

## en ligne

LA DIVERSIFICATION DES CHOIX PROFESSIONNELS  
DES FEMMES ET DES HOMMES

&gt; SYNTHÈSE DE LA RECHERCHE-ACTION

08

NOVEMBRE 2016

**En bref**

La progression de la mixité au sein des différents métiers et secteurs d'activité constitue à la fois :

→ **un enjeu de sécurisation des parcours professionnels des femmes et des hommes :**

- à travers l'élargissement des choix professionnels de tous,
- au regard du caractère bien souvent exemplaire des reconversions atypiques ;

→ **un levier économique :**

- pour les entreprises : afin d'agir sur des difficultés de recrutement, des problématiques d'absentéisme, de conditions de travail, d'usure professionnelle...,
- pour les territoires : afin de dynamiser les bassins d'emploi à travers des actions ciblées « mixité des métiers », de favoriser les coopérations entre acteurs pour une plus grande efficacité des dispositifs de retours à l'emploi...

Pour autant la mixité des métiers n'est pas un allant de soi. Si les actions promouvant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont nombreuses en région, la répartition sexuée des effectifs entre les différents métiers et secteurs d'activité reste très marquée.

Afin de mettre en évidence des éléments clés pour avancer, l'ORM a déployé une recherche-action en plusieurs étapes :

**LES DIFFÉRENTES ÉTAPES DE LA RECHERCHE-ACTION (OCTOBRE 2015 – DÉCEMBRE 2016)**

L'analyse du matériau recueilli ouvre sur différents constats et axes de travail dont le présent document constitue une synthèse.

CETTE PUBLICATION A ÉTÉ FINANÇÉE PAR

UNION EUROPÉENNE  
Fonds Social EuropéenRégion  
Provence  
Alpes  
Côte d'AzurPRÉFET DE LA MÉDITERRANÉE  
PROVENCE-ALPES  
CÔTE D'AZURégalité  
FEMMES-HOMMES  
TERRITOIRES D'EXCELLENCE**Note parcours n°8 – Novembre 2016**

Directeur de publication : Philippe Guy

Réalisation : Stéphanie Mailliot



Agir sur la mixité des métiers, c'est agir à la fois sur la **performance des entreprises** et sur la **sécurisation des parcours**. Aussi, la montée en mixité des métiers repose sur des synergies vertueuses entre acteurs économiques, professionnels de l'emploi et organismes de formation.

Dans cette perspective, **agir pour l'élargissement des choix professionnels de tous**, c'est faire en sorte qu'une orientation atypique soit :

- *possible* → **enjeu d'information** et de développement de la connaissance des métiers ;
- *soutenue* → **enjeu d'outillage** des professionnels de l'information, de l'orientation, de la formation, de l'insertion en emploi et de l'intégration en entreprise à la prise en compte des enjeux d'égal accès des femmes et des hommes aux différents métiers et secteurs d'activité ;
- *reconnue* → **enjeu de valorisation** des pratiques en faveur de l'égalité femmes-hommes.

L'instruction de ces différents enjeux repose sur une **double approche** : *systémique*, car mettant en lien de multiples paramètres, et *transversale*, car en tension entre différents champs (économique, politique, individuel...).

Pour l'action, **plusieurs stratégies** peuvent être envisagées dont la *mobilisation de la reconversion des demandeurs d'emploi* – plus susceptibles d'orientations atypiques que les jeunes en formation initiale – et *l'identification de secteurs ou de métiers aux dynamiques d'emploi prononcées* – recomposition plus rapide des effectifs en emploi avec un effet d'entraînement possible.

## L'INTERMÉDIATION VERS L'EMPLOI ET LA QUESTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

**Les professionnels de l'intermédiation** (conseillers en évolution professionnelle, direction et salariés des organismes de formation) **sont peu outillés au réflexe « égalité professionnelle et mixité des métiers »**.

- Lors des commissions de validation des entrées en formation (Covef), la prise en compte de la dimension femmes-hommes en formation diffère selon le degré de féminisation du métier ou du secteur concerné : dans des secteurs à forts effectifs masculins ou féminins, les candidatures atypiques suscitent un intérêt certain, la mixité étant toujours considéré comme vectrice d'enrichissement au sein des dynamiques d'apprentissages.
- Les professionnels intervenant dans la construction des parcours expriment un écart entre les enjeux associés à une meilleure répartition des hommes et des femmes sur tous les métiers et la réalité de leurs pratiques au quotidien, où ce qui prime relève de la mise en œuvre de projets individuels.
- Une certaine hétérogénéité des pratiques est observée dans les actions à destination des stagiaires de la formation professionnelle qualifiante.

**La construction des parcours professionnels comprenant des bifurcations atypiques s'opère selon différentes logiques.** Trois types de logique ont été repérés :

- *Rattraper un parcours contrarié* en raison notamment de la prévalence de stéréotypes de genre : le rapport à la formation est en ce cas investi comme un passage obligé (obtenir telle qualification pour exercer tel métier) et comme une manière de faire reconnaître socialement l'orientation choisie.
- *Construire un « nouveau projet »* où jouer la carte du positionnement atypique : en ce cas, le rôle attaché à la formation par les stagiaires est très investi – pour prendre confiance en soi, pour construire un réseau, pour nourrir des perspectives d'avenir à long terme...
- *Compléter un bagage initial selon une continuité d'expériences* lorsque le positionnement atypique prévaut depuis la formation initiale.

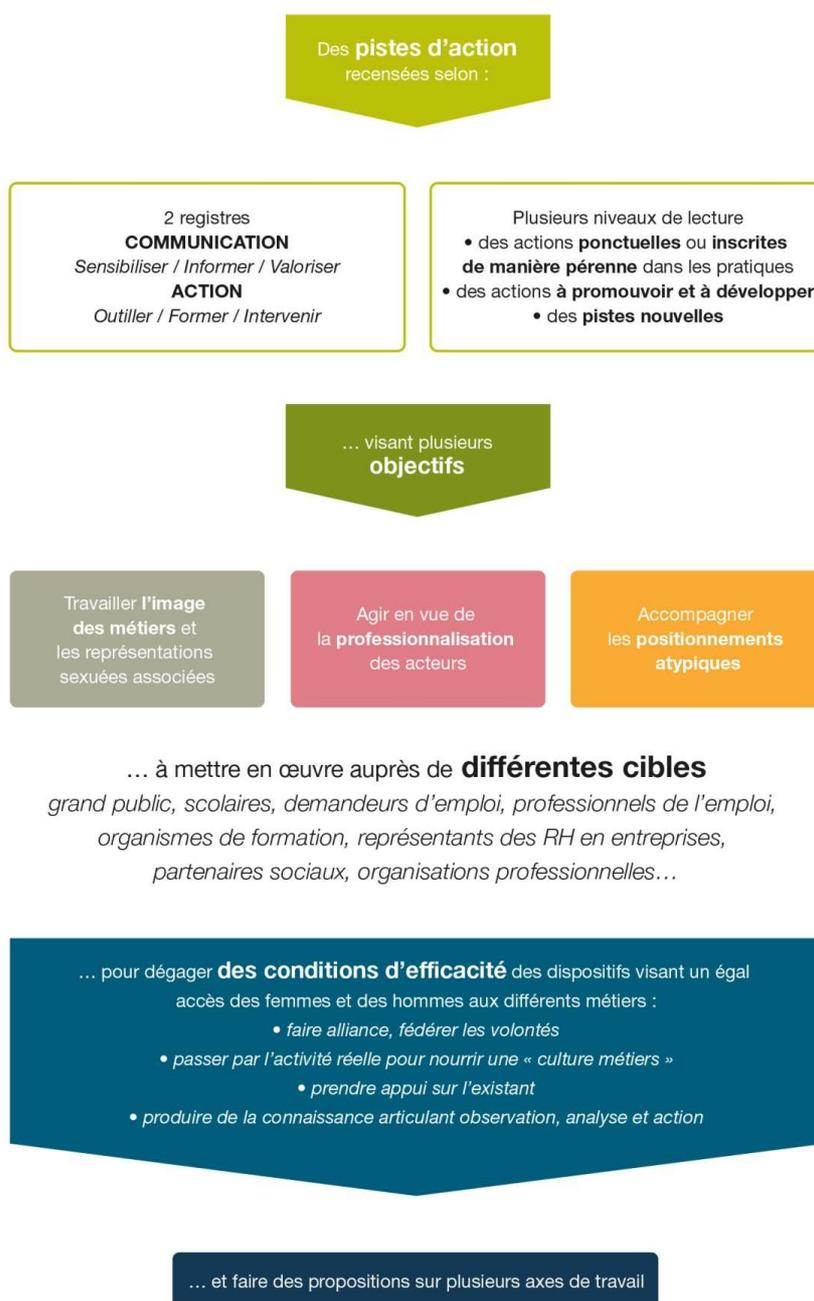
Dans tous les cas, les réorientations de femmes ou d'hommes vers des métiers majoritairement exercés par des personnes de l'autre sexe correspondent à **des projets portés de manière très volontariste**. Ces parcours sont qualifiés d'**exemplaires** par les différents acteurs de l'accompagnement (formateurs, conseillers en évolution professionnelle, recruteurs...) tant du point de vue de l'accès à la qualification que de l'insertion en emploi.

## LA VARIABLE SEXUÉE DIFFÈRE SELON LES SECTEURS OU CHAMPS D'ACTIVITÉ

Selon les champs ou secteurs d'activité considérés, les enjeux associés à une montée en mixité des métiers ne résonnent pas de la même manière :

- Dans des secteurs où l'**innovation** représente un maître mot des dynamiques de développement (métiers du numérique, métiers de la transition énergétique par exemple), l'accueil réservé aux profils atypiques est plutôt favorable. En outre, la montée en mixité des métiers s'articule avec d'autres enjeux de mixité : mixité des niveaux de qualification, mixité des âges...
- Dans des secteurs aux **conditions de travail et d'emploi plus précaires** (métiers des services à la personne, métiers du transport par exemple), la montée en mixité des métiers questionne prioritairement l'organisation du travail et la sécurisation des parcours professionnels sur le long terme.

## DES PISTES POUR AGIR



Source : ORM.

Identifier des éléments clés pour avancer en matière de mixité des métiers implique de recueillir d'abord des éléments sur les actions existantes. Il s'agit ensuite de structurer leur lecture selon les enjeux visés par ces actions et les niveaux et modalités d'intervention. Partant de là, des conditions d'efficacité des dispositifs déployés pour un égal accès des femmes et des hommes aux différents métiers et secteurs d'activité peuvent être identifiées. Des propositions pour avancer collectivement en la matière peuvent être faites.

Les **conditions d'efficacité** repérées sont les suivantes :

- *Faire alliance et fédérer les volontés autour d'un projet* : la réussite d'actions visant une montée en mixité des métiers repose sur une **mise en synergie de compétences** rassemblées autour d'un problème à résoudre (dynamiser un bassin d'emploi, agir sur l'emploi des femmes seniors, etc.). Le passage du problème au projet est le fruit de coopérations entre acteurs au plus près des réalités de terrain. Il engage également la mobilisation des **différents niveaux de gouvernance** impliqués (en entreprises, auprès des acteurs des politiques publiques...).  
À une échelle plus large, faire alliance, c'est inscrire les actions et les expériences au sein de réseaux qui sont autant de ressources pour les personnes concernées que de possibilités d'échanges, de communication et de valorisation des actions menées.
- *Passer par l'activité réelle pour nourrir une « culture métier »* : favoriser une **mise en relation directe** entre offre et demande d'emploi, ouvrir les portes de l'entreprise aux différents publics, mettre en avant les **parcours atypiques** pour ouvrir des **brèches dans les représentations** sexuées associées à l'exercice de tel ou tel métier...
- *Prendre appui sur l'existant* : se servir des supports existants (en formation, en entreprise, dans l'espace de l'intermédiation) pour **distiller à tous niveaux une culture** « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».
- *Articuler observation, analyse et action* : seuls des allers-retours entre ces différents niveaux d'intervention permettent de nourrir une **dynamique de réflexion** opérationnelle et collective sur des enjeux multidimensionnels.

Différentes **propositions** peuvent être faites :

- **déterminer des secteurs et métiers stratégiques** pour le développement économique et l'emploi des femmes ou des hommes afin d'agir à un niveau opérationnel et de donner une nouvelle dynamique à une recherche trop générale de progression de la mixité ;
- **travailler sur l'articulation des actions existantes** à travers la structuration d'un répertoire orienté selon certaines lignes de lecture (objectifs, registres, cibles, modalités de mise en œuvre...) ;
- **systematiser la sensibilisation des acteurs** intervenant dans la construction des parcours au sein des instances de collaboration existantes ;
- **renforcer une représentation de la demande économique** en matière de mixité des métiers au sein du Réseau régional pour l'égalité entre les femmes et les hommes (RREFH) ;
- **inscrire systématiquement la dimension genre dans les conventionnements** entre l'État, la Région et les opérateurs des politiques publiques dans le domaine de l'orientation, de la formation et de l'emploi.

#### **Pour en savoir plus**

- *La Formation professionnelle continue, une voie pour l'élargissement des choix professionnels des femmes et des hommes ?* ORM, « Mémo », n°63, mars 2016
- *La Diversification des choix professionnels des femmes et des hommes. Quelles transitions sur le marché de l'emploi ?* ORM, « Études », n°30, novembre 2016

Cette publication constitue une synthèse du numéro 30 de la collection « Études », **La Diversification des choix professionnels des femmes et des hommes. Quelles transitions sur le marché de l'emploi ?** ORM, novembre 2016.