



Vers plus d'égalité dans l'orientation professionnelle

Défis en matière de politique d'égalité

Equipe du projet

Prof. Dominique Joye, Dr. Jacques-Antoine Gauthier, Dr. Lavinia Gianettoni, Dominique Gros, Dr. Edith Guilley, Dr. Karin Müller

Contact

Prof. Dominique Joye
Faculté des sciences sociales et politiques
Université de Lausanne
Route de Chavannes 33
Bâtiment de Vidy
1015 Lausanne
T: +41 21 692 38 40
dominique.joye@unil.ch

Novembre 2014



Succès et acquis en matière de politique d'égalité sur la base des résultats obtenus

Nos résultats empiriques, basés sur une enquête quantitative réalisée auprès d'un échantillon de 3300 élèves du secondaire I, de leurs parents et enseignant-e-s (de cantons romands, du Tessin et d'Argovie) illustrent la persistance d'une forte ségrégation horizontale selon le genre dans les aspirations professionnelles. Les filles se destinent préférentiellement à des métiers « féminins » (secteurs médical, social et éducatif) et les garçons à des métiers « masculins » (métiers scientifiques et techniques). Le souhait d'exercer une profession atypique¹ du point de vue du genre est rare chez les garçons (6.7%) mais plus fréquent chez les filles (19.1%). Ces différences d'aspiration mèneront à des inégalités: les professions « féminines » sont moins rémunérées que les professions « masculines », lorsqu'on les compare à niveau de qualification équivalent². Les élèves, lorsqu'on les questionne sur leur représentation des professions, intériorisent cette hiérarchie des métiers.

Nos analyses révèlent par ailleurs qu'une plus faible ségrégation dans les aspirations professionnelles des filles et des garçons en fin de scolarité obligatoire a lieu dans les cantons caractérisés par des indices de l'égalité³ les plus élevés en Suisse. Ce constat, même si les liens de causalité sont davantage à préciser, permet d'attirer l'attention sur les dispositifs cantonaux en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons.

Défis en matière de politique d'égalité sur la base des résultats obtenus

Nos résultats empiriques, basés également sur une enquête qualitative menée auprès de responsables de projet en orientation égalitaire et de conseillers et conseillères en orientation du secondaire I dans deux cantons (Genève, Vaud), ont permis de mettre en évidence des freins à la mise en œuvre des projets égalitaires et les défis que ces projets égalitaires doivent surmonter.

Selon les responsables interrogé-e-s, les projets voire les institutions en charge de l'égalité se trouvent régulièrement en manque de légitimité. En effet, une majorité de professionnel-le-s de l'école considère l'égalité entre filles et garçons comme acquise et émet de fortes réserves quant à la nécessité de poursuivre en classe les actions égalitaires. De plus, l'égalité entre filles et garçons est souvent en concurrence au sein des établissements scolaires avec d'autres problématiques jugées prioritaires, comme celles de la violence à l'école. Quoique les professionnel-le-s de l'école reconnaissent que les stéréotypes sont encore forts dans la société et que la discrimination des femmes dans le monde du travail est un fait, cela ne se traduit pas par une volonté d'action au quotidien au sein de l'école. Les professionnel-le-s de l'école ne se sentent pas responsabilisés : le problème de l'égalité est en permanence renvoyé à la société et à la sphère privée (la famille, le groupe de pairs).

¹ Sont considérés comme atypiques des métiers exercés par moins de 30% d'individus du même sexe.

² Selon nos analyses de l'Enquête suisse sur la population active.

³ L'indice de l'égalité utilisé est celui proposé par l'OFS.



L'enquête qualitative auprès des conseillers et conseillères d'orientation met aussi en lumière les efforts personnels de ces professionnel-le-s pour interroger les stéréotypes et les remettre en question auprès des élèves. Néanmoins, ces professionnel-le-s n'ont pas réellement les moyens d'intervenir sur ce thème, par manque de temps et de ressources. Ainsi, même si les conseillers et conseillères d'orientation s'engagent activement à ouvrir l'horizon professionnel des jeunes et bien qu'ils soient les acteurs de l'orientation les plus conscients des inégalités entre hommes et femmes (davantage que les enseignant-e-s et les parents, selon les résultats de la recherche), les contraintes de leur métier rendent très difficile une déconstruction des stéréotypes. Dans un contexte généralisé d'intensification de leur charge de travail, il serait indispensable de fournir à l'ensemble de ces professionnel-le-s des outils clé en main permettant de sensibiliser les élèves aux stéréotypes de genre dans le choix professionnel.

Conditions générales par rapport aux mesures d'égalité prises jusqu'ici

Les inégalités de genre sont souvent reproduites aux moments de transition décisifs d'une biographie, comme lors du choix de la profession. Notre enquête quantitative met en lumière pour ce moment charnière du parcours de vie certains des mécanismes cachés de l'orientation professionnelle.

L'enquête atteste que le processus de socialisation conditionne les filles et les garçons à s'investir dans des formations puis des professions sexuées. Nous démontrons en effet que les jeunes qui adhèrent aux stéréotypes de genre ont tendance à avoir des aspirations professionnelles plus typiques. Cette tendance est encore plus forte si nous considérons non pas leur degré de conformité à ces stéréotypes, mais celui de leurs parents. En d'autres termes, les représentations des rôles sont ancrées et intériorisées dans le cadre familial déjà, et guident ensuite les orientations professionnelles.

Les jeunes filles et garçons n'ont pas conscience de ce processus de socialisation: ils dénie les facteurs structurels de la réussite sociale et attribuent celle-ci essentiellement à des causes internes telles que leur motivation ou leur ambition.

Des analyses secondaires de l'enquête TREE indiquent que les choix pour des filières ou des métiers sexués inscrivent institutionnellement les femmes et les hommes dans un système de participation sociale hiérarchisé dans lequel les premières occupent les positions inférieures et les seconds les positions dominantes. En effet, dans le cas de la formation professionnelle, on trouve plus de filles dans les filières courtes et davantage de garçons dans les filières plus longues qui mèneront aussi à un emploi mieux payé et valorisé. La hiérarchisation des filières et des métiers explique probablement pourquoi les filles aspirent plus que les garçons à exercer des métiers majoritairement occupés par le sexe opposé.

Notre recherche met en avant une face peu connue des filles et garçons qui souhaitent s'engager dans une formation atypique. Parmi celles qui aspirent à une profession masculinisée, environ 70.5% envisagent dans les faits une profession prestigieuse, qui leur garantirait une place dans la classe aisée,



indépendamment de leur classe sociale d'origine. Ainsi, les filles qui envisagent l'atypisme privilégient des stratégies d'ascension sociale.

D'autres ressources, comme leur réseau social, permettent aux élèves de s'affranchir des attentes normatives. Les orientations atypiques sont plus fréquentes chez les élèves dont les réseaux sont composés majoritairement d'ami-e-s et moins fréquentes chez ceux dont les parents occupent une place plus centrale. Le choix d'un métier atypique s'avère moins acceptable pour un garçon que pour une fille. En effet, les garçons mentionnent davantage de conflits avec leur entourage (famille et amis) lorsqu'ils se destinent à un métier féminin.

Enfin, des ressources internes, telles le sentiment d'auto-efficacité, permettent aux élèves - essentiellement les garçons - de s'affranchir des notes qu'ils reçoivent à l'école en ambitionnant des métiers plus prestigieux que ne le laisserait supposer l'évaluation en milieu scolaire.

Nécessité d'agir au niveau social et politique sur la base des résultats obtenus

Les efforts pour contrer ce processus de socialisation complexe et qui est enclenché très tôt - du moins avant le secondaire I où les aspirations sont déjà inspirées par les stéréotypes de genre - et qui découle à la fois de facteurs institutionnels et normatifs, ne doivent pas se limiter à des actions ponctuelles visant à favoriser des orientations scolaires et professionnelles atypiques telles que la journée « Futur en tous genres » par exemple. Un travail de fond et coordonné visant à la fois les facteurs institutionnels et individuels qui sous-tendent la division sexuelle de l'orientation professionnelle et du travail paraît nécessaire : sensibiliser les parents et les professionnel-le-s de la formation aux dynamiques de genre et expliciter leur rôle dans la « fabrication » au quotidien des inégalités de genre, accompagner les filles en formation atypique, ou encore inclure des directives en matière d'égalité de genre dans les normes de qualité de l'orientation professionnelle pourraient constituer des pistes à suivre dans ce sens.

Recommandations concrètes

Les actions positives à l'avantage des femmes s'inscrivent pour l'instant dans une « logique de rattrapage » par rapport à la situation des hommes. De fait, elles ont pour caractéristique d'être provisoires et ont vocation à s'arrêter une fois l'objectif d'égalité atteint. Pour éviter cet état de fait qui régulièrement remet en cause la légitimité des projets égalitaires, il conviendrait d'évoluer vers des actions « transformatrices » impliquant un changement de comportements dans les rapports sociaux de genre, et agissant directement sur les causes structurelles de la discrimination. Pour cela, la politique d'égalité doit être intégrée dans une logique institutionnelle à tous les niveaux (CDIP, DIP, directions d'établissement puis équipe enseignante) afin d'éviter la dilution des responsabilités.



Une déconstruction du genre est indispensable à un changement social, car celui-ci ne peut pas s'appuyer uniquement sur des mesures ponctuelles visant à sensibiliser les jeunes aux stéréotypes de sexe associés aux différents métiers. Une réelle avancée serait d'instaurer l'enseignement des sciences sociales au secondaire pour supprimer le non-dit sur les pouvoirs sociaux, que cela soit de niveau social, de race ou de genre. La concurrence et la hiérarchisation entre les problématiques sont des freins au développement des politiques d'égalité. Il conviendrait dans ce cadre de démontrer les liens existants entre les diverses problématiques sujettes à concurrence (sexisme et violence, par ex.).

La formation initiale et continue reste un champ prioritaire à développer chez les professionnel-le-s de l'école, dès l'école primaire; ceci pour une meilleure compréhension des divers facteurs d'influence, dont la présence des stéréotypes sexistes dans le choix de carrière des filles et des garçons. La formation initiale et continue devrait être obligatoire afin de ne pas toucher seulement les personnes déjà sensibilisées. Dans un contexte généralisé d'intensification de leur charge de travail, il est par ailleurs indispensable de fournir des outils clé en main à l'ensemble de ces professionnel-le-s pour faciliter leur travail au quotidien.

L'ensemble des résultats du PNR60 doit être valorisé auprès des institutions faîtières de l'éducation (CDIP, par exemple) mais aussi en dehors de l'école, par exemple aux entreprises.