

## La formation professionnelle continue, une voie pour l'élargissement des choix professionnels des femmes et des hommes ?

DIRECTEUR DE PUBLICATION

PHILIPPE GUY

RÉALISATION

STÉPHANIE MAILLIOT

PAO

MARIE-LOUISE MENDY

ISSN : 1760-9569

Interroger la formation professionnelle continue comme espace potentiellement privilégié pour élargir les choix professionnels de tous, notamment lorsqu'elle s'adresse à des personnes en situation de transition sur le marché de l'emploi, c'est postuler d'emblée que les effets de la formation sont pluriels. Ils ne se mesurent pas seulement à l'aune du taux de retour à l'emploi des bénéficiaires de programmes de formation mais également, plus qualitativement, dans l'appréciation des apports de la formation pour la construction individuelle des trajectoires professionnelles (Bremond, Chaintreuil, Landrier & Milliard, 2014). Aussi, interroger le rôle de la formation professionnelle continue sous l'angle de la reproduction ou de la levée des inégalités – au regard de la répartition encore très sexuée des femmes et des hommes en emploi –, c'est questionner *la réversibilité des processus d'orientation* tout au long des trajectoires de vie au travail. Quels sont donc les éléments clés – avant, en cours et à l'issue des processus de formation professionnelle – qui influent sur la réorientation d'un parcours professionnel pour des femmes ou des hommes qui se dirigent, en cours de vie active, vers des métiers dont les effectifs sont majoritairement

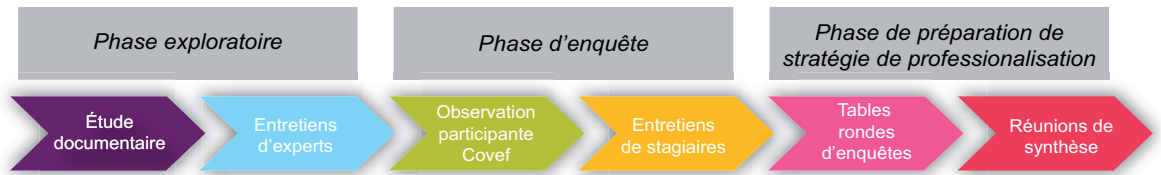
composés de personnes de l'autre sexe ? Quelles sont les conditions qui rendent possibles de telles bifurcations professionnelles ?

Pour apporter des éléments de réponse à ce questionnement et pour instruire plus largement des enjeux associés à la professionnalisation des acteurs de la formation et de l'accompagnement vers l'emploi sur la thématique de l'égalité professionnelle, l'ORM réalise courant 2015 et 2016 une recherche-action dans le cadre d'un projet cofinancé par le Fonds social européen et le contrat de plan État-Région. Ce projet porte sur l'analyse et la valorisation des pratiques d'égalité entre les femmes et les hommes dans le champ emploi-formation en région Provence - Alpes - Côte d'Azur. Il procède par étapes et s'inscrit dans une perspective générale d'élaboration d'un *Cahier des charges pour un plan stratégique régional de professionnalisation à l'égalité femmes-hommes*. La présente publication, sur la base des constats établis au cours des premières étapes de la démarche, attire l'attention sur plusieurs enjeux liant égalité professionnelle, orientation tout au long de la vie et accès à la formation professionnelle en vue de l'exercice d'un nouveau métier.

UNION EUROPÉENNE  
Fonds Social EuropéenRégion  
Provence  
Alpes  
Côte d'AzurPRÉFET DE LA RÉGION  
PROVENCE-ALPES  
CÔTE D'AZURégalité  
FEMMES HOMMES  
TERRITOIRES D'EXCELLENCE

Le projet ORM « Analyse et valorisation des pratiques d'égalité femmes-hommes dans le champ emploi-formation », dont les objectifs principaux 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.

## LES DIFFÉRENTES ÉTAPES DE LA RECHERCHE-ACTION (octobre 2015 - fin 2016)



### L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, UNE QUESTION D'ORIENTATION ?

Nombreux sont les travaux qui mettent en évidence l'aspect stéréotypé de l'orientation des filles et des garçons en formation initiale dans un contexte où le contraste des destins scolaires et professionnels entre les femmes et les hommes reste marqué. En effet, si les filles ont globalement de meilleurs résultats scolaires que les garçons, elles se positionnent et sont positionnées cependant de façon moins intéressante qu'eux sur le marché du travail et aux différentes places de la hiérarchie sociale (Vouillot, 2014 ; Milliard, 2012, Couppié et Epiphane, 2006).

Pour autant, il n'y a rien de mécanique dans l'enchaînement des ségrégations à l'œuvre à l'école et dans l'emploi : le positionnement des femmes et des hommes sur les différentes filières de formation et sur les différents métiers ne se joue pas nécessairement de la même manière selon les espaces traversés aux différentes étapes d'une trajectoire (formation initiale, formation continue, espaces d'intermédiation vers l'emploi...).

Ainsi en formation initiale, l'anticipation de ce qui se joue du point de vue de la division sexuée du travail vient interférer sur les représentations identitaires des jeunes en situation d'orientation professionnelle – à un âge où le poids des appartenances sociales et culturelles est particulièrement marqué.

À d'autres âges de la vie, l'inscription d'une trajectoire dans une logique de genre peut se trouver nuancée. Nombre d'exemples issus de l'analyse des observations participantes réalisées par l'ORM au sein de Covéf – commission de validation des entrées

en formation – (étape 3 de la recherche-action) en témoignent : une personne en situation de reconversion sur le marché de l'emploi privilégiera un choix d'orientation en lien soit avec les urgences qui sont les siennes (se diriger vers un métier qui recrute, pouvoir concilier vie de famille et vie professionnelle, faire valoir des enjeux de santé quant à l'exercice d'un nouveau métier...), soit avec un projet de vie à plus long terme.

Comme le montrent différents travaux réalisés par l'ORM et en particulier ceux portant sur la place des femmes dans les filières de formation à la transition énergétique (Boisseau, 2015), les situations de transition professionnelle peuvent être l'occasion pour des femmes ou des hommes « aux parcours contrariés » de se saisir d'une nouvelle orientation professionnelle en se positionnant sur des métiers où « elles » et « ils » seront minoritaires.

Pour autant, pas d'angélisme en la matière : non seulement de telles bifurcations s'inscrivent dans une cohérence globale de construction de parcours, mais elles requièrent également un certain nombre de conditions de réalisation. De ce point de vue, les situations de transition sur le marché de l'emploi n'offrent pas que des opportunités ; elles sont bien souvent la résultante d'un cumul d'inégalités (genre, niveau de qualification, origines, lieu d'habitation, situation de handicap...).

### AGIR SUR L'INÉGALE RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES DIFFÉRENTS MÉTIERS, QUELLE APPROCHE ADOPTER ?

L'inégale répartition des femmes et des hommes sur les différents métiers et secteurs d'activité recouvre des questions multidimensionnelles (Duru-Bella, 2004) impliquant une double approche :

Les personnes qui opèrent des bifurcations professionnelles en cours de vie active en se positionnant sur un métier traditionnellement exercé par des personnes de l'autre sexe jouent, à un moment donné de leur trajectoire, une carte qu'elles avaient déjà en main mais qu'elles n'avaient pu actualiser pour des raisons d'opportunités, de faisabilité, de moyens...

- *systemique* car l'orientation d'une femme ou d'un homme vers tel ou tel type d'activité met en jeu de multiples paramètres (éducation, famille, santé, conciliation des temps, mobilité sur le territoire, modalités d'accès à l'offre de formation...);
- *opérant des allers-retours entre situation locale et contexte global* car l'élargissement des choix professionnels de tous en cours de vie active à l'occasion d'une transition sur le marché du travail se joue en tension entre plusieurs logiques, chacune productrice de normes spécifiques (Mailliot, 2012) : des normes issues du monde économique, pourvoyeur ou non d'emplois selon les secteurs et les métiers, des normes en lien avec la mise en œuvre des politiques publiques ayant en charge des questions d'éducation, de formation, d'insertion... et des normes à mettre en rapport avec des arbitrages individuels orientés selon la prise en compte de valeurs personnelles.

De fait, pour agir sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, une approche *transversale* est requise. C'est d'ailleurs ce à quoi incite l'Union européenne en adoptant dès 1995 le principe du *gender mainstreaming* (que l'on peut traduire par « intégration transversale et continue de la dimension genre »), suite à la 4<sup>e</sup> Conférence mondiale des Nations unies sur les droits des femmes. Dans les faits, le déploiement d'une telle approche est extrêmement exigeant : il implique la coordination soutenue dans le temps de multiples acteurs et de multiples actions, la mobilisation de financements susceptibles d'irriguer les structures de terrain, le dépassement de logiques d'acteurs qui, bien que sensibilisés à la question, ne se sentent pas nécessairement concernés par l'actualité des enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes et peuvent relayer ou reproduire dans leurs pratiques des schémas stéréotypés faute d'un outillage adapté.

Bref, l'analyse ne peut faire l'économie d'une contextualisation de la question au plus près des pratiques des professionnels impliqués dans l'orientation, la formation et l'accom-

pagnement vers l'emploi des personnes en situation de transition professionnelle. C'est dans cette perspective que l'ORM a réalisé des observations participantes au sein de Covéf au cours du dernier trimestre 2015.

### LES QUESTIONS D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES PEU ÉVOQUÉES EN COVEF

Une Covéf est une instance collégiale qui a pour objet l'étude des candidatures à l'entrée en formation (pour ce qui est des formations inscrites au programme régional des formations financées par la Région). Elle rassemble des représentants des organismes de formation – prestataires –, des conseillers en évolution professionnelle – prescripteurs (Pôle emploi, Mission locale, PLIE, Cap emploi) – et des chargés de mission territoriaux du Conseil régional – financeur.

Elle vérifie le respect des critères d'éligibilité des candidatures par rapport au cahier des charges établi en amont, elle examine la pertinence de la formation visée au regard du parcours du candidat et de son projet professionnel, elle établit des priorités quand le nombre de candidats est supérieur au nombre de places disponibles.

Pour cerner si et comment résonne la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans ce type d'instance, l'ORM a mis en place une démarche d'observation participante au sein de 12 Covéf. 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 Covéf. 51 questionnaires ont été recueillis. L'ensemble du matériau permet d'avancer les constats 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

L'égalité n'équivaut pas à la parité : alors que « tous les métiers sont mixtes », rabattre l'égalité sur une mixité purement quantitative – avec la détermination minimale d'un taux de femmes et d'hommes à atteindre dans toutes les filières de formation et sur tous les métiers – n'aurait aucun sens. L'un des enjeux de la recherche-action est de mettre en évidence des bonnes pratiques pour l'intégration de femmes ou d'hommes sur des métiers majoritairement exercés par des personnes de l'autre sexe, ou inversement de montrer quels sont les freins à l'élargissement des choix professionnels de tous.

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 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.
- Les freins à l'élargissement des choix professionnels les plus fréquemment évoqués sont : les pratiques de *recrutement* des employeurs, le poids des *orientations en formation initiale*, les *conditions de travail* en entreprise, les *représentations* encore largement véhiculées concernant l'exercice de certains métiers (les métiers à image manuelle souffrent par exemple d'un problème d'attractivité auprès des publics féminins quand bien même le développement de nombreuses technolo-

giques les rendent désormais accessibles à tous).

- Les leviers d'actions envisagés pour soutenir l'élargissement des choix de tous relèvent de registres différents : mener des actions d'information et de sensibilisation des publics sur les différents métiers et secteurs d'activité en renforçant *l'accès direct aux situations de travail*, agir sur les représentations à différents niveaux (employeurs, opérateurs de l'emploi et de la formation, stagiaires) en instruisant des réflexions de *manière partenariale*, travailler sur les *appellations de métiers* et les *intitulés de diplômes* pour les rendre attractifs à un plus grand nombre de personnes.

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 aux différentes étapes des processus de transition professionnelle. Ce d'autant plus que la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ne se pose pas de la même manière selon les métiers.

#### DES MÉTIERS DIVERSEMMENT INTERPELLÉS PAR LA QUESTION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Plusieurs typologies de métiers peuvent être établies pour une lecture avertie des questions de répartition sexuée des emplois dans les différents secteurs d'activité.

#### Premier regroupement possible : par qui les « métiers de demain » seront-ils occupés ?

Poser une telle question, c'est questionner l'arrière plan économique sur lequel se joue la répartition des femmes et des hommes en emploi. En effet, les métiers de demain sont à mettre en lien avec trois transformations majeures de nos économies : la *transition énergétique* (liée au déploiement des pratiques de développement durable), la *transition numérique* (liée à la digitalisation des environnements de vie et de travail) et la *transition démographique* (liée à l'accompagnement du vieillissement de la population).

#### Qu'est-ce que la ségrégation ?

C'est un phénomène qui freine, de fait, le passage pour certaines catégories de travailleurs, d'une subdivision du marché du travail à une autre. La ségrégation horizontale renvoie à une subdivision en secteurs et en métiers, la ségrégation verticale à la répartition en différents niveaux hiérarchiques.

#### Inégalité ou discrimination ?

L'**égalité** de genre peut être définie comme le principe que les hommes et les femmes sont traités de la même manière, avec la même dignité, qu'ils disposent des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations.

La **discrimination**, selon une directive européenne est « une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi, comme l'origine, le sexe, le handicap, etc. dans un domaine visé par la loi comme l'emploi, le logement, l'éducation ».

Les profils qui, à ce jour, se positionnent sur les métiers en lien avec ces trois pôles de transformation du monde du travail ne sont pas les mêmes au regard du caractère plus ou moins porteur du secteur concerné.

Ainsi, les métiers liés à la *transition énergétique* – secteur dont la dynamique d'emplois est soutenue par de nombreux dispositifs publics – attirent des profils plutôt qualifiés et des effectifs majoritairement masculins : le constat est établi d'une faible, voire très faible, représentation des femmes dans les métiers dits verts et verdissants (Boisseau, 2014).

De même, les métiers en lien avec la *transition numérique* – métiers à haute valeur ajoutée pour les entreprises au sein d'un secteur qui nourrit également une dynamique d'emplois prononcée – sont des métiers attirant des profils qualifiés, voire très qualifiés, et plutôt masculins.

Les métiers en lien avec la *transition démographique* et connaissant des besoins croissants en termes d'accompagnement des situations de dépendance s'inscrivent quant à eux principalement dans le secteur des services à la personne – secteur peu valorisé tant du point de vue de ses conditions d'emploi que du point de vue de ses conditions de travail. Ils s'avèrent emblématiques du recrutement de profils peu qualifiés et d'effectifs à large prédominance féminine.

### **Deuxième typologie de métiers : les métiers classiquement masculins ou féminins où l'évolution sexuée des effectifs est limitée malgré de nombreuses actions et campagnes de promotion**

Une autre grille de lecture possible pour interroger la répartition sexuée des emplois selon les secteurs d'activité et les métiers consiste à regarder les métiers classiquement considérés comme masculins ou féminins et à questionner la faible évolution de la répartition sexuée de leurs effectifs. Parmi ces métiers, et malgré de nombreuses actions et campagnes de promotion, se trouvent les *métiers véhiculant une « image manuelle »*. Il s'agit de métiers

de l'industrie ou du gros œuvre du bâtiment. Alors qu'ils peuvent avoir considérablement évolué du point de vue de leurs conditions d'exercice – avec par exemple l'introduction de technologies numériques dans de nombreux métiers industriels, permettant une accessibilité physique à tous –, ils restent très marqués par le caractère historiquement « manuel » de leur exercice et, de fait, sont peu investis par des publics féminins. De plus, la singularité du positionnement des femmes dans ces métiers peut être soulignée : celles-ci occupent des postes d'encadrement ou de coordination, elles sont rarement intégrées au sein des équipes de production.

D'autres métiers sont, quant à eux, classiquement considérés comme féminins et connaissent également peu d'évolution de la répartition sexuée de leurs effectifs. C'est le cas de certains métiers du tertiaire administratif, du secteur sanitaire et social et du secteur des services à la personne où la masculinisation des effectifs s'opère à la marge avec là aussi un positionnement typique des hommes à des postes de cadres dans ces secteurs.

Enfin, des métiers traditionnellement mixtes peuvent également être mis en évidence. Il s'agit par exemple des métiers du commerce où la répartition des effectifs entre les hommes et les femmes peut sembler plus équitable. Pour autant, ils présentent des enjeux de carrières différenciés entre les femmes et les hommes : les mobilités ascendantes y sont plutôt le fait des hommes alors que l'emploi des femmes s'y trouve plus précaire.

### **Troisième regroupement possible : les métiers à enjeux d'évolution dans la répartition sexuée de leurs effectifs**

Un certain nombre de métiers connaissent aujourd'hui une progression de la mixité de leurs effectifs sous l'effet d'évolutions sociétales. Différents exemples ont été donnés par des acteurs rencontrés notamment dans le cadre des entretiens que l'ORM a menés au démarrage de la recherche-action.

Nous remercions vivement l'ensemble des personnes rencontrées lors de la mise en œuvre de cette recherche-action, que ce soit à l'occasion des entretiens d'experts (acteurs institutionnels, chercheurs et acteurs de terrain) ou des observations participantes réalisées en Covéf (membres du réseau des conseillers en évolution professionnelle – Pôle emploi, Cap emploi, Missions locales, PLIE –, responsables et formateurs des organismes de formation et chargées de mission territoriales du Conseil régional).

« C'est l'ensemble du parcours qui crée les inégalités », C. Body, directrice du Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) phocéen.

C'est le cas par exemple des métiers de la sécurité où des recrutements de femmes sont aujourd'hui impulsés sous l'effet d'une demande économique liée à des évolutions sociales – en raison d'attentes croissantes de pratiques de palpation par les agents de sécurité, les employeurs se tournent vers des recrutements de femmes. L'hypothèse peut être faite que ce métier aura aussi à évoluer du point de vue de ses conditions d'emploi et de travail (horaires décalés, exposition à différentes formes de violence, faible rémunération...) pour pouvoir attirer davantage de candidatures féminines. Autre secteur concerné : les métiers du transport connaissent également une féminisation progressive de leurs effectifs – notamment en ce qui concerne le transport de voyageurs. Il s'agit en effet de métiers souvent exercés à temps partiel et qui peuvent être choisis par des femmes en cours de vie active au regard d'enjeux de conciliation des différents temps de vie.

Cela n'est pas sans poser un certain nombre de questions par rapport à la construction globale des parcours professionnels : un temps partiel souhaité à un moment donné peut être subi à un autre moment de la trajectoire. Aussi, la question de la sécurisation des parcours

professionnels, notamment des femmes qui adoptent de telles stratégies de conciliation des différentes charges et des différents temps de vie, se pose de manière spécifique, notamment au moment de reconversions ou de bifurcations professionnelles.

Bien d'autres exemples pourraient être donnés. L'ensemble évoqué montre qu'il n'y a rien de neutre dans le positionnement des femmes et des hommes au sein des différentes filières de formation ni sur les différents métiers et secteurs d'activité. Si les processus d'orientation ne sont pas arrêtés au moment de l'entrée dans la vie active, ils se jouent dans des espaces très contraints tout au long des trajectoires professionnelles. Pris en tension entre des enjeux personnels de vie et de valeurs et des enjeux d'ordre économique et politique, ces processus obligent à considérer l'espace de la formation professionnelle continue à la fois dans sa vocation à ouvrir le champ des possibles en termes d'insertions professionnelles nouvelles pour des personnes en situation de transition sur le marché de l'emploi mais également comme un espace spécifique de construction de compromis au regard de multiples contraintes.

#### Pour en savoir plus

- BOISSEAU I., *Formations diplômantes à la transition énergétique en région Provence - Alpes - Côte d'Azur. Quels enjeux pour les femmes ?*, ORM, « En Ligne – Rapport d'étude », 2015
- BREMOND F., CHAINTREUIL L., LANDRIER S. & MILLIARD S., *Enquête sur le devenir des stagiaires de la formation professionnelle qualifiante*, ORM, « Études », n° 24, 2014
- COUPPIÉ T., EPIPHANE D., « La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail », in *Au-delà du genre, l'insertion*, Céreq, « Formation Emploi », n° 93, 2006
- DUMORTIER A.-S. (dir.), *L'Évolution des politiques régionales et nationales en matière d'égalité professionnelle*, ORM, « Études », n° 21, 2012
- DUMORTIER A.-S. (dir.), *L'Approche genre en PACA*, ORM, « Études », n° 13, 2009
- DURU-BELLAT M., *L'École des filles. Quelles formations pour quels rôles sociaux ?*, L'Harmattan, 2004
- GAY-FRAGNEAUD P., MILLIARD S. & PRACHE B., *Cartographie des effectifs en formation professionnelle en PACA*, ORM, « Outils d'analyse », n° 17, 2014
- MAILLIOT S., « La mobilité professionnelle, une "activité de transition" », in *Les transitions professionnelles en questions*, Santelmann P. (dir.), « Éducation permanente », n° H-S 3-2012-3, 2012
- MAILLIOT S., « Le devenir des stagiaires de la formation professionnelle qualifiante sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes », ORM, *Documents de travail*, décembre 2015
- MAILLIOT S., « La place des femmes en formation. Analyse des données sexuées issues de la cartographie des effectifs en formation professionnelle en PACA (deuxième édition, 2014) », ORM, *Documents de travail*, décembre 2015
- MILLIARD S., *La Formation professionnelle au prisme de l'égalité femmes-hommes*, ORM, « Mémo », n° 54, 2012
- VOUILLOT F., *Les métiers ont-ils un sexe ?*, Belin, 2014