

## Ségrégation de genre

# Des mécanismes subtils influencent les choix professionnels

Malgré de nombreuses mesures d'encouragement, le fossé entre métiers à dominance masculine ou féminine reste plus marqué en Suisse qu'à l'étranger. Notre pays perd ainsi un grand potentiel de capacités et de talents.

Par Andrea Maihofer, Karin Schwiter et Nina Wehner, chercheuses au Centre Gender Studies de l'Université de Bâle

— Aujourd'hui encore, certaines professions sont considérées comme typiquement féminines ou masculines. Cette préférence liée au genre peut varier au cours du temps, comme ce fut le cas chez les enseignants du primaire. En outre, le type d'attribution des professions varie fortement d'un pays à l'autre et n'est pas perçu de la même façon partout. Dans certaines régions asiatiques par exemple, des métiers techniques ne sont pas considérés comme typiquement masculins; dans de nombreux pays du Sud, les durs travaux des champs sont typiquement attribués aux femmes. Le lien créé entre le genre et une profession, considérée comme plutôt féminine ou plutôt masculine, est un phénomène culturel, donc modifiable.

Et c'est justement en Suisse, pays dont le système de formation est souvent présenté comme exemplaire, que la ségrégation professionnelle basée sur le

genre – donc la séparation des métiers à dominance féminine ou masculine – est nettement plus importante que dans d'autres pays. Malgré de nombreuses mesures d'encouragement, peu d'hommes s'engagent dans une profession de soins telle qu'assistant socio-éducatif et peu de femmes deviennent installatrices-électriciennes. Ces choix professionnels liés au genre s'expliquent par un éventail de mécanismes se renforçant mutuellement. En Suisse, un jeune adulte a plus de difficultés à réaliser un souhait professionnel atypique que typique en rapport avec le genre. La Suisse perd ainsi un grand potentiel de capacités et de talents.

Dans le cadre d'une étude de l'Université de Bâle, de jeunes adultes ont été interrogés sur la manière dont s'était passé leur choix professionnel. Les résultats indiquent que le chemin menant à la profession est à comprendre comme un processus à long terme, débutant dès la plus tendre enfance. Déjà les tout-petits, dans leurs interactions quotidiennes avec leur environnement, apprennent ce qui convient à un garçon ou à une fille, et les «métiers de leurs rêves» sont typiques de leur genre.

## Sélection automatique

Plus tard, lorsqu'ils commencent à réfléchir à des domaines professionnels possibles, leur champ d'observation est souvent déjà restreint par le filtre du genre, et ils oublient systématiquement d'autres intérêts et talents. Cette sélection automatique est bien illustrée par le cas d'un jeune homme, d'abord devenu automati-

rien avant de suivre une seconde formation dans les soins, où il a trouvé sa véritable vocation. Il raconte: «Le credo à l'école secondaire voulait que les hommes travaillent dans la technique et les femmes dans le social ou dans un bureau, si bien que je n'avais pas accès à autre chose ou pas réalisé qu'il existait autre chose.» Il est essentiel de connaître l'existence de ces œillères, qui accompagnent les jeunes dès le début du processus de recherche d'une profession. L'école et l'orientation professionnelle peuvent corriger ce biais, en ramenant systématiquement les alternatives non liées au genre dans le champ de perception de ces jeunes.

## Adéquation parfois trompeuse

Les jeunes adultes ayant réalisé un souhait professionnel atypique reçoivent souvent un nombre étonnamment élevé de réactions encourageantes de leur entourage. Ils citent des personnes qui ont salué leur choix, les ont soutenus et régulièrement poussés à poursuivre leur chemin atypique. Cet encouragement peut provenir des parents, des enseignants ou de connaissances. En Suisse, les entreprises formatrices jouent un rôle particulier. Les formateurs et formatrices font souvent confiance à leur intuition lors du choix des apprentis qui leur semblent convenir à leur entreprise. Cette impression d'adéquation apparaît en premier lieu lorsqu'un candidat ressemble au recruteur ou aux membres de l'équipe concernée. La prise en compte d'une telle référence ne favorise donc pas un choix optimal en termes de qualifications et

## Etude sur les inégalités de genre

Le projet de recherche «Inégalité de genre dans les parcours de formation et les carrières» s'appuie sur les données de l'étude TREE, qui a suivi pendant dix ans dans toute la Suisse des jeunes sur leur chemin de formation. Des interviews biographiques partiellement narratives ont complété les analyses quantitatives. Sous la direction de A. Mailhofer, M. Bergmann et S. Hupka-Brunner, cette étude a été financée par le Fonds national suisse (PNR 60).

d'adéquation personnelle, mais occasionne une certaine homogénéité. Il est prouvé que ce mécanisme fonctionne aussi par rapport au genre. Dans les métiers typiquement masculins, un candidat semblera souvent plus adéquat qu'une candidate, même si celle-ci est plus qualifiée et talentueuse. Rester conscient de ces penchants est utile pour apporter des correctifs lors du choix des apprentis. Pour les formateurs, c'est l'occasion de recruter des apprentis plus qualifiés et plus doués, et de donner à des jeunes la chance de réaliser leurs souhaits professionnels atypiques. Ou, comme l'exprime une jeune électricienne très fière de son métier: «Le maître de stage a dit qu'il voulait tenter le coup, et que ça changerait un peu.»

Un autre mécanisme déterminant est lié à l'idée que les jeunes se font de leur vie à venir, et qui tend à varier en fonction du genre. Dans leur recherche d'une voie professionnelle, les jeunes hommes ont tendance à se demander s'ils auront un salaire d'apprenti dès 16 ans, si la profession leur offrira des possibilités de développement et, avec le temps, des responsabilités plus importantes, ou encore s'ils gagneront suffisamment pour fonder une famille. Les jeunes femmes se demandent plutôt si elles pourront travailler à temps partiel et si elles retrouveront un emploi après un congé maternité. De nombreuses professions sont implicitement conçues pour une carrière typiquement masculine ou féminine. L'organisation du travail exerce un subtil effet de filtre et renforce la ségrégation de genre.

### **Les formations aussi obéissent à la standardisation des types**

Les récentes réformes du système suisse de formation professionnelle ont certes beaucoup contribué à ouvrir des voies de qualification dans les métiers traditionnellement féminins, et à faciliter la perméabilité entre professions. Mais l'accès aux métiers typiquement masculins



En Suisse, peu de femmes choisissent des professions typiquement masculines.

continue de se faire plutôt par des filières de formation en entreprise, alors que ce sont plus fréquemment des filières en école, sans possibilité de rémunération, qui donnent accès aux métiers typiquement féminins. En outre, l'organisation du travail est basée sur des postes à temps plein dans les métiers masculins et à temps partiel dans les métiers féminins. L'électricienne de l'exemple précédent se prépare à ne plus pouvoir exercer la profession qu'elle aime lorsqu'elle aura fondé une famille: «Avec des enfants, ça ne va pas. Dans le bâtiment, de toute façon pas.» Des emplois à temps partiel, ajoute-t-elle, sont tout au plus envisageables à l'entrepôt ou au bureau.

L'incompatibilité entre certaines professions et des rôles familiaux anticipés contribue à ce que les jeunes renoncent dès le départ à une formation ne leur semblant pas convenir à leurs projets à long terme. Les entreprises peuvent réfléchir à cette influence sur le choix professionnel lorsqu'elles révisent leurs formations ou l'organisation du travail, pour examiner si les filières de formation ou certains postes de travail peuvent offrir des parcours professionnels tenant compte des besoins typiques des hommes comme des femmes.

Les mécanismes décrits se renforcent réciproquement et rendent difficile la réalisation de souhaits professionnels atypiques. Les formations et les postes de travail sont perçus comme adéquats pour l'un ou l'autre genre. Ils sont organisés en conséquence, et la sélection des apprentis se fait également en fonction du genre.

### **D'indispensables correctifs**

Tous les acteurs concernés contribuent ainsi à maintenir l'actuelle ségrégation professionnelle liée au genre. Des correctifs doivent donc être apportés avec détermination, en vue de rééquilibrer ces mécanismes personnels et subtils de sélection, et de permettre l'égalité des chances entre hommes et femmes dans toutes les professions. C'est seulement en connaissant et en questionnant constamment ses propres stéréotypes qu'il est possible d'éviter la perte de compétences et de talents – chez les hommes doués pour les professions des soins et de l'enseignement, pour les femmes compétentes pour les métiers techniques et du bâtiment. —