

Mixité des métiers

Principaux enseignements et propositions tirés du chapitre

« Orientations scolaires et métiers : une insuffisante mixité
qui pénalise surtout les jeunes moins qualifiés »

par Vanessa Wisnia-Weill, Frédéric Lainé et Marie-Cécile Naves¹

1. Principaux enseignements

■ *Une non-mixité des métiers*

Seuls 17 % des métiers, représentant 16 % des emplois, peuvent être considérés comme **mixtes**, c'est-à-dire comportant entre 40 % et 60 % des deux sexes.

Une poignée de secteurs sont en grande partie responsables du niveau élevé de segmentation des marchés du travail : ce sont les secteurs du sanitaire et du social, le **secteur éducatif, de la construction et de l'industrie**. Dans les pays où les professions mixtes ont progressé, les secteurs à dominante masculine se sont davantage ouverts aux femmes.

■ *Un effet de circularité*

Le problème est systémique. On constate un « effet de circularité », où **l'inégalité des trajectoires professionnelles des femmes et des hommes renvoie à l'inégal partage du temps domestique et parental**, et à une division sexuelle du travail qui expose très tôt les enfants à des représentations stéréotypées, lesquelles à leur tour perpétuent ces dissymétries et influencent les choix d'orientation et les parcours d'insertion professionnelle.

À la maison comme à la crèche ou à l'école pré-élémentaire, les enfants sont très majoritairement pris en charge par des femmes : 99 % des salariés des établissements **d'accueil des jeunes enfants sont des femmes** ; le taux de masculinisation atteint son maximum avec 3 % **d'hommes parmi les éducateurs de jeunes enfants** ; on compte 7 % **d'hommes parmi les professeurs des écoles** (en pré-élémentaire). Les enfants font ainsi très vite le lien entre « **pourvoyeur de soin ou d'éducation** » et « **activités féminines** ».

¹ In Commissariat général à la stratégie et à la prospective, *Lutter contre les stéréotypes filles/garçons. Un enjeu d'égalité et de mixité dès l'enfance*, travaux coordonnés par Marie-Cécile Naves et Vanessa Wisnia-Weill, rapport à paraître.

En outre, notre structure de prise en charge des jeunes enfants compose avec un héritage sanitaire et « materneliste » moins favorable à la mixité hommes/femmes que le modèle plus « développemental » de certains pays¹. Au Danemark, en Norvège, plus récemment en Allemagne, on peut atteindre 10 % d'hommes dans les effectifs des établissements d'accueil des jeunes enfants.

Cette polarisation entre hommes et femmes pourrait n'être que relative mais elle vient souvent redoubler une image inégalitaire des métiers occupés par les parents. L'insuffisante mixité alimente une vision essentialiste de la division sexuée du travail.

■ Des conséquences néfastes pour les femmes comme pour les hommes, et pour l'emploi

La segmentation des métiers entre les hommes et les femmes explique nombre d'inégalités professionnelles, notamment des salaires moindres ou le temps partiel subi chez les femmes. Les hommes sont quant à eux écartés des métiers porteurs de la petite enfance (et exposés à une plus grande vulnérabilité des relations père-enfant en cas de séparation). Globalement, cette faible mixité abaisse la réserve de talents disponibles. Plus encore, on constate actuellement sur une série de métiers porteurs d'emplois que moins ces métiers sont mixtes, plus les employeurs ressentent des difficultés de recrutement.

■ Une mixité en recul chez les moins diplômés

En France, la mixité a globalement progressé dans les métiers les plus qualifiés (cadres et professions intermédiaires), à l'exception notable des ingénieurs de l'informatique. Cependant, la segmentation hommes/femmes est restée très forte pour les ouvriers et les employés. Les femmes devraient continuer à tirer parti de leur meilleure réussite scolaire et accroître encore leur présence parmi les professions les plus qualifiées. En revanche, la segmentation risque de perdurer pour les employés et les ouvriers à l'horizon 2020.

Part des femmes selon le niveau de qualification dominant (en pourcentage)

Niveau de qualification dominant de la famille professionnelle	1990	2000	2010	2020
Indépendant	36,3	34,1	32,1	31,7
Ouvrier peu qualifié	30,3	27,2	22,9	23,6
Ouvrier qualifié	10,4	11,4	13,1	13,3
Employé peu qualifié	80,0	79,5	78,3	77,6
Employé qualifié	67,4	71,1	74,1	74,5
Profession intermédiaire	41,8	46,4	49,6	51,3
Cadre	36,5	39,8	42,5	45,8
Ensemble	42,7	45,3	47,5	48,8

Champ : ménages ordinaires ; France métropolitaine.

Source : INSEE, enquêtes Emploi 1990 à 2010 ; DARES, séries rétropolées 1990 à 2002 ; projections CAS-DARES

¹ En France, les professionnels de la petite enfance sont en majorité issus de la puériculture et de l'assistance maternelle, quand d'autres pays recourent plus massivement à des profils d'éducateurs de jeunes enfants.

■ *Un verrou clé, l'enseignement professionnel et technologique, et un problème de justice sociale*

Cette situation recoupe un phénomène insuffisamment connu : **à l'issue de la classe de troisième, plus de 20 % des jeunes – garçons ou filles – vont se trouver « démixés »¹** à un âge clé de la socialisation : **ce sont essentiellement ceux qui rejoignent l'enseignement professionnel ou technologique, où les classes populaires sont surreprésentées.** Ce manque de mixité va réduire les opportunités professionnelles des jeunes, en particulier des filles, qui se trouvent cantonnées à un nombre de métiers plus restreint.

■ *Il faut tenir compte des asymétries entre garçons et filles*

Le choix d'un métier atypique (à forte dominante masculine pour une fille, ou inversement) n'a ni le même gain en termes d'insertion professionnelle ni le même coût personnel. La meilleure réussite scolaire des filles ne doit pas cacher une moindre intégration professionnelle, pour les moins qualifiées, qui tient à plusieurs facteurs : une concurrence directe avec les filles titulaires d'un diplôme en post-bac sur les filières très « féminines » telles que la compatibilité, la gestion ou le secrétariat, une forme d'évincement de fait de l'apprentissage et des filières professionnelles les plus porteuses, et des parcours difficiles pour celles qui transgressent. **20 % des filles en second cycle professionnel entrent en apprentissage contre 34 % chez les garçons.**

2. Propositions

■ *Une action systémique*

Seule une action systémique pourrait porter des fruits durables en faveur de la mixité. Plusieurs leviers complémentaires doivent être actionnés : formation des formateurs et des prescripteurs (orientation, apprentissage et contrats aidés, accompagnement des **demandeurs d'emploi**), **information des élèves et du grand public, mobilisation des acteurs professionnels** pour des journées découvertes dans les **bassins d'emploi**, tutorat renforcé dans certaines professions où l'**intégration** est plus difficile.

La ségrégation des métiers est à la fois éducative et post-éducative. Il faut donc agir sur l'**orientation dans le système éducatif mais aussi œuvrer** en partenariat avec les entreprises, faute de quoi cette montée en mixité risque de **s'avérer inefficace, voire néfaste pour ceux ou celles qui s'aventureront hors des voies les plus classiquement choisies par leurs pairs du même sexe, d'autant qu'il existe des asymétries entre filles et garçons.**

■ *Le ciblage nécessaire des secteurs et métiers clés pour opérer une montée en mixité*

Les politiques publiques d'orientation gagneraient à cibler des publics et des secteurs : les garçons (vers les métiers du *care*) ou les filles (vers les filières **techniques et d'apprentissage** porteuses). Il importe donc de déterminer des secteurs et métiers clés ou stratégiques², sur lesquels une montée en mixité est nécessaire, au-delà du seul effort en faveur des filles ingénieurs. Ce ciblage, avec un volet important sur les filières professionnelles ou technologiques, donnerait une nouvelle dynamique à une recherche trop générale de montée en mixité. Il pourrait se décliner dans les plans ou les objectifs contractuels établis **par l'État et les Régions.** À cet égard, les plans en faveur des filles ingénieurs – qui ont

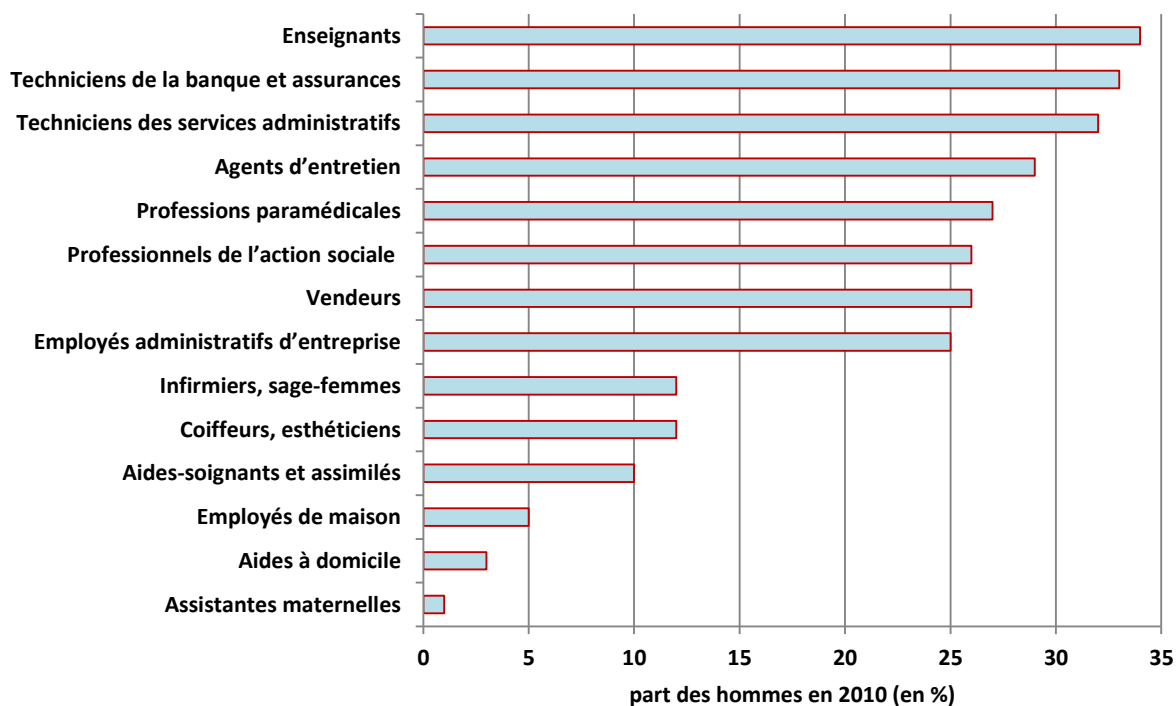
¹ Co-éduqués avec moins de 30% de l'autre sexe

² Sont considérés comme stratégiques les secteurs et métiers présentant un taux important de postes à pourvoir d'ici à 2020, en raison des créations d'emploi ou des départs en fin de carrière.

globalement porté leurs fruits, même si le processus n'est pas achevé – montrent que les démarches ciblées obtiennent des résultats.

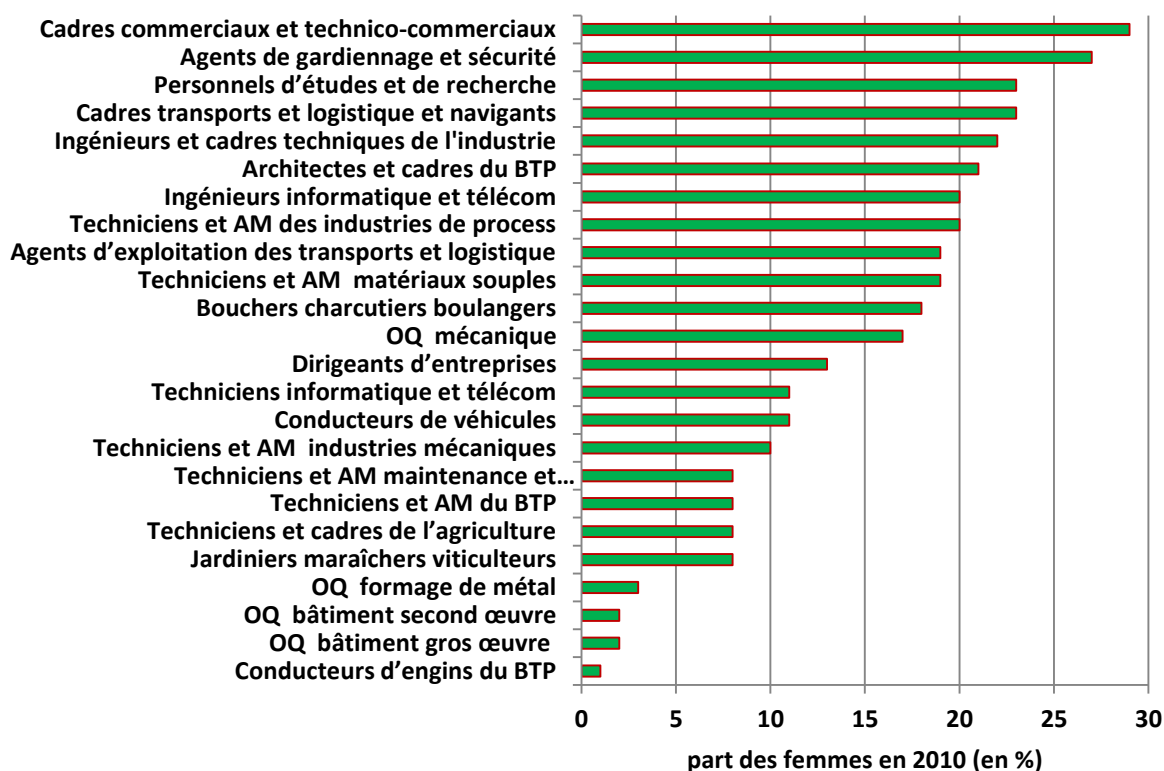
Dans un scénario de montée en mixité ciblée sur les secteurs « non mixtes » porteurs, on pourrait atteindre 150 000 à 180 000 **apprenties supplémentaires d'ici à 2020** (voir un exemple de méthodologie de ciblage possible ci-dessous).

Les métiers stratégiques à masculiniser



Source : Insee, Enquête Emploi et DARES ; traitement CGSP

Les métiers stratégiques à féminiser



Source : Insee, Enquête Emploi et DARES ; traitement CGSP

Proposition 1

Sur le modèle des bonnes pratiques étrangères, impliquer les familles pour faire découvrir les métiers à dominante masculine aux filles et à dominante féminine aux garçons, et développer des campagnes publiques donnant à voir des parcours atypiques pour les banaliser aux yeux de l'opinion publique.

Proposition 2

Modifier les rythmes du processus d'orientation en classes de troisième et de seconde pour favoriser un questionnement permettant aux jeunes d'envisager un parcours atypique au regard de leur sexe. Pour les élèves susceptibles de s'orienter en professionnel, favoriser le dialogue entre les familles et les chefs d'établissement, conseillers d'orientation, branches/chambres des métiers et de l'artisanat plus tôt (premier trimestre de troisième) afin de leur présenter les métiers stratégiques pour la montée en mixité et les conséquences en termes d'emplois.

Proposition 3

Intégrer dans les tableaux de suivi nationaux et régionaux des contrats de professionnalisation la dimension de la mixité des formations suivies, et des métiers et secteurs exercés.

Proposition 4

En privilégiant les métiers à la fois non mixtes, porteurs d'emplois et embauchant des jeunes, déterminer au niveau interministériel une liste de secteurs stratégiques pour une montée en mixité. Le ciblage permettra de dessiner une action cohérente articulant les leviers complémentaires à mettre en œuvre en direction des entreprises et des écoles pour améliorer la mixité au sein des métiers et des spécialités de formation, et éviter les effets

néfastes pour ceux qui seraient incités à rejoindre des parcours atypiques au regard de leur sexe.

Mieux informer les conseillers des missions locales et de Pôle emploi, notamment en montrant les dynamiques possibles pour les choix de carrières atypiques au regard du sexe, **tant en termes d'insertion que de trajectoires professionnelles ascendantes sur cette liste de métiers stratégiques.**

Proposition 5

Dupliquer les campagnes sur « les filles et les sciences » en campagnes sur « filles et technologie » (dont informatique).

Proposition 6

Généraliser les **conventions entre l'État et les Régions en faveur de la mixité et de l'égalité à la fois dans les filières de formation et dans les métiers, en associant les rectorats. Dans le cadre de ces conventions, déterminer des contrats d'objectifs sectoriels intégrant une logique de montée en mixité ciblée sur des secteurs ou des métiers (cf. proposition 3 déclinée sur le bassin d'emploi) impliquant conjointement les employeurs (via les fédérations professionnelles, les chambres des métiers et de l'artisanat) et les écoles (établissements, rectorat).**

- Informer les prescripteurs de ces priorités et des possibilités afférentes (enseignants, chefs **d'établissement et conseillers d'orientation**), afin **qu'ils puissent** orienter de manière plus diversifiée les jeunes garçons et filles.
- Ouvrir dès le premier trimestre en troisième un dialogue avec les chambres de métiers et **de l'artisanat** pour les collégiens pressentis pour une orientation en voie professionnelle : les conseillers des **chambres des métiers et de l'artisanat pourraient** par exemple recevoir les familles dans les établissements ou donner des conseils sur les dossiers.
- Mener une campagne grand public à destination des collégiens et des familles préalablement informés, les guider vers les ateliers et les dispositifs découvertes organisés par la région, mettre en place des dispositifs incitant à découvrir un métier masculin pour les filles et un métier féminin pour les garçons.

Proposition 7

Négocier avec les branches professionnelles ou fédérations professionnelles et réseaux **locaux d'employeurs identifiés (selon la proposition 3) des objectifs chiffrés de montée en mixité ciblée sur des métiers dans l'apprentissage et les contrats de professionnalisation.**

Pour ce faire :

- développer des conventions avec les OPCA (Organismes paritaires collecteurs agréés), en particulier ceux qui sont le plus en lien avec les petites entreprises ;
- développer le tutorat renforcé pour aider les jeunes filles à trouver des stages **d'apprentissage dans les métiers ciblés, et à s'y maintenir** ;
- établir un catalogue de bonnes pratiques au niveau national et des performances des CFA (Centres **de formation d'apprentis**) en régions en matière de mixité ;

- développer l'action des **ARACT (Associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail)** dans les secteurs ou les métiers qui auront été considérés comme stratégiques pour une politique de développement de la mixité professionnelle¹ ;
- inciter les entreprises à inclure un suivi de la montée en mixité dans les emplois et en apprentissage ;
- former/informer les missions locales à/sur ces objectifs pour les contrats de professionnalisation.

Proposition 8

Développer l'apprentissage et de façon générale l'alternance dans des métiers à dominante féminine où l'apprentissage est traditionnellement peu présent², par exemple à l'occasion des COM (contrats d'objectifs et de moyens).

Proposition 9

Initier un **plan national d'action pour la montée en mixité des métiers de la petite enfance au sein du futur « Plan métiers de la petite enfance »**. Dans ce cadre : fixer un objectif incitatif de progression des effectifs masculins en formation à horizon de cinq ans ; **sensibiliser les conseillers du service public de l'emploi et des Missions locales à un accompagnement des hommes vers les métiers de la petite enfance** ; appuyer cette démarche par une campagne de promotion ciblée sur les hommes en parcours de réorientation/reconversion/réinsertion professionnelle ; élaborer une ingénierie de formation adaptée.

¹ Discuter d'un éventuel assouplissement des conditions d'hygiène pour les PME (pour éviter que les question des toilettes et douches ne restent un obstacle). Utilisation des contrats de mixité et des actions du FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) à destination des jeunes pour inciter à des parcours atypiques, y compris en facilitant l'adaptation des postes de travail et des vêtements professionnels.

² Il s'agit typiquement de développer l'apprentissage dans les secteurs de services à la personne. Cela paraît structurellement limité pour les aides à domicile compte tenu des relations employés/employeurs spécifiques du secteur, mais plus envisageable dans les structures collectives.