

## De l'école à l'entreprise : quel discours sur les femmes dans les filières et les métiers « masculins » ?

La considérable avancée des filles dans l'enseignement secondaire et supérieur depuis les années soixante-dix ne s'est pas accompagnée d'un bouleversement majeur dans leurs « voies de prédilection ». Depuis quarante ans, si leur part a fortement progressé dans les disciplines où elles étaient minoritaires (droit, médecine, gestion...), elles ont également continué de renforcer leur présence – et les garçons leur absence - au sein des filières les plus féminisées de l'université (lettres et sciences humaines). En revanche, à l'exception des filières de santé, elles ont très lentement progressé dans les filières scientifiques et techniques. Ainsi, on assiste encore aujourd'hui au paradoxe selon lequel, les jeunes filles qui connaissent globalement une meilleure réussite dans la sphère éducative continuent à s'orienter vers des filières moins prestigieuses et moins rentables sur le marché du travail. Dès les années quatre-vingt, cette absence relative des jeunes filles dans ces filières va apparaître, peu ou prou, comme le facteur explicatif d'une bonne part des difficultés d'insertion professionnelle des jeunes femmes et des différences observées sur le marché du travail entre les jeunes hommes et femmes. L'injonction selon laquelle les jeunes filles doivent s'orienter vers les études scientifiques et techniques va être largement relayée au fil des années par ceux et celles en charge de l'élaboration des politiques en faveur de l'égalité des sexes. En témoignent les énoncés des différentes conventions interministérielles signées, révélateurs de l'esprit qui anime les politiques éducatives depuis maintenant plus de trente ans.

Face à ce discours de l'Education nationale, quel est celui du monde du travail ?

En dépit de ces incantations et de facteurs favorables à l'amélioration de l'entrée des femmes dans des métiers où elles étaient quasi-absentes, les points de résistance dans l'entreprise restent nombreux. La mise en pratique des cibles de taux de promotion des femmes-hommes sont souvent assimilées à une concurrence déloyale pour les hommes. La mauvaise compréhension ou la mauvaise application des directives en matière d'égalité professionnelle peuvent ainsi conduire, pour les femmes, à une « dé-légitimation » de leurs compétences par le soupçon sur le bienfondé de leur embauche ou de leur promotion. Par ailleurs, si nombre d'entreprises communiquent désormais sur les bienfaits de la mixité et dressent un portrait élogieux voire dithyrambique des effets produit par celle-ci, elles assoient leur discours sur la nécessaire « complémentarité » entre compétences féminines et masculines renvoyant *de facto* les unes et les autres à leur « nature ».

Ainsi, elles en oublient trop souvent que ce sont les diplômes désormais délivrés aux jeunes femmes qui sont, plus que leurs supposées compétences naturelles, gages d'efficacité et de performance.

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

Epiphane D., 2016, « Les femmes dans les filières et les métiers 'masculins' : des paroles et des actes », *Revue Travail, genre et sociétés*, n°36, pp. 161-166.

Chaintreuil L., Epiphane D., 2014, « Recrutement : quand les stéréotypes ont la vie dure », La documentation française, *Problèmes économiques*, n°3086, pp. 10-14.

D'Agostino A., Epiphane D., Jonas I., Séchaud F., Sulzer E., 2014, « Femmes dans des « métiers d'hommes » : entre contraintes et déni de légitimité », *Céreq-Bref*, n°324.