

**NEF**

# **Des bancs de l'école aux postes de travail... Chronique d'une ségrégation annoncée**

*Thomas Couppié, Dominique Epiphane*

**NOTES  
EMPLOI  
FORMATION**

**6**

**janvier 2004**

Enquête « Génération 98 »

**C**éreq



## Synthèse

La montée en puissance ces cinquante dernières années des femmes sur le marché du travail n'a pas enrayé la concentration des emplois féminins. Si les femmes ont opéré des avancées notables parmi des professions où elles étaient minoritaires, elles ont maintenu – voire renforcé – leur présence au sein de professions déjà fortement féminisées. Cette ségrégation professionnelle est souvent mise en avant pour expliquer les conditions différenciées des hommes et des femmes sur le marché du travail. Par ailleurs, l'expansion spectaculaire des scolarités féminines au cours du siècle dernier ne s'est pas accompagnée d'une diversification des filières et des spécialités suivies par les filles. Là encore, ce phénomène de maintien des jeunes filles dans des segments particuliers du système scolaire est présenté, peu ou prou, comme un facteur central, explicatif d'une (bonne) part des différences observées sur le marché du travail entre les jeunes hommes et les jeunes femmes. En effet, les interprétations traditionnellement proposées développent l'idée, de façon plus ou moins implicite, de reproduction dans le système productif de la ségrégation opérée en amont, dans le système scolaire. Ce relatif consensus autour de la conversion de la ségrégation éducative en ségrégation professionnelle déborde largement le cadre scientifique et le milieu de la recherche. Il va aussi imprégner les principales politiques publiques en faveur de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes élaborées au cours des vingt dernières années.

Or, les modes d'allocation des individus dans les différentes professions ne prolongent pas mécaniquement la ségrégation éducative induite par les orientations sexuellement clivées. Selon les cas, 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 dans l'allocation des jeunes aux emplois – indépendant des qualifications scolaires acquises – prend effet sur le marché du travail.

La prise en compte de ce double processus permet de distinguer les différentes sources de ségrégation (plutôt d'origine éducative ou plutôt d'origine post-éducative) et d'appréhender leurs impacts différenciés sur les inégalités de traitements entre hommes et femmes. Il s'avère que l'idée selon laquelle les professions féminines cristalliseraient à elles seules tous les malheurs du monde n'est pas toujours vraie : une profession n'est pas « moins rentable » que les autres parce qu'elle est féminisée. Un univers professionnel réglementé, où la reconnaissance de la formation est forte, est un univers où les jeunes professionnels - fussent-ils des jeunes femmes - peuvent espérer de bonnes conditions d'emploi. Par ailleurs, certaines professions masculines, si elles semblent représenter le nec plus ultra du point de vue des conditions d'emploi, n'en constituent pas moins un terrain propice aux inégalités de traitement entre jeunes hommes et jeunes femmes. Enfin, la mixité n'est toujours pas caution d'équité car c'est au sein des professions « mixtes » que les inégalités de traitements entre hommes et femmes sont les plus fortes. Dans tous les cas de figure, on mesure combien la diversification des orientations féminines ne peut, à elle seule, résoudre le problème des disparités entre les sexes et si les conditions d'emplois sont si différentes, c'est sans doute bien du côté du marché du travail qu'il faut regarder.



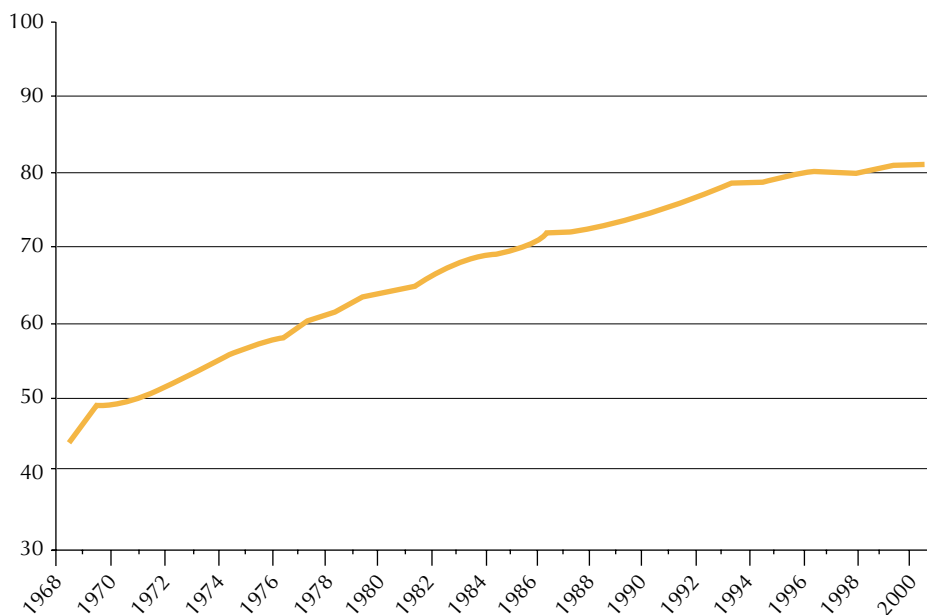
## Sommaire

|  |    |
|--|----|
| 1. Ségrégation quand tu nous tiens...  | 6  |
| 1.1. « Papa pique et maman coud... »   | 6  |
| 1.2. Colette rattrape Rémi à l'école   | 8  |
| 1.3. Un credo : « C'est technique, c'est pour elle »   | 10 |
| 1.4. Les travaux précurseurs sur les pionnières (et vice versa)  | 12 |
| 1.5. Ségrégation et discrimination   | 14 |
| <br>   |    |
| 2. L'art de la mesure : décomposition algébrique de la ségrégation professionnelle   | 16 |
| <br>   |    |
| 3. Analyse des résultats   | 20 |
| 3.1. Six types théoriques  | 20 |
| 3.2. Hétérogénéité des processus de ségrégation professionnelle selon les catégories sociales : des cadres aux ouvriers... en passant par les chômeurs | 24 |
| 3.3. Intensité et origine : une deuxième approche de la ségrégation  | 27 |
| <br>   |    |
| 4. Ségrégation et conditions d'emploi : trois tentatives de classements  | 34 |
| 4.1. Le paradis, le purgatoire et l'enfer... professionnels  | 35 |
| 4.2. Un univers professionnel féminin à deux vitesses  | 38 |
| 4.3. De la figure imposée au grand écart   | 39 |
| <br>   |    |
| Conclusion   | 44 |
| <br>   |    |
| Références bibliographiques  | 46 |



Amorcée au milieu des années soixante, la progression des femmes sur le marché du travail s'est poursuivie les quatre décennies suivantes. Leur taux d'activité n'a cessé d'augmenter (cf. graphique 1). De plus en plus nombreuses à travailler, elles représentent aujourd'hui 46 % de la population active<sup>1</sup>. Pourtant, cette progression ne s'est pas effectuée de façon homogène, et même si l'augmentation considérable des femmes dans l'emploi s'est traduite par une avancée dans presque toutes les professions, une formidable ségrégation entre les hommes et les femmes dans les différents secteurs professionnels perdure. Nous verrons dans une première partie l'ampleur des évolutions de la ségrégation professionnelle des hommes et des femmes et dans quelle mesure on peut la lier à la ségrégation observée entre les garçons et les filles dans le système éducatif. Dans une deuxième partie, nous exposerons nos méthodes de mesure et de décomposition de la ségrégation professionnelle qui nous permettront, dans une troisième partie, de classer les professions selon l'intensité et les sources de la ségrégation professionnelle observée parmi les jeunes entrants sur le marché du travail. La quatrième partie servira à tester quelques hypothèses sur l'impact du « genre des professions » et de ses sources sur les conditions professionnelles rencontrées par les individus et sur le degré de permanence des inégalités observables entre jeunes hommes et femmes au sein des différents groupes professionnels.

*Graphique 1*  
**TAUX D'ACTIVITÉ DES FEMMES DE 25 À 49 ANS (EN %)**



Source : Insee, Enquêtes Emploi.

<sup>1</sup> Source : INSEE, population active au sens du Bureau international du travail (BIT).

# 1 | Ségrégation quand tu nous tiens...

## 1.1. « Papa pique et maman coud... »<sup>2</sup>

L'évolution du taux de féminité dans les différentes catégories socioprofessionnelles depuis vingt ans montre que les femmes ont opéré des avancées notables parmi des professions où elles étaient minoritaires : les professions libérales, les cadres de la Fonction publique, les cadres administratifs et commerciaux d'entreprises et les ingénieurs et cadres techniques d'entreprises (tableau 1). Mais, dans le même temps, elles ont maintenu ou renforcé leur présence au sein de professions déjà fortement féminisées comme les professeurs et professions scientifiques, les instituteurs, les professions intermédiaires de la santé et du travail social, les professions intermédiaires administratives de la Fonction publique, les professions intermédiaires administratives et commerciales d'entreprises, les employés civils de la Fonction publique, les employés administratifs d'entreprises, les employés de commerce et les personnels des services directs aux particuliers. En clair, la montée en puissance des femmes sur le marché du travail n'a pas enrayer la concentration des emplois féminins et la ségrégation professionnelle des hommes et des femmes. Cette ségrégation, loin d'être l'apanage de la France, est un phénomène qui touche tous les pays, quel que soit leur stade de développement, leur régime politique, leur contexte religieux et culturel : « *Dans le monde entier, la ségrégation professionnelle est l'un des principaux facteurs de l'inégalité entre hommes et femmes dans des professions différentes (ségrégation horizontale) et de la tendance à employer hommes et femmes à des postes différents dans la même profession (ségrégation verticale)* » (Anker 1997).

Les femmes semblent donc encore et toujours « *occuper des emplois dont les caractéristiques rappellent souvent celles des tâches qu'elles effectuent dans le cadre familial, soit par le type d'activité concernée soit par la nature des postes de travail. Plus le travail effectué apparaît proche des attributs du travail domestique plus les emplois apparaissent féminisés* » (Daune-Richard 2001). En fait, l'augmentation ininterrompue du taux d'activité professionnelle féminin ne révèle pas un rejet des qualités spécifiquement féminines, mais n'est qu'un indicateur de la transposition de ces aptitudes dans un champ autre que celui du monde domestique, le monde professionnel ; cela correspond à mobiliser des ressources féminines pour les injecter sur le marché du travail, et non les nier en tant que spécifiquement féminines. Il s'agit donc pour les femmes d'exploiter leur force de travail « féminine », avec ses caractéristiques propres, résultant d'une socialisation différentielle des sexes. Depuis une quarantaine d'années, elles placent, sur le marché du travail, des « aptitudes », des « qualités » féminines dont la valeur avait jusqu'alors principalement cours sur le marché matrimonial : diplômes littéraires, culture générale et artistique, aptitudes socialement cultivées à la communication, aux relations humaines, au dévouement, à la mise en valeur esthétique du cadre de vie et du capital corporel, etc. (Lefaucheur 1982) Ainsi, il semble que les stratégies des nouvelles générations prennent appui sur l'existence de ces « capitaux » féminins, culturels et scolaires, et sur la volonté de leurs détentrices de les négocier désormais sur le marché du travail sans rejeter le modèle traditionnel de la division sexuelle.

<sup>2</sup> Trenet C., 1940, éditions Raoul Breton, Paris.



*Tableau 1*  
**ÉVOLUTION DU TAUX DE FÉMINITÉ DES CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES**  
**ENTRE 1982 ET 1999**

| Catégorie socioprofessionnelle                                      | Part des femmes (en %) |           |           | Évolution<br>entre 1982<br>et 1999<br>(en %) |
|---|------------------------|-----------|-----------|--|
|   | 1982                   | 1990      | 1999      |  |
| Agriculteurs  | 37                     | 37        | 32        | -5   |
| Artisans  | 24                     | 24        | 23        | -1   |
| Commerçants et assimilés  | 47                     | 45        | 39        | -8   |
| Chefs d'entreprises de 10 salariés ou plus                          | 17                     | 14        | 16        | -1   |
| Professions libérales   | 27                     | 32        | 34        | 7  |
| Cadres de la Fonction publique                                      | 24                     | 28        | 36        | 12   |
| Professeurs, Professions scientifiques                              | 45                     | 50        | 53        | 8  |
| Professions de l'information, des arts et des spectacles            | 41                     | 41        | 44        | 4  |
| Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises                  | 20                     | 30        | 35        | 15   |
| Ingénieurs, cadres techniques d'entreprises                         | 6                      | 11        | 15        | 9  |
| Instituteurs et assimilés   | 63                     | 65        | 65        | 2  |
| Professions intermédiaires de la santé et du travail social         | 74                     | 76        | 76        | 2  |
| Professions intermédiaires adm. de la Fonction publique             | 47                     | 50        | 57        | 10   |
| Professions intermédiaires adm. et comm. d'entreprises              | 39                     | 46        | 52        | 12   |
| Techniciens   | 9                      | 12        | 14        | 6  |
| Contremaîtres, Agents de maîtrise                                   | 6                      | 6         | 9         | 3  |
| Employés civils et agents de service de la Fonction publique        | 75                     | 79        | 78        | 3  |
| Policiers et militaires   | 5                      | 6         | 9         | 4  |
| Employés administratifs d'entreprises                               | 76                     | 84        | 85        | 9  |
| Employés de commerce  | 78                     | 78        | 78        | 0  |
| Personnels des services directs aux particuliers                    | 83                     | 82        | 85        | 2  |
| Ouvriers qualifiés de type industriel                               | 11                     | 13        | 15        | 4  |
| Ouvriers qualifiés de type artisanal                                | 8                      | 7         | 10        | 2  |
| Chauffeurs  | 2                      | 3         | 5         | 3  |
| Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport | 7                      | 8         | 8         | 1  |
| Ouvriers non qualifiés de type industriel                           | 37                     | 35        | 36        | -1   |
| Ouvriers non qualifiés de type artisanal                            | 28                     | 31        | 32        | 4  |
| Ouvriers agricoles  | 15                     | 20        | 28        | 13   |
| <b>Ensemble</b>   | <b>39</b>              | <b>42</b> | <b>44</b> | <b>5</b>                                     |

Source : Insee, recensements de la population 1982, 1990 et 1999.

Comme le suggéraient Margaret Maruani et Chantal Nicole dès la fin des années quatre-vingt, on ne peut s'empêcher de noter une certaine contradiction entre les deux phénomènes : « À une époque marquée par l'irrésistible ascension de l'emploi des femmes et l'homogénéisation des comportements d'activités masculins et féminins, les mécanismes de discrimination continuent de fonctionner à plein régime. Au moment où les femmes rattrapent un retard historique – le déclin de l'activité féminine tout au long de la première moitié du XXe siècle –, on voit se recréer des différences qui vont à contre courant de ce mouvement. Des différences récurrentes et anachroniques » (Maruani & Nicole 1989).

## 1.2. Colette rattrape Rémi à l'école

Ce paradoxe apparaît d'autant plus flagrant qu'il s'accompagne d'un second : depuis les années soixante, on assiste à une progression spectaculaire de la scolarité et de la réussite des filles, et ce dans tous les milieux sociaux. Depuis le début du siècle dernier, les filles ont massivement accédé à l'instruction publique, et la féminisation de l'enseignement secondaire tout d'abord, puis de l'enseignement supérieur par la suite, ont été des phénomènes continus. À partir des années cinquante et surtout des années soixante, la prolongation générale de la scolarité a largement profité aux filles qui ont alors commencé à rattraper leur retard sur les garçons. De moins en moins nombreuses à interrompre leurs études à l'issue du primaire, elles sortent par conséquent de moins en moins du système scolaire sans diplôme. En 1971, les « filles rattrapent les garçons » : à cette date, on compte pour la première fois plus de bachelières que de bacheliers (Baudelot & Establet 1992). Pour autant, malgré ce fait social indiscutable qui semble ébranler les lois de la reproduction sociale, reste que les filles continuent de s'orienter vers les mêmes filières. L'expansion des scolarités féminines s'est accomplie dans le « strict respect de l'ordre scolaire établi : aucun bouleversement ni dans le régime de la méritocratie, ni dans le mécanisme de l'hérédité sociale, ni même enfin dans les ségrégations sexuelles des différentes filières » (Establet 1988). En effet, cet essor des scolarités féminines ne s'est pas accompagné d'une diversification des filières et des spécialités suivies par les filles. Celles-ci continuent à être moins nombreuses dans les grandes écoles qui pratiquent une sélection sévère à l'entrée et qui jouent, dans la production des « élites », un rôle important (Marry 1989). Leur sous-représentation dans les filières scientifiques et techniques perdure. À l'université, elles restent minoritaires en sciences dites « dures » où elles ne représentent que 30 % des effectifs de 1<sup>er</sup> cycle, 28 % de ceux de 2<sup>e</sup> cycle et 26 % de ceux de 3<sup>e</sup> cycle<sup>3</sup>. Au niveau des grandes écoles, on observe également ce phénomène « d'évitement » des filles pour les matières scientifiques et techniques : alors que les écoles de commerce se caractérisent par leur mixité (46 %), celles d'ingénieurs demeurent un bastion masculin (23 %). « L'histoire des scolarités est donc celle d'un renversement des inégalités sexuées au bénéfice des filles [...] Cette histoire est aussi celle d'un maintien d'orientations moins favorables et de clivages sexués » (Duru-Bellat et alii 2001).

---

<sup>3</sup> Effectifs universitaires 2000/2001 en Sciences et structures de la matière, Sciences et technologie, Sciences pour l'ingénieur (Direction de l'évaluation et de la prospective, 2001).

Depuis lors, les sociologues de l'éducation n'ont cessé de souligner ce double phénomène d'augmentation du capital scolaire des jeunes filles et de maintien d'une forte ségrégation au sein des filières du système scolaire, à tous les niveaux de formation. De Roger Establet et Christian Baudelot (1992) qui, proches des thèses de Pierre Bourdieu, expliquent ce paradoxe par la réalisation, dans le cadre scolaire, d'un habitus sexué de soumission et de docilité qui permettrait aux filles de répondre, plus que les garçons, aux attentes du système scolaire tout en restant cantonnées dans des filières « féminines » – c'est-à-dire en conformité avec les stéréotypes de sexes qui associent certaines qualités « féminines » à certains métiers – à Marie Duru-Bellat (1990) qui, proche de la théorie de l'acteur et s'appuyant sur les thèses de Raymond Boudon, privilégie l'explication des orientations typiquement féminines comme des choix raisonnables, résultats de stratégies conscientes et rationnelles et non comme des choix « dupes » liés à une intériorisation de la domination masculine... tous s'accordent sur le fait que la progression extraordinaire des jeunes filles dans l'institution scolaire au cours du siècle dernier ne s'est pas traduite par une généralisation de la mixité des filières (Marry 2001) ne facilitant de fait ainsi guère l'accession des femmes aux professions les plus « rentables ». Le mot est lâché... En 1988 dans la Revue économique, Roger Establet publie un des premiers articles qui tente d'expliquer ce paradoxe et, au détour de sa démonstration visant à exposer comment une transformation sociale majeure peut être expliquée par la théorie de la reproduction, on peut lire :

*« Les filles réussissent mieux que les garçons dans un même milieu social, mais elles persistent dans des « choix » de filières moins rentables. Dans la mesure où les filières longues se renforcent et où leurs différenciations internes ont un poids plus grand dans la description d'ensemble, les contrastes liés au sexe prennent un relief accru »* (Establet 1988, p. 86).

De même, dans *L'école des filles*, Marie Duru-Bellat en cherchant à savoir si la concentration des emplois féminins reflète la concentration des formations ou si les secondes ne feraient qu'anticiper les premières, bien que renversant le sens de la causalité, ne renie en rien la causalité elle-même :

*« Au total, on voit bien que ce n'est pas la formation des filles qui peut être considérée comme le déterminant majeur de la division du travail (et de toutes les différences sur le marché du travail) que l'on observe, la causalité étant à lire plutôt dans l'autre sens, à savoir les filles adaptant leur investissement scolaire à ce qui les attend dans la vie professionnelle »* (Duru-Bellat 1990, p. 153).

Et c'est ainsi, que dans bon nombre d'études, et en particulier dans le champ de l'insertion professionnelle des jeunes, ce phénomène de maintien des jeunes filles dans des segments particuliers du système scolaire va apparaître, peu ou prou, comme un facteur central, explicatif d'une (bonne) part des différences observées sur le marché du travail entre les jeunes hommes et les jeunes femmes. En effet, toutes les analyses des modalités d'entrée des jeunes dans la vie active, dès lors qu'elles prennent en compte la variable « sexe » (ce qui est loin d'être toujours le cas...) aboutissent au même résultat selon lequel on observe toujours et à tous les niveaux de formation, des différences d'insertion entre les jeunes femmes et les jeunes hommes, au bénéfice de ces derniers. Même si l'ampleur de ces écarts s'atténue à mesure que s'élève le niveau de diplôme, les modalités d'accès à l'emploi, les risques de chômage, l'accès aux

différentes catégories socioprofessionnelles, les niveaux de salaires, les statuts d'emplois... sont toujours corrélés au sexe des individus (Couppié *et alii* 1997). Les interprétations traditionnellement proposées pour expliquer ces disparités professionnelles développent alors principalement l'idée, de façon plus ou moins implicite, de reproduction dans le système productif de la ségrégation opérée en amont, dans le système scolaire. Ne suivant pas les mêmes formations, les jeunes femmes occuperaient logiquement des professions différentes. Les mécanismes d'allocation des individus dans les différents groupes professionnels prolongeraient donc, mécaniquement, la ségrégation éducative induite par les orientations sexuellement clivées. Ce relatif consensus autour de la conversion de la ségrégation éducative en ségrégation professionnelle déborde largement le cadre scientifique et le milieu de la recherche. Il va aussi imprégner les principales politiques publiques en faveur de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes élaborées au cours des vingt dernières années.

### 1.3. Un credo : « C'est technique, c'est pour elle »

En effet, cette hypothèse implicite de reproduction va être largement intégrée par ceux en charge de l'élaboration des politiques en faveur de l'égalité des sexes. En témoigne d'abord la part belle faite aux politiques éducatives par rapport aux politiques d'emploi. En témoigne surtout l'énoncé des différentes conventions signées, révélateur de l'esprit qui anime les politiques éducatives en matière d'orientation depuis vingt ans. Il est clair, à la lecture des différentes conventions interministérielles depuis les années quatre-vingt que les politiques d'égalité à l'école entre les filles et les garçons sont porteuses de cet implicite commun :

► le 20 décembre 1984, une première convention passée entre les ministères chargés des Droits des femmes et de l'Éducation nationale « *annonçait clairement des objectifs d'égalité, ainsi que des objectifs d'ordre économique. Il reposait sur le postulat que **la diversification de l'orientation des jeunes filles est productrice d'égalité*** » (Torsat 1999, p. 39).

► dès cette époque, le ministère de l'Éducation nationale lance plusieurs campagnes publicitaires, avec pour thème central **l'orientation des filles**, décliné depuis « **Les métiers n'ont pas de sexe** » en 1984 (74 spots TV, sur les trois chaînes), à « **C'est technique, c'est pour elle** » en 1992 ;

► le 14 septembre 1989, une seconde convention est signée entre le secrétariat d'État chargé des Droits des femmes et le secrétariat d'État chargé de l'enseignement technique. Elle est centrée sur la **diversification professionnelle des jeunes filles**. « *Ses objectifs sont plus restreints que ceux de la précédente convention, ce sont des objectifs économiques clairement énoncés : "le pays manque d'ingénieurs et de techniciens"* » (*ibid.*, p. 40).

► en 1991, le secrétariat d'État chargé des Droits des femmes institue **le prix de la vocation<sup>4</sup> scientifique et technique**. Il récompense d'un montant de 5 000 francs des jeunes filles qui choisissent de s'orienter vers des métiers où les femmes sont sous-représentées ;

---

<sup>4</sup> Ce terme de « vocation » apparaît comme par enchantement dès lors qu'il s'agit d'attirer les jeunes filles... hasard ou nécessité ?

► en 1992, un séminaire européen intitulé « Apport européen et contribution française à l'égalité des chances entre filles et garçons » est organisé pendant trois jours à Paris. « *L'objectif principal de cette rencontre était la formation des chargés de mission à la **diversification de l'orientation des filles** dans les rectorats et les déléguées régionales aux Droits des femmes, auprès des préfets* » (*ibid.*).

► en 1995, l'évaluation des plans académiques triennaux (1991-1994) initiés par la convention de 1989 est l'occasion de placer la « **problématique de l'élargissement des choix professionnels des filles** » dans une optique plus globale, permettant de rendre visibles, auprès des élèves et des équipes éducatives, les inégalités persistantes entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans le cadre de l'école, dans celui des entreprises et dans celui de la société de façon plus générale<sup>5</sup>;

► enfin, le 8 mars en 2000, une nouvelle convention pour « La promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif » est passée entre les différents ministères en charge des questions d'emploi et de formation<sup>6</sup>. Le premier axe de cette convention a pour objectif de mettre en place un certain nombre de mesures visant à « **améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons** et veiller à **l'adaptation de l'offre de formation initiale aux perspectives d'emploi** ». En préambule, est évoquée la situation du marché de l'emploi qui « *se caractérise par un chômage important des femmes dans un certain nombre de secteurs aux débouchés réduits et par la sous-représentation des filles dans les secteurs porteurs d'emplois, notamment dans les filières scientifiques et technologiques, ainsi que dans celles des nouvelles technologies de l'information et de la communication* ». Un des objectifs clairement affiché est de « *faire prendre conscience aux élèves et à leurs parents, aux étudiants et à l'ensemble de la communauté éducative, des enjeux de l'orientation en termes d'insertion professionnelle, et de les mettre en garde contre les stéréotypes attachés aux rôles sociaux féminins et masculins qui déterminent les choix d'orientation. Plus largement, l'orientation devra être améliorée dans le sens d'un meilleur équilibre entre les filles et les garçons dans le choix des filières et des métiers* »<sup>7</sup>.

De plus, le cadre législatif européen semble tout à fait propice pour encourager ce type de directives en matière d'éducation : « *Les différentes structures européennes se sont résolument engagées à œuvrer dans le sens de la **promotion des femmes dans le domaine scientifique et technologique de haut niveau*** » (Torsat 1999, p. 42).

Examiner d'un peu plus près les causes de la ségrégation entre hommes et femmes sur le marché du travail et les effets supposés de l'orientation scolaire des jeunes filles et garçons ne semble donc pas un luxe lorsque l'on mesure le nombre de politiques publiques qui reposent ou ont reposé sur l'hypothèse implicite que ces deux phénomènes, pour l'essentiel, n'en font qu'un.

<sup>5</sup> Évaluation des plans académiques en faveur de la diversification de l'orientation des filles, Séminaire européen, Paris les 6 et 7 novembre 1985.

<sup>6</sup> Ministères des Affaires sociales et de l'Emploi, de l'Éducation nationale, de la Recherche et de la Technologie, de l'Agriculture et de la Pêche, secrétariat d'État aux Droits des femmes et à la Formation professionnelle.

<sup>7</sup> Bulletin officiel de l'Éducation nationale, n°10 du 9 mars 2000.

## 1.4. Les travaux précurseurs sur les pionnières (et vice versa)

Se pose alors la question de ce qui rend aussi commun, intériorisé et implicite le lien fait entre ségrégation éducative et ségrégation professionnelle. Sans mystère, on peut l'associer au caractère relativement professionnalisé du système éducatif et du lien « naturel » qui est fait entre ses formations professionnelles et les figures d'emploi auxquelles elles préparent. Aux images d'Épinal des apprentis boulangers ou mécaniciens, des élèves ingénieurs ou des étudiants en médecine devenant respectivement boulangers, mécaniciens, ingénieurs et médecins répondent les images d'Épinal des élèves infirmières, des étudiantes en lettres ou en psychologie devenant infirmières, professeurs de lettres ou psychologues. Sans méconnaître l'existence de pans entiers du système éducatif structurés autour de formations « générales » ou seulement disciplinaires, s'impose cependant l'impression que les liens entre les formations et les emplois des individus seraient forts. Ceci constitue une deuxième hypothèse implicite, enchâssée dans la première. Or, la majorité des travaux dans le champ de la relation formation-emploi tendent à nuancer la force de ces liens (Tanguy 1986).

En effet, une large famille de travaux s'est développée autour de la comparaison du devenir professionnel d'individus ayant le même pedigree scolaire et ont souligné la variété des trajectoires sur le marché du travail et la multiplicité des destins professionnels associés. Dès le milieu des années quatre-vingt, un petit nombre d'entre eux ont mis en exergue la place du genre comme facteur clivant des destins professionnels, à spécialité de formation identique. Pour l'essentiel, ces travaux se sont intéressés à une espèce rare, en voie d'apparition : celle des filles qui choisissent d'engager leurs études dans une « filière masculine » (Appert *et alii* 1983 ; Daune-Richard *et alii* 1987 ; Daune-Richard & Marry 1990 ; Marry 1987, 1989). Même si les problématiques de ces recherches sont principalement centrées sur l'analyse de l'ampleur de la progression du phénomène, sur les motivations et représentations qui sous-tendent ces choix non conventionnels et sur le profil atypique de ces aventurières, souvent porteuses d'un héritage social particulier..., on peut d'ores et déjà apercevoir à travers la lecture de leurs résultats que le passage entre les voies scolaires et les carrières professionnelles des jeunes femmes qui ont choisi ce type de filière est sinueux :

*« La question de la relation formation/emploi est posée le plus souvent dans des termes qui rendent la réponse difficile, tronquée voire « introuvable », y compris pour la catégorie qui nous intéresse ici, celle des ingénieurs. Les diplômés des écoles d'ingénieurs n'exercent pas tous la profession d'ingénieur et cette dernière n'est pas constituée toute entière par ces diplômés. [...] Les femmes classées « ingénieurs et cadres techniques d'entreprises » sont globalement plus diplômées mais 44 % ne possédaient aucun diplôme de l'enseignement supérieur » (Mary 1989, p. 296).*

Il semble donc bien évident déjà à l'époque que le lien entre formation (scientifique) et emploi (d'ingénieur), surtout lorsqu'il se conjugue au féminin, ne soit pas aussi fort qu'on pourrait l'espérer. L'école, via les orientations, n'est donc pas responsable de tous les maux, ni de tous les mots :

*« Les femmes scientifiques n'échappent pas aux disparités de carrières avec leurs homologues masculins. [...] Les modes de gestion de la main-d'œuvre ne sont pas indépendants en effet du statut familial des personnes et de leur sexe. Le recrutement ne s'opère pas en fonction du seul diplôme » (ibid. p. 313).*

*« Le premier obstacle à l'insertion des femmes dans les métiers habituellement exercés par des hommes intervient au moment de l'embauche : 424 femmes sur les 945 interrogées n'ont jamais pu exercer le métier appris » (Appert et al. 1983, p. 143).*

À la suite de ces différentes études, en 1990 une prise de conscience se fait jour, matérialisée sous la plume de Marie Duru-Bellat. Elle conduit à remettre en question la pertinence des politiques ministérielles pour la diversification de l'orientation des jeunes filles en affirmant abruptement un *« handicap inchangé pour les filles quand elles s'engagent dans des formations masculines »* (Duru-Bellat 1990).

*« C'est donc globalement, quelle que soit la nature de leur formation, que s'observent des écarts entre les sexes, en termes de facilités d'insertion, et si l'« avantage » des garçons s'observe dans tous les domaines, il est plutôt plus net dans le secteur secondaire (où ces écarts entre sexes sont plus marqués). Il est donc clair qu'à l'heure actuelle les orientations les moins conventionnelles ne constituent pas pour les filles, les choix les plus rentables, si ce n'est, peut-être, à un niveau symbolique »* (Duru-Bellat 1990, pp. 132-133).

Cette position a la vertu de bousculer l'idée reçue selon laquelle il suffirait que les filles s'orientent comme les garçons pour qu'il n'y ait plus de problème, et met pour la première fois en évidence la complexité du lien entre le sexe des formations et celui des emplois. Cependant, elle mérite d'être quelque peu nuancée. D'autres travaux (cf. Couppié & Epiphane 1997, 2001) ont depuis montré la réduction tendancielle des inégalités au fur et à mesure que le niveau de formation s'élève ainsi que le bénéfice que peuvent tirer les filles d'un double investissement dans la formation et les segments professionnels masculins.

*« Une orientation atypique ne pénalise pas les jeunes femmes qui tentent ce genre d'aventure. L'analyse de l'insertion des jeunes filles qui se sont dirigées dans les filières masculines montre qu'à l'issue de l'enseignement supérieur, la diversification des choix de formation des filles semble bel et bien fonctionner comme un levier d'égalisation des conditions d'insertion entre les sexes. Par ailleurs, même si les jeunes filles des niveaux inférieurs, et particulièrement celles de niveau V, ont en revanche des débuts de vie professionnelle plus chahutés que leurs homologues masculins, elles ne pâtissent pas d'une orientation atypique au regard de leurs consœurs des autres formations et ne semblent pas payer de façon tangible le « coût de leur transgression ». Ainsi, à l'issue de ces filières, même si des écarts subsistent entre les filles et les garçons, on peut voir dans ces orientations non conventionnelles, dès le niveau IV, un choix rentable sur le marché du travail pour les jeunes filles »* (Couppié & Epiphane 2002).

En fait, les filles profitent d'autant plus d'une orientation « masculine » (et sont d'autant moins pénalisées par rapport aux garçons) qu'elles arrivent à intégrer un domaine professionnel ciblé par la formation suivie. Or, il est vrai que l'accès aux métiers auxquels destine prioritairement ce type de formation demeure plus difficile pour les jeunes femmes. Si l'appréciation du processus d'insertion des jeunes femmes qui ont choisi une formation « masculine » peut apparaître fortement positive au

regard de l'évaluation des rythmes d'accès à l'emploi, des modes de stabilisation dans l'emploi, des positions sociales atteintes..., cette appréciation est souvent moins avantageuse dès lors que l'on s'attache à regarder les contenus d'activités et les professions occupées par les jeunes femmes à l'issue de ces formations.

L'ambition de ce travail est donc d'aller un peu plus loin dans la compréhension des positions professionnelles occupées par les jeunes hommes et les jeunes femmes et de vérifier si la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes observée sur le marché du travail est un simple héritage de la ségrégation à l'école ou si, au contraire, les mécanismes de distinction conduisant à séparer les filles des garçons dans les emplois empruntent des chemins plus complexes – et plus longs – que les seuls chemins que dessinent les parcours scolaires. Notre objet est d'analyser les relations entre ces deux types de ségrégation et de montrer comment, au moment de l'entrée dans la vie active, la ségrégation éducative se transforme ou pas en ségrégation professionnelle. Il s'agira par ailleurs de mettre en évidence comment, après la sortie du système scolaire, un nouveau processus de ségrégation dans l'allocation des jeunes aux emplois complète celui qui a œuvré dans les formations. Ce nouveau processus pourra selon les cas altérer ou au contraire renforcer la ségrégation professionnelle d'origine éducative. Ce travail vise à proposer une nouvelle typologie des groupes professionnels selon l'intensité et l'origine – éducative ou post-éducative – de la ségrégation professionnelle à travers laquelle nous ré-interrogerons les inégalités de genre sur le marché du travail.

## 1.5. Ségrégation et discrimination

Avant d'aborder les résultats de notre étude, il convient de préciser ce que nous entendons par « ségrégation » et les raisons pour lesquelles nous n'aborderons pas frontalement la question des discriminations.

En sociologie, l'inégale distribution des individus dans l'espace urbain a conduit à élaborer le concept de ségrégation, qui évoque, sur le mode implicite de la dénonciation, à la fois la séparation physique et la mise à distance sociale (Boudon *et alii* 1999, p. 213). Par extension, on utilise ce terme pour désigner une séparation plus ou moins radicale, « *de personnes ou de collectivités, suivant l'âge, le sexe, le niveau d'instruction ou la condition sociale* » (Ferréol *et alii* 1991, p. 253). Dans bon nombre d'analyses sociologiques portant sur les différences selon le genre sur le marché du travail, le glissement sémantique entre « ségrégation » et « discrimination » est fréquent. La ségrégation entre les hommes et les femmes sur le marché du travail est alors considérée comme l'expression de la discrimination à l'encontre des femmes en ce que le traitement qui leur est réservé tient au fait qu'elles appartiennent à un groupe particulier : celui des femmes. L'appel au concept de « discrimination » est souvent révélateur du paradigme théorique dans lequel s'inscrivent les auteurs : celui des rapports sociaux comme rapports de domination. En l'occurrence, les rapports sociaux de sexe sur le marché du travail, sont des rapports de domination des hommes sur les femmes. Dans notre société salariale, la division du travail entre les sexes est l'enjeu des rapports sociaux de sexe parce que cette division est « *au cœur du pouvoir qu'exercent les hommes sur les femmes* » (Hirata & Kergoat 1998, p. 95). Dès lors, les différences constatées entre les deux sexes dans les modalités d'accès aux emplois, les conditions de travail, les salaires... deviennent les indicateurs du principe même de l'organisation sociale.



« Parler de la place des femmes dans le monde du travail aujourd'hui oblige, inévitablement à analyser la construction sociale de la discrimination entre hommes et femmes. Parce que la discrimination n'est pas un phénomène résiduel : elle demeure le mode d'entrée des femmes sur le marché du travail, le mécanisme qui, quotidiennement, situe les hommes et les femmes dans un rapport d'inégalité. Quotidiennement et actuellement. Car les différences que l'on voit se produire aujourd'hui sont neuves. Elles ne sont pas de simples reliquats de l'histoire, inévitables scories que la modernité effacera tout naturellement. Elles se construisent à l'ombre des mutations technologiques et des nouvelles formes d'emploi » (Maruani 1991, p. 255).

Pour l'objet de notre recherche, le concept de ségrégation nous semble plus opérant parce que plus large que celui de discrimination. La ségrégation professionnelle observée entre les hommes et les femmes est le fruit, longuement mûri, d'une construction sociale qui inclue mais dépasse largement le phénomène de discrimination sur le marché du travail au sens où l'entendent les juristes (inégalité de traitement de personnes égales (Kessler 1997)) et les économistes (résidu inexpliqué par les caractéristiques individuelles (Silvera 1996)). Sans nier l'existence de pratiques discriminatoires du côté de la « demande de travail », c'est-à-dire des employeurs, la ségrégation professionnelle s'élabore plus profondément, plus insidieusement et d'abord, du côté de « l'offre de travail ». Prenant appui sur la ségrégation éducative, qui elle-même prend racine dans une socialisation sexuellement différenciée dès la petite enfance, la ségrégation professionnelle est également la combinaison en aval, de « choix » et des « contraintes » des individus (qu'ils soient recruteurs ou recrutés). C'est la raison pour laquelle, nous parlerons de « ségrégation » comme une « séparation de fait » sans nous prononcer *a priori* sur ce qui relève des *contraintes et déterminismes sociaux* (les « *structures structurées* ») qui pèsent sur les agents et qui placent les filles et les garçons, les hommes et les femmes à des positions particulières de l'espace social... et sur ce qui relève des *stratégies* que déploient les acteurs pour se placer au mieux sur le marché du travail en fonction des possibilités et des contraintes objectives qui les attendent. Par ailleurs, s'il nous paraît possible de mesurer la ségrégation, c'est-à-dire de mesurer l'ampleur de la division entre les sexes, dans le système éducatif d'abord, dans le système productif ensuite, il paraît en revanche plus illusoire de vouloir mesurer la discrimination à l'égard des femmes, celle-ci ne pouvant être directement inférée à partir des mesures des différences observées entre les deux sexes. La discrimination est « un concept flou » – et surtout un concept trop réducteur – parce que deux personnes ne sont jamais égales « toutes choses égales par ailleurs » (Schnapper 1998, p. 206). Et c'est bien là que se situe le nœud du problème...

## 2 L'art de la mesure : décomposition algébrique de la ségrégation professionnelle

Dans cette partie, il s'agit de présenter la façon dont nous mesurons la ségrégation professionnelle et d'expliquer un mode de décomposition qui fasse la part entre ségrégation professionnelle d'origine éducative et ségrégation d'origine post-éducative. Pour cela, on va considérer qu'on est face à un processus en deux étapes où les individus se répartissent *d'abord* dans les différentes formations, puis, une fois la formation terminée, vont se distribuer dans les différentes professions.

D'un point de vue algébrique, il existe plusieurs façons de mesurer la ségrégation, quelle que soit sa nature, professionnelle ou éducative (Flückiger & Silber 1999). La mesure la plus traditionnelle a été proposée par Duncan & Duncan (1955) et vaut :

$$(1) \quad I_D = \frac{1}{2} \sum_{k=1}^z \left| \frac{F_k}{F} - \frac{M_k}{M} \right|$$

où  $F_k$  et  $M_k$  désignent respectivement le nombre de femmes et d'hommes dans la  $k^{\text{ème}}$  catégorie (sur un total de  $z$  (professions ou formations)),  $F$  et  $M$  le nombre de femmes et d'hommes dans la population. Cet indice récapitule l'écart existant entre la distribution des femmes et celle des hommes dans les différentes catégories et mesure donc la fraction de femmes à déplacer pour égaliser les distributions. Il est compris entre 0 (distribution identique des femmes et des hommes synonyme d'absence de ségrégation ; aucune femme n'a besoin de changer de profession) et 1 (partition complète des femmes et des hommes entre les différentes catégories synonyme de ségrégation totale ; la totalité des femmes doit changer de profession si on veut égaliser les distributions).

L'indice de Duncan et Duncan, comme beaucoup de mesures de la ségrégation, revient donc à comparer une situation observée à une situation de référence. De nombreuses études retiennent alors implicitement comme référence la distribution des hommes dans les catégories. Le choix d'un groupe comme référence a été critiqué par différents auteurs (Karmel & Maclachlan 1988). Outre le fait que rien ne justifie de choisir l'un ou l'autre sexe comme norme de référence, ce choix induit une présentation de la ségrégation dont la résorption (alignement de la distribution des femmes sur celle des hommes en réaffectant les femmes dans les diverses catégories) aurait pour grave défaut de modifier la répartition globale des individus (hommes et femmes) entre les différentes catégories. C'est pourquoi différents auteurs (Karmel & Maclachlan 1988 ; Flückiger & Silber 1999) ont proposé une version légèrement modifiée de l'indice de Duncan & Duncan qui calcule la somme des ajustements à réaliser chez les femmes et chez les hommes afin d'obtenir deux distributions égales qui gardent constants les effectifs totaux des catégories :

$$(2) \quad I_{KM} = \frac{1}{2} \sum_{k=1}^z \left| \frac{F_k}{T} - \frac{F \cdot T_k}{T \cdot T} \right| + \frac{1}{2} \sum_{k=1}^z \left| \frac{M_k}{T} - \frac{M \cdot T_k}{T \cdot T} \right|$$

où  $T_k$  et  $T$  désignent respectivement la population, hommes et femmes réunis, de la catégorie  $k$  et de l'ensemble. On montre (Borghans & Groot 1998) que cet indice se ré-écrit de façon équivalente :

$$(3) \quad I_{KM} = \frac{MF}{T^2} \sum_{k=1}^z \left| \frac{F_k}{F} - \frac{M_k}{M} \right| \quad \text{et donc} \quad (4) \quad I_{KM} = 2 \frac{MF}{T^2} I_D$$

En posant  $\frac{MF}{T^2} = A$ , cet indice prend des valeurs comprises entre 0 et  $2A$ , avec  $2A \leq 0.5$  (la valeur maximale étant atteinte si  $F = M$ , i.e. on a autant de femmes que d'hommes dans la population étudiée).

Posons : (5)  $F_k^{egal} = \frac{F}{T} T_k$  et (6)  $M_k^{egal} = \frac{M}{T} T_k = T_k - F_k^{egal}$

Ces valeurs représentent les nombres attendus d'hommes et de femmes dans la catégorie  $i$  en l'absence de ségrégation. En introduisant (5) et (6) dans (2), on obtient (Borghans et Groot 1999) :

$$(7) \quad I_{KM} = \sum_{k=1}^z \left| \frac{F_k}{T} - \frac{F_k^{egal}}{T} \right| = \sum_{k=1}^z |S_k|$$

où  $S_k$  représente la « contribution » de la catégorie  $k$  à l'indice de ségrégation.

Appliqué à la mesure de la ségrégation professionnelle, on obtient l'indice suivant :

$$(8) \quad SP = \frac{MF}{T^2} \sum_{j=1}^n \left| \frac{F_{.j}}{F} - \frac{M_{.j}}{M} \right| = \sum_{j=1}^n \left| \frac{F_{.j}}{T} - \frac{F_{.j}^{egal}}{T} \right| = \sum_{j=1}^n |SP_j| \quad \text{où :}$$

$$(9) \quad SP_j = A \left( \frac{F_{.j}}{F} - \frac{M_{.j}}{M} \right) = \frac{F_{.j}}{T} - \frac{F_{.j}^{egal}}{T}$$

On peut maintenant prendre en compte le fait que chacun des groupes professionnels est alimenté à sa façon par les différentes formations. On a alors :

$$(10) \quad SP_j = \sum_{i=1}^m \left( \frac{F_{ij}}{T} - \frac{F_{ij}^{egal}}{T} \right) \quad \text{où} \quad F_{ij}^{egal} = \frac{F}{T} T_{ij} \quad \text{et} \quad F_{ij} \text{ représente le}$$

nombre de femmes ( $T_{ij}$  le nombre d'individus) de la formation  $i$  dans la profession  $j$

et : (11) 
$$SP = \sum_{j=1}^n \left| \sum_{i=1}^m \left( \frac{F_{ij}}{T_j} - \frac{F_{ij}^{egal}}{T_j} \right) \right|$$

Si on accepte l'hypothèse que l'on est face à un phénomène séquentiel où les processus d'orientation dans les formations interviennent avant les processus d'allocation dans les emplois, il devient logique de considérer que ces derniers sont en fait des processus contraints par les premiers. On peut exprimer ces contraintes en introduisant les grandeurs  $F_{ij}^{educ}$  ( $i=1\dots m, j=1\dots n$ ) telles que :

(12) 
$$F_{ij}^{educ} = \frac{F_i}{T_i} T_{ij}$$

représente pour la profession  $j$  le nombre attendu de femmes issues de la formation  $i$ , c'est-à-dire le nombre qu'on observerait si hommes et femmes sortis d'une même formation se répartissaient dans les mêmes proportions entre les différents groupes professionnels. En introduisant (12) dans (10) on va alors pouvoir séparer la ségrégation professionnelle « héritée » de la ségrégation éducative d'une ségrégation professionnelle « additionnelle », fruit de différents processus ségrégatifs agissant après la sortie de formation :

(13) 
$$SP_j = \left( \sum_{i=1}^m \left( \frac{F_{ij}}{T_j} - \frac{F_{ij}^{educ}}{T_j} \right) \right) + \sum_{i=1}^m \left( \frac{F_{ij}^{educ}}{T_j} - \frac{F_{ij}^{egal}}{T_j} \right) = SP_j^{MT} + SP_j^{educ} \quad \text{où :}$$

(14) 
$$SP_j^{MT} = \sum_{i=1}^m \left( \frac{F_{ij}}{T_j} - \frac{F_{ij}^{educ}}{T_j} \right)$$
 représente la ségrégation professionnelle d'origine post-éducative,

(15) 
$$SP_j^{educ} = \sum_{i=1}^m \left( \frac{F_{ij}^{educ}}{T_j} - \frac{F_{ij}^{egal}}{T_j} \right)$$
 représente la ségrégation professionnelle d'origine éducative.

On notera qu'une valeur positive de  $SP_j$  (resp.  $SP_j^{MT}$  et  $SP_j^{educ}$ ) indique que la profession  $j$  est plus féminisée que la moyenne, une valeur négative que  $j$  est moins féminisée que la moyenne.

On a alors :

(16) 
$$SP = \sum_{j=1}^n |SP_j^{MT} + SP_j^{educ}| \leq \sum_{j=1}^n |SP_j^{MT}| + \sum_{j=1}^n |SP_j^{educ}| \quad \text{et donc :}$$

(17) 
$$SP \leq SP^{MT} + SP^{educ} \quad \text{où} \quad SP^{MT} = \sum_{j=1}^n |SP_j^{MT}| \quad \text{et} \quad SP^{educ} = \sum_{j=1}^n |SP_j^{educ}|$$

Cela signifie que, au niveau global, la ségrégation professionnelle finalement observée sera inférieure ou égale à l'addition des ségrégations professionnelles d'origine éducative et d'origine post-éducative. En effet, chaque fois que les deux sources de ségrégation joueront en sens contraire, la ségrégation d'origine post-éducative aura en fait une vertu dé-ségrégative.

Pour un groupe professionnel donné, on peut donc résumer les six principaux résultats possibles concernant le processus de ségrégation professionnelle<sup>8</sup>. Le tableau 2 présente ces six types théoriques, selon les valeurs respectives de  $SP$ ,  $SP^{MT}$  et  $SP^{educ}$ .

Tableau 2

**RÉCAPITULATION DU PROCESSUS DE SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE EN DEUX ÉTAPES**

|   |  | <b>Étape 1 :<br/>Processus de ségrégation dans les formations</b>                         |   |  |
|---|--|---|---|--|
|   |  | Recrutement à partir de formations masculines :<br>$SP_j^{educ} < 0$                      | Recrutement à partir de formations féminines :<br>$SP_j^{educ} > 0$                       |  |
| <b>Étape 2 :<br/>Processus de ségrégation sur le marché du travail (MT)</b> | Sur-représentation des hommes, à formation identique : $SP_j^{MT} < 0$ | <i>Profession masculine</i><br>(type 1) :<br>$SP_j < 0$                                   | <i>Profession masculine</i><br>(type 3) : $SP_j < 0$ car<br>$ SP_j^{MT}  >  SP_j^{educ} $ |  |
|   |  |   | <i>Profession féminine</i><br>(type 5) : $SP_j > 0$ car<br>$ SP_j^{MT}  <  SP_j^{educ} $  |  |
|   | Sur-représentation des femmes, à formation identique : $SP_j^{MT} > 0$ | <i>Profession masculine</i><br>(type 2) : $SP_j < 0$ car<br>$ SP_j^{MT}  <  SP_j^{educ} $ | <i>Profession féminine</i><br>(type 4) :<br>$SP_j > 0$                                    |  |
|   |  | <i>Profession féminine</i><br>(type 6) : $SP_j > 0$ car<br>$ SP_j^{MT}  >  SP_j^{educ} $  |   |  |

Finalement, afin de rendre directement comparables entre elles les contributions des professions à la ségrégation, on les pondèrera ainsi :

$$(18) \quad SP_j^{rel} = SP_j \frac{T_j}{T_{.j}}$$

<sup>8</sup> En ne tenant pas compte des combinaisons incluant les égalités strictes. On n'a bien que 6 résultats possibles car on ne peut avoir, par construction, ni  $SP_i^{MT} > 0$ ,  $SP_i^{educ} > 0$  et  $SP_i < 0$ , ni  $SP_i^{MT} < 0$ ,  $SP_i^{educ} < 0$  et  $SP_i > 0$ .

## 3 | Analyse des résultats

Appliqué aux données de l'enquête « Génération 98 » du Céreq, le découpage en 77 groupes professionnels (annexe 1) produit un indice de ségrégation professionnelle de 0.23. En d'autres termes, pour obtenir une répartition uniforme des hommes et des femmes dans l'ensemble des groupes professionnels, il faudrait réaffecter environ le quart d'entre eux. Cette ségrégation se situe à mi-chemin entre les deux scénarii extrêmes : une mixité parfaite (où l'indice de ségrégation serait égal à 0) et une ségrégation complète (où cet indice serait égal à 0.50). Selon le schéma de décomposition algébrique de la ségrégation professionnelle présentée plus haut, cette ségrégation est imputable pour pratiquement les deux tiers aux effets de la ségrégation éducative et pour un gros tiers à une ségrégation supplémentaire prenant corps sur le marché du travail que nous appelons « ségrégation post-éducative ». Il apparaît donc que l'inégale répartition des hommes et des femmes dans les professions peut être caractérisée comme le fruit d'un processus en deux étapes. En premier lieu – comme on pouvait s'y attendre – les disparités d'orientations entre les filles et les garçons dans la formation initiale ont un impact conséquent sur la répartition différenciée des unes et des autres dans les professions. En second lieu, celle-ci est également induite par des mécanismes<sup>9</sup> sexuellement différenciés d'appariement entre individus et emplois indépendants des qualifications scolaires acquises, c'est-à-dire à « diplôme égal ».

Si l'analyse de la décomposition algébrique de la ségrégation professionnelle fait ressortir qu'une majorité de groupes professionnels (43 contre 34) « privilégie » dans leurs recrutements les jeunes issus des formations féminines, une plus grande majorité encore (48 contre 29) « privilégie », à formation identique, les jeunes hommes par rapport aux jeunes femmes. Au final, parmi les 77 groupes professionnels, 33 sont « féminins » et 44 « masculins ».

### 3.1. Six types théoriques

Dans un premier temps, nous présenterons les résultats des décompositions algébriques à travers la grille des types théoriques présentés précédemment dans le tableau 2. Cette approche permet de faire le point sur les différents modes d'articulation des deux grandes étapes de constitution de la ségrégation professionnelle, sans tenir compte de son intensité.

---

<sup>9</sup> Sans que l'on suppose a priori ce qui relève des jeunes (préférences pour certaines professions, représentations positives ou négatives de certains métiers, rejets de certaines conditions de travail, autocensure dans l'accès à certaines fonctions, opportunités, contraintes familiales ou géographiques...), de ce qui est imputable aux entreprises (discrimination à l'égard de l'un ou l'autre sexe, volonté de « mixer » leurs équipes, souplesse dans les conditions de travail proposées...).

## Quand les ségrégations se cumulent : un schéma dominant

Parmi les six types théoriques envisagés, deux sont largement dominants. Il s'agit des deux types dans lesquels les ségrégations sont cumulatives : le type 1 rassemble des professions à dominante masculine recrutant majoritairement des jeunes issus de formations masculines et, à formation identique, privilégiant les garçons par rapport aux filles (comme les ouvriers du bâtiment, les ingénieurs en informatique, les policiers...) et le type 4, de façon symétrique, rassemble des professions à dominante féminine recrutant majoritairement des jeunes issus de formations féminines et, à formation identique, privilégiant les filles par rapport aux garçons (comme les employées de maison, les aides soignantes, les secrétaires...). Ces deux types comptent à eux seuls respectivement 29 et 24 groupes professionnels sur 77 (soit environ 70 % de l'ensemble de ces groupes et 78 % des emplois !). Les taux de féminité  $y$  sont extrêmement contrastés et passent de 17 % en moyenne pour le type 1 à 78 % pour le type 4, ce qui en fait les deux types les plus ségrégués. Dans les deux cas, la ségrégation est alimentée à la fois par la ségrégation d'origine éducative et par la ségrégation post-éducative, chacune des deux étapes contribuant fortement au phénomène (cf. tableau 3).

Tableau 3

### IMPORTANCE DES 6 TYPES THÉORIQUES PARMIS LES JEUNES DÉBUTANTS

| Groupes professionnels | Ségrégat°<br>prof. totale | dont<br>d'origine<br>éducative | dont d'origine<br>« post-<br>éducative » | Nombre de<br>professions | % de<br>professions | % des<br>effectifs | Taux de<br>féminité |
|------------------------|---------------------------|--------------------------------|--|--------------------------|---------------------|--------------------|---------------------|
| Type 1                 | -32 %                     | -21 %                          | -11 %                                    | 29                       | 38 %                | 41 %               | 17 %                |
| Type 2                 | -15 %                     | -17 %                          | 2 %                                      | 4                        | 5 %                 | 2 %                | 34 %                |
| Type 3                 | -9 %                      | 4 %                            | -13 %                                    | 11                       | 14 %                | 7 %                | 40 %                |
| Type 4                 | 29 %                      | 18 %                           | 11 %                                     | 24                       | 31 %                | 37 %               | 78 %                |
| Type 5                 | 7 %                       | 10 %                           | -3 %                                     | 8                        | 10 %                | 12 %               | 56 %                |
| Type 6                 | 4 %                       | -1 %                           | 5 %                                      | 1                        | 1 %                 | 1 %                | 53 %                |
| <b>Ensemble</b>        | <b>23 %</b>               | <b>15 %</b>                    | <b>9 %</b>                               | <b>77</b>                | <b>100 %</b>        | <b>100 %</b>       | <b>46 %</b>         |

Source : Céreq, « Génération 98 » - Interrogation 2001

#### ► Note de lecture

Sont présentées les valeurs pondérées des SP, c'est-à-dire les  $SP^{rel}$  (voir équation (18)). Une valeur négative indique une sur-représentation des hommes, une valeur positive une sur-représentation des femmes, la référence étant la proportion de jeunes femmes dans l'ensemble des sortants (49 %). Les 3 premières colonnes indiquent les résultats calculés de l'équation (13) pour les types 1 à 6, mais le résultat de l'équation (17) pour l'ensemble (dernière ligne). Pour les 6 premières lignes, on a la propriété d'additivité ( $SP_j^{educ} + SP_j^{MT} = SP_j$ ) ; on n'a plus cette propriété pour la ligne « Ensemble » (où  $SP^{educ} + SP^{MT} \leq SP$ ).

## Quand les ségrégations se compensent : des schémas alternatifs

A contrario, les quatre derniers types rassemblent les 24 autres groupes professionnels où les effets respectifs des ségrégations d'origine éducative et post-éducative s'opposent (cf. tableau 4). Dans la moitié des cas, les effets de la ségrégation d'origine éducative sont les plus forts, dans l'autre moitié, ceux de la ségrégation post-éducative l'emportent. Par ailleurs, quel que soit le taux de féminité du groupe professionnel, dans plus de trois quart de ces groupes (soit 19 sur 24), la ségrégation d'origine éducative favorise les jeunes issus des spécialités féminines alors que la ségrégation post-éducative favorise les jeunes hommes. C'est donc dans seulement un quart des cas (5 sur 24) que la ségrégation d'origine éducative favorise les jeunes issus des spécialités masculines et que la ségrégation post-éducative favorise les jeunes femmes.

### *Quand les voies de la formation restent incontournables... un cas d'école*

Les types 2 et 5 ont en commun de regrouper des professions ségréguées (masculines pour le type 2 et féminines pour le type 5) où la ségrégation d'origine éducative domine malgré un recrutement qui privilégie le sexe minoritaire dans les formations où elles puisent. Par exemple, le groupe professionnel des « professeurs certifiés ou agrégés », plutôt féminin (61 %), recrute les jeunes majoritairement issus de formations féminines tout en privilégiant, à formation identique, les jeunes hommes. Ces deux types ne regroupent que 15 % des groupes professionnels (représentant 14 % des emplois) et le cas de figure où le recrutement privilégie les jeunes hommes issus de spécialités féminines est plus fréquent que celui où les jeunes femmes dotées d'une formation masculine sont sur-sélectionnées. Il est à noter que la correction apportée par la ségrégation post-éducative est généralement faible.

### *Quand les voies de la formation s'égarer : la recherche attire les hommes, le nettoyage draine les femmes*

Les types 3 et 6 réunissent des professions ségréguées (masculines pour le type 3 et féminines pour le type 6) où la ségrégation post-éducative compense et dépasse les effets de la ségrégation d'origine éducative. Par exemple, le groupe des « cadres de la banque et des assurances » mobilise un peu plus de jeunes issus de formations féminines, mais sur-représente largement – à formation égale – les hommes dans les recrutements. Ces deux types rassemblent 15 % des groupes professionnels (et seulement 8 % des emplois). On peut noter qu'en règle générale, la ségrégation d'origine éducative y est très faible voire inexistante. Enfin, dans la quasi-totalité des cas (11 sur 12), il s'agit de groupes professionnels de type 3, c'est-à-dire de groupes qui privilégient, via la ségrégation post-éducative, les hommes. Le seul et unique groupe professionnel de type 6, où les femmes sont sur-représentées alors même que le vivier est plutôt constitué de jeunes issus de formations masculines, est le groupe des nettoyeurs<sup>10</sup>...

---

<sup>10</sup> Qui représente la PCS 6891.



Tableau 4

## AFFECTATION DES GROUPES PROFESSIONNELS DANS LES DIFFÉRENTS TYPES THÉORIQUES

|  |   |   |
|--|---|---|
| <b>Groupes professionnels de type 1</b>  | <b><math>SP_i &lt; 0 ; SP_i^{educ} &lt; 0 ; SP_i^{MT} &lt; 0</math></b>   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• ONQ BTP</li> <li>• OQ Métallurgie, Mécanique               <ul style="list-style-type: none"> <li>• OQ Entretien, réglage</li> </ul> </li> <li>• Ouvriers Tri-emballage, expédition</li> <li>• OQ agro-alimentaire, chimie               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Agriculteurs</li> </ul> </li> <li>• Contremaître, Agent de maîtrise               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Techniciens de l'industrie</li> </ul> </li> <li>• Autres Ingénieurs</li> <li>• Police, Armée, Gendarmerie (classés Cadres ou P.I)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• OQ et Artisans BTP</li> <li>• ONQ Métallurgie, Mécanique               <ul style="list-style-type: none"> <li>• OQ Bois</li> </ul> </li> <li>• Chauffeurs et OQ transport</li> <li>• OQ et Artisans aliment.               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manutentionnaires</li> </ul> </li> <li>• Techniciens Informatique               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Techniciens chimie, agro-alimentaire, agricoles</li> <li>• Ingénieurs de la chimie</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Techniciens BTP</li> <li>• Ouvriers Agricoles               <ul style="list-style-type: none"> <li>• ONQ Bois</li> <li>• Magasiniers</li> <li>• ONQ Chimie</li> <li>• Autres Employés</li> </ul> </li> <li>• Technico-commerciaux</li> <li>• Techniciens fonctions connexes de la production               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingénieurs informatique</li> </ul> </li> <li>• Police, Gendarmerie, Agents de sécurité, Ambulanciers (classés Employés)</li> </ul> |
| <b>Groupes professionnels de type 2</b>  | <b><math>SP_i &lt; 0 ; SP_i^{educ} &lt; 0 ; SP_i^{MT} &gt; 0</math></b>   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• OQ Electricité-Electronique</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ONQ Agro-alimentaire               <ul style="list-style-type: none"> <li>• ONQ Divers</li> </ul> </li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ONQ Electricité-Electronique</li> </ul>  |
| <b>Groupes professionnels de type 3</b>  | <b><math>SP_i &lt; 0 ; SP_i^{educ} &gt; 0 ; SP_i^{MT} &lt; 0</math></b>   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• OQ Papier-Carton</li> <li>• PI Info., spectacles               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Employés P.T.T.</li> </ul> </li> <li>• Professions Info. arts &amp; spectacles</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Commerçants</li> <li>• Moniteurs, Educateurs sportifs</li> <li>• Cadres commerciaux, publicité</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vendeurs ameublement, bricolage, essence</li> <li>• PI Transports, Tourisme</li> <li>• Cadres Banque, Assurances</li> <li>• Prof. du sup. et chercheurs</li> </ul>   |
| <b>Groupes professionnels de type 4</b>  | <b><math>SP_i &gt; 0 ; SP_i^{educ} &gt; 0 ; SP_i^{MT} &gt; 0</math></b>   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vendeurs alimentation</li> <li>• Employés maison, concierges</li> <li>• Employés Banque, Assurances</li> <li>• Employés Transports, Tourisme               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aide-soignants</li> </ul> </li> <li>• Conseillers d'éducation, surveillants               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Instituteurs</li> </ul> </li> <li>• PI Gestion-Compta.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vendeurs équipement loisirs, luxe               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coiffeurs, Esthéticiens</li> </ul> </li> <li>• Agents de service de la Fonction publique</li> <li>• Employés Compta-Finances               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Secrétaires et assimilés</li> <li>• PI Fonction publique</li> </ul> </li> <li>• Infirmiers</li> <li>• PI Banque, Assurances</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vendeurs libre service               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Serveurs</li> </ul> </li> <li>• Employés Bureau de la Fonction publique</li> <li>• Autres Empl. Administratifs               <ul style="list-style-type: none"> <li>• animateurs socioculturels</li> <li>• Maîtres auxiliaires &amp; autres formateurs</li> </ul> </li> <li>• PI Secrétariat, Communication</li> <li>• Cadres du paramédical</li> </ul>  |
| <b>Groupes professionnels de type 5</b>  | <b><math>SP_i &gt; 0 ; SP_i^{educ} &gt; 0 ; SP_i^{MT} &lt; 0</math></b>   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• OQ &amp; ONQ Textile</li> <li>• Assistantes sociales, éducateurs               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prof. certifiés et agrégés</li> </ul> </li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• PI Commerciaux</li> <li>• Cadres de Gestion</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Techniciens médicaux</li> <li>• Cadres Fonction publique               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Médecins</li> </ul> </li> </ul>  |
| <b>Groupes professionnels de type 6</b>  | <b><math>SP_i &gt; 0 ; SP_i^{educ} &lt; 0 ; SP_i^{MT} &gt; 0</math></b>   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nettoyeurs</li> </ul>   |   |   |

### 3.2. Hétérogénéité des processus de ségrégation professionnelle selon les catégories sociales : des cadres aux ouvriers... en passant par les chômeurs

Avant de détailler les types de ségrégation par groupes professionnels, nous allons nous intéresser aux grandes catégories sociales. On souhaite ici comprendre comment les grands agrégats traditionnels de la population active différencient les hommes et les femmes et comment les mécanismes d'agrégation qu'ils représentent infléchissent le regard que l'on peut avoir sur la ségrégation professionnelle. Le tableau 5 présente les niveaux moyens de la ségrégation professionnelle et de ses composés observés dans chacune de ces catégories. Il établit également la comparaison avec la ségrégation professionnelle qu'on observerait avec des partitions des emplois plus grossières : en 6 postes (cadres, professions intermédiaires, employés, OQ, ONQ, et autres) ou en 2 postes (« public », « privé »). De plus il intègre deux catégories sociales très spécifiques que sont les chômeurs et les inactifs, utilisées dans les calculs<sup>11</sup> mais qui ne seront pas reprises dans la suite des analyses consacrées au genre des groupes professionnels.

On peut ainsi mettre en évidence l'hétérogénéité des processus de constitution de la ségrégation dans l'espace social. En premier lieu, le tableau rappelle que, prises dans leur ensemble, les catégories d'employés et d'ouvriers sont plus ségréguées que celles de cadres et de professions intermédiaires, au profil relativement mixte ; que s'opposent, comme en miroir, la catégorie des employés – largement féminisée – et celles d'ouvriers, très nettement masculines ; que, à une moindre échelle, la catégorie des professions intermédiaires (plutôt féminisée) fait écho aux cadres (un peu plus masculine) ; que l'emploi public constitue un point d'accueil privilégié des femmes alors que le privé est plus masculin ; que, finalement, la population active occupée est, aussi chez les jeunes, un peu plus masculine que la population totale.

Il permet en deuxième lieu de préciser que, si les cadres et les professions intermédiaires apparaissent être des catégories moins ségréguées, elles le sont à la fois parce qu'elles agrègent des groupes professionnels en moyenne moins ségrégués et parce qu'elles réunissent des groupes plus équitablement répartis entre groupes « masculins » et « féminins ». Le premier point concerne particulièrement les cadres où le taux moyen de ségrégation est le plus bas (14,9 %) alors que le second point est typique des professions intermédiaires (10 groupes « masculins » associés à 12 groupes « féminins »). De même, la spécificité féminine de l'emploi public apparaît liée à la structure particulière des activités qu'il représente. Celles-ci s'appuient sur des groupes professionnels souvent (2 fois sur 3) féminins mais dont le niveau moyen de ségrégation n'est pas différent de celui observé dans le privé.

L'aspect le plus original du tableau constitue la décomposition algébrique qu'il opère de la ségrégation professionnelle, selon qu'elle soit d'origine scolaire ou post-scolaire. Dans les catégories « employés » et « ouvriers » on retrouve un schéma de

---

<sup>11</sup> Prises en compte dans les grandeurs M., F. et T. afin de raisonner par rapport à l'ensemble de la population

décomposition assez similaire à celui observé au niveau d'ensemble. Les deux formes de ségrégation ont des effets cumulatifs et la ségrégation professionnelle d'origine éducative domine, représentant de 60 à 75 % de la ségrégation totale. En revanche, la catégorie sociale des professions intermédiaires se singularise par la faiblesse du niveau de la ségrégation, et particulièrement celui de la ségrégation d'origine post-éducative, qui agit d'ailleurs à contre-courant de la ségrégation professionnelle d'origine scolaire. L'ensemble des cadres constitue la seule catégorie où la ségrégation professionnelle post-éducative domine, largement, la ségrégation professionnelle d'origine éducative. Pour ces deux dernières catégories sociales, l'opération d'agrégation, en réunifiant des catégories favorables et défavorables aux femmes, conduit à « effacer » une part non négligeable de la ségrégation professionnelle. Dans le cas des professions intermédiaires l'effacement porte sur les deux aspects de la ségrégation, traduisant bien l'existence de niches professionnelles assez différenciées pour les hommes et les femmes et de poids comparable. Parmi les cadres, l'effacement porte essentiellement sur la ségrégation professionnelle d'origine éducative *mais pratiquement pas sur la ségrégation professionnelle post-éducative*. Ce résultat s'explique par le fait que, parmi les différents groupes professionnels composant la catégorie des cadres, la ségrégation post-éducative joue assez systématiquement en faveur des hommes, à l'image de ce qu'on observe chez les ouvriers. Finalement, l'analyse détaillée de la ségrégation professionnelle par le prisme de l'opposition public / privé confirme la singularité de l'emploi public basée sur une spécificité de recrutement des individus dans des formations plutôt féminisées.

Un rapide regard sur les groupes très particuliers des chômeurs et des inactifs permet de pointer que, dans les deux cas, on est en présence de groupes plutôt féminins où le niveau de ségrégation professionnelle est en dessous du niveau moyen ; que le premier est moins ségrégué que le second ; que la ségrégation y est le fruit d'un processus cumulatif ; qu'elle est majoritairement d'origine post-éducative, particulièrement chez les inactifs. Pour ce dernier groupe, des résultats moins clivés que ce qu'on pouvait attendre – le groupe des inactifs est après tout moins féminisé que celui des employés – s'explique par la présence, parmi les inactifs, de jeunes en formation ou en reprise d'études, situations nettement moins spécifiques des femmes que l'inactivité pour raisons familiales (rappelons que nous travaillons ici sur la population particulière que sont les jeunes récemment sortis de formation).

Tableau 5

## SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE ET GROUPES SOCIAUX

|                | Décomposition de la SP dans une partition des emplois en 1, 2 ou 6 groupes |        |                  |                                 |                               | Moyennes des valeurs absolues des SP pour des regroupements intermédiaires de la partition des emplois en 77 groupes |              |   |  |  |
|----------------|--|--------|------------------|---------------------------------|-------------------------------|--|--------------|---|--|--|
|                | Partition  | groupe | SP <sub>GS</sub> | SP <sub>GS<sup>educ</sup></sub> | SP <sub>GS<sup>MT</sup></sub> | groupes masc.  | groupes fém. | SP <sub>j</sub> <sup>I</sup> <sub>moy</sub> | SP <sub>j</sub> <sup>educ</sup> <sub>moy</sub> | SP <sub>j</sub> <sup>MT</sup> <sub>moy</sub> |
| Cadres         |  | 1 (M)* | -7,9%            | -1,3%                           | -6,6%                         | 8  | 5            | 14,9%                                       | 11,1%  | 7,0%   |
| Prof. Int.     |  | 1 (F)  | 4,7%             | 5,4%                            | -0,7%                         | 10   | 12           | 21,8%                                       | 17,0%  | 7,2%   |
| Employés       | Partition en 6 groupes   | 1 (F)  | 23,1%            | 13,9%                           | 9,2%                          | 4  | 14           | 29,1%                                       | 15,4%  | 14,1%  |
| OQ             |  | 1 (M)  | -36,4%           | -24,8%                          | -11,6%                        | 10   | 1            | 36,5%                                       | 25,1%  | 11,6%  |
| ONQ            |  | 1 (M)  | -24,9%           | -18,6%                          | -6,3%                         | 10   | 1            | 25,3%                                       | 18,6%  | 7,3%   |
| Autres         |  | 1 (M)  | -28,7%           | -12,5%                          | -16,2%                        | 2  | 0            | 28,7%                                       | 14,7%  | 16,2%  |
| Public         | Partition en 2   | 1 (F)  | 17,6%            | 15,8%                           | 1,8%                          | 5  | 12           | 25,5%                                       | 17,2%  | 9,3%   |
| Privé          |  | 1 (M)  | -9,1%            | -6,6%                           | -2,5%                         | 39   | 21           | 25,5%                                       | 17,0%  | 10,0%  |
| Actifs occupés | Partition en 1   | 1 (M)  | -2,5%            | -1,1%                           | -1,4%                         | 44   | 33           | 25,5%                                       | 17,1%  | 8,9%   |
| Chômeurs       |  | 1 (F)  | 6,7%             | 3,0%                            | 3,7%                          |  | 1            | 6,7%  | 3,0%   | 3,7%   |
| Inactifs       |  | 1 (F)  | 15,4%            | 6,6%                            | 8,8%                          |  | 1            | 15,4%                                       | 6,6%   | 8,8%   |
| Ensemble       |  | 1      | 0,0 %            | 0,0 %                           | 0,0 %                         | 44   | 35           | 22,7 %                                      | 14,7 %   | 9,1 %  |

\* (M) indique que le groupe est plutôt masculin, (F) qu'il est plutôt féminin

Source : Céreq, « Génération 98 » - 1<sup>ère</sup> interrogation.

► *Note de lecture*

NB : Sont présentées les valeurs pondérées des SP, c'est-à-dire les SP<sup>rel</sup> (voir équation (18)). Par simplification de notation, on ne fait pas figurer les mentions rel.

Ce tableau est un outil pour mieux comprendre la relative hétérogénéité qui existe entre groupes professionnels rattachés à un groupe social donné. La **partie gauche** indique la valeur de la ségrégation professionnelle qu'on obtiendrait sur des groupes sociaux beaucoup plus agrégés que les 77 groupes professionnels retenus dans l'étude. La **partie droite** indique les moyennes (des valeurs absolues) observées parmi les groupes professionnels composant ces groupes sociaux, sorte de mesure de l'intensité moyenne du phénomène. On joue ici sur le fait que la moyenne des valeurs absolues fait perdre la propriété d'additivité ; alors qu'on a :  $SP_{GS} = SP_{GS}^{educ} + SP_{GS}^{MT}$  dans la moitié gauche du tableau, on a en revanche :  $|SP_j^{educ}|_{moy} + |SP_j^{MT}|_{moy} \geq |SP_j|_{moy}$  dans la moitié droite du tableau. Le **contraste entre les deux parties** nous donne des éléments d'interprétation sur les conséquences du processus d'agrégation.

### 3.3. Intensité et origine : une deuxième approche de la ségrégation

L'analyse de la ségrégation à travers les six types théoriques néglige un élément important : celui de l'intensité des phénomènes. D'une part, des effets de seuil peuvent conduire à opposer artificiellement des groupes professionnels proches<sup>12</sup>. D'autre part, sont considérés de la même manière des groupes professionnels fortement ségrégués et d'autres, plus proches d'une répartition égale entre hommes et femmes<sup>13</sup>.

Prendre en compte l'intensité de la ségrégation conduit naturellement à introduire la mixité comme une troisième voie possible de caractérisation des professions. De même peut-on distinguer les groupes professionnels selon que la ségrégation observée soit essentiellement d'origine éducative, post-éducative ou se construise dans les deux étapes. On définit ainsi 8 catégories possibles dont 3 sont à dominante masculine, 3 à dominante féminine et 2 mixtes. Pour les professions (féminines ou masculines) fortement ségréguées, on oppose les catégories dont la ségrégation est principalement d'origine éducative<sup>14</sup>, principalement d'origine post-éducative<sup>15</sup> ou est alimentée à parts à peu près égales par les deux sources. Pour les professions « faiblement » ségréguées, on distingue celles dont la mixité est le fruit d'une absence relative de ségrégation dans les deux étapes des professions où la mixité est le fruit de processus ségrégatifs contraires qui tendent à se compenser. Les résultats de ces découpages sont bien sûr contingents à la façon dont on délimite les catégories et reposent en partie sur les valeurs des seuils ad hoc choisis. Cependant on a cherché à limiter au maximum les effets de seuil. Ainsi, pour définir les groupes professionnels « mixtes », c'est-à-dire « faiblement » ségrégués, on a complété un critère de choix raisonné avec un critère de coupure « naturelle » présente dans les données ; le niveau retenu de ségrégation professionnelle ne doit pas dépasser 13 %, la part des femmes étant comprise entre 36 % et 62 %. Le graphique 2 propose une visualisation de l'agencement des différentes catégories entre elles, alors que les tableaux 6 à 9 présentent les sept nouveaux regroupements obtenus (un des huit types possibles n'étant pas représenté).

<sup>12</sup> Par exemple, celui des « infirmiers » et celui des « assistantes sociales et éducateurs » (appartenant respectivement aux types 4 et 5) ont des valeurs de ségrégation d'origine éducative proches et fortes, et des valeurs de ségrégation post-éducatives faibles, proches mais de signe opposé.

<sup>13</sup> Ainsi, cette typologie ne différencie pas par exemple, les « ingénieurs informatiques », groupe très masculin (22 % de femmes) des « ingénieurs de la chimie », groupe appartenant au même type 1, mais beaucoup plus mixte (44 % de femmes).

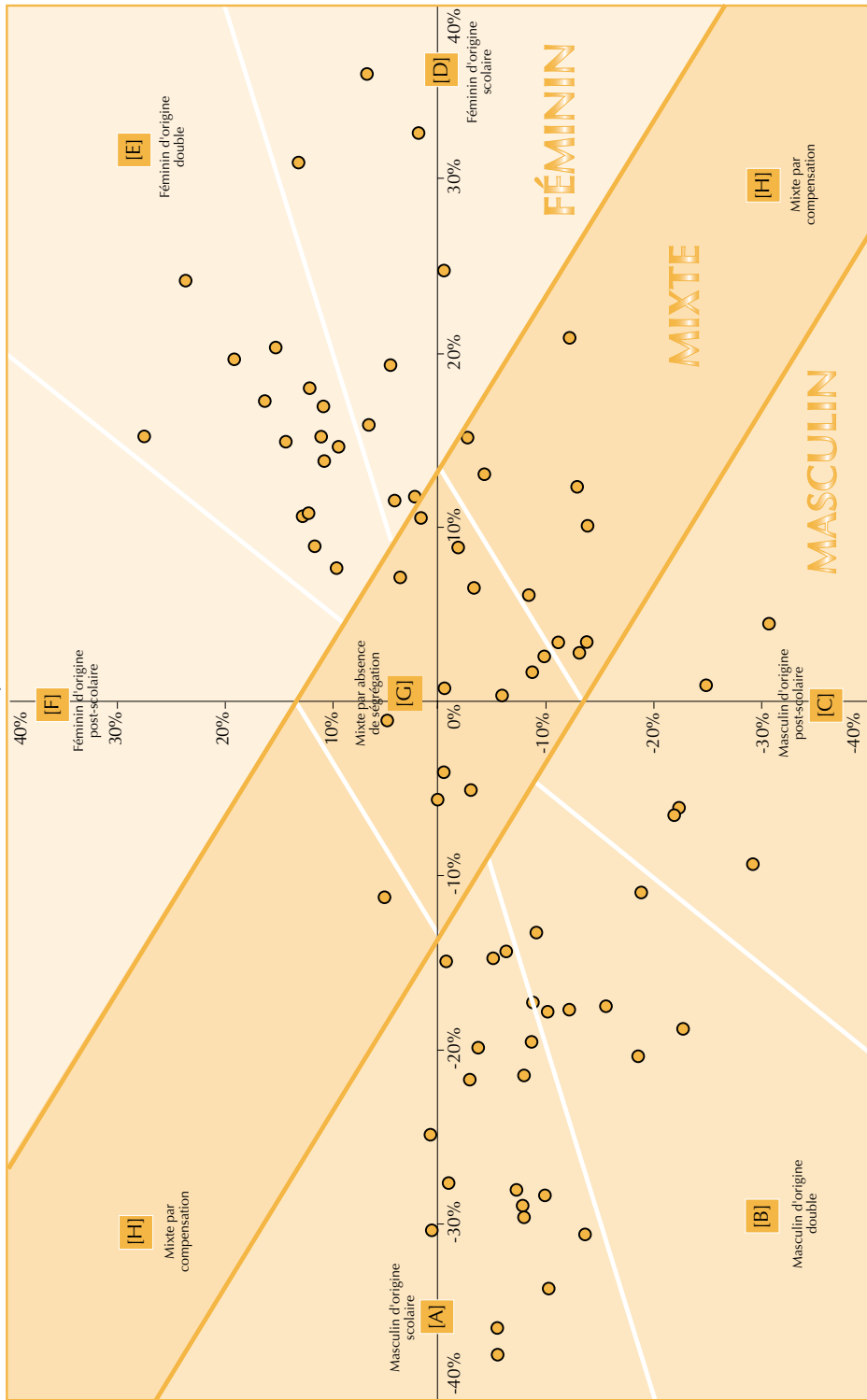
<sup>14</sup> Si la ségrégation d'origine éducative représente au moins le double (en valeur absolue) de la ségrégation post-éducative.

<sup>15</sup> Inversement, si la ségrégation d'origine post-éducative représente au moins le double (en valeur absolue) de la ségrégation d'origine éducative.

Graphique 2

VUE D'ENSEMBLE DE LA DISTRIBUTION DES GROUPES PROFESSIONNELS SELON L'ORIGINE DE LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE

Ségrégation d'origine post-éducative  
femmes sur-représentées



filles masculines  
sur-représentées

hommes sur-représentés

Ségrégation d'origine éducative  
filères féminines sur-représentées

Le tableau 6 présente quelques résultats d'ensemble de cette typologie. Il met en évidence qu'en moyenne trois groupes professionnels sur dix peuvent être classés mixtes (n'accueillant qu'un petit quart des emplois), quatre groupes professionnels sur dix sont « masculins » (40 % des emplois) et trois sur dix « féminins » (pour presque autant d'emplois). Le genre des groupes professionnels apparaît ne pas être socialement neutre. Ainsi, les types réunissant les plus mixtes des professions sont en moyenne d'un niveau social beaucoup plus élevé que les types plus ségrégués. Les catégories sociales des cadres et les professions intermédiaires y représentent ensemble pratiquement les trois-quarts des emplois. À l'inverse, ces deux catégories réunies plafonnent en général au tiers des emplois des différents types masculins ou féminins (à l'exception notable du type des professions féminines dont la ségrégation y est principalement d'origine scolaire, dont 62 % des emplois sont classés professions intermédiaires).

Tableau 6

## GROUPES PROFESSIONNELS PAR ORIGINE DE LA SÉGRÉGATION

| Type professionnel                       | Nombre de groupes prof <sup>ts</sup> | Effectifs (%) | Répartition par position professionnelle (%) |                 |        |       | Taux de féminité (%) |
|--|--------------------------------------|---------------|--|-----------------|--------|-------|----------------------|
|  |                                      |               | cadres                                       | Prof. interméd. | autres | Total |                      |
| « Masculin d'origine scolaire » [A]      | 18                                   | 23            | 8  | 24              | 68     | 100   | 14                   |
| « Masculin d'origine double » [B]        | 8                                    | 13            | 19   | 12              | 69     | 100   | 18                   |
| « Masculin d'origine post-scolaire » [C] | 5                                    | 4             | 17   | 18              | 65     | 100   | 21                   |
| « Féminin d'origine scolaire » [D]       | 8                                    | 12            | 5  | 61              | 34     | 100   | 79                   |
| « Féminin d'origine double » [E]         | 15                                   | 25            | 0  | 21              | 79     | 100   | 78                   |
| « Mixte par absence de ségrégation » [G] | 13                                   | 15            | 31   | 39              | 30     | 100   | 49                   |
| « Mixte par compensation » [H]           | 10                                   | 8             | 45   | 33              | 22     | 100   | 49                   |
| Ensemble                                 | 77                                   | 100           | 14   | 29              | 57     | 100   | 46                   |

Source : Céreq, « Génération 98 » - interrogation 2001.

On constate que les professions à dominante féminine sont, deux fois sur trois, marquées par une ségrégation construite en deux temps alors que la ségrégation au sein des professions à dominante masculine est dans la majorité des cas principalement d'origine éducative. Cette observation peut être mise en parallèle avec le constat maintes fois évoqué de relations entre les formations et les emplois plus étroites dans les professions industrielles (très souvent masculines) que dans les professions tertiaires (assez fréquemment féminines ou mixtes). L'exemple du recrutement des secrétaires permet d'illustrer le mécanisme à l'œuvre. Cette catégorie s'alimente largement au-delà des formations de secrétariat – extrêmement féminisées – et va intégrer *des jeunes femmes* issues de formations tertiaires ou générales, féminisées mais de façon moins clivée (Couppié & Lopez 2002).

Les groupes professionnels dont la ségrégation est principalement d'origine post-éducative constituent un ensemble peu fourni, *exclusivement* composé de groupes

professionnels masculins. Le type « groupe professionnel féminin principalement d'origine post-éducative » n'apparaît pas, compte tenu des seuils que nous avons fixés.

De façon plus détaillée, on peut rapidement présenter chacun des sept types présents :

► La catégorie A (voir tableau 7) réunit des professions masculines pour lesquelles la ségrégation est principalement d'origine éducative. Ces professions ont en commun d'être directement en lien avec la production de biens dans l'industrie. Ainsi, à côté des nombreux groupes professionnels ouvriers de type industriel ou artisanal (qualifiés ou non), la catégorie accueille les groupes de techniciens de l'industrie, des contremaîtres et agents de maîtrise et des ingénieurs (hors ingénieurs informatique).

► La catégorie B regroupe les professions masculines pour lesquelles la ségrégation est à la fois d'origine éducative et post-éducative. Ces professions apparaissent moins directement liées à la production physique de biens dans l'industrie et concernent souvent des activités connexes tels que la logistique ou le transport.

► La catégorie C agrège des professions masculines pour lesquelles la ségrégation n'est pas passée par la formation. Peu nombreux, ces groupes professionnels correspondent à des activités qui ne renvoient pas forcément à un cursus spécifique de la formation initiale ou pour lesquels des voies alternatives existent et sont développées. L'exemple typique de ces groupes professionnels est le groupe des employés de la police, de la gendarmerie et des agents de sécurité.

► La catégorie D (tableau 8) isole, au sein des professions féminines, un petit noyau caractérisé par une ségrégation professionnelle principalement d'origine éducative. Celui-ci représente pour l'essentiel des professions tertiaires de type « réglementé », où l'accès est conditionné à la possession d'un diplôme<sup>16</sup> – à l'exemple des métiers de la coiffure et de l'esthétique ou de nombreux groupes professionnels de la santé et du social (aides-soignantes, infirmières, cadres du paramédical, assistantes sociales...) – ou spécifiques à un secteur « à statut », où les pratiques de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre sont fortement codifiées et encadrées par les conventions collectives<sup>17</sup>, en l'occurrence ici le secteur de la banque et des assurances.

► La catégorie E rassemble la majorité des professions féminines, caractérisées par une ségrégation professionnelle construite en deux étapes. On y retrouve la majeure partie des groupes professionnels classés employés, du privé comme du public. S'y joignent quelques groupes professionnels classés professions intermédiaires mais aucun groupe classé cadre.

---

<sup>16</sup> Voir Couppié & Lopez (2003) pour la mise en évidence des spécificités de ce type de professions au niveau de la catégorie sociale des employés.

<sup>17</sup> Voir Clémenceau & Géhin (1982) pour une définition des typologies de secteurs.



*Tableau 7*  
**DÉCOMPOSITION DE LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE DANS LES GROUPES**  
**PROFESSIONNELS « MASCULINS »**

| <b>Ségrégation principalement d'origine éducative [A]</b>      | <b>Ségrégat°<br/>prof<sup>felle</sup><br/>Totale</b> | <b>dont<br/>d'origine<br/>éducative</b> | <b>dont<br/>d'origine<br/>post-<br/>éducative</b> | <b>Type<br/>théorique<br/>(rappel)</b> |
|--|--|---|---|--|
| ONQ BTP  | -44 %  | -31 %                                   | -13 %   | 1                                      |
| OQ et Artisans BTP   | -44 %  | -34 %                                   | -10 %   | 1                                      |
| OQ Entretien, réglage  | -43 %  | -37 %                                   | -6 %  | 1                                      |
| OQ Métallurgie, Mécanique                                      | -41 %  | -36 %                                   | -5 %  | 1                                      |
| ONQ Bois   | -38 %  | -28 %                                   | -10 %   | 1                                      |
| Techniciens de l'industrie                                     | -38 %  | -30 %                                   | -8 %  | 1                                      |
| OQ Bois  | -37 %  | -29 %                                   | -8 %  | 1                                      |
| ONQ Métallurgie, Mécanique                                     | -35 %  | -28 %                                   | -7 %  | 1                                      |
| Contremaître, Agent de maîtrise                                | -29 %  | -21 %                                   | -8 %  | 1                                      |
| Techniciens BTP  | -28 %  | -27 %                                   | -1 %  | 1                                      |
| Autres Ingénieurs  | -28 %  | -19 %                                   | -9 %  | 1                                      |
| Techniciens fonctions connexes Production                      | -25 %  | -22 %                                   | -3 %  | 1                                      |
| ONQ Chimie   | -24 %  | -20 %                                   | -4 %  | 1                                      |
| Autres Employés  | -21 %  | -15 %                                   | -6 %  | 1                                      |
| OQ Agro-alimentaire, Chimie                                    | -20 %  | -15 %                                   | -5 %  | 1                                      |
| Techniciens chimie, agro-alimentaire, agricoles                | -16 %  | -15 %                                   | -1 %  | 1                                      |
| OQ Electricité-Electronique                                    | -30 %  | -31 %                                   | 1 %   | 2                                      |
| ONQ Electricité-Electronique                                   | -24 %  | -25 %                                   | 1 %   | 2                                      |
| <b>Ségrégation d'origine éducative et post-éducative [B]</b>   |  |   |   |  |
| Chauffeurs et OQ transport                                     | -42 %  | -19 %                                   | -23 %   | 1                                      |
| Agriculteurs   | -39 %  | -20 %                                   | -19 %   | 1                                      |
| OQ et Artisans de l'alimentation                               | -33 %  | -17 %                                   | -16 %   | 1                                      |
| Ouvriers agricoles   | -30 %  | -18 %                                   | -12 %   | 1                                      |
| Manutentionnaires  | -23 %  | -13 %                                   | -10 %   | 1                                      |
| Ingénieurs informatique  | -28 %  | -18 %                                   | -10 %   | 1                                      |
| Techniciens Informatique                                       | -26 %  | -17 %                                   | -9 %  | 1                                      |
| Magasiniers  | -30 %  | -11 %                                   | -19 %   | 1                                      |
| <b>Ségrégation principalement d'origine post-éducative [C]</b> |  |   |   |  |
| Police, Armée, Gendarmerie (Cadres et P.I)                     | -39 %  | -10 %                                   | -29 %   | 1                                      |
| Technico-commerciaux   | -28 %  | -7 %                                    | -21 %   | 1                                      |
| Police, Gendarmerie., Agts sécurité, Ambul. (Empl.)            | -28 %  | -6 %                                    | -22 %   | 1                                      |
| OQ Papier-Carton   | -26 %  | 5 %                                     | -31 %   | 3                                      |
| Moniteurs, Educateurs sportifs                                 | -24 %  | 1 %                                     | -25 %   | 3                                      |

Nota : la ségrégation est considérée principalement d'origine « éducative » quand le rapport entre les deux termes de décomposition (valeur absolue du rapport  $SP_i^{educ}/SP_i^{MT}$ ) est supérieur à 2 ; principalement d'origine « post-éducative » quand ce rapport est inférieur à 0,5 ; équilibré quand ce rapport est compris entre 0,5 et 2.

Tableau 8

**DÉCOMPOSITION DE LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE DANS LES GROUPES  
PROFESSIONNELS « FÉMININS »**

**Professions féminines**

| <b>Ségrégation principalement d'origine éducative [D]</b>        | <b>Ségrégat°<br/>prof<sup>f</sup><br/>Totale</b> | <b>dont<br/>d'origine<br/>éducative</b> | <b>dont<br/>d'origine<br/>post-<br/>éducative</b> | <b>Type<br/>théorique<br/>(rappel)</b> |
|--|--|---|---|--|
| P.I. Banque, Assurances  | 14 %   | 12 %                                    | 2 %   | 4                                      |
| Animateurs socioculturels  | 16 %   | 12 %                                    | 4 %   | 4                                      |
| Employés Banque, Assurances                                      | 22 %   | 16 %                                    | 6 %   | 4                                      |
| Cadres du paramédical  | 24 %   | 19 %                                    | 5 %   | 4                                      |
| Infirmiers   | 34 %   | 32 %                                    | 2 %   | 4                                      |
| Coiffeurs, Esthéticiens  | 43 %   | 36 %                                    | 7 %   | 4                                      |
| Aides-soignants  | 44 %   | 31 %                                    | 13 %  | 4                                      |
| Assistantes sociales, éducateurs                                 | 24 %   | 24 %                                    | 0 %   | 5                                      |
| <b>Ségrégation d'origine éducative<br/>et post-éducative [E]</b> |  |   |   |  |
| Vendeurs libre-service   | 17 %   | 7 %                                     | 10 %  | 4                                      |
| Serveurs   | 21 %   | 9 %                                     | 12 %  | 4                                      |
| Autres Employés Administratifs                                   | 23 %   | 11 %                                    | 12 %  | 4                                      |
| P.I. Gestion-Compta.   | 23 %   | 11 %                                    | 12 %  | 4                                      |
| Employés Bureau Fonction publique                                | 24 %   | 15 %                                    | 9 %   | 4                                      |
| Vendeurs équipement loisirs, luxe                                | 25 %   | 14 %                                    | 11 %  | 4                                      |
| Employés Transports, Tourisme                                    | 26 %   | 15 %                                    | 11 %  | 4                                      |
| Employés Compta-Finances   | 28 %   | 17 %                                    | 11 %  | 4                                      |
| Conseillers d'éducation, surveillants                            | 29 %   | 15 %                                    | 14 %  | 4                                      |
| Agents de service Ft° publique                                   | 30 %   | 18 %                                    | 12 %  | 4                                      |
| Instituteurs   | 34 %   | 18 %                                    | 16 %  | 4                                      |
| P.I. Secrétariat, Communication                                  | 36 %   | 20 %                                    | 16 %  | 4                                      |
| Secrétaires  | 39 %   | 20 %                                    | 19 %  | 4                                      |
| Employés maison, concierges                                      | 48 %   | 24 %                                    | 24 %  | 4                                      |
| Vendeurs alimentation  | 43 %   | 16 %                                    | 27 %  | 4                                      |

Nota : la ségrégation est considérée principalement d'origine « éducative » quand le rapport entre les deux termes de décomposition (valeur absolue du rapport  $SP_j^{educ}/SP_j^{MT}$ ) est supérieur à 2 ; principalement d'origine « post-éducative » quand ce rapport est inférieur à 0,5 et équilibré quand ce rapport est compris entre 0,5 et 2.

► La catégorie G<sup>18</sup> réunit les professions plutôt mixtes, caractérisées par une relative absence de ségrégation dans les deux phases. Elle constitue une sorte de catégorie de référence pour la suite, catégorie pour laquelle la question du genre semblerait a priori la plus dépassée (tableau 9).

<sup>18</sup> La catégorie F, théoriquement possible, des professions féminines pour lesquelles la ségrégation est principalement d'origine post-éducative est, dans la pratique, vide.

*Tableau 9*  
**DÉCOMPOSITION DE LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE DANS LES GROUPES**  
**PROFESSIONNELS « MIXTES »**

**Professions mixtes**

| <b>Où les deux origines de ségrégation sont faibles [G]</b>  | <b>Ségrégat°<br/>prof<sup>elle</sup><br/>Totale</b> | <b>dont<br/>d'origine<br/>éducative</b> | <b>dont<br/>d'origine<br/>post-<br/>éducative</b> | <b>Type<br/>théorique<br/>(rappel)</b> |
|--|---|---|---|--|
| Ingénieurs de la chimie                                      | -5 %  | -4 %                                    | -1 %  | 1                                      |
| Ouvriers Tri-emballage, expédition                           | -8 %  | -5 %                                    | -3 %  | 1                                      |
| ONQ Agro-alim.   | -6 %  | -6 %                                    | 0 %   | 2                                      |
| Vendeurs ameublement, bricolage, essence                     | -7 %  | 3 %                                     | -10 %   | 3                                      |
| Cadres commerciaux, publicité                                | -7 %  | 2 %                                     | -9 %  | 3                                      |
| Prof. du sup. et chercheurs                                  | -6 %  | 0 %                                     | -6 %  | 3                                      |
| P.I. Fonction publique                                       | 11 %  | 7 %                                     | 4 %   | 4                                      |
| Maître aux. & autres formateurs                              | 12 %  | 10 %                                    | 2 %   | 4                                      |
| P.I. Commerciaux   | 3 %   | 7 %                                     | -4 %  | 5                                      |
| Cadres Fonction publique                                     | 7 %   | 9 %                                     | -2 %  | 5                                      |
| OQ & ONQ Textile   | 0 %   | 1 %                                     | -1 %  | 5                                      |
| Cadres de Gestion  | 0 %   | 1 %                                     | -1 %  | 5                                      |
| Nettoyeurs   | 4 %   | -1 %                                    | 5 %   | 6                                      |
| <b>Où les deux origines de ségrégation se compensent [H]</b> |   |   |   |  |
| ONQ Divers   | -6 %  | -11 %                                   | 5 %   | 2                                      |
| P.I. Info., spectacles                                       | -4 %  | 10 %                                    | -14 %   | 3                                      |
| Employés P.T.T.  | -2 %  | 6 %                                     | -8 %  | 3                                      |
| Professions Info. arts & spectacles                          | -1 %  | 12 %                                    | -13 %   | 3                                      |
| Cadres Banque, Assurances                                    | -10 %   | 4 %                                     | -14 %   | 3                                      |
| P.I. Transports, Tourisme                                    | -10 %   | 3 %                                     | -13 %   | 3                                      |
| Commerçants  | -8 %  | 3 %                                     | -11 %   | 3                                      |
| Techniciens médicaux   | 9 %   | 21 %                                    | -12 %   | 5                                      |
| Médecins   | 9 %   | 13 %                                    | -4 %  | 5                                      |
| Prof. certifiés et agrégés                                   | 12 %  | 15 %                                    | -3 %  | 5                                      |

Nota : [G] si la somme (en valeur absolue) des deux formes de ségrégation est inférieure ou égale à 13 % ;  
 [H] si cette somme est supérieure ou égale à 13 %.

► Enfin, la catégorie H regroupe les professions plutôt mixtes pour lesquelles une des deux sources de ségrégation vient en réduction de l'autre et l'empêche de polariser la profession vers un des deux genres. À une exception près, on observe une ségrégation professionnelle d'origine éducative favorable aux femmes compensée par une ségrégation post-éducative favorable aux hommes. Le niveau de compensation est variable : partiel (professeurs certifiés), total (professions de l'information, des arts et du spectacle), ou même supérieur (ONQ divers).

Ainsi définie, cette typologie va nous permettre de tester les corrélations éventuelles entre le « genre » des professions et les conditions d'emploi qu'elles offrent, la perception qu'en ont les individus y appartenant et l'appréciation plus générale qu'ont les jeunes de leur situation.

## 4 | Ségrégation et conditions d'emploi : trois tentatives de classements

Après avoir classé les différents groupes professionnels selon le genre, l'intensité et les origines de la ségrégation, nous allons maintenant tenter de voir l'impact de ces différents éléments sur les conditions professionnelles qu'ils réservent aux jeunes ainsi que sur la variabilité des écarts observés entre jeunes hommes et jeunes femmes. Nous regarderons, dans un premier temps, si l'on peut établir une hiérarchie entre les différents groupes professionnels eu égard à leur degré de mixité (modèles I). En d'autres termes, nous tenterons de vérifier l'hypothèse selon laquelle lorsqu'on établit un classement des emplois (du point de vue du déclassement, de la précarité, des salaires, des sentiments d'épanouissement, etc.), ce classement est toujours favorable aux hommes : toutes choses égales par ailleurs, les professions masculines sont plus « rentables » que les professions mixtes qui sont elles-mêmes plus « rentables » que les professions féminines. Cette hypothèse renvoie au prestige des professions forgé à partir de leur image sexuée et entretenu par les mécanismes de reproduction des rapports de domination des hommes sur les femmes. Elle a pour postulat celui qu'énonçait Pierre Bourdieu dans *La domination masculine* (1998) : « *Quelle que soit leur position dans l'espace social, les femmes ont en commun d'être séparées des hommes par un coefficient symbolique négatif qui [...] affecte négativement tout ce qu'elles sont et ce qu'elles font* » (Bourdieu 1998).

Dans un second temps, nous tenterons de valider l'hypothèse selon laquelle la hiérarchisation des groupes professionnels, outre leur degré de féminisation, dépend aussi de l'origine de la ségrégation (modèles II). Nous faisons l'hypothèse que les conditions d'emploi, les rémunérations... seront plus favorables dans les groupes professionnels où non seulement les hommes seront majoritaires mais aussi où l'origine de la ségrégation sera principalement du côté du marché du travail. A contrario, les groupes professionnels fortement féminisés et où les jeunes femmes auront été sur-sélectionnées sur le marché du travail connaîtront les conditions d'emploi les plus défavorables. Ainsi, la hiérarchisation des groupes professionnels sera plus marquée là où souffle une double ségrégation qui se traduit, dans un schéma où l'homme est associé symboliquement à une polarité positive et la femme à une polarité négative, par un classement du type :  $C \geq B > A > G / H > D > E$ .

Enfin, notre regard se portera sur les variations éventuelles des écarts observés entre les hommes et les femmes dans les différents types de groupes professionnels (modèles III). Nous faisons l'hypothèse d'une homogénéisation des conditions d'emplois entre les deux sexes quand la ségrégation a pour principale origine l'école. Dans ce cas, on serait en effet dans le schéma implicite d'une ségrégation essentiellement « héritée », où non seulement la ségrégation éducative « passerait » mais laisserait peu de place à d'autres

formes de ségrégation ; comme si le signal porté par la formation s'imposait à tous, symbole de relations formation-emploi fortes. On pourra alors s'attendre à de faibles disparités entre hommes et femmes dans les emplois. A contrario, les groupes professionnels dont la ségrégation est aussi ou principalement d'origine post-éducative – où les liens entre formation-emploi sont donc a priori plus ténus – seront ceux où les écarts hommes-femmes seront les plus forts.

Pour répondre à ces trois questions nous mettrons à l'épreuve notre catégorisation des groupes professionnels selon leur genre via une triple confrontation autour du degré de désirabilité de l'emploi fondé sur :

- les caractéristiques « objectives » des postes occupés (salaires, précarité, « déclassement ») ;
- le regard subjectif que portent les jeunes sur certains aspects de leur emploi et la satisfaction qu'ils en tirent ;
- l'appréciation plus générale qu'ont les jeunes de leur situation présente, au sens large, et l'opinion qu'ils se font de leur avenir (on fait ici l'hypothèse que l'emploi occupé à la date de l'enquête contribue au moins indirectement à influencer de telles opinions).

Il s'agira de calculer les écarts (de conditions d'emplois, de déclassement, de rémunération, d'appréciation des emplois et de sa situation...) entre les différents groupes professionnels en tenant compte des caractéristiques individuelles (sexe, expérience de travail antérieure, diplôme), des caractéristiques de l'entreprise et, quand il y a lieu, des conditions d'emploi : durée travaillée, ancienneté dans l'entreprise, positionnement hiérarchique de l'emploi dans l'entreprise (cadre / profession intermédiaire / employé ou ouvrier) et degré de responsabilités confiées. Les extraits des résultats des différents modèles logistiques et équations de salaires concernant les variables qui nous intéressent directement (type des groupes professionnels, genre) sont présentés dans le texte, les modèles complets en annexe.

#### 4.1. Le paradis, le purgatoire et l'enfer... professionnels

Globalement, quand on dresse un classement des trois types de professions – « masculines », « mixtes » et « féminines » – en fonction des caractéristiques des emplois occupés, l'ordre auquel on parvient est proche de celui auquel on s'attendait.

Concernant les conditions objectives d'emplois, à l'exception des contrats de travail où les différences avec les « professions mixtes » sont non significatives, les « professions masculines » arrivent en effet, largement en tête sur l'ensemble des indicateurs retenus (tableau 10). Moins souvent en situation de déclassement quant ils sont employés, ouvriers<sup>19</sup> ou dans la catégorie des professions intermédiaires<sup>20</sup>, les jeunes qui exercent un emploi « masculin » travaillent plus souvent que les autres à temps complet et ont des salaires plus élevés.

En revanche, les positions respectives des « professions féminines » et « mixtes » sont plus difficiles à établir clairement. Selon les indicateurs, les jeunes exerçant une « profession féminine » s'avèrent être tantôt dans une position plus délicate que les jeunes exerçant une « profession mixte », tantôt mieux lotis. Par exemple, ils ont une

<sup>19</sup> C'est-à-dire d'être titulaire d'un diplôme égal ou supérieur à bac+2.

<sup>20</sup> C'est-à-dire d'être titulaire d'un diplôme égal ou supérieur à bac+3.

probabilité trois fois supérieure aux autres d'être « déclassés » quand ils sont employés ou ouvriers, de 1,6 fois supérieure d'être à temps partiel, et de 1,2 fois supérieure d'avoir un contrat de travail limité dans le temps. En revanche, les salaires dans les « professions mixtes » sont, toutes choses égales par ailleurs, inférieurs aux autres et les déclassements observés chez les professions intermédiaires sont plus fréquents qu'ailleurs...

La hiérarchie des professions établie du côté des conditions objectives n'est pas toujours respectée lorsqu'on s'intéresse aux jugements que portent les jeunes sur leur emploi. Si l'appréciation qu'ont les jeunes de leur salaire semble correspondre au niveau de salaire réel (les jeunes exerçant une « profession masculine » estimant nettement moins souvent que les autres être « mal ou très mal payé »), en revanche, le sentiment de moindre déclassé est plutôt l'apanage des jeunes exerçant une « profession féminine » ! De même, le sentiment de « s'épanouir dans son travail » ne différencie pas les jeunes des « professions féminines » et de ceux qui exercent une « profession masculine ». Ces contradictions apparentes entre jugements de valeur et conditions objectives renvoient à des grilles d'appréciation qui peuvent fortement différer d'un univers à l'autre. Par exemple, il y a fort à parier que le sentiment de déclassé soit – paradoxalement – moins fréquent dans des univers où le déclassé est monnaie courante et donc... mieux toléré (nous reviendrons sur ce point un peu plus loin). Quant aux jeunes exerçant leur activité au sein des « professions mixtes », l'appréciation qu'ils ont de leur emploi est toujours plus négative que celle des autres ; il y a ici une véritable cohérence entre les indicateurs objectifs des conditions d'emploi et les opinions qu'en ont les jeunes.

Tableau 10

## PRINCIPAUX RÉSULTATS DES RÉGRESSIONS LOGISTIQUES ET DE L'ÉQUATION DE SALAIRE DES MODÈLES I

| Modèles I :<br>genre et genre<br>des professions<br>(extraits) | Caractéristiques de l'emploi occupé                                    |  |                                  |                                |                           |   | Perception subjective de l'emploi  |   |  | Opinion générale<br>sur sa situation à<br>la date de l'enquête                    |  |
|--|--|--|----------------------------------|--------------------------------|---------------------------|---|--|---|--|---|--|
|  | Déclassement<br>parmi les<br>employés et les<br>ouvriers<br>Odds-ratio | Déclassement<br>parmi les<br>professions<br>intermédiaires<br>Odds-ratio | Emploi<br>précaire<br>Odds-ratio | Temps<br>partiel<br>Odds-ratio | Salaires<br>Écart relatif | Sentiment<br>d'être<br>mal payé<br>Odds-ratio | Sentiment<br>d'être<br>sous son<br>niveau de<br>compétence<br>Odds-ratio | Sentiment<br>de<br>s'épanouir<br>au travail<br>Odds-ratio | Situation<br>générale<br>à l'enquête<br>ne convient<br>pas<br>Odds-ratio | Situation<br>générale<br>à l'enquête<br>Inquiet<br>pour<br>l'avenir<br>Odds-ratio |  |
| <b>Genre</b>   |  |  |                                  |                                |                           |   |  |   |  |   |  |
| Fille  | 1,09   | 1,49 ***   | 1,33 ***                         | 2,88 ***                       | - 7 % ***                 | 0,79 ***                                      | 0,77 ***   | 1,07 *  | 0,86 ***   | 1,31 ***  |  |
| Garçon   | 1,00   | 1,00   | 1,00                             | 1,00                           | ref.                      | 1,00  | 1,00   | 1,00  | 1,00   | 1,00  |  |
| <b>Groupes prof<sup>els</sup></b>                              |  |  |                                  |                                |                           |   |  |   |  |   |  |
| « masculins »  | 0,71 ***   | 0,55 ***   | 0,99                             | 0,41 ***                       | 4 % ***                   | 0,94 *  | 0,88 ***   | 1,22 ***  | 0,86 ***   | 0,96  |  |
| « féminins »   | 3,27 ***   | 0,79 ***   | 1,21 ***                         | 1,56 ***                       | 1 % **                    | 1,05  | 0,77 ***   | 1,23 ***  | 0,98   | 0,97  |  |
| « mixtes »   | 1,00   | 1,00   | 1,00                             | 1,00                           | ref.                      | 1,00  | 1,00   | 1,00  | 1,00   | 1,00  |  |

lire : \*\*\* odds-ratio significativement différent de 1 au seuil de un pour mille, \*\* au seuil de un pour cent, \* au seuil de cinq pour cent.  
Un Odds-ratio significativement supérieur à 1 indique un « risque » accru, un risque réduit s'il est significativement inférieur à 1.  
Voir en annexe 2 les résultats complets des modèles.

## 4.2. Un univers professionnel féminin à deux vitesses

Lorsqu'on affine le classement entre professions « féminines », « mixtes » et « masculines » selon le type de ségrégation à l'origine de la constitution du groupe, on est frappé par l'hétérogénéité des professions « féminines ». En effet, à maints égards, le groupe D (professions « féminines » où l'origine de la ségrégation est principalement d'origine éducative) se démarque très nettement du groupe E (professions « féminines » où la ségrégation éducative est accentuée par une ségrégation sur le marché du travail). Les conditions d'emplois des jeunes des professions où l'origine de la ségrégation est éducative (D) sont souvent plus proches des groupes professionnels « masculins ». Toutes choses égales par ailleurs<sup>21</sup>, ce groupe est même celui qui se caractérise par les meilleurs salaires, les probabilités les plus faibles d'être déclassé(e) quand on appartient aux professions intermédiaires (comme celui d'ailleurs d'avoir le sentiment de l'être), les chances les plus élevées de se sentir épanoui(e) dans son travail et d'estimer que sa situation actuelle convient (tableau 11). À l'opposé, le groupe E – qui représente rappelons-le, la majorité des professions féminines – se positionne beaucoup plus difficilement eu égard aux différents indicateurs. Dans ce groupe, les risques d'être déclassé(e) – particulièrement au sein des catégories employés et ouvriers – d'être sur un contrat précaire, à temps partiel... sont plus forts que pour tous les autres groupes et sont, de surcroît, associés à des salaires moins élevés.

Ainsi, au sein des professions féminines, les indicateurs de conditions d'emploi comme les indicateurs d'appréciation de la situation professionnelle varient fortement en fonction de l'origine de la ségrégation. Si la distinction paraît si nette entre les professions où la ségrégation est principalement d'origine éducative et celles où la ségrégation est à la fois d'origine éducative et post-éducative, c'est sans doute parce que la ségrégation qui prend effet sur le marché du travail est un marqueur du relâchement des relations formation-emploi. A contrario, les professions féminines du groupe D (comme celles de la santé, du paramédical, du travail social, du secteur bancaire...), sont des professions plus réglementées, balisées, dont certaines fonctionnent comme de véritables marchés professionnels où l'accès est conditionné à la possession d'un diplôme spécifique<sup>22</sup>. Les liens entre la formation des jeunes et l'emploi qu'ils occupent sont serrés et les mettent relativement à l'abri des déclassements et des bas salaires. Pour les professions du secteur de la banque et des assurances, à l'instar des professions « masculines » relevant le plus souvent du secteur industriel, les conventions collectives, plus prégnantes qu'ailleurs dans le secteur tertiaire, protègent relativement les jeunes diplômés des disparités de traitement.

En revanche, du côté des professions « masculines », le groupe professionnel dont l'origine de la ségrégation est éducative (A) n'est pas toujours mieux loti que ceux dont une partie de la ségrégation prend effet sur le marché du travail (B et C). Par exemple, si la force des liens formation-emploi semble être une meilleure garantie contre un déclassement éventuel en début de carrière, elle n'assure pas les meilleurs salaires. Le classement entre les groupes professionnels selon l'origine de la ségrégation est loin d'être aussi flagrant qu'au sein des professions féminines.

<sup>21</sup> Et donc en tenant compte des effets des autres variables introduites dans le modèle dont... le genre.

<sup>22</sup> C'est le cas par exemple des professions de la santé et de la coiffure.



Tableau 11

## PRINCIPAUX RÉSULTATS DES RÉGRESSIONS LOGISTIQUES ET DE L'ÉQUATION DE SALAIRE DES MODÈLES II

| Modèles II :<br>genre et genre<br>des professions<br>selon l'origine de<br>la ségrégation<br>(extraits) | Caractéristiques de l'emploi occupé                                    |  |                                  |                                |                           | Perception subjective de l'emploi             |  |   | Opinion générale<br>sur sa situation à<br>la date de l'enquête           |   |
|---|--|--|----------------------------------|--------------------------------|---------------------------|---|--|---|--|---|
|   | Déclassement<br>parmi les<br>employés et les<br>ouvriers<br>Odds-ratio | Déclassement<br>parmi les<br>professions<br>intermédiaires<br>Odds-ratio | Emploi<br>précaire<br>Odds-ratio | Temps<br>partiel<br>Odds-ratio | Salaires<br>Écart relatif | Sentiment<br>d'être<br>mal payé<br>Odds-ratio | Sentiment<br>d'être<br>sous son<br>niveau de<br>compétence<br>Odds-ratio | Sentiment<br>de<br>s'épanouir<br>au travail<br>Odds-ratio | Situation<br>générale<br>à l'enquête<br>ne convient<br>pas<br>Odds-ratio | Inquiet<br>pour<br>l'avenir<br>Odds-ratio |
| <b>Genre</b>  |  |  |                                  |                                |                           |   |  |   |  |   |
| Fille   | 1,10 *   | 1,48 ***   | 1,34 ***                         | 2,85 ***                       | -7 % ***                  | 0,79 ***                                      | 0,77 ***   | 1,07 *  | 0,85 ***   | 1,31 ***                                  |
| Garçon  | 1,00   | 1,00   | 1,00                             | ref.                           | ref.                      | 1,00  | 1,00   | 1,00  | 1,00   | 1,00                                      |
| <b>Groupes prof<sup>els</sup></b>   |  |  |                                  |                                |                           |   |  |   |  |   |
| « Masc. Scol. »   | 0,84   | 0,46 ***   | 1,00                             | 0,37 ***                       | 4 % ***                   | 0,89 **                                       | 0,86 ***   | 1,35 ***  | 0,77 ***   | 1,03                                      |
| « Masc. Double »  | 0,72 **  | 0,51 ***   | 0,87 **                          | 0,87                           | 4 % ***                   | 0,84 ***                                      | 0,84 ***   | 1,22 ***  | 0,83 ***   | 0,99                                      |
| « Masc. MT »  | 1,25   | 0,46 ***   | 0,77 ***                         | 0,58 ***                       | 4 % ***                   | 1,16 *  | 0,96   | 1,44 ***  | 0,98   | 0,79 **                                   |
| « Fém. Scol. »  | 2,69 ***   | 0,27 ***   | 1,14 **                          | 1,74 ***                       | 6 % ***                   | 1,18 ***                                      | 0,52 ***   | 1,98 ***  | 0,75 ***   | 0,87 *                                    |
| « Fém. double »   | 4,13 ***   | 1,69 ***   | 1,12 **                          | 2,31 ***                       | -2 % ***                  | 0,95  | 0,88 ***   | 1,17 ***  | 1,01   | 1,04                                      |
| Mixte à faible Ség.   | 1,00   | 1,00   | 1,00                             | 1,00                           | ref.                      | 1,00  | 1,00   | 1,00  | 1,00   | 1,00                                      |
| « Mixte Compensé »  | 1,92 ***   | 0,58 ***   | 0,81 ***                         | 2,44 ***                       | 0 %                       | 0,90 *  | 0,88 *   | 1,46 ***  | 0,76 ***   | 1,06                                      |

lire : \*\*\* odds-ratio significativement différent de 1 au seuil de un pour mille, \*\* au seuil de un pour cent, \* au seuil de cinq pour cent.  
Un Odds-ratio significativement supérieur à 1 indique un « risque » accru, un risque réduit s'il est significativement inférieur à 1.  
Voir en annexe 2 les résultats complets des modèles.

### 4.3. De la figure imposée au grand écart

Globalement, il ressort des modèles I et II que, tous groupes professionnels confondus, les jeunes femmes ont des probabilités plus fortes d'être déclassées : au sein des catégories employés et ouvriers, elles ont 1,1 fois plus de chances que les jeunes hommes d'être titulaires d'un diplôme égal au supérieur à bac+2 et au sein des professions intermédiaires, 1,5 fois plus de chances d'être titulaire d'un diplôme égal au supérieur à bac+3. De même, leur probabilité d'occuper un emploi dont le contrat est à durée limitée est plus élevé (1,3 fois), tout comme celui d'être à un temps partiel (2,9 fois). De plus, toutes choses égales par ailleurs, les salaires féminins sont inférieurs de 7 % aux salaires masculins. Pourtant, paradoxalement, les jeunes femmes ont une vision plus positive de leurs conditions d'emploi que les jeunes hommes. Elles s'estiment moins souvent qu'eux « plutôt mal ou très mal payées » et « utilisées au dessous de leur niveau de compétences ». Elles déclarent plus souvent « s'épanouir dans leur travail » et que « leur situation actuelle leur convient ».

Ces résultats corroborent d'autres travaux qui montrent que le déclassement des jeunes femmes en début de carrière n'est pas toujours vécu comme tel par les intéressées. Si les différentes mesures du déclassement à l'embauche des jeunes diplômés révèlent chez les jeunes femmes, une probabilité plus forte de connaître un déclassement objectif (calculé à partir d'une mesure normative), leur probabilité de se sentir – subjectivement – déclassées est comparable à celle des hommes : les filles sont plus « pénalisées lorsqu'on utilise la mesure normative du déclassement, alors qu'elles ne se jugent pas plus déclassées que les garçons » (Giret & Hatot 2001, p. 67). De même, les travaux de C. Baudelot et M. Gollac (2002) ont montré combien les écarts entre les hommes et les femmes dans les jugements qu'ils portent sur leurs conditions d'emploi, et notamment sur leurs salaires, se révèlent souvent minimes, alors même que leurs situations professionnelles sont très différentes. Derrière cette apparente convergence des jugements, se cachent souvent selon eux des grilles d'appréciation qui peuvent fortement différer d'un sexe à l'autre :

*« Pour mieux comprendre les écarts ou les absences d'écart dans les opinions exprimées par les hommes et les femmes, il est très important de faire ici la part de ce qui relève, dans ces appréciations, des situations et des dispositions. [...] Il apparaît en effet que la communauté de points de vue enregistrés par l'enquête entre les hommes et les femmes sur les aspects du travail dont on sait parfaitement qu'ils sont très différents pour les deux sexes résulte de la compensation des deux effets, celui qui est lié à la situation et celui qui relève du mode d'appréciation. [...] Cet effet de neutralisation est particulièrement flagrant dans le cas des appréciations concernant les salaires. [...] Lorsqu'on demande aux femmes si elles sont satisfaites de leur salaire, compte tenu du travail qu'elles fournissent, leurs réponses diffèrent à peine de celles des hommes et elles se disent un peu plus souvent normalement payées que mal ou très mal payées. Les jugements portés sur leurs salaires respectifs n'offrent quasiment aucune différence. Le parallélisme des profils est même impressionnant, comme si les femmes avaient entièrement intériorisé et accepté les inégalités de salaire agissant à leur encontre : à salaire inégal, satisfaction égale ! » (Baudelot & Gollac 2002, pp. 105-107).*

Ces auteurs expliquent cette similitude de jugement notamment par le poids des représentations sociales, liées à l'histoire de la difficile reconnaissance du travail salarié féminin. Les salaires des femmes ont en effet longtemps été perçus (aux deux sens du terme) comme des salaires d'appoints<sup>23</sup> et aujourd'hui encore, il semble que cette construction du salaire féminin comme non nécessaire à la survie de la famille permet de comprendre la relative indifférence des femmes au niveau de salaire : tout se passe comme si, indépendamment de son montant, le revenu qu'engendre le fait d'avoir un emploi trouve sa signification première dans l'accès à une forme d'indépendance et à l'affirmation d'une existence sociale en dehors du cercle familial. Si cette analyse faite à propos de l'ensemble de la population active, c'est-à-dire toutes générations confondues, peut paraître très pertinente, il peut sembler plus surprenant de voir les générations de femmes les plus jeunes – mieux dotées scolairement que leurs aînées – encore sous l'emprise de telles représentations. Mais on peut penser que le fait d'appartenir au genre féminin ne suffit pas à expliquer ce phénomène et on peut faire l'hypothèse que l'environnement professionnel dans lequel évoluent les jeunes femmes est plus ou moins propice à l'inaltérable « satisfaction » qu'on leur assigne communément.

Il s'agit donc de voir à présent, à travers les modèles III (tableau 12), si ces écarts « objectifs » de conditions d'emplois, de déclassement et de salaires au bénéfice des hommes d'une part, et ces écarts « subjectifs » d'appréciations indiquant une meilleure disposition des femmes d'autre part, se retrouvent de la même façon lorsqu'on regarde plus finement au cœur de chaque groupe professionnel.

Globalement, les écarts entre les hommes et les femmes sont plus ténus au sein des professions féminines, et ceci et particulièrement vrai dans le groupe D. Ce groupe apparaît atypique et c'est celui où les écarts salariaux entre les sexes sont les plus faibles (4 % contre 9 % pour le groupe de référence). Ici encore la reconnaissance de la formation dans un univers professionnel réglementé protège les jeunes femmes des disparités de traitement entre les sexes. En revanche, les professions mixtes se distinguent par les écarts salariaux les plus élevés et les inégalités entre hommes et femmes les plus prégnantes.

Quel que soit l'indicateur, les écarts entre hommes et femmes sont toujours élevés. Dans ces deux types de professions, féminines et mixtes, les indicateurs subjectifs laissent apparaître, comme nous l'indiquions précédemment, une appréciation globale plus positive du côté des filles.

A contrario, les jeunes femmes des groupes professionnels « masculins » A et B semblent particulièrement souffrir de leurs conditions d'emploi puisqu'on note au mieux, un jugement comparable au jugement masculin, et dans certains cas, une inversion de tendance qui voit les jeunes femmes exprimer leur insatisfaction par de plus fortes probabilités de se sentir « utilisées en dessous de leur niveau de compétences », « mal ou très mal payées » et de ne pas « s'épanouir dans leur travail ». Ces jugements font en fait écho à des situations « objectives » réellement plus difficiles,

---

<sup>23</sup> Voir à ce sujet les travaux de l'historienne Sylvie Schweitzer (2002) qui rappelle qu'on a longtemps raisonné sur un travail des femmes si contingent qu'il n'aurait pas besoin de rémunération égale à celle du travail masculin et ne justifierait donc qu'un salaire « d'appoint » : l'économie politique, théorisée par Adam Smith ou Jean-Baptiste Say, expliquait que le salaire masculin servait à assurer l'existence de sa famille tandis que celui de la femme mariée servait simplement à couvrir ses propres besoins.

avec notamment, des risques plus importants d'être effectivement déclassé quand on est une femme. On voit bien dans ce cas que la « qualité » attribuée généralement au sexe féminin – à savoir un optimisme et une satisfaction à toute épreuve – tend à s'estomper, voire disparaître, dès lors que l'univers professionnel dans lequel les femmes évoluent laisse moins de place à l'arbitraire. Lorsqu'un champ professionnel est davantage codé et réglementé, les disparités de traitement – notamment entre hommes et femmes – deviennent alors moins tolérables et davantage sources d'insatisfaction et de souffrance pour ceux – en l'occurrence pour celles – qui les subissent. En revanche, au sein des professions « mixtes » où les disparités entre hommes et femmes sont encore plus saisissantes, mais dont la plupart des professions relèvent du secteur tertiaire – où les relations entre formation et emploi sont plus lâches et les déclassements plus fréquents –, il semble que les inégalités objectives de traitement entre hommes et femmes n'altèrent pas le moral des troupes féminines.

Tableau 12  
PRINCIPAUX RÉSULTATS DES RÉGRESSIONS LOGISTIQUES ET DE L'ÉQUATION DE SALAIRE DES MODÈLES III

| Modèles 3 :<br>genre et genre des<br>professions selon<br>l'origine de la<br>ségrégation ET<br>interactions (extraits) | Caractéristiques de l'emploi occupé                                    |  |                                  |                                |                           |   | Perception subjective de l'emploi  |   |  | Opinion générale<br>sur sa situation à<br>la date de l'enquête |  |  |
|--|--|--|----------------------------------|--------------------------------|---------------------------|---|--|---|--|--|--|--|
|  | Déclassement<br>parmi les<br>employés et<br>les ouvriers<br>Odds-ratio | Déclassement<br>parmi les<br>professions<br>intermédiaires<br>Odds-ratio | Emploi<br>précaire<br>Odds-ratio | Temps<br>partiel<br>Odds-ratio | Salaires<br>Écart relatif | Sentiment<br>d'être<br>mal payé<br>Odds-ratio | Sentiment<br>d'être utilisé<br>sous son<br>niveau de<br>compétence<br>Odds-ratio | Sentiment<br>de<br>s'épanouir<br>au travail<br>Odds-ratio | Situation<br>générale<br>à l'enquête<br>ne convient<br>pas<br>Odds-ratio | Inquiet<br>pour<br>l'avenir<br>Odds-ratio                      |  |  |
| <b>Genre</b>   |  |  |                                  |                                |                           |   |  |   |  |  |  |  |
| <i>Fille</i>   | 1,53 **  | 1,79 ***   | 1,17 **                          | 3,39 ***                       | -0,09 ***                 | 0,84 ***                                      | 0,79 ***   | 1,14 *  | 0,72 ***   | 1,07   |  |  |
| <i>Garçon</i>  | 1,00   | 1,00   | 1,00                             | 1,00                           | ref.                      | 1,00  | 1,00   | 1,00  | 1,00   | 1,00   |  |  |
| <b>Groupes prof<sup>ds</sup></b>   |  |  |                                  |                                |                           |   |  |   |  |  |  |  |
| « Masc. Scol. »  | 0,89   | 0,40 ***   | 0,89 **                          | 0,41 ***                       | 0,03 ***                  | 0,91 *  | 0,83 ***   | 1,54 ***  | 0,68 ***   | 0,87 *   |  |  |
| « Masc. Double »   | 0,75 *   | 0,57 ***   | 0,77 ***                         | 1,01                           | 0,04 ***                  | 0,86 **                                       | 0,83 ***   | 1,32 ***  | 0,75 ***   | 0,92   |  |  |
| « Masc. MT »   | 1,39 *   | 0,62 **  | 0,68 ***                         | 0,74                           | 0,04 ***                  | 1,24 **                                       | 1,00   | 1,34 ***  | 0,90   | 0,76 **  |  |  |
| « Fém. Scol. »   | 9,35 ***   | 0,41 ***   | 1,56 ***                         | 2,18 ***                       | 0,02 **                   | 1,27 **                                       | 0,59 ***   | 1,59 ***  | 0,68 ***   | 0,94   |  |  |
| « Fém. double »  | 5,22 ***   | 2,43 ***   | 1,02                             | 2,53 ***                       | -0,03 ***                 | 1,00  | 0,95   | 1,12  | 0,98   | 0,80 **  |  |  |
| <i>Mixte à faible Ség.</i>   | 1,00   | 1,00   | 1,00                             | 1,00                           | ref.                      | 1,00  | 1,00   | 1,00  | 1,00   | 1,00   |  |  |
| « Mixte Compensé »   | 2,04 ***   | 0,76 *   | 0,79 **                          | 2,90 ***                       | 0,00                      | 0,96  | 0,95   | 1,30 **   | 0,72 ***   | 0,99   |  |  |
| <b>Groupes prof<sup>ds</sup> * genre</b>   |  |  |                                  |                                |                           |   |  |   |  |  |  |  |
| « Masc. Scol. » * fille  | 1,35   | 1,95 ***   | 1,59 ***                         | 0,89                           | 0,01                      | 1,04  | 1,32 ***   | 0,52 ***  | 1,59 ***   | 1,64 ***   |  |  |
| « Masc. Double » * fille   | 1,24   | 0,85   | 1,46 ***                         | 0,76                           | 0,02                      | 0,94  | 1,05   | 0,77 *  | 1,29 **  | 1,03   |  |  |
| « Masc. MT » * fille   | 0,90   | 0,36 *   | 1,48 **                          | 0,57 *                         | 0,01                      | 0,77 *  | 0,82   | 1,66 **   | 1,17   | 0,92   |  |  |
| « Fém. Scol. » * fille   | 0,19 ***   | 0,58 ***   | 0,70 ***                         | 0,75                           | 0,05 ***                  | 0,89  | 0,84   | 1,29 *  | 1,21   | 0,97 ***   |  |  |
| « Fém. double » * fille  | 0,65 *   | 0,61 ***   | 1,18 *                           | 0,87                           | 0,02 **                   | 0,92  | 0,90   | 1,05  | 1,10   | 1,47 ***   |  |  |
| <i>Mixte à faible Ség.</i> * fille   | 1,00   | 1,00   | 1,00                             | 1,00                           | ref.                      | 1,00  | 1,00   | 1,00  | 1,00   | 1,00   |  |  |
| « Mixte Compensé » * fille   | 0,90   | 0,59 **  | 1,04                             | 0,77                           | 0,00                      | 0,89  | 0,85   | 1,28 *  | 1,13   | 1,15   |  |  |

lire : \*\*\* odds-ratio significativement différent de 1 au seuil de un pour mille, \*\* au seuil de 1 %, \* au seuil de 5 %.  
Voir en annexe 2 les résultats complets des modèles.

## Conclusion

L'explication traditionnellement avancée pour interpréter les disparités professionnelles entre hommes et femmes reposant sur l'hypothèse de reproduction, dans le système productif, de la ségrégation opérée en amont sur les bancs de l'école n'est donc pas suffisante. Les modes d'allocation des individus dans les différentes professions ne prolongent pas mécaniquement la ségrégation éducative induite par les orientations sexuellement clivées. Selon les cas, 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 dans l'allocation des jeunes aux emplois renforce le précédent. Par ailleurs, nous avons vu de quelles manières différenciées s'infléchissaient les disparités professionnelles entre hommes et femmes selon le « genre des professions » et selon l'origine – éducative ou post-éducative – de la ségrégation.

Pour les filles, deux voies de salut : le type D, type regroupant des professions féminines dont l'origine de la ségrégation est principalement éducative, et... le type C, type rassemblant un ensemble de professions qui se caractérisent par une ségrégation professionnelle principalement d'origine post-éducative. En d'autres termes les clés d'accès à ces groupes professionnels ne passent pas pour les filles par une égalisation des conditions d'accès aux formations mais par une persévérance accrue sur le marché du travail. Dans les deux cas, non seulement ces groupes professionnels enregistrent les meilleures « performances » du point de vue des indicateurs « objectifs » des conditions d'emplois (moindre déclassement, salaires plus élevés...), mais c'est aussi au sein de ces groupes que les disparités observées entre les deux sexes sont les plus faibles. L'idée selon laquelle les professions féminines cristallisent à elles seules tous les maux du monde n'est donc pas toujours vraie, loin s'en faut. Une profession n'est pas « moins rentable » que les autres parce qu'elle est féminisée : en témoignent les professions de la santé, du paramédical, du social, des employées et professions intermédiaires du secteur bancaire... Un univers professionnel réglementé, où la reconnaissance de la formation est forte, est un univers où les jeunes professionnels – fussent-ils des jeunes femmes – peuvent espérer de bonnes conditions d'emploi. Les professions féminines sont donc hétérogènes... et si les orientations scolaires féminines traditionnelles sont souvent montrées du doigt comme seules responsables de tous les vices, c'est sans doute en partie par ignorance de cette forte hétérogénéité.

Par ailleurs, certaines professions masculines, si elles semblent représenter le nec plus ultra du point de vue des conditions d'emploi, n'en constituent pas moins un terrain propice aux inégalités de traitement entre jeunes hommes et jeunes femmes ; inégalités d'autant plus durement vécues et condamnées par celles qui les subissent, qu'elles paraissent inacceptables dans un environnement « caractérisé de longue date par une forte couverture conventionnelle » (Daune-Richard 2001, p. 136). Ici aussi on mesure combien la diversification des orientations féminines ne peut, à elle seule, résoudre le problème des disparités entre les sexes.

Enfin, nous avons pu constater une nouvelle fois, combien la mixité n'est pas caution d'équité : c'est au sein des professions « mixtes » que les inégalités de traitements entre hommes et femmes sont les plus fortes. Là encore, les orientations scolaires sont loin d'être les seules à l'origine de tous les problèmes des jeunes femmes et si les conditions d'emplois sont si différentes entre les sexes, c'est sans doute bien du côté du marché du travail qu'il faut regarder. L'étude de la reconnaissance des diplômes

dans les grilles de classification professionnelle, les critères de choix des individus par les recruteurs pour certains types emplois... est nécessaire pour comprendre comment, au sein de cet univers impitoyable que sont les professions « mixtes », se créent et s'entretiennent les disparités entre les deux sexes. Comme le rappelle Sabine Fortino en conclusion de son ouvrage, la mixité n'est « *pas porteuse d'une plus grande égalité entre les sexes. C'est bien sur fond de discriminations sexuelles récurrentes, en matière de recrutement et de déroulement de carrière notamment, que se déploie aujourd'hui la mixité professionnelle. [...] À considérer trop souvent la mixité comme une fin en soi, c'est-à-dire comme un objectif qui, une fois atteint, signifie l'avènement d'une société plus juste ou plus égalitaire, on s'empêche de penser à "l'après". [...] La mixité est un "début", pas une "fin"* » (2002, pp. 221-222).



## Références bibliographiques

- Anker R. (1997), « Ségrégation professionnelle hommes-femmes : les théories en présence », *Revue internationale du Travail*, vol.136, n° 3.
- Appert M. *et alii* (1983), « La diversification de l'emploi féminin », AFPA-CEE, dossier de recherche n° 8.
- Baudelot C. & Establet R. (1992), *Allez les filles*, Paris, Éditions du Seuil.
- Baudelot C. & Gollac M. (2002), *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*, Paris, Fayard.
- Borghans L. & Groot L. (1999), « Educational presorting and occupational segregation », *Labour Economics*, 6, pp. 375-395.
- Boudon R. *et alii* (1999), *Dictionnaire de sociologie*, Larousse-Bordas.
- Bourdieu P. (1998), *La domination masculine*, Paris, Éditions du Seuil.
- Clémenceau P. & Géhin J.-P. (1983), « Le renouvellement de la main-d'œuvre dans les secteurs : quelles conséquences pour l'accès des jeunes aux emplois ? », *Formation Emploi*, avril-juin, n° 2, pp. 7-18.
- Couppié T. & Epiphane D. (1997), « Formation au masculin, insertion au féminin ? » in *Femmes sur le marché du travail, l'autre relation formation-emploi*, Céreq, collection études n° 70.
- Couppié T. & Epiphane D. (2001), « Que sont les filles et les garçons devenus ? Orientation scolaire atypique et entrée dans la vie active », *Céreq-Bref*, n° 178.
- Couppié T. & Epiphane D. (2002), « L'Égalité des chances en questions. Comment pèsent les orientations scolaires dans l'insertion professionnelle comparée des jeunes hommes et des jeunes femmes », ministère de L'Éducation nationale - DESCO - mission Égalité des chances.
- Couppié T., Epiphane D. & Fournier C. (1997), « Insertion professionnelle et début de carrière. Les inégalités entre hommes et femmes résistent-elles au diplôme ? », *Céreq-Bref*, n° 135.
- Couppié T. & Lopez A. (2002), « Les diplômés tertiaires de niveau V ont-ils encore une valeur sur le marché du travail ? », Note pour la DESCO, Céreq.
- Couppié T. & Lopez A. (2003), « Quelle utilité les CAP et BEP tertiaires ont-ils aujourd'hui ? », *Céreq-Bref*, n° 196.



- Daune-Richard A.M. *et alii* (1987), *Les filles dans les formations industrielles de technicien supérieur liées aux nouvelles technologies*, LEST-CNRS, Aix-en-Provence.
- Daune-Richard A.M. & Marry C. (1990), « Autres histoires de transfuges ? Le cas de jeunes filles inscrites dans des formations « masculines » de BTS et de DUT industriels », *Formation Emploi*, n°29, pp. 35-50.
- Daune-Richard A.M. (2001), « Hommes et femmes devant le travail et l'emploi », in *La dialectique des rapports hommes-femmes*, sous la direction de Thierry Blöss, Paris, PUF, coll. « Sociologie d'aujourd'hui ».
- Direction de l'Évaluation et de la Prospective (2001). *Repères et Références Statistiques*, édition 2001, La Documentation française.
- Duncan O. D. & Duncan B. (1955), « A methodological Analysis of Segregation Indices », *American Sociological Review* 20, pp. 210-217.
- Duru-Bellat M. (1990), *L'école des filles. Quelles formations pour quels rôles sociaux ?*, Paris, L'Harmattan.
- Establet R. (1988), « Subversion dans la reproduction scolaire », *Revue économique*, 1, vol 39.
- Ferréol G. *et alii* (1991), *Dictionnaire de sociologie*, Armand Colin, Paris.
- Flückiger Y. & Silber J. (1999), *The Measurement of Segregation in the Labour Force*, Heidelberg, Physica-Verlag.
- Fortino S. (2002), *La mixité au travail*, Paris, La Dispute.
- Giret J.-F. & Hatot C. (2001), « Mesurer le déclassement à l'embauche : l'exemple des DUT et des BTS », *Formation Emploi*, n° 75, pp. 59-73.
- Hirata H. & Kergoat D. (1998), « La division sexuelle du travail revisitée » in *Les nouvelles frontières de l'inégalité : hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris, Éditions La Découverte/Syros.
- Karmel T. & Maclachlan M. (1988), « Occupational sex segregation. Increasing or decreasing ? » *Economic Record*, 64 (186), pp. 187-195.
- Kessler F. (1997), « Le droit communautaire et l'égalité de traitement entre hommes et femmes : l'approche du juriste », *Les Cahiers du Mage*, n°3-4.
- Léfaucheur N. (1982), « De la diffusion (et) des (nouveaux) modèles familiaux et sexuels », *Recherches économiques et sociales*, 2° trimestre.
- Marry C. (1987), « L'enseignement supérieur scientifique et technique, analyse des indices et facteurs d'un accès croissant des filles à un domaine de formation

- marqué au masculin », Communication au Colloque *Culture Technique et Formation*, 17-18 décembre, La Villette, Paris.
- Marry C. (1989), « Femmes ingénieurs : une (ir)résistible ascension ? », *Informations en Sciences Sociales*, 28, n° 2, juin.
- Marry C. (2001), « Filles et garçons à l'école : du discours muet aux controverses des années 1990 », in *Masculin-Féminin : questions pour les sciences de l'homme*, sous la direction de Laufer J., Marry C. et Maruani M., Paris, PUF.
- Maruani M. & Nicole C. (1989), *Au labeur des dames. Métiers masculins, emplois féminins*, Paris, Syros/Alternatives.
- Maruani M. (1991), « Féminisation et discrimination : évolutions de l'activité féminine en France », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 20, n° 3.
- Schnapper D. (1998), *La relation à l'autre*, Paris, Éditions Gallimard.
- Silvera R. (1996), *Le salaire des femmes, toutes choses inégales ?*, Paris, La Documentation française, Service des Droits des Femmes.
- Schweitzer S. (2002), *Les femmes ont toujours travaillé*, Paris, Odile Jacob.
- Tanguy L. (sous la direction de) (1986), *L'introuvable relation formation/emploi. Un état des recherches en France*, Paris, La Documentation française.
- Torsat D. (1999), « 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 ».

Tableau 13

## TAUX DE FÉMINITÉ DES FORMATIONS

|  |      |  |      |
|--|------|--|------|
| IV Matériaux souples                           | 96 % | I-II Ecoles de Commerce                      | 50 % |
| V Matériaux souples                            | 94 % | I-II Agroalimentaire & Mat. souples          | 49 % |
| V Autres Services aux personnes                | 92 % | Vb Gestion                                   | 48 % |
| Vb Autres Services aux personnes               | 91 % | V Hôtellerie, Tourisme                       | 48 % |
| IV Communication et bureautique                | 91 % | IV Informatique                              | 48 % |
| III Communication et bureautique               | 90 % | I-II Echanges et Gestion                     | 47 % |
| I-II Psychologie                               | 88 % | VI Non qualifiés                             | 47 % |
| Vb Matériaux souples                           | 87 % | III Mathématiques et Sciences                | 43 % |
| IV Psychologie                                 | 85 % | IV Mathématiques et Sciences                 | 39 % |
| V Services à la collectivité                   | 85 % | Vb Domaines disciplinaires                   | 39 % |
| Vb Services à la collectivité                  | 85 % | IV Agroalimentaire                           | 38 % |
| IV Santé, Travail social                       | 84 % | I-II Maths, Physique                         | 38 % |
| V Communication et Information                 | 83 % | III Informatique                             | 35 % |
| III Santé, Travail social                      | 83 % | I-II Génie civil                             | 34 % |
| Vb Communication et Information                | 81 % | I-II Transformations industrielles           | 32 % |
| IV Autres Services aux pers. & collectivités   | 81 % | III Agriculture                              | 29 % |
| I-II Lettres et Arts                           | 75 % | I-II Informatique                            | 24 % |
| V Commerce, Vente                              | 73 % | V Agriculture                                | 24 % |
| III Lettres et Arts                            | 73 % | IV Agriculture                               | 22 % |
| Vb Commerce, Vente                             | 71 % | Vb Agriculture                               | 21 % |
| IV Lettres et Arts                             | 71 % | I-II Spécialités pluritechnol. de production | 20 % |
| III Gestion                                    | 70 % | III Transformations ind.                     | 19 % |
| I-II Autres Services aux pers. & collectivités | 67 % | III Génie civil                              | 17 % |
| IV Hôtellerie, Tourisme                        | 66 % | IV Transformations ind.                      | 16 % |
| III Sciences humaines et Droit                 | 66 % | Vb Agroalimentaire                           | 15 % |
| III Commerce, Vente                            | 65 % | V Agroalimentaire                            | 14 % |
| IV Commerce, Vente                             | 65 % | IV Génie civil                               | 13 % |
| I-II Sciences humaines                         | 64 % | IV Spécialités pluritechnol. de production   | 13 % |
| I-II Santé, Travail social                     | 63 % | V Transformations ind.                       | 12 % |
| III Autres Services pers. & collectivités      | 63 % | I-II Mécanique, Electricité-Électronique     | 11 % |
| Vb Hôtellerie, Tourisme                        | 62 % | Vb Transformations ind.                      | 9 %  |
| I-II Communication et bureautique              | 62 % | III Spé. pluritechn. production              | 8 %  |
| IV Droit, Sciences politiques                  | 61 % | III Mécanique, Electricité-Électronique      | 6 %  |
| V Gestion                                      | 60 % | IV Mécanique, Electricité-Électronique       | 3 %  |
| I-II Droit, Sciences politiques                | 60 % | Vb Génie civil                               | 3 %  |
| III Agroalimentaire & Matériaux souples        | 58 % | V Génie civil                                | 3 %  |
| I-II Agriculture                               | 58 % | Vb Mécanique, Electricité-Électronique       | 2 %  |
| IV Sciences humaines                           | 57 % | V Mécanique, Electricité-Électronique        | 2 %  |
| I-II Chimie, Biologie                          | 54 % |  |      |

**Ensemble****49 %**

Source : Céreq, « Génération 98 », interrogation 2001.

Lecture : parmi les sortants en 1998 de la filière « Matériaux souples » au niveau IV (niveau baccalauréat), 96 % étaient des filles ; cette proportion était de 2 % parmi les sortants de la filière « Mécanique, Electricité-Électronique » au niveau V (niveau CAP-BEP).

Tableau 14

## TAUX DE FÉMINITÉ DES PROFESSIONS

|                                       |      |  |      |
|---------------------------------------|------|--|------|
| Employés maison, concierges           | 97 % | ONQ Divers                                 | 43 % |
| Aide-soignants                        | 93 % | Cadres commerciaux, publicité              | 42 % |
| Vendeurs alimentation                 | 92 % | Vendeurs ameublement, brico, essence       | 42 % |
| Coiffeurs, Esthéticiens               | 92 % | Commerçants                                | 41 % |
| Secrétaires et assimilés              | 88 % | Ouvriers Tri-emballage, expédition         | 41 % |
| P.I. Secrétariat, Communication       | 85 % | P.I. Transports, Tourisme                  | 39 % |
| Infirmiers                            | 83 % | Cadres Banque, Assurances                  | 39 % |
| Instituteurs                          | 83 % | Techniciens Chimie, Agro-alim., Agricoles  | 33 % |
| Agents de service Fonction publique   | 79 % | OQ Agro-alim., Chimie                      | 29 % |
| Conseillers d'éducation, surveillants | 78 % | Autres Employés                            | 28 % |
| Employés Compta-Finances              | 77 % | Manutentionnaires                          | 26 % |
| Employés Transports, Tourisme         | 75 % | ONQ Chimie                                 | 25 % |
| Vendeurs équipement loisirs, luxe     | 73 % | Moniteurs, Educateurs sportifs             | 25 % |
| Assistantes sociales, éducateurs      | 73 % | ONQ Electricité-Electronique               | 25 % |
| Employés de Bureau Fonction publique  | 73 % | Techniciens Fonctions connexes de la Prod. | 24 % |
| Cadres du para-médical                | 73 % | Techniciens Informatique                   | 23 % |
| P.I. Gestion-Compta.                  | 72 % | OQ Papier-Carton                           | 23 % |
| Autres Employés Administratifs        | 72 % | Ingénieurs informatique                    | 21 % |
| Employés Banque, Assurances           | 71 % | Autres Ingénieurs                          | 21 % |
| Serveurs                              | 69 % | Police, Gendarmerie, Agents de sécurité,   |      |
| Vendeurs libre service                | 66 % | Ambulanciers (Employés.)                   | 21 % |
| Animateurs socioculturels             | 65 % | Technico-commerciaux                       | 20 % |
| P.I. Banque, Assurances               | 63 % | Techniciens B.T.P.                         | 20 % |
| Prof. certifiés et agrégés            | 61 % | Contremaître, Agent de maîtrise            | 20 % |
| Maître aux. & autres formateurs       | 61 % | OQ Electricité-Electronique                | 19 % |
| P.I. Fonction publique                | 60 % | Magasiniers                                | 19 % |
| Médecins                              | 58 % | Ouvriers Agricoles                         | 19 % |
| Techniciens médicaux                  | 57 % | OQ et Artisans aliment.                    | 16 % |
| Cadres Fonction publique              | 56 % | ONQ Métallurgie, Mécanique                 | 14 % |
| Nettoyeurs                            | 53 % | OQ Bois                                    | 12 % |
| P.I. Commerciaux                      | 52 % | Techniciens de l'industrie                 | 11 % |
| Cadres de Gestion                     | 49 % | ONQ Bois                                   | 11 % |
| OQ & ONQ Textile                      | 49 % | Police, Armée, Gendarmerie (Cadres et P.I) | 10 % |
| Professions Info. arts & spectacles   | 48 % | Agriculteurs                               | 10 % |
| Employés P.T.T.                       | 47 % | OQ Métallurgie, Mécanique                  | 7 %  |
| P.I. Info., spectacles                | 45 % | Chauffeurs et OQ transport                 | 7 %  |
| Ingénieurs de la chimie               | 44 % | OQ Entretien, réglage                      | 6 %  |
| Prof. du sup. et chercheurs           | 43 % | OQ et Artisans BTP                         | 5 %  |
| ONQ Agro-alimentaire                  | 43 % | ONQ BTP                                    | 5 %  |

**Ensemble (y compris inactifs et chômeurs)**

**49 %**

Source : Céreq, « Génération 98 », interrogation 2001.

Lecture : parmi les sortants en 1998 occupant un emploi au printemps 2001 comme « Employés de maison, concierges », 97 % étaient des jeunes femmes ; cette proportion était de 5 % parmi les « Ouvriers non qualifiés du BTP ».

**Annexe  
2**

Les tableaux 15 à 19 présentent les résultats complets des régressions.

Tableau 15

**RÉSULTATS DES RÉGRESSIONS LOGISTIQUES SUR LA PROBABILITÉ – PARMIS LES JEUNES OCCUPANT  
DES EMPLOIS D’OUVRIERS OU D’EMPLOYÉS - D’AVOIR UN DIPLÔME DE NIVEAU III OU PLUS ET LA  
PROBABILITÉ – PARMIS LES JEUNES OCCUPANT UN EMPLOI CLASSÉ PROFESSION INTERMÉDIAIRE –  
D’AVOIR UN DIPLÔME DE NIVEAU II OU I**

|                                | Déclassement parmi les employés-ouvriers |                    |                    | Déclassement parmi les professions intermédiaires |                    |                    |
|--------------------------------|--|--------------------|--------------------|---|--------------------|--------------------|
|                                | modèle 1<br>Coeff.                       | modèle 2<br>Coeff. | modèle 3<br>Coeff. | modèle 1<br>Coeff.                                | modèle 2<br>Coeff. | modèle 3<br>Coeff. |
| Constante                      | -2,718 ***                               | -2,909 ***         | -3,095 ***         | -1,001 ***  | -0,706 ***         | -0,821 ***         |
| Fille                          | 0,085                                    | 0,099 *            | 0,426 **           | 0,399 ***   | 0,394 ***          | 0,582 ***          |
| Garçon                         | ref.                                     | ref.               | ref.               | ref.  | ref.               | ref.               |
| expérience                     | 0,033 ***                                | 0,036              | 0,037 ***          | -0,012  | -0,029             | -0,029 **          |
| expérience <sup>2</sup>        | -0,001 ***                               | -0,001             | -0,001 ***         | 0,000   | 0,000              | 0,000              |
| Etablissement                  |  |                    |                    |   |                    |                    |
| Public                         | -0,025                                   | -0,035             | -0,016             | 0,669 ***   | 0,509 ***          | 0,499 ***          |
| Privé <50                      | -0,215 ***                               | -0,203 ***         | -0,182 ***         | 0,026   | -0,013             | -0,013             |
| Privé 50-500                   | 0,071                                    | 0,086              | 0,088              | 0,029   | -0,010             | 0,000              |
| Privé >500                     | ref.                                     | ref.               | ref.               | ref.  | ref.               | ref.               |
| Ancienneté dans l’emploi       | 0,061 ***                                | 0,058 ***          | 0,058 ***          | -0,028 **   | -0,023 *           | -0,023 *           |
| ancienneté <sup>2</sup>        | -0,001 ***                               | -0,001 ***         | -0,001 ***         | 0,000   | 0,000              | 0,000              |
| Prof <sup>o</sup> masc.        | -0,339 ***                               |                    |                    | -0,591 ***  |                    |                    |
| Prof <sup>o</sup> fém.         | 1,186 ***                                |                    |                    | -0,232 ***  |                    |                    |
| Prof <sup>o</sup> mixte        | ref.                                     |                    |                    | ref.  |                    |                    |
| Type professionnel A           |  | -0,175             | -0,120             |   | -0,773 ***         | -0,909 ***         |
| Type professionnel B           |  | -0,325 **          | -0,282 *           |   | -0,674 ***         | -0,571 ***         |
| Type professionnel C           |  | 0,225              | 0,329 *            |   | -0,779 ***         | -0,482 **          |
| Type professionnel D           |  | 0,990 ***          | 2,235 ***          |   | -1,294 ***         | -0,897 ***         |
| Type professionnel E           |  | 1,418 ***          | 1,652 ***          |   | 0,526 ***          | 0,888 ***          |
| Type professionnel G           |  | ref.               | ref.               |   | ref.               | ref.               |
| Type professionnel H           |  | 0,655 ***          | 0,712 ***          |   | -0,548 ***         | -0,270 *           |
| Type prof <sup>fil</sup> A*fil |  |                    | 0,300              |   |                    | 0,669 ***          |
| Type prof <sup>fil</sup> B*fil |  |                    | 0,213              |   |                    | -0,168             |
| Type prof <sup>fil</sup> C*fil |  |                    | -0,109             |   |                    | -1,024 *           |
| Type prof <sup>fil</sup> D*fil |  |                    | -1,639 ***         |   |                    | -0,548 ***         |
| Type prof <sup>fil</sup> E*fil |  |                    | -0,429 *           |   |                    | -0,498 ***         |
| Type prof <sup>fil</sup> G*fil |  |                    | ref.               |   |                    | ref.               |
| Type prof <sup>fil</sup> H*fil |  |                    | -0,109             |   |                    | -0,532 **          |
| LR                             | 1886,3 ***                               | 1974,7 ***         | 2091,5 ***         | 539,5 ***   | 1404,2 ***         | 1480,1 ***         |
| DDL                            | 10                                       | 14                 | 20                 | 10  | 14                 | 20                 |

Source : Céreq, « Génération 1998 », Interrogation 2001.

LR = Ratio de vraisemblance ; DDL = degrés de liberté.

\* significatif au seuil de 5 % ; \*\* significatif au seuil de 1 % ; \*\*\* significatif au seuil de 1 pour mille.

Tableau 16

**RÉSULTATS DES RÉGRESSIONS LOGISTIQUES SUR LA PROBABILITÉ DE TRAVAILLER À TEMPS PARTIEL  
ET LA PROBABILITÉ D'OCCUPER UN EMPLOI PRÉCAIRE**

|                         | Temps partiel      |                    |                    | Emploi précaire    |                    |                    |
|-------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
|                         | modèle 1<br>Coeff. | modèle 2<br>Coeff. | modèle 3<br>Coeff. | modèle 1<br>Coeff. | modèle 2<br>Coeff. | modèle 3<br>Coeff. |
| Constante               | -1,164 ***         | -1,470 ***         | -1,586 ***         | 1,420 ***          | 1,483 ***          | 1,554 ***          |
| Fille                   | 1,056 ***          | 1,049 ***          | 1,221 ***          | 0,288 ***          | 0,292 ***          | 0,156 **           |
| Garçon                  | ref.               | ref.               | ref.               | ref.               | ref.               | ref.               |
| expérience              | -0,066 ***         | -0,067             | -0,067 ***         | -0,026 ***         | -0,026             | -0,026 ***         |
| expérience <sup>2</sup> | 0,001 ***          | 0,001              | 0,001 ***          | 0,000              | 0,000              | 0,000              |
| Bac+5                   | -0,802 ***         | -0,777 ***         | -0,779 ***         | -1,457 ***         | -1,463 ***         | -1,484 ***         |
| Bac+3,+4                | -0,694 ***         | -0,779 ***         | -0,781 ***         | -1,056 ***         | -1,040 ***         | -1,056 ***         |
| Bac+2                   | -1,161 ***         | -1,135 ***         | -1,136 ***         | -0,851 ***         | -0,856 ***         | -0,867 ***         |
| Bac+                    | -0,409 ***         | -0,433 ***         | -0,435 ***         | -0,062             | -0,049             | -0,072             |
| Bac                     | -0,289 ***         | -0,263 ***         | -0,264 ***         | -0,347 ***         | -0,350 ***         | -0,352 ***         |
| CAP-BEP                 | ref.               | ref.               | ref.               | ref.               | ref.               | ref.               |
| Sans diplôme            | 0,328 ***          | 0,332 ***          | 0,333 ***          | 0,481 ***          | 0,481 ***          | 0,481 ***          |
| Public                  | -0,250 ***         | -0,267 ***         | -0,264 ***         | 0,893 ***          | 0,927 ***          | 0,938 ***          |
| privé <50               | 0,306 ***          | 0,283 ***          | 0,285 ***          | -0,600 ***         | -0,595 ***         | -0,589 ***         |
| privé 50-500            | -0,269 ***         | -0,267 ***         | -0,264 ***         | -0,249 ***         | -0,254 ***         | -0,252 ***         |
| privé >500              | ref.               | ref.               | ref.               | ref.               | ref.               | ref.               |
| ancienneté              | -0,039 ***         | -0,036 ***         | -0,037 ***         | -0,125 ***         | -0,126 ***         | -0,126 ***         |
| ancienneté <sup>2</sup> | 0,000              | 0,000              | 0,000              | 0,002 ***          | 0,002 ***          | 0,002 ***          |
| Prof <sup>o</sup> masc. | -0,903 ***         |                    |                    | -0,013             |                    |                    |
| Prof <sup>o</sup> fém.  | 0,448 ***          |                    |                    | 0,189 ***          |                    |                    |
| Prof <sup>o</sup> mixte | ref.               |                    |                    | ref.               |                    |                    |
| Type A                  |                    | -0,998 ***         | -0,896 ***         |                    | -0,001             | -0,120 **          |
| Type B                  |                    | -0,139             | 0,006              |                    | -0,140 **          | -0,257 ***         |
| Type C                  |                    | -0,549 ***         | -0,306             |                    | -0,266 ***         | -0,391 ***         |
| Type D                  |                    | 0,555 ***          | 0,778 ***          |                    | 0,127 **           | 0,446 ***          |
| Type E                  |                    | 0,839 ***          | 0,930 ***          |                    | 0,111 **           | 0,019              |
| Type G                  |                    | ref.               | ref.               |                    | ref.               | ref.               |
| Type H                  |                    | 0,892 ***          | 1,066 ***          |                    | -0,217 ***         | -0,231 **          |
| Type A*filie            |                    |                    | -0,114             |                    |                    | 0,466 ***          |
| Type B*filie            |                    |                    | -0,268             |                    |                    | 0,382 ***          |
| Type C*filie            |                    |                    | -0,561 *           |                    |                    | 0,393 **           |
| Type D*filie            |                    |                    | -0,293             |                    |                    | -0,355 ***         |
| Type E*filie            |                    |                    | -0,142             |                    |                    | 0,164 *            |
| Type G*filie            |                    |                    | ref.               |                    |                    | ref.               |
| Type H*filie            |                    |                    | -0,261             |                    |                    | 0,035              |
| LR                      | 4645,8 ***         | 4965,4 ***         | 4973,9 ***         | 8259,2 ***         | 8305,0 ***         | 8394,3 ***         |
| DDL                     | 16                 | 20                 | 26                 | 16                 | 20                 | 26                 |

Source : Céreq, « Génération 98 », interrogation 2001.

LR = Ratio de vraisemblance ; DDL = degrés de liberté.

Tableau 17

## RÉSULTATS DES MODÈLES : SALAIRE ET SENTIMENT D'ÉPANOUISSEMENT

|                             | Régression linéaire sur le log du salaire |                    |                    |    | Régression logistique sur le sentiment d'épanouissement dans l'emploi occupé |                    |                    |
|-----------------------------|---|--------------------|--------------------|----|--|--------------------|--------------------|
|                             | modèle 1<br>Coeff.                        | modèle 2<br>Coeff. | modèle 3<br>Coeff. |    | modèle 1<br>Coeff.   | modèle 2<br>Coeff. | modèle 3<br>Coeff. |
| Constante                   | 6,975 ***                                 | 6,981 ***          | 6,987 ***          |    | -0,053   | -0,088             | -0,115             |
| Fille                       | -0,076 ***                                | -0,077 ***         | -0,090 ***         |    | 0,065 *  | 0,064 *            | 0,133 *            |
| Garçon                      | ref.                                      | ref.               | ref.               |    | ref.   | ref.               | ref.               |
| expérience                  | 0,004 ***                                 | 0,004              | 0,004 ***          |    | 0,007  | 0,007              | 0,006              |
| expérience <sup>2</sup>     | 0,000                                     | 0,000              | 0,000              |    | 0,000  | 0,000              | 0,000              |
| Bac+5                       | 0,336 ***                                 | 0,342 ***          | 0,342 ***          |    | -0,965 ***   | -0,886 ***         | -0,852 ***         |
| Bac+3,+4                    | 0,163 ***                                 | 0,174 ***          | 0,176 ***          |    | -0,560 ***   | -0,507 ***         | -0,490 ***         |
| Bac+2                       | 0,146 ***                                 | 0,147 ***          | 0,147 ***          |    | -0,178 ***   | -0,168 ***         | -0,154 ***         |
| Bac+                        | 0,066 ***                                 | 0,072 ***          | 0,073 ***          |    | -0,287 ***   | -0,257 ***         | -0,237 ***         |
| Bac                         | 0,031 ***                                 | 0,029 ***          | 0,029 ***          |    | 0,019  | 0,003              | 0,009              |
| CAP-BEP                     | ref.                                      | ref.               | ref.               |    | ref.   | ref.               | ref.               |
| Sans diplôme                | -0,025 ***                                | -0,025 ***         | -0,025 ***         |    | -0,081   | -0,068             | -0,063             |
| Public                      | -0,064 ***                                | -0,068 ***         | -0,068 ***         |    | 0,451 ***  | 0,434 ***          | 0,419 ***          |
| privé <50                   | -0,120 ***                                | -0,119 ***         | -0,118 ***         |    | 0,288 ***  | 0,303 ***          | 0,285 ***          |
| privé 50-500                | -0,042 ***                                | -0,040 ***         | -0,040 ***         |    | -0,072   | -0,042             | -0,049             |
| privé >500                  | ref.                                      | ref.               | ref.               |    | ref.   | ref.               | ref.               |
| Emploi aidé                 | -0,310 ***                                | -0,306 ***         | -0,306 ***         |    | 0,095 *  | 0,106 *            | 0,107 *            |
| EDD                         | -0,074 ***                                | -0,075 ***         | -0,075 ***         |    | -0,370 ***   | -0,386 ***         | -0,376 ***         |
| EDI                         | ref.                                      | ref.               | ref.               |    | ref.   | ref.               | ref.               |
| Salaire                     |   |                    |                    |    | 0,001 ***  | 0,001 ***          | 0,001 ***          |
| salaire <sup>2</sup>        |   |                    |                    |    | 0,000 ***  | 0,000 ***          | 0,000 ***          |
| ancienneté                  | 0,003 ***                                 | 0,003 ***          | 0,003 ***          |    | -0,019 ***   | -0,019 ***         | -0,019 ***         |
| ancienneté <sup>2</sup>     | 0,000 **                                  | 0,000 **           | 0,000 **           |    | 0,000 **   | 0,000 **           | 0,000 **           |
| temps plein                 | ref.                                      | ref.               | ref.               |    | ref.   | ref.               | ref.               |
| Partiel 80 %                | -0,257 ***                                | -0,256 ***         | -0,256 ***         |    | -0,307 ***   | -0,310 ***         | -0,319 ***         |
| Partiel 60 %                | -0,434 ***                                | -0,432 ***         | -0,432 ***         |    | -0,013   | -0,021             | -0,035             |
| Partiel 50 %                | -0,465 ***                                | -0,461 ***         | -0,461 ***         |    | 0,088  | 0,092              | 0,083              |
| Partiel <50 %               | -0,692 ***                                | -0,689 ***         | -0,688 ***         |    | -0,174   | -0,200 *           | -0,218 *           |
| Pas de Resp.                | -0,062 ***                                | -0,061 ***         | -0,060 ***         |    | -0,188 ***   | -0,183 ***         | -0,189 ***         |
| Cadre                       | 0,324 ***                                 | 0,311 ***          | 0,312 ***          |    | 1,083 ***  | 0,963 ***          | 0,953 ***          |
| Prof <sup>o</sup> Interméd. | 0,106 ***                                 | 0,091 ***          | 0,091 ***          |    | 0,511 ***  | 0,417 ***          | 0,428 ***          |
| Empl. / ouvrier             | ref.                                      | ref.               | ref.               |    | ref.   | ref.               | ref.               |
| Prof <sup>o</sup> masc.     | 0,044 ***                                 |                    |                    |    | 0,196 ***  |                    |                    |
| Prof <sup>o</sup> fém.      | 0,011 **                                  |                    |                    |    | 0,208 ***  |                    |                    |
| Prof <sup>o</sup> mixte     | ref.                                      |                    |                    |    | ref.   |                    |                    |
| Type A                      |   | 0,037 ***          | 0,031 ***          |    |  | 0,298 ***          | 0,432 ***          |
| Type B                      |   | 0,043 ***          | 0,036 ***          |    |  | 0,201 ***          | 0,280 ***          |
| Type C                      |   | 0,043 ***          | 0,037 ***          |    |  | 0,362 ***          | 0,296 ***          |
| Type D                      |   | 0,057 ***          | 0,024 **           |    |  | 0,682 ***          | 0,467 ***          |
| Type E                      |   | -0,018 ***         | -0,029 ***         |    |  | 0,159 ***          | 0,112              |
| Type G                      |   | ref.               | ref.               |    |  | ref.               | ref.               |
| Type H                      |   | -0,003             | -0,003             |    |  | 0,380 ***          | 0,261 **           |
| Type A*filie                |   |                    | 0,010              |    |  |                    | -0,651 ***         |
| Type B*filie                |   |                    | 0,016              |    |  |                    | -0,261 *           |
| Type C*filie                |   |                    | 0,009              |    |  |                    | 0,505 **           |
| Type D*filie                |   |                    | 0,047 ***          |    |  |                    | 0,253 *            |
| Type E*filie                |   |                    | 0,020 **           |    |  |                    | 0,045              |
| Type G*filie                |   |                    | ref.               |    |  |                    | ref.               |
| Type H*filie                |   |                    | 0,000              |    |  |                    | 0,249 *            |
| R <sup>2</sup>              | 0.6284 ***                                | 0.6311 ***         | 0.6314 ***         | LR | 2584,2 ***   | 2748,0 ***         | 2859,5 ***         |
| DDL                         | 25  | 29                 | 35                 |    | 27   | 31                 | 37                 |

Tableau 18

## RÉSULTATS DES RÉGRESSIONS LOGISTIQUES (SUITE)

|                                 | Sentiment d'être utilisé sous son niveau de compétence |                    |                    | Régression logistique sur le sentiment d'épanouissement dans l'emploi occupé |                    |                    |
|---------------------------------|--|--------------------|--------------------|--|--------------------|--------------------|
|                                 | modèle 1<br>Coeff.                                     | modèle 2<br>Coeff. | modèle 3<br>Coeff. | modèle 1<br>Coeff.   | modèle 2<br>Coeff. | modèle 3<br>Coeff. |
| Constante                       | 0,242 **   | 0,199 *            | 0,186              | 1,717 ***  | 1,789 ***          | 1,756 ***          |
| Fille                           | -0,259 ***   | -0,256 ***         | -0,237 ***         | -0,231 ***   | -0,237 ***         | -0,179 ***         |
| Garçon                          | ref.   | ref.               | ref.               | ref.   | ref.               | ref.               |
| expérience                      | -0,038 ***   | -0,039             | -0,039 ***         | 0,021 ***  | 0,021              | 0,021 ***          |
| expérience <sup>2</sup>         | 0,001 ***  | 0,001              | 0,001 ***          | -0,001 ***   | -0,001             | -0,001 ***         |
| Bac+5                           | 1,574 ***  | 1,509 ***          | 1,490 ***          | 1,226 ***  | 1,239 ***          | 1,231 ***          |
| Bac+3,+4                        | 1,413 ***  | 1,348 ***          | 1,338 ***          | 0,533 ***  | 0,576 ***          | 0,571 ***          |
| Bac+2                           | 0,763 ***  | 0,749 ***          | 0,743 ***          | 0,435 ***  | 0,440 ***          | 0,438 ***          |
| Bac+                            | 0,835 ***  | 0,789 ***          | 0,779 ***          | 0,332 ***  | 0,338 ***          | 0,335 ***          |
| Bac                             | 0,285 ***  | 0,296 ***          | 0,294 ***          | 0,042  | 0,034              | 0,033              |
| CAP-BEP                         | ref.   | ref.               | ref.               | ref.   | ref.               | ref.               |
| Sans diplôme                    | -0,134 ***   | -0,138 ***         | -0,141 ***         | -0,028   | -0,028             | -0,029             |
| Public                          | -0,418 ***   | -0,417 ***         | -0,412 ***         | 0,028  | -0,007             | -0,004             |
| privé <50                       | -0,433 ***   | -0,436 ***         | -0,429 ***         | 0,145 ***  | 0,153 ***          | 0,156 ***          |
| privé 50-500                    | -0,020   | -0,034             | -0,031             | 0,314 ***  | 0,323 ***          | 0,325 ***          |
| privé >500                      | ref.   | ref.               | ref.               | ref.   | ref.               | ref.               |
| Emploi aidé                     | 0,157 ***  | 0,146 ***          | 0,146 ***          | 0,169 ***  | 0,164 ***          | 0,167 ***          |
| EDD                             | 0,120 ***  | 0,137 ***          | 0,132 ***          | -0,169 ***   | -0,173 ***         | -0,174 ***         |
| EDI                             | ref.   | ref.               | ref.               | ref.   | ref.               | ref.               |
| saire                           | -0,001 ***   | -0,001 ***         | -0,001 ***         | -0,003 ***   | -0,003 ***         | -0,003 ***         |
| saire <sup>2</sup>              | 0,000 ***  | 0,000 ***          | 0,000 ***          | 0,000 ***  | 0,000 ***          | 0,000 ***          |
| ancienneté                      | 0,014 **   | 0,014 **           | 0,014 **           | 0,042 ***  | 0,042 ***          | 0,042 ***          |
| ancienneté <sup>2</sup>         | 0,000 *  | 0,000 *            | 0,000 *            | -0,001 ***   | -0,001 ***         | -0,001 ***         |
| temps plein                     | ref.   | ref.               | ref.               | ref.   | ref.               | ref.               |
| partiel 80 %                    | 0,080  | 0,081              | 0,086              | -0,240 ***   | -0,242 ***         | -0,240 ***         |
| partiel 60 %                    | 0,006  | 0,012              | 0,021              | -0,647 ***   | -0,649 ***         | -0,646 ***         |
| partiel 50 %                    | -0,086   | -0,092             | -0,086             | -0,891 ***   | -0,884 ***         | -0,882 ***         |
| partiel <50 %                   | -0,211 *   | -0,204 *           | -0,196 *           | -1,004 ***   | -1,002 ***         | -1,000 ***         |
| Pas de Responsabilité           | 0,108 ***  | 0,103 ***          | 0,105 ***          | -0,247 ***   | -0,237 ***         | -0,236 ***         |
| Cadre                           | -1,283 ***   | -1,196 ***         | -1,190 ***         | 0,203 ***  | 0,193 ***          | 0,195 ***          |
| Prof <sup>o</sup> Intermédiaire | -0,691 ***   | -0,599 ***         | -0,604 ***         | 0,154 ***  | 0,118 ***          | 0,114 ***          |
| Empl. / ouvrier                 | ref.   | ref.               | ref.               | ref.   | ref.               | ref.               |
| Prof <sup>o</sup> masculine     | -0,127 ***   |                    |                    | -0,065 *   |                    |                    |
| Prof <sup>o</sup> féminine      | -0,255 ***   |                    |                    | 0,049  |                    |                    |
| Prof <sup>o</sup> mixte         | ref.   |                    |                    | ref.   |                    |                    |
| Type A                          |  | -0,148 ***         | -0,184 ***         |  | -0,114 **          | -0,099 *           |
| Type B                          |  | -0,179 ***         | -0,186 ***         |  | -0,178 ***         | -0,149 **          |
| Type C                          |  | -0,039             | 0,004              |  | 0,144 *            | 0,216 **           |
| Type D                          |  | -0,654 ***         | -0,528 ***         |  | 0,166 ***          | 0,242 **           |
| Type E                          |  | -0,128 ***         | -0,052             |  | -0,053             | -0,004             |
| Type G                          |  | ref.               | ref.               |  | ref.               | ref.               |
| Type H                          |  | -0,129 *           | -0,050             |  | -0,102 *           | -0,043             |
| Type A*fille                    |  |                    | 0,274 ***          |  |                    | 0,042              |
| Type B*fille                    |  |                    | 0,049              |  |                    | -0,064             |
| Type C*fille                    |  |                    | -0,197             |  |                    | -0,264 *           |
| Type D*fille                    |  |                    | -0,173             |  |                    | -0,117             |
| Type E*fille                    |  |                    | -0,109             |  |                    | -0,085             |
| Type G*fille                    |  |                    | ref.               |  |                    | ref.               |
| Type H*fille                    |  |                    | -0,167             |  |                    | -0,118             |
| LR                              | 2782,9 ***   | 2943,4 ***         | 2977,2 ***         | 4162,7 ***   | 4232,0 ***         | 4240,6 ***         |
| DDL                             | 27   | 31                 | 37                 | 27   | 31                 | 37                 |



Tableau 19

## RÉSULTATS DES RÉGRESSIONS LOGISTIQUES (SUITE ET FIN)

|                                 | Situation générale ne convient pas |                    |                    | Sentiment d'inquiétude pour l'avenir |                    |                    |
|---------------------------------|------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------------------------|--------------------|--------------------|
|                                 | modèle 1<br>Coeff.                 | modèle 2<br>Coeff. | modèle 3<br>Coeff. | modèle 1<br>Coeff.                   | modèle 2<br>Coeff. | modèle 3<br>Coeff. |
| Constante                       | -0,409 ***                         | -0,391 ***         | -0,313 **          | -1,039 ***                           | -1,088 ***         | -0,971 ***         |
| Fille                           | -0,156 ***                         | -0,159 ***         | -0,322 ***         | 0,268 ***                            | 0,274 ***          | 0,071              |
| <i>Garçon</i>                   | ref.                               | ref.               | ref.               | ref.                                 | ref.               | ref.               |
| expérience                      | 0,012 **                           | 0,012              | 0,012 **           | -0,012 *                             | -0,012             | -0,012 *           |
| expérience <sup>2</sup>         | 0,000                              | 0,000              | 0,000              | 0,000                                | 0,000              | 0,000              |
| Bac+5                           | 0,975 ***                          | 0,920 ***          | 0,911 ***          | 0,031                                | 0,019              | 0,014              |
| Bac+3,+4                        | 0,684 ***                          | 0,653 ***          | 0,649 ***          | 0,115                                | 0,084              | 0,087              |
| Bac+2                           | 0,312 ***                          | 0,307 ***          | 0,302 ***          | -0,187 ***                           | -0,193 ***         | -0,194 ***         |
| Bac+                            | 0,322 ***                          | 0,288 ***          | 0,282 ***          | -0,078                               | -0,083             | -0,087             |
| Bac                             | 0,042                              | 0,046              | 0,045              | -0,005                               | 0,000              | 0,001              |
| <i>CAP-BEP</i>                  | ref.                               | ref.               | ref.               | ref.                                 | ref.               | ref.               |
| Sans diplôme                    | 0,013                              | 0,006              | 0,004              | 0,255 ***                            | 0,254 ***          | 0,252 ***          |
| Public                          | -0,387 ***                         | -0,403 ***         | -0,399 ***         | -0,012                               | 0,016              | 0,026              |
| privé <50                       | -0,080 *                           | -0,083 **          | -0,077 *           | -0,060                               | -0,063             | -0,057             |
| privé 50-500                    | 0,074 *                            | 0,060              | 0,060              | -0,038                               | -0,044             | -0,043             |
| privé >500                      | ref.                               | ref.               | ref.               | ref.                                 | ref.               | ref.               |
| Emploi aidé                     | 0,610 ***                          | 0,596 ***          | 0,594 ***          | 0,733 ***                            | 0,740 ***          | 0,737 ***          |
| EDD                             | 0,795 ***                          | 0,811 ***          | 0,806 ***          | 0,735 ***                            | 0,739 ***          | 0,733 ***          |
| <i>EDI</i>                      | ref.                               | ref.               | ref.               | ref.                                 | ref.               | ref.               |
| Salaire                         | -0,001 ***                         | -0,001 ***         | -0,001 ***         | -0,001 ***                           | -0,001 ***         | -0,001 ***         |
| salaire <sup>2</sup>            | 0,000 ***                          | 0,000 ***          | 0,000 ***          | 0,000 ***                            | 0,000 ***          | 0,000 ***          |
| Ancienneté                      | 0,033 ***                          | 0,034 ***          | 0,034 ***          | -0,002                               | -0,002             | -0,003             |
| ancienneté <sup>2</sup>         | -0,001 ***                         | -0,001 ***         | -0,001 ***         | 0,000                                | 0,000              | 0,000              |
| <i>temps plein</i>              | ref.                               | ref.               | ref.               | ref.                                 | ref.               | ref.               |
| partiel 80 %                    | 0,214 ***                          | 0,216 ***          | 0,220 ***          | 0,197 **                             | 0,202 **           | 0,198 **           |
| partiel 60 %                    | 0,114                              | 0,124              | 0,131              | 0,010                                | 0,014              | 0,014              |
| partiel 50 %                    | 0,128 *                            | 0,133 *            | 0,136 **           | -0,089                               | -0,091             | -0,092             |
| partiel <50 %                   | 0,510 ***                          | 0,531 ***          | 0,541 ***          | -0,025                               | -0,023             | -0,017             |
| Pas de Responsabilité           | -0,060 *                           | -0,061 *           | -0,059 *           | 0,224 ***                            | 0,218 ***          | 0,218 ***          |
| Cadre                           | -0,317 ***                         | -0,235 ***         | -0,234 ***         | -0,075                               | -0,065             | -0,067             |
| Prof <sup>o</sup> Intermédiaire | -0,117 ***                         | -0,050             | -0,049             | -0,081 *                             | -0,051             | -0,058             |
| <i>Empl. / ouvrier</i>          | ref.                               | ref.               | ref.               | ref.                                 | ref.               | ref.               |
| Prof <sup>o</sup> masculine     | -0,148 ***                         |                    |                    | -0,039                               |                    |                    |
| Prof <sup>o</sup> féminine      | -0,022                             |                    |                    | -0,027                               |                    |                    |
| <i>Prof<sup>o</sup> mixte</i>   | ref.                               |                    |                    | ref.                                 |                    |                    |
| Type A                          |                                    | -0,257 ***         | -0,383 ***         |                                      | 0,030              | -0,134 *           |
| Type B                          |                                    | -0,191 ***         | -0,289 ***         |                                      | -0,011             | -0,085             |
| Type C                          |                                    | -0,022             | -0,100             |                                      | -0,237 **          | -0,277 **          |
| Type D                          |                                    | -0,289 ***         | -0,391 ***         |                                      | -0,143 *           | -0,066             |
| Type E                          |                                    | 0,006              | -0,025             |                                      | 0,040              | -0,224 **          |
| <i>Type G</i>                   |                                    | ref.               | ref.               |                                      | ref.               | ref.               |
| Type H                          |                                    | -0,272 ***         | -0,332 ***         |                                      | 0,063              | -0,011             |
| Type A*filles                   |                                    |                    | 0,464 ***          |                                      |                    | 0,494 ***          |
| Type B*filles                   |                                    |                    | 0,254 **           |                                      |                    | 0,030              |
| Type C*filles                   |                                    |                    | 0,154              |                                      |                    | -0,083             |
| Type D*filles                   |                                    |                    | 0,191              |                                      |                    | -0,027             |
| Type E*filles                   |                                    |                    | 0,098              |                                      |                    | 0,386 ***          |
| <i>Type G*filles</i>            |                                    |                    | ref.               |                                      |                    | ref.               |
| Type H*filles                   |                                    |                    | 0,123              |                                      |                    | 0,137              |
| LR                              | 2728,1 ***                         | 2821,6 ***         | 2855,1 ***         | 2531,9 ***                           | 2555,1 ***         | 2591,9 ***         |
| DDL                             | 27                                 | 31                 | 37                 | 27                                   | 31                 | 37                 |





Les Notes du  
**Céreq**

CENTRE D'ÉTUDES  
ET DE RECHERCHES  
SUR LES QUALIFICATIONS

[www.cereq.fr](http://www.cereq.fr)

10, place de la Joliette,  
BP 21321,  
13567 Marseille cedex 02  
Tél. 04 91 13 28 28  
Fax 04 91 13 28 80

Imprimé par  
Espace Imprimerie  
Marseille

Dépôt légal  
1<sup>er</sup> trimestre 2004

ISBN : 2-11-094331-9  
ISSN : en cours

**Prix : 10 €**