

Marché du travail et genre

L'insertion des diplômé-e-s HES dans des métiers genrés

Une recherche détaille l'impact du genre sur les trajectoires d'insertion professionnelle dans quatre domaines d'activité: santé, travail social, ingénierie et architecture. Les différences selon le sexe et les domaines sont variées et marquées.

Par Séverine Rey (Haute école de santé Vaud HESAV, HES-SO) et Morgane Kuehni (Haute école de travail social et de la santé Vaud EESP, HES-SO)

L'insertion professionnelle, entendue comme l'entrée sur le marché du travail, est une période propice pour observer les inégalités sexuées dans le monde du travail, que ce soit en termes d'accès à l'emploi (facilité/difficulté et durée d'insertion), de conditions de travail (types de contrat et d'activité, niveau de rémunération, etc.) ou de carrières (avancement, promotion). De manière générale, les enquêtes réalisées sur les personnes diplômées des hautes écoles suisses montrent que, quel que soit leur domaine d'études, ces inégalités sont nombreuses: les femmes ont des salaires inférieurs à ceux de leurs homologues masculins, exercent plus souvent à temps partiel et occupent moins fréquemment une activité correspondant à leur niveau de formation. Les choix de profession sont par ailleurs toujours marqués par l'appartenance sexuée des individus, certains métiers et secteurs demeurant donc peu ou pas mixtes. L'ouverture des métiers très masculinisés ou très féminisés au sexe sous-représenté (ou «minoritaire») peut dès lors paraître intéressante comme moyen de faire avancer l'égalité entre les sexes, mais aussi de pallier la pénurie de main-d'œuvre qui touche certains secteurs tels que l'informatique et la santé. De fait, plusieurs études récentes montrent que de telles orientations n'ont pas les mêmes conséquences chez les hommes «minoritaires» et leurs homologues féminines.

Que se passe-t-il concrètement pour les personnes qui choisissent une profession où leur sexe est sous-représenté (moins de 30% des effectifs)? Leur parcours est-il marqué par leur appartenance sexuée? Quels sont les atouts, mais aussi les problèmes ou les obstacles que ren-

contrent les minoritaires lors de leur entrée sur le marché du travail? Pour répondre à ces questions, nous avons mené une recherche. Financée par le Fonds national suisse, cette dernière porte sur l'insertion professionnelle des diplômés et diplômées HES minoritaires selon le sexe dans les quatre domaines les moins mixtes: santé et travail social (domaines féminisés) ainsi qu'ingénierie et architecture (domaines masculinisés).

Différences selon le sexe et les domaines

Dans un premier temps, nous avons travaillé à partir des données de l'Office fédéral de la statistique recueillies auprès des diplômés et diplômées de 2008 ayant obtenu un bachelor HES dans les quatre domaines retenus («Enquête auprès des personnes diplômées des hautes écoles»). Dans ces domaines, l'insertion sur le marché du travail est rapide et durable: un an après l'obtention de leur titre, 83% des diplômés et diplômées sont actifs, dont 90% en CDI; cinq ans après avoir décroché leur diplôme, 96% sont insérés, dont 96% en CDI.

Les modalités d'emploi et les conditions de travail ne sont cependant pas similaires selon les domaines: les branches masculinisées se différencient clairement des domaines féminisés par un engagement à plein temps, un plus grand nombre d'heures travaillées et de meilleures chances d'accéder à une position hiérarchique supérieure. Indépendamment de leur sexe, les personnes se calquent le plus souvent sur les normes du domaine dans lequel elles s'insèrent, mais cela est davantage le cas pour les femmes dans les domaines masculinisés

que pour les hommes dans les domaines féminisés. Cet engagement «paie» pour les ingénieures qui subissent peu de discriminations, mais pas pour les femmes architectes: alors même qu'elles travaillent à plein temps et aux mêmes conditions horaires que les hommes, elles ont un salaire nettement inférieur à celui de leurs collègues masculins et un accès limité aux postes à responsabilités. De leur côté, les hommes actifs dans les domaines féminisés s'ajustent également aux normes en vigueur dans leur secteur, mais dans une moindre mesure: s'ils exercent moins souvent une activité à plein temps que les personnes actives dans les domaines masculinisés, leur taux d'occupation est tout de même plus élevé que celui de leurs collègues féminines.

La parentalité renforce les inégalités de genre

L'avancée dans le parcours professionnel contribue à creuser les inégalités entre les sexes. Fait le plus marquant: dans les années qui suivent l'obtention du diplôme, on assiste à une diminution du taux d'occupation des femmes dans tous les domaines, sauf en ingénierie. Pour le comprendre, il convient de tenir compte de la situation privée des jeunes diplômés et diplômées. Une année après la fin de leurs études, seuls 12% ont un ou plusieurs enfants, contre 30% quatre ans plus tard. L'accès à la parentalité est toutefois fortement différencié selon le domaine d'activité: les chances d'être parent sont plus nombreuses dans les domaines féminisés (49% en travail social et 36% dans la santé, contre 26% en architecture et 20% en ingénierie). L'ac-

cès à la parentalité présente aussi de grandes différences en fonction du sexe: les femmes sont en effet plus souvent concernées que les hommes (38%, contre 26%). Cinq ans après l'obtention de leur diplôme, 81% des mères travaillent à temps partiel (25% pour les pères). Ces résultats montrent la prégnance de l'assignation des femmes à la sphère privée, y compris lorsqu'elles sont très qualifiées.

Expériences et trajectoires contrastées

Dans un autre volet de l'enquête, nous avons réalisé 50 entretiens semi-directifs avec des jeunes diplômés et diplômées (depuis moins de cinq ans). Les données récoltées nous ont permis d'analyser les expériences et les trajectoires d'insertion en portant une attention particulière aux attentes forgées lors du parcours de formation et aux perspectives professionnelles et privées des minoritaires interviewés. Notre enquête montre que la formation joue un rôle capital pour les premières années de carrière. Comparés aux branches masculinisées, les domaines féminisés préparent mieux à la transition vers l'emploi: les stages en cours de formation permettent de créer un réseau professionnel et de confronter les étudiants et étudiantes aux réalités du monde du travail. Dans les domaines féminisés, les hommes sont par ailleurs fortement encouragés par les formateurs ou les formatrices et vivement sollicités par les milieux professionnels. En revanche, dans les domaines masculinisés, les femmes n'ont pas le sentiment que leur «rareté» soit un atout. Elles mettent davantage de temps à trouver un emploi et rares sont celles qui décrochent le «job rêvé» à la sortie de leurs études, à moins de bénéficier du soutien d'une figure hiérarchique (souvent masculine) qui facilite leur insertion et leur intégration professionnelles. De manière générale, leur parcours de formation ne leur permet pas d'anticiper les difficultés qu'elles vont rencontrer en termes de conditions de travail, d'accueil dans les entreprises et d'inégalités de traitement.

Si les parcours d'insertion des hommes sont facilités, ces derniers se disent souvent déçus par leurs conditions de travail et leurs perspectives professionnelles dans les domaines féminisés. Malgré des parcours d'insertion plus longs, plus chaotiques et une réelle difficulté à se faire une place dans des domaines d'activité masculins – les blagues sexistes sont souvent relevées par les interviewées –, les femmes se déclarent au contraire satisfaites de leur situation professionnelle. Elles soulignent toutefois le poids de la disponibilité demandée par le milieu professionnel (heures à rallonge, peu de temps au niveau privé, etc.) et parfois le manque de contact humain (notamment pour les ingénieures).

Projections professionnelles

À ce stade de leur parcours, la majorité des personnes rencontrées souhaitent conserver le même type de poste. Toutefois, il existe aussi des différences entre minoritaires hommes et femmes en termes de carrière professionnelle. Les hommes actifs dans les domaines féminisés sont plus nombreux à se projeter clairement dans une carrière ascendante. Ils ont souvent changé d'emploi (mobilité horizontale) et suivi une formation continue pour se spécialiser et gravir les échelons. Dans les domaines masculinisés, cette pratique est moins courante; les femmes veulent rester dans le même type de poste (souvent au sein de la même institution), soit pour acquérir plus d'expérience – elles se présentent comme «juniors» –, soit parce qu'elles ont déjà des responsabilités. Une minorité de femmes, surtout des ingénieures, souhaitent au contraire quitter le domaine professionnel pour lequel elles ont été formées. Leurs projets de reconversion sont divers et n'ont pas de lien direct avec leur formation mais visent leur épanouissement en associant le travail rémunéré à leurs envies ou à leurs passions: par exemple ouvrir un bar, devenir monitrice d'éducation canine ou encore se lancer dans le marketing comme indépendante. Il ne s'agit pas uniquement d'un projet: certaines ont en effet déjà entrepris une for-

mation, obtenu la patente ou décroché le titre nécessaire pour l'exercice de la profession, souvent en parallèle de leur emploi actuel.

La mixité n'est pas l'égalité

L'insertion professionnelle est déterminée par un contexte d'activité qui est fortement genré: les conditions d'emploi ne sont pas identiques entre les domaines féminisés et masculinisés. S'ajoutent d'autres aspects issus de l'organisation inégalitaire de notre société, entre rôles sociaux et attentes envers les différents groupes d'individus. Penser que la mixité d'une profession ou d'un domaine équivaut à l'égalité est une idée reçue largement répandue mais contredite par de nombreuses recherches – dont la nôtre – qui démontrent que les inégalités se déplacent, voire se renforcent, plus qu'elles ne disparaissent.

.....
Rey, S., Kuehni, M., Guélat, O., Fasel, R. (en cours): Regards croisés sur l'insertion professionnelle des diplômé-e-s HES minoritaires selon le sexe dans les domaines de la santé, du travail social, de l'ingénierie et de l'architecture. Lausanne, HESAV/EESP.

Fasel, R., Kuehni, M., Rey, S. (2019): L'impact du genre sur l'insertion des diplômé-e-s du supérieur dans quatre secteurs d'activité, en Suisse. In: Formation emploi (N° 1[145], pp. 53-78).

Kuehni, M., Guélat, O., Rey, S. (2018): Favoriser les personnes du sexe sous-représenté? Discours et pratiques de responsables hiérarchiques sur la mixité et l'égalité dans quatre domaines d'activité fortement sexués. In: Chroniques du travail (N° 8, pp. 124-143).