

thématique

N° 66 - Avril 2016

Note thématique du Service études, statistiques, évaluation de la Direccte Ile-de-France

Direction régionale des entreprises, de la concurrence,
de la consommation, du travail et de l'emploi

Les hommes dans les métiers occupés majoritairement par des femmes en Île-de-France

LES PRINCIPAUX RESULTATS

- Du cadre des relations publiques à l'employé de maison, en passant par l'hôte d'accueil ou l'éducateur spécialisé, les métiers dans lesquels les hommes sont minoritaires en Île-de-France ne sont pas différents de ceux des autres régions.
- Dans la plupart des métiers occupés principalement par des femmes, les hommes sont plus présents entre 2009 et 2012 qu'entre 2003 et 2007.
- Ils sont plus âgés, plus diplômés en 2009-2012 qu'en 2003-2007.
- Dans ces métiers où ils sont minoritaires, les hommes exercent des fonctions qui évoluent peu entre 2003-2007 et 2009-2012 et qui diffèrent peu de celles exercées par les femmes. La segmentation professionnelle sexuelle ne se reproduit donc pas à l'intérieur de ces métiers.
- Par contre, ils sont moins souvent à temps partiel, mais travaillent plus souvent en horaires atypiques (le samedi, le soir, la nuit) que les salariées.
- Dans ces métiers, ils sont aussi plus fréquemment en contrat à durée déterminée.

D'après une étude de la Dares parue en décembre 2013, la ségrégation professionnelle diminue depuis les 30 dernières années. Cependant des métiers restent très majoritairement occupés par des femmes et la part d'hommes y varie de 7% (employés de maison...) à 38% (agents hospitaliers).

La place des stéréotypes et de leurs évolutions, des choix et des contraintes, des motivations et des trajectoires, les avantages et le « prix à payer » pour le sexe minoritaire dans un métier ont fait l'objet de nombre de recherches.

Le propos ici est uniquement de repérer ces métiers en Ile-de-France (sont-ils les mêmes que dans les autres régions?), et de relever les éventuelles évolutions avant et après 2008 – année dite de la crise – non seulement en termes de métiers mais aussi de caractéristiques des hommes qui les occupent. Dans la mesure du possible, les situations des hommes et des femmes (temps de travail, horaires atypiques) dans ces mêmes métiers seront comparées.

PRÉFET
DE LA RÉGION
D'ÎLE-DE-FRANCE

Les hommes très majoritaires dans les métiers d'ouvriers

Les métiers dans lesquels les hommes sont très majoritaires sont les mêmes en Ile-de-France que dans les autres régions. Ce sont des métiers comprenant une forte proportion de cadres, d'ingénieurs, de techniciens et d'ouvriers. Les métiers de cadres comptent cependant en Île-de-France une proportion de femmes plus importante qu'en province.

Part des hommes (%) dans les métiers

Métier (PCS 2003 niveau 3 en 42 postes)	Ile-de-France		Autres régions	
	2003-2007	2009-2012	2003-2007	2009-2012
Ensemble	49.8	48.9	51.7	49.9
Cadres	60.1	57.0	64.7	62.1
Cadres de la fonction publique	52.3	54.0	63.7	57.2
Professeurs, professions scientifiques	43.6	42.9	47.0	45.3
Professions de l'information, des arts et des spectacles	52.9	51.3	52.0	56.9
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	53.0	50.6	65.6	60.2
Professions intermédiaires	47.1	46.0	52.3	50.1
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	80.4	74.5	84.7	81.0
Professeurs des écoles, instituteurs et assimilés	28.0	28.1	32.8	32.3
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	19.6	22.8	19.6	19.2
Professions intermédiaires administratives de la fonction publique	38.0	38.7	46.3	41.4
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	40.5	39.1	48.4	45.1
Techniciens	87.2	84.9	86.3	87.1
Contremaîtres, agents de maîtrise	87.4	82.8	89.8	88.7
Employés	28.5	29.5	22.1	21.9
Employés civils et agents de service de la fonction publique	24.9	27.2	21.3	21.6
Policiers et militaires	84.5	83.2	88.9	85.5
Employés administratifs d'entreprise	20.4	25.6	15.2	16.2
Employés de commerce	31.5	33.8	21.9	23.5
Personnels des services directs aux particuliers	17.6	17.7	11.4	11.3
Ouvriers	82.5	83.0	81.6	69.5
Ouvriers qualifiés de type industriel	84.8	87.9	84.1	84.8
Ouvriers qualifiés de type artisanal	89.9	90.6	92.1	90.6
Chauffeurs	95.2	94.9	92.6	90.3
Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport	89.4	88.3	88.7	86.8
Ouvriers non qualifiés de type industriel	68.4	75.6	65.5	67.3
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	62.9	57.9	70.8	66.7
Ouvriers agricoles	78.9	79.6	71.8	70.0

Source : EEC 2003-2007 et 2009-2012 Insee

Lecture : entre 2003 et 2007, 52,3% des cadres de la fonction publique étaient des hommes en Île-de-France contre 63,7% dans les autres régions ; entre 2009 et 2012 les chiffres sont respectivement de 54,0% et 57,2%.

Le plus souvent, la part des hommes dans les métiers où ils étaient déjà majoritaires a reculé en Île-de-France entre les deux périodes observées. Elle a au contraire continué d'augmenter pour les ouvriers de type industriel (qualifiés et non qualifiés), et ce bien plus que dans les autres régions.

Concernant les groupes de métiers dans lesquels les hommes sont minoritaires, l'Île-de-France et les autres régions présentent, là aussi, les mêmes caractéristiques. Cependant, si les métiers sont les mêmes, les proportions d'hommes ne sont pas toujours du même ordre de grandeur : ainsi les employés administratifs d'entreprise comptent 20% de salariés hommes en 2003-2007 en Île-de-France mais 15% dans les autres régions.

Selon les métiers, l'évolution de la répartition par sexe n'est pas systématiquement identique entre l'Île-de-France et les autres régions : la part des hommes parmi les cadres et professions intermédiaires de la fonction publique et les professions de santé augmente ainsi en Île-de-France alors qu'elle diminue dans les autres régions. A l'inverse, cette part diminue parmi les professions artistiques et de l'information et les techniciens dans un mouvement inverse à celui des autres régions.

Ne sont considérés, dans la suite de l'étude, que les 21 métiers (appréhendés à un niveau détaillé) comportant moins de 30% d'hommes sur l'une et/ou l'autre période (voir encadré méthodologique). Cette liste¹ compte un seul métier de cadre (relations publiques et communication) : le statut de cadre est très peu « féminisé ».

L'étude s'intéresse à l'évolution entre les deux périodes.

La part des hommes dans les métiers où ils sont minoritaires augmente

La part des hommes dans la plupart des métiers où ils sont minoritaires croît entre 2003-2007 et 2009-2012, sans pour autant que la parité soit atteinte. Seuls les salariés agents des services commerciaux des transports de voyageurs et du tourisme s'en approchent, avec 40% d'hommes dans la profession en seconde période. Ces augmentations sont cependant d'ampleurs très variables.

Certains métiers voient, en revanche, la proportion d'hommes dans leur effectif chuter sensiblement entre les deux périodes. C'est le cas pour les cadres des relations publiques et de la communication (-10 points), les employés des services commerciaux de la banque (-6 points) et, dans une moindre mesure, les surveillants et aides-éducateurs (-3 points) ainsi que les employés de maison (-2,5 points). Cependant, les effectifs globaux de la profession augmentant, le nombre d'hommes employés de maison s'accroît.

¹ Une quinzaine de métiers dans lesquels les hommes représentent moins de 30% des salariés ne peut être suivie sur les deux périodes étant donné le trop faible nombre d'individus présents dans les enquêtes emploi en continu sur l'une des périodes (voir encadré méthodologique).

Métier détaillé (PCS 2003 niveau 4 en 497 professions)	Part des hommes (%)	
	2003-2007	2009-2012
563c - Employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers	9	7
552a - Caissiers de magasin	9	16
541a - Agents et hôtesses d'accueil et d'information (hors hôtellerie)	14	18
543a - Employés des services comptables ou financiers	17	19
461e - Maîtrise et techniciens administratifs des services juridiques ou du personnel	18	19
523a - Adjoint administratifs de la fonction publique (y compris enseignement)	19	21
564a - Concierges, gardiens d'immeubles	23	23
554e - Vendeurs en habillement et articles de sport	25	24
545a - Employés administratifs des services techniques de la banque	24	26
464a - Assistants de la publicité, des relations publiques (indépendants ou salariés)	23	26
375b - Cadres des relations publiques et de la communication	37	27
422e - Surveillants et aides-éducateurs des établissements d'enseignement	30	27
545b - Employés des services commerciaux de la banque	35	29
461f - Maîtrise et techniciens administratifs des autres services administratifs	25	29
545c - Employés des services techniques des assurances	23	30
451e - Autres personnels administratifs de catégorie B de l'Etat (hors Enseignement, Patrimoine, Impôts, Trésor, Douanes)	27	32
434d - Educateurs spécialisés	27	33
467a - Chargés de clientèle bancaire	30	33
543d - Employés administratifs divers d'entreprises	28	35
525d - Agents de service hospitaliers (de la fonction publique ou du secteur privé)	29	38
546b - Agents des services commerciaux des transports de voyageurs et du tourisme	30	40

Source EEC 2003-2007 et 2009-2012 Insee

Métiers en PCS détaillé classés par proportion d'hommes en 2009-2012 croissante.

Lecture : entre 2003 et 2007, 37% des cadres des relations publiques et de la communication étaient des hommes en Île-de-France, contre 27% entre 2009 et 2012

En orange les métiers où la part des hommes diminue. En bleu ceux où elle augmente.

Dans les métiers où ils sont minoritaires, des hommes plus vieux en 2009-2012

Les salariés de plus de 50 ans représentent 21% des hommes dans les 21 métiers analysés en 2003-2007 et 23% en 2009-2012. La tendance au vieillissement est moins spectaculaire que pour les femmes : + 8% de plus de 50 ans parmi les hommes contre + 19% parmi les femmes. C'est la tranche des 50-59 ans qui croît le plus chez les salariés, celle des 60 ans ou plus chez les salariées, en correspondance avec une prolongation d'activité éventuellement liée à une carrière plus hachée.

Les hommes de 50 ans et plus dans ces métiers se retrouvent plus fréquemment, entre 2009 et 2012 que durant la première période, parmi les éducateurs spécialisés, les personnels administratifs de catégorie B et C, les agents de service hospitaliers, agents d'accueil et agents des transports, parmi les employés administratifs ainsi que parmi les concierges.

Les hommes de moins de trente ans sont eux plus présents dans les postes de cadres de la communication, de chargés de clientèle bancaire, d'employés des assurances et de caissier de magasin en deuxième période.

A noter que ces évolutions sont indifférentes aux baisses ou aux augmentations des effectifs globaux de salariés.

Répartition des salarié(e)s des 21 métiers selon l'âge en %

	Hommes		Femmes	
	2003-2007	2009-2012	2003-2007	2009-2012
De 15 à 29 ans	29	27	25	23
De 30 à 39 ans	27	26	25	25
De 40 à 49 ans	23	25	27	24
De 50 à 59 ans	17	19	21	23
60 ans et plus	4	4	2	4
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : EEC 2003-2007 et 2009-2012 Insee.

Champ : Salarié(e)s des 21 métiers étudiés.

Lecture : entre 2003- 2007 et 2009-2012, la part des hommes âgés de 15 à 29 ans en Île-de-France dans les métiers où ils sont minoritaires est de 29%, celle des femmes dans les mêmes métiers de 25%. En 2009-2012 les chiffres sont respectivement de 27% et de 23%.

Des diplômés plus élevés en seconde période

Les diplômés de l'enseignement supérieur (bac+3 et plus) sont 19% des hommes dans ces métiers en seconde période contre 17% en première. L'élévation des diplômés est encore plus marquée pour les salariées puisque les bac + 3 passent de 14% à 17%.

Par métier, la part des hommes très diplômés est plus élevée en 2009-2012 qu'en 2003-2007 dans quatorze des vingt-et-un métiers analysés. Les exceptions se trouvent parmi les surveillants et aides-éducateurs, les éducateurs spécialisés, les personnels administratifs de catégorie B de l'Etat, la maîtrise et les techniciens administratifs, les agents de service hospitaliers, les employés des services commerciaux de la banque et les concierges. Dans ces sept métiers, c'est la part, soit des titulaires d'un bac + 2, soit des titulaires d'un bac qui augmente en seconde période.

Si globalement la part des salariés hommes sans diplôme a diminué sur la période, elle a néanmoins augmenté significativement parmi les vendeurs en habillement (+ 15 points, soit un quasi doublement). Parallèlement, dans ce métier, l'apprentissage et les CDD ont vu leurs parts doubler entre 2003-2007 et 2009-2012 pour les hommes, passant de 2% à 4% des contrats pour l'apprentissage, de 4% à 8% pour les CDD.

Sans lien avec les évolutions d'effectifs

Dans les 21 métiers retenus, l'élévation des diplômés des salariés n'est pas liée à l'augmentation ou à la diminution de la part des hommes entre les deux périodes, pas plus qu'à la faiblesse de cette part. Cette élévation se produit tant pour les cadres des relations publiques et de la communication (la part de diplômés supérieurs à bac +2 augmente d'un tiers) où les hommes passent de 37% des effectifs à 27% en seconde période, que pour les techniciens des services juridiques (doublement des bac +2 et plus) où les effectifs masculins restent à 18% sur les deux périodes, ou pour les caissiers (+ 155%) où la part des hommes augmente de 9% à 16% des effectifs d'une période.

Répartition des salarié(e)s des 21 métiers selon le diplôme en %

	Hommes		Femmes	
	2003-2007	2009-2012	2003-2007	2009-2012
Diplôme supérieur à baccalauréat + 2 ans	17	19	14	17
Baccalauréat + 2 ans	15	15	15	16
Baccalauréat ou brevet professionnel ou autre diplôme de ce niveau	23	25	21	23
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	17	17	18	16
Brevet des collèges	10	8	9	8
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	17	15	22	20
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : EEC 2003-2007 et 2009-2012 Insee.

Champ : Salarié(e)s des 21 métiers étudiés.

Lecture : En 2003-2007, la part des hommes titulaires d'un diplôme supérieur à bac + 2 ans en Île-de-France dans les métiers où ils sont minoritaires est de 17%, celle des femmes dans les mêmes métiers de 14%. En 2009-2012 les chiffres sont respectivement de 19% et de 17%.

L'augmentation des diplômés du supérieur touche également toutes les tranches d'âge jusqu'à 50 ans. Au-delà de 50 ans cependant, la part des bac +2 et plus baisse en seconde période.

Inflation de jeunes diplômés dans certains métiers, de salariés âgés dans d'autres : ces évolutions peuvent relever de choix, de choix faute d'autre métier, d'effets des modifications touchant aux retraites, de politiques de main d'œuvre des firmes, ou de divers phénomènes impossibles à démêler.

Toujours plus d'employés

La catégorie socio-professionnelle qui augmente le plus pour les hommes dans ces métiers entre les deux périodes est celle d'employé de commerce : ils représentent 5 % des hommes employés dans ces métiers en 2003-2007 puis 7 % en 2009-2012 (respectivement 7% et 9% pour les salariées). Les professions intermédiaires de l'enseignement et de la santé progressent également, avec une évolution identique pour les hommes (de 11% à 15%) et les femmes (de 8% à 11%).

Les hommes dans les métiers où ils sont minoritaires exercent des fonctions proches de celles occupées par les femmes

Dans ces 21 métiers principalement occupés par des femmes, les hommes se répartissent entre les fonctions de gestion, comptabilité, autres fonctions et commerce, alors que les femmes, également sur les fonctions de gestion, exercent aussi des fonctions d'accueil, de saisie et de secrétariat. Les fonctions de ces salariés sont globalement stables sur les deux périodes.

La comparaison avec les fonctions exercées par les hommes dans les métiers où ils représentent plus de 30% des effectifs révèle des différences importantes. Ils exercent alors plus souvent des fonctions de production, de chantier d'exploitation ou de recherche, développement études et méthodes.

Ainsi la segmentation sexuelle entre les métiers ne se retrouve pas entre fonctions à l'intérieur des métiers occupés majoritairement par des femmes.

Répartition des salarié(e)s des 21 métiers selon la catégorie socio-professionnelle (PCS niveau 2) en %

	Hommes		Femmes	
	2003-2007	2009-2012	2003-2007	2009-2012
Cadres d'entreprise	4	3	2	3
Professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique et assimilés	11	15	8	11
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	18	13	16	12
Employés de la fonction publique	18	21	19	20
Employés administratifs d'entreprise	35	35	32	30
Employés de commerce	5	7	7	9
Personnels des services directs aux particuliers	9	7	16	16
Total	100%	100%	100%	100%

Source EEC 2003-2007 et 2009-2012 Insee.

Champ : Salarié(e)s des 21 métiers étudiés.

Lecture : en 2003-2007, la part des hommes cadres en Île-de-France dans les métiers où ils sont minoritaires est de 4%, celle des femmes dans les mêmes métiers de 2%. En 2009-2012 ces deux parts sont chacune égales à 3%.

	Hommes				Femmes			
	2003-2007		2009-2012		2003-2007		2009-2012	
	21 métiers « féminisés »	Autres métiers	21 métiers « féminisés »	Autres métiers	21 métiers « féminisés »	Autres métiers	21 métiers « féminisés »	Autres métiers
Production, chantier, exploitation	3	18	4	20	1	5	1	5
Autre fonction	16	15	15	15	9	14	10	14
Installation, réparation, maintenance	2	10	5	10	0	1	0	0
Nettoyage, gardiennage, entretien ménager	12	4	9	4	17	7	16	6
Manutention, magasinage, logistique	5	7	4	6	1	2	1	2
Accueil, saisie, secrétariat	12	1	10	1	29	11	23	9
Gestion, comptabilité	26	7	24	8	24	13	25	12
Commerce, technico-commercial	12	13	13	12	10	14	12	12
Recherche et développement, études, méthodes	6	18	8	17	3	9	4	11
Enseignement, soin aux personnes	7	7	7	7	6	25	7	28
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Source : EEC 2003-2007 et 2009-2012 Insee.

Lecture : en 2003-2007, 3% des hommes des métiers où ils sont minoritaires exercent des fonctions de production, chantier, exploitation; ils sont 18% dans les autres métiers.

Des salariés qui vieillissent dans l'entreprise

La part des hommes ayant 10 ans ou plus d'ancienneté dans l'entreprise augmente en seconde période dans ces métiers (de 40% à 43%), particulièrement passé 50 ans, avec le recul de l'âge de départ à la retraite : les salariés restent – et vieillissent – dans l'entreprise. Ce phénomène de vieillissement en activité n'est cependant pas propre aux métiers dans lesquels les hommes sont minoritaires. Mais dans les autres métiers, il ne touche que les plus de 60 ans.

... Voir qui y arrivent après 60 ans

A l'opposé, la part des salariés qui ont des anciennetés courtes (moins d'un an) augmente pour les moins de 30 ans (de 31% à 37%) dans les métiers où les hommes sont minoritaires. Ces anciennetés courtes apparaissent (0% en 2003-2007, 4% en 2009-2012) pour les 60 ans ou plus : ces salariés âgés ont donc intégré l'établissement moins d'un an avant l'enquête. Dans les autres métiers la plus grande fréquence des courtes anciennetés, globalement stable, affecte les 50-59 ans sans toucher les plus vieux.

Dans les métiers où ils sont minoritaires, les hommes de 50-59 ans ayant moins d'un an d'ancienneté viennent le plus souvent du chômage (six sur dix environ)² ; ceux qui viennent d'une autre entreprise ou d'un autre établissement sont plus nombreux en seconde période (quatre sur dix contre un sur dix en 2003-2007). S'agit-il de transferts, de restructurations, de reclassements, forcés ou non ? Ce n'est pas le cas pour les 50-59 ans des autres métiers ayant moins d'un an d'ancienneté : quatre sur dix viennent d'une autre entreprise et la moitié du chômage, quelle que soit la période. Cette différence plaide, pour les hommes exerçant des métiers où ils sont minoritaires, pour l'hypothèse de l'existence de réorientations forcées.

Les hommes sont moins souvent à temps partiel en 2009-2012

Entre 2003-2007 et 2009-2012, la part des salariés à temps partiel dans les métiers analysés diminue de 14% à 11%. La baisse la plus sensible concerne les temps de travail inférieurs au mi-temps, qui représentaient 31% de ces temps partiels sur la première période et 25% sur la seconde.

Parallèlement, la part de ces salariés souhaitant travailler plus baisse également de trois points, de 19% à 16% tous temps de travail confondus. Mais elle chute de 17% à 14% chez les salariés à temps complet et augmente de 28% à 33% chez les salariés à temps partiel.

Les évolutions ne sont cependant pas les mêmes pour tous les métiers. Ainsi, la part des salariés à temps partiel a augmenté pour les caissiers (de 31 à 49%) et les employés de maison (de 24 à 35%). A l'inverse, pratiquement plus aucun cadre de la communication ni agent hospitalier n'est à temps partiel en seconde période (alors qu'ils étaient respectivement 27% et 19% en première période).

Le jeune âge n'apparaît pas comme un facteur explicatif. En effet, certains de ces métiers (surveillants et aides-éducateurs des établissements d'enseignement, caissiers de magasin, vendeurs en habillement et articles de sport) comptent une majorité de 15-29 ans, pouvant rechercher un temps partiel en raison de la poursuite d'études, mais pas tous : ce n'est le cas ni des employés de maison ni des agents d'accueil. D'autres métiers dont plus de la moitié des salariés ont moins de 30 ans (services comptables et financiers, assistants de publicité) sont beaucoup moins touchés par le temps partiel.

Dans les métiers où les hommes représentent plus de 30 % des salariés, la fréquence du temps partiel reste constante (il concerne 6% des salariés) d'une période à l'autre. Mais la part des salariés souhaitant travailler plus diminue malgré tout de près de quatre points.

² F. Rageau, « En 2012 les recrutements en contrats à durée indéterminée n'ont retrouvé leur niveau de 2007 en Ile-de-France », Bref thématique n°38, juillet 2013, Direccte d'Ile-de-France.

Pour les temps partiels inférieurs à 80%, les salariés sont proportionnellement plus nombreux que les salariées. La multi-activité est évidemment plus fréquente en cas de temps de travail inférieur ou égal à un mi-temps chez l'employeur principal. Elle augmente sensiblement en seconde période, pour les hommes comme pour les femmes.

A l'inverse, les hommes sont moins concernés par le travail à 80%.

Plus d'horaires atypiques pour les hommes

Les hommes dans les métiers où ils représentent moins de 30% des salariés sont beaucoup plus souvent que les femmes en horaires atypiques.

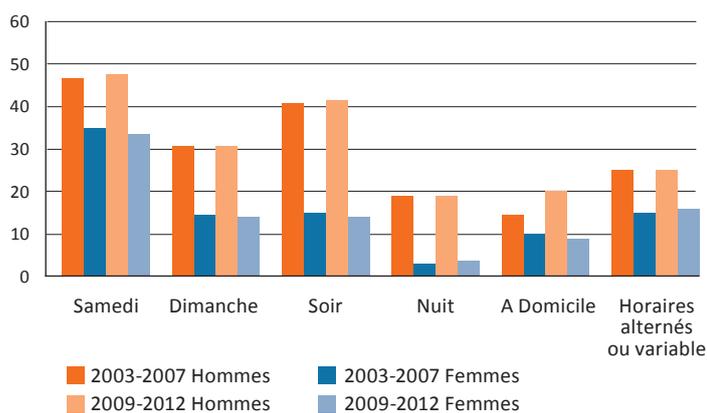
Plus en détail, dans les métiers étudiés, la part des salariés en horaires alternés ou variables reste stable à 20%.

Par contre, la part des salariés travaillant le dimanche augmente de deux points. Le travail habituel du dimanche a augmenté de façon particulièrement forte pour les agents de service hospitaliers (de 35% à 45%), les agents d'accueil (de 20% à 38%), les agents des services commerciaux des transports (de 29% à 52%) et les vendeurs en habillement (de 11% à 30%).

La proportion de salariés travaillant de nuit, que ce soit habituellement ou occasionnellement, augmente d'un point. Toutes les autres formes de travail atypiques : samedi, soirée ou à domicile sont par contre en régression sur la seconde période.

Globalement, les salariés des autres métiers sont beaucoup plus fréquemment en horaires atypiques que ceux des 21 métiers analysés. Les évolutions entre les deux périodes sont différentes de celles que connaissent les salariés (hommes) dans l'ensemble des autres métiers. Pour ces derniers, c'est le travail à domicile qui augmente (+26%, probablement lié au développement du télétravail), le reste demeurant très stable.

Les salarié(e)s des 21 métiers étudiés en horaires atypiques et travaillant à domicile (en %)



Source EEC 2003-2007 et 2009-2012 Insee.

Lecture : sur la période 2003-2007, 48% des hommes travaillent le samedi dans les métiers où ils sont minoritaires contre 34% des femmes.

³ Voir l'encadré méthodologique pour la définition des horaires atypiques.

⁴ Arnaud Montus, « Suite à la réforme de l'obligation d'embauche en alternance, les grandes entreprises ont augmenté leur recours à ces mesures », Bref thématique n°46, juillet 2014, Sese, Direccte d'Ile-de-France

Stéphanie Mignot-Gérard, Constance Perrin-Joly, François Sarfaty, Nadège Vezinat, « L'apprentissage dans l'enseignement supérieur ou l'art d'une relation à trois », Connaissance de l'emploi n°119, mars 2015, CEE : « Dans les entreprises bancaires de l'enquête, la formation en alternance est utilisée pour diversifier les canaux de recrutement et ouvrir ce marché du travail à de nouveaux profils. Elle permet des pré-recrutements qui servent à tester une année durant les jeunes salariés (de Larquier, Tuchsirer, 2012). En outre, ces jeunes constituent une main-d'œuvre peu chère dans la mesure où les employeurs rémunèrent les apprentis sur une base inférieure au Smic et bénéficient d'une exonération quasi totale des cotisations salariales. »

Les hommes de ces métiers

sont un peu plus souvent que les femmes en CDD

16% sont en CDD en 2003-2007 (15% en 2009-12). Le chiffre est de 12% pour les femmes sur les deux périodes. C'est l'inverse dans l'ensemble des autres métiers, où 8% des hommes sont en CDD contre 12% (première période) et 11% (seconde période) des femmes.

L'augmentation de la part des CDD est conforme à ce qui est constaté dans l'ensemble des métiers.

Augmentation de l'apprentissage, plus fort que dans les autres métiers

La part de l'apprentissage, contrat peu répandu dans les métiers considérés, croît entre les deux périodes pour les salariés, bien plus considérablement que pour les salariées.

Ce n'est pas le cas dans les autres métiers : la répartition par type de contrat y reste stable d'une période à l'autre.

La place de l'apprentissage est sensiblement plus importante entre 2009 et 2012 qu'entre 2003 et 2007 pour les employés des services techniques des assurances (de 0% à 13%), les employés des services commerciaux de la banque (de 0% à 6%), la maîtrise et les techniciens administratifs (de 0% à 4%), les employés administratifs des autres services des entreprises (de 4% à 7%) et des services comptables et financiers (de 4% à 6%). Ce sont des postes proposés souvent dans de grandes entreprises, et dans des secteurs très utilisateurs d'alternance, tels la banque et l'assurance⁴. L'évolution relevée est donc conforme à celle de l'apprentissage en général.

Catherine Daniel

Hélène Chamboredon

Dirreccte d'Ile-de-France / Sese

Méthodologie

L'enquête Emploi en continu

L'enquête Emploi en continu (EEC) a été mise en place à partir du 3^e trimestre 2001. Elle s'est officiellement substituée à l'enquête annuelle le 1^{er} janvier 2003.

La collecte est réalisée tout au long de l'année auprès d'un échantillon représentatif de ménages. Un même ménage est interrogé six trimestres consécutifs, par visite pour la première et la dernière interrogation et par téléphone pour les autres entretiens.

Le nombre d'aires géographiques dans lesquelles la population des ménages est interrogée dans chaque région a été déterminé sur la base d'une répartition proportionnelle de l'échantillon par région. Lors des opérations de pondération, c'est plus précisément la population des logements ordinaires détaillée par sexe et âge quinquennal au niveau régional qui est utilisée comme information de calage.

L'enquête fournit des données originales sur les professions, l'activité des femmes et des jeunes, la durée du travail, les emplois précaires et les salaires. Elle permet de mieux cerner la situation des chômeurs ainsi que les changements de situation vis-à-vis du travail : passage de la scolarité à la vie professionnelle, de l'activité à la retraite, changements de profession. L'enquête Emploi en continu comporte des données détaillées sur la formation.

Pour la présente analyse cinq années d'enquête ont été cumulées avant 2008 (2003 à 2007) et quatre années après 2008 (2009 à 2012), afin de disposer d'un nombre raisonnable d'unités statistiques. Les pourcentages mentionnés représentent donc une moyenne sur les deux périodes articulées autour de l'année dite de crise. La neutralisation de 2008 correspond à l'un des objectifs de l'étude, analyser les métiers « féminisés » avant et après la crise et ses conséquences.

Les métiers dans lesquels les hommes sont minoritaires

Pour analyser la position et les caractéristiques des hommes dans les métiers « féminisés » en Ile-de-France avant et après 2008, le seuil a été fixé à moins de 30% d'hommes et 50 individus au moins dans le métier. De ce fait une série de métiers dans lesquels les hommes représentent moins de 30% des salariés ne peut être suivie sur les deux périodes étant donné le trop faible nombre d'individus sur l'une des périodes.

Métiers dans lesquels les hommes sont minoritaires sur une période au moins mais exclus de l'étude en raison de leur trop faible effectif

421b - Professeurs des écoles

422a - Professeurs d'enseignement général des collèges

431f - Infirmiers en soins généraux, salariés

433a - Techniciens médicaux

522a - Agents de constatation
ou de recouvrement des Impôts,
du Trésor, des Douanes

526a - Aides-soignants
(de la fonction publique ou du secteur privé)

344d - Pharmaciens salariés

421a - Instituteurs

462d - Animateurs commerciaux des magasins de vente,
marchandiseurs (non cadres)

467c - Professions intermédiaires techniques
et commerciales des assurances

525a - Agents de service des établissements primaires

525b - Agents de service des autres établissements
d'enseignement

541d - Standardistes, téléphonistes

542a - Secrétaires

562b - Coiffeurs salariés

563b - Aides à domicile, aides ménagères,
travailleuses familiales

Les horaires atypiques

Les horaires atypiques comprennent le travail de nuit, le travail posté et le travail de fin de semaine. Dans l'enquête Emploi sont considérés, pour cette étude, comme horaires atypiques :

- les horaires alternés : 2x8, 3x8, équipes
 - le travail du soir : entre 20 heures et minuit
 - le travail de nuit : entre minuit et 5 heures
 - le travail habituel ou occasionnel du samedi et du dimanche.
- La définition légale du travail de nuit (21 heures-6 heures) recouvre le travail de nuit et de soirée de l'enquête Emploi.

Pour en savoir plus

- Amine Chamkhi, Fabien Toutlemonde : « **Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes** », Dares Analyse n°082, novembre 2015.
- Julie Argouarc'h, Oana Calavrezo : « **La répartition des hommes et des femmes par métiers - Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans** », Dares Analyse n°079, décembre 2013.
- Marie Buscatto et Bernard Fusulier, « **Présentation. Les "masculinités" à l'épreuve des métiers "féminins"** », Recherches sociologiques et anthropologiques, 44-2 | 2013.
- Thomas Couppié, Dominique Epiphane (2008), « **Hommes et femmes minoritaires dans la profession : le bonheur à quel prix ?** », in Yvonne Guichard-Claudic, Danièle Kergoat, & Alain Vilbrod (dir.), 2008, « **L'inversion du genre : Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement** », Rennes, Presses universitaires de Rennes.
- Thomas Couppié, Arnaud Dupray, Stéphanie Moullet, « **Les effets de moyen-terme de la ségrégation professionnelle selon le genre sur le salaire des hommes et des femmes** », Échanges du Céreq, Collection Relief n°34, mai 2011, Les nouvelles ségrégations scolaires, et professionnelles, 18^e journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Toulouse, 19-20 mai 2011.
- Elian Djaou, Pierre-François Large, « **L'imaginaire dans les rapports de genres dans le champ du travail social** », Sociologies pratiques 1/2007 (n° 14).
- François Fatoux, Rachel Silvera, « **La place des hommes dans les accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle** », ORSE, Mars 2011. Un quart des 40 textes analysés traitent des hommes dans les métiers féminisés.
- Pascale Molinier, « **Le masochisme des femmes dans le travail : mythe sexiste ou défense professionnelle ?** », Psychologie clinique et projective 1/ 2006 (n° 12), p. 211-230
Autres travaux de Pascale Molinier, Christophe Dejours, Danièle Kergoat, Helena Hirat etc.
- Fanny Zanferrari : « **Interprétations masculines et attentes féminines à l'égard des hommes dans le travail social** », Le Portique [En ligne], Archives des Carnets du Genre, Carnet 1-2005.