

# Les transitions professionnelles au prisme du genre

Lydie Chaintreuil\*, Stéphanie Mailliot\*

## Introduction

Dans un contexte global de flexibilisation du rapport à l'emploi et de transformation du compromis salarial – on n'échange plus sa force de travail dans un temps donné contre une rémunération mais on gage le développement de son employabilité contre la mise à disposition de ses connaissances, compétences et ressources personnelles –, la problématique des transitions professionnelles recouvre des préoccupations nouvelles. Aussi se trouve-t-elle au cœur des réflexions d'instances en charge des évolutions de l'emploi et de la formation (conseil économique et social régional, conseil d'analyse stratégique, conseil d'orientation pour l'emploi...) et au cœur des débats sur la construction de l'expérience et le développement des compétences acquises en « situation de transition » (Mailliot, 2012).

Cette problématique, largement abordée par des économistes, sociologues, psychologues et autres chercheurs, reste vivace car elle évolue en simultané avec la société dans laquelle elle s'inscrit. En effet, face à la montée du chômage et à la multiplication des emplois précaires, les parcours professionnels perdent de leur linéarité pour intégrer de plus en plus de bifurcations, réorientations et autres changements. La crise de 2008 a modifié en profondeur la structure des transitions professionnelles en intégrant désormais couramment au sein des parcours des périodes d'emploi, de chômage et de formation. Selon France stratégie (2016, page xx), « *les allers et/ou retours entre emploi et chômage sont plus nombreux relativement aux transitions d'emploi à emploi (changements d'employeur). Ils représentent près de six transitions sur dix, illustrant ainsi l'instabilité du marché du travail* ».

Par là même, les acteurs et opérateurs de l'orientation professionnelle voient leurs fonctions se transformer, devant prendre en compte d'une part la multiplicité et la complexité des parcours à accompagner et, d'autre part, les implications d'évolutions législatives et financières qui modifient en profondeur l'exercice de leurs métiers.

Dans ce contexte, la question de l'élargissement des choix professionnels de tous articulée à celle d'une plus grande mixité des métiers prend des accents nouveaux. Alors que nombre d'études montrent que l'orientation dans le cadre de la formation initiale scolaire est source d'inégalités entre les femmes et les hommes tant sur les choix de métiers que sur l'insertion professionnelle (Couppié et Epiphane, 2006<sup>1</sup>), la question se pose de savoir ce qu'il en est des choix d'orientation « tout au long de la vie » et plus spécifiquement dans l'espace de l'intermédiation vers l'emploi<sup>2</sup> ? À quelles conditions cet espace représente-t-il une opportunité pour opérer des positionnements atypiques sur le plan sexué quant à l'exercice de nouveaux métiers ? Quels sont les appuis et obstacles que rencontrent les femmes et hommes qui s'engagent dans ce type de reconversions lors de transitions sur le marché de l'emploi ? Quelles sont les logiques de construction de parcours à l'œuvre susceptibles d'éclairer la compréhension de leurs motivations ?

---

\* Observatoire régional des métiers région PACA.

<sup>1</sup> La ségrégation entre les hommes et les femmes sur le marché du travail est en effet l'aboutissement d'une logique qui « commence dès la petite enfance, s'enracine sur les bancs de l'école, du lycée et de l'université pour se cristalliser à l'arrivée sur le marché du travail, moment où les individus choisissent et sont choisis par les employeurs. » (Couppié et Epiphane, 2006)

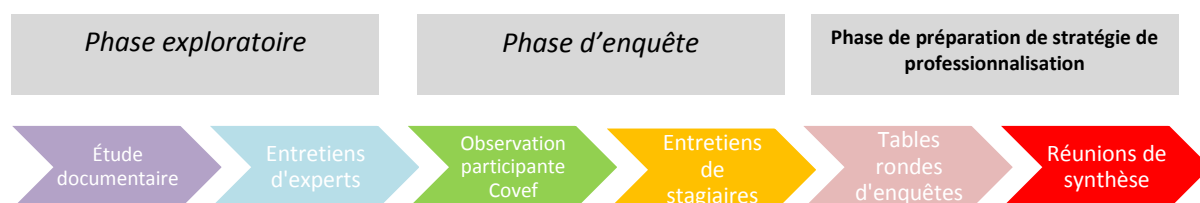
<sup>2</sup> L'espace de l'intermédiation vers l'emploi est ici entendu au sens large et comprend aussi bien les processus d'orientation, de formation et d'insertion des demandeurs d'emploi.

Autant de questions auxquelles la présente analyse s'attèle en adoptant une focale sur des transitions professionnelles d'hommes et de femmes réalisées via une formation qualifiante du service public régional de formation permanente et d'apprentissage (SPRFPA) en PACA<sup>3</sup>. Plus largement c'est la réversibilité des processus d'orientation en cours de vie active qui est interrogée sous l'angle de la reproduction ou de la levée des stéréotypes de genre dans la répartition sociale des places.

Pour instruire cette problématique, notre contribution revient sur différentes étapes d'une recherche-action conduite en 2015 et 2016 par l'observatoire régional des métiers (ORM) – observatoire régional de la relation emploi-formation (OREF) de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Ce travail d'étude, cofinancé par le Fond social européen et par le contrat de plan État-Région<sup>4</sup>, porte sur des questions d'égal accès des femmes et des hommes à l'offre régionale de formation et donc aux différents métiers et secteurs d'activité. Procédant par étapes, la démarche a permis d'interroger, sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes, tant les pratiques des professionnels de l'intermédiation vers l'emploi au moment du recrutement de candidats en formation que le vécu des processus de formation eux-mêmes par des femmes ou des hommes opérant en cours de vie active une bifurcation atypique en se positionnant sur des métiers où « elles » et « ils » ne sont pas nécessairement attendus.

La méthodologie déployée consiste en l'observation participante de commissions de validation des entrées en formation (COVEF), instances collégiales qui ont pour objet l'étude des candidatures à l'entrée en formation et qui rassemblent des représentants des organismes de formation (prestataires), des conseillers en évolution professionnelle (prescripteurs) et des chargés de mission territoriaux du conseil régional (financeur). Des entretiens de stagiaires ayant intégré des formations visant une certification professionnelle dans le cadre des espaces territoriaux d'accès à la qualification (ETAQ), mis en œuvre par le conseil régional PACA, complètent le matériau recueilli. Ils sont menés au sein de filières de formation identifiées comme menant à des métiers ou secteurs « à enjeux » – parce que animées de dynamiques d'emplois spécifiques – pour l'élargissement des choix professionnels de tous : formations en lien avec les *métiers de la transition énergétique*, formations aux *métiers du numérique*, formations menant aux *métiers des services à la personne* et formations dans le domaine du *transport*.

#### Les différentes étapes de la recherche action (octobre 2015-décembre 2016)



<sup>3</sup> Créé par la Région, ce service propose une offre de formations auxquelles les jeunes et les adultes, prioritairement sans premier niveau de qualification et sans emploi, peuvent accéder et au cours de laquelle ils perçoivent une rémunération.

<sup>4</sup> Le projet ORM « Analyse et valorisation des pratiques d'égalité femmes-hommes dans le champ emploi-formation », dont les objectifs sont le redéploiement du réseau régional pour l'égalité femmes-hommes et la réalisation d'une recherche-action sur la mixité et l'égalité dans les organismes de formation en PACA est cofinancé par l'Union européenne dans le cadre du Fonds social européen.

La présente contribution s'appuie prioritairement sur la « phase d'enquête » de la recherche-action.

Une première partie de l'article porte sur des éléments de définition des notions en jeu sitôt qu'il est question de reconversions atypiques sur le plan du genre dans l'espace de la transition professionnelle : égalité, inégalités, discriminations, mixité sont en effet autant de concepts et de notions qui s'articulent ensemble pour éclairer la compréhension des enjeux liés à l'élargissement des choix professionnels de tous en cours de vie active. Partant de là, en deuxième partie, les enseignements issus de l'enquête de terrain montrent qu'alors que les professionnels de l'intermédiation sont peu outillés au réflexe « égalité professionnelle et mixité des métiers » dans le quotidien de leurs activités, la construction des parcours comprenant des bifurcations atypiques s'opère selon différentes logiques au regard du poids des stéréotypes de genre. Enfin, une troisième et dernière partie met en perspective les enseignements de l'enquête de terrain avec les caractéristiques des différents secteurs ou champs d'activités investigués (numérique, énergétique, services à la personne, transport) et montre que la variable sexuée ne résonne pas de la même manière selon les problématiques propres à chacun d'entre eux.

## 1. Égalité, discriminations et mixité des métiers dans l'espace de la transition : éléments de définition

Parler d'égalité entre les femmes et les hommes requiert un détour explicatif de ce à quoi correspond une telle notion. En effet, nombreux sont les concepts – tels ceux de discrimination, d'inégalité, de mixité – qui gravitent et s'articulent autour de celui d'égalité. Aborder succinctement chacune de ces notions permet dans un premier temps d'interroger la place et le rôle de l'égalité femmes/hommes au cœur des transitions professionnelles.

La **discrimination** est avant tout une définition d'ordre juridique. Elle consiste à traiter pour des motifs illicites une personne ou un groupe de manière moins favorable que l'ensemble de la population. La différence de traitement se fonde directement sur un critère interdit par la loi. Les critères sont au nombre de vingt (par exemple : une offre d'emploi comprenant la mention « Recherche vendeuse » au lieu de « Recherche un vendeur h/f »). Selon l'article L.122-45 du code du travail de mai 2008 : « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap* ». La loi est sans équivoque sur ce qui relève ou non de la discrimination mais, dans les faits, la confusion est tangible. En effet, la frontière est poreuse entre les critères illégaux et les critères légalement acceptés (Chaintreuil et alii, 2012). Par exemple, du côté des recruteurs, « *quelle que soit leur préférence pour l'un ou l'autre sexe, [ils] justifient leurs choix par des discours qui reposent invariablement sur une rhétorique selon laquelle les différences des comportements et des compétences entre les femmes et les hommes sont évidentes* » (Chaintreuil et Epiphane, 2014). Les discriminations, ou du moins les procédés que les acteurs associent à la discrimination, ne sont pas sans conséquences sur les trajectoires professionnelles. Celles-ci peuvent se traduire par des séquences de chômage fréquentes ou durables, des bifurcations professionnelles et/ou une mobilité sociale bloquée (Chaintreuil et Inthavong, 2013).

Selon la juriste Danièle Lochak, **l'inégalité** correspond à « *une situation de fait, résultant soit de facteurs inhérents à la personne (âge, maladie, handicap...) soit de facteurs exogènes (les structures sociales ou économiques qui soit admettent les inégalités – on pense évidemment au système des castes en Inde –, soit proclament un idéal égalitaire qui n'est pas admis dans les faits), les deux pouvant bien sûr interagir (le fonctionnement de la réalité renforçant les inégalités : ainsi, une personne handicapée trouve plus difficilement les moyens de gagner sa vie). L'inégalité peut ainsi préexister à tout acte ou agissement d'autrui* » (Lochak, 2004, p. 13). Les discriminations produisent des inégalités, mais les inégalités ne sont pas uniquement la conséquence de discriminations. Ainsi, la différence de salaire entre hommes et femmes peut s'expliquer par les discriminations qu'elles subissent mais également parce qu'elles s'orientent vers des filières moins rémunératrices, qu'elles exercent souvent à temps partiel. En revanche, les discriminations peuvent aggraver des inégalités déjà présentes. Ainsi, une personne vivant dans une zone urbaine peu desservie et enclavée peut de surcroît faire l'objet d'une discrimination à l'embauche du fait de son patronyme, de son sexe... (Chaintreuil et Inthavong, 2013).

Partant de là, agir en vue d'une montée en **mixité** des métiers n'équivaut pas à prôner une homogénéisation stricte du nombre de femmes et d'hommes dans tous les métiers et dans tous les secteurs d'activité. Rabattre la mixité professionnelle sur une valeur purement quantitative (50 % d'hommes et de femmes partout) n'aurait aucun sens. Pour notre analyse, la notion de mixité est comprise comme « co-présence d'hommes et de femmes au sein d'un groupe ». Aussi cette notion se distingue-t-elle de celle de **parité** qui correspond, quant à elle, à une « représentation égale de femmes et d'hommes au sein un groupe ». À cet égard l'enjeu de la mixité des métiers est double :

- source d'enrichissement des profils et des compétences, elle est porteuse de potentiels de développement pour toutes les organisations productives, qu'elles soient confrontées à des difficultés spécifiques de recrutement ou qu'il s'agisse de réduire en interne des problématiques d'absentéisme, de conditions de travail ou d'usure professionnelle. Différents travaux ont en effet mis à jour des dysfonctionnements possiblement liés à une absence de mixité des métiers (Cartoux et alii, 2009 ; Chappert et Babule, 2011) et plusieurs expérimentations ont permis d'identifier les apports des politiques de mixité des emplois et des postes à pourvoir que ce soit à l'échelle d'une entreprise ou d'un territoire : dynamisation d'un bassin d'emploi, performances accrues des entreprises, montée en qualité du travail à travers l'effectivité d'une politique de responsabilité sociale des entreprises (RSE) favorisant l'égalité professionnelle entre femmes et hommes...(Boisseau, 2015) ;
- outre un enjeu d'efficacité des organisations productives, la mixité des métiers recouvre également un *enjeu de liberté* des femmes et des hommes dans l'orientation et la construction de leurs parcours professionnels (Chauffaut, 2016). Aussi promouvoir la mixité des métiers, c'est agir en vue de l'élargissement des choix professionnels de tous. De ce point de vue, il importe de faire en sorte que lorsqu'une femme ou un homme choisit une orientation atypique pour exercer tel ou tel métier, son positionnement soit à la fois *possible* – ce qui renvoie à une question d'information et de développement de la connaissance des métiers –, *soutenu* – ce qui renvoie à un problème d'outillage des professionnels de l'information, de la formation et de l'insertion en emploi – et *reconnu* – ce qui renvoie à une dimension de valorisation des pratiques en matière d'égalité femmes-hommes, susceptible de générer un effet d'entraînement pour tous – (Mailliot, 2016).

À cet égard, et considérant qu'une orientation sous injonction ne peut qu'être source d'échecs à la construction des parcours et source de ruptures dans l'histoire d'une trajectoire professionnelle, il s'agit ici de replacer la question de l'élargissement des choix professionnels de tous dans une perspective de compréhension des freins rencontrés, des leviers activés et des stratégies déployées par des femmes et des hommes opérant des bifurcations atypiques en cours de vie active lors de transitions sur le marché de l'emploi.

## 2. De la sensibilisation des professionnels de l'intermédiation au vécu des reconversions atypiques, éléments d'analyse

### 2.1 Une culture de la mixité inégalement partagée par les professionnels de l'intermédiation

L'enquête de terrain a permis dans un premier temps de voir dans quelle mesure la question de la mixité des métiers irriguait ou non les pratiques des professionnels de l'emploi intervenant dans le cadre du recrutement de stagiaires demandeurs d'emploi en formation professionnelle qualifiante (Cf. encadré méthodologique).

L'analyse du matériau recueilli lors des observations de Covéf a mis en évidence les éléments suivants :

- la dimension femmes-hommes en formation n'est pas évoquée spontanément par les membres des Covéf. Sa prise en compte diffère suivant le degré de féminisation du métier ou du secteur d'activité concerné : ainsi, dans des secteurs à forts effectifs masculins ou féminins, les candidatures atypiques suscitent un intérêt certain – la mixité étant systématiquement considérée comme vectrice d'enrichissement notamment pour les dynamiques de groupe en formation ;
- les professionnels de l'orientation, de la formation et de l'accompagnement vers l'emploi sont peu outillés au réflexe « égalité » dans le traitement quotidien de leurs activités professionnelles. Ils expriment un écart entre les enjeux associés à l'égalité professionnelle (une meilleure répartition des femmes et des hommes sur les métiers) et la réalité de leurs pratiques d'accompagnement où ce qui prime relève de la mise en œuvre de projets individuels. 43 % des personnes interrogées au sein des Covéf affirment ainsi avoir été sensibilisées à la prise en compte des questions d'égalité professionnelle. Cette sensibilisation prend des formes très diverses allant de simples échanges informels entre collègues à des formations à la lutte et à la prévention des discriminations en passant par des réunions avec des partenaires dans le cadre de la réalisation d'actions spécifiques menées sur certains territoires ;
- une certaine hétérogénéité des pratiques est observée dans les actions à destination des stagiaires de la formation professionnelle : alors que certains organismes travaillent en réseau et ont amorcé la mise en place d'une « culture égalité » au sein de leurs formations – avec par exemple l'intervention du Cidff (centre d'information sur les droits des femmes et des familles) dans l'animation d'actions ponctuelles auprès des stagiaires –, d'autres se retrouvent plus démunis face à des problématiques telles que « femmes et violence » par exemple.

Ces différents éléments mettent en évidence des besoins de professionnalisation d'un ensemble d'acteurs pour une meilleure prise en compte des enjeux d'égalité femmes-hommes et de mixité des métiers aux différentes étapes des processus de transition professionnelle.

## 2.2 Des parcours professionnels aux logiques de genre différenciées

Afin d'objectiver les leviers ou freins rencontrés par les femmes et hommes qui opèrent des reconversions atypiques à l'occasion de transitions sur le marché de l'emploi, des entretiens de stagiaires ont été réalisés au sein des 4 filières de formation identifiées comme à enjeux : numérique, transition énergétique, services à la personne et transport (Cf. encadré méthodologique). Menés de manière semi-directive, les entretiens de stagiaires ont mis à jour les ressorts de ces bifurcations professionnelles inattendues : éléments facilitateurs, freins rencontrés, stratégies développées...

### 2.2.1. Une exemplarité des parcours vers l'emploi en cas de reconversion atypique

Dans tous les cas rencontrés, les réorientations de femmes vers des métiers majoritairement exercés par des hommes ou d'hommes vers des métiers majoritairement exercés par des femmes sont l'expression de projets qui ont mûri au cours de processus de plus ou moins longue composition. Ces réorientations sont le fait de personnes qui portent leurs projets de manière très volontariste et qui font preuve de parcours vers l'emploi qualifiés d'exemplaires par les différents acteurs de l'accompagnement (formateurs, conseillers en évolution professionnelle, recruteurs...) :

- en amont de l'entrée en formation, les projets sont fortement étayés : par des périodes d'immersion en entreprises, l'acquisition de connaissances précises sur le métier et le secteur d'activité, l'identification des acteurs clés du champ...
- en cours de formation, les stagiaires concernés font preuve d'une implication soutenue dans les apprentissages et obtiennent, souvent brillamment, la qualification visée,
- l'aval est également déjà précisément anticipé au moment de l'entrée en formation : en termes de perspectives d'embauche, en termes de possibilité d'évolution au sein du secteur, etc.

Les positionnements atypiques en cours de vie active ne se font pas par défaut quand bien même le contexte dans lequel ils s'actualisent peut être extrêmement contraint : pour nombre de stagiaires interrogés, il s'agit de se repositionner après une première période de vie professionnelle difficile. Aussi, un principe de réalité sous-tend également pour partie la motivation de ces candidats et de multiples paramètres entrent en ligne de compte : il s'agit de se positionner sur un métier ou dans un secteur pourvoyeur d'emplois, ou bien d'exercer une activité compatible avec des préoccupations de santé, ou encore de pouvoir concilier les différents temps de vie...

### 2.2.2. Plusieurs logiques de construction de parcours sont à l'œuvre

Trois types de logiques ont été repérés en lien avec des enjeux spécifiques liés au positionnement atypique des stagiaires rencontrés.

#### *Rattraper un parcours contrarié en raison notamment de la prévalence de stéréotypes de genre*

Les reconversions atypiques, réalisées à l'occasion d'une transition sur le marché de l'emploi avec passage par une formation qualifiante, peuvent être le fait de personnes « *aux parcours contrariés* ».

Il s'agit de personnes qui auraient pu jouer cette carte-là à un moment de leur parcours mais ne l'ont pas fait pour des raisons de faisabilité, d'opportunité et au regard de la prévalence de stéréotypes de genre qui ne les conduisaient pas « naturellement » à se positionner dans tel ou tel champ d'activités. Confrontées à une situation de transition professionnelle avec passage par le chômage, elles vont se ressaisir d'un projet qui a cheminé de manière plus ou moins souterraine tout au long de leur trajectoire pour l'actualiser et lui donner concrètement forme. Les ressources mobilisées sont alors déjà pour partie diversement disposées dans les trajectoires : des réseaux personnels et

familiaux sont sollicités pour être introduits au métier, une expérience dans le milieu peut avoir déjà été acquise en dehors du monde du travail, etc. Pour ces personnes, *le rapport à la formation est investi à la fois comme un « passage obligé »* – il s’agit d’être détenteur d’une qualification pour pouvoir exercer le métier – et comme *une manière de faire reconnaître socialement l’orientation choisie*. Pour ces trajectoires, la verbalisation du positionnement atypique se fait sur le mode de l’évidence : « *Je suis là où j’aurais dû être il y a 30 ans* », avance ainsi un homme de 47 ans, se positionnant sur un titre d’assistant de vie aux familles (ADVF), après avoir travaillé de longues années dans la logistique. Des formes de rattrapage de parcours empêchés s’avèrent.

### *Construire un « nouveau projet » où jouer la carte du positionnement atypique*

D’autres personnes opèrent des reconversions atypiques en s’emparant d’un nouveau projet. En ce cas, le vécu mêle la découverte, l’enthousiasme – « *c’est possible !* », « *je n’aurais jamais pensé que c’était accessible pour moi* » – et des formes de mises à l’épreuve qui se manifestent notamment par de l’appréhension ou des inquiétudes au moment du positionnement et du suivi de la formation. En ce cas, le sentiment exprimé est de devoir en permanence « faire ses preuves » pour prouver que l’on est à la bonne place malgré un positionnement atypique sur le plan de l’appartenance de genre. Il en est ainsi d’une jeune femme, stagiaire sur un titre professionnel d’ouvrier du bâtiment en écoconstruction, qui avance : « *On a envie de montrer aux hommes tout ce que l’on sait faire... On va porter plus pour montrer qu’on n’a pas besoin d’aide... Il faut faire attention à ne pas se dépasser juste pour prouver que l’on est aussi forte que les hommes* ».

Pour ces personnes, les modalités d’intégration dans le métier se font « à petits pas ». Il en est ainsi par exemple d’un homme se positionnant sur un titre d’auxiliaire de vie sociale confronté à des difficultés dans sa recherche de stage ; il met en place différentes stratégies pour se faire accepter par l’employeur et par le client : « *Je signale à l’employeur que je souhaite d’abord entretenir le cadre de vie de la personne chez qui j’interviens. Au bout d’une à deux semaines, elle est en confiance, je peux alors intervenir sur des soins, des toilettes...* ». Le risque associé à ce type de dynamique de parcours est celui d’une intériorisation des stéréotypes de genre comme le signale une femme en formation dans l’écoconstruction : « *Je n’ai pas été confrontée jusqu’à présent à de la discrimination à l’embauche mais c’est moi qui risque de m’autocensurer si l’entreprise est à 100 % masculine...* ». En ce cas, le rôle attaché à la formation est très investi : pour prendre confiance en soi, pour acquérir une professionnalité, pour construire un réseau, pour nourrir des perspectives d’avenir à long terme...

### *Mettre à jour un bagage obsolète dans la continuité d’une orientation atypique initiale*

Il arrive aussi qu’il y ait des parcours avec une plus grande continuité d’expérience et avec un souhait d’élargissement ou de consolidation de compétences. Il s’agit de femmes ou d’hommes qui ont fait *des choix d’orientation atypiques dès leur formation initiale* mais qui ont connu des pauses sinon des ruptures de parcours (arrêt pour élever des enfants, ruptures pour des raisons de mobilité géographique, pour suivre le conjoint...) et qui, à l’occasion d’une transition sur le marché de l’emploi, souhaitent compléter leur bagage initial et mettre à jour des compétences devenues obsolètes... En ce cas, le passage par une formation permet de se réassurer dans le métier, d’ouvrir des perspectives professionnelles à court et long terme, de poser des jalons en termes d’employabilité. Ce type de parcours a été principalement rencontré auprès de personnes se repositionnant en cours de vie active sur des qualifications en lien avec les métiers du numérique.



### 3. Se reconverter : des secteurs ou champs d'activité où la variable sexuée diffère

Dans les différents secteurs investigués, la montée en mixité des effectifs ne traduit pas toujours les mêmes enjeux.

#### 3.1. Une ouverture plus grande à la mixité des effectifs dans des champs d'activité innovants

Dans certains secteurs ou champs d'activité où *l'innovation* est posée comme un maître mot des dynamiques à l'œuvre, les candidatures atypiques – notamment sur le plan sexué – bénéficient d'un accueil favorable. Ainsi les métiers liés aux transitions numérique et énergétique peuvent receler des facteurs d'attractivité en particulier auprès de publics féminins. Ces facteurs sont à mettre en lien avec la dynamique spécifique de certaines niches d'emploi et de travail où « tout est possible », où « tout est à inventer ». La montée en mixité des métiers apparaît alors comme une valeur reconnue parmi celles qui concourent au développement du champ d'activités. Ainsi, alors que dans les métiers traditionnels du bâtiment la place faite aux femmes est historiquement très limitée, dans l'écoconstruction, secteur d'activité qui se structure et qui accueille nombre de jeunes candidats, la dynamique de stabilisation des effectifs n'est pas enkystée et la montée en mixité des métiers est partie prenante des interactions propres au développement du milieu. Les réorientations professionnelles de femmes dans ce secteur bénéficient de bonnes conditions d'accueil aussi bien de la part des autres stagiaires, que des formateurs qui encouragent systématiquement la mixité, que des recruteurs intéressés par des candidatures atypiques...

Par ailleurs, dans les métiers associés à l'économie numérique, les problématiques liées à une meilleure répartition femmes-hommes sur l'ensemble des activités se conjuguent avec des questions de progression de différentes formes de mixité : face à un risque de « fracture numérique » susceptible de venir accentuer une « fracture sociale » déjà à l'œuvre, la mixité entre *différents niveaux de qualification* représente un véritable enjeu. En effet, les métiers du numérique ne sont pas que – ou ne sont plus – des métiers « réservés » ; ils se distribuent de manière transversale au sein de tous les secteurs d'activité et peuvent être accessibles à tous niveaux de qualification (niveau V à I). Ils peuvent représenter une opportunité professionnelle en cas de reconversion y compris pour des autodidactes ayant acquis par eux-mêmes des compétences dans le champ des activités web<sup>5</sup>.

Enfin, un enjeu de *mixité des âges* existe également. Les métiers du numérique sont en effet potentiellement ouverts à tous les âges et peuvent représenter une voie pour la reconversion professionnelle. Un enjeu à limiter la fracture générationnelle dans la maîtrise des compétences numériques et dans l'accès aux emplois associés s'avère également.

---

<sup>5</sup> Tel est le pari notamment relevé par différents acteurs de formation labellisés « Grande école du numérique » qui développent une offre de formation à destination des jeunes en situation de décrochage scolaire ou des adultes éloignés de l'emploi.



### 3.2. Une montée en mixité qui interroge l'organisation du travail et la construction des parcours dans les services à la personne et les métiers du transport de voyageurs

Dans les métiers associés aux services à la personne et dans les métiers du transport de voyageurs, l'avancée en mixité est l'indice d'autres problématiques et enjeux : sur des métiers accessibles à des bas niveaux de qualification, une question de *sécurisation des parcours* est à prendre en compte en lien avec des enjeux de conciliation des différents temps de vie. En effet, les conditions d'emploi des métiers du transport de voyageurs – et notamment du transport scolaire – présentent des caractéristiques (temps partiel, temps d'activité morcelé en début et fin de journée) propres à interroger durablement la construction des parcours professionnels – notamment pour les femmes qui les intègrent. L'accès à des activités professionnelles à temps partiel peut se révéler avoir des effets à double tranchant : possibilité de conciliation des différents temps de vie à un moment donné de la trajectoire mais risque de précarisation des situations professionnelles lorsque le temps partiel n'est plus choisi mais subi à un autre moment du parcours. Dans les services à la personne, une question similaire se pose avec une majorité d'emplois exercés à temps partiel dans un secteur qui souffre d'une faible attractivité de ses conditions de travail, de carrière et d'emploi. De tels éléments sont propres à décourager nombre de candidatures et notamment des candidatures masculines : « *Un 26h par semaine, pour un homme, ce n'est pas possible* » signalait ainsi un candidat au titre d'ADVF rencontré dans le cadre d'entretiens.

En outre, une asymétrie des processus de féminisation et de masculinisation des métiers selon les différents secteurs d'activité peut également être signalée : alors que dans des bastions traditionnellement masculins l'arrivée des femmes peut être vécue comme une menace, dans le champ des services à la personne, l'intégration d'hommes est plutôt bien vue. Dans ce secteur, une idéologie de la complémentarité entre compétences dites féminines et compétences dites masculines peut cependant contribuer à rejouer des logiques de genre encore très marquées tant en formation initiale que sur le marché du travail : ainsi la répartition sexuée des tâches entre les hommes et les femmes sur les métiers de l'aide et de l'accompagnement n'est pas neutre. Les tâches et postes les plus valorisants sont couramment attribués aux hommes – même si, par ailleurs, le développement de stratégies d'intégration spécifiques des hommes pour se faire accepter et reconnaître dans ces métiers est aussi à l'œuvre. Les mobilités de carrière des hommes sont également plus avérées. Ces éléments rappellent que l'avancée en mixité des métiers n'est pas systématiquement une garantie de réduction des inégalités femmes-hommes. Néanmoins, comme le soulignent nombre d'auteurs (Guichard-Claudic et alii, 2008), elle constitue un point de départ pour questionner la répartition sociale des places et elle doit pouvoir conduire à une plus grande substituabilité des rôles entre les femmes et les hommes.

## Conclusion

Une reconversion atypique en cours de vie active à l'occasion d'une transition sur le marché de l'emploi est source de questionnements :

- du côté des professionnels de l'emploi et de leur sensibilisation aux questions de la mixité et de l'égalité femmes-hommes : de quels outils et marges de manœuvre disposent-ils pour relayer finement les attendus des postes à pourvoir auprès de publics diversifiés ?
- du côté des stagiaires en transition et de leurs aspirations : dans quelles mesure ces aspirations peuvent-elles ou non se conjuguer avec les contraintes du processus de reconversion en cours de vie active ?
- du côté des acteurs économiques et de l'offre d'embauche qu'ils portent : quels sont les postes à pourvoir ? Dans quelles conditions ? Selon quelles modalités d'organisation du travail ?...

À cet égard, différents enjeux s'avèrent sur le plan de la professionnalisation des acteurs de l'intermédiation et plus largement d'accompagnement au questionnement sur les enjeux associés à une montée en mixité des métiers ; en termes d'accompagnement des personnes opérant des positionnements atypiques et de valorisation de leurs parcours et en ce qui concerne le travail des représentations des métiers auprès de différentes cibles et à différentes échelles.

### Méthodologie

La phase d'enquête a été constituée de deux grandes étapes :

- 12 observations participantes ont été réalisées au sein de commissions de validation des entrées en formation (COVEF) entre octobre et décembre 2015. Ces observations se sont déroulées dans les Bouches-du-Rhône avec une attention portée à la diversité des territoires (littoral, urbain, zones rurales, zones industrielles...), à la diversité des diplômes (de niveau V à III) dans des secteurs d'activités différents, à la diversité des publics (effectifs masculins, féminins ou mixtes). À travers elles, 53 professionnels de l'intermédiation ont été rencontrés. Le temps d'observation s'est articulé avec un temps de discussion sur la thématique de l'égalité et de la mixité en formation accompagné d'un questionnaire rempli sur place par les membres des Covef.
- 25 entretiens de stagiaires ont été réalisés au sein des 4 filières de formation identifiées comme à enjeux pour une montée en mixité des métiers – en raison des dynamiques d'emploi qui les caractérisent – : filières menant aux métiers du numérique, de la transition énergétique, des services à la personne et du transport. Pour chacune de ces filières de formation, 5 à 7 entretiens ont été conduits avec une représentation de 2 femmes pour 1 homme ou de 2 hommes pour 1 femme selon la dominante sexuée de l'effectif des formés.

L'ensemble des entretiens a systématiquement abordé :

- des éléments ayant traités aux parcours antérieurs des stagiaires rencontrés,
- les processus de construction des projets professionnels et les processus d'entrée en formation,
- le vécu des formations et la projection au-delà de la sortie,
- des éléments spécifiques au positionnement femmes/hommes dans des champs professionnels où les un(e)s et les autres ne sont pas nécessairement attendus.

## Bibliographie

- Boisseau I. (2015), *Formations diplômantes à la transition énergétique en région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Quels enjeux pour les femmes ?* ORM, Rapport d'étude, n° 6.
- Brémond F., Chaintreuil L., Landrier S., Milliard S. (2014), *Enquête sur le devenir des stagiaires de la formation professionnelle qualifiante*, ORM, Études, n° 24.
- Cartoux S., Chappert F., Dewanckel E. (2009), Les conditions de travail ont-elles un sexe ? Santé, mixité, égalité, *Travail et changement*, ANACT, n° 327.
- Chappert F., Babule K. (2011), *La mixité dans l'entreprise pour améliorer conditions de travail et performance*, ANACT.
- Chaintreuil L., Couppié T., Epiphane E., Sulzer E. (2012), *Entrée dans la vie active et discriminations à l'embauche*, Céreq, Net.Doc, n° 114.
- Chaintreuil L. et Epiphane D. (2013), « Les hommes sont plus fonceurs mais les femmes mieux organisées: quand les recruteur-e-s parlent du sexe des candidat-e-s », Céreq, *Bref*, n° 315.
- Chaintreuil L., Inthavong S. (2013), *Le vécu des discriminations en PACA, quelles conséquences sur les trajectoires ?*, ORM, Études, n°22.
- Chauffaut D. (2016), *Salaires et stéréotypes dans le monde du travail et la société*, Terra Nova.
- 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, in Bertrand H., *Au-delà du genre, l'insertion*, Céreq, Formation Emploi, n°93.
- Flamand J. (2016), *Dix ans de transitions professionnelles : un éclairage sur le marché du travail français*, France stratégie, Document de travail n° 2016-03.
- Guichard-Claudic Y., Kergoat D., Vilbrod A. (2008), *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, PUR.
- Lochak D. (2004), « La notion de discrimination », in *Discriminations ethniques*, Confluences méditerranée, n°48.
- Mailliot S. (2016), *La diversification des choix professionnels des femmes et des hommes au cœur des processus de transition sur le marché de l'emploi*, ORM, Études, à paraître.
- Mailliot S. (2016), « La formation professionnelle continue, une voie pour l'élargissement des choix professionnels des femmes et des hommes ? », ORM, *Mémo*, n° 63.
- Mailliot S. (2012), « La mobilité professionnelle, une activité de transition », in P. Santelmann (dir.), *Les transitions professionnelles en questions*, Éducation permanente, H-S 3-2012-3.
- Vouillot F. (2014), *Les métiers ont-ils un sexe ?*, Belin.