choses. Donc non, je ne changeais pas ma personnalité, mon style vestimentaire, etc. mais je reste logique avec moi-même et avec la société dans laquelle je vis, avec les valeurs que j'ai. J'ai déjà mis une robe pour travailler, mais pas une robe trop courte, quoi et si j'avais été faire les courses, j'aurais aussi fait attention à ça.
- Interviewer : Le fait d'être une femme t'avantage-t-il ou pas ?
- Interviewé : Non, **c'est une complémentarité.**
- Interviewer : (Tableau) Comment tu te décrirais en 3 adjectifs ?
- Interviewé : Loyale, s'adapte facilement, digne de confiance aussi, optimiste, je suis toujours de bonne humeur, je suis plutôt joviale, quoi. Je prends facilement mes décisions, aussi. Sur le terrain j'étais assez leader, pas parce que c'était dans mon tempérament mais c'était de par mon ancienneté en fait, j'étais une loque noire, c'est-à-dire que j'avais que des merdes, j'avais des situations compliquées à chaque fois... rien ne se passait comme prévu, quoi, il y avait toujours un truc... du coup j'ai dû apprendre très très vite, je devais connaître mon métier, et je voulais m'en donner les moyens aussi, donc je faisais beaucoup de choses par moi-même. Du coup, je me suis vite retrouvée leader, de manière fortuite, de par mon expérience, je connaissais mon métier, etc. mais maintenant, où je suis, ça a changé, je n'ai pas besoin d'être leader, je veux dire, c'est un travail dans une salle... (rire).
- Interviewer : D'accord, merci. On a fini l'interview.
- Interviewé : De rien.

1.5. Entretien avec J.

- Interviewer : Est-ce que tu peux te présenter ?

- Interviewé : Je m'appelle J., j'ai **36 ans**, j'ai fait toutes mes études à Bruxelles, avec mes études j'ai fait beaucoup de sport, après mes secondaires je me suis inscrite au test de la police, je suis rentrée en 2006 à la police. J'ai fait un an à l'école de Police à Bruxelles, une fois terminé à l'école de police, j'ai été détachée à la police d'Ottignies-Louvain-la-Neuve, en intervention. Je suis restée un an détachée, c'est-à-dire qu'on est pas sous-contrat, puis j'ai signé un contrat de 5 ans et j'y suis restée 8 ans. Après 8 ans j'avais l'impression d'avoir fait le tour de la zone de police, c'est mono-communale, donc c'est une petite commune... donc j'ai postulé à Bruxelles, à Montgomery. Quand j'étais à l'école de Police, j'ai fait mes stages à Woluwe et j'avais bien aimé et j'ai réussi là-bas. J'ai fait de l'intervention à Montgomery pendant 6 ans et maintenant je viens de signer à la recherche, en tant qu'enquêteur, c'est un travail plus administratif avec des horaires plus administratifs et on est plus dans l'enquête, on va plus en profondeur qu'en intervention.
- Interviewer : Vous êtes combien au total ?
- Interviewé : On est une trentaine avec la jeunesse, Montgomery c'est une grande zone donc en tout je ne sais pas te dire, peut-être 800...
- Interviewer : Combien de femmes ?
- Interviewé : **En intervention, c'est 14-15 personnes, et il y a 2-3 femmes, ce qui est pas beaucoup. À Ottignies-LLN, on était des brigades de 7, et il y avait aussi 2-3 femmes...** à Ottignies-LLN, c'est quasi presque la moitié, et ici c'est que deux trois, quoi. À la recherche, il y a quand même beaucoup de femmes, donc je dirais presque la moitié.
- Interviewer : L'ambiance était comment ?
- Interviewé : Moi je préfère quand il y a plus d'hommes, il y a moins d'histoires... Sincèrement, je préfère les garçons, en fait. J'ai plus d'amis garçons que d'amies filles, j'ai aussi des amies filles, mais je n'aime pas les histoires de filles, des bêtises, tout ça et malheureusement, les histoires qu'on a au boulot, c'est souvent avec les filles, quoi. Elles disputent pour des histoires de gamines, je trouve ça dommage mais je préfère travailler avec des hommes. Il y a moins d'hypocrisie, c'est plus facile, je trouve. Mais en intervention, je devenais l'une des plus anciennes, en intervention c'est surtout entre 20 et 30 ans, par contre à la recherche je suis une des plus jeunes. La recherche, on y va généralement quand on a déjà de l'ancienneté, les gens postulent quand ils ont déjà quelques années d'intervention, donc d'office les gens sont plus âgés et ils restent car il n'y a pas de nuit, tout ça. Les plus jeunes sont en intervention car les horaires

sont plus difficiles...généralement, quand on a une vie de famille, on se dirige vers la recherche ou quoi.

- Interviewer : C'est quoi les avantages de travailler avec des hommes ?
- Interviewé : Les relations sont plus simples, les hommes disent ce qu'ils pensent, avec les femmes tu sais pas trop sur quel pied danser, pas toutes, j'ai des collègues femmes, elles sont très bien. Mais il y a plus de rivalité entre les femmes, alors que chez les hommes, il n'y a pas ça. Ils sont plus je m'en foutistes donc en général ça se passe mieux. Mais à la police, c'est quand même un monde d'hommes, il y a quand même plus d'hommes que de femmes, mais moi ça ne me dérange pas. **Clairement, ils sont un peu crus, il y a des blagues un peu...mais personnellement ça ne m'a jamais dérangé, ça peut choquer d'autres femmes, mais moi ça ne m'a jamais choqué.**
- Interviewer : T'as déjà eu des remarques un peu stéréotypées ?
- Interviewé : Oui, il y en a. Maintenant, je pense qu'ils savent à qui ils s'adressent, personnellement, depuis que je suis rentrée à la police, je n'ai jamais eu d'histoires en fait, je ne sais pas expliquer, peut-être parce que j'ai un fort caractère ou à cause de ma façon d'être... mais j'ai personne qui m'embête. Il y a d'autres collègues femmes qui ont un autre comportement au boulot, donc du coup, elles sont plus critiquées, souvent derrière leur dos, mais elles reçoivent plus de piques et plus de blagues aussi sur elles. Elles ont un autre comportement, pour moi le boulot c'est le boulot, j'ai jamais eu d'histoires de cœur, ça reste professionnel donc je pense que mes collègues le savent que je suis très carrée sur tout ça, donc ils ont rien à dire sur moi, c'est déjà des blagues que j'ai pas, sur ma vie personnelle. Il y a quand même des collègues féminines qui ont des histoires au boulot, donc ça permet à d'autres gens de faire des blagues là-dessus et sur leur vie personnelle car leur vie personnelle est dans le boulot, quoi. Mais des **blagues sexistes, clairement quand on est une femme, on en a, hein, mais moi je réponds.** En fait, ça dépend de ton caractère, je pense, si tu es succésable, ça va être difficile pour toi et quand on voit que ça te touche, les gens qui ont l'habitude de faire ça, ils le font encore plus, ils s'attaquent aux gens un peu plus faibles en général. Mais il y a des hommes aussi qui s'en prennent plein la tronche... **Oui, on a des blagues sexistes sur le fait qu'on est moins fortes physiquement, en général. Mais moi, j'ai rarement eu des remarques comme ça, peut-être quand j'étais plus jeune car je suis entrée à 21 ans à la police. Quand j'étais plus jeune, on m'a plus testé dans mon ancienne zone qu'ici, j'avais déjà une ancienneté, à Montgomery on m'a moins embêté. Dans mon ancienne zone je me souviens d'une intervention où on a été sur un gars agressif dans un bar, j'étais avec un chef de 30-35 ans, qui était un peu**

misogyne, et quand on était arrivé devant le bar, il m'a dit « bah, je te laisse faire, tu peux le menotter, le mettre au sol. »...mais le type faisait deux fois ma taille, et si on travaille à deux à la police ce n'est pas pour rien. Et pour être honnête, je n'en étais pas capable et encore moins à 21 en étant toute jeune dans la police, quoi. Cette situation m'avait mise très mal à l'aise parce que il l'a fait clairement parce que j'étais une femme, il l'aurait pas fait avec un jeune policier qui aurait pu être très frêle aussi, et il l'a fait parce qu'il avait envie de m'emmerder, quoi. Mais au fil des années, en tout cas dans les jeunes que je vois qui rentrent, il y a moins ce côté misogyne de la police, il y a moins cet aspect « la police, c'est pour les hommes ». La nouvelle génération j'ai l'impression que c'est plus... les femmes sont à la police et c'est comme ça, **c'est plus les anciens qui pourraient faire plus de remarques misogynes ou sexistes. Mais clairement, on doit montrer plus qu'un homme quand même... On doit montrer qu'on est courageuses, on doit montrer ce qu'on veut...on doit montrer, alors qu'il y a des collègues masculins, qui sont très baraqués mais qui n'ont pas une once de courage ou qui sont de très mauvais policiers et eux, ils doivent moins prouver que nous.** C'est vrai que ça peut être frustrant parfois, mais c'est au début de la carrière qu'on ressent ça...une fois que t'as montré tes preuves, que tu sais bosser et que t'as jamais eu d'histoires, tout ça, c'est bon. Moi, je n'ai pas l'impression dans mon quotidien, de devoir prouver des choses, quoi, ils me testent plus du tout.

- Interviewer : As-tu fais quelque chose pour éviter ces remarques sexistes ?
- Interviewé : Au tout début de ma carrière, je ne me maquillais pas du tout pour aller au travail, clairement, je pense que si t'es un peu garçon manqué, que tu joues un peu dans leur jeu, c'est plus facile. Ils m'ont toujours dit que dans le boulot et à l'extérieur, je n'étais pas la même personne, en dehors, j'essaie de m'apprêter, de me coiffer, de m'habiller comme une femme. Au boulot, on est en uniforme c'est déjà pas très féminin, et je trouve qu'on adopte quand même un comportement assez masculin, avec le gilet par balle etc, on marche un peu comme un bonhomme. Je trouve que ça permet de nous intégrer plus facilement... au début de ma carrière, je me disais qu'il fallait pas que je m'apprête trop de façon féminine, pour pas avoir des remarques, je ne mettais pas du vernis couleur rose, pas des boucles d'oreilles, pour pas voir ce genre de remarques, justement. On a quand même un petit côté masculin quand on est au travail, rien que de porter l'uniforme, par exemple et parce qu'on travaille avec beaucoup de garçons.
- Interviewer : Est-ce que tu cachais ta sensibilité, ton côté émotif ?
- Interviewé : Non, ça pas...mais j'ai pas un caractère fifille, donc je n'avais rien à cacher quoi mais je pense que ça dépend de ton caractère, j'ai pas un caractère comme ça. Il y a des filles un

peu nunuches, mais moi ce n'est pas mon cas. J'ai jamais caché mon vrai caractère mais tu dois avoir un caractère dès le début.

- Interviewer : Quelle était ta vision de ce métier ?
- Interviewé : Elle est assez similaire de ce que je fais au quotidien, quand je suis entrée à la police, je voulais absolument être maître-chien, parce que mes parents avaient des chiens, on a toujours été très là dedans... j'idéalisais un peu côté-là de la police, puis quand je suis entrée à la police, maître-chien ça ne m'a plus trop attiré et j'ai adoré faire police secours... J'ai pas été surprise par le boulot, peut-être plus pour la justice qui ne suit pas, on entend souvent dire que la police travaille pour rien, la justice ne suit pas dans la plupart des cas... Mais sinon dans la police en elle-même, j'avais beaucoup de connaissances qui faisaient policier donc j'avais une vision assez précise du travail. **En étant plus petite, je voulais être pompier, parce que mon père est pompier, donc moi c'était ça que j'avais envie de faire, j'étais plus dans ce côté aide que dans le côté répressif...** mais clairement, le boulot de pompier c'est vraiment particulier et mon père m'a dit que les femmes c'était difficile pour elles, et en y réfléchissant, pompier c'était quand même un boulot d'hommes... donc je me suis intéressée à la police, et voilà je me suis dit pourquoi pas faire ça, je me suis renseignée et ça me plaisait aussi, parce que oui j'ai un caractère comme ça et j'étais sportive, ça me correspondait bien. Le côté répressif c'est pas ce que je préfère, je préfère aider les gens que de leur mettre des PV mais ça fait partie du travail.
- Interviewer : T'as toujours baigné dans un environnement, voilà, pompier, tout ça...
- Interviewé : **Oui, voilà, mon père était pompier, et on a toujours baigné là-dedans mais on a personne dans notre famille qui fait police, donc on a pas baigné dans ce truc là, mais ce sont deux métiers masculins... Mais c'est aussi avec mon père, avec ma soeur quand on était plus jeunes, on a fait plein de sport avec mon père, on a jamais été nunuches, on a fait du VTT, on a fait de l'aïkido, de l'athlétisme jusqu'à un certain bon niveau, avec tout ça on a été des filles sportives et pas nunuches, quoi. C'était plus logique que je me dirige vers ça que vers l'esthétique, par exemple.**
- Interviewer : Comment tes parents ont réagi quand ils ont appris ton métier ?
- Interviewé : Mon père super content et ma mère moins mais j'ai une relation particulière avec elle, je ne la vois plus depuis 15 ans... elle pas, mais quoique j'aurais fait, elle aurait critiqué de toute façon. Ma famille me chambre un peu parfois et on est pas toujours d'accord avec certaines personnes de ma famille sur certains sujets, par exemple avec la COVID, avec le port du masque etc. mais les gens sont pas toujours d'accord et ça ne me dérange pas d'en parler avec eux. Mais ils l'ont bien pris, sans soucis. Mais je reçois plus des remarques par rapport à la

répression que sur le fait que je sois une femme, ça je n'ai pas reçu spécialement de remarques...

- Interviewer : Et ta soeur fait quoi ?
- Interviewé : Elle travaille à l'aéroport de Zaventem, elle débarque à chaque décollage et atterrissage des avions , elle conduit des gros camions aussi (rire). C'est pas un métier très féminin, non plus.
- Interviewer : **Pourquoi ce métier est masculin selon toi ?**
- Interviewé : Parce qu'avant, ce métier était que masculin, les femmes sont rentrées dans les années 80 il y en a eu très peu. Petit à petit, on en a eu de plus en plus, donc maintenant, c'est ancré que c'est un boulot mixte. Mais c'est vrai que sur certaines interventions, il faut des hommes, lors des interventions violentes ou...**mais avoir une femme c'est bien aussi pour certaines situations, les violences intra-familiales, je pense que c'est bien d'avoir une femme policière qui va prendre à part la femme pour parler avec elle** des coups qu'elle a reçus, c'est parfois plus facile pour la victime de s'entretenir avec une femme, le viol aussi. Et quand on a besoin d'une femme lors d'une intervention, on me le dit directement, fin je le fais de moi-même, ça se fait automatiquement, en fait. Souvent, l'homme s'occupe de des hommes et les femmes des femmes, quoi. **Pour certaines choses, notre côté féminin est très utile au boulot mais la moitié des interventions, il faut quand même avoir des muscles, quoi. Ça reste un boulot quand même masculin**, rien que par l'uniforme, par le gilet par balle, qui pèse du poids, tout le monde ne sait pas le faire.
- Interviewer : Est-ce que les femmes ont donc plus de tact, elles arrivent à plus communiquer avec les victimes ?
- Interviewé : Je pense que ça dépend du caractère, j'ai des collègues femmes qui n'ont aucun tact et dès qu'elles arrivent quelque part ça part dans tous les sens parce qu'elles sont super agressives avec les gens. Et c'est la même chose avec certains collègues masculins qui ne savent pas parler, qui n'ont pas de patience et inversement. Je pense que ce n'est pas une question de sexe mais c'est une question de caractère.
- Interviewer : Tu vois une différence entre toi et tes collègues hommes ?
- Interviewé : Je n'ai pas eu de sensation d'être mise de côté ou quoi pour moi c'est la même chose.
- Interviewer : (Tableau) Es-tu sensible au genre du métier ?
- Interviewé : Oui, je suis d'accord. Pour moi une esthéticienne c'est une femme, quoi.

- Interviewer : Pourquoi avoir choisi ce métier ?
- Interviewé : **J'avais envie d'un boulot qui bouge, d'avoir de l'action, je ne regrette pas du tout c'est un boulot qui me correspond, je n'aime pas rester devant un bureau... et aider les gens aussi, notre boulot dans la plupart du temps c'est pour aider les gens, quoi. Cet aspect-là je l'aime beaucoup, maintenant, on a beaucoup de contact avec la victime, et j'aime bien ce côté-là, le côté social. Notre boulot... on a vraiment un côté social, quand on va sur les interventions, souvent on aide les gens ne fait.**
- Interviewer : Tu peux m'expliquer ton parcours professionnel ?
- Interviewé : J'ai réussi tous les tests à part le dernier car ils disaient que j'étais trop stressée, mais je pense surtout que c'était parce que j'étais trop jeune, j'avais 19 ans. J'ai dû attendre un an avant de repasser le test de la Commission et je l'ai réussi, pourtant ça s'est passé exactement de la même manière. Après c'est l'école de police, je suis entrée à 21 ans, et là il y avait plus d'hommes, c'était 1/3 - 2/3, ça se passait bien, c'était bonne ambiance, ils essayaient encore d'instaurer un côté militaire, ce qui n'est pas plus mal.
- Interviewer : Comment tu te vois dans un avenir professionnel ?
- Interviewé : J'ai postulé à la recherche, c'était au mois de décembre donc c'est récent, l'intervention va me manquer, j'aime beaucoup ce côté-là du boulot, de pas savoir de quoi sera fait ta journée, même les horaires j'aimais vraiment bien, mais avec deux enfants ça devenait compliqué au niveau des horaires, là j'ai plus un horaire à la carte, quoi. Tant que la recherche me plaît, j'y resterai et si j'en ai marre je changerai de service, il y a tellement de services à la police, il y a plein de boulot, on peut faire plein de choses différentes. En intervention, tu fais des heures supplémentaires, etc.
- Interviewer : T'as déjà eu des difficultés à t'intégrer dans une équipe ?
- Interviewé : Non, pas spécialement, jamais.
- Interviewer : **Est-ce que selon toi, le fait d'être une femme t'avantage-t-il ou pas ?**
- Interviewé : Dans le boulot en lui-même, je dirais que c'est un **désavantage au niveau de la force** physique. Mais j'ai des collègues masculins qui font moins de sport et qui sont moins forts que moi, tu vois. Mais ça dépend du caractère aussi, j'ai des collègues plus forts que moi mais qui n'ont pas ce courage ou ce feeling, donc sur une bagarre, ils n'y vont pas, le caractère joue beaucoup. mais je fais 1,66m donc si j'ai un mec de 2m devant moi, ça devient compliqué... un collègue d'1,85 m aura plus facile à arrêter le gars que moi, il faut quand même rester cohérent.

Donc pour moi, les hommes sont avantagés par leur force physique, oui et ça fait partie intégrante du boulot, quoi.

- Interviewer : Et c'est aussi une question de complémentarité ?
- Interviewé : Oui, aussi. Mais encore une fois, la communication dépend du caractère aussi, pour moi c'est pas lié au sexe, quoi. J'ai des collègues qui ne savent pas parler aux victimes et *a contrario*, j'ai des hommes qui savent discuter. Mais il faut être complémentaire, ça oui, au niveau de notre caractère.
- Interviewer : **Et il y a une différence entre les générations ?**
- Interviewé : Les anciens sont plus... **t'as plus de misogynie chez les anciens policiers mais c'est parce que certains de ces gars-là, ont commencé à travailler qu'avec des hommes ou avec très très peu de femmes**, donc ils ont eu au début de leur carrière cet aspect-là, du boulot de policier qui était que masculin, donc la mentalité était différente. Les personnes plus âgées sont quand même plus machos, même en dehors de la police, c'était dans la mentalité, quoi. Mais ça évolue de plus en plus, mais la nouvelle génération est plus cool, quoi. Mais quand t'es nouveau, tu suis un peu le mouvement, donc si l'équipe est un peu misogyne, le nouveau va être misogyne, donc ça dépend de l'équipe dans laquelle tu es. Mais ce n'était pas le cas dans mon équipe, donc.. les jeunes suivent en général, et là ils étaient pas misogyne parce que mon équipe n'était pas comme ça.
- Interviewer : Quelles valeurs avaient tes parents ?
- Interviewé : La droiture je dirais, **mon père était assez sévère avec ma soeur et moi, c'était assez carré et clairement, quand tu rentres à la police, même à l'armée, j'aurais pu rentrer à l'armée aussi je pense, ça ne m'aurait pas déplu. J'aime bien ce côté-là, ce côté un peu carré et c'est une des valeurs du métier de policier aussi.** L'honnêteté, pour aider les gens, la générosité, mon père est comme ça, il est très dur mais il a aussi le coeur sur la main. Et à la police, tu dois être carré, sévère etc., mais t'as aussi le coeur sur la main. Et le fait d'aider les gens, tu dois l'avoir aussi, quoi.
- Interviewer : Quelle vision avait ton père de son métier de pompier ?
- Interviewé : Il dit que c'est pas un métier pour les femmes, même si mon père n'est pas misogyne, mais c'est pas facile pour les femmes ce métier, parce que t'as une force physique trop faible, rien que la lance à eau, c'est difficile, tu dois savoir porter ton collègue, etc. Et chez les pompiers, les femmes ne sont pas acceptées dans ce métier, elles ne sont pas du tout intégrées.

- Interviewer : (Tableau) Comment tu te décrirais en 3 adjectifs ?
- Interviewé : courageuse, généreuse et positive. Je n'ai pas reçu le document donc je n'ai pas la liste devant moi.
- Interviewer : Ah oups, j'ai oublié de t'envoyer, désolée...
- Interviewé : C'est pas grave (rire).
- Interviewer : Mais on a fini l'interview, merci beaucoup.
- Interviewé : De rien, avec plaisir.

2. Infirmier

2.1. Entretien avec S.

- Interviewer : Est-ce que je dois à nouveau t'expliquer le sujet de mon mémoire ?
- Interviewé : Oui, je veux bien.
- Interviewer : Le sujet porte sur les stéréotypes de genre, c'est-à-dire que je vais interviewer des hommes infirmiers et des femmes policières pour savoir comment ils vont s'intégrer dans un métier genré et pourquoi ils ont choisi ce métier particulièrement. Lorsque j'ai fait ma littérature, j'ai remarqué que les femmes et les hommes sont différents dans le sens où leur processus de socialisation est différent. Les hommes ne perdent pas leur masculinité dans un métier considéré comme féminin et les femmes doivent...
- Interviewé : En fait les hommes c'est différent, c'est-à-dire qu'il faut... je ne sais pas si c'est propre à la génération actuelle, je connais des personnes homosexuelles de tout âge, mais on arrive de plus en plus à une génération... mes deux meilleurs amis sont gays et me disent que c'est dommage car avec les génération actuelles, le gay doit se féminiser automatiquement. Par exemple, les coiffeurs quand ils sont gays, on le sait ou on le sent qu'ils le sont et il y a ça de plus en plus. Maintenant, je ne sais pas si c'est pour un métier en particulier ou si c'est une question générationnelle où on a envie de montrer qu'on est gay. Pour le métier d'infirmier, on se féminise moins que les femmes qui se masculinisent.
- Interviewer : Mais est-ce que tu te réaffirmes en tant qu'homme ?
- Interviewé : Tu restes en tant qu'homme dans ton métier, je pense. Moi, je suis hétérosexuel et je ne me sens pas devenir féminine. Bien sûr, mon épouse dirait que j'ai un côté métrosexuel car j'aime bien m'habiller, j'aime bien les fringues, j'aime bien tailler ma barbe, aller chez le coiffeur, etc. mais c'est vrai que j'ai déjà eu des collègues femmes qui étaient des « déménageuses » quoi, mais toutes les femmes ne sont pas comme ça. En fait, ça, ce sont souvent les plus âgées qui sont comme ça, les vieilles générations.
- Interviewer : Dans mes articles scientifiques justement, ils disent que les hommes, dans un métier de femmes, prennent soin de leur apparence, donc ils prennent des caractères considérés comme féminins mais d'un autre ils gardent leur masculinité en jouant sur leur humour sexiste pour réaffirmer le fait qu'ils sont des hommes.

- Interviewé : Oui, ça évolue mais on arrive à une époque où les gens sont de plus en plus gros, on ressemble de plus en plus aux USA, que ça soit hommes ou femmes et quand je dis gros, c'est vraiment obèse, limite morbide. Ce métier a donc besoin de plus en plus d'hommes parce que les poids sont de plus en plus lourds à porter. **Il n'y a rien à faire, ma collègue à domicile qui mesure 1,60 m et qui pèse 50 kg n'a pas la même force que moi, je mesure 1,90 m et je fais 100 kg, le rapport de force est là aussi.**
- Interviewer : On va passer à la première question. Est-ce que tu peux te présenter ?
- Interviewé : Je m'appelle S., j'ai **31 ans**, je suis infirmier à domicile dans la région liégeoise depuis le début de ma carrière, c'est-à-dire depuis 5 ans et c'était par choix. J'ai vu les services, populations, prestataires de soins etc. durant mes études et c'est essentiellement féminin. Avoir deux ou trois hommes par service c'est très rare et je pense qu'il faut savoir travailler avec des femmes car je trouve que vous êtes vraiment des pestes entre vous. **J'ai jamais eu de difficultés car j'étais un homme, je trouve même que nous sommes valorisés et avantagés en tant qu'hommes.** Globalement, dans un milieu féminin, entre vous, vous êtes de vraies garces. Entre filles, les disputes prendront plus d'ampleur que les disputes entre hommes. Entre mecs, on se dit : « tu m'as dit, je t'ai dit ça » bah voilà, on passe à autre chose. Donc j'avais vraiment envie d'avoir une mixité et une tranquillité. **On est 4 à travailler, on est deux hommes et ça colle.** Je fais encore de l'intérim car j'aime me renouveler donc je fréquente encore l'environnement hospitalier. **Mais, j'entends toujours la même remarque : « ha c'est bien, on va avoir un homme fort aujourd'hui avec nous. »**
- Interviewer : Pour moi, c'est déjà une remarque un peu stéréotypée.
- Interviewé : Tu sais, on parle souvent du sexisme des hommes envers les femmes, mais le métier d'infirmier est un métier très sexiste. Par exemple, j'ai acheté une plaque sur ma voiture dans un magasin médical, il y est écrit « infirmière à domicile », « infirmier à domicile » n'existe pas. On dit les infirmières, pas les infirmiers. Maintenant, il y a de plus en plus d'hommes dans ce métier.
- Interviewer : Et dans le métier d'infirmier à domicile, comment ça se passe au niveau de l'organisation ?
- Interviewé : On travaille toujours en binôme, donc on a souvent un autre collègue qui travaille avec nous par téléphone et alors on travaille avec les autres prestataires de soins, donc les kinés, les médecins traitants, etc. donc on ne croise pas nos propres collègues. Et en fait, j'ai commencé

à travailler avec mon père. **Mon père est infirmier en soins à domicile**, maintenant il est pensionné, et on a toujours voulu imposer une mixité.

- Interviewer : Et pourquoi vouloir une mixité dans ce métier ?
- Interviewé : Car ce métier n'est pas assez mixte, je ne peux pas dire « j'ai envie de prendre que des hommes » ça ne serait pas juste dans mon raisonnement, il faut prendre de femmes. Je veux avoir une pluralité dans les deux sens et le but c'est de travailler avec les hommes et les femmes mais pour ça, il faut un changement de mentalité.
- Interviewer : Comment tu décrirais l'ambiance avec tes collègues et les patients ?
- Interviewé : À savoir, nous c'est très familial, donc ma collègue A. est aussi titulaire comme moi. C'est mon autre pendant titulaire et on se connaît depuis 15 ans car elle a commencé à travailler avec mon père, elle a 43 ans donc en termes d'âge on se rapproche et on a un peu près la même vie. Elle et moi on a un peu ce côté grande soeur et petit frère. Mon autre collègue, c'est le parrain de la fille et l'autre collègue est la meilleure amie de ma collègue A. donc c'est très familial, on est très soudés. Au niveau des patients, ils ont compris qu'on était une équipe familiale, on est pas dans un rapport soignant-soigné, on est dans un rapport d'être humain à être humain. Quand quelque chose ne va pas, les patients nous le disent et inversement.
- Interviewer : Et t'as déjà reçu des remarques stéréotypées de la part des patients ?
- Interviewé : Au niveau de la coordination des soins c'est « ah non, on ne veut pas d'hommes » et ça se passe d'office comme ça. Il y a des femmes qui ne veulent pas d'hommes. Il faut se dire qu'on doit faire notre métier, on en a rien à faire de voir les femmes nues, etc. mais on est aussi dans une époque un peu particulière avec les hommes et le mouvement « me too » et je le comprends tout à fait. Mais j'ai rarement connu des hommes qui soient là pour ça car les femmes qu'on voit ce sont des femmes en mauvaise santé. Il faut se dire qu'un infirmier ne va pas se dire: « celle-là, elle me plaît bien », on est pas là pour ça, on est là pour faire notre travail. J'ai déjà eu une femme qui s'était refaite la poitrine, elle était gênée que ça soit moi qui la soigne, alors qu'on est dans un cadre de soins, donc on regarde pas. Par contre, quand les femmes acceptent que ça soit un homme qui prend en charge les soins, et ça revient souvent, elles disent : « ah oui, vous êtes quand même plus doux » et c'est souvent ce qui revient, les hommes sont plus doux et plus tolérants.
- Interviewer : Est-ce que t'as déjà eu des conflits avec tes collègues ou patients car tu étais un homme ?
- Interviewé : J'ai déjà eu des conflits mais parce que je suis un homme, jamais.

- Interviewer : Est-ce que tu préfères travailler avec des femmes ou des hommes ?
- Interviewé : C'est compliqué à dire. C'est surtout avec qui tu préfères travailler, en fait. Je préfère travailler avec mes collègues féminines à domicile que des collègues féminines à l'hôpital parce qu'il y a ce côté surféminin à l'hôpital, il y a trop de femmes ensemble et souvent, j'ai vu dans chaque unité, elles parlaient entre elles, elles se taillaient entre elles et on n'entendra jamais ça de la part des hommes, ce côté mesquin. Et c'est désagréable de travailler dans ces conditions-là. Une fois j'étais en intérim, et j'ai plus jamais voulu travailler là-bas parce que j'aimais pas ce que j'entendais là-bas, c'est tout le temps des règlements de compte entre elles et c'était infernal. Ce que je vois de plus en plus, c'est la plus vieille génération qui parle sur la nouvelle génération : « t'as vu ce qu'elle a fait celle-là », etc.
- Interviewer : Est-ce que t'as déjà eu des remarques sexistes ?
- Interviewé : Oui, j'entends souvent : « Ha oui, aujourd'hui on a un homme avec nous, c'est bien ». À la deuxième vague, j'ai été faire du bénévolat dans hôpital, et à chaque fois **j'entendais : « On va avoir un homme fort avec nous, c'est bien ». Donc c'est moi qui devais faire les grosses manipulations. On est considéré que comme une force**, on ne dit jamais « ha voilà un homme intelligent », par exemple. **Je ne viens pas qu'avec mes capacités physiques, je suis aussi là avec mes compétences intellectuelles aussi.** En fait, parce que je suis un homme, on me réduit qu'à ma capacité physique, alors qu'en tant qu'infirmier à domicile, je m'y connais plus que d'autres pour certaines choses. Maintenant, je n'essaie pas de prouver quelque chose, je fais mon travail et c'est tout, j'utilise ma force physique et ma force intellectuelle, je me tracasse de ce que les autres pensent de toi. Quand j'entends ce genre de remarque, je ne réagis pas, je passe outre et je ne vais pas vers ce genre de personnes qui font ces remarques et parfois ces personnes-là me rappellent pour faire un sondage ou un soin spécifique. Maintenant, ça existe aussi des patients hommes qui ne veulent pas de femmes pour les soins non plus, ça existe dans ce sens-là.
- Interviewé : Il y a des femmes qui draguent aussi, qui font du rentre dedans. Lors de mon stage en soins à domicile, une infirmière, une jeune, m'a proposé d'aller boire un verre avec elle à la fin de mon stage. J'ai dit non car j'avais déjà mon épouse à ce moment-là, mais j'ai ressenti le besoin d'en parler à mon stage car j'avais pas reçu mes points alors que c'était elle qui les donnait. Finalement elle était correcte, j'ai eu les notes. Il ne faut pas croire que ce ne sont que les hommes qui font du rentre dedans, les femmes aussi. Je pense aussi que c'est une autre époque et je me demande si c'est pas à cause de ce métier où nous sommes plus libérés et parce

qu'on voit des personnes nues. maintenant, on a peur de faire des compliments aux femmes avec le mouvement me too.

- Interviewer : Est-ce que t'as déjà vu des infirmiers jouer de leur **humour sexiste** envers les femmes infirmières ?
- Interviewé : Oui, j'en ai déjà vu mais c'était des plus vieux. **Je pense que c'est une question de génération, les générations de nos parents qui font de l'humour sexiste et ça ne leur dérange pas.** Moi, si je fais ce genre de blagues à ma femme, je me prends une claque. À cette époque, c'était normal. Maintenant, je n'oserais plus dire à une collègue qu'elle est jolie, tu vois. dans le milieu hospitalier, je pense que c'est très libérateur dans le sens où les femmes parlent ouvertement de sexe devant les hommes, on parle de sexe entre copines, même avec les hommes.
- Interviewer : Comment tu voyais le métier avant d'être infirmier ?
- Interviewé : bah, **ma mère et mon père étaient infirmiers donc je connais ce métier depuis que je suis né. Mes parents étaient chefs infirmiers donc je savais comment ça allait se passer** mais il fallait juste voir si ça allait coller avec ma personnalité.
- Interviewer : Quelles sont les valeurs de ce métier, pour toi ?
- Interviewé : Donner le meilleur soin possible au patient. C'est donner le meilleur de moi-même pour donner les meilleurs soins au patient.
- Interviewer : Quelles sont tes valeurs à toi ?
- Interviewé : Ne juge pas les autres sur ce qu'ils sont, sur sa couleur de peau et sois ouvert à tout le monde. Aussi, fais ce que tu veux de ta vie sans te préoccuper des avis des autres.
- Interviewer : Est-ce que tes valeurs t'ont poussé à faire ce métier ?
- Interviewé : Oui, je pense. Globalement, je suis quelqu'un d'ouvert aux autres personnes.
- Interviewer : Est-ce que pour toi le métier d'infirmier est féminin ?
- Interviewé : Non, je pense que c'est juste une question d'histoire, où c'était les bonnes soeurs qui avaient ce rôle-là. Dès ton enfance, on te dit que Ken est riche, Barbie est une princesse, que Action Man est un homme, ça part de là. Dans les films, on voit que ce sont les hommes qui font la guerre et les femmes sont infirmières et je pense que tout part de là. Les chirurgiens sont, dans la plupart des cas, des hommes alors que c'est aussi un métier de soins. Mais pour moi non, **c'est un métier qui peut être mixte.** Mais dans l'histoire qu'on nous a donné, si t'es ça, il faut être ça, si t'es gay, tu dois être coiffeur, c'est vraiment à cause des stéréotypes qu'on en est là. L'histoire nous enferme dans les stéréotypes, quoi.

- Interviewer : Et est-ce que les hommes sont plus importants dans ce métier, pour toi ?
- Interviewé : Je ne pense pas, il est juste question de la personne, de sa mentalité et de son échelon, mais c'est pas par rapport au sexe.
- Interviewer : Est-ce que les hommes sont plus carriériste que les femmes ?
- Interviewé : Je sais que dans mon couple, **je suis plus carriériste que mon épouse**. Mon épouse elle fait son travail et voilà. Pourtant, je lui demande si elle a pas envie d'être directrice du centre pour réfugiés car à la Croix rouge, il y a toujours une possibilité de déposer une candidature. **Dans mes amis, trois couples sur quatre, on se rend compte que ce sont surtout les hommes qui sont carriéristes** et les femmes, elles sont bien avec leur 8h-16h, elles sont bien à la maison pour s'occuper des enfants. Pour moi, si on veut une vie de famille, c'est pas possible d'avoir deux personnes carriéristes.
- Interviewer : **Donc pour toi, le but principal des infirmiers c'est de gravir les échelons ?**
- Interviewé : Parmi les hommes infirmiers, il y en a un qui travaille maintenant au Luxembourg comme infirmier référant en plaies et il est infirmier en soins intensifs, il a fait plus que 3 ans d'études. Un autre est au CHU au Smur, lui il a la place la plus haute et n'a pas fait plus que 3 ans d'études non plus. Mon meilleur ami F. qui travaille avec moi, il a fait ses études pour être cadre et mon père était chef infirmier. Moi j'ai créé ma société de soins à domicile... donc globalement ça reflète le fait qu'**on veut évoluer et gravir les échelons**, oui. Mais ça dépend aussi de la proportion des hommes, on est moins nombreux, donc peut-être qu'autant de femmes ont gravi les échelons mais elles sont réparties dans une masse plus élargie. Par contre, je connais un infirmier qui travaille dans une maison de revalidation et il est très content d'être là où il est, il ne compte pas évoluer, mais sa campagne a fait ses études de cadre. Donc, peut-être qu'il y a autant d'hommes que de femmes à vouloir gravir les échelons mais la masse de femmes par rapport aux hommes est plus élargie. Nous, les hommes, on aime bien avoir des grosses voitures, etc. Maintenant, on ne veut pas être chef pour être au-dessus de la femme, mais **on veut peut-être avoir un rôle important, ou pour avoir plus de reconnaissance**, peut-être...
- Interviewer : Le métier d'infirmier est considéré comme féminin, peut-être que vous voulez avoir plus de reconnaissance en étant responsable de service ou quoi ?
- Interviewé : Pas pour moi, moi je me suis toujours dit que peu importe ce que je fais, je veux être un leader. Par exemple, je joue au foot, je suis capitaine de l'équipe. J'ai été étudiant dans une station-service, j'ai fini par former, en tant qu'étudiant, les nouveaux employés. J'ai toujours eu

ce truc où je me suis dit que j'avais toujours eu envie d'être le chef, pas le commis, mais je pense que ça fait partie de notre personnalité. J'ai toujours voulu être responsable et autonome, d'avoir le sens du management. Peut-être que de manière générale, les hommes veulent gravir les échelons, peu importe le métier, c'est très sexiste, mais ça m'ennuierait que mon épouse gagne plus que moi. Et encore une fois, ça fait partie de notre histoire, depuis que nous sommes petits, on nous dit que ce sont les hommes qui doivent ramener l'argent à la maison, c'est très paternaliste, je sais. À l'heure actuelle, si ma femme gagne plus que moi, je serai content mais dans mon fond intérieur d'homme, j'aurais un petit pincement au coeur. Mais au niveau du salaire, on gagne pareil, je gagne pareil que ma collègue, par exemple, mais je ne comprends pas pourquoi les femmes gagnent moins que les hommes de manière générale.

- Interviewer : Comment tu considères tes collègues femmes ?
- Interviewé : Comme mon égal, mais quand je vois quelqu'un qui a du mal à déplacer une personne lourde, que ce soit une femme ou un homme, je demande à l'infirmier(e) s'il ou elle a besoin d'aide. Je fais partie de cette génération qui considère qu'un homme peut-être émotif, je ne me dis pas : « t'es un homme, t'es moins émotif qu'une femme. »
- Interviewer : Tu te considères comme sensible, émotif ?
- Interviewé : **Oui, je suis quelqu'un de sensible de manière générale.** Je dis pas que je pleure mais je suis vite sensible à la situation de quelqu'un. Je ne vais pas être quelqu'un de fermé, je suis à l'écoute mais je ne vais pas pour autant verser ma larme.
- Interviewer : En trois caractéristiques, tu te considérerais comment ?
- Interviewé : Affectueux, autonome donc j'ai pas besoin d'un autre pour faire mon métier, emphatique et doux. Globalement je me sens pas viril. Maintenant être viril ça veut dire quoi ? si ça veut dire faire de la musculation et draguer plein de filles, je ne suis pas viril.
- Interviewer : Et les femmes, comment te voient-elles ?
- Interviewé : Comme le gars costaud qui vient aider. Mais j'ai toujours des relations à court termes donc elles ont pas le temps de faire connaissance avec moi, mais mes collègues qui travaillent avec moi me mettent sur le même pied d'égalité qu'elles.
- Interviewer : Vois-tu une différence entre les hommes et les femmes infirmier(e)s ?
- Interviewé : On est plus patient et on va agir parfois avec plus de parcimonies, on est peut-être plus méticuleux.
- Interviewer : Tu effectuais les mêmes tâches que les femmes quand tu travaillais dans les hôpitaux ?

- Interviewé : Oui, j'effectuais les mêmes tâches que les femmes, on est tous infirmiers.
- Interviewer : Par rapport au tableau, es-tu sensible au genre du métier ?
- Interviewé : **Je ne suis pas d'accord du tout**, je ne suis pas sensible.
- Interviewer : Pourquoi avoir choisi ce métier ?
- Interviewé : Car j'y étais baigné dedans depuis tout petit. Je voulais faire un métier où il y avait du travail. Dans mon métier, il y a toujours quelque chose à faire. Je voulais faire un métier qui avait un contact humain et le métier d'infirmier correspondait à ce que j'avais envie de faire. Puis je regardais Grey's Anatomy...
- Interviewer : T'as toujours voulu faire ce métier alors ?
- Interviewé : Avant je voulais faire militaire, j'ai fait l'école militaire pendant un an puis j'ai arrêté. Ça ne m'allait plus qu'on me criait dessus... J'ai fait sous-officier, puis j'ai fait un an en tant que sergent, donc on m'a demandé de reproduire ce que j'ai vécu quand j'ai fait officier, donc je devais prendre en charge les gens en formation.
- Interviewer : Et tes parents voulaient pas que tu fasses infirmier ?
- Interviewé : Mon frère est peintre en bâtiment, ma soeur assistance sociale donc on a toujours eu cette liberté de choisir ce qu'on voulait faire. Puis j'ai fait l'unif, j'ai fait communication parce que je voulais faire journaliste sportif mais c'était trop pour moi l'université. En fait, je voulais pas faire le même métier que mes parents.
- Interviewer : Pourquoi ?
- Interviewé : Parce que c'était vraiment lié à mon caractère, je voulais pas faire comme eux. Au final c'était quelque chose que j'aimais bien et mon père me l'a dit, j'étais super intéressé par ce métier quand j'étais plus jeune et puis j'ai eu ma crise à 18 ans.
- Interviewer : Ils étaient contents du coup de ce choix ?
- Interviewé : **Oui, mon père était fier quand je lui ai dit que je voulais travailler avec lui.**
- Interviewer : Et quand tu faisais militaire ?
- Interviewé : Oui ils étaient contents mais mon père savait que j'allais arrêter car le métier de militaire ne correspondait pas avec mon caractère. C'est même pas à cause du fait qu'on me criait dessus, mais si un de ton planton fait une connerie, c'est tout le planton qui ramasse et je suis quelqu'un d'éduqué donc si on me dit de marcher comme ça, je marche comme ça mais si j'ai quelqu'un à côté de moi qui ne comprend pas ce qu'il doit faire, ça va m'énerver de me faire ramasser pour lui.
- Interviewer : Et dans le métier d'infirmier, ce n'est pas la même chose ?

- Interviewé : Dans mon équipe, on fonctionne de la même manière, si on fonctionne différemment, ça peut créer des conflits. Si je fais une erreur, c'est ma responsabilité.
- Interviewer : Comment était ta formation pour être infirmier ? Tes études, la parité femmes/hommes, etc. ?
- Interviewé : Ça a toujours été mixte, il y a toujours des mecs, quoi, on va dire 70% contre 30% de mecs et je suis toujours très pote avec les mecs et les filles avec qui j'ai fait mes études. J'ai eu des études cool. **Comme je l'ai dit, on est dans une génération où on comprend cette mixité dans ce métier, donc je n'ai jamais eu de remarques.**
- Interviewer : Qu'est-ce que tu aimes le plus dans ce métier ?
- Interviewé : Le contact avec les personnes, c'est enrichissant.
- Interviewer : T'as déjà des difficultés à t'intégrer dans une équipe ?
- Interviewé : Non, jamais. Je m'impose, je prends la place qui doit être la mienne. Selon les mots de mon épouse, je suis facile à vivre, en fait, donc ça passe souvent. Les personnes avec qui j'ai le plus du mal ce sont les personnes qui se forcent à être des personnages de télé-réalité.
- Interviewer : Est-ce que tu penses devoir faire plus qu'une femme pour te faire une place ?
- Interviewé : **Non, justement, peut-être même moins. Durant mes études, par exemple, j'ai remarqué que j'avais plus de facilités car j'étais un homme. On avait moins de critiques par rapport à notre travail et on nous pardonne plus de choses. Parce que les femmes sont souvent plus tendres avec les hommes qu'avec les femmes entre-elles.**
- Interviewer : Donc pour toi les hommes ont plus de facilités à s'intégrer justement ?
- Interviewé : Je crois, oui. Par exemple, tu arrives dans un service, t'as une femme, plutôt jolie et t'as un homme, qui a des lunettes et cheveux bouclés. Les deux vont faire la même erreur, la femme sera plus facilement pardonnée car elle est dans un environnement masculin. On va être plus coulant parce que la personne est l'opposée du prototype des personnes qui sont faites pour un métier particulier. **Donc les personnes seraient plus tolérantes avec les hommes infirmiers parce que nous ne sommes pas le prototype des personnes qui doivent exercer le métier d'infirmier. Durant mes études, on ne m'a jamais mis de bâton dans les roues pour réussir alors que certaines de mes amies ont eu des bâtons dans les roues alors qu'elles exerçaient très bien leur métier.**
- Interviewer : Comment tu te vois plus tard ?

- Interviewé : pas plus différent que maintenant, je suis très bien. J'ai créé ma société de soins à domicile avec ma collègue, je suis le responsable et c'est très bien comme ça, j'ai aussi le temps de m'occuper de ma famille etc. donc ça me convient très bien.
- Interviewer : Essaies-tu de te démarquer des infirmières ?
- Interviewé : Moi, j'essaie juste de me démarquer des autres, en général, je veux être le meilleur infirmier possible pour mes patients. Ce n'est pas un concours entre infirmiers, on veut juste être le meilleur pour nos patients, moi je m'informe souvent, je fais des formations, etc. J'essaie de step up et mes collègues sont comme ça aussi et c'est très bien comme ça.
- Interviewer : Tu vois une différence de comportement entre toi et tes collègues femmes ?
- Interviewé : Les femmes sont plus mesquines et sont plus franches avec les patients alors que nous, on va être plus cool, on va d'abord faire des petites blagues, on va être plus doux et on va arriver en douceur. On va être plus détendu dans la prise en charge du patient. Ce qui est important aussi c'est d'avoir un équilibre familial pour avoir un équilibre professionnel. Tu peux pas réaliser ton travail en ayant des problèmes personnels car c'est un métier qui demande beaucoup d'énergie et tu prends déjà pas mal sur toi, tu portes les problèmes des autres sur tes épaules donc tu ne peux pas faire un bon travail si t'as des problèmes familiaux. Si tu fais des erreurs médicales, ça peut être très grave, il ne faut pas être perturbé par ta vie familiale sinon tu peux faire des erreurs.
- Interviewer : Qu'est-ce que tu fais pour dépasser les stéréotypes de genre dans ton métier ?
- Interviewé : J'essaie juste de prouver que malgré le fait que je sois un homme, je peux très bien faire ce métier et qu'il n'y aura pas de soucis, quoi. Et c'est pas parce que t'es une femme de 35 ans et plutôt jolie que je vais essayer de te draguer.
- Interviewer : **Et tu peux montrer ton côté émotif et sensible ?**
- Interviewé : **Oui, c'est ça. Je ne suis pas qu'un homme, je suis une personne, quoi.**
- Interviewer : Affirmes-tu ta masculinité ?
- Interviewé : Non, globalement, on dit souvent que les hommes sont plus doux que les femmes.
- Interviewer : Du coup, essaies-tu de te féminiser ?
- Interviewé : Non, je reste juste moi-même, je suis quelqu'un de doux, pas spécialement viril ça dépend du sens de ce mot. Si monter et démonter une arme c'est être viril, alors oui, je le suis. Maintenant, je ne me considère pas comme viril mais mon beau-père pour moi, est viril car il est grand, fort, il casse des murs, donc à côté de lui, je ne me sens pas viril. Mais c'est encore un peu un stéréotype sexiste.

- Interviewer : Être un homme t'avantage-il ?
- Interviewé : A domicile, je dirais que non car des patientes n'ont pas voulu d'hommes pour leurs soins mais globalement ce n'est pas vraiment un avantage, c'est juste que je suis un bon infirmier et que l'équipe est très bonne.
- Interviewer : As-tu ressenti un changement depuis ton entrée dans le métier ?
- Interviewé : J'ai mûri, j'ai commencé à 25 ans et j'en ai 31, j'ai une petite fille et je suis marié. Je me suis ouvert, j'ai toujours les mêmes idées, je veux toujours que le patient soit bien traité. J'ai peut-être plus d'armes pour appréhender le métier et les patients. Mais je suis toujours le même de manière générale. Je suis moins dans le paraître, je fais moins attention à mon apparence, à être bien coiffé et habillé, etc.
- Interviewer : As-tu déjà reçu des remarques de la part de ton entourage par rapport à ton métier ?
- Interviewé : Oui, de mon frère mais c'est parce qu'il est peintre en bâtiment, lui. C'est un ouvrier donc c'est un métier d'hommes, quoi. Mais c'est toujours sous le ton de l'humour car il est aussi sensible. Mais sinon j'ai jamais eu de remarques.
- Interviewer : Ok, merci. Je pense qu'on a fini l'interview. Merci beaucoup.
- Interviewé : De rien.

2.2. Entretien avec K.

- Interviewer : Est-ce que tu peux te présenter ?
- Interviewé : Oui. Je m'appelle K., **j'ai 31 ans**. J'ai fait des études d'infirmier quand c'était encore en 3 ans puis j'ai fait une spécialisation d'infirmier en santé communautaire et ensuite j'avais commencé une spécialisation d'ergothérapie mais j'ai pas terminé. J'ai commencé un master de gestion des infrastructures et hôpitaux, j'ai fait 6 mois puis j'ai décidé d'arrêter pour travailler et j'ai intégré une équipe mobile de crise en psychiatrie où j'ai travaillé pendant 5 ans dans la région du Centre Hainaut et j'étais dans l'équipe 2. La 2A gère les crises et la 2B est un travail d'accompagnement et j'étais dans le 2A. Je faisais les tâches qui étaient attendues et je faisais aussi l'accueil des stagiaires, des étudiants et en parallèle je me suis formé pour être instructeur en réanimation : BLS-AED donc c'est tout ce qui est réanimation cardio-respiratoire et les premiers soins. Et ce que je faisais c'était du travail mobile donc on allait chez les gens, à domicile, et on essayait de ne pas les hospitaliser. On était le dernier maillon avant la mise en observation.

- Interviewer : Vous étiez combien au total ?
- Interviewé : C'est une bonne question car il y a eu pas mal de mouvements de personnel. Au tout début on était plus d'une dizaine, et puis quand Jolimont a repris ses effectifs, car on était financés par deux hôpitaux, on était diminué de moitié mais on était au début 14-15, et à la fin on était 7-8 personnes.
- Interviewer : Et il y avait combien d'hommes ?
- Interviewé : **On était que deux hommes.** Il y avait moi puis un homme plus âgé ,la soixantaine environ et il était éducateur à la base.
- Interviewer : L'ambiance était comment ?
- Interviewé : Honnêtement, ça allait. On peut parler de l'ambiance féminine, si tu veux (rire), c'était la jungle, la guerre. Mais de manière générale, ça allait, on n'avait pas de mauvaise ambiance. Il y avait des petits conflits, comme partout mais dans l'ensemble, ça allait.
- Interviewer : Ok, mais même dans un monde de femmes, ça allait ?
- Interviewé : Dans un monde féminin et dans le monde de travail, je trouve que les hommes sont souvent pris à parti pour dire tout haut ce que les femmes confient tout bas. S'il y en a une qui voulait dire quelque chose à une autre femme, ça passait par toi. Donc ce qui m'a marqué ce sont les réunions d'équipe, t'avais toujours des petites réunions « toi et l'une, toi et l'autre » et en réunion, c'était toi qui devais prendre la parole pour exprimer tout ça. Mais dans l'ensemble, l'ambiance était bonne. Mais t'avais quand même des petites gueguerres qui s'apaisaient avec le temps.
- Interviewer : Donc ça ne te dérangeait pas de travailler avec des femmes ?
- Interviewé : Non, le rapport que j'ai avec les femmes se passent relativement bien. Mais, il ne faut pas mettre les femmes en groupe, il faut toujours les séparer. Mais j'ai toujours eu un bon contact à ce niveau-là.
- Interviewer : Du coup, est-ce que t'as déjà eu des remarques sexistes ? de la part des collègues ou patientes ?
- Interviewé : Bah par exemple, quand on a des patients agressifs, on était appelé pour s'occuper d'eux. Quand on doit poser des questions plus délicates à des femmes, on ne va pas être mis dans la situation car on est un homme. C'étaient des situations un peu stéréotypées mais toujours à bon escient. J'ai jamais ressenti quelque chose de discriminatoire, au contraire, on usait des forces du genre en fonction des situations rencontrées. J'ai pas de souvenirs de situations stéréotypées ou discriminatoires réellement.

- Interviewer : **Et est-ce que les femmes profitaient de ta force physique, car tu es un homme ?**
- Interviewé : **Oui, ça oui. Elles profitaient de la stature et de l'intimidation dans certaines situations.** Quand tu vas chez quelqu'un qui est plus agressif, on appelle un homme. La position qu'on avait par rapport au patient joue aussi. Par exemple, on a un adolescent, bah si moi je suis un jeune homme, c'est peut-être plus facile pour initier le dialogue, pour parler de certaines choses. Quand on a une personne âgée, ils peuvent avoir l'image du beau-fils, quoi. Souvent, on me dit ça, c'est comme si j'étais le beau-fils de la dame âgée, ou quoi.
- Interviewer : Et est-ce que toi t'as déjà fait des remarques sexistes aux femmes ?
- Interviewé : Non, jamais. Fin honnêtement, si. **Soit entre collègues masculins t'en fais sur les femmes, soit directement envers une femme** mais ça dépend aussi du degré de confiance que t'as avec tes collègues. Parfois, on peut être dans le jeu...mais c'est toujours bienveillant. Donc oui, c'était plus des blagues entre mecs, mais toujours des blagues bienveillantes. J'ai déjà entendu des remarques moins bienveillantes, mais c'était rare, quoi.
- Interviewer : C'était quoi ta vision du métier ?
- Interviewé : j'avais une vision classique, c'est-à-dire aider les gens avec un aspect plus biologique et avec le côté humain et social. Au niveau de la méthode, on a pas une vision de cette réalité du travail où tu es pressé, tu peux pas faire toujours comme tu veux. Dans le monde du travail, la composante humaine et sociale et tout ce qui est bienveillant, c'est altéré, tu te rends compte que tu dois suivre des objectifs rentables et déficients. Il y a quand même ça en toile de fond, derrière tout ce qu'on t'enseigne à la Virginia Henderson où tu dois prendre soin de tout. Maintenant, t'es loin de ça, fin ça dépend avec qui travailles, avec quel médecin tu travailles. En psychiatrie, tu avais des médecins qui étaient sociaux et d'autres beaucoup plus médicaux, donc l'approche n'était pas la même. J'avais une vision plus humaine que la vision médicale et biologique. Maintenant la vision que j'ai eu en hôpital est différente qu'en psychiatrie, à l'hôpital, c'est plus à la chaîne, et je voudrais jamais travailler en hôpital. La psychiatrie me convenait mieux, mais j'ai quand même été frustré par les limites qu'on te met dans la prise en charge, parfois t'as envie de faire plus, et tu dois te limiter à quelques objectifs et pour moi c'est ma plus grosse frustration, en fait. L'infirmier en psychiatrie fait du social et de l'assistantat, en fait. J'avais plus un aspect coach, c'est plus un rôle d'assistant social, quoi.
- Interviewer : Est-ce que tes valeurs correspondent au métier, tu penses ?

- Interviewé : Pour moi, oui. A part la pratique sur le terrain où on est limité, ça reste très humain et ça correspond à mes valeurs.
- Interviewer : Pourquoi ce métier est-il considéré comme féminin selon toi ?
- Interviewé : Parce que ce qu'on fait, principalement, au-delà des soins, etc. c'est prendre soin, et prendre soin, ça peut faire amalgame avec materner/maman. Et je pense que tout ça est lié. Donc ce rôle vient d'un gros stéréotype de la société. Prendre soin, ça peut être aussi bien maternel que paternel. Quand tu te réfères aux parents, t'as l'impression que la mère est plus douce, etc.
- Interviewer : Donc pour toi, t'as aussi ce côté, on va dire, paternel, où tu prends soin de la personne comme si tu prenais soin de tes enfants ?
- Interviewé : Oui, c'est ça. Parfois un peu trop, et c'est peut-être pour ça que je ne me suis pas retrouvé dans ce travail sur le long terme. Je pense qu'on peut prendre soin des personnes tout en leur apprenant des choses et en leur transmettant des choses et voilà, en les cadrant un peu. Il faut un cadre clair de ce qu'on peut faire ou pas.
- Interviewer : Tu vois une différence entre toi et tes collègues femmes ?
- Interviewé : Non je ne vois pas de différence. Mais les femmes avaient quand même plus de pouvoir. J'avais une chef qui était féminine et la majorité de mes collègues étaient des femmes donc notre avis comptait pour deux fois moins on va dire. C'étaient quand même les femmes qui avaient le dernier mot.
- Interviewer : Pourquoi avoir choisi ce métier ?
- Interviewé : Pour aider les gens. En fait au début je voulais faire prof de sciences, un bachelier. Et dans le métier d'infirmier, il y a quand même les sciences, donc ça me parlait bien. Puis, ça correspondait à mes valeurs. J'aime bien aider les gens, donc il y avait la côté social et scientifique, c'était le bon compromis.
- Interviewer : Pourquoi t'as pas fait sciences du coup ?
- Interviewé : Parce que je pense que j'ai été influencé parce que **mon père était infirmier, en fait. C'est lui qui m'a donné envie.** Avec du recul, si j'avais dû faire quelque chose, j'aurais fait kiné.
- Interviewer : Tu peux m'expliquer ton parcours de formation ?
- Interviewé : J'ai fait 3 ans à la Haute Ecole Helha de la Louvière et on a toujours été que deux trois hommes dans ma promotion par rapport à 50 filles. J'ai quand même des bons souvenirs de mes années d'études d'infirmier. Quand j'ai fait ma spécialisation en santé communautaire,

j'étais le seul mec. J'ai toujours eu un bon contact avec les filles de ma classe mais t'es vite pris à parti, t'es vite le témoin des petits conflits entre les filles.

- Interviewer : **Est-ce que tu profitais d'être un homme dans ce métier ?**
- Interviewé : Oui, inconsciemment. Tu te dis, ce que tu apportes en tant qu'homme, donc toutes les particularités que les femmes n'ont pas, elles viennent les chercher inconsciemment chez les hommes. Donc tu peux en jouer, quoi. Par exemple, **t'as besoin de ma force physique** pour certaines choses, bah tu vas jouer de ça avec tes collègues, quoi. Donc on se dit « t'as besoin de moi », donc tu vas apporter quelque chose. Et les femmes vont moins s'apporter de par leur manque de diversité, on va dire.
- Interviewer : T'as jamais eu de difficultés à t'intégrer dans une équipe, alors ?
- Interviewé : Non. En général, ça s'est toujours bien passé.
- Interviewer : Est-ce que tu penses devoir plus qu'une femme pour t'intégrer ?
- Interviewé : Non, pas du tout. Vraiment pas.
- Interviewer : (tableau) **Es-tu sensible au genre du métier ?**
- Interviewé : D'accord parce que je l'ai quand même vu.
- Interviewer : Donc pour toi, c'est important qu'un métier soit genré ?
- Interviewé : Ha alors, non. Qu'importe le métier, le genre n'est pas important, pour moi. Tous les métiers peuvent être faits autant par des femmes que par des hommes. Sauf, les métiers physiques qui demandent vraiment de la force physique, par exemple des ouvriers, on voit rarement des femmes ouvrières car ce métier demande une grande force physique. Au niveau intellectuel, tout le monde peut le faire. Donc je dirais pas d'accord.
- Interviewer : Est-ce que t'as pris des habitudes féminines pour éviter des remarques sexistes ? ou pour t'intégrer ?
- Interviewé : Je dirais oui. C'est pas prendre des habitudes mais l'avis féminin...il y a plus de femmes, donc démocratiquement, il y avait plus de représentantes femmes qui allaient dans une direction. Donc, à un moment, c'est pas que tu t'adaptes, mais tu sais que tu vas aller à contre-courant. Par exemple, quand tu dis maternant, les femmes étaient plus peace, etc. et peut-être que les deux hommes vont dire qu'il faut être plus cadrant. À la fin, à force de dire ça, tu vas entrer en conflit avec les femmes. Du coup, peut-être tu prends l'habitude d'être plus laxiste ou t'essaies de suivre le courant. Je sais pas si c'est stéréotypé, c'est juste parce qu'il y avait plus de représentantes féminines qui avaient cet avis-là, donc ça n'a rien à voir avec le genre. Et parfois tu le fais inconsciemment alors que parfois, entre nous, les hommes, t'as envie de confronter

plus les gens, de leurs responsabilités, etc. Mais, ça dépend des personnalités, pas du genre. Par exemple, si j'avais été qu'avec des femmes qui cadraient bien les choses, ça aurait été possible aussi.

- Interviewer : Est-ce que tu cachais ton côté masculin ? ou le contraire, est-ce que tu le renforçais ?
- Interviewé : J'aurais tendance à dire que je renforce mon côté masculin, alors. Parfois t'avais tes positions plus marquées, t'assumais plus le fait d'être un homme. En réunion, je disais quand quelque chose me plaisait pas, et plus avec ma posture d'homme, justement.
- Interviewer : Et ton côté viril ? avec ta force, ton humour misogyne ?
- Interviewé : J'ai pas l'impression, non. Peut-être avec la force, mais comme j'ai dit, c'est par rapport à certaines situations et tu montres ta stature, plutôt. Mais c'est moins marqué chez les infirmiers que les policiers pour l'humour misogyne.
- Interviewer : Est-ce le fait d'être un homme te **valorise** ou pas ?
- Interviewé : Je dirais oui. T'es dans un monde composé essentiellement de femmes, donc t'apportes la diversité, en tout cas ça m'a toujours avantage.
- Interviewer : T'as changé depuis ton entrée dans le métier ?
- Interviewé : Oui, ça m'a apporté de travailler dans un monde féminin parce que les femmes ont tout une autre vision. Tu t'enrichis de la vision des femmes, on va dire. Tu gagnes en nuance, en subtilité, t'es plus à l'écoute. Tu changes en bien.
- Interviewer : Est-ce que t'es devenu plus sensible ou est-ce que tu exprimes plus tes sentiments ?
- Interviewé : Oui parce qu'on a eu des formations pour gérer nos émotions. Maintenant, je sais pas si c'est parce que je côtoyais des femmes. **Mais oui, j'ai appris à beaucoup plus exprimer mes émotions et c'est vrai que les femmes montrent beaucoup plus leurs émotions aussi.** Par exemple, pendant ma formation de policier, jamais on te parle de tes propres émotions mais on a parlé de la gestion du stress, ça oui, pour être le plus dur et le plus résistant possible.
- Interviewer : Quelles valeurs tes parents t'ont transmises ?
- Interviewé : valeurs humaines je dirais. Mon **papa était infirmier** donc ça a toujours été des valeurs philanthropes on va dire.
- Interviewer : Du coup ton père avait la même vision de son métier ?
- Interviewé : **Mon père avait toujours prôné le soin des personnes et le non-jugement, etc. tout en ayant ce côté cadre. Il a travaillé dans un service hospitalier fermé, mais avec les**

patients c'était une crème donc j'ai vraiment eu une image de lui en tant que bon infirmier, j'ai eu l'exemple d'un bon infirmier.

- Interviewer : Tes parents ont bien réagi alors quand ils ont appris que tu voulais faire infirmier ?
- Interviewé : Ils l'ont bien pris, pour eux c'est un beau métier.
- Interviewer : Et tes frères et soeurs, ils font quoi comme métier ?
- Interviewé : Mon petit frère est policier et mon grand frère est banquier.
- Interviewer : Est-ce que ton entourage a déjà fait des remarques stéréotypées ?
- Interviewé : J'ai déjà entendu des « c'est un métier de filles » des trucs comme ça, quoi.
- Interviewer : (tableau) Comment tu te décrirais en 3 adjectifs ?
- Interviewé : heureux, analytique et compréhensif.
- Interviewer : Ok, on a fini. Merci beaucoup pour l'interview.
- Interviewé : De rien, avec plaisir.

2.3. Entretien avec B. et J.

- Interviewer : Pouvez-vous vous présenter ?
- Interviewé : Moi je m'appelle B., j'ai **28 ans** et j'ai fait une spécialisation en psychiatrie. Je travaille sur Ottignies dans le service de psychiatrie qui est un service de crise. La majorité des personnes viennent des urgences, et la moyenne des hospitalisations est d'environ 20 jours.
(J.) : Moi c'est J., je travaille dans un service PTCA, c'est-à-dire patients avec des troubles du comportements sévères avec agressivité. Je peux parler de mon expérience précédente, qui est peut-être plus riche pour cette interview. J'ai 46 ans et je vais sur mes **47 ans** bientôt.
(B.) : En fait, on se connaît car on travaillait dans le même service avant, donc le service en psychiatrie à Ottignies. Le 7 mai, ça fera 3 ans que je travaille là et donc J. ça fait que depuis quelques mois qu'il est parti mais c'est là qu'on s'est rencontrés.
(J.) : Le service de psychiatrie, a une connotation avec l'histoire, avec la profession, qui est plus masculine.
- Interviewer : Combien êtes-vous au total ? Dans votre service ?
- Interviewé : (B.) : on est 15 au total et **sur les 15, on est environ 7 hommes**. C'est presque mixte.
(J.) : Nous, il y a environ 60% d'hommes, et **donc 35-40% de femmes**, mais dans ces femmes,

il y en qui ressemblent à des hommes (rire), elles sont masculines, quoi. Il y en a une, au bras de fer, elle me bat, quoi.

- Interviewer : Comment décririez-vous l'ambiance au travail ?
- Interviewé : (B.) : C'est marrant que tu poses cette question car pas plus tard que la semaine passée, donc mardi, le premier jour où j'ai travaillé, **on était 4 mecs et 1 fille, et l'ambiance était très portée masculine, quoi. On parlait de choses masculines, la fille on en riait, mais elle disait « je suis entourée de mecs, je décompense, je craque, quoi ». Et aujourd'hui, on était 6 infirmiers, j'étais le seul mec, et je voyais bien que tous les sujets étaient féminins, quoi.** L'ambiance au travail varie tous les jours, en fonction de la proportion des femmes et des hommes. C'est comme dans la vie de tous les jours, s'il y a plus de femmes, les sujets seront féminins et s'il y a plus de mecs, ça sera plus des sujets masculins.
- Interviewer : Est-ce que vous vous réaffirmez en tant qu'homme, alors ?
- Interviewé : (B.) : Bien-sûr. Il y a la moitié des infirmiers, ce sont des hommes donc de façon générale c'est très mixte. Il n'y a pas de supériorité féminine ou masculine, et la balance est bien répartie, je trouve. Le travail est autant plus intéressant du coup, car cela apporte plein de richesses. Maintenant, je ne me comporte pas différemment selon l'équipe, s'il y a plus de filles ou d'hommes... j'ai la chance d'avoir une équipe où l'ambiance est super bonne, où tout le monde s'entend super bien, donc tout le monde s'affirme à sa façon. Il y a personne qui se cache, qui est en retrait, etc. Tout le monde vient avec sa propre richesse et son expérience propre. Moi, j'ai **ma propre affirmation très masculine, parce que je suis un mec, quoi. Mais ça se mélange au reste, quand il y a une situation un peu spécifique, tout le monde apporte sa vision ds choses, il y a des différences hommes/femmes, évidemment, mais c'est ça qui est bien. On est complémentaire.** Au niveau de l'histoire de la psychiatrie, par rapport au service de maternité ou de pédiatrie, il y aura beaucoup plus de femmes dans ces services, donc... C'est vrai que si on est 2 mecs dans un service, avec 20 filles, le travail serait plus pesant dans le sens où se sent un peu plus eseuilé, ça fait toujours plaisir de voir des personnes masculines parce qu'au niveau des conversations qu'on a, on se comprend mieux. C'est ça la différence entre les femmes et les hommes, j'ai pas tout le temps envie d'être le seul mec. Et le stéréotype de la société aussi, quand t'es le seul mec entouré de 10 filles, t'es le pote gay, quoi, parce que je suis le mec qui s'entend avec toutes les filles... mais quand t'es un mec plus au moins viril, parce que t'es un vrai mec hétéro, etc. donc...quand on est plusieurs mecs, on affirme notre masculinité.
- Interviewer : Et vous vous réaffirmez via votre humour sexiste ?

- Interviewé : (B.) : Oui, maintenant je ne pense pas avoir un humour sexiste mais je peux te citer certains de mes collègues qui peuvent en avoir et ils ont aucun problème avec ça et c'est très bien accueilli de la part des infirmières car ça se passe très bien.

(J.) : Moi, j'ai souvent des retours de mes collègues femmes qui disent que c'est un plus d'avoir une mixité dans une équipe parce que dans les milieux où il n'y a que des femmes, elles se grippent le chignon, quoi. C'est quand même quelque chose qui revient fréquemment.

- Interviewer : Et est-ce que les femmes profitent de votre physique ?

- Interviewé : (B.) : Je ne sais pas, on ne porte pas de charges lourdes spécialement, donc...

(J.) : Nous, quand on doit porter des charges lourdes ou de gros gabarits, les infirmières sont contentes de travailler avec des hommes quand il faut une intervention physique. Les hommes sont contents d'avoir ce rôle-là, avec ce côté viril... Ils sont contents d'être reconnus, ça leur donne un sentiment de supériorité, de pouvoir. On va faire aussi l'intervention comme nous on le veut, comme nous le pensons, les femmes alors n'ont rien à dire et nous on va faire le travail. Elles peuvent ne pas être d'accord, mais dans l'action, c'est nous qui décidons. Donc, nous on est content d'avoir ce rôle-là, elles sont contentes car elles se protègent et dans ça, on s'y retrouve. Dans d'autres services où on était en minorité, les femmes étaient contentes qu'il y avait un homme, même juste un ou deux...

(B.) : Dans le métier d'infirmier, tu as toute la dimension de la relation humaine entre le soignant et le patient, et ça dans la relation humaine, que tu sois un homme ou une femme, tu as autant d'armes et d'outils pour l'appliquer. **En fait, le côté maternel des infirmières, comme tu avais expliqué avant, moi je pense à l'empathie, la générosité, le fait d'être sensible, gentil, la douceur, etc. pour moi c'est pas typiquement féminin, j'ai ces côtés là comme la plupart les hommes. On est aussi sensible et être gentil avec autrui, être emphatique, c'est pas des caractéristiques seulement féminines.**

(J.) : Moi j'ai les deux côtés, j'ai cette chance. Le côté maternel et la loi du père...c'est le père qui met les limites et le côté maternel, c'est plutôt l'accueil , maternel et c'est ça qui déplaît chez les collègues féminines, quand je vais être plus du côté maternant, elles ont pas l'habitude, elles ont l'habitude des collègues masculins qui vont intervenir avec leurs muscles. Moi, je ne le fais pas aux premiers abords. Maintenant, il y a une évolution, des choses commencent à changer avec le mouvement féministe par exemple, mais il y a encore un regard très patriarcal, je trouve et les femmes sont ancrées dans cette vision. Mais, il peut y avoir des hommes très maternants et des femmes très masculines. Dans mon service, il y a des femmes lesbiennes, elles sont plus masculines et vont jouer ce rôle physique, justement.

Maintenant, **j'ai eu un débat dans mon service avec des hommes qui disaient : « Si un jour, il y a que des femmes, ça n'ira pas. »** parce que physiquement, ça ne va pas passer. Du coup, on a réorganisé l'horaire pour que d'office il y ait un homme, et c'est très bête de penser comme ça. **J'ai un collègue, il est fin comme un fil de fer, il va pouvoir rien faire physiquement... Mais c'est dans l'esprit, que voilà, il faut un homme,** il y a des femmes qui sont beaucoup plus masculines, la force physique n'a rien à voir, quoi. Ça dépend de la fonction qu'on va avoir, et la fonction qu'on va prendre, il faut les deux. Quand j'ai fait mon stage en maternité, il y avait des femmes qui ne voulaient pas que je fasse leurs soins, voilà, mais elles ont des gynécologues hommes, et ça elles acceptent, mais un infirmier, non. Donc, c'est bien à cause des représentations...

(B.) : Par exemple, Olivier (ami commun), c'est le mec le plus sensible de la terre, il est sûrement beaucoup plus sensible que certaines femmes, et s'il allait dans le service de J., juste avec un homme dans le service, Olivier n'y arriverait pas... Mais ça les patients ne le verraient pas, ils voient juste un homme. Ol il est sensible, plus que la moitié des femmes, quoi. C'est ça, les représentations doivent encore évoluer. **Moi j'adore aider les gens, je suis une personne douce et emphatique, j'ai ce côté féminin en moi, on va dire. Mais, c'est pas pour autant que je vais oublier ma masculinité, quoi.**

(J.) : En tout cas les autres ne l'oublieront pas (la masculinité), car ces personnes le voient comme un homme, ils ne sauront pas qu'il a un côté féminin.

- Interviewer : Vous faites quoi pour garder votre côté masculin ?
- Interviewé : (B.) : **Ça, c'est dans les conversations, notre façon de parler on parle comme des hommes.**

(J.) : Quand j'ai commencé ces études-là, j'avais des préjugés et des appréhensions. Dans ma tête, c'était un métier féminin. Ma vision avant, c'était un milieu de femmes, les infirmières, c'étaient des anges, c'était très maternant. J'avais une représentation très féminine de ce métier, Virginia Henderson préconisait des femmes pour ce métier... Elle voyait un médecin homme et des femmes infirmières. Quand je suis arrivé, il y avait 80% de filles pendant ma formation. On était du coup valorisé, elles étaient contentes qu'il y ait des hommes, et j'ai peut-être développé mon côté féminin, qui était déjà en moi.

- Interviewer : Pourquoi avoir choisi ce métier ?
- Interviewé : Parce que j'avais ça en moi... j'en connais d'autres qui ont fui ces études là parce qu'ils s'y retrouvaient pas dans ce monde-là, dans les soins. Et ça change rien qu'on soit un homme ou une femme... Peut-être que c'est une profession féminine mais... en psychiatrie

l'histoire est différente et c'est un métier masculin là-bas.

(B.) : Moi cette image qu'on a du métier, je la trouve très préhistorique et je trouve ça dommage. On est en 2021, on est encore dans ces représentations là... comme dit J., il y a des métiers qui ont des aspects plus féminins ou masculins mais chacun de nous, homme ou femme, c'est pas pour ça qu'on a développé ces aspects là (= caractéristiques du genre). Je pense que dans un futur proche, aucun métier ne sera genré, un jour être policier, ça sera un métier autant pour les femmes que pour les hommes.

- Interviewer : T'as déjà subi des remarques sexistes ?
- Interviewé : (J.) : **Oui, pas directement mais ça faisait sous-entendre que j'étais un homme, donc elles attendaient que j'affirme ma position d'homme, pour des choses plus physiques ou des interventions plus musclées, tu vois.** Quand je parlais plus fort pour me faire entendre, elles voyaient ça comme une forme de machisme, où je voulais penser mieux qu'elles, où l'homme veut avoir le dernier mot, alors que c'était pas du tout sous cet apport là que je venais. Je ne voulais pas imposer ma pensée, mais j'avais l'impression que certaines femmes souffraient, avaient peur d'être dans ce rapport d'infériorité. Parfois, je suis pris dans cet image virile aussi, je fais un peu le macho.

(B.) : Oui, on est pris dans cette image que la société donne.

- Interviewer : Vous êtes valorisés dans ce métier ?
- Interviewé : (J.) : **Oui, on est valorisés dans cette profession.**

(B.) : **Oui, on est valorisés.** Et je n'ai jamais reçu de remarques sexistes, parce que je suis dans une équipe mixte. **La mixité est vraiment bien reconnue dans cette profession.**

- Interviewer : Quelle était votre vision de ce métier ?
- Interviewé : (B.) : En commençant, je me suis juste dit que j'allais trouver du boulot tout de suite et c'est tellement diversifié que j'allais pas m'ennuyer mais je pensais pas au fait que c'était un métier féminin, donc ça prouve que ça devient mixte. Et mes valeurs correspondent à ce métier, j'aide les patients, je suis doux, j'écoute et je soigne les patients. Quand mes amis ont des problèmes, ils se tournent vers moi, car ils savent que je suis une personne comme ça, qui écoute les problèmes les gens.
- Interviewer : Tu vois une différence entre toi et les femmes ?
- Interviewé : (B.) : **Non, aucune.**

(J.) : Oui, pour la force physique par exemple, c'est pour ça qu'on a changé nos horaires mais c'est juste utopique cette idée. On a plus de considération, oui. Les vraies personnes ont compris

qu'il fallait donner plus de considération aux hommes pour qu'il y en ait davantage dans ce métier, pour que ça s'équilibre, pas pour les favoriser mais pour faire venir des hommes. Mes profs ont compris qu'il fallait des hommes, donc les hommes étaient mieux traités. On veut tous arriver à ce « non » (différence de traitement) là, en soit.

- Interviewer : (tableau) Es-tu sensible au genre du métier ?
- Interviewé : (B.) : Non, pas d'accord parce que la société impose tellement ces stéréotypes que malgré nous, **la société impose des choses, impose des stéréotypes, où le métier de flic c'est pour les hommes, les infirmières c'est pour les femmes... Mais c'est pas vrai, quoi. Je ne suis pas sensible à ça, non.**

(J.) : **Je dirais oui, d'accord.** La fois dernière, on a mis en contention une femme et il faut fouiller pour être sûr qu'ils se feront pas de mal. C'était une femme, donc on a demandé aux femmes infirmières de la fouiller. On a cette notion que ça peut être mal interprété si les hommes qui fouillent. On reste quand même des humains, avec des pulsions, donc il y a déjà des personnes qui ont déjà craqué, c'est normal, c'est naturel mais ce n'est pas tolérable mais au fur et à mesure, je suis devenu moins sensible au genre du métier, je dirais. Et, on a une femme infirmière qui est déjà partie avec un patient, par exemple, donc le sexe ne change rien. J'ai déjà soigné des femmes quand je faisais maternité, que je trouvais très attirantes et c'est normal...

(B.) : J'ai déjà un peu dragué des patientes, mais je n'ai pas couché avec elles. J'ai déjà eu des patientes qui m'ont fait de l'effet mais comme dit J., il faut faire la part des choses, on doit être professionnel, on doit avoir une position de soignant par rapport à la patiente. Par exemple, dans notre service, on s'attribue des patients pour s'organiser et j'ai une collègue qui ne veut pas prendre en charge un patient car elle le trouve attirant. Si elle devait s'occuper de lui, elle se sentirait mal à l'aise, et c'est humain, elle le reconnaît. Une personne qui dit qu'elle ne ressent aucune émotion envers un patient, ça s'appelle un robot. On est des êtres humains, on éprouve des sentiments et des émotions.

- Interviewer : Pourquoi avoir choisi ce métier ?
- Interviewé : (J.) : Un de mes profs en psychiatrie nous avait dit, si on a choisi ce métier c'est parce qu'il y avait quelque chose en nous qu'on a voulu comprendre, une souffrance en nous qu'on a voulu comprendre. Quand on fait des soins, on apprend beaucoup sur soi-même.

(B.) : Je ne suis pas d'accord, je reconnais que j'ai des choses que j'ai à apprendre sur moi et que j'ai appris beaucoup en exerçant ce métier, par exemple comme ma façon de réagir face à certaines situations. Mais si j'avais envie d'exercer ce métier, c'était parce que j'avais envie d'aider autrui, j'apprécie aider les autres. J'ai cette qualité d'écoute, quoi.

- Interviewer : Est-ce que t'as toujours voulu exercer ce métier ?
- Interviewé : (B.) : **non, j'ai essayé kiné, j'ai toujours voulu faire kiné mais j'ai raté parce que ça me plaisait pas, c'était trop dur, etc. J'étais aussi dans un idéal de vie, alors que le métier d'infirmier n'est pas reconnu et n'est pas très bien rémunéré. Dans ma famille, tout le monde a réussi, tout le monde est ingénieur ou médecin, donc j'ai voulu faire kiné. Quand j'ai dit que je voulais faire infirmier, ça a été mal vu par ma famille, du coup parce que c'était pas assez intellectuel. Le métier d'infirmier m'est venu tardivement à cause de la vision de ma famille. Le fait d'être kiné, c'est un métier humain, qui aide les gens, t'as aussi le contact humain. Tu reçois des gens que tu dois aider, t'as la relation humaine. Faire un métier où je suis devant un ordinateur, je déteste. Mais kiné, à cause de mon rythme vie, c'était trop dur pour moi, donc j'ai fait infirmier qui était un peu plus facile, il y avait moins de travail à faire, faut dire ce qui est, mais je m'y suis retrouvé. J'ai été plongé dans cette environnement (infirmier) avec moi-même, je me parlais à moi-même, je me disais que c'est le métier qui me correspondait, même si mon père me disait de faire ingénieur ou médecin... Moi, je me disais que j'en avais rien à faire de son avis, je veux faire infirmier. Et c'était pas pour faire mes preuves auprès de ma famille, sinon j'aurais réussi mes études de kiné. J'ai été même un peu rabaissé quand j'ai fait infirmier. Pour mes parents c'était un peu dénigrant ce métier, mon frère a fait bio-ingénieur, mon cousin est ingénieur, mon père est ingénieur, donc j'ai été plongé dans le milieu médical parce que j'aime aider autrui.**
(J.) : Moi c'était un peu par hasard, je savais pas trop quoi faire et on m'a proposé ça mais j'avais beaucoup d'appréhensions parce que c'était des études scientifiques et je savais que c'était un métier de femmes, on était que 10% dans mes formations. J'ai appris par après tous les aspects et outils de la relation humaine, l'empathie etc, et ça m'a énormément plu. Les patients te montrent qu'ils se sentent mieux, et c'est gratifiant de voir ces aspects du métier. J'ai fait ce métier par dépit, en fait, c'était soit ça, soit rien et j'avais jamais pensé à faire ça. Mais pour moi c'était plus ce métier, j'en avais une représentation plus scientifique, des gestes techniques, des pathologies, etc. Et en psychiatrie, j'ai connu un tout autre aspect, c'est la relation. Dans les autres services, j'ai pas toujours connu cet aspect-là de la relation humaine avec les patients, le relationnel c'est tout notre travail. Mais je ne regrette pas d'avoir choisi ce métier, non.
- Interviewer : Comment vous vous voyez dans un avenir professionnel ?
- Interviewé : (B.) : Je ne sais pas encore, on ne sait jamais vers quoi on va se tourner. J'avais jamais pensé à faire infirmier avant d'avoir raté kiné... donc c'est la preuve qu'on ne sait pas de quoi l'avenir est fait. Je ne sais pas du tout pour plus tard. Tout ce que je sais, c'est que j'adore

mon travail et je ne suis pas du tout dans l'idée d'arrêter. Je n'ai pas envie forcément de monter en grade, je ne suis pas dans ce besoin-là, j'ai de quoi savoir vivre (salaire), je m'épanouis avec mon équipe, j'aime beaucoup ma position. En tout cas, dans tous mes collègues hommes, pas un n'a l'ambition de monter en grade ou quoi, ils sont très bien comme ça, ils ne se plaignent pas de leur position, tous ceux que je connais, aiment ce métier, et ont toujours voulu faire ce métier, ils ne veulent pas monter en grade.

(J.) : C'est vrai que beaucoup d'infirmiers et d'infirmières qui ont voulu évoluer, en faisant des masters, des spécialisations, des écoles de cadre etc. et ils sortent des systèmes de base, donc ça a renforcé la pénurie d'infirmiers... et j'ai pas besoin de monter en grade pour avoir ce côté intellectuel ou quoi. Et donc, ces personnes sont devenues chefs ou quoi car ils ont fait des + et sont sortis du système, et ces gens-là ne se sont pas reconnus dans ce métier, il y a eu un moment donné une frustration et cela leur a donné envie de faire autre chose dans ce métier. **C'était mon cas, par exemple, j'avais l'impression d'avoir fait le tour de ce métier, et j'ai eu l'occasion d'occuper le poste de responsable et je l'ai pris. Quand tu y es, ça tu deviens plus narcissique, on a un peu plus d'égo mais j'étais conscient que ça me rendait comme un petit chef, mais j'avais pas les épaules pour ça...** si ta motivation c'est ça, d'avoir la casquette de petit chef, t'es à côté. J'ai découvert que ce poste-là, c'est presque un autre métier, t'es dans le management, dans la gestion d'équipe, dans l'administratif et là où j'étais aux soins des patients, je devenais quelqu'un où j'étais dans les soins de mon équipe, et mon équipe était dans le soin des patients, donc c'est une autre dimension, c'est un autre travail. Je me suis dit que ça pouvait être intéressant d'avoir une autre expérience professionnelle d'être responsable...et ce qui motive aussi beaucoup et qui fait la pénurie des infirmiers, c'est le salaire, des personnes font des masters ou des études de cadre pour avoir un meilleur salaire, ils doivent sortir du système pour faire un poste à meilleur salaire. Moi, l'augmentation de salaire n'a pas été suffisant pour que je continue à être responsable de service. Aujourd'hui, je me dis que j'ai autre chose à faire dans ma vie que mon travail, c'est un boulot qui demande beaucoup d'énergie, t'as la vie de famille, de couple, c'est pas simple de combiner tout ça, c'est toute une organisation.

- Interviewer : Avez-vous déjà eu du mal à vous intégrer dans une équipe ?
- Interviewé : (B.) : Absolument pas, on est bien intégré, on est reconnu, on est accepté. L'essence d'un travail c'est la passion donc on a aucun mal à s'intégrer.

(J.) : Ma réponse va se rapprocher de ton thème, **si je venais dans mon service - où il faut parfois des muscles - mais avec une approche qui se rapproche de la sphère féminine, donc du maternage, les collègues femmes ne sont pas contentes, donc ça va empêcher**

l'intégration car elles s'attendaient à une autre approche où j'utilisais ma force physique. C'est donc un conflit des visions des choses, qui fait que l'intégration a été plus compliquée mais au fil du temps elles ont accepté mon côté paternel, et elles ont compris qu'il fallait un peu des deux pour bien faire son travail.

- Interviewer : Avez-vous pris des habitudes féminines ou pas ?
- Interviewé : (B.) : **Moi je suis arrivé avec ma casquette, et je ressortirai de mon travail avec ma casquette... j'ai rien modifié et j'avais déjà ces côtés féminins donc c'est pour ça que j'ai choisi ce métier.**

(J.) : Et même si tu n'as pas ces aspects, c'est toute la richesse de ce métier. J'ai développé un peu plus le côté féminin/ paternel... mais le défi c'est d'accepter la différence de son collègue et de ses positions, de comment il travaille.

- Interviewer : Le fait d'être un homme vous **avantage-t-il** ?
- Interviewé : (J.) : Oui, quand t'es 10 garçons dans une classe de 100 personnes, les profs sont contents, ça nous a avantage et les filles étaient contentes aussi. Les équipes soignantes sont aussi contentes et on est mieux accueilli j'ai envie de dire.

(B.) : **Les filles elles-mêmes disent qu'une équipe composée que d'hommes ou de femmes, ça va pas.** La plupart du temps, les stagiaires qu'on a, c'était que des filles mais un moment les filles de notre équipe disaient « il nous faudrait un homme stagiaire, aussi », elles-mêmes le disent, quoi.

- Interviewer : Quelles valeurs avaient vos parents ?
- Interviewé : (B.) : Mon père m'a appris le sens du travail, tu travailles et tu gagnes ta vie. À partir du moment où j'ai voulu faire infirmier, **mon père m'a dit, tant que tu gagnes ta vie, tant que t'es heureux et que tu n'es pas dans le besoin, c'est le principal, même si au début ma famille voulait que je fasse médecin ou un travail plus important qu'infirmier. Ne pas être dans le besoin et être heureux, ce sont les valeurs que mes parents m'ont transmises.** Je suis heureux, je ne suis pas dans le besoin, donc tout va bien.

(J.) : Je n'ai pas beaucoup de souvenirs des valeurs qu'ils m'ont transmises. Si ce n'est le lien familial, j'ai vécu dans un milieu très précaire... Je ne sais pas vraiment répondre à cette question... Ils ont été combattifs et c'est une valeur que j'ai.

- Interviewer : La vision de leur métier ?
- Interviewé : (B.) : les parents de mon père... je parle beaucoup de mon père parce que dans le milieu familial, tout s'est joué du côté de mon père, ses parents étaient très stricts, mon grand-

père était médecin, il était connu dans Rixensart, il donnait des coups de pieds au cul de mon père pour qu'il fasse un métier. Mon père a toujours voulu faire prof de math mais mon grand-père ne l'acceptait pas, donc il est devenu ingénieur. Et c'est quand même un grand regret de sa vie, de pas avoir fait ce qu'il voulait... donc il n'avait pas une vision idéaliste de son métier parce qu'il a été forcé de faire ce métier-là. Il m'a à moitié inculqué ça, au début il était très strict avec moi puis il a vu que ça fonctionnait pas, il s'est dit « ok, lui on va pas en faire un médecin » parce que je sortais, je faisais rien à l'école, etc. Il a été plus souple à ce moment-là, et c'est tout à son honneur car il a réussi à faire ce que mon grand-père n'a pas réussi à faire. Ma mère a toujours eu une famille plus souple, plus laxiste, ils ont connu la misère, etc. Ma mère est psychologue et elle adore ça. C'est pas un métier très valorisant pour la société, et ma mère a toujours été dans l'acceptation, par rapport à son métier, à moi et n'a jamais mis la barre très haute par rapport à moi. Ma mère ça a toujours été « fais le métier que t'aimes ».

(J.) : Mes parents étaient déjà contents que je fasse un travail qui me fait gagner de l'argent. Mon père avait un beau poste, il travaillait pour l'administration américaine, après on a tout perdu...et c'était important dans notre culture, que les hommes aient un métier où les hommes soient reconnus professionnellement. Mon père ne me faisait pas la morale, car lui-même avait tout perdu et n'y arrivait plus. Ma mère voulait absolument qu'on devienne quelqu'un par le biais de notre travail, mais vu la condition dans laquelle on était, elle était déjà contente qu'on ait quelque chose, quoi.

- Interviewer : Comment vos parents ont-ils réagi face à votre métier d'infirmier ?
- Interviewé : (B.) : Moi, mal. Au début, mes parents... fin, je parle des parents, mais je parle en fait de mon père et de ses frères donc mes oncles, ils ont très mal réagi. Je me souviens très bien, on était parti en vacances en France, et j'avais raté en kiné, donc j'ai dit que j'allais faire infirmier...On en avait parlé pendant deux heures un soir, je voulais leur avis, ou plutôt m'assurer qu'ils allaient pas me cracher dessus, en fait. Ma mère n'était pas dans cette optique là...Mais c'était pas des remarques sexistes, c'était plutôt péjoratives, ils disaient « tu vas être un petit infirmier ».

(J.) : J'ai jamais ressenti quelque chose de critique sur le genre de la part de mes parents...au contraire, ils ont été très fiers de moi, dans ma fratrie de 5, c'est moi qui ai fait des plus grandes études, donc...c'est moi qui ai été le plus loin dans les études, c'était une fierté de mes parents. J'ai une soeur qui est gardienne d'enfants à domicile, donc elle a pas fait d'études, une autre qui est fonctionnaire dans les communes, aussi sans études, une autre qui était la plus intellectuelle, elle a pas pu continuer ses études à causes des conditions et de la maladie de mon père, donc elle

est femme au foyer, et mon frère, il a arrêté très rapidement ses études et travaille dans l'horeca comme serveur.

- Interviewer : (Tableau) Comment vous décririez-vous en 3 adjectifs ?
- Interviewé : (B.) : Déjà tous les premiers, ce n'est pas moi, leader, agressif, ambitieux, confiance en moi...non... ce ne sont pas des choses qui me correspondent. Affectueux, ne fais pas usage d'un langage cru, sensible aux besoins des autres et compréhensif. Ce sont vraiment des choses qui correspondent au métier d'infirmier.
(J.) : agressif mais à ma manière et sans le vouloir, mais...analytique, très fort, et défends ses idées, forte personnalité aussi, quand même, et j'aime prendre des risques, aussi. Compatissant, loyal, très compréhensif, imprévisible et parfois un ton trop grave, je devrais avoir un peu plus de légèreté, tu vois.
- Interviewer : Ok, on a fini. Merci beaucoup.
- Interviewé : (B. et J.) : Merci à toi.

2.4. Entretien avec D.

- Interviewer : Est-ce que tu peux te présenter ?
- Interviewé : Je m'appelle D., **j'ai 39 ans**. Je suis infirmier depuis 2008. J'ai commencé à travailler en chirurgie et j'ai travaillé en même temps en prison comme infirmier aussi. J'ai fait ça pendant un an, puis j'ai arrêté et j'ai continué uniquement en chirurgie. J'ai arrêté de travailler dans la prison car j'avais besoin d'être plus autonome dans mes soins, j'avais besoin d'avoir plus de connaissances... Et je fais ça à Jolimont.
- Interviewer : Tu peux m'expliquer tes tâches ?
- Interviewé : En chirurgie abdominale, on a très peu d'aides-soignantes, donc on a énormément de prises en charge, soins, toilettes, pansements, soins médicaux. Chez nous, on divise les couloirs en deux, donc chacun prend un charge un côté du couloir. Les weekends, la chef n'est pas là, donc un infirmier prend ce rôle-là.
- Interviewer : Vous êtes combien au total ?
- Interviewé : **14 et je suis le seul mec...**
- Interviewer : Pas trop compliqué ?
- Interviewé : Les femmes et les hommes ont le même but dans ce métier, mais on prend des chemins différents pour y arriver. Parois il y a des petites tensions, c'est-à-dire que les mecs sont

plus cash entre eux que les femmes, les filles sont quand même plus sournoises... les mecs on se dit les choses et on passe à autre chose, alors que les filles sont plus mesquines, je trouve et plus rancunières.

- Interviewer : Elles sont plus sensibles et émotives que vous ? Plus dans le soin de la personne ?
- Interviewé : J'ai l'impression qu'on perd ce côté-là, le côté soin car on doit avoir une plus grande rentabilité, on doit aller plus vite. Avant la Covid, on avait plus de temps, on était plus dans les soins, ça a changé avec la Covid, aussi.
- Interviewer : Comment est l'ambiance au travail ?
- Interviewé : L'ambiance est relativement sereine, ça tourne, quoi.
- Interviewer : T'as eu des commentaires sexistes ?
- Interviewé : Non, du tout. Entre nous, on a pas des commentaires sexistes, ou quoi. Mais, avec des patients, ça peut arriver. Par exemple, je suis un petit gabarit, je fais 1,60m pour 58 kilos. J'ai des filles qui sont beaucoup plus fortes que moi, **mais si un patient tombe, on va m'appeler moi, car je suis un homme. Certains patients vont être rassurés juste parce que je suis un homme.** Et moi je suis quelqu'un de très respectueux, donc quand on doit prendre en charge une patiente, je demande toujours à la patiente si cela ne la dérange pas d'être pris en charge par un homme et inversement pour les hommes. Et quand ce sont les femmes qui ont des remarques sexistes de la part des patients, je suis le premier à monter en créneau et je montre que c'est moi l'homme, pas infirmier mais l'homme donc que le rapport est différent. J'ai un côté très protecteur avec mes collègues. Je peux être très marrant, souriant, comique mais je peux changer le fusil d'épaule et dire stop aux patients qui font des remarques aux infirmières.
- Interviewer : Et tes collègues t'ont jamais demandé de l'aider pour ta force physique ?
- Interviewé : Oui, ça oui. Malgré mon gabarit, on me dit souvent « Oui, D. tu peux venir pour soulever un patient ». des trucs comme ça. On a un kiné aussi qui est un homme et souvent quand il y a une grosse prise en charge d'un patient, on est appelé.
- Interviewer : Et t'aimes bien travailler avec des femmes ?
- Interviewé : À la prison d'Ittre, on était que deux hommes, et les femmes étaient importantes là-bas. C'était une prison que d'hommes, et les femmes ont ce rôle d'écoute là-bas, de soutien. J'étais plus dans un rapport de force avec les patients de la prison.
- Interviewer : Différence entre les hommes et les femmes infirmières ?
- Interviewé : Je suis très sensible malgré que je sois un homme mais maintenant j'essaie de faire attention à ça mais j'ai déjà pleuré devant un patient et ça me dérange pas. Mais ça dépend des

patients, de patients peuvent être moins dans la proximité, aussi. J'aime bien la proximité que j'ai avec mes patients. **Maintenant, j'en reviens à la question, quand les femmes m'appellent pour que je porte quelque chose, ça va une fois, deux fois, mais à un moment donné, je dis stop. C'est pas à moi à me casser le dos parce que je suis un homme et que j'ai plus de force soi-disant. Elles doivent aussi trouver des moyens, parce que je ne suis pas là h24.**

- Interviewer : Ta visions du métier ? Avant et maintenant ?
- Interviewé : J'avais une vision très arrêtée, juste faire la toilette, changer le patient, etc. Mais maintenant c'est plus une vision d'expertise, diagnostique, ça donne une plus-value dans votre métier. **On doit plus travailler sur le côté intellectuel...**
- Interviewer : Tes valeurs correspondent-ils aux valeurs du métier
- Interviewé : Oui, mais maintenant là où je travaille, c'est devenu plus une entreprise qu'un hôpital... C'est le côté économique qui me dérange, je suis là pour m'occuper des patients, prendre soin de mes patients...
- Interviewer : Comment tu vois les femmes dans ce métier ?
- Interviewé : On fait le même travail donc pour moi on est sur le même pied d'égalité, je me considère pas supérieur aux femmes, chacun apporte une plus-value et son expertise. Et les femmes, elles m'appellent « l'aiguille d'or » car je suis le pro des aiguilles et des perfusions, donc c'est gratifiant d'un côté qu'elles m'appellent comme ça, quand il y a une perfusion difficile, elle m'appellent moi. Sinon, j'ai pas toujours de filtre et ça peut parfois déranger.
- Interviewer : Et au niveau générationnel ?
- Interviewé : **Les nouvelles, les petites jeunes qui débarquent, elles ont le syndrome du diplôme. Ce sont des filles qui arrivent et on ne peut rien leur dire car elles savent tout...et ça j'ai un peu du mal.** Quand tu sors de l'école, c'est un échange aussi pour nous, j'apprends et elles apprennent aussi, mais il y a la prise en charge écolière et la réalité sur le terrain, quoi. **Et les jeunes ont un peu plus du mal avec les remarques qu'on leur donne, parfois ils se déresponsabilisent** des erreurs qu'ils font, ils disent « non, je n'ai pas fait ça ! ». Les nouveaux, ils doivent pouvoir écouter les conseils car s'ils font une erreur, j'en suis aussi responsable. J'ai constaté que les jeunes ont moins de respect pour les anciens, il y a des choses que je n'aurais jamais osé dire à leur âge. Avant, les infirmiers ou étudiants étaient plus des moutons, à ne pas s'exprimer, etc. c'est une mauvaise chose mais il ne faut pas tomber dans l'excès non plus... un apprentissage ce sont des échanges entre deux personnes et il faut pouvoir l'accepter et accepter

que parfois il y a des erreurs. Les anciens, on apporte notre expérience et les jeunes nous apportent les nouveautés et des connaissances.

- Interviewer : Les femmes te valorisent ?
- Interviewé : Pour les perfusions, oui mais je n'ai pas besoin d'être valorisé... mais je peux en jouer, si une collègue a du mal avec une perfusion, je peux lui dire deux trois blagues sur ça, si jamais elle a besoin de moi pour le faire (rire). C'est toujours sous l'humour, ça passe toujours mieux. Sinon, les chirurgiens, il n'y a aucune femme chirurgienne, il y en avait une mais elle est partie car elle était enceinte et maintenant ils prennent que des hommes... car les hommes ne tombent pas enceintes... c'est discriminatoire, mais voilà. Avec les filles, ils ont plus une distance, mais on parle entre hommes dès fois, peut-être ça change les choses... quand je fais le tour médical avec un assistant homme ou un médecin homme, on a des discussions de mecs, quoi. Mais les médecins ne feraient pas ça avec les filles, le rapport avec différent avec moi, parce que je suis un homme, je pense. Chez moi, les chirurgiens sont mariés et ont dans la cinquantaine, mais le plus jeune qui a 25 ans, et lui va être plus proche des filles que les autres, parce que l'objectif n'est pas le même, je pense (rire). Avant, t'avais l'image du chirurgien qui draguait l'infirmière ou qui était la maîtresse, c'est encore d'actualité mais de moins en moins parce que les femmes deviennent médecins, aussi. Inversement, les femmes ne jouent pas ce jeu-là, d'être proches des infirmiers ou quoi. Quand il y a une erreur, c'est la faute de l'équipe, pas de qui personnellement. Quand quelqu'un fait une erreur, je ne dis pas qui c'est au médecin, il a qu'à regarder dans l'horaire, ce n'est pas mon rôle.
- Interviewer : Et donc, il y a une compétition entre vous ?
- Interviewé : Entre les weekends, oui. On dit « ah, nous on a fait ça », etc. et c'est très féminin, ça.
- Interviewer : Pourquoi tu considères ça comme féminin ?
- Interviewé : Quand je parle avec le kiné, c'est le seul contact masculin que j'ai ou les étudiants infirmiers hommes, quand on entend les femmes se dirent des trucs, on se dit quand même... elles critiquent beaucoup, elles se comparent. Elles parlent derrière le dos de la personne, sans en parler directement à la personne, quoi. **Et ça m'arrive d'être un peu médisant, donc je dis avec humour aux filles « vous déteignez sur moi là ». Mais de manière générale, je reste moi-même. Maintenant, ça m'est déjà arrivé de parler sur une collègue, mais je le dis toujours en face après.** Les femmes ont plus de mal à ne pas réagir sur leur ressenti, elles réagissent directement, donc parfois ça gueule et je ne supporte pas ça, je me suis déjà énervé, en privé avec la personne, mais j'ai jamais gueulé dans le couloir. Je n'ai déjà plus parlé à une collègue pendant un an, j'étais en couple et elle a essayé de briser mon couple car elle me

draguait et je refusais ses avances, elle était en couple avec quelqu'un de l'hôpital aussi, c'était malsain. Quand t'es le seul homme, t'es un peu le coq au milieu de la basse-cour, plus jeune j'en ai pas joué mais c'est toujours flatteur... Donc voilà, j'ai eu quelques histoires avec mes collègues, mais celles qui voulaient m'éjecter avant, me mangent dans la main maintenant, et ça me met dans une position de force. Je pense que le problème c'est que dès qu'il y a des hommes et des femmes qui travaillent ensemble, c'est toujours un peu tendancieux. Soit, c'est un problème relationnel et de jalousie féminine soit il y a un problème avec un mec, si deux filles aiment bien le même mec, ça va créer des conflits et ça va se répercuter sur le travail infirmier, sur les soins et ça je n'aime pas du tout. J'aime vraiment mon métier donc on ne mélange pas le sexe et le travail, pour moi.

- Interviewer : Donc question drague, c'est comment ?
- Interviewé : **J'ai déjà été dragué par des patientes, deux fois mais à l'époque j'étais étudiant donc j'étais timide. J'ai déjà été dragué par une infirmière, un moment donné on était tous à table et j'ai senti sa main sur ma cuisse... j'étais super mal à l'aise. J'ai déjà dragué oui, mais je voulais plus une relation sérieuse.**
- Interviewer : Pourquoi avoir choisi ce métier ?
- Interviewé : **Je voulais pas faire ça à la base, je voulais faire chirurgien cardiologue. Mes parents n'avaient pas les moyens de me payer l'université.** C'est pour ça je pense à faire une reconversion, reprendre un master, parce que je commence à m'ennuyer dans mon rôle d'infirmier. Je suis quelqu'un qui aime bien le changement, il est pas trop tard pour reprendre des études, c'est très routinier infirmier.
- Interviewer : Tu peux m'expliquer ton parcours professionnel, avec la parité hommes , femmes et tes relations avec elles ?
- Interviewé : **J'ai fait Helha à Jolimont, en première année, on était 5 mecs pour 120 filles. Donc les mecs, on était super chouchouté, on se faisait draguer aussi. Et quand t'es un mec, et que tu cherchais une synthèse, c'était beaucoup plus facile de l'avoir quand t'es 5 mecs que 30 mecs, quoi. J'ai adoré mes études, et je profitais un peu de la situation (rire). Et entres les mecs, on était solidaire entre nous aussi, on est devenu super amis, mon meilleur ami c'était un mec de ma classe. Et les profs étaient plus cool avec nous, pour la même erreur, une prof ça coulait plus avec nous qu'avec les filles et inversement aussi, des profs étaient moins tolérants avec nous. J'avais une prof très féministe, et donc elle me cassait en stage et pour une autre fille qui était en stage, tout était merveilleux pour elle.**
- Interviewer : Qu'est-ce que tu aimes le plus dans ton métier ?

- Interviewé : Faire de la plus-value, apporter quelque chose, quoi. J'aime bien apporter aux gens le sens de l'écoute, et même le non-verbale, c'est hyper important, je peux juste prendre la main d'un patient et voilà, c'est le côté social. Mais en soins palliatifs je ne pourrais pas car je suis trop une éponge, je suis trop sensible... en chirurgie, j'aime bien voir l'évolution du patient et le voir quitter l'hôpital.
- Interviewer : Comment tu te vois plus tard ?
- Interviewé : Je ne pourrais pas encore rester 10 dans ce service-là, on est fort dans le rendement, t'as un rythme à suivre. Je repense à une réorientation pour reprendre des études. On me propose d'aller couper des arbres, prendre les poubelles, pour le même salaire, j'accepte.
- Interviewer : T'as jamais pensé à être responsable ?
- Interviewé : **J'ai fait l'école des cadres, j'ai fait 2 ans sur les trois mais j'ai arrêté parce que je me suis rendu compte que je m'étais trompé dans le sens où c'était mieux de faire une licence parce qu'avec ça tu peux être infirmier en chef et ministre, par exemple.** J'ai eu l'occasion de prendre en charge une équipe pendant 3 mois, j'étais diplômé depuis 1 an, mais une collègue de 30 ans était jalouse, elle avait fait aussi l'école des cadres, donc elle m'a mis des bâtons dans les roues, et j'ai remarqué que la direction ne m'a pas soutenu, je voulais pas continuer...et si je fais la licence c'est pas pour être infirmier en chef mais être cadre supérieur. J'aimerais bien pouvoir apporter un pouvoir de décision pour changer les choses dans le milieu infirmier. J'aime tellement mon métier, je trouvais ça dommage de rester dans ce rythme à faire les soins, donner les médicaments, etc. mais c'est pas pour être supérieur aux autres infirmiers.
- Interviewer : Est-ce que t'as eu du mal à t'intégrer dans une équipe ?
- Interviewé : **Non, justement, quand t'es un homme, ça passe plus facilement. Et quand il y a un nouveau mec qui arrive dans mon service, ça m'enlève un poids, un nouveau mec, c'est la nouvelle coqueluche, et vu qu'on est pas beaucoup d'hommes, on est très peu, on s'intègre super facilement.** Les filles sont plus dans un rapport de faire leurs preuves entre elles, nous les hommes, on est là pour faire notre travail, c'est tout.
- Interviewer : Tu dois faire plus tes preuves que les femmes ?
- Interviewé : Non...Dans le métier d'infirmier, on est pas dans un rapport de force, donc je ne dois faire plus mes preuves que les femmes. À la prison, on avait intégré des femmes, des agents pénitenciers, 40-60 et elles sont plus à l'écoute, à arrondir les angles, à apaiser alors que nous on était plus frontal, on allait plus à la confrontation mais chez les infirmiers, on est pas dans ce

rapport-là, de force... donc ça a apporté une plus-value dans la prison d'intégrer des agences pénitentiaires.

- Interviewer : (Tableau) es-tu sensible au genre du métier ?
- Interviewé : **Pour moi c'est normal qu'un métier soit genré... Un ouvrier du bâtiment sera généralement un homme et une technicienne de surface, ça sera une fois sur dix une femme. C'est très genré, mais c'est peut-être parce que la société fonctionne comme ça. C'est plus facile pour une femme de prendre un torchon que de porter des briques, elle a peut-être appris ça en étant plus jeune que c'est plus facile pour un homme de porter des briques que des torchons...Pour moi, il y a des métiers genrés.**
- Interviewer : Et l'humour misogyne ?
- Interviewé : **Oui, avec certains collègues c'est plus facile qu'avec les autres car les rapports sont différents. Avec le kiné on peut être un peu plus durs dans les mots, dans la façon de dire les choses, tu vois.** Avec les filles, c'est différent, si une femme me tend une perche, je voulais lui répondre mais je dois prendre des pincettes parce que j'ai pas envie que ça soit pris comme de l'harcèlement. Maintenant, avec une collègue plus âgée, je me serais pas permis de répondre de la même façon qu'avec des autres collègues, ça dépend vraiment des personnes. Je fais attention à qui je le dis et comment je le dis.
- Interviewer : Tu vois une différence générationnelle ?
- Interviewé : **Les plus âgées sont moins tactiles, les jeunes sont plus jouettes, plus tactiles, les anciennes sont plus cadrantes.** J'ai 39 ans mais je suis resté bloqué à 18, donc...(rire)
- Interviewer : Tu fais quelque chose pour garder ta masculinité ?
- Interviewé : Je fais pas grand chose, je mets pas des choses en place spécifiquement pour garder ma masculinité. Les seuls petits trucs, c'est que je retrousse pas mes pantalons comme toutes mes collègues, je mets pas de pancarte avec des petits dessins ou quoi.
- Interviewer : Pourquoi le métier d'infirmier est féminin ?
- Interviewé : Pour moi, c'est historique, les hommes faisaient la médecine et les femmes étaient infirmières... C'est culturel et historique. Les années vont lisser ça et ça va être plus mixte petit à petit. **Je pense qu'il y a plus d'hommes dans les services spécialisés, comme les soins d'urgence, les services intensifs, etc. que dans le service de maternité, par exemple. Donc quelque part on reste genré dans notre métier, les femmes vont aller beaucoup plus dans des services liés aux enfants et les hommes dans les services spécialisés.** En maternité, chez nous, il n'y a qu'un homme et il est gay. Pour un homme, ça doit être très compliqué de

s'intégrer dans un milieu comme ça, dans le monde des enfants où les femmes ont légitimement leur place comparé aux hommes.

- Interviewer : Être un homme est plus valorisant ?
- Interviewé : Je pense que oui, c'est plus facile d'être un homme qu'une femme parce que les gens se sentent plus rassurés quand ils voient un homme... peut-être qu'une femme devrait faire plus ses preuves auprès des patients pour qu'ils aient confiance.
- Interviewer : As-tu changé depuis le début de ta carrière ?
- Interviewé : Quand tu vois des gens souffrir, malades, etc. forcément ça change... je suis beaucoup moins dur maintenant.
- Interviewer : Quelles étaient les valeurs de tes parents ?
- Interviewé : Le respect, ne pas être égoïste...
- Interviewer : Comment ils voyaient le métier d'infirmier ?
- Interviewé : **Ils ne m'ont jamais jugé, ils me disaient toujours de faire ce que je voulais...** Je pouvais pas faire chirurgien, c'était pas possible... je devais faire un métier qui me plaisait. Ils ont bien réagi, ils ont été très terre à terre dans le sens où ils m'ont dit que j'aurai toujours un travail, ce n'est pas un métier bouché. Mon papa était ouvrier, il a commencé à 14 ans et ma maman aussi, elle a été à l'école jusqu'à ses 16 ans. On est une grande famille, mon père a 9 frères et soeurs et ma génération, donc tous mes cousins, on a tous fait des études, en fait. J'ai deux cousines qui ont fait infirmière, je sais pas si c'était pour remonter le niveau par rapport au reste de ma famille...Mais je ne voudrais pas que mon fils fasse infirmier plus tard, parce que c'est éprouvant mais il fera ce qu'il aime bien sûr ... mais s'il veut faire médecine ou ingénieur... mes cousines sont dans le même principe de se dire qu'on veut monter le niveau quelque part pour nos enfants, mais je serai toujours fier de mon fils. J'ai été le premier infirmier dans ma famille...
- Interviewer : (Tableau) Comment tu te décrirais en 3 adjectifs ?
- Interviewé : Loyal, rigueur, c'est hyper important dans le métier et emphatique.
- Interviewer : Ok, on a fini. Merci beaucoup.
- Interviewé : De rien, c'était sympa.

2.5. Entretien avec A.

- Interviewer : Tu peux te présenter ?

- Interviewé : Je m'appelle A., j'ai **26 ans**, je travaille depuis 3 ans en bloc opératoire à Jolimont... donc on fait le réveil, l'infirmier circulant et instrumentiste. Et moi je fais les 3 tâches.
- Interviewer : Vous êtes combien au total ?
- Interviewé : On est 52 infirmiers et **12 hommes pour 40 femmes**.
- Interviewer : Comment est l'ambiance au travail ?
- Interviewé : C'est beaucoup de travail sous pression car tu dois être rapide, tu dois savoir réagir très vite... en général c'est assez soutenu, **mais il n'y a pas de différence hommes/femmes, on s'entraide tous**.
- Interviewer : Et ça ne te dérange pas de travailler dans un environnement féminin ?
- Interviewé : Absolument pas, j'ai commencé mes études avec quasi que des femmes, ça ne m'a jamais dérangé... Pour moi, tout le monde est pareil.
- Interviewer : Et ce sont quoi les avantages et inconvénients de travailler avec des femmes ?
- Interviewé : Le gros avantage c'est que t'es pas obligé de prendre parti pour quelqu'un, en fait les femmes se font des clans entre elles, ce sont des vipères et moi, j'ai un regard extérieur, tu ne dois pas prendre parti. Donc, ça fait des tensions entre les femmes, mais c'est pas pour nous, quoi. Et si t'aimes pas quelqu'un, tu vas voir quelqu'un d'autre, quoi.
- Interviewer : T'as déjà subi des remarques sexistes ?
- Interviewé : **Non, pas vraiment. Mais entre nous, on fait des blagues bien lourdes, mais c'est pour évacuer le stress de la journée. Les hommes et les femmes, on fait des blagues bien lourdes comme il faut, et c'est comme ça. Fin, les femmes un peu moins, mais sinon c'est... il ne faut pas se mentir, on parle que de sexe, en fait. Mais c'est toujours dans le respect de l'autre, s'il y en a un qui se vexe, on arrête.** Mais c'est jamais... ça peut pas être considéré comme du harcèlement sexuel, c'est vraiment toujours bon enfant. Les personnes savent bien qu'on le fait pour rigoler...
- Interviewer : Comment tu voyais ce métier ? Et comment tu voyais les femmes ?
- Interviewé : Je suis arrivé à faire ça parce que je suis à la Croix-Rouge depuis 10 ans, et dans ma tête, je voulais faire les urgences, donc j'étais parti dans mes études pour faire ça mais quand je suis arrivé, ça ne plaisait pas... et je me suis... en fait, je ne suis pas trop dans le côté social, moi aller tenir la main à une personne âgée, c'est non. **Je suis beaucoup plus dans la technique, dans les services techniques. Je pense que les femmes ont un peu plus ce côté soin, social, un peu plus maman, en fait. Ce que j'ai remarqué, c'est que les hommes sont plus dans**

l'acte technique, et les femmes sont beaucoup plus dans le social, en fait. Mais t'as aussi des femmes qui sont plus dans la technique, aussi... mais je remarque aux étages, ils sont beaucoup plus dans le tact social envers les patients... nous aussi, hein mais moins que dans les étages. En fait, chez nous, il faut savoir encaisser parce que les personnes plus faibles ne tiennent pas chez nous, parce que d'un côté tu peux avoir les naissances et d'un autre, le deuil... Donc les femmes sont plus expressives, je dirais, je ne dis pas que les hommes encaissent mieux, mais voilà.

- Interviewer : Et maintenant, comment tu vois ce métier ?
- Interviewé : Que tu sois un homme ou une femme, pour moi c'est la même chose.
- Interviewer : Ton métier correspond à tes valeurs ?
- Interviewé : Oui, je pense. On prend soin de la personne comme je le voudrais... Quand une personne est à l'aise, on est à l'aise, quand une personne est stressée, on fait en sorte qu'elle soit rassurée, on prend le temps pour que chacun soit à l'aise, patient comme infirmier.
- Interviewer : Comment tu vois les femmes ?
- Interviewé : Elles sont plus expressives. On va dire que pour soigner un enfant, je préfère que ça soit une femme plutôt qu'un homme qui s'en fout. Je préfère que l'enfant ait un contact plus maternel plutôt que moi. **En fait, on est plus complémentaire**, je m'occupe des hommes et tout ce qui est gynécologie, je m'en occupe mais quand il faut vérifier des trucs plus intimes, je demande à une femme de le faire. Je préfère qu'une femme s'occupe d'une femme, si la patiente se sent plus à l'aise... Il faut les deux, il faut être complémentaire. Mais sinon, les patients savent qu'on est là pour notre travail, donc ils posent jamais de questions ou ne font aucune remarque parce que c'est une femme ou un homme qui fait les soins... ou alors ils osent pas le dire, peut-être.
- Interviewer : Pourquoi tu penses que les femmes sont plus expressives ?
- Interviewé : Elles accompagnent les patients dans leurs émotions, je trouve. Elles montrent plus les émotions, je pense. Mais il faut aussi mettre une barrière thérapeutique, les hommes peut-être le font moins, fin, ils le montrent moins que les femmes, je veux dire. Maintenant, les femmes qui sont souvent comme ça, ce sont des mamans, des femmes qui ont déjà vécu des choses ou quoi.
- Interviewer : Comment tes collègues te voient-elles, à ton avis ?
- Interviewé : Comme un collègue, on est traité de la même façon, on a les mêmes vêtements, le même salaire, on a les mêmes droits, donc...

- Interviewer : (Tableau) Es-tu sensible au genre du métier ?
- Interviewé : Je dirais pas d'accord, les femmes pourraient exercer n'importe quel métier. Que tu sois un homme ou une femme, tant que tu travailles bien... J'ai déjà vu des hommes sages-femmes, ça m'a fait tilter, mais pour moi ça n'a aucune importance. Et je ne me suis jamais dit que mon métier n'était que pour les femmes non plus... Mes parents m'ont toujours éduqué comme ça, la femme à la cuisine et l'homme au travail, non... Si ta femme veut faire du bricolage, qu'elle fasse du bricolage.
- Interviewer : Pourquoi avoir fait ce métier ?
- Interviewé : Je voulais faire de base les urgences, et j'étais fort dans les ambulances donc j'étais parti là-dessus. J'ai travaillé qu'au bloc opératoire officiellement, mais sinon avec mes stages, j'étais un peu partout.
- Interviewer : Et tu peux m'expliquer la parité hommes/femmes durant ton parcours de formation ?
- Interviewé : Il y avait plus de femmes, on était 10 ou 20 sur 50-60 filles... mes potes pensaient que je couchais avec toutes les filles de la promotion, alors que non, pas du tout (rire). D'autres mecs avaient plus la tchatche avec les filles, mais moi je ne cherchais pas, je n'étais pas là pour ça. Et à ce moment-là, là aussi, il y avait des remarques mais toujours sous forme de blagues, c'était du style « **oui t'es un mec, tu peux porter ça** », etc.
- Interviewer : T'as toujours voulu faire ce métier ?
- Interviewé : Je voulais être pilote d'hélicoptère, je voulais faire l'armée à la base... j'avais des lunettes avant donc c'était pas possible. Puis je me suis intéressé dans autre chose, quoi.
- Interviewer : Qu'est-ce que tu aimes le plus dans ce métier ?
- Interviewé : L'entraide et le fait de voir plein de gens, j'aurais jamais su travailler en télétravail chez moi, par exemple. Et le côté technique, c'est vraiment discuter et le côté technique.
- Interviewer : Comment tu te vois plus tard ?
- Interviewé : Je vais démissionner, dans 6 mois (rire). Avec la COVID, ça devient difficile, je vois tous mes potes qui s'en vont, donc je me suis lancé et je compte voyager. Mais je compte revenir après ma pause de carrière. Et je vais même travailler pendant mon voyage en tant qu'infirmier si c'est possible. Je ne regrette pas mon métier, mais j'ai envie d'aller voir ailleurs, quoi. Et si je reviens travailler là, ça sera dans le même service.
- Interviewer : T'as eu des difficultés à t'intégrer dans une équipe ?

- Interviewé : Non, vraiment pas. En stage, parce que t'es étudiant, mais non, jamais parce que j'étais un homme.
- Interviewer : Tu dois faire plus que les femmes pour t'imposer ?
- Interviewé : Non, moi non, fin, en tout cas dans mon service, non. Dans mon service, on part quand même tous de rien, chacun a le même niveau.
- Interviewer : As-tu pris des habitudes de tes collègues femmes pour t'intégrer ?
- Interviewé : Non, je ne dis pas que je suis très viril, mais je ne dis pas que je ne suis rien plus, je suis toujours rester le même, je pense... peut-être que je montre plus ma sensibilité quand je suis en présence de femmes parce que certains de mes collègues sont un peu plus machos, mais sinon non... je ne me retiens pas non plus, donc...
- Interviewer : Le fait d'être un homme t'avantage-t-il ou pas ?
- Interviewé : J'ai déjà remarqué que certains médecins ont plus facilement la gueulante avec les hommes qu'avec les femmes parce que ces médecins en question s'intéressent beaucoup plus aux femmes qu'aux hommes et du coup, on a déjà remarqué que si tu fais une petite erreur, les hommes en prennent plus pour eux que les femmes. Tu fais une erreur, pour une femme le médecin va dire que c'est pas grave et pour un homme, il va nous rabaisser. Mais on fait vraiment la part des choses, je fais mon travail et qu'importe ce que le médecin pense. Et c'est pour ça que les gens qui viennent en bloc, soit ils restent longtemps car ils savent encaisser soit ils craquent parce qu'ils ne sont pas assez forts.
- Interviewer : Quelles étaient les valeurs de tes parents ?
- Interviewé : Hommes ou femmes, c'est pareil, tout le monde peut faire ce qu'il veut. Tout le monde est sur le même pied d'égalité.
- Interviewer : Que faisaient-ils comme métier et comment ils voyaient le métier d'infirmier ?
- Interviewé : Mon père est ingénieur et ma mère a fait la FUCAM, ils sont tous les deux très matheux, alors que moi, pas du tout. Mon père a un peu rigolé parce qu'il pensait que j'allais faire médecine, mais ils m'ont toujours soutenu dans mes études, ils m'ont toujours aidé jusqu'à la fin... j'ai jamais eu de commentaires rabaissants. J'ai jamais rien eu, j'ai toujours fait ce que je voulais.
- Interviewer : Mais pourquoi avoir fait infirmier ? Car tu n'étais pas du tout baigné dans cet environnement là...

- Interviewé : J'ai fait infirmier parce que j'ai fait le Croix-Rouge donc j'étais entouré d'ambulanciers, personnel médical et ça me plaisait ce qu'ils faisaient donc j'ai continué mais personne m'a influencé, c'était de ma propre initiative.
- Interviewer : t'as des frères et soeurs ? Ils font quoi ?
- Interviewé : Un frère qui fait polytechnique et une soeur qui fait géographe.
- Interviewer : (Tableau) Comment tu te décrirais en 3 adjectifs ?
- Interviewé : J'ai une âme d'enfant, crédule et lunatique.
- Interviewer : Ce sont tous les critères considérés comme féminin...
- Interviewé : Je ne me considère pas comme féminine, pourtant... mais je ne suis pas macho non plus, pas du tout.
- Interviewer : Ok, on a fini, merci beaucoup.
- Interviewé : De rien.

