

**Gender segregation in the labour market:  
roots, implications and policy responses in France**

**Rachel Silvera**

**May 2008**

**External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General  
Employment and Social Affairs, Unit G1 'Equality between women and men'**

## Introduction

La question de la ségrégation professionnelle est récurrente et ancienne en France. Qu'il s'agisse de la concentration des femmes dans peu de secteurs (ségrégation horizontale, sectorielle) ou qu'il s'agisse de la concentration des femmes dans peu de professions et du faible accès aux postes de décisions (ségrégation verticale et professionnelle). C'est avant tout le Service aux Droits des femmes, les éventuels Ministère de l'égalité ou de la parité<sup>1</sup> qui ont porté depuis longtemps le thème de la mixité des emplois. L'entrée principale et récurrente a toujours été centrée sur la mixité des formations, les choix d'orientation des jeunes filles comme le facteur explicatif et le levier d'action principal contre la ségrégation professionnelle : les filles continuent à s'orienter dans les sections littéraires et non scientifiques, à choisir ensuite des professions très limitées, concentrées dans le tertiaire et non dans l'industrie. **On a ainsi l'habitude de répéter que 6 professions occupent 60% de l'emploi féminin.** Cette thématique ancienne est toujours d'actualité et des programmes, campagnes en vue de la mixité des formations existent en permanence, sans grand résultat.

Il arrive parfois que cette thématique quitte le champ purement académique, lorsque certains secteurs d'activité se retrouvent face à des difficultés de recrutement : c'est le **cas du bâtiment** qui a mené une large campagne en vue d'attirer les femmes dans ces métiers, avec là encore des résultats mitigés.

Par ailleurs, la question des écarts de salaire fait grand bruit en France (sans pour autant relever une vraie réduction du phénomène) : une conférence salariale en novembre 2007 a remis ce dossier sur la table, menaces de sanction à la clé pour les entreprises ne négociant pas l'égalité salariale. Or, ce thème est présenté tout d'abord à travers des phénomènes « structurels » expliquant ces inégalités et en premier lieu, la ségrégation tant verticale qu'horizontale.

On peut donc considérer qu'en France ce thème est bien présent, mais déjà ancien, comme si toutes les solutions semblaient désormais épuisées. Par ailleurs, la situation intermédiaire de la France par rapport à nos voisins s'explique par le fait que certaines professions se sont ouvertes aux femmes : la médecine, le secteur juridique notamment. On a alors tendance à considérer cette affaire classée...

### 1. Trends in occupational and sectoral segregation

Table 1 IP INDEX

Country	Occupational				
	1992	1997	2001	2005	2007
FR	0,2695	0,2740	0,2657	0,2613	0,2669

Source : LFS

Country	Sectoral				
	1992	1997	2001	2005	2007
FR	0,1824	0,1732	0,1742	0,1717	0,1834

Source : LFS

<sup>1</sup> il n'existe plus aujourd'hui, il y a juste une secrétaire d'Etat en charge de l'égalité des chances et du handicap.

According to European data, France is in an intermediate situation, with little change: over a period of almost 10 years, the index of occupational segregation is still 0,26 with a slight drop since the end of the 1990s. The index of sectoral segregation is significantly lower, but is tending to increase slightly.

**Table 2: Comparison of the 3 different indexes**

Country	Year	ID-index	IP-index	WE-index
FR	1997	0,5544	0,2740	0,6138
FR	2001	0,5367	0,2657	0,5908
FR	2007	0,5359	0,2669	0,5695

Source : LFS

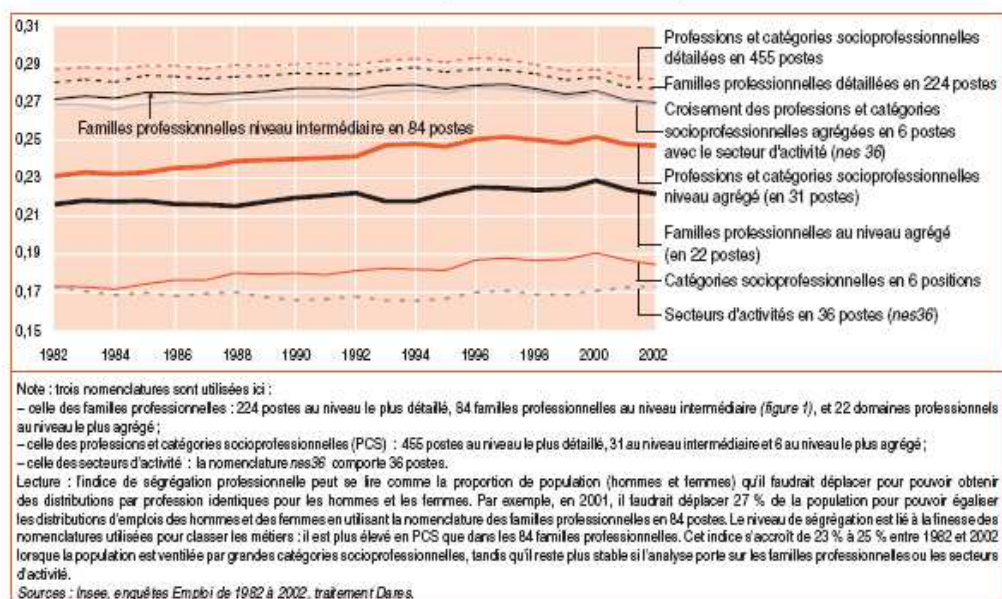
Generally in European and French documents, the IP-index is used. It takes into account the unequal distribution of women by occupation and sector, as well as the distribution of jobs between men and women. Both of the other indexes are significantly higher. The ID-index does not take into account the structure of employment and assumes that 54% of women should change jobs in order for there to be a perfectly equal distribution of occupations between men and women. The WE-index only compares the share of women by occupation, in line with their share in employment. The latter was even higher (57%) in 2007. But, overall, both of these indicators are tending to decrease – even more rapidly than the IP-index.

#### **Les données françaises disponibles :**

**A partir des données fournies par Meron et alii (2006), on observe peu de différences dans les indices de ségrégation professionnelle et sectorielle français par rapport aux données européennes.** L'indice de ségrégation professionnelle par famille professionnelles est de l'ordre de 27% (26,5% selon Eurostat) ; l'indice de ségrégation sectorielle est de 17% (source française) et de 17,6% (source Eurostat). Evidemment, si l'on utilise des données plus détaillées, cet indice augmente : il est près de 29% si l'on utilise la nomenclature en 455

postes.

Figure 3 - Évolution de 1982 à 2002 des indices de ségrégation professionnelle entre hommes et femmes selon les nomenclatures utilisées (indices de Maclachlan)



### Données sur les diplômés

Les femmes continuent à mieux réussir à l'école : en 2006, parmi les jeunes de 25-34 ans, plus de 68% des filles avaient le bac et plus (moins de 60% pour les garçons). Cet écart existe pour toutes les tranches d'âge, à l'exception des plus de 55 ans, où la tendance est légèrement inversée. L'écart est de 6 points pour les diplômés du supérieur chez les moins de 34 ans.

Tableau 2 : Diplôme le plus élevé obtenu selon l'âge et le sexe en 2006, en %

	25-34 ans		35-44 ans		45-54 ans		55-64 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Aucun diplôme ou CEP	11,0	12,4	19,0	19,8	29,7	27,1	42,7	36,1
BEPC seul	5,0	6,3	8,7	6,6	11,4	8,1	9,5	7,2
CAP, BEP ou équivalent	15,8	21,4	26,5	35,0	23,2	34,2	21,0	28,3
Baccalauréat ou brevet professionnel	21,6	22,8	17,1	12,4	15,2	11,8	11,6	11,4
Baccalauréat + 2 ans	21,5	17,2	14,5	11,9	10,9	7,5	7,9	5,9
Diplôme supérieur	25,0	19,9	14,3	14,3	9,6	11,2	7,3	11,1
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>% de bacheliers ou plus</b>	<b>68,2</b>	<b>59,9</b>	<b>45,8</b>	<b>38,6</b>	<b>35,6</b>	<b>30,5</b>	<b>26,8</b>	<b>28,4</b>

Note : Résultats en moyenne annuelle.

Champ : France métropolitaine, individus de 25 à 54 ans.

Source : Insee, enquêtes Emploi du 1er au 4ème trimestre 2006.

Mais, **la spécialisation des diplômes** persiste au sein de l'Université selon les disciplines : les filles restent majoritaires dans les sciences sociales, (75% en langues, 73% en lettres) mais seulement 27% en sciences fondamentales ou même 38,7% en IUT (institut universitaire de technologie bac+2).

**Tableau 3 : Répartition des étudiants en université par sexe, cursus et discipline en 2006-2007**

Disciplines	Taux de féminisation
Droit, sciences politiques	64,8
Sciences économiques, gestion	51,2
AES	59,3
Lettres, sciences du langage	73
Langues	75,2
Sciences humaines, sociales	67,8
Pluri-lettres-langues-sciences humaines	72,2
Sciences fondamentales et application	27,3
Sciences de la nature et de la vie	58
STAPS (sport)	31,7
Pluri-sciences	41
Médecine-odontologie	59,9
Pharmacie	66,8
IUT	38,7
<b>Total</b>	<b>56,7</b>

Source : Ministère Education nationale

L'évolution de la féminisation des grandes écoles est en cours. Mais il s'agit surtout des écoles de commerce, la présence de femmes dans les écoles d'ingénieurs ou à l'ENA (haute administration, dont le profil est plutôt sciences humaines au départ !) reste faible : moins d'un tiers des effectifs.

**Tableau 4 : Part des femmes dans les grandes écoles en 2006-2007 (France métropolitaine + DOM)**

Type d'école	Taux de féminisation
Ecole d'ingénieurs	26,8%
Ecoles de commerces	48,1%
Ecole Nationale de l'Administration (ENA) 2006-2008	28,9%

Source Ministère Education nationale

### ***Données sur les secteurs d'activité***

L'évolution récente des métiers est caractérisée comme dans la plupart des pays européens par le développement rapide des services, le recul de nombreux secteurs industriels et de l'agriculture, la forte croissance des emplois de cadres et techniciens, et le recul des emplois d'ouvrier peu qualifiés. **Tout ceci a concerné en premier lieu l'emploi des femmes.**

En 2006, **83,6% des femmes françaises travaillent dans le tertiaire contre 62,4% des hommes et inversement : seulement 11,2% de l'emploi féminin est dans l'industrie contre 32,5% des hommes... Notons cependant que ces données sont légèrement inférieures au niveau européen : 84% des femmes et 58% des hommes dans les services ; 14% et 38% dans l'industrie (CAS, 2007).** Le tableau suivant précise que c'est le secteur « Education, santé, action sociale » qui emploie en priorité les femmes (un tiers d'entre elles), puis, le commerce, les services aux entreprises et aux particuliers et enfin les administrations.

**Tableau 5 : Actifs en emploi par secteurs**

en 2006, en milliers Source : Insee, enquêtes emploi du 1er au 4ème trimestre 2006.

	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes en %	% de la population féminine occupée
Agriculture, sylviculture et pêche	259	670	<b>929</b>	27,9	2,2
Industries agricoles	231	380	<b>611</b>	37,8	2,0
Industries des biens de consommation	310	358	<b>668</b>	46,4	2,7
Industrie automobile	53	250	<b>303</b>	17,5	0,5
Industries des biens d'équipement	163	676	<b>839</b>	19,4	1,4
Industries des biens intermédiaires	328	1 019	<b>1 347</b>	24,4	2,8
Energie	54	217	<b>271</b>	19,9	0,5
Construction	157	1 475	<b>1 632</b>	9,6	1,3
Commerce et réparations	1 523	1 797	<b>3 320</b>	45,9	13,0
Transports	243	802	<b>1 045</b>	23,3	2,1
Activités financières	464	330	<b>794</b>	58,4	4,0
Activités immobilières	192	165	<b>357</b>	53,8	1,6
Services aux entreprises	1 338	1 943	<b>3 281</b>	40,8	11,4
Services aux particuliers	1 343	850	<b>2 193</b>	61,2	11,5
Education, santé, action sociale	3 637	1 191	<b>4 828</b>	75,3	31,1
Administrations	1 396	1 329	<b>2 725</b>	51,2	11,9
<b>Total</b>	<b>11 707</b>	<b>13 467</b>	<b>25 174</b>	<b>46,5</b>	<b>100,0</b>

Note : Résultats en moyenne annuelle

Champ : France métropolitaine, actifs occupés de 15 ans ou plus.

### Données sur les professions

Tableau 6 : Actifs occupés selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle  
2006 en milliers Champ : France métropolitaine, actifs occupés de 15 ans et plus. Enquête emploi

	Part des femmes en %	% de la population féminine occupée
<b>Agriculteurs</b>	<b>29</b>	<b>1,6</b>
<b>Artisans</b>	<b>23,7</b>	<b>1,5</b>
<b>Commerçants et assimilés</b>	<b>37,1</b>	<b>2,3</b>
<b>Chefs d'entreprises de 10 salariés ou plus</b>	<b>17,1</b>	<b>0,2</b>
<b>Cadres et professions intellectuelles supérieures</b>	<b>37,3</b>	<b>12,4</b>
<i>dont : Professions libérales</i>	38,4	1,2
<i>Cadres de la fonction publique</i>	42,3	1,3
<i>Professeurs, professions scientifiques</i>	54,6	3,5
<i>Professions de l'information, des arts et des spectacles</i>	42,8	0,8
<i>Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises</i>	41,3	3,9
<i>Ingénieurs et cadres techniques d'entreprises</i>	17,8	1,6
<b>Professions intermédiaires</b>	<b>49,4</b>	<b>25,0</b>
<i>dont : Instituteurs et assimilés</i>	67,7	5,0
<i>Professions intermédiaires de la santé et du travail social</i>	79	7,8
<i>Clergé, religieux</i>	14,3	0,0
<i>Professions intermédiaires administratives de la fonction publique</i>	57,8	2,3
<i>Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises</i>	53,2	8,1
<i>Techniciens</i>	13,7	1,3
<i>Contremaîtres, agents de maîtrise</i>	11,0	0,5
<b>Employés</b>	<b>76,8</b>	<b>48,4</b>
<i>dont : Employés civils et agents de service de la fonction publique</i>	78,8	14,6
<i>Policiers et militaires</i>	11,1	0,5
<i>Employés administratifs d'entreprises</i>	83,9	12,7
<i>Employés de commerce</i>	76,1	7,3
<i>Personnels des services directs aux particuliers</i>	86,5	13,3
<b>Ouvriers</b>	<b>17,6</b>	<b>8,7</b>
<i>dont : Ouvriers qualifiés de type industriel</i>	15,2	1,7
<i>Ouvriers qualifiés de type artisanal</i>	8,5	1
<i>Chauffeurs</i>	7,6	0,4
<i>Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport</i>	11,0	0,4
<i>Ouvriers non qualifiés de type industriel</i>	34,2	3,2
<i>Ouvriers non qualifiés de type artisanal</i>	25,6	1,4
<i>Ouvriers agricoles</i>	28,7	0,5
<b>Total</b>	<b>46,5</b>	<b>100,0</b>

Si l'on observe les grandes catégories professionnelles, on note qu'une femme sur deux est employée (de la fonction publique, des entreprises, des services directs aux particuliers et du commerce). Un quart est en « professions intermédiaires » (professions de la santé, et cadres intermédiaires des entreprises).

En France, une nouvelle nomenclature des professions a été adoptée en 1993 : il s'agit des « familles professionnelles » ; c'est un regroupement des professions faisant appel à des compétences communes sur la base de « gestes » professionnels (voir Meron et alii, 2006). . On en recense 84. Voici la liste des 10 familles principales féminines (agents d'entretien, enseignants, assistants maternels, secrétaires....) On note que certaines familles professionnelles sont quasi-exclusivement féminines comme les assistants maternels, les secrétaires et les aides-soignants (de 90 à 99% de femmes). Le tableau 7 permet, à partir des données provisoires de 2007, de montrer que ces 10 familles professionnelles tendent à se féminiser davantage depuis 1982, à l'exception des agents d'entretiens où il y a un léger recul de la féminisation (qui reste cependant de 73%)<sup>2</sup>. Chez les hommes, les familles principales sont ouvriers du bâtiment, conducteurs de véhicules, agriculteurs, enseignants et informaticiens.

Globalement, les employés sont plus nombreux que les ouvriers, et ce sont les métiers les plus féminisés qui ont contribué le plus à la croissance de l'emploi ; professions peu qualifiées cependant. Le déclin du monde ouvrier a touché les femmes également, notamment les peu qualifiées : 40% des hommes sont ouvriers mais un cinquième seulement sont non qualifiés, alors que les ouvrières représentent 10% de l'emploi des femmes mais la moitié est non qualifiée.

Certes, la progression des femmes cadres est importante : en 1982, un cadre sur 4 était une femme, 20 ans après, cette proportion est de 1 sur 3. elles entrent parmi les personnels d'études et de recherche (leur part a doublé en 20 ans) ; parmi les formateurs, les métiers du droit (elles sont majoritaires chez les avocats) mais restent peu nombreuses parmi les notaires. Mais ce qui reste marquant chez les cadres, c'est qu'elles occupent davantage de postes d'expertise et moins d'encadrement (cadres administratifs plutôt que techniques ; peu dans l'informatique et dans la recherche au sein des entreprises).

**Tableau 7 : Les 10 familles professionnelles comptant le plus de femmes en 2007 (données provisoires) et évolution depuis 1982.**

	Taux de féminisation 2007 (données provisoires)*	Taux de féminisation 2002	Taux de féminisation 1982
Agents d'entretien	73,4	74,2	77,3
Enseignants	64,7	63,9	61,5
Assistants maternels, aides à domicile	99	99	99
Secrétaires	97,5	97	95,1
Employés administratifs FP (cat C)	75	72,2	69,4
Vendeurs	76,4	68,8	71,2
Employés administratifs d'entreprise	77,6	76,1	74,4
Infirmiers, sages-femmes	88	86,8	88,2
Aides-soignants	91,9	91,2	90,2
Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive	68	65	59,3

Source : enquête emploi, traitement DARES (Meron, 2005 et actualisé par elle-même)

<sup>2</sup> Attention, les données 2007 sont fondées sur une moyenne annuelle alors qu'auparavant, il s'agissait d'une enquête annuelle réalisée en mars. La comparaison est donc fragile



## 1. Analysis of the factors contributing to segregation and of its implications

### 2.a Overview of research

Il est difficile de trouver une seule explication à la persistance de la ségrégation professionnelle et sectorielle. En effet, les causes sont multiples et complexes. A notre sens, il faut évidemment évoquer les choix d'orientation scolaire, puis les choix d'orientation professionnelle des filles elles-mêmes, mais pas seulement. Des études montrent le rôle encore important que jouent également les entreprises dans le maintien de la ségrégation professionnelle, nous avons donc rajouté cet item aux propositions émises par la coordination.

#### A. Le rôle de l'école

D'après les données présentées dans la première partie sur les formations initiales suivies par les jeunes filles, il est évident que la ségrégation professionnelle et sectorielle trouve une part d'explication dans la « ségrégation scolaire ». Les choix d'orientation conduisent encore les filles à privilégier le secteur du tertiaire, et les métiers pré-cités. Ainsi le paradoxe persiste : elles réussissent mieux à l'école, mais choisissent les filières les moins rentables professionnellement. Plusieurs recherches ont montré que ces disparités d'orientation s'expliquent effectivement par leurs propres choix : processus d'auto-sélection, « d'habitus de sexe » (Bourdieu, Passeron, 1970), d'une anticipation des « bénéfices, coûts et des risques » (Boudon, 1973) ; « d'un choix d'un compromis » (Duru-Bellat, 1975) ». Les anticipations raisonnables » ou « stratégies raisonnées » des filles se trouvent également liées « aux manques de modèle attractif : pourquoi les filles s'accrocheraient-elles dans les disciplines scientifiques alors que les professions auxquelles elles préparent sont extrêmement peu féminisées ? » (Duru-Bellat, 1993). Enfin, on peut identifier la propre sous-évaluation des filles face à leurs performances et compétences.<sup>3</sup> Il est certain que ces facteurs jouent, mais dans quel sens ? On peut se demander si le choix d'orientation des filles vers les filières de formation féminisées ne s'explique pas par la ségrégation professionnelle qu'elles sont certaines de trouver à la sortie de la formation... On le voit, le lien entre orientation et ségrégation est complexe.

De plus, l'implication des parents peut jouer aussi dans l'orientation différente des filles et des garçons (Gouyon, Guerin, 2006) : les parents ont encore tendance à préférer une filière scientifique ou technique pour leurs garçons même s'ils poussent de plus en plus leurs filles à poursuivre des études longues. La taille de la fratrie joue dans ces arbitrages : plus elle est importante, moins les parents pousseront leur fille à suivre des études, alors que cela ne joue pas pour les garçons. Inversement, plus le niveau de diplôme des deux parents est élevé, plus les comportements à l'égard des filles et des garçons dans leur orientation scolaire seront homogènes.

Des études qualitatives sur les femmes ingénieurs montrent par ailleurs que bien souvent, ces femmes avaient été « poussées » vers des études scientifiques, d'autant plus que leurs parents étaient cadres et que leur mère était souvent enseignante. L'absence de garçons dans la fratrie expliquait aussi cette orientation (en partie) ainsi que la réussite exemplaire de fils aînés qui donnaient ensuite l'exemple aux filles (Ferrand, Imbert, Marry, 1999).

---

<sup>3</sup> Pour un résumé de toutes ces approches cf. Bosse N, Guégnard C. (2007), « Les représentations des métiers par les jeunes : entre résistances et avancées », *Travail, genre et sociétés*, n°18, novembre.

Par ailleurs, des travaux d'économistes montrent, données à l'appui, que l'orientation ne justifie pas toute la ségrégation : Les travaux de Couppié et Epiphane (2006) montrent comment, au moment de l'entrée dans la vie active, la ségrégation observée à l'école se transformait, ou non, en ségrégation sur le marché du travail. Il s'agit d'appliquer une méthode qui consiste à analyser la ségrégation professionnelle comme le fruit d'un processus en deux étapes, en isolant, pour chaque profession, deux composantes, **l'une d'origine éducative, « héritée » de l'école, et l'autre post-éducative, c'est-à-dire « construite » sur le marché du travail.** Les calculs effectués à partir de différentes sources statistiques font apparaître une ségrégation aujourd'hui encore relativement importante en France, avec un taux de 25 % à 28 % selon le type de main-d'œuvre étudiée, ce qui signifie qu'il faudrait globalement réaffecter le quart de la population active pour parvenir à une répartition équilibrée entre hommes et femmes dans les différentes professions. Ces auteurs estiment que **trois cinquièmes de cette ségrégation professionnelle pouvaient être imputés à des facteurs éducatifs, les deux autres cinquièmes se rattachant à une ségrégation supplémentaire qui prend corps sur le marché du travail.** Des exemples sont donnés : la forte prépondérance masculine, qui pourrait s'expliquer, dans certaines professions, par la ségrégation éducative antérieure, à l'instar de nombre d'emplois dans le monde industriel (avec, par exemple, 5 % de femmes dans les postes d'ouvriers qualifiés de la métallurgie ou de la mécanique, et parmi les ingénieurs, 10,9 % de femmes) et, dans d'autres professions, **par des mécanismes de ségrégation prenant essentiellement corps sur le marché du travail à l'instar des professions associées à une image masculine et peu ancrées dans un cursus de formation** initiale, comme celles qui se rattachent au domaine de la sécurité (9,5 % de femmes dans l'armée et la police). En revanche, les auteurs ont mis en évidence la sur-représentation des femmes, qui peut être rattachée principalement à leur orientation scolaire, dans les professions tertiaires réglementées du secteur médical ou paramédical (83 % de femmes dans la profession d'infirmier, par exemple), ainsi que dans la banque ou l'assurance. A l'inverse, cette sur-représentation peut ne dépendre pour l'essentiel que de comportements sur le marché du travail, à l'instar des cas observés parmi les employés de la fonction publique ou du secteur des services à la personne (96 % des employés de maison sont des femmes).

S'efforçant de tirer de ces observations des recommandations utiles aux politiques économiques, ces auteurs ont constaté **que la ségrégation professionnelle était loin de dériver uniquement et mécaniquement de la ségrégation opérée sur les bancs de l'école et, par conséquent, a estimé que la diversification des orientations féminines ne pouvait, à elle seule, résoudre le problème de la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes.** Il convient donc de s'interroger sur les politiques de recrutement des employeurs, et, plus globalement, sur les processus de distribution des individus dans les différentes professions.

## **B. Le rôle des recruteurs**

Ces auteurs ont également fait une analyse du degré d'ouverture aux deux sexes des offres d'emploi dans les petites annonces. En dépit de l'interdiction des discriminations à l'embauche fondées sur le sexe, qui résulte du code du travail et du code pénal, l'analyse des offres d'emplois révélait que certains annonceurs s'adressaient clairement à un sexe ou à l'autre, par des formules telles que « recherche vendeuse », par exemple. Une étude lexicale des annonces parues dans la presse nationale ou régionale permet de conclure que seules 27 % des annonces s'adressaient indistinctement aux femmes et aux hommes, les postes de cadre apparaissant, en particulier, plus ouverts aux deux genres, tandis que 30 % des petites annonces s'adressaient explicitement à un seul des deux sexes. Les résultats d'une autre enquête menée auprès de 4 000 recruteurs sur leurs préférences éventuelles à l'égard du sexe des candidats, montrent

que plus d'un quart des recruteurs avaient répondu ouvertement que le sexe des candidats au poste à pourvoir ne leur était pas indifférent (en dépit d'une sous-estimation inhérente à ce type d'enquête). L'enquête montre que cette préférence avait été plus souvent exprimée par les recruteurs ayant choisi un homme et par ceux se trouvant dans de petites entreprises. Cette proportion de recruteurs qui n'étaient pas indifférents au sexe des candidats était minimale pour l'embauche de cadres non dirigeants (2 % seulement), un peu plus élevée pour l'embauche de cadres dirigeants (12 %) et maximale pour les fonctions de production (48 %).

S'agissant des motifs invoqués à l'appui d'une préférence de genre à l'embauche, l'argument le plus fréquemment utilisé, lorsqu'il s'agissait de favoriser une candidature féminine, était l'inclination des clients ou des usagers. Les chercheurs ont ajouté que l'intégration dans les équipes existantes était le motif le plus souvent retenu pour le choix de l'un plutôt que l'autre sexe dans des emplois de cadre, alors que la nature du poste servait généralement de justification à ce choix pour des emplois de non-cadre.

En ce qui concerne les critères de sélection des candidats, on note une valorisation des « spécificités féminines » par les recruteurs soucieux d'humaniser l'entreprise grâce à leurs qualités relationnelles. Les recruteurs ayant embauché une femme font souvent référence à leurs « qualités personnelles », critères plus subjectifs que ceux liés au « savoir-faire », qui sont particulièrement favorisés par les recruteurs ayant choisi un homme.

En conclusion de cette étude, l'assignation de certaines qualités nécessaires à certains postes n'était donc pas « aléatoirement répartie sexuellement », ce qui manifeste la permanence des stéréotypes de sexe. Il convient, en conséquence, de poursuivre, en direction des recruteurs et chefs d'entreprises, un travail de forte sensibilisation à la notion d'égalité et à l'encontre des préjugés associant encore trop souvent « qualités personnelles » et « compétences professionnelles ».

### **C. Les choix individuels de professions et le rôle des stéréotypes de genre.**

Bien évidemment, les choix d'orientation et de professions jouent un rôle dans la construction des stratégies individuelles de carrière, même si ce facteur est en partie déterminé par l'environnement social et économique. Des études sur les femmes issues de grandes écoles ont montré, par exemple, qu'après un investissement scolaire considérable pour ces jeunes filles et leur famille, les projets familiaux et personnels et la projection de leur carrière professionnelle influençaient leurs choix de carrière et certaines d'entre elles (pas la majorité) renonçaient aux professions de prestige pour « épouser » une carrière plus compatible avec une vie familiale (enseignants notamment). Peu cependant (et moins que dans des niveaux peu diplômés) renoncent à travailler pour se consacrer à leur famille.

Des études sur les représentations sexuées des métiers par les jeunes lycéens et lycéennes montrent à quel point perdurent ces stéréotypes : une enquête récente (Bosse, Guégnard, 2007) montrent la permanence et l'évolution de ces images : pour 58% des jeunes interrogés (sur plus de 1000 jeunes), « il n'y aurait pas de métiers réservés aux femmes ». Mais à regarder de plus près, les jeunes filles en sont plus convaincues que les garçons. Par ailleurs, seulement 53% des filles et 45% des garçons contestent que certains métiers seraient réservés aux hommes. Autrement dit, les filles reproduisent moins les stéréotypes de genre que les garçons. Par ailleurs, il paraît pour tous plus facile qu'une fille puisse accéder à des métiers dits masculins (l'exemple du chef d'entreprise est parlant) plutôt que l'inverse (que les hommes aillent vers des métiers à prédominance féminine). En général, les fondements habituels de ces stéréotypes se retrouvent surtout chez les garçons : les métiers dits féminins font appel à

des compétences naturelles, relationnelles, tandis que les métiers « d'hommes » renvoient à la force physique et à la technicité. Tout se passe comme si les métiers de la santé, de l'éducation ne mettaient pas en oeuvre des techniques mais seulement des « compétences naturelles et innées » !

#### **D. Le rôle des conditions de travail et d'horaires des secteurs féminisés**

Il y a un lien entre la concentration des emplois occupés par les femmes et le type de contrats et d'horaires proposés dans ces secteurs et professions où l'emploi à temps partiel, à horaires décalés et atypiques, à CDD est sur-représenté. Il est difficile cependant de faire le lien de causalité : on peut supposer que ces emplois féminisés étaient au départ non structurés sur le plan syndical, voire peu couverts au niveau des conventions collectives, ce qui a permis l'introduction de ces horaires atypiques : c'est le cas des emplois à domicile, du nettoyage, du commerce, où les modes de gestion de la main-d'œuvre privilégient une forte flexibilité – non souhaitée - des horaires : horaires décalés (tôt le matin et tard le soir, horaires de week-end, coupure de plus de deux heures dans la journée...). Ici, c'est avant tout le mode de gestion qui est privilégié voire la demande de la clientèle (nettoyage, familles) et non l'intérêt des salarié-e-s concerné-e-s. Le recours massif au temps partiel dans ces secteurs ne pourraient se retrouver dans des secteurs à prédominance masculine, notamment dans l'industrie. C'est au nom d'une soit-disant « conciliation » des temps pour les femmes de ces secteurs, que le temps partiel s'est propagé, alors qu'il s'agit d'horaires souvent atypiques, décalés, incompatibles avec une vie de famille... Ainsi on note que dans l'industrie, le temps partiel ne représente que 6% des emplois, alors que c'est près de 22% des emplois tertiaires. Mais surtout, ce sont dans les secteurs les plus féminisés - les services aux particuliers (aides à la personne), services aux entreprises (nettoyage), éducation, santé et administration - que le temps partiel est le plus développé.

**Tableau 8 : Part du temps partiel selon les secteurs**

<b>Secteurs d'activité</b>	<b>Proportion de salariés à temps partiel</b>	<b>Proportion de femmes à temps partiel</b>
<b>Agriculture</b>	<b>14,1</b>	<b>31,3</b>
<b>Industrie</b>	<b>6,3</b>	<b>17,5</b>
<b>Construction</b>	<b>5,5</b>	<b>37</b>
<b>Tertiaire dont :</b>	<b>21,7</b>	<b>33</b>
Commerce	18,6	32
Transports	7,8	22,2
Activités financières	13,4	21,5
Activités immobilières	19,7	27,9
Services aux entreprises	14,7	27,1
Services aux particuliers	41,9	54,2
Education santé action sociale	26,2	30,9
Administration	19,6	32,8
<b>Ensemble</b>	<b>17,9</b>	<b>31,4</b>

Source Insee Enquête emploi 2005

Pour d'autres emplois, notamment dans la fonction publique et dans l'enseignement, on peut penser que le choix des femmes de s'orienter vers ces métiers, du fait des conditions de travail et d'horaires plus souples, a pu jouer (possibilité de passer à temps partiel et de reprendre ensuite un temps complet ; aménagement possible des horaires ; disponibilité sur les périodes de congés scolaires... ).

## **E. Le lien macro-économique entre ségrégation et taux d'emploi**

Comme le suggère le rapport du Conseil analyse stratégique (2007), une corrélation peut être faite entre ségrégation professionnelle et taux d'emploi féminin : c'est au moment où ce taux a le plus augmenté en France (de 53% environ fin des années 90 à 58,5 en 2005) que l'on note une légère augmentation de la ségrégation sectorielle : ce sont dans les secteurs des services, notamment de l'aide à la personne, que les emplois féminins se sont le plus développés, ce qui explique que la ségrégation sectorielle augmente un peu.

### *2.b Case study analysis*

Les études de cas retenues portent sur deux professions opposées : la première concerne l'explosion du nombre de **femmes médecins**, les effets de cette féminisation partielle. La seconde porte, à l'autre bout de la chaîne sur des emplois en voie de professionnalisation, mais encore sous-évalués et toujours très féminisés : **les emplois de service à la personne**, du « care » ou encore appelé de l'aide à domicile.

#### **A. Les femmes médecins<sup>4</sup>**

En France, dans les années 90, les femmes ne représentaient que 30% des médecins (alors qu'elles étaient 70% en Russie, 50% en Finlande (Lapeyre, Le Feuvre, 2005). Très rapidement, alors qu'il y avait déjà des femmes médecins au 19ème, il a fallu attendre ces années 80-90 pour voir une explosion du phénomène, liée à la poursuite des études supérieures des filles, à la démographie médicale (besoins croissant face au vieillissement de la population). Elles sont désormais 40%, mais les projections dépassent les 50% dès 2020 : en effet, les jeunes générations de médecins sont très féminisées (elles représentent 54% de moins de 40 ans et surtout elles sont majoritaires en étude de médecine (65% en première année).

Trois phénomènes expliquent cette féminisation (Divay, 2005) :

La pression réalisée par l'augmentation des bachelières scientifiques

La féminisation déjà acquise du secteur de la santé

L'imposition d'une norme d'activité féminine continue, en particulier pour les plus diplômées.

#### *Panorama de la profession*

La féminisation des médecins ne signifie pas une substitution avec les hommes mais correspond à une expansion globale du nombre de praticiens. Les femmes n'intègrent d'ailleurs pas tous les secteurs de la médecine : elles restent sur-représentées dans certaines spécialités dites « relationnelles » : dermatologie (61%) ; gynécologie médicale (88%) et pédiatrie (56%). Elles accèdent moins facilement aux spécialités qui font appel à des appareillages techniques : en cardiologie, elles ne dépassent pas la barre des 15%, sans parler de la chirurgie, spécialité très symbolique, où elles sont moins de 5%. Tout ceci traduit une certaine reproduction des compétences présumées féminines (l'enfant, le relationnel...) et leur soi-disantes « incompétences techniques » ; c'est aussi le reflet de stratégies individuelles : refus d'orientation vers des filières plus lourdes (en termes de charges horaires), mais aussi résistance des hommes à l'ouverture : « L'exemple de la chirurgie – spécialité prestigieuse et relativement bien rémunérée – permet de penser que les femmes continuent de faire les frais des stratégies masculines d'exclusion (...), mais il traduit également des « choix » effectués

---

<sup>4</sup> Cette partie est largement inspirée des travaux de Lapeyre, Le Feuvre, 2005

par les femmes elles-mêmes, notamment en matière de gestion de l'interface travail-famille » (Lapeyre, Le Feuvre, 2005).

Une autre différenciation dans l'exercice de la médecine apparaît **dans les modes et lieux** : les femmes médecins sont sur-représentées parmi les salariés : elles représentent 47% des médecins salariés et seulement 28% des médecins en libéral. Mais parmi les salariés, certains n'ont pas forcément des horaires plus allégés et moins de responsabilité, puisqu'une partie d'entre eux sont soit dans « l'élite hospitalo-universitaire » soit à l'autre extrême, médecins de PMI, médecins du travail. Par ailleurs et à la différence de nos voisins, les femmes médecins en libéral sont moins souvent en cabinet de groupe que les hommes et plus souvent dans les grandes villes. (30% d'entre elles sont sur l'Ile de France).

**La durée du travail** a tendance à augmenter et s'établit en moyenne à 51 heures hebdomadaires, et ceci malgré la féminisation et le développement du temps partiel. Ceci s'explique surtout par un effet revenu : le maintien du niveau de vie (surtout des généralistes) suppose de travailler plus, en l'absence d'une revalorisation monétaire des consultations. En moyenne, les femmes médecins travaillent 6 heures de moins que les hommes par semaine, mais les durées de travail des femmes médecins dépassent largement les durées de travail des autres femmes en emploi : elles déclarent travailler 50 heures environ et les 25% de médecins femmes à temps partiel ont des durées proches de la « norme » des femmes en emploi. Notons enfin que l'écart entre hommes et femmes médecins tend à se réduire et devrait disparaître à l'horizon 2025.

En moyenne, les hommes médecins ont **un revenu brut deux fois supérieur** à celui des femmes ! Ces écarts s'expliquent en grande partie par la différence de répartition dans les spécialités et secteurs. Mais cette sous-rémunération se retrouve également au sein de chaque spécialité : les femmes effectuent moins d'actes dans une même journée parce que la durée des consultations des femmes médecins est supérieure. On estime à 30% l'écart dans le nombre d'actes effectués entre hommes et femmes. Cette tendance se réduit : les femmes médecins de plus de 55 ans gagnent en moyenne 14% de moins que les plus jeunes...

#### *La « dynamique du genre » : des changements en œuvre*

Traditionnellement, les hommes médecins avaient une épouse inactive, disponible pour leur permettre d'exercer pleinement leur activité et de répondre à la « **disponibilité permanente** » de ce métier. Ces femmes « inactives » pouvaient parfois même être aides familiales (secrétariat, comptabilité...) et avoir une aide ménagère pour leur foyer. Avec l'évolution générale de l'activité féminine et des femmes médecins en particulier, ce schéma traditionnel tend à disparaître : de plus en plus d'hommes médecins ont une femme active et diplômée du supérieur, alors que les premières femmes médecins, étaient souvent célibataires, ou de plus en plus mariées à des hommes ayant une profession du supérieur et même médecins. De ce fait, « la disponibilité permanente » chez les médecins se transforme et ceci s'explique « moins dans l'augmentation progressive du nombre de femmes médecins (...) que dans la transformation progressive du rapport à l'emploi des épouses des hommes médecins » (Lapeyre, Le Feuvre, 2005). Les hommes médecins ont dû eux-mêmes adapter leur comportement face à la moindre disponibilité de leur épouse qui se consacrent désormais à leur propre carrière. Même si les hommes sont loin de partager en totalité les tâches domestiques et qu'inversement les femmes n'accèdent pas aux mêmes carrières que les hommes, le modèle traditionnel « du male breadwinner » a changé : les hommes médecins ne peuvent être totalement déconnectés de leur vie familiale. Autrement dit, grâce à la féminisation des emplois du supérieur, un vrai changement apparaît dans le rapport au temps

et au travail des médecins, que se soit les hommes ou les femmes qui ne peuvent plus accepter d'être totalement disponibles à leur métier, même si bien sûr on est loin de l'égalité dans le partage des tâches. Selon Lapeyre, Le Feuvre, il n'y aurait pas une spécificité féminine dans la pratique médicale mais plutôt une convergence progressive dans les pratiques de tous les médecins. Pour Divay, si ce modèle de « la disponibilité permanente » est effectivement en recul, il ne se traduit pas de la même façon chez les hommes et les femmes médecins : d'après ces enquêtes, les femmes recherchent avant tout « du temps pour les autres » (la famille) alors que les hommes cherchent « du temps pour soi ». Autrement dit, la « conciliation » vie familiale et professionnelle resterait l'apanage des femmes, selon les dires de ces étudiants ou jeunes médecins interviewés...

*La féminisation de la médecine : une dévalorisation de la profession ou une désertion (relative) des hommes ?*

Cette question est récurrente : à chaque fois qu'un emploi qualifié se féminise on évoque sa dévalorisation. Or c'est l'inverse qui joue ici : les hommes tendent à désertir les études de médecine parce que ce métier se dévalorise (relativement) en termes symbolique et financier. Une enquête auprès de jeunes étudiants le montre (Hardy-Dubernet, 2005) : les bacheliers scientifiques tendent à désertir la médecine au profit des grandes écoles préparatoires et des IUT (qui restent plus fermés aux filles). Selon des entretiens individuels, la famille joue beaucoup dans ces réorientations des hommes : surtout lorsque les parents sont médecins, ils déconseillent à leur fils de suivre cette voie (moins rentable et moins valorisée). Ainsi, progressivement ces hommes ont laissé place aux femmes, pour qui la médecine est un métier de femmes : le rapport à la santé, le relationnel et l'affectif s'y retrouve dans le choix des spécialisation et qui plus est, le mode d'organisation du travail va changer : les femmes ne vont pas forcément comme les pionnières renoncer à leur vie de famille mais adapter leurs horaires, leur rythme à la famille (travail à temps partiel et partage d'un cabinet...). D'où la conclusion de Hardy-Dubernet « les hommes désertent la médecine et la laissent aux femmes, mais la désertent-ils « pour » la laisser aux femmes ? Assiste-t-on à une forme d'arrangement de « classe » qui permet de positionner des hommes et des femmes pareillement actifs et occupant des positions supérieures, sur des marchés du travail différenciés donc plus compatibles et moins concurrents ? »

### **B. Les emplois de service à la personne (*care*)**

Depuis les années 90, la France mise sur de nouveaux « gisements » d'emploi dans le champ de l'aide à domicile : pour des raisons d'abord de lutte contre le chômage, on vise à travers une telle mesure la création de plus de 500 000 emplois. Il s'agit également de répondre à des besoins criant en matière d'aides à personne (âgées dépendantes, enfants...), face au vieillissement de la population et au développement du travail des femmes. Enfin, on ne cache pas non plus, l'intérêt purement fiscal à la clé : limiter le recours au noir en facilitant, via des aides fiscales et matérielles (chèques emplois services) la déclaration de ce personnel.

Mais, « au cœur de la question des services à domicile, c'est leur caractère fortement sexué, précaire, inégalitaire et dévalorisé qui ressort » (Angeloff, 2005).

L'histoire de ces emplois a une double origine tant domestique que sociale : femmes de ménage, femmes de chambres, domestiques, aides à domicile.. les termes changent mais la réalité sociale très peu : elles restent à 99% des femmes, plutôt d'âge moyen (au-delà de 40 ans) et, sans que ce soit dit et mesuré compte tenu des lois françaises, une majorité de ces femmes sont d'origine étrangère.

Leur rôle porte sur l'aide à la personne autour des actes essentiels de la vie quotidienne (toilette, préparation des repas, ménages, courses, démarches administratives...). Ce type d'emploi est le plus souvent à temps partiel (les besoins et les moyens des personnes dépendantes ne correspondent pas à un temps plein) et sont souvent en début et fin de journée, voire le week-end.

Ces emplois sont occupés par une écrasante majorité de femmes et étaient jusqu'à présent peu professionnalisés. L'allocation personnalisée d'autonomie (APA) gérée par les Conseils généraux a imposé des compétences pour s'occuper des personnes dépendantes. Mais globalement, le secteur reste marqué par des conditions d'emploi de formation et de travail mauvaises : horaires atypiques, CDD, faible niveau de formation initiale ou professionnelle... Comme le rappelle le récent rapport du CES (2007) : « l'ensemble du secteur devra faire davantage appel aux jeunes sortants de formation initiale, mais aussi aux hommes, peu présents, voire absents sur des métiers qui jusque là sont considérés comme essentiellement féminins, très souvent à temps partiel et avec des perspectives limitées de mobilité et de progression. Or les filières de formation initiales aux métiers des services à la personne sont très insuffisamment développés eu égard aux besoins de ce secteur, qu'il s'agisse des filières de l'Education nationale ou de celles de la formation professionnelle. Les contrats de professionnalisation, l'apprentissage, et de manière générale la formation initiale en alternance, sont aussi très peu développés, pour ne pas dire inexistantes ».

#### *Des conditions de travail toujours dévalorisées*

Malgré les divers programmes en faveur de ces emplois, le temps de travail et la valorisation – tant financière que symbolique – est toujours impossible. En moyenne, leur durée de travail est de l'ordre de 70 heures par mois et 5% seulement travaillent à plein temps (plus de 165 heures par mois)!! Avec différents « clients », l'aide à domicile vit une précarité dans les horaires, le salaire mais aussi en termes de déplacements quotidien d'un foyer à un autre. Aucune de ces employées ne s'est jamais révoltée comme si cette situation était intériorisée et allait de soi, la notion de « disponibilité totale » paraît évidente et aucune garantie juridique n'assure un minimum de temps de travail.

Par ailleurs, leur faible qualification explique que ces emplois soient le plus souvent rémunérés au SMIC (horaire !!) et même pas mensualisé comme le prévoit la loi. Par ailleurs, l'ancienneté n'est reconnue que chez un même employeur. Par exemple, si Mme X a travaillé 20 ans chez Mme Y, au décès de Mme Y, l'ancienneté de M.X redémarre à 0 !!. « Comment valoriser socialement une activité sensible, touchant à l'intimité et à la dignité de la personne (...) lorsque le salaire reste très faible ? ».

Au delà du salaire, ce sont les compétences requises qui posent problème : s'agit-il d'une simple reproduction des tâches que ces femmes effectuent chez elles, sans aucune qualité ? ou ne doit-on pas reconnaître d'autres qualités exigées par ces emplois, notamment dans la relation avec la famille, la personne dont on s'occupe ? On aura tendance, malgré cette volonté de professionnaliser ce personnel et de développer des formations... , à sous-évaluer la dimension relationnelle, parfois très délicate lorsqu'il s'agit de personnes très malades ou psychologiquement fragiles. La technicité parfois exigée est niée également : certaines aides à domicile donnent les médicaments, assurent certains soins alors que ceci n'est pas prescrit.



### *Mais une recherche de professionnalisation*

Une association<sup>5</sup> a proposé de travailler sur ces compétences : il s'agissait d'identifier tout le travail accompli par ce personnel qui pensait « ne rien savoir faire ». La liste a été finalement longue :

#### **1. Les compétences acquises en expérience de travail :**

- ❑ L'autonomie dans le travail : ce personnel se retrouve le plus souvent seul et doit s'adapter aux besoins de chaque usager (étrangers, sourds, malades...). Le sentiment du groupe de travail a été d'avoir de la créativité, une liberté également.
- ❑ L'aptitude à travailler avec un projet : il s'agit de s'adapter aux besoins de chaque usager, sans se substituer à la personne elle-même ou à son entourage.
- ❑ La persévérance : gérer des situations de crises et trouver des solutions
- ❑ L'aptitude à s'adapter aux situations : savoir passer d'une famille, d'une culture à une autre dans la même journée.
- ❑ L'aptitude à écouter et à se faire entendre : au-delà des tâches matérielles, un gros travail de soutien moral, de confidences, de conseil est très lourd.
- ❑ L'aptitude à s'occuper physiquement des personnes dépendants : aide à la toilette, stimuler les personnes, les aider à se déplacer...
- ❑ La capacité à travailler en équipe : même si la salariée est isolée, elle doit prendre en compte l'entourage, l'usager et respecter les pratiques de la famille.
- ❑ La confiance en soi : capacité à rassurer les autres à prendre vite une décision.
- ❑ La capacité à travailler sous pression : supporter les plaintes et les manies des usagers, parfois de plusieurs personnes dans la même journée

#### **2. Les activités développées par les salariées en extra-professionnel :**

- ❑ Réfection d'un appartement
- ❑ Couture, broderie,
- ❑ Cuisine, notion de diététique,
- ❑ Esthétique
- ❑ Démarches administratives
- ❑ Activités d'éveil des enfants
- ❑ Loisirs (lecture, promenade..)

Une autre étude a formaliser autrement ces compétences en vue d'élaborer des formations :

#### **Les compétences évaluées dans le CCP (certificat de compétences professionnelles) Assister une personne dans la réalisation des actes de la vie quotidienne (G. Doniol-Shaw, 2005)**

##### **\* Prendre contact avec la personne et organiser l'intervention**

Lorsqu'il s'agit d'une première rencontre, échanger les informations pour établir les bases d'une relation positive et pour fixer le cadre du travail.

A chaque arrivée au domicile d'une personne, dialoguer, observer et analyser les données du moment (état de la personne, cahier de liaison) pour adapter l'intervention, s'accorder sur cette organisation, éventuellement expliquer les impossibilités ou les refus.

##### **\* Accompagner et aider les personnes dans les actes de leur vie quotidienne**

Aider la personne à s'alimenter : Préparer, organiser, créer l'ambiance des repas et collations

Conseiller la personne et adapter les menus,

Aider la personne à assurer son hygiène corporelle : Aider à la toilette, au lavabo ou à la douche,

---

<sup>5</sup> Brigitte Croff Conseil

aider l'infirmière pour la toilette au lit  
 Aider à l'habillage et au déshabillage  
 Aider la personne dans ses déplacements, avec ou sans matériel spécialisé, selon l'invalidité  
 Aider les personnes alitées : refaire le lit, manipuler un lit médicalisé  
 Aider aux démarches administratives  
 Accompagner la personne dans ses activités de la vie sociale et de loisirs  
**\*Contribuer au maintien de l'autonomie physique et intellectuelle**  
 Associer la personne et solliciter sa participation physique et intellectuelle  
 Maintenir le contact et communiquer avec la personne pendant la réalisation de l'activité  
**\*Faire face aux situations d'urgence**  
 Relever une personne tombée à terre, prévenir les incidents et accidents, prodiguer les premiers gestes de secours, prendre les mesures d'urgence, alerter  
**\*Faire le lien avec l'entourage, les autres intervenants, les services ou professionnels à contacter**  
 Rendre compte sur le cahier de liaison, envisager les liens nécessaires  
 Faire le point avec la personne, évaluer conjointement la prestation, préparer la future prestation  
 Quitter la personne

### **Les compétences évaluées dans le CCP : Assurer la garde active des enfants et des bébés à leur domicile**

**\* Organiser l'intervention**  
 Prendre contact avec les parents ou ses représentants lors d'une première rencontre, échanger les informations pour établir les bases d'une relation de confiance et fixer les cadres du travail A chaque intervention, établir le contact avec les enfants, observer et reconnaître les signes caractéristiques des besoins de l'enfant et du bébé, s'enquérir des consignes pour adapter l'intervention et organiser les activités.  
**\* Assurer la sécurité physique et morale des enfants, faire face aux situations d'urgence**  
 Prévenir les accidents domestiques : assurer la sécurité de l'enfant en toute circonstance (à l'intérieur comme à l'extérieur du logement) ; En cas d'accident, prendre les mesures d'urgence, prodiguer les premiers secours, alerter ; Assurer un confort moral aux enfants : faire face aux craintes, aux peurs  
**\* Réaliser les différentes activités**  
 Préparer et donner un biberon - Organiser et donner un repas ou une collation  
 Assurer l'hygiène courante : faire la toilette d'un bébé, aider à la toilette d'un enfant  
 Changer, habiller un bébé, aider à l'habillage et au déshabillage d'un enfant  
 Assurer les couchers et les levers  
 Veiller à l'occupation des enfants : jeux, lecture, dessin ... Accompagner les enfants à l'extérieur  
 Faire respecter les temps de travail pour l'école  
**\* Contribuer aux apprentissages fondamentaux**  
 Saisir les occasions de consolider les apprentissages fondamentaux en particulier en ce qui concerne l'apprentissage de la propreté, de la sociabilité, de la sécurité (ne pas toucher aux prises électriques...) ; Réagir aux comportements de refus, de colère, d'agressivité, de jalousie, de désobéissance, en aidant les enfants à les dépasser.  
**\* Rendre compte et établir les liens nécessaires**  
 Faire le point avec les parents ou l'adulte responsable, évaluer conjointement la prestation, préparer la future prestation - Quitter les parents ou l'adulte et les enfants  
 Rendre compte à l'employeur - Faire le lien avec l'entourage, les autres intervenants, transcrire les informations sur le cahier de liaison.

Au total, ce travail auprès des aides à domicile a permis de leur donner confiance, de formaliser ces compétences « innées » « invisibles » et devraient à terme permettre une valorisation de ces métiers. **Mais ce qui ne change pas c'est pour le moment le peu d'attraction des hommes vers ces emplois, malgré les besoins existants dans ce secteur et le chômage des hommes.**

## 2. Policy issues

### 3.a Overview

La lutte contre la ségrégation professionnelle et sectorielle est inscrite depuis fort longtemps dans les politiques françaises en matière d'égalité.

- Tout d'abord,, en matière d'éducation et d'orientation scolaire, de nombreuses campagnes ont eu lieu depuis les années 80 pour inciter les filles à s'orienter vers des métiers d'hommes. « techniciennes », « les métiers n'ont pas de sexe... »... Une convention avec l'Education nationale intègre cet objectif.

- **La loi du 13 juillet 1983** relative à l'égalité professionnelle prévoyait la possibilité pour les employeurs et pour les partenaires sociaux de négocier des **contrats et des plans d'égalité professionnelle** au sein des entreprises. L'Etat prend en charge 50% du coût d'investissement (formation, adaptation des locaux...). Cette disposition demeure dans la mesure où l'employeur peut mettre en œuvre à son initiative un plan d'action en matière d'égalité professionnelle. A partir de 1987, les « **contrats pour la mixité des emplois**<sup>6</sup> » sont venus compléter le dispositif des plans d'égalité. Ces contrats ont pour objectif de faciliter l'accès des femmes à des professions majoritairement masculines, l'Etat prenant en charge 50 % des coûts de formation et 30 % de la rémunération de la salariée pendant la durée de la formation.

Le bilan de la loi du 13 juillet 1983 du point de vue de la négociation de l'égalité professionnelle peut apparaître mitigé. Le bilan quantitatif réalisé par le Service des droits des femmes confirme ce constat. Jusqu'aux années 2001, l'égalité professionnelle n'a pas été au centre des négociations, que ce soit au niveau interprofessionnel (un accord a été signé en novembre 1989 mais sans aucun impact ; au niveau des branches (quelques accords ont été signés lors de la refonte de conventions collectives, mais de nombreuses mesures protectrices persistent, malgré leur dénonciation par la Cour de justice des Communautés européennes) ; sur le plan des entreprises, où seulement **34 plans d'égalité professionnelle** (dont 22 contrats d'égalité) ont été signés et **1500 contrats de mixités**. Ces résultats faibles sont d'autant plus surprenant que l'Etat prend en charge 50% des charges (y compris de formation). Enfin, le rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes a été réalisé dans 43% des entreprises concernées.

- La loi du 9 mai 2001 prévoit désormais l'obligation par les entreprises comprenant au moins une section syndicale d'organisations représentatives d'engager une négociation spécifique annuelle sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise. Cette négociation doit porter sur « *des objectifs en matière d'égalité professionnelle et sur les mesures permettant de les atteindre* ». La négociation peut porter sur l'embauche, la formation, la promotion, l'organisation et/ou les conditions de travail. L'égalité professionnelle figure aussi parmi les thèmes imposés de la négociation de branche, au même titre que les salaires, la formation, les classifications. Cette obligation de négocier l'égalité commence à avoir des effets puisque l'on recense plus de 100 accords d'entreprises. Parmi les thèmes abordés figurent l'accès des femmes à des filières à prédominance masculine (par exemple dans l'automobile).

- **L'accord national interprofessionnel de mars 2004** consacre différents points à cette question notamment l'orientation scolaire, le recrutement, la formation professionnelle, les promotions et la mobilité, enfin l'égalité salariale.

---

<sup>6</sup> Précisons que les contrats pour la mixité des emplois sont des mesures individuelles, à la différence des plans d'égalité qui concernent un groupe de femmes et impliquent une négociation au niveau de l'entreprise.

- Le premier titre abordé concerne **l'évolution des mentalités** et la remise en cause de certains stéréotypes que l'égalité professionnelle pourra se réaliser. Parmi ceux-ci, il est fait référence aux aptitudes considérées comme « innées » des femmes (dextérité, douceur...), servant de prétexte pour fermer leur accès à des métiers valorisants et inversement pour ne pas reconnaître certaines compétences dans des emplois à dominante féminine.
- En matière **d'orientation scolaire**, des conventions de coopérations seront recherchées notamment avec l'Education nationale, afin de faciliter en particulier l'accès des jeunes filles aux métiers scientifiques et techniques. Une communication sur l'image et la représentation sociale des métiers sera entreprise notamment dans les branches non mixtes.
- **Le recrutement** : il sera recherché un meilleur équilibre de la part des hommes et des femmes à tous les échelons parmi les candidats retenus, à compétences, expériences et profils équivalents. Des mesures transitoires de progression pourront être mises en oeuvre lorsqu'un déséquilibre réel est constaté.

- **La loi sur l'égalité salariale de mars 2006** prévoit entre autre « l'amélioration de l'accès des jeunes filles et des femmes à l'apprentissage et à l'offre de formation professionnelle initiale et continue.

- Plus récemment, **la conférence de novembre 2007 sur l'égalité professionnelle et salariale** traite de ce thème : il est rappelé que parmi les facteurs structurels à l'origine des inégalités de salaires, figurent la concentration des emplois féminins dans peu de professions et secteurs, le phénomène du plafond de verre (seulement 6% des femmes à la tête des grandes entreprises). Différentes mesures de soutien aux entreprises sont envisagées pour renforcer la place des femmes : poursuivre la lutte contre les stéréotypes, soutenir des entreprises qui prennent des initiatives (par exemple dans le bâtiment (cf. plus loin), ou encore l'idée d'un objectif chiffré de représentation des femmes à des postes de direction en entreprises. **Mais sur tous ces points, il n'y pas d'engagements nouveaux et concrets de la part de l'Etat.**

- Enfin, de façon indirecte, des mesures visent à faciliter l'accès des femmes à l'emploi y compris dans des secteurs à prédominance masculine : développement des modes d'accueil, 35h (en 2001, remis depuis en partie en cause) ; loi sur la formation professionnelle visant à favoriser les femmes (via la création du DIF, cf. ci-joint).

Mais le bilan de ces dispositifs est plutôt négatif : tout se passe comme si les politiques publiques avaient pas d'influence sur les choix d'orientation, sur la ségrégation professionnelle et que ceci relevait des acteurs sociaux (école, famille, partenaires sociaux). Par ailleurs, aucune mesure en faveur de l'accès des hommes à des postes très féminisés n'est envisagée.

### 3.b Job evaluation

Officiellement en France, il n'y a toujours pas de vraies préoccupations publiques sur la question des système de classification et de *job evaluation* du point de vue de l'égalité. Pourtant, **l'Accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes** signé le 1<sup>er</sup> mars 2004 énonce le besoin d'un « réexamen quinquennal des classifications, des critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail afin de repérer, de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les hommes et les femmes et de prendre en compte l'ensemble des compétences mises en œuvre » (article 13). A notre connaissance, ceci n'a pas fait l'objet d'un suivi, même si des méthodes de job évaluation existent évidemment en France et que le système de classification des emplois sont essentiels dans la définition des rémunérations. Tout se passe comme si ces méthodes étaient neutres et n'avaient pas d'incidence sur la non mixité et les écarts de salaires (les métiers à prédominance féminine étant moins attirants).

Nous réalisons actuellement une étude<sup>7</sup> sur ce thème qui n'en est qu'au début. Compte tenu de certaines difficultés à entrer dans des entreprises, encore résistantes à ce type d'approche, nous avons pour le moment mener les comparaisons de métiers suivantes : assistantes de gestion / responsables de secteur de l'eau ; gestionnaires/ agents techniques ; infirmières / agents-chefs hospitaliers ; agents d'entretien / agents techniques ; attaché(e)s territoriaux / ingénieurs territoriaux.

Ces emplois se situent en général au même niveau du système de classification interne à l'entreprise ou l'établissement et ont comme particularité d'être à chaque fois, à prédominance féminine / masculine (c'est-à-dire avec environ 70% de représentation d'un sexe).

Notre méthode a été « modeste » et constitue une première étape : nous avons procédé à une évaluation de la définition réelle de chaque emploi et comparé les fiches de postes et les rémunérations de ces emplois. Puis nous avons procédé à des enquêtes auprès des salariés (entretiens individuels et de groupe, suivi de leur activité...).

Nous avons ainsi dégagé, en première analyse, certains traits marquants de ces comparaisons :

- **Il y a du côté des métiers à prédominance masculine**, une reconnaissance d'un **vrai métier**, une culture du métier, une définition précise du poste et une corrélation parfaite avec le grade ; on a souligné une forte légitimité, une valorisation sociale, y compris pour des postes intermédiaires voire peu qualifiés (agents techniques par exemple). Il y a un refus de dépasser le cadre stricte de la fonction, un sentiment d'être indispensable, irremplaçable ; des revendications pour changer de grade, avoir des promotions...
- **Du côté des emplois à prédominance féminine**, les contenus des postes apparaissent plus flous, font appel à des compétences non reconnues, « invisibles », même pour des emplois qualifiés. Les contenus apparaissent plus personnalisés, les emplois plus individualisés, ce qui rend les

---

<sup>7</sup> S. Lemièrre, R. Silvera, *Evaluer les emplois pour réduire les inégalités salariales entre femmes et hommes*, étude pour l'IRES.

revendications collectives plus difficiles. Les salariées de ces postes ont tendance à personnaliser elles-mêmes leur travail, loin d'une reconnaissance collective (surtout pour les postes de secrétariat, de gestion).

- **La reconnaissance historique des métiers techniques** joue un rôle toujours central : les métiers d'hommes, les filières techniques (dans les fonctions publiques) sont mieux définis et reconnus syndicalement y compris quand ils ne sont pas au cœur du métier de l'entreprise : (par exemple à l'hôpital). D'où des différences dans les filières, les promotions, l'attribution de primes... entre les postes traditionnellement occupés par des hommes et ceux occupés encore par des femmes. L'exemple des collectivités locales est révélateur : alors que les attachés territoriaux (cadres administratifs A de la fonction publique, encore à prédominance féminine) occupent de plus en plus les mêmes postes que les ingénieurs (cadres techniques A de la fonction publique, encore à prédominance masculine), le système d'avancement et de primes reste différent : les ingénieurs ont une prime annuelle de 10 000€ (contre 5 000€ chez les attachés)
- **Encadrer** même 4 personnes est une compétence sur-valorisée pour des postes à prédominance masculine par rapport à d'autres types de responsabilité. L'encadrement du point de vue de l'autorité hiérarchique est sur-valorisée par rapport à des activités de coordination et d'organisation du travail ou par rapport à des responsabilités sur des patients... Le fait même d'avoir des personnes sous sa responsabilité, y compris lorsque ces personnes sont autonomes (agents techniques) est nettement plus valorisé que la responsabilité sur des données comptables parfois importantes.
- La **pénibilité** ne revêt pas le même sens selon les métiers, et ici le poids de la culture syndicale traditionnelle a joué en défaveur des postes à prédominance féminine : les horaires discontinus des infirmières, le fait de porter des corps lors de la toilette ou le port de meubles des agentes d'entretien des lycées, tout cela est totalement invisible dans les définitions de postes, dans leur valorisation. Les personnes concernées elles-mêmes ont intériorisé ce déni, cette invisibilité.
- **La définition de la qualification** est au total complexe et très variable selon les pratiques :
  - le **diplôme** (parfois élevé chez des jeunes femmes) sera largement dépassé par le rôle joué par l'expérience pour des postes à prédominance masculine ; inversement dans le cas du lycée passer ou non le concours, avoir ou non un CAP vont définir la frontière entre agents « sans qualité » et agents techniques, même si financièrement la différence sera faible, à terme, au niveau de la mobilité, de la carrière, tout va se jouer...
  - La **technicité** reste aussi difficile à appréhender : pour les métiers où le relationnel est important, on a tendance à nier la composante technique de ces pratiques et à les reléguer dans le champ du comportement personnel, du purement informel, voire « naturelle ».

- La notion de **polyvalence** est enfin totalement différente selon s'il s'agit d'emplois reconnus, qualifiés ou non. Etre polyvalente pour une « agente » d'entretien signifie une absence de spécialisation et de reconnaissance, c'est être « bonne à tout faire », alors qu'ailleurs, notamment dans l'industrie, la polyvalence sera valorisée...

Nos premières conclusions confirment donc en partie nos hypothèses initiales : derrière la construction des métiers « d'hommes » ou de « femmes » apparaissent une valorisation différente de certains critères et une sous-évaluation des critères requis dans la définition des emplois à prédominance féminine ici étudiés. Mais leur revalorisation ne va pas de soi. Elle suppose de remettre en cause des systèmes établis, souvent légitimés par tous les acteurs – y compris par les premières concernées...

### 3.b *Skill Shortages*

En termes de pénuries d'emploi, on sait que des besoins se font sentir dans les domaines suivants : bâtiment, plasturgie, hôtellerie-restauration, alimentation. Si dans les deux premiers secteurs, le recrutement est difficile pour les hommes et a fortiori pour les femmes, les deux autres secteurs sont plus attractifs pour l'emploi féminin. Mais les conditions de travail jouent fortement dans les tensions existantes en termes d'emploi (horaires, pénibilité...). Enfin, un secteur en plein développement déjà évoqué précédemment porte sur les services à la personne que le gouvernement veut développer et qui concerne en première ligne les femmes, même si les risques de déclassements professionnels sont forts pour elles. Une approche en termes de *gender mainstreaming* pourrait faciliter une meilleure adéquation entre emplois disponibles et chômeurs en termes de compétences. Cela supposerait de poursuivre les politiques en matière d'incitation à la mixité des emplois (dans les deux sens, y compris en faveur des hommes dans l'accès à des emplois occupés surtout par des femmes).

Prenons l'exemple du bâtiment qui fait l'objet de campagne pour sa féminisation. Il est clair que les pénuries de main-d'œuvre sont au cœur de la problématique de la féminisation du secteur et d'une volonté affichée de jouer la carte de la mixité. Citons la Fédération française du bâtiment : « lors de la Convention de la FFB le 4 mars 2004, Christian Baffy, Président de la Fédération Française du Bâtiment, a lancé le défi de faire passer le nombre de femmes sur les chantiers et dans les ateliers de **10.000 à 30.000 d'ici à 2009** : "C'est aujourd'hui que demain se dessine, se choisit et se construit. Chaque année, le secteur doit recruter environ 100.000 personnes, et nous aurons besoin de tous les talents, des hommes et des femmes. Tout bouge très vite dans nos entreprises, les techniques, les exigences de confort de nos clients, les relations avec les jeunes, le comportement au travail. Toutes les entreprises sont concernées, certaines sont déjà adaptées, bien d'autres devront le faire. L'intégration du plus grand nombre de femmes dans nos équipes est déjà une réalité. Voilà donc une révolution en marche ! Les volontaires sont nombreuses et elles demandent à être accueillies dans nos entreprises.", Christian Baffy, Président de la Fédération Française du Bâtiment.

Selon la FFP, plusieurs raisons expliquent cette volonté :

- Tout d'abord, **l'évolution des mentalités avec une mixité croissante** dans tous les secteurs. Complémentarité hommes/femmes, réponse à une clientèle de plus en plus féminine, améliorations des conditions de travail et de l'image sont autant d'atouts mis en exergue par d'autres Professions. La société est mixte, pourquoi le Bâtiment ferait-il exception ?

- **Le besoin fort de recrutement en personnel qualifié** et plus particulièrement sur les chantiers et dans les ateliers. Les femmes sont de plus en plus nombreuses à souhaiter travailler dans le Bâtiment. Elles sont capables comme les hommes d'acquérir les compétences nécessaires. Tous les métiers leur sont ouverts. Alors pourquoi se priver de 50% des talents de la population ?
- Et enfin **l'évolution de l'exercice des métiers**. Les progrès techniques du chantier et de la mise en oeuvre des matériaux, la plus grande mécanisation et l'adaptation de l'outillage rendent aujourd'hui plus facile le travail des femmes dans tous les métiers du Bâtiment. Pourquoi les femmes n'en profiteraient-elles pas ?

Dans tous les départements, des initiatives sont prises pour informer, former et recruter les femmes dans les métiers du Bâtiment. Par exemple :

#### **Information**

- Réunions de présentation des métiers du Bâtiment dans les collèges, à l'ANPE...,
- Accueil de femmes lors des forums emploi/formation et dans les Fédérations (Haut Rhin, Oise, Mayenne, Var, Bourgogne...),
- Visites d'ateliers à l'AFPA et dans les CFA; visites de chantiers, organisées avec les entreprises; démonstrations grand public,
- Réalisation de vidéo avec témoignages (Drôme-Ardèche, Nord-Pas-de-Calais, Franche-Comté, Mayenne...),
- Diffusion de dépliants et affiches (Aveyron, Midi-Pyrénées, Pays de la Loire,...),
- Sensibilisation de chefs d'entreprises par d'autres chefs d'entreprise (Nord-Pas-de-Calais, Deux-Sèvres, Midi-Pyrénées, Bretagne...),
- Séminaires avec témoignages de femmes et de chefs d'entreprise.

#### **Formation/Recrutement**

- Repérage d'emplois et de postes disponibles auprès des chefs d'entreprise (Corrèze, Normandie, Rhône, Aquitaine...),
- Diffusion de CV Femmes (Indre et Loire, Rhône...),
- Plates-formes de découverte des métiers avec immersions en entreprise,
- Actions de pré qualification et de formation,
- Mise en relation des employeurs et des femmes (Bourgogne, Bouches du Rhône, Limousin, Maine-et -Loire, Rhône...),
- Mise en place de marrainage pour accompagner les femmes en formation et les aider dans leur insertion professionnelle (Aquitaine, Bourgogne, Haute-Vienne...).

#### *3.c Training*

Le recours à la formation professionnelle, tout au long de la vie reste moins important pour les femmes : 23,8% contre 25,9% pour les hommes, mais sans précisions ici sur la durée et la nature de ces formations. On note que dans le secteur public, les femmes ont accès davantage à la formation (un tiers d'entre elles), mais en revanche ce chiffre est très faible pour les services aux particuliers (6%)



**Tableau 9 Taux d'accès à la formation selon l'employeur**  
En %

	Femmes		Hommes	
	Répartition	Taux d'accès à la formation	Répartition	Taux d'accès à la formation
<b>Secteur privé</b>	<b>68,3</b>	<b>20,3</b>	<b>79,1</b>	<b>23,4</b>
Services aux particuliers	8,6	6,6	0,6	9,8
Moins de 10 salariés	11,1	10,8	11,2	8,1
10-49 salariés	10,7	17,6	14,4	12,8
50-99 salariés	4,4	23,7	5,8	19,4
100-199 salariés	4,3	21,5	6,1	22,3
200-499 salariés	4,9	21,5	6,1	24,0
500 salariés ou plus	24,3	29,7	35,0	33,5
<b>Secteur public</b>	<b>31,7</b>	<b>31,0</b>	<b>20,9</b>	<b>32,8</b>
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>23,8</b>	<b>100,0</b>	<b>25,9</b>

Lecture : en mai 2003, 8,6 % des femmes salariées dans le secteur privé travaillaient dans les services aux particuliers. Parmi elles, 6,6 % ont suivi une formation organisée par leur employeur depuis janvier 2002. Champ : actifs salariés en mai 2003 en France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Formation et Qualification Professionnelle (2003).

Il paraît extrêmement important de développer l'accès des femmes à la formation continue, pour leur permettre des promotions et des déroulements de carrières plus conséquents. Une politique de gender mainstreaming supposerait de faciliter, voire de donner la priorité aux femmes pas seulement en termes d'aides au coût de la garde des enfants, comme il est habituellement proposé. Certains accords d'entreprise préconisent d'aller au delà et de donner la priorité à l'accès des femmes à la formation (entreprise Schneider Electric) ; de veiller à ce que le lieu, la durée des formations soient adaptées. Enfin, au retour de congés maternité ou parentaux, des entreprises introduisent un accès à la formation.

Following a multi-sector agreement, which was signed by all the unions, a law on vocational training was adopted on 4 May 2004. It incorporates the principle of an **Individual Right to Training** (DIF), which aims at enabling every employee to build up a credit of training time of 20 hours per annum that can be accumulated over six years and up to a limit of 120 hours. The initiative for using this acquired right to training belongs to the employee, but the implementation of DIF requires the employer's agreement as to the content of the chosen training. The multi-sector agreement indicates that one of the objectives is to introduce gender "parity" regarding access to training. **But it should be noted that some of the training time envisaged is outside working hours, thus making access more difficult for mothers.** At the beginning, DIF was not transferable from one sector to another, thus greatly limiting its accessibility in cases of employee mobility – and especially for women who have more transversal skills and occupations, such as assistants and administrative staff. The recent agreement on modernising the employment contract should facilitate transferring this right. A survey on DIF was carried out in 2006. It shows that more than 45% of training carried out in the framework of DIF concerned manual and clerical workers, 33% concerned foremen and higher level technicians, 15% managerial staffs and 10% professional staffs (thus reversing the usual situation of managerial and professional staffs having much more training than others). Most of the requests for training were made in **big companies**. Industry (64%) and banks-finance-insurance (63%) received most requests. Another striking fact of the study is

the balance observed between training during working hours and training outside working hours – 48% of those using DIF in the companies that were interviewed do so mainly during working hours and 44% outside working hours. In all, 78% of DIF training in the banks-finance-insurance sector take place during working hours, whereas industry accepts them mainly outside working hours. The most popular courses requested concern languages (36%) and mainly take place at lunchtime or in the evening. Computer and word processing courses are also popular (35% of requests), followed by those which are directly linked to a specific occupation (15%). **But, it should be noted that, according to the Ministry of Employment, only 3.6% of employees used DIF in 2006 (i.e. 14% of companies). Amongst them, more than half were men...** This could still change, as it is a recent measure (in 2005, only 6% of companies used DIF). Moreover, the share of women can increase as, in general, more of them benefit from specific forms of training (such as for validating skills acquired on the job and for skills assessment) compared with all forms of training, which they request less, because of the structure of employment (more managerial and professional staffs than clerical workers go on courses).

Enfin, une autre mesure pourra avoir des répercussions dans ce domaine : il s'agit de la validation des acquis de l'expérience qui permet d'obtenir une reconnaissance de compétences non formelles, et de valider ainsi en partie des diplômes. Mais nous avons montré dans le rapport sur l'inclusion sociale (2005) les limites de cette mesure : « This measure is *a priori* of interest, as it will enable those who are economically inactive, unemployed or without recognised qualifications to access jobs **notamment** in the social services area (social workers, carers and those providing services to individuals, etc.) where there are shortages. It involves validating social, family and other kinds of experience and, thereby, obtaining part of a diploma. In order to do this, training in this area will be totally overhauled and these occupations will become “more professional”. This measure is, in itself, of great interest. Unfortunately, nothing is indicated regarding consequences in terms of gender. It is well known that many women work in services to individuals and their work is undervalued (carers, nursing assistants and childminders, etc.). VAE could improve their situation if it involves taking into account, for instance, family experience (bringing up children and care for the elderly). There should also be parallel reflection with a view to gender balance in these jobs (promoting these occupations and possibility of external mobility), in order to encourage more men to come into the area of social services”.

### 3. Summary and recommendations

La ségrégation sectorielle et professionnelle reste un sujet d'actualité en France. Même si la France est dans une situation intermédiaire vis-à-vis de ces voisins européens, ce problème reste essentiel : les femmes occupent un nombre limité d'emplois et de secteurs, et ce facteur joue fortement sur les inégalités salariales et sur la précarité. Ce sont en effet les secteurs des services, les moins couverts sur le plan des conventions collective et syndicales, qui sont les plus féminisés et offrent des conditions de travail (horaires notamment), et de salaires faibles.

Ce constat ne date pas d'hier et bon nombre d'études, de politiques, de déclarations ont eu lieu pour dénoncer ces faits. Pour autant, on est frappé par l'inertie de ces politiques : tout comme les inégalités de salaire, la ségrégation semble irréductible. Nous avons tenté dans ce rapport d'expliquer pourquoi : les causes sont multiples, elles relèvent du jeu de tous les acteurs et combinent choix individuels et freins collectifs. Nous pouvons reprendre ici le type d'explication repérées : en premier lieu, ce sont les choix d'orientation scolaire qui sont mis en accusation, du fait de la prégnance de stéréotypes de genre qui marque tant les jeunes gens

que leur famille : les filles et leur famille perpétuent elles-mêmes la ségrégation en s'orientant toujours vers les filières les moins rentables (socialement et financièrement). Mais sur ce point, nous avons insisté sur l'ambivalence du lien : les choix d'orientation peuvent être perçus comme le reflet de la ségrégation professionnelle existante : il ne s'agit que d'une anticipation, vu la difficulté pour les filles d'entrer dans les filières d'emploi à prédominance masculine.

Par ailleurs, nous avons insisté sur le fait que la ségrégation scolaire n'explique pas tout : le choix des recruteurs, la discrimination à l'embauche joue un rôle souvent minimisé. Or des études montrent que ces barrières à l'embauche existent toujours et expliquent aussi le maintien de ces « bastions masculins ».

Certes, des évolutions existent sur les 20 dernières années : il ne reste quasiment plus d'emplois réservés aux hommes. Les femmes ont fortement progressé dans les emplois de cadres, et dans certains emplois prestigieux (médecins, avocats) ce qui inverse la tendance. Mais même dans ces cas, elles restent écartées du dernier cercle du pouvoir, comme en médecine, où on ne les retrouve pas parmi les chirurgiens ou dans le secteur privé des grandes entreprises, où elles ne sont pas à la tête des comités exécutifs.

Inversement, l'entrée des hommes dans les filières à prédominance féminine semble encore plus difficile : on ne connaît pas d'emplois masculins à plus de 99% occupés par des hommes, mais c'est le cas pour les assistantes maternelles et l'aide à domicile en général occupés à près de 99% par des femmes.

La féminisation de bon nombre de professions est donc en cours mais doit s'interpréter avec prudence : selon Le Feuvre (2007), trois écueils doivent être évités : pour certains cette féminisation se traduirait par une dévalorisation de ces professions (salaires moindres, reconnaissance plus faibles...). Ceci a été très critiqué car on a jamais pu démontrer le lien de causalité : n'est-ce pas plutôt parce que la filière est dévalorisée que les femmes vont être « autorisées » à y entrer ? en second lieu, certains auteurs vont estimer qu'il y aurait un changement radical lors de l'entrée de ces femmes dans ces professions car elles exerceraient différemment ces métiers, leur apportant leur « féminité », un rapport au pouvoir différent.. Ce type d'analyse tend à se développer et se fonde sur une « naturalisation des femmes », c'est le courant « essentialiste » qui apparaît ici et qui est critiquable. Enfin, d'autres n'y voient aucun changement, la féminisation ne changerait pas les rapports de genre, en réalité, les femmes qui arrivent dans ces bastions masculins sont amenées à copier les hommes, à adopter le modèle de la virilité. Cette dernière version a pu se vérifier pour les pionnières, mais ne peut s'adapter à la féminisation générale de certaines professions. Enfin, pour Le Feuvre, une quatrième tendance est en œuvre : la féminisation des professions remet en cause les pratiques de tous, y compris des hommes, non par leurs compétences qui seraient féminines, mais par les contraintes sociales qu'elles portent (notamment le rapport au temps et à la disponibilité) qui pourrait bousculer, pour les hommes également, le rapport au travail (voir le cas des médecins).

Au total, il nous paraît difficile de faire des recommandations, tant le système est complexe et les tentatives d'action nombreuses et vaines. Nous ne faisons que pointer quelques éléments importants :

- Il convient de poursuivre **le travail sur les représentations** des métiers car les stéréotypes de genre persistent, notamment chez les jeunes garçons, mais aussi dans tout le corps enseignant.

- La ségrégation n'est pas qu'une affaire de politiques éducatives : **les actions envers les entreprises** doivent se développer pour lever certaines formes de discriminations persistantes notamment à l'embauche. La diffusion des bonnes pratiques menées dans certains secteurs (automobile, bâtiment) doit se généraliser. Des mesures « d'actions positives » visant à favoriser l'emploi des femmes, à compétences égales, sont encore trop rares en France (voire critiquées comme n'étant pas « légitimes »). Or il apparaît que « naturellement » les entreprises ont tendance à reproduire à l'identique leur mode de recrutement et d'organisation qui exclut les femmes. Pour autant, les femmes ne doivent pas être perçues comme une « armée de réserve » et n'être sollicitées qu'en cas de pénuries d'emplois, dans des secteurs difficiles comme le bâtiment. La revalorisation de ces emplois est un préalable nécessaire à leur mixité .
- **Les organisations syndicales** ont également un rôle à jouer, afin de s'implanter dans ces « bastions féminins » où le droit du travail n'est pas toujours bien appliqué, en termes d'horaires de travail, de dignité au travail et de rémunération. La couverture syndicale de ces secteurs contribuerait à terme à l'entrée des hommes dans ces emplois.
- **Développer des systèmes d'évaluation des emplois non discriminante** permettrait également de revaloriser certains emplois à prédominance féminine et d'attirer des hommes également dans ces emplois.

### **Bibliography**

Angeloff T. (2005), « Emplois de service » in Maruani (dir), *Femmes, genre et sociétés, l'état des savoirs*, La Découverte.

Bosse N, Guégnard C. (2007), « Les représentations des métiers par les jeunes : entre résistances et avancées », *Travail, genre et sociétés*, n°18, novembre.

Boudon R. (1973), *L'inégalité des chances. La mobilité sociale dans les sociétés industrielles*, Paris, Armand Colin.

Bourdieu P., Passeron J. C., (1970), *La reproduction, Eléments pour une théorie d'enseignement*, Paris, ed. De Minuit.

Centre d'Analyse stratégique (2007), Réduire la segmentation du marché du travail selon le genre et accroître les taux d'emploi féminin : à court terme, est- ce compatible ?, *La note de la veille*, n°72, septembre. <http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/NoteVeille72.pdf>

Conseil économique et social (2007), *Le développement des services à la personne*, rapport présenté par Y. Vérollet.

Couppié T., Epiphane D. (2006), « La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail », *Formation et Emploi*, , n°93, janvier-mars, CEREQ.

Croff B. Mauduit M (1999), „Les compétences domestiques dans la sphère professionnelle: l'exemple des aides à domicile“, in Silvera R dir *Les femmes et le travail, nouvelles inégalités, nouveaux enjeux*, VO Edition

Divay S. (2005), « Incidences de la féminisation de la profession de médecin en France sur le rapport au travail des étudiant-e-s et des jeunes généralistes », *document de travail*, CES-MATISSE.

Doniol-Shaw G. (2005), *La qualification des emplois de l'aide à domicile*, LATTS - UMR CNRS 8134, Avril

Duru-Bellat M. (1993), « Réussir en maths, plus dur pour une fille ? », *Cahiers pédagogiques*, n°310.

Duru-Bellat M. (1995), « Socialisation scolaire et projets d'avenir chez les lycéens et les lycéennes. 'La cause du probable' et son interprétation sociologique », *L'orientation scolaire et professionnelle*, n°1, vol 24.

Ferrand M., Imbert F., Marry C., 1999, *L'excellence scolaire : une affaire de famille, Le cas des normaliennes et normaliens scientifiques*, l'Harmattan,

Gouyon M. , Guerin S. , (2006), « L'implication des parents dans la scolarité des filles et des garçons : des intentions à la pratique », *Economie et Statistiques*, n°398-399.

Insee (2008), *Regards sur la parité, femmes et hommes*.

Hardy-Dubernet (2005), « Femmes en médecine : vers un nouveau partage des professions ? », *Revue française des affaires sociales*, n°1.

Lapeyre N. Le Feuvre N. (2005), « Féminisation du corps médical et dynamiques professionnelles dans le champ de la santé », *Revue française des affaires sociales*, n°1.

Le Feuvre (2007), « les processus de féminisation au travail : entre différenciation, assimilation et « dépassement du genre », in C. Guillaume (dir), « Les femmes changent-elles le travail », *Sociologies pratiques*, n°14.

Meron M., Okba M., Viney W. (2006), « les femmes et les métiers : vingt ans d'évolution contrastée », *Données sociales*, Insee.

Meron M. (2005), « Des femmes et des métiers, encore bien loin de la parité », in Maruani (dir), *Femmes, genre et sociétés, l'état des savoirs*, La Découverte.