

Femmes et hommes dans l'emploi : permanences et évolutions

Monique Meron*

La mixité croissante du marché du travail et la meilleure qualification des femmes n'ont pas empêché le maintien de fortes différences entre emplois des hommes et emplois des femmes. Beaucoup de métiers sont restés à dominante très sexuée. Les femmes ont l'apanage du temps partiel et sont plus nombreuses dans les emplois aux statuts les moins stables. Ces disparités, dont la géométrie a varié avec l'évolution du marché du travail, sont liées à des comportements très ancrés dans l'histoire et dans la vie quotidienne, aussi bien dans le domaine privé que sur les lieux de travail. Elles renvoient aussi à l'orientation des jeunes dans les filières de formation et aux choix des politiques publiques.

Alors que l'on compte aujourd'hui presque autant de femmes que d'hommes dans l'emploi, les différences sexuées sur le marché du travail ne s'estompent pas. Au contraire, de nouveaux clivages se créent tandis que d'autres disparaissent. Malgré leur nombre toujours croissant dans l'activité, les transformations économiques qui semblent leur être plutôt favorables et l'augmentation de leur participation dans beaucoup de professions, les femmes n'exercent pas les mêmes métiers, n'ont pas les mêmes types d'emplois et ne font pas les mêmes carrières que les hommes. Les inégalités, bien qu'à géométrie variable, persistent donc entre hommes et femmes mais s'accroissent aussi entre femmes : de plus en plus nombreuses, les plus diplômées accèdent à des situations où les différences entre hommes et femmes s'atténuent, tandis que beaucoup, parmi les moins qualifiées, exercent toujours des métiers presque exclusivement réservés aux femmes, aux revenus faibles et aux conditions de travail difficiles. Les problèmes, souvent évoqués lorsqu'il s'agit des femmes, de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, n'expliquent pas tout.

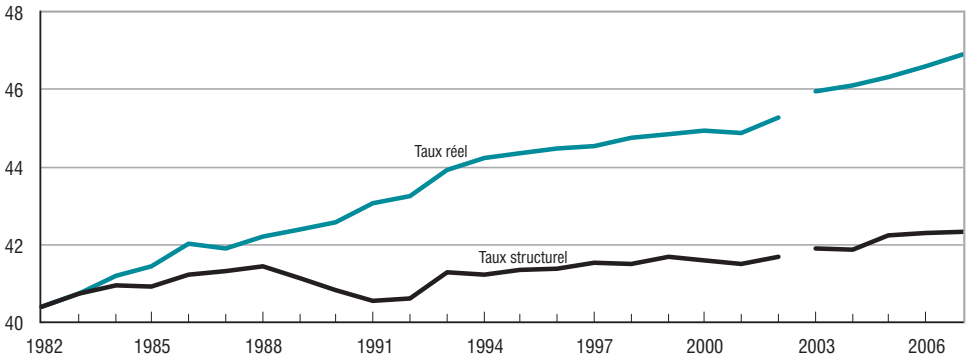
Les femmes toujours plus nombreuses dans l'emploi

La part des femmes dans l'emploi continue de croître et atteint presque 47 % en 2007. Les évolutions du marché du travail, notamment la montée du salariat et la tertiarisation, vont de pair avec cette hausse : ce sont les métiers où les femmes étaient déjà les plus nombreuses qui se sont le plus développés. En considérant la nomenclature des catégories socioprofessionnelles à 31 postes, cette évolution structurelle compte pour environ un tiers dans l'augmentation de la proportion des femmes dans l'emploi depuis 1982 (figure 1). Mais ce chiffre dépend du degré de finesse de la nomenclature utilisée. Au-delà, les femmes ont fait preuve d'une volonté massive d'investir le marché du travail dans beaucoup de métiers, là où elles étaient déjà nombreuses mais aussi dans certaines professions où elles étaient peu présentes et auxquelles l'augmentation de leur qualification leur a parfois permis d'accéder.

* Monique Meron, Dares.

Ce diagnostic peut être nuancé à plusieurs égards. En équivalents-emplois à temps plein, la hausse de l'emploi féminin paraît nettement moins importante car elle correspond essentiellement à du travail à temps partiel. Ainsi, alors qu'entre 40 et 44 ans, le taux d'emploi des femmes nées en 1960 est de 13 points supérieurs à celui des femmes nées en 1940 (73 % contre 60 %), le taux d'emploi à temps plein a pratiquement stagné (50 % contre 48 %) [Afsa, Buffeteau]. Par ailleurs, la progression de l'emploi des femmes s'accompagne de la persistance d'un taux de chômage supérieur à celui des hommes, même si les écarts se réduisent (8,5 % contre 7,4 % en 2007).

1. Évolution du taux réel et du taux « structurel » de féminisation de l'emploi entre 1982 et 2007



Note : le taux « structurel » de féminisation est obtenu en appliquant à la répartition des emplois par professions de chaque année, les proportions de femmes de 1982 ; cela permet de visualiser l'évolution qu'aurait connue la part des femmes dans l'emploi si seule l'évolution des professions avait joué, à taux de féminisation constant dans chaque profession.

L'évolution de la structure de l'emploi par métiers n'expliquerait qu'une augmentation de 2 points sur 7 de la part des femmes dans l'emploi (de 40 à 42 % alors qu'on atteint 47 % de femmes dans l'emploi). Les 5 autres points de hausse du taux réel de féminisation sont dus à l'augmentation de la féminisation dans beaucoup de métiers.

La nomenclature des catégories socioprofessionnelles utilisée ici est celle en 31 postes. La rupture de série de 2003 est liée aux modifications introduites par le passage en continu de l'enquête Emploi.

Sources : Insee, enquête Emploi ; traitement Dares.

Le niveau de formation des femmes a rejoint celui des hommes mais leurs spécialités de formation ne les conduisent pas aux mêmes métiers

Les jeunes femmes qui sortent du système éducatif atteignent maintenant des niveaux de formation équivalents ou supérieurs à ceux des hommes, mais leurs spécialités de formation diffèrent toujours. L'orientation scolaire des jeunes reste très différenciée selon le genre. Bien que les parcours scolaires des filles soient plus rapides et qu'elles présentent de meilleurs taux de réussite à tous les niveaux de diplômes, elles s'orientent souvent vers des filières moins rentables ou qui les placent dans des situations plus souvent instables [Rosenwald]. Les garçons investissent ainsi en priorité les filières techniques, tandis que les filles choisissent plus souvent les spécialités littéraires ou tertiaires, moins valorisées ensuite. Les filles sont moins nombreuses dans les sections techniques, industrielles et scientifiques alors que les garçons sont rares dans les sections littéraires et sociales (81 % de filles en terminale L). Dans les séries technologiques, la filière des sciences médico-sociales (SMS) comprend 95 % de filles, tandis que la filière des sciences et techniques industrielles (STI) comprend 92 % de garçons. Les formations au niveau CAP-BEP demeurent très sexuées, les filières industrielles étant quasi exclusivement masculines alors que les filières tertiaires, aux débouchés incertains, attirent davantage les filles.

Ainsi, malgré la hausse de la part des femmes dans beaucoup de professions, leur répartition selon les métiers reste très différente de celle des hommes et globalement moins diversifiée : en 2006, dix familles professionnelles (*encadré*) regroupent près de la moitié des emplois

occupés par les femmes (46,4 %), alors que les dix premières familles professionnelles exercées par les hommes ne rassemblent qu'à peine un tiers de leurs emplois (32,9 %) (figures 2 et 3). Hommes et femmes ne travaillent pas non plus dans les mêmes secteurs d'activité : parmi les dix secteurs où les femmes sont majoritaires, figurent essentiellement des services (éducation, santé et action sociale, services personnels, en tête) et seulement trois secteurs industriels (habillement, pharmacie et textile). Au contraire, les dix secteurs où plus de 80 % des emplois sont occupés par des hommes, sont, en dehors du commerce-réparation automobile, tous industriels (construction, équipement mécanique, métallurgie, automobile...).

Si la « distance » entre métiers exercés par les hommes et par les femmes (mesurée par le pourcentage d'hommes et de femmes qu'il faudrait déplacer pour avoir la parité dans tous les métiers) est stable depuis plus de 20 ans, cette constance apparente dissimule des transformations profondes. Les hommes et les femmes les plus diplômés et les plus jeunes occupent des emplois de plus en plus similaires contrairement aux moins diplômés et aux plus âgés où la différence de répartition par métier s'est renforcée aux cours des deux dernières décennies [Meron, Okba, Viney].

La part des femmes dans les métiers qualifiés a augmenté : en 1982, un cadre sur quatre était une femme ; en 2006, cette proportion est supérieure à un tiers (37 %)¹. La progression importante des femmes dans les emplois qualifiés est toutefois très inégale selon les professions.

2. L'emploi des femmes selon les familles professionnelles

	Actifs occupés (en milliers)		Part (en %)	
	Ensemble	dont femmes	Des femmes dans la FaP	De la FaP dans l'emploi des femmes
Les 10 familles professionnelles où les femmes sont les plus nombreuses				
T40 : Agents d'entretien	1 102	794	72,1	6,8
W00 : Enseignants	1 114	723	64,9	6,2
R10 : Vendeurs	893	677	75,8	5,8
P00 : Employés administratifs de la Fonction publique (catégorie C)	807	588	72,9	5,0
L00 : Secrétaires	508	497	97,9	4,2
V00 : Aides-soignants	495	458	92,5	3,9
L20 : Employés administratifs d'entreprise	551	435	78,9	3,7
V10 : Infirmiers, sages-femmes	487	433	88,9	3,7
T21 : Aides à domicile et aides ménagères	438	429	98,0	3,7
V40 : Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive	598	400	66,9	3,4
Total des familles professionnelles citées	6 993	5 434	77,7	46,4
Ensemble	25 174	11 707	46,5	100,0
Les 10 familles professionnelles où les femmes sont les plus majoritaires				
T22 : Assistants maternels	400	398	99,4	3,4
T21 : Aides à domicile et aides ménagères	438	429	98,0	3,7
L00 : Secrétaires	508	497	97,9	4,2
L30 : Secrétaires de direction	85	82	96,8	0,7
V00 : Aides-soignants	495	458	92,5	3,9
V10 : Infirmiers, sages-femmes	487	433	88,9	3,7
T10 : Employés de maison	373	328	88,0	2,8
L10 : Employés de la comptabilité	392	337	85,9	2,9
T00 : Coiffeurs, esthéticiens	206	173	84,0	1,5
R00 : Caissiers, employés de libre service	267	220	82,4	1,9
Total des familles professionnelles citées	3 651	3 355	91,9	28,7
Ensemble	25 174	11 707	46,5	100,0

Sources : Insee, enquête Emploi 2006 ; traitement Dares.

¹ Les femmes sont aussi davantage représentées dans les emplois intermédiaires : 38 % au début des années quatre-vingt contre 49 % aujourd'hui.

Elles sont toujours plus nombreuses dans l'enseignement (65 % de femmes contre 62 % au début des années quatre-vingt) et plus souvent présentes dans les filières d'expertise que dans l'encadrement ; on en trouve de plus en plus dans les métiers administratifs, alors qu'elles sont encore rares parmi les cadres techniques et dans certains domaines comme l'informatique et la recherche. Le phénomène du « plafond de verre » reste, dans le privé comme dans le public, une réalité forte : peu de femmes accèdent aux fonctions dirigeantes, même à ancienneté et diplôme égaux à ceux de leurs collègues masculins ; la plupart semblent maintenues en dessous d'une invisible frontière [Laufer]. Encore timide, la féminisation des métiers techniques a toutefois progressé et les emplois des jeunes femmes sont plus diversifiés que ceux de leurs aînées. En revanche, peu d'hommes s'orientent vers les métiers réputés « féminins » dans la santé, les services à la personne et l'éducation des jeunes enfants.

Les femmes occupent maintenant la majorité des emplois les moins qualifiés, quelle que soit leur définition [Alonzo, Chardon]. Le recul du nombre des ouvriers peu qualifiés a surtout concerné les hommes tandis que la progression des emplois peu qualifiés dans les secteurs tertiaires a essentiellement touché une population féminine. Beaucoup de ces postes tertiaires sont de courte durée ou à horaires atypiques : assistantes maternelles, gardiennes d'enfants ou travailleuses familiales, employées de maison ou femmes de ménages chez les particuliers, ne travaillent parfois que quelques heures par semaine. Ces emplois se développent face à une demande grandissante dans les métiers d'aide à la personne. Ils sont également de plus en plus déclarés et comptabilisés suite à certaines mesures de politique d'emploi (comme les chèques emploi-services) qui favoriseraient à la fois leur sortie du secteur informel et leur multiplication. Ces postes sont actuellement souvent

3. L'emploi des hommes selon les familles professionnelles

	Actifs occupés (en milliers)		Part (en %)	
	Ensemble	dont hommes	Des hommes dans la FaP	De la FaP dans l'emploi des hommes
Les 10 familles professionnelles où les hommes sont les plus nombreux				
J30 : Conducteurs de véhicules	761	694	91,2	5,2
B40 : Ouvriers qualifiés bâtiment, second œuvre	607	592	97,5	4,4
A00 : Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	677	489	72,2	3,6
G10 : Techniciens et agents de maîtrise maintenance et organisation	500	443	88,7	3,3
W00 : Enseignants	1 114	391	35,1	2,9
J10 : Ouvriers qualifiés manutention	455	389	85,4	2,9
P40 : Armée, police, pompiers	429	380	88,6	2,8
E10 : Ouvriers qualifiés industries de process	468	369	78,9	2,7
R40 : Cadres commerciaux et technico-commerciaux	479	360	75,2	2,7
R20 : Attachés commerciaux et représentants	507	327	64,5	2,4
Total des familles professionnelles citées	5 996	4 434	73,9	32,9
Ensemble	25 174	13 467	53,5	100,0
Les 10 familles professionnelles où les hommes sont les plus majoritaires				
B50 : Conducteurs d'engins du BTP	70	70	99,7	0,5
B20 : Ouvriers qualifiés gros œuvre	307	302	98,3	2,2
G01 : Ouvriers de la réparation automobile	201	197	98,2	1,5
B10 : Ouvriers qualifiés travaux publics béton extraction	93	91	97,9	0,7
B40 : Ouvriers qualifiés bâtiment, second œuvre	607	592	97,5	4,4
D20 : Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	142	138	97,0	1,0
G00 : Ouvriers qualifiés maintenance	265	257	96,9	1,9
B00 : Ouvriers non qualifiés gros oeuvre, travaux publics et extraction	195	188	96,5	1,4
D10 : Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	132	125	95,3	0,9
C20 : Techniciens et agents de maîtrise électricité électronique	109	104	95,3	0,8
Total des familles professionnelles citées	2 121	2 065	97,3	15,3
Ensemble	25 174	13 467	53,5	100,0

Sources : Insee, enquêtes Emploi 2006 ; traitement Dares.

occupés par des femmes relativement âgées, en reprise d'activité. Les femmes sont aussi très nombreuses parmi les agents d'entretien, le personnel de service dans des entreprises ou des collectivités, et comme vendeuses, caissières ou employées de libres-services.

La fréquence des emplois tertiaires peu qualifiés dans l'emploi féminin est liée avec l'ampleur du temps partiel des femmes (favorisé au cours des décennies précédentes par diverses politiques publiques), du sous-emploi et des bas salaires. Plus de 30 % des femmes en emploi travaillent à temps partiel et 82 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. Parmi celles qui travaillent à temps partiel, près d'une sur trois souhaiterait travailler davantage. Au total, 80 % des salariés à bas salaire (c'est-à-dire gagnant moins de 2/3 du salaire médian) sont des femmes. La pluriactivité et le travail du soir ou de nuit se développent et les perspectives d'évolution de carrières sont souvent très réduites dans ce type de métiers [Alonzo, Chardon].

Sur longue période, les formes particulières d'emploi – apprentissage, intérim, stages et contrats aidés, contrats à durée déterminée (CDD) – doublent, passant de 6 % de l'emploi total en 1982 à environ 12 % en 2006. Parmi les jeunes, hommes et femmes sont touchés de la même façon ; après 25 ans, en revanche, les femmes sont plus concernées par ces emplois « atypiques », et notamment ceux en CDD. L'intérim, moins fréquent que les CDD, concerne plutôt les hommes, de même que l'apprentissage car ces types de contrats sont plus fréquents dans l'industrie.

Activité et cycles de vie : des différences parmi les femmes selon la situation familiale et le diplôme

L'activité des femmes a augmenté quelle que soit leur situation familiale et les trajectoires professionnelles des générations les plus récentes sont moins souvent et moins longtemps interrompues par la maternité. Néanmoins, la présence des femmes sur le marché du travail reste beaucoup plus sensible que celle des hommes à leur situation familiale : en moyenne, l'activité des femmes est d'autant plus faible que le nombre d'enfants augmente, et que l'un des enfants est en bas âge [Chardon, Daguët].

Entre 25 et 49 ans, l'activité des femmes seules est aussi fréquente que celle des hommes seuls (93 % d'après les dernières enquêtes de recensement). Dans cette tranche d'âge, les femmes en couple ayant un seul enfant sont aussi actives que celles qui n'en ont pas (89 %) (figure 4).

4. Activité des personnes de 25 à 49 ans selon la situation familiale et le nombre d'enfants de 18 ans ou moins vivant au domicile

Situation familiale	en %		
	Taux d'activité	Taux d'emploi	Proportion de temps partiel
Hommes (ensemble)	96,0	87,5	4,3
Femmes (ensemble)	85,6	74,9	27,9
Hommes seuls	93,5	81,5	6,5
Femmes seules	92,6	82,5	13,3
Femmes en couple sans enfant	89,1	80,2	19,6
Femmes en couple avec enfants : ensemble	82,7	73,5	35,0
1 enfant	89,1	79,7	26,5
2 enfants	84,8	76,5	38,4
3 enfants ou plus	66,2	55,5	47,0
Mères de famille monoparentale : ensemble	88,5	70,2	26,8
1 enfant	92,3	75,5	22,9
2 enfants	88,9	70,6	29,7
3 enfants ou plus	72,6	48,9	40,2

Champ : population des ménages ordinaires âgée de 25 à 49 ans en années révolues.

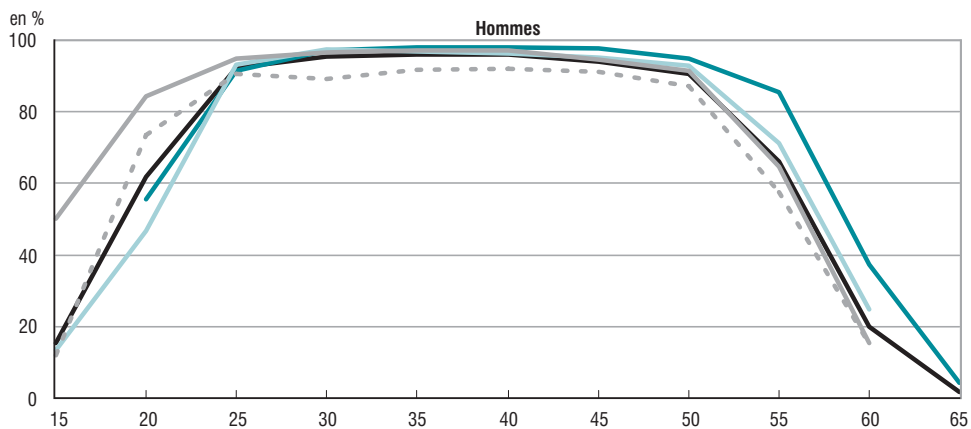
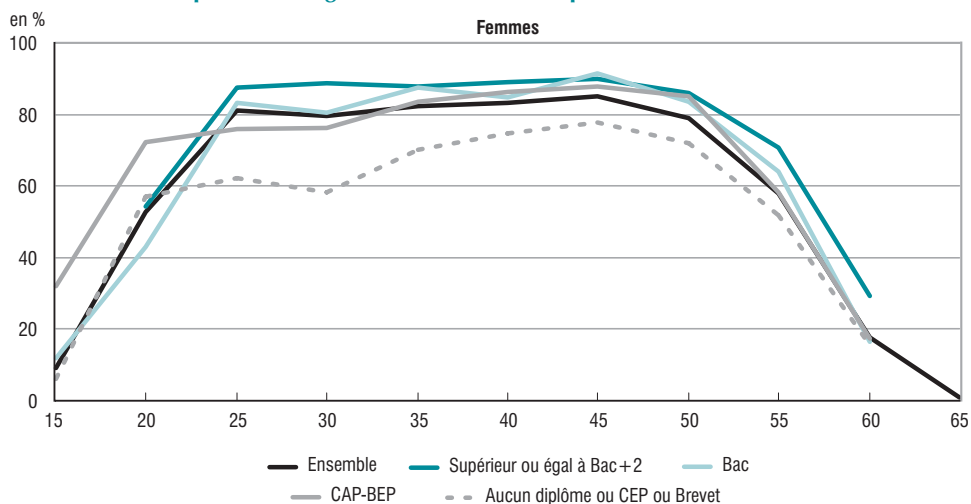
Source : Insee, enquêtes annuelles de recensement de 2004 à 2007.

Le taux d'activité des femmes qui vivent en couple est en revanche moindre quand elles ont deux (85 %) et surtout trois (66 %) enfants. À nombre d'enfants identiques, les mères de famille monoparentale sont plus souvent actives mais moins fréquemment en emploi compte tenu d'un taux élevé de chômage.

Lorsqu'elles ont un emploi, les femmes travaillent d'autant plus à temps partiel que le nombre d'enfants augmente. Le temps partiel est toutefois moins fréquent pour les mères de famille monoparentale (27 % contre 35 % pour les femmes en couple).

Les taux d'activité par âge des femmes sont fortement différenciés selon le dernier diplôme obtenu et ces écarts se sont creusés au fil du temps. En 2006, les femmes diplômées du supérieur ont, en milieu de cycle de vie, des taux d'activité proches de 90 % (figure 5). Entre 30 et 50 ans, au moins huit bachelières sur dix sont sur le marché du travail, alors que les femmes les moins diplômées ne sont que deux sur trois à avoir ou rechercher un emploi. L'activité des femmes moins diplômées est plus faible entre 25 et 35 ans (moins de 60 % d'actives) que celle des plus jeunes ou plus âgées. Moins qualifiées, ces femmes sont plus sensibles aux mesures d'incitation à prendre un congé parental par l'allocation offerte depuis 1994 aux parents de deux enfants dont l'un a moins de 3 ans.

5. Taux d'activité par sexe et âge selon le niveau de diplômes



Note : ces graphiques détaillent les taux d'activité par âge à un moment donné. Le profil par âge des taux d'activité reflète à la fois des « effets d'âge » (les comportements d'activité se modifient avec l'âge) et des « effets de génération » (les femmes les plus jeunes appartiennent à des générations globalement plus actives).

Source : Insee, enquête Emploi 2006.

Les difficultés de garde des jeunes enfants et l'inégal partage des tâches domestiques peuvent peser sur les parcours professionnels des femmes

Les comparaisons internationales montrent que les structures d'accueil de la petite enfance jouent un rôle primordial dans le développement de l'emploi des femmes. Si la France est dans une situation globalement favorable par rapport aux autres pays européens, l'offre de garde d'enfants en bas âge reste encore toutefois nettement inférieure à la demande. En France, 64 % du temps de garde nécessaire pour un enfant entre 0 et 2 ans est assuré par les parents et 8 % par un autre membre de la famille, les 28 % restant se partagent entre les assistantes maternelles (18 %) la crèche (9 %) et la garde au domicile des parents (1 %). À partir de 3 ans, les enfants sont quasiment tous scolarisés en France [Fagnani, Letablier]. Cependant, les horaires de l'école puis du collège amènent souvent un des parents à limiter ses horaires de travail. Dans la grande majorité des cas, il s'agit de la mère. Les femmes les moins qualifiées qui se retirent temporairement du marché du travail ou réduisent leurs horaires de travail pour garder leurs enfants ont souvent des difficultés ensuite à se réinsérer [Milewski F. et *alii*]. À plus long terme, la faiblesse de leurs revenus salariaux pèse sur leurs droits à la retraite.

L'organisation de l'articulation des fonctions domestiques et professionnelles repose essentiellement sur les femmes et les progrès en matière de partage des tâches familiales entre hommes et femmes sont très ténus [Barrère-Maurisson, Rivier]. Au sein des couples bi-actifs, les hommes consacrent ainsi presque deux fois moins de temps par jour aux tâches domestiques et familiales que leur conjointe. Si l'inégal partage des tâches domestiques peut contraindre le temps de travail de certaines femmes, les études montrent que les femmes qui travaillent réduisent surtout leur temps libre et leurs loisirs pour faire face à ces situations [Meurs, Ponthieux].

Encadré

Les familles professionnelles

La nomenclature des « Familles professionnelles » (FaP) (regroupées en 22 « domaines professionnels ») rapproche le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome) de l'ANPE et la nomenclature des professions et catégories sociales (PCS) utilisée par l'Insee. Les FaP permettent donc d'étudier l'emploi et le chômage à travers une même grille de lecture par

« métiers » pour analyser le marché du travail, l'insertion professionnelle et les liens entre formations et emplois.

En 2003, la PCS a changé et une refonte des familles professionnelles s'est imposée. Ce changement de nomenclature et les modifications de l'enquête Emploi entraînent des ruptures de séries à cette date.

Des références sexuées sur le marché du travail

En dehors des orientations scolaires, la spécificité de la relation des femmes à l'emploi est le produit de multiples facteurs imbriqués, historiques, économiques, sociologiques, juridiques [Milewski]. De l'idée de salaire d'appoint au problème de reconnaissance des compétences dites féminines, le poids de l'histoire et des représentations pèse encore lourd, au détriment des femmes sur le marché du travail. Historiquement, les hommes sont supposés en charge (financière) de la famille et la relation des femmes au marché du travail est présumée moins forte et plus discontinue que celle des hommes. Les éventuelles interruptions ou ralentissements de l'activité des femmes pour raisons familiales contribuent à alimenter les représentations de l'employeur présupposant une moindre disponibilité ou redoutant les maternités à venir.

Les compétences historiquement considérées comme naturellement féminines peinent encore à être reconnues à l'aune des professions [Amossé]. Certains métiers où les femmes

sont très majoritaires (comme les secrétaires par exemple) restent ainsi moins précisément décrits que la plupart des emplois masculins mieux pris en compte dans les négociations professionnelles puis dans les différentes nomenclatures (notamment les ouvriers). Ces a priori expliqueraient en partie les salaires relativement faibles de certaines catégories, dans des domaines comme la santé, l'enseignement, où les tâches de soins à la personne, d'éducation des enfants, sont habituellement dévolues aux femmes [Lee Downs ; Lemièrre]. Le fait que les femmes restent, historiquement et jusqu'à aujourd'hui, sous-représentées dans les élections professionnelles, joue également en défaveur d'une meilleure prise en compte de leurs compétences : 32 % des élus aux comités d'entreprise et délégations uniques du personnel sont des élus pour 40 % de femmes à représenter.

Pour autant, alors qu'elles sont moins bien payées, les femmes se disent, dans les mêmes proportions que les hommes, satisfaites de leur salaire compte tenu du travail qu'elles fournissent. En effet, les études montrent que les hommes tendent à se comparer à leur père et à leurs collègues et supérieurs hiérarchiques masculins, tandis que les femmes mesurent plutôt le chemin parcouru depuis la génération de leur mère et se réfèrent plus volontiers à d'autres femmes moins bien payées. Pour elles, l'accès à l'emploi, signe d'indépendance encore récemment acquise, semble encore primordial [Baudelot, Serre].

Le rôle des évolutions démographiques dans la polarisation et la mixité des emplois

Le retournement démographique à venir avec le départ à la retraite des générations du baby boom ouvre des perspectives d'embauches dans de nombreux secteurs, mais va-t-il réduire les écarts professionnels entre hommes et femmes et développer la mixité au sein des métiers ? Selon les projections menées à l'occasion de l'exercice de prospective des métiers à l'horizon 2015, la féminisation des métiers qualifiés devrait continuer de progresser [Chardon, Meron]. Dans l'industrie et le bâtiment, les débouchés traditionnels des hommes peu diplômés continueront à se réduire. Sur ces métiers, la présence des femmes est très rare. Les recrutements nécessaires dans les métiers d'aide à la personne ou dans les activités de nettoyage seront difficiles si le profil des candidats ne s'élargit pas. Pour attirer des hommes ou des femmes, sur ces métiers mais aussi sur les postes de caissiers ou d'employés de l'hôtellerie-restauration, l'amélioration des rémunérations et des conditions de travail (amplitude de la journée travaillée, prévenance des horaires, perspectives...), paraissent nécessaires, de même que la formalisation et la reconnaissance des compétences requises [Chardon, Estrade]. La progression de la mixité pourrait limiter les difficultés de recrutements dans les métiers actuellement réservés à l'un ou l'autre sexe.

Les tendances à l'œuvre actuellement contribuent à créer une polarisation entre d'une part des emplois peu qualifiés, souvent partiels, parfois précaires, qui restent surtout l'apanage des femmes, et d'autre part, des professions plus qualifiées où la mixité devient nettement plus fréquente. Les appareils de formation (initiale et continue) devront peut-être s'adapter aux évolutions du marché du travail et changer les représentations pour faire face aux difficultés de recrutement que pourront rencontrer certains secteurs. Améliorer la qualité des emplois actuellement les moins qualifiés, et favoriser la mixité sur le marché du travail apparaissent, de plus en plus, comme des enjeux importants.

Pour en savoir plus

Afsa C., Buffeteau S., « L'activité féminine en France : quelles évolutions récentes, quelles tendances pour l'avenir ? », *Économie et statistique* n° 396-399, Insee, 2006.

Alonzo P., Chardon O., « Quelle carrière professionnelle pour les salariés non qualifiés ? », *Données Sociales*, édition 2006, Insee.

Amossé T., « Professions au féminin : représentation statistique, construction sociale », in *Statistiques : retour aux sources, Travail, genre et sociétés* n° 11, L'Harmattan, 2004.

Barrère-Maurisson M.-A., Rivier S., « Partage des tâches et des temps dans les ménages, et parité professionnelle », in Istace E., Laffut M., Plasman R., Ruyters C.(eds), de Boeck, *Sphères privée et professionnelle : vers une recomposition des rôles et des actions*, Économie, société, région, 2004.

Baudelot C., Serre D., « Les paradoxes d'une satisfaction. Ou comment les femmes jugent leurs salaires », in *Salaires féminins, le point et l'appoint, Travail, genre et sociétés* n° 15, Armand Colin, 2006.

Beffy M., « En 2005, plus d'un million de salariés ont plusieurs employeurs », *Insee Première* n° 1081, 2006.

Chardon O., Daguet F., « L'activité des femmes est toujours sensible au nombre d'enfants », *Insee Première* n° 1171, 2008.

Chardon O., Estrade M. A., « Les métiers en 2015 », *Rapport CAS-Dares*, Documentation française, 2007.

Chardon O., Meron M., « Hommes et femmes, vers de nouvelles (in)égalités ? » in *Les métiers de demain, Alternatives économiques HS* n° 27, Dares, 2007.

Fagnani J., Letablier T., « La politique familiale française : de la protection des mères au soutien à la parentalité », in *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte, 2006.

Femmes et hommes : regards sur la parité, *Insee Références*, édition 2008.

Lauffer J., « La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel », *Travail et emploi* n° 102, Dares, 2005.

Lee Downs L., « Salaires et valeur du travail », in *Salaires féminins, le point et l'appoint, Travail, genre et sociétés* n° 15, Armand Colin, 2006.

Lemière S., « Un salaire égal pour un emploi de valeur comparable », in *Salaires féminins, le point et l'appoint, Travail, genre et sociétés* n° 15, Armand Colin, 2006.

Maruani Margaret (dir.), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte, 2006.

Meron M., Silvera R. (coord.), dossier *Salaires féminins, le point et l'appoint, Travail, genre et sociétés* n° 15, Armand Colin, 2006.

Meron M., Okba M., Viney X., « Les femmes et les métiers : 20 ans d'évolutions contrastées », *Données Sociales*, édition 2006, Insee.

Meurs D., Ponthieux S., « Quand la variable « femme » ne sera plus significative dans les équations de gain... », in *Salaires féminins : le point et l'appoint, Travail, genre et sociétés* n° 15, Armand Colin, 2006.

Milewski F., « Combattre les inégalités entre les femmes et les hommes. Idées simples, réalités complexes », *Revue de l'OFCE* n° 102, 2007.

Milewski F. et alii, « Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité », *Rapport à la ministre chargée de la parité*, Documentation française, 2005.

Rosenwald F., « Filles et garçons dans le système éducatif depuis vingt ans », *Données Sociales*, édition 2006, Insee.
