

Ségrégation des genres dans la formation professionnelle

Le métier forme l'identité, y compris en termes de genre

Par Irene Kriesi et Miriam Grønning

En Suisse, bon nombre de jeunes effectuent un apprentissage typique de leur sexe. Plus tard également, les femmes et les hommes exercent des professions différentes. Cela a des conséquences pour l'ensemble de leur carrière et pour les entreprises. Mais qu'est-ce qui pousse les jeunes à faire ces choix ? La recherche permet de dégager quelques pistes.

En 2019, les professions en Suisse ont encore clairement un sexe – et la majorité des jeunes est guidée par ce sexe. La plupart continuent à choisir une profession dominée par leur propre sexe, comme le montrent les nouvelles études de Melina Heiniger et Christian Imdorf ainsi que de Jürg Schweri et Andreas Kuhn. Ce comportement s'observe beaucoup plus chez les jeunes qui suivent une formation professionnelle que chez les étudiantes et les étudiants des universités. Par exemple, 42 pour cent des jeunes femmes dans une profession typiquement féminine et 65 pour cent des jeunes hommes effectuent un apprentissage dans une profession typiquement masculine (voir p. 4–5 de ce numéro).

Pour la majorité d'entre nous, il est évident que les filles et les garçons ont souvent des souhaits de métier différents. Nous avons grandi avec l'idée que l'infirmière est une femme et que le menuisier est un homme. Le fait que ces différences ne sont pas uniquement dues à des différences naturelles entre les sexes n'apparaît que lorsque la composition des professions en termes de genre est examinée d'un point de vue comparatif ou dans une perspective historique.

Premièrement, bien que dans la plupart des pays les hommes apprennent des professions techniques et les femmes des professions sociales, les différences sont plus prononcées en Suisse qu'ailleurs. Deuxièmement, un certain nombre d'exemples montrent que le genre associé à une profession peut également changer. Citons par exemple la profession d'enseignant du primaire, qui était un domaine masculin jusqu'au début du XX^e siècle. Comme Claudia Bischoff l'a montré dans ses travaux, même les soins infirmiers, à connotation féminine, ne

sont devenus un domaine féminin que dans la seconde moitié du XIX^e siècle.

Comment se produit la division des professions en domaines typiquement masculins et féminins – également appelée ségrégation professionnelle entre les sexes ? La recherche en sciences sociales propose diverses approches explicatives, présentées dans un article récemment publié par Irene Kriesi et Christian Imdorf dans un manuel de recherche pour la sociologie de l'éducation.

Le choix d'un métier selon le sexe comme décision rationnelle

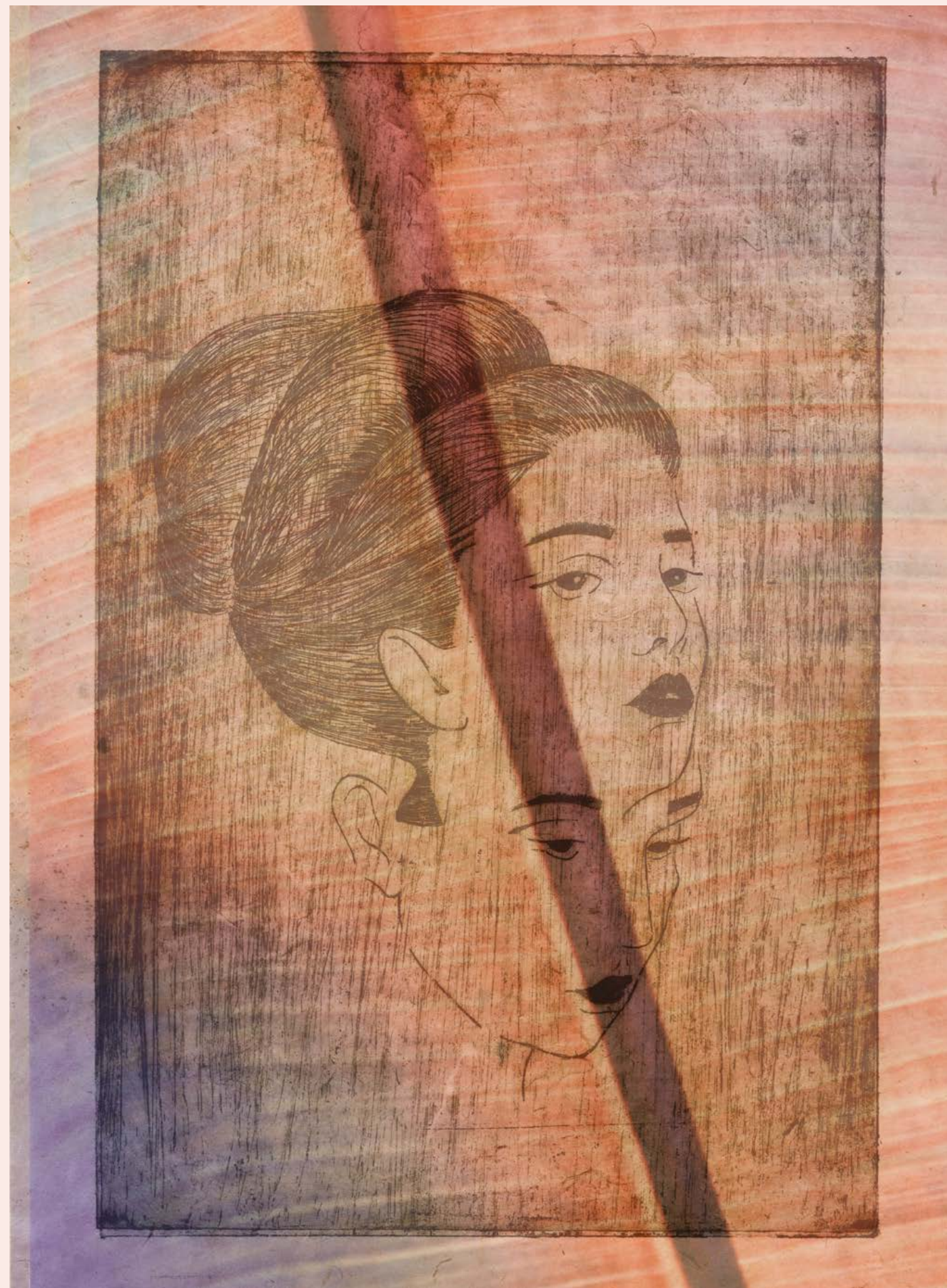
Selon une des approches, le choix d'un métier est surtout rationnel : les filles et les garçons choisissent une formation typique de leur genre parce qu'elle leur offre les plus grands avantages à long terme en matière de perspectives professionnelles et de revenus. Les professions dominées par les femmes offrent davantage de possibilités de travailler à

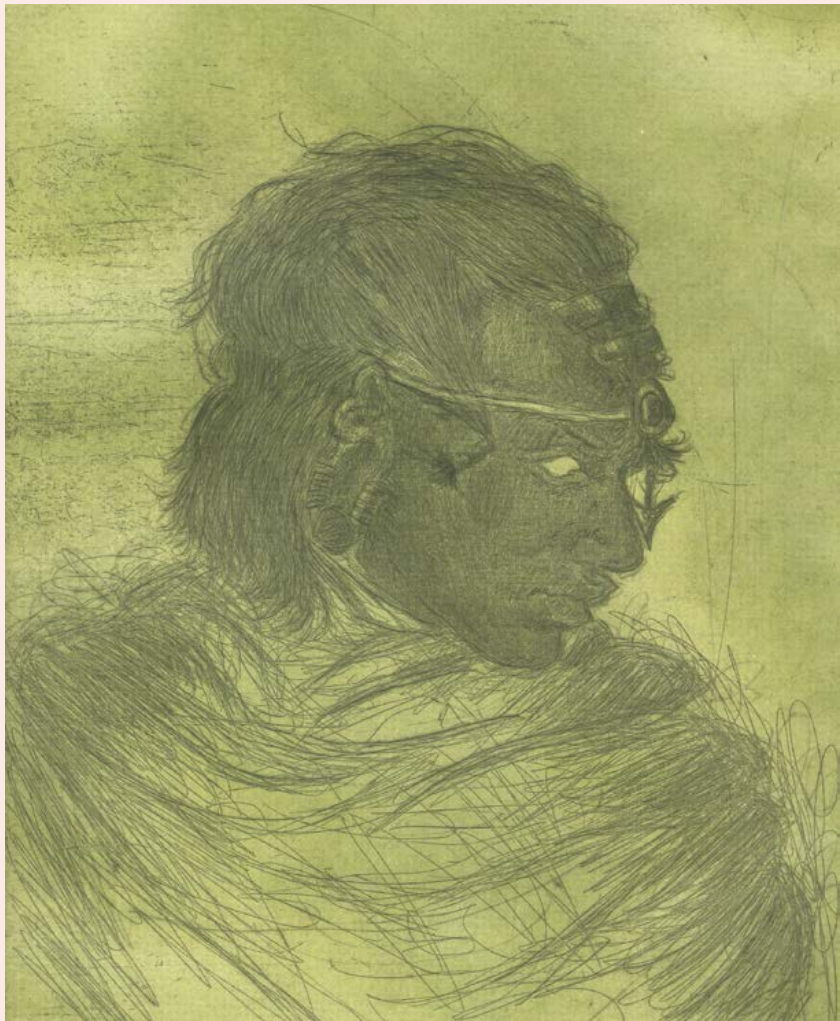
temps partiel et de meilleures chances de réinsertion après une interruption de carrière. Les professions dominées par les hommes, en revanche, sont caractérisées par des salaires plus élevés. Pour les jeunes femmes et les jeunes hommes qui anticipent les rôles de genre traditionnels, le choix d'un métier genré est donc un avantage.

Cette approche explicative met également l'accent sur les différences de compétences entre femmes et hommes. Elle postule que les performances moyennes relatives des jeunes femmes et des jeunes hommes diffèrent en termes de compétences linguistiques, de communication et d'aptitudes sociales, ainsi qu'en mathématiques et en compétences techniques. Étant donné que les compétences communicatives et sociales sont requises dans de nombreuses professions féminines et les compétences mathématiques et techniques dans de nombreuses professions masculines, il est utile pour la majorité des femmes et des hommes de choisir des professions typiques de leur sexe.

Les études disponibles peuvent montrer que ce sont avant tout les différents aménagements du temps de travail qui ont un pouvoir explicatif ; les femmes prêtent at-

Nous avons grandi avec l'idée que l'infirmière est une femme et que le menuisier est un homme.





↑ Illustration de **Lisa Marazzi**, atelier des techniques de la gravure, Centre scolaire des industries artistiques CSIA de Lugano

tention aux possibilités de travail à temps partiel et aux habitudes en matière d'heures supplémentaires. Cependant, la différence de compétences entre les femmes et les hommes est trop faible pour expliquer les différents choix de carrière.

Les stéréotypes comme facteur déterminant

Une autre approche explicative se concentre sur les visions culturelles concernant les caractéristiques des femmes et des hommes ainsi que les professions. Les femmes sont donc considérées comme particulièrement aptes à exercer des professions féminines, car on leur attribue des compétences sociales, émotionnelles et communicatives. Ces attributs sont également intégrés dans les profils professionnels des professions féminines. Inversement, les hommes sont considérés comme plus doués en mathématiques et en technique que les femmes, et ces caractéristiques sont associées aux profils professionnels de nombreuses professions masculines. Ces stéréotypes sexistes renforcent les choix de carrière typiquement masculins et féminins par le biais de trois mécanismes principaux.

Premièrement, ils conduisent à une socialisation différente des filles et des garçons et au développement d'intérêts différents. Cependant, les stéréotypes de genre façonnent également la perception de ses propres compétences. Les filles perçoivent leurs capacités mathématiques et techniques comme bien plus mauvaises que les garçons ayant des capacités comparables. Par conséquent, elles osent moins que les garçons choisir une profession où ces compétences sont importantes.

Deuxièmement, les stéréotypes de genre influencent la perception externe des parents, des enseignantes et des enseignants, des conseillères et des conseillers en orientation professionnelle et des responsables de la formation professionnelle dans les entreprises. Cela se reflète dans les conseils spécifiques au genre sur le choix de carrière et fait parfois hésiter les entreprises formatrices à recruter des apprenties ou des apprentis du « mauvais » sexe pour des professions fortement genrées.

Enfin, la recherche accorde un grand poids au troisième mécanisme, selon lequel les choix de carrière typiquement masculins et féminins dans les pays riches et très individualisés sont un moyen de développer et de stabiliser sa propre identité sexuelle. Le choix de la profession n'est donc pas principalement guidé par des considérations économiques. Il sert plutôt à la réalisation de soi et aide les jeunes

à exprimer leur propre identité sexuelle.

Cela explique également pourquoi la ségrégation professionnelle entre les sexes est particulièrement élevée dans les pays où la formation professionnelle est solide. Dans ces pays, la majorité des jeunes du même âge doivent choisir un premier métier dans lequel l'identité de genre est également développée. Comme l'accès à la plupart des professions qualifiées en Suisse est plus étroitement lié à une formation professionnelle formelle spécifique que dans les pays anglo-saxons, par exemple, la forte ségrégation entre les sexes qui caractérise le système éducatif persiste ultérieurement sur le marché du travail.

Les équipes mixtes fonctionnent mieux

Pourquoi la mesure du choix professionnel en fonction du genre est-elle importante ? À première vue, il ne semble pas problématique que les jeunes femmes et les jeunes hommes aient des intérêts différents et choisissent des professions différentes. Toutefois, la recherche montre qu'une forte ségrégation entre les sexes affecte à la fois les parcours de formation et de carrière individuels et la performance des entreprises. Par conséquent, une répar-

tition inégale des hommes et des femmes dans l'éducation et sur le marché du travail peut être problématique.

Des études récentes, comme celles de Julia B. Bear et Anita Williams Woolley, montrent que la productivité et le succès des groupes de travail sont liés à la composition des sexes au sein d'une profession. Les équipes de travail dans les professions où les femmes et les hommes travaillent en proportions à peu près égales font un meilleur travail. Cela s'explique en partie par le fait que la performance des femmes dans les professions mixtes est mieux reconnue. En outre, la communication dans les groupes mixtes est meilleure. Cela signifie, par exemple, que les temps de parole sont plus équilibrés et que les processus décisionnels au sein de l'équipe sont plus démocratiques. Une meilleure collaboration optimise les résultats des groupes de travail et conduit, par exemple, à une meilleure qualité des produits, à des rendements financiers plus élevés ou à une meilleure évaluation subjective du succès.

Moins bonnes perspectives

Les personnes actives occupant des emplois typiquement féminins ont souvent moins de possibilités de carrière que celles occupant des emplois non genrés ou typiquement masculins. D'une part, cela est dû aux structures d'entreprise, qui diffèrent en partie. Une assistante socio-éducative ou une assistante médicale ont par exemple moins de perspectives de carrière qu'un électronicien en multimédia ou qu'un informaticien, qui travaillent souvent dans de grandes entreprises avec des possibilités de carrière à l'interne. D'autre part, dans de nombreuses professions typiquement féminines, les possibilités de formation continue sont plus mauvaises que dans les professions où le rapport femmes-hommes est équilibré ou que dans celles où la proportion d'hommes est élevée. Cela a un impact sur les parcours professionnels des femmes et des hommes, car la formation continue est souvent une condition préalable importante à l'évolution de carrière.

La recherche montre également que le genre d'une profession est lié au salaire. Ce lien est mis en évidence dans une nouvelle étude réalisée par Irene Kriesi, Miriam Grønning et Stefan Sacchi, en particulier pour les jeunes personnes actives ayant suivi un apprentissage. Les résultats montrent clairement que les jeunes personnes salariées exerçant des professions typiquement féminines gagnent en moyenne 5 800 francs de moins par an que les personnes salariées exerçant des professions essen-



↑ Illustration d'**Alison Antonioli**, atelier des techniques de la gravure, Centre scolaire des industries artistiques CSIA de Lugano

tiellement masculines. Dans l'étude, les professions typiquement féminines sont définies comme des professions dans lesquelles au moins 70 pour cent du personnel employé sont des femmes, tandis que les professions typiquement masculines ont une proportion maximale de 30 pour cent de femmes.

Les femmes gagnent généralement moins

En principe, ces grandes différences pourraient également être dues au fait que la main-d'œuvre et les entreprises dans les professions à tendance féminine, à tendance masculine et à intégration de genre diffèrent en ce qui concerne des caractéristiques importantes telles que l'expérience professionnelle ou la taille des entreprises. Afin d'exclure de telles causes d'écarts salariaux, le salaire dans les trois types de professions a été examiné à l'aide d'analyses de régression. Les résultats sont présentés dans la figure en page 10. Premièrement, ils confirment que les personnes exerçant des professions typiquement féminines gagnent généralement moins que les personnes exerçant des professions typiquement masculines, même à qualifications comparables. Par exemple, les maçons sont mieux payés que les assistantes dentaires. En outre, le graphique montre

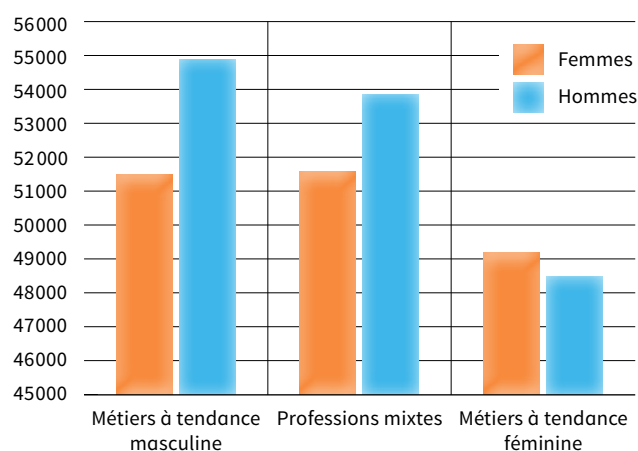
clairement que les femmes occupant des emplois à tendance masculine et où les genres sont intégrés gagnent nettement moins que leurs collègues à qualifications égales. Cela signifie, par exemple, que les femmes peintres gagnent moins que les hommes peintres. Dans les professions typiquement féminines, la différence de revenu entre les sexes est faible et statistiquement non significative.

Pourquoi ces différences salariales ?

La recherche s'interroge sur les causes de ces différences. Les salaires généralement plus bas dans de nombreuses professions typiquement féminines s'expliquent souvent par le fait que ces professions ont un statut inférieur à celui des professions typiquement masculines ou qui intègrent les deux sexes. Les caractéristiques associées aux profils professionnels des professions typiquement féminines sont moins bien considérées, ce qui se reflète également dans les salaires. Toutefois, cela n'explique pas pourquoi les femmes occupant des emplois à tendance masculine et qui intègrent les sexes gagnent moins que leurs collègues hommes à qualifications égales. Des études récentes suggèrent que le travail des femmes est moins valorisé que celui des hommes, quel que soit le type de profession. Cette attitude désobligeante peut à son tour exacerber l'écart salarial entre les professions typiquement féminines et typiquement masculines.

Une autre cause possible de la différence salariale est le type de connaissances transmises dans les professions typiquement masculines et féminines. Les professions masculines transmettent davantage de connaissances spéci-

Revenu annuel brut en francs suisses



Source : données de l'Enquête suisse sur la population active 2003–2016 ; les chiffres sont basés sur des analyses de régression propres pour des personnes actives ayant suivi une formation professionnelle initiale et possédant au maximum dix ans d'expérience professionnelle. Graphique : IFFP

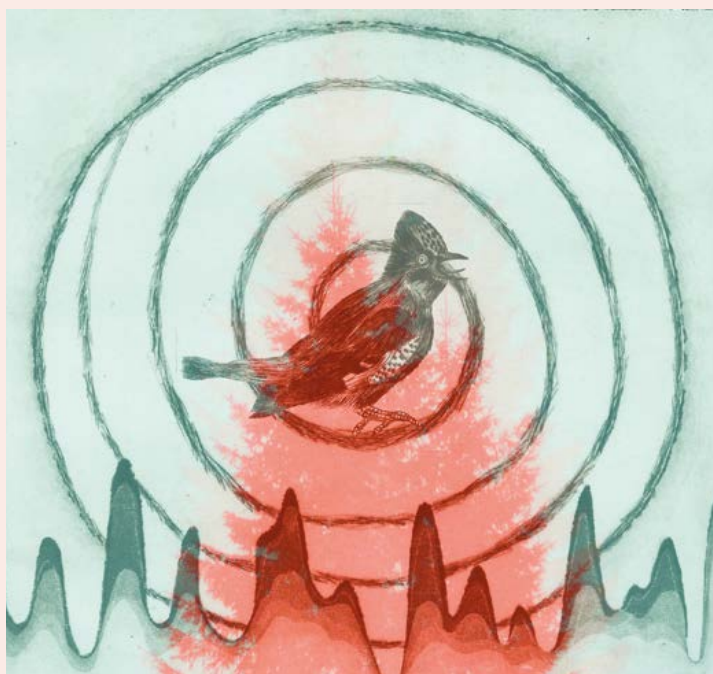
fiques à la profession que les professions féminines, qui mettent l'accent sur des connaissances plus interdisciplinaires. L'écart salarial est attribué au fait que l'expertise en début de carrière est mieux rémunérée que les connaissances générales. Bien que les formations professionnelles typiquement féminines en Suisse transmettent en moyenne effectivement moins de connaissances spécialisées que les formations typiquement masculines, cette différence ne peut, selon notre étude, expliquer qu'une très faible partie de l'écart salarial entre les professions à tendance masculine et celles à tendance féminine. Cette différence semble plutôt refléter des perceptions de la valeur du travail « féminin » et du travail « masculin », influencées culturellement et historiquement, et qui persistent encore aujourd'hui.

■ Irene Kriesi, co-responsable de l'axe prioritaire de recherche « Pilotage de la formation professionnelle », IFFP ■ Miriam Grønning, collaboratrice scientifique du champ de recherche « Conditions institutionnelles de la formation professionnelle », IFFP

- www.iffp.swiss/champ-de-recherche-32-projets
- www.iffp.swiss/champ-de-recherche-32-publications

Bibliographie

- Grønning, M., Kriesi, I. & Sacchi, S. (en préparation). *Skill specificity of upper-secondary training occupations and the gender pay gap*. À paraître probablement en 2020 dans la *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*; Sonderheft 2020 *Berufe und soziale Ungleichheit*.
- Heiniger, M. & Imdorf, C. (2018). *The role of vocational education in the transmission of gender segregation from education to employment: Switzerland and Bulgaria compared*, *Journal for Labour Market Research*, 52(1).
- Kriesi, I. & Imdorf, C. (2019). *Gender Segregation in Education*. Pages 193–212 in R. Becker (Ed.), *Research Handbook of Sociology of Education*. Cheltenham (UK) et Northampton, MA (USA) : Edward Elgar Publishing.
- Bear, J. B. & Woolley, A. W. (2011). *The role of gender in team collaboration and performance*. *Interdisciplinary Science Reviews*, 36(2), 146–153.



↑ Illustration de **Giulia Ferrario** et **Lara Müller**, atelier des techniques de la gravure, Centre scolaire des industries artistiques CSIA de Lugano