

Les métiers genrés : comprendre et déconstruire les stéréotypes

Les métiers genrés font référence ici à des professions associées par les individus à un genre particulier. Ces associations, provenant souvent de stéréotypes, influencent les choix de carrière et l'évolution professionnelle des personnels. Cet article explore les métiers genrés et les actions visant à briser ces stéréotypes.

Les métiers genrés

La répartition sexuée des professions est une réalité. Une étude récente indique que 82 % des personnes interrogées considèrent que certains métiers sont systématiquement associés à un genre. Les professions perçues comme féminines concernent principalement les domaines du service, du soin et de l'accueil, avec une présence majoritaire de femmes dans des métiers tels que l'enseignement, les soins infirmiers, l'aide à domicile ou encore la coiffure. En revanche, les secteurs du transport, de l'industrie, du BTP, des professions scientifiques et techniques, ainsi que les forces de l'ordre et de la sécurité sont largement associés au masculin.

La répartition des hommes et des femmes par métier

Métiers féminisés

En 2022, les femmes représentaient 76 % des salariés du secteur des employés de services privés². Elles étaient particulièrement présentes dans les métiers de la propreté et de l'hygiène, où elles constituaient 71 % des effectifs, ainsi que dans la vente, avec 70 % de salariées, et l'aide à domicile, où elles représentaient 95 % des travailleurs. D'autres secteurs affichent également une forte prédominance de femmes, notamment les postes de cadres et de professions intermédiaires dans les services au public. En 2021, les femmes représentaient 87 % des infirmiers salariés et 66 % des personnes travaillant dans l'enseignement.

Le secteur administratif affiche aussi une forte prédominance de femmes : 78 % des salariés des professions intermédiaires et des personnels de bureau sont des femmes. Cette tendance est particulièrement marquée dans la fonction publique, où elles représentent 75 % des employés administratifs de catégorie C, 73 % des techniciens des services administratifs, comptables et financiers, et 68 % des professions intermédiaires administratives de catégorie B. Certaines professions restent presque exclusivement féminines, comme le métier de secrétaire, exercé à 97 % par des femmes. De même, les assistant-es maternel·les sont à 98 % des femmes, ce qui illustre la persistance des stéréotypes de genre dans certains secteurs d'activité.

Métiers masculinisés

Les secteurs de la construction, de l'industrie, des transports et du numérique restent largement masculins. Dans certains domaines, la présence de femme est minoritaire avec des taux de représentation inférieurs à 10 %. L'étude montre que 92% des ouvriers de la construction et de l'agriculture sont des hommes. De plus, ils représentent 77% des ouvriers de l'industrie et du tertiaire, 76% des personnels du secteur numérique

Les explications de cette répartition s'expliquent en partie par des stéréotypes de genre persistants. La force physique mais aussi les sciences sont traditionnellement associées aux hommes, tandis que la patience, l'empathie et les sciences humaines sont considérées comme des domaines féminins.

Vers une mixité des métiers

Malgré cette persistance de professions genrées, certains secteurs connaissent une évolution vers une plus grande mixité.

L'Insee identifie des professions à répartition plus équilibrée, c'est-à-dire située entre 35 % et 65 % pour chaque sexe. Sur les 88 grands types de métiers que répertorie le ministère du Travail, on compte 21 métiers mixtes en 2019. C'est le cas de certains métiers de cadres administratifs, comptables et financiers, mais aussi de professions intermédiaires de services au public, comme celles de l'action culturelle et sportive. Certains métiers des services privés, notamment les cuisiniers, connaissent également une évolution vers une plus grande mixité.

Perception des genres au travail

L'évolution des mentalités dans le monde du travail témoigne d'une prise de conscience progressive. En 2022, près de 78 % des sondés¹ considèrent qu'un homme peut exercer dans un secteur à prédominance féminine et qu'une femme peut entreprendre une carrière dans un secteur masculin. Ces résultats traduisent une ouverture vers une plus grande mixité professionnelle.

Évolution des mentalités : briser les stéréotypes

Recrutement inclusif

Le recrutement inclusif représente un premier levier à activer pour lutter contre les stéréotypes et favoriser l'égalité dans le recrutement. Cela peut passer par l'instauration d'un processus de recrutement anonyme. Il consiste à masquer certaines informations personnelles des candidatures, telles que le nom, l'âge, le genre ou l'adresse, lors des premières étapes de sélection. Cela permet de réduire les biais inconscients et d'améliorer la représentation des femmes dans les secteurs traditionnellement masculins.

Au-delà du recrutement anonyme, l'élargissement des canaux de recrutement représente une autre bonne stratégie pour diversifier les personnels. Les responsables de recrutement peuvent rechercher des candidats ou des candidates sur d'autres plateformes que celles spécialisées dans leur domaine d'activité.

Sensibilisation et formation

La formation des personnels et des managers sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations favorise la création d'environnements de travail plus inclusifs.

L'association « [A Compétence Egale](#) » propose des formations visant à initier les managers et les responsables de recrutement au recrutement sans discrimination et au management inclusif. Aujourd'hui, l'association est une référence dans le domaine de la formation sur le recrutement et l'évolution de carrière, ainsi que sur l'égalité professionnelle et la diversité.

La déconstruction des stéréotypes liés aux métiers est essentielle pour construire un marché du travail égalitaire. En offrant des opportunités égales, la société peut exploiter pleinement le potentiel de chaque individu, indépendamment de son genre.

–

Sources :

¹Femmes et hommes : l'égalité en question, édition 2022. INSEE.

² Métiers « de femmes », métiers « d'hommes » : en quoi les conditions de travail des femmes et des hommes diffèrent-elles ?, Edition 2022, INSEE