

Mixité des professions et démocratisation scolaire

*Thomas Couppié, Dominique Epiphane**

La ségrégation professionnelle, encore très forte aujourd'hui en France, est souvent expliquée comme une conséquence directe des itinéraires scolaires, fortement différenciés, suivis par les garçons et les filles. Or, cette ségrégation est imputable pour près de la moitié au marché du travail. La massification scolaire et la progression des jeunes filles dans l'enseignement supérieur n'ont pas bouleversé la donne. Au contraire, les récentes évolutions en matière de mixité professionnelle en France sont essentiellement dues au marché du travail.

L'inégal accès des femmes aux différents métiers est souvent avancé pour expliquer les conditions plus difficiles qu'elles rencontrent sur le marché du travail. Certaines professions, socialement valorisées, apparaissent encore largement dominées par les hommes. Plusieurs autres, exercées principalement par les femmes, cumulent différents handicaps : socialement moins prestigieuses, elles sont aussi souvent moins rémuné-

trices et valorisent moins les titres scolaires. La lutte contre la ségrégation professionnelle figure depuis longtemps comme un objectif des politiques publiques. Celles-ci privilégient les politiques éducatives, en incitant les jeunes femmes à diversifier leur orientation et à s'engager notamment dans des formations scientifiques et techniques traditionnellement monopolisées par les jeunes hommes (Torsat, 1999). En effet, les analyses développées

autour de la ségrégation professionnelle posent souvent comme centrales les différences d'orientations scolaires entre les jeunes filles et garçons (Baudelot, Establet, 1992 ; Duru-Bellat, 1990). Toutefois, les femmes, malgré l'allongement spectaculaire de leurs scolarités, n'ont pas beaucoup changé, pendant cette période, de domaines de prédilection. Spécialisées pendant leurs études dans certaines formations, les femmes le seraient ensuite par contre-

* Thomas Couppié et Dominique Epiphane appartiennent au Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq).

2 Éducation, formation

coup dans un nombre limité de champs professionnels. La montée en puissance, ces cinquante dernières années, des femmes sur le marché du travail n'a donc pas enrayer le mécanisme de concentration des emplois féminins.

Ainsi, les femmes ont opéré des avancées dans certaines professions où elles étaient minoritaires, comme chez les cadres administratifs ou commerciaux d'entreprise, ou chez les ingénieurs. Mais elles ont maintenu

– voire renforcé – leur présence au sein de professions déjà fortement féminisées, par exemple parmi les employés administratifs d'entreprise ou encore les personnels de services aux particuliers.

Encadré 1

Mesurer la ségrégation entre hommes et femmes dans les formations et dans les professions

Un outil classique de mesure de la ségrégation est constitué par la famille des indices de dissemblance introduite par Duncan & Duncan. Sur un champ donné (l'emploi, l'éducation, etc.), ces indices cherchent à comparer les distributions des hommes et des femmes dans les différentes catégories ; ils totalisent les différences entre ces distributions. Dans cette étude, l'indice de Karmel et Maclachlan est utilisé ; il est égal à la part minimale des individus (hommes et femmes) qui devraient changer de catégorie afin d'obtenir des répartitions identiques des hommes et des femmes dans le champ étudié. Appliqué au champ de la formation, il détermine ainsi le niveau de ségrégation éducative. Appliqué à l'emploi, il permet d'évaluer la ségrégation professionnelle.

Il s'agit ici de démêler les relations qu'entretiennent ces deux grandeurs. Longtemps a prévalu l'idée que la ségrégation éducative déterminait en grande partie la ségrégation professionnelle, mais des travaux récents sur les jeunes débutants (Couppié et Epiphane, 2004a) ont montré que la ségrégation professionnelle n'est pas seulement alimentée par les différences d'orientation scolaire (ségrégation éducative) ; elle l'est aussi par des différences d'allocation sur le marché du travail des hommes et des femmes ayant reçu la même formation. Par ailleurs, seule une partie de la ségrégation éducative se convertit en ségrégation professionnelle. En effet, chaque fois qu'une profession recrute des individus issus de formations différentes quant à leur genre dominant – l'une plus « mascu-

line » et l'autre plus « féminine » que la moyenne –, elle empêche la transmission d'une partie au moins de la ségrégation éducative à la ségrégation professionnelle.

L'indice de ségrégation professionnelle de Karmel et Maclachlan (SP) totalise les écarts de répartition entre hommes et femmes constatés dans les différentes professions. Ces écarts (SP_j) peuvent se décomposer, pour chaque profession j , en deux termes. Un premier terme (SP_j^{educ}) représente la ségrégation professionnelle qui aurait été observée dans la profession j si, dans ses recrutements d'individus d'une formation donnée, elle conservait toujours le ratio hommes / femmes observé parmi les individus sortis de cette formation. Un second terme (SP_j^{MT}) représente une deuxième source d'écart liée au marché du travail – du fait des individus eux-mêmes ou des entreprises. Souvent, ces deux types d'écart se cumulent, parfois ils se compensent. La somme des écarts SP_j^{educ} permet d'obtenir la ségrégation professionnelle d'origine éducative SP^{educ} , et la somme des écarts SP_j^{MT} détermine la ségrégation professionnelle liée au marché du travail SP^{MT} .

L'indice de ségrégation professionnelle de Karmel et Maclachlan s'écrit :

$$SP = \frac{MF}{T^2} \sum_{j=1}^n \left| \frac{F_j}{F} - \frac{M_j}{M} \right|$$

$$= \sum_{j=1}^n \left| \frac{F_j}{T} - \frac{F_j^{egal}}{T} \right| = \sum_{j=1}^n |SP_j|$$

soit encore, en faisant apparaître les formations :

$$SP = \sum_{j=1}^n \left| \sum_{i=1}^m \left[\frac{F_{ij}}{T} - \frac{F_{ij}^{egal}}{T} \right] \right| = \sum_{j=1}^n |SP_j|,$$

$$\text{où } F_{ij}^{egal} = \frac{F}{T} T_{ij}$$

j étant l'indice des professions et i celui des formations ; F_{ij} (respectivement M_{ij} et T_{ij}) représentant le nombre de femmes (respectivement d'hommes et d'individus – hommes et femmes) issues de la formation i et travaillant dans la profession j ; F_i (respectivement M_i et T_i) le nombre de femmes (respectivement d'hommes et d'individus) dans la formation i ; et F (respectivement M et T) l'ensemble des femmes (respectivement des hommes et des individus) en emploi.

Pour une profession donnée, SP_j vaut :

$$SP_j = \left[\sum_{i=1}^m \left[\frac{F_{ij}}{T} - \frac{F_{ij}^{educ}}{T} \right] + \sum_{i=1}^m \left[\frac{F_{ij}^{educ}}{T} - \frac{F_{ij}^{egal}}{T} \right] \right]$$

$$= SP_j^{MT} + SP_j^{educ}$$

et $F_{ij}^{educ} = \frac{F_i}{T_i} T_{ij}$

En totalisant :

$$SP = \sum_{j=1}^n |SP_j^{MT} + SP_j^{educ}| \leq \sum_{j=1}^n |SP_j^{MT}|$$

$$+ \sum_{j=1}^n |SP_j^{educ}|$$

et donc $SP \leq SP^{MT} + SP^{educ}$

De plus, la valeur de la ségrégation professionnelle d'origine éducative SP^{educ} est au maximum égale à celle de la ségrégation éducative SE (Couppié et Epiphane, 2004b).

La ségrégation professionnelle n'est pas uniquement due à la ségrégation éducative

L'indicateur de ségrégation retenu dans l'étude calcule la proportion minimale d'actifs ayant un emploi qu'il faudrait réaffecter dans un nouvel emploi afin d'obtenir une répartition égale des hommes et des femmes dans l'ensemble des groupes professionnels (*encadré 1*). Calculée à partir de l'enquête *Emploi* de l'Insee ou de l'enquête *Génération 98* du Céreq, la ségrégation professionnelle est aujourd'hui encore importante en France. Selon le type de main-d'œuvre étudiée (actifs ayant un emploi ou jeunes travailleurs sortis récemment du système éducatif), cette proportion varie de 25 % à 28 % au sein des professions exercées en 2002. Cette ségrégation se situe arithmétiquement à mi-chemin entre une mixité parfaite (indice de ségrégation égal à 0) et une ségrégation complète (indice égal à 50 %).

Or, cette ségrégation professionnelle est loin d'être uniquement due à une ségrégation qui se serait opérée en amont dans les différentes filières de formation. Moins de la moitié de la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes dans l'ensemble des emplois peut en effet être liée à la ségrégation éducative (*encadré 1*). Même en se limitant aux jeunes récemment sortis de formation, elle serait imputable pour seulement 60 % aux effets de la ségrégation éducative, et pour 40 % à une ségrégation supplémentaire prenant corps sur le marché du travail. Dans le cas des jeunes sortis de formation en 1998 et occupant un emploi en 2001, une majorité

de groupes professionnels privilégie, dans leurs recrutements, les jeunes issus des formations féminines, mais une plus grande majorité encore privilégie, à formation identique, les jeunes hommes par rapport aux jeunes femmes. Au final, parmi les différents groupes professionnels, trois sur sept sont « féminins » et quatre sur sept « masculins ».

Une partie de la ségrégation éducative se convertit, au moment de l'entrée dans la vie active, en ségrégation professionnelle ; mais, dans bon nombre de professions, un nouveau processus de ségrégation, indépendant des qualifications scolaires acquises, prend donc effet sur le

marché du travail (Couppié, Epiphane, 2004). Un processus en deux étapes semble ainsi mieux adapté pour décrire la façon dont les hommes et les femmes finissent par se trouver séparés sur le marché du travail. Dans une première étape, les filles et les garçons s'orientent différemment dans la formation initiale, ce qui contribue à engendrer des répartitions différentes dans les professions. Mais, dans une seconde étape, sur le marché du travail, ces répartitions peuvent être infléchies par des mécanismes d'association – sexuellement différenciés – entre individus et emplois, indépendants des qualifications scolaires acquises. En effet, les jeunes hommes et fem-

Encadré 2

Cinq profils-type de professions selon la nature de la ségrégation professionnelle observée

La ségrégation professionnelle apparaît ne pas être de même nature selon les différents groupes professionnels. Afin de préciser les différentes façons dont la ségrégation professionnelle a pu se constituer pour chacun d'entre eux, une typologie raisonnée est construite *a priori*. Celle-ci s'appuie sur les trois indicateurs de ségrégation professionnelle observés – ségrégation professionnelle, ségrégation professionnelle d'origine éducative et ségrégation professionnelle prenant forme sur le marché du travail. La typologie utilise trois critères. Les deux premiers critères représentent l'intensité de la ségrégation professionnelle observée et la catégorie sexuée qui se trouve sur-représentée. Ils amènent à distinguer, selon l'écart existant entre le taux de féminisation de la profession et le taux de féminisation de la population active totale, les professions féminines des professions masculines et des professions mixtes. Le troisième critère oppose, parmi les professions féminines ou masculines, celles pour lesquelles la ségrégation est princi-

palemment d'origine éducative, de celles pour lesquelles la ségrégation liée au marché du travail joue aussi un rôle. Sont repris ici les seuils *ad hoc* fixés dans une étude précédente (Couppié et Epiphane, 2004a) ; une profession était dite mixte si son indice de ségrégation ne dépassait pas 13 %, c'est-à-dire que le taux de féminisation y était compris entre 36 % et 62 %. En deçà de 36 %, la profession est considérée comme masculine ; au-delà de 62 %, comme féminine. De même, au sein des professions féminines et masculines, la ségrégation est considérée comme principalement d'origine éducative si cette composante représente au moins le double (en valeur absolue) de la ségrégation prenant forme sur le marché du travail. Les cinq profils-type différents définis de cette manière couvrent l'espace des professions, l'affectation de celles-ci dans les types étant bien sûr contingente aux seuils *ad hoc* choisis. Les professions mentionnées dans le texte apparaissent les plus caractéristiques des différents profils-type.

2 Éducation, formation

mes ne préfèrent pas forcément les mêmes professions, n'ont pas les mêmes représentations positives ou négatives des métiers, rejettent de façon inégale certaines conditions de travail, s'autocensurent dans l'accès à certaines fonctions, disposent d'opportunités différentes, subissent des contraintes familiales ou géographiques. Les entreprises, quant à elles, peuvent privilégier de façon directe ou indirecte dans leur recrutement les hommes ou les femmes. Elles peuvent avoir une préférence à l'égard de l'un ou l'autre sexe, ou bien encore ont la volonté de rendre leurs équipes « mixtes » ; elles encouragent ou découragent les candidatures selon le type de politique de gestion de main-d'œuvre qu'elles affichent (possibilité de temps partiel, etc.).

Les différents « genres » des groupes professionnels

Cinq profils-type de professions peuvent être définis à partir du niveau et de l'origine de la ségrégation professionnelle, et de la ca-

tégorie sexuée sur-représentée (*encadré 2*). Un premier type isole les professions très faiblement ségréguées des autres. Les professions nettement ségréguées peuvent être séparées en quatre types différents selon qu'elles accueillent principalement des hommes ou des femmes, et selon que la ségrégation soit essentiellement d'origine éducative ou qu'elle prenne forme aussi ou principalement sur le marché du travail.

Le premier profil-type rassemble les professions « mixtes ». Cette mixité peut être autant le fruit d'une absence relative des deux causes de ségrégation (cas des cadres de la Fonction publique) que d'un mécanisme de compensation, la ségrégation prenant forme sur le marché du travail jouant alors en sens inverse de la ségrégation d'origine éducative (cas des cadres de la banque et des assurances). Hormis les ingénieurs, la majeure partie des groupes professionnels de cadres – du public comme du privé – se rapprochent de ce profil, de même que les professions intermédiaires rattachées aux métiers de la vente. Ce profil caractérise également les ouvriers du tri, de

l'emballage et de l'expédition, les employés des Postes et télécommunications, ainsi que les ouvriers non qualifiés de l'agro-alimentaire.

Le deuxième profil-type correspond à des professions « masculines » caractérisées par une ségrégation professionnelle forte et essentiellement d'origine éducative. Nombre de techniciens et d'ouvriers tournés vers la production de biens constituent une bonne illustration de ce profil de profession.

Un troisième profil-type caractérise les professions « masculines » dont la ségrégation prend aussi ou principalement forme sur le marché du travail. Ce profil peut être illustré par les ingénieurs et techniciens informatiques, ainsi que les ingénieurs technico-commerciaux et des groupes d'employés et d'ouvriers centrés sur des activités connexes à la production telles que la logistique ou le transport (chauffeurs et ouvriers qualifiés du transport, manutentionnaires, etc.). S'en rapprochent également des professions qui sont à la fois socialement associées à une

Figure 1 - Évolution de la ségrégation professionnelle et de la ségrégation éducative entre 1996 et 2002

en %

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
SP	28,4	28,3	28,2	27,9	27,8	27,5	27,3
dont : SP^{educ}	12,2	12,2	12,4	12,3	12,8	12,5	12,6
dont : SP^{MT}	16,8	16,7	16,3	16,2	15,8	15,6	15,5
SE	20,1	20,3	20,3	20,5	20,8	20,7	20,6

Note : SP désigne la ségrégation professionnelle, SP^{educ} la ségrégation professionnelle d'origine éducative, SP^{MT} la ségrégation professionnelle liée au marché du travail et SE la ségrégation éducative (*encadré 1*).

La somme des deux sources de ségrégation professionnelle (d'origine éducative et liée au marché du travail) est supérieure à la valeur de la ségrégation professionnelle car, pour quelques professions, ces deux sources ne se cumulent pas mais se compensent (*encadré 1*).

Champ : population active ayant un emploi.

Lecture : en 1996, pour uniformiser les taux de féminisation de chacun des groupes professionnels, il faudrait réaffecter 28,4 % des individus. Cette proportion tombe à 27,3 % en 2002.

Sources : Insee, enquêtes Emploi 1996-2002.

image masculine et peu ancrées dans un cursus spécifique de formation initiale, telles que les professions de la sécurité (police, gendarmerie, sécurité privée).

Un quatrième profil-type rassemble les professions « féminines » dont la ségrégation est principalement d'origine éducative. Se retrouvent là essentiellement des professions tertiaires réglementées du secteur médical ou paramédical (infirmiers, aides-soignants) dont l'accès est conditionné à la possession d'un diplôme spécifique, ou des professions bénéficiant de pratiques de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre fortement codifiées et encadrées par des conventions collectives (cas des professions intermédiaires de la banque et des assurances).

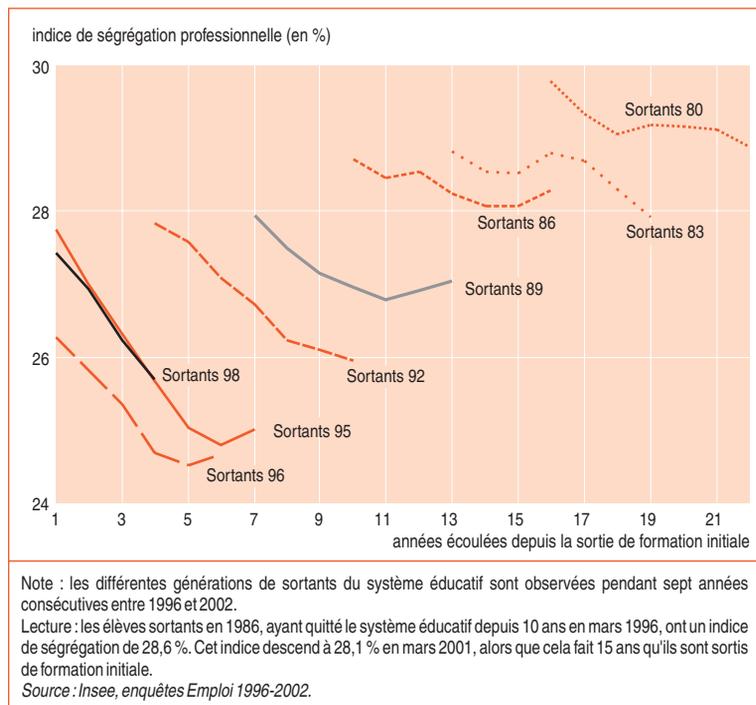
Le dernier profil-type rassemble les professions « féminines » dont la ségrégation prend surtout forme sur le marché du travail. Les professions intermédiaires du secteur de l'éducation (instituteurs, conseillers d'éducation), du secrétariat et de la communication s'inscrivent dans ce profil. À côté de ces professions de niveau intermédiaire, bon nombre de catégories professionnelles du « tertiaire de base » se caractérisent également par une sur-représentation des femmes, qui n'est pas expliquée par leurs diplômes : se côtoient les secrétaires, les employés de bureau et agents de service de la Fonction publique, les agents administratifs, mais aussi des employés des commerces et services comme les serveurs, vendeurs et autres employés de libre-service.

La baisse de la ségrégation professionnelle entre 1996 et 2002 est davantage liée aux changements de comportements sur le marché du travail qu'à la démocratisation scolaire

La démocratisation du système scolaire a eu un impact modeste sur la mixité du marché du travail. D'une part, au niveau de l'ensemble des actifs ayant un emploi, la ségrégation professionnelle a reculé à un rythme régulier, entre 1996 et 2002, passant de 28,4 % à 27,3 % (figure 1). Or, l'évolution de la ségrégation éducative, mesurée également au niveau de l'ensemble des actifs ayant un emploi, est inverse : elle s'accroît sur la même période, sous l'effet du départ à la retraite de générations âgées beaucoup moins scolarisées – et composées massivement d'hommes et de femmes n'ayant pas poursuivi d'études spécifiques, professionnelles ou supérieures. Ces générations ont été progressivement remplacées par des générations fortement scolarisées, avec une plus grande hétérogénéité dans les diplômes.

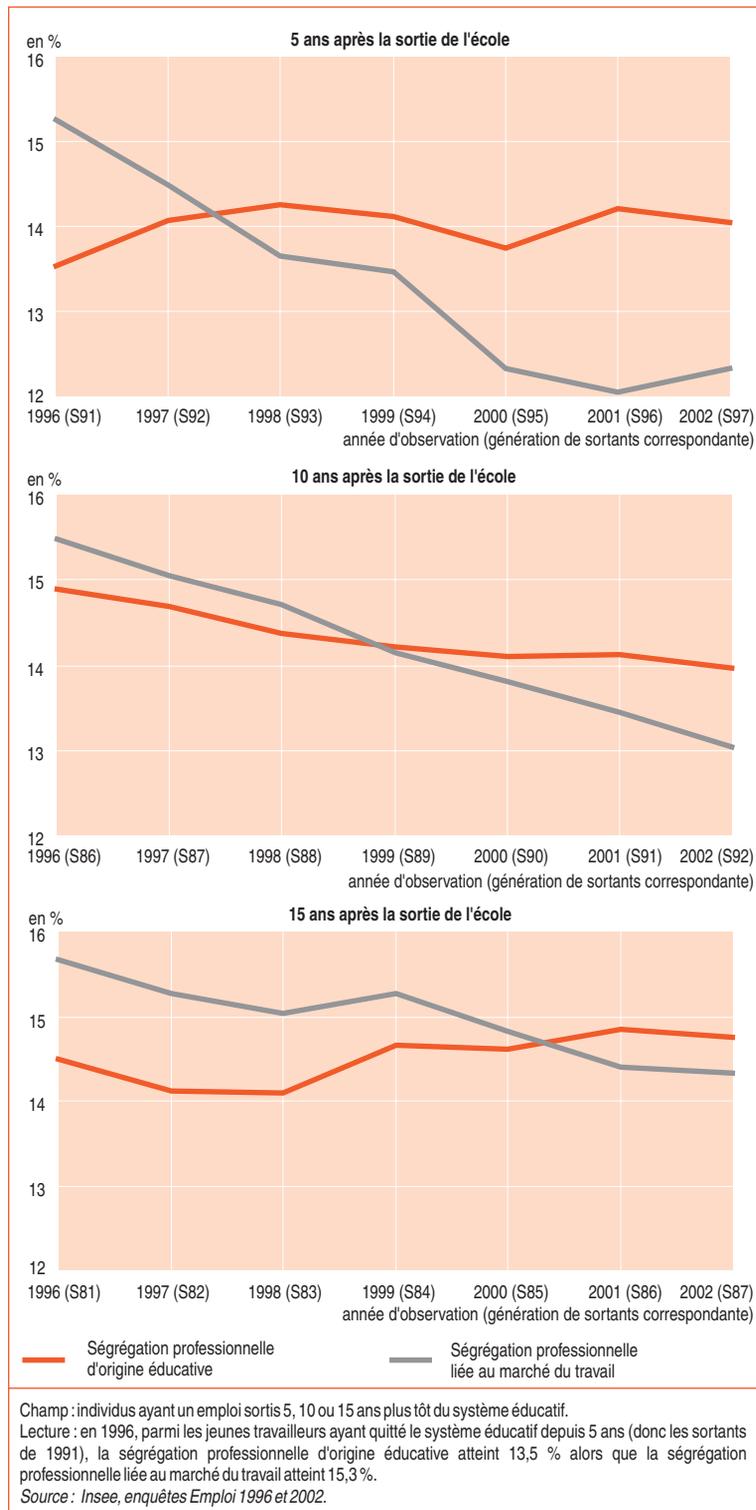
D'autre part, le niveau de ségrégation professionnelle a baissé régulièrement au fur et à mesure que le niveau scolaire des personnes sortant du système éducatif s'élevait (figure 2). Ceci est vrai aux différents moments du parcours professionnel, que ce soit cinq ans, dix ans ou quinze ans après la sortie de formation initiale (figure 3). Cependant, il n'apparaît pas de lien direct entre la baisse de la ségrégation professionnelle et la massification de l'enseignement secondaire et supérieur. En effet, le recul a davantage porté sur la

Figure 2 - Évolution de l'indice de ségrégation professionnelle pour des cohortes sorties avant, pendant et après la massification scolaire de 1985-1995



2 Éducation, formation

Figure 3 - Évolution du niveau de la ségrégation professionnelle 5, 10 ou 15 ans après la sortie de l'école



composante liée au marché du travail que sur la composante directement héritée de l'école.

Une analyse permet de distinguer ce qui, dans l'évolution de la ségrégation professionnelle, relève des changements de structure de l'offre et de la demande de travail de ce qui relève de changements de comportements (*encadré 3*). L'offre et la demande de travail n'ont cessé de se transformer, mais ces transformations ont eu un impact limité sur l'évolution du niveau de la ségrégation professionnelle entre 1996 et 2002, pour l'ensemble de la population en emploi (*figure 4*). C'est aussi le cas pour les jeunes travailleurs ayant quitté dix ans plus tôt la formation initiale, et donc sortis à des moments différents (1986 pour les uns, 1992 pour les autres) du processus de massification scolaire qu'a connu la France entre 1985 et 1995. Au contraire, la baisse de la ségrégation a été principalement portée par des changements de comportements. Parmi ceux-là, les évolutions des comportements liées au marché du travail dominant. En d'autres termes, le rapprochement des destinées professionnelles des hommes et des femmes, particulièrement net au sein des générations les plus récentes, est davantage lié au marché du travail qu'au champ scolaire. Ainsi, l'infléchissement des pratiques de recrutement des entreprises, l'évolution des mentalités et l'élargissement des perspectives professionnelles des jeunes générations, la mobilisation des partenaires sociaux sur le thème de l'égalité et de la mixité professionnelle sont des éléments qui ont pesé. Ils semblent, plus que la massification scolaire et l'évolution des pratiques au sein du système éducatif, pouvoir expliquer les progrès – modestes mais certains – en matière de mixité professionnelle en France. ■

Figure 4 - Variations de la ségrégation professionnelle : effets de structure et effets de comportements

	Ensemble de la population active occupée			Jeunes sortis depuis dix ans de formation initiale		
	SP	dont		SP	dont	
		SP ^{educ}	SP ^{MT}		SP ^{educ}	SP ^{MT}
Mars 1996	28,4	12,2	16,8	28,8	14,9	15,8
Mars 2002	27,3	12,6	15,5	25,8	14,0	13,1
Évolution totale entre 1996 et 2002	- 1,1	0,3	- 1,4	- 3,0	- 0,9	- 2,7
Évolution imputable aux variations des structures d'offre et de demande de travail*	- 0,1	0,7	- 0,7	- 0,4	- 0,6	- 0,2
Évolution imputable aux variations des comportements	- 1,0	- 0,4	- 0,7	- 2,6	- 0,3	- 2,5

* Demande de travail : structure par sexe et qualification scolaire. Offre de travail : structure par groupes professionnels.
SP désigne la ségrégation professionnelle, SP^{educ} la ségrégation professionnelle d'origine éducative et SP^{MT} la ségrégation professionnelle liée au marché du travail (encadré 1)
Lecture : en mars 1996, la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes s'élevait à 28,4 %, contre 27,3 % en mars 2002. La baisse (- 1,1 point) est imputable pour l'essentiel aux variations de comportement (- 1 point) et à peine aux variations de structure (- 0,1 point).
Sources : Insee, enquêtes Emploi 1996 et 2002.

Encadré 3

Étude de l'évolution de la ségrégation professionnelle : distinguer les effets de structure des effets de comportements

La ségrégation professionnelle évolue dans le temps. Les transformations de l'offre comme de la demande de travail peuvent d'une part changer le niveau de la ségrégation sans qu'il n'y ait changement de comportement des agents. Mais, d'autre part, à caractéristiques d'offre et de demande de travail données, les comportements des agents (individus et entreprises) peuvent aussi se modifier et infléchir le niveau de ségrégation professionnelle.

La tendance de l'économie française est à la tertiarisation et à la création d'emplois de plus en plus qualifiés, même si ces évolutions se sont parfois momentanément infléchies, comme durant la vive reprise de 1998-2001. Dans l'offre de travail, cette tendance favorise à la fois les emplois de service, les postes de professions intermédiaires et de cadres ; elle défavorise plutôt les emplois industriels et les postes d'employés et d'ouvriers. Concernant la demande de travail, les deux phénomènes majeurs sont d'une part l'élévation drastique du niveau scolaire des jeunes entre 1985 et 1995, et d'autre part l'augmentation

continue de la part des femmes dans la population active.

Du côté des changements de comportement, plusieurs facteurs contribuent à une remise en cause de certaines représentations nourrissant habituellement la division sexuelle du travail, chez les salariés comme chez les employeurs. D'une part, la société évolue vers une individualisation des destins professionnels – plus indépendants qu'auparavant des destinées familiales. D'autre part, différents dispositifs juridiques contribuent au développement de considérations d'égalité professionnelle, et sont relayés par diverses actions de politique éducative ou d'emploi.

La méthode développée par Karmel & Maclachan, appliquée ici aux données des enquêtes *Emploi*, permet de séparer les évolutions liées aux changements de structure de l'offre et de la demande de travail de celles liées aux changements de comportements. Elle consiste à simuler la distribution théorique des hommes et des femmes dans les professions en 2002, si ceux-ci avaient adopté les mêmes comportements qu'en 1996, tout en se basant sur les structures

nouvelles de l'offre et de la demande de travail de 2002. Le calcul se fait par itérations successives utilisant une procédure de calage sur les marges (Silber et Fluckinger, 1999). Les effectifs fictifs obtenus d'hommes et de femmes dans les différentes professions déterminent ainsi un indice de ségrégation professionnelle virtuelle SP^*_{2002} , qui prend en compte les structures de l'offre et de la demande de travail observées en 2002 avec les comportements observés en 1996.

L'évolution Δ de l'indice de ségrégation entre les deux cohortes ($\Delta = SP_{2002} - SP_{1996}$) peut alors se décomposer en deux termes :

$$\Delta = SP_{2002} - SP_{1996} = (SP_{2002} - SP^*_{2002}) + (SP^*_{2002} - SP_{1996})$$

Le terme $(SP^*_{2002} - SP_{1996})$ capte les **effets de structure** et le terme $(SP_{2002} - SP^*_{2002})$ les **effets de changement de comportement**. Si les premiers sont plutôt subis, les seconds sont le fruit des décisions des agents (individus et entreprises) et constituent à ce titre une mesure apurée des changements de la ségrégation professionnelle.

2 *Éducation, formation*

Pour en savoir plus

Baudelot C., Establet R., « Allez les filles ! », Éditions du Seuil, 1992.

Couppié T., Epiphane D., « Des bancs de l'école aux postes de travail... Chronique d'une ségrégation annoncée », Céreq, *Notes Emploi Formation*, n° 6, 2004a.

Couppié T., Epiphane D., « Mesurer et décomposer la ségrégation professionnelle : un travail de composition démesuré ? », in Degenne,

Giret, Guegnard, Paul et Werquin (dir.) *Genre et données longitudinales*, Céreq, *Relief* n° 4, 2004b.

Duru-Bellat M., « L'école des filles. Quelles formations pour quels rôles sociaux ? », Paris, L'Harmattan, 1990.

Flückiger Y., Silber J., « The Measurement of Segregation in the Labour Force », Physica-Verlag, Heidelberg, 1999.

Karmel T., Maclachlan M., « Occupational sex segregation. Increasing or decreasing ? » *Economic Record* 64 (186), p. 187-195, 1988.

Torsat D., « Les politiques d'égalité à l'école entre les filles et les garçons, 1984-1999 », in *Filles et garçons à l'école : une égalité à construire*, sous la direction de Françoise Vouillot, Centre national de documentation pédagogique, coll. *Autrement dit*, 1999.