

Parité. Ces métiers qui ont toujours un sexe

Les femmes représentent 48 % de la population active, mais seulement trois familles de métiers (soit 5,5 % des emplois) sur 85 affichent un tel ratio. Malgré les efforts, les préjugés sexistes et les stéréotypes continuent à peser dans l'orientation et l'accès aux métiers.

À la rentrée 2016, Suzanne est en apprentissage BTS « métiers de l'eau » dans une entreprise de chauffage urbain. Avant cela, elle avait déjà fait une première année de formation pour obtenir ce diplôme plutôt « masculin ». Mais elle n'avait pas pu la valider, faute d'entreprise pour l'accueillir en stage. Elle avait pourtant mené ses recherches pendant plus de six mois. « Dans ma classe, nous étions 9 filles sur 20 garçons, se rappelle-t-elle. Au début de la période des stages, dix élèves étaient sans entreprise dont six filles... » Les pouvoirs publics et les branches professionnelles font de réels efforts pour promouvoir l'accès des femmes aux métiers en majorité masculins. Mais le terrain ne suit pas toujours. « Les progrès technologiques ont réduit la pénibilité de certaines tâches. Ça ne peut plus être un argument, estime Patrick Liébus, président de la Capeb (Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment) et auteur d'un avis du Cese sur le sujet (« Agir pour la mixité des métiers » – novembre 2014). Dans l'artisanat, les filières de formation ont mené une politique volontariste pour accueillir les filles, ce qui a contribué à modifier positivement l'image de ces métiers. Il existe encore l'obstacle de l'aménagement des locaux (vestiaires et sanitaires séparés pour les femmes), surtout dans les petites entreprises. Mais, pour le reste, c'est une question de lutte contre des préjugés encore très forts. »



à mes collègues hommes qui ne connaissent rien à la mécanique. Et puis, il y a les femmes qui me demandent comment je fais pour rester féminine... »

Aujourd'hui chef d'atelier dans un grand magasin de sport, Julie est moins payée que les hommes au même poste. Et elle se souvient qu'au début de sa formation elle partait déjà avec un « handicap » : « J'adorais le vélo mais, contrairement à mes collègues hommes, je ne bricolais pas la mécanique depuis que j'avais 13 ans... »

Un homme dans un métier «féminin» est bien accueilli. Une femme dans un métier «masculin» est suspectée.

LE DISCOURS ET LA PRATIQUE

« Quand on interroge des jeunes, ils affirment qu'il n'y a pas de différences entre hommes et femmes face aux métiers, constate Françoise Vouillot, enseignante-chercheuse en psychologie de l'orientation (Cnam-Inetop) et membre du Haut Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes (1). Mais dans la pratique ils sont diablement animés par les mêmes conceptions essentialistes que leurs aînés. » L'idée par exemple que certains métiers réclament de la force (bâtiment, construction, certains métiers de l'industrie) et que ceux de la puériculture et de l'esthétique relèveraient de qualités « naturelles » attribuées aux femmes persiste dans les esprits. Ces préjugés, moins assumés mais

bien présents dans les autres secteurs, pèsent dans l'orientation. Mais ils n'ont pas les mêmes effets au moment d'entrer dans la vie professionnelle. « Il y a une asymétrie. Si l'on excepte les métiers de la petite enfance où il y a soupçons d'homosexualité ou de pédophilie, les hommes sont en général bien accueillis dans les métiers majoritairement féminins. À l'inverse, une femme dans un métier dit d'hommes sera soupçonnée de n'être pas à la hauteur. Il y a un sentiment d'illégitimité. » Au minimum, c'est « louche ». L'expérience de Julie, reconvertie dans la mécanique de cycle, l'illustre. « Mon chef d'atelier m'a interrogée sur mon orientation sexuelle. C'est moi qui suis pleine de cambouis, mais des clients s'adressent

LA MIXITÉ PARTOUT

« La répartition des rôles et les stéréotypes sexistes se forment tôt et pèsent ensuite sur les choix d'orientation sans que l'école ne contribue à les déconstruire », résume Patrick Liébus. Pour Françoise Vouillot, c'est le problème de fond. « L'égalité n'aura pas cours tant que l'on n'aura pas instauré la mixité partout. » C'est-à-dire « désexué » les rôles et activités prescrits aux filles et aux garçons dans le jeu, les loisirs, l'organisation domestique, les métiers et les carrières. « L'école a un rôle essentiel, poursuit la chercheuse. Il faut former les enseignants à la déconstruction de ces préjugés. » ★

MARION ESQUERRÉ

(1) Auteure de l'ouvrage « Les métiers ont-ils un sexe ? » Éditions Belin.

/// EN BREF

RECRUTEMENT

Des emplois de techniciens dans le diagnostic immobilier L'entreprise Meilleurdiag, spécialiste du diagnostic immobilier basée à Grenoble, recherche des techniciens de diagnostic immobilier (amiante, plomb, gaz, DPE, électricité) pour ses activités en Isère, Bas et Haut-Rhin, Meurthe-et-Moselle et Yvelines. Débutants acceptés à condition d'un bac + 2 dans le bâtiment.

Rens. : <http://recrutement.meilleurdiag.com/>

2017

(Un peu) plus de femmes dans la représentation des salariés

En application de la loi Rebsamen, depuis le 1^{er} janvier, lors de la négociation du protocole

PME. L'aide à l'embauche a boosté les longs CDD

Au premier semestre 2016, le nombre d'embauches en CDD d'au moins six mois a augmenté de 37 % dans les TPE, d'environ 30 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés et d'environ 20 % dans celles de 50 à 250 salariés. Dans une étude publiée le 29 décembre, l'Insee estime que l'aide à l'embauche dans les PME a eu un effet réel sur le recours aux CDD longs. En revanche, elle ne semble pas en avoir eu sur le recours au CDI.

préélectoral, un employeur doit renseigner la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral et en informer également les salariés. De leur côté, les organisations syndicales doivent composer leur liste en respectant ces proportions et en alternant les candidats selon leur sexe jusqu'à « épuisement » des candidats de l'un des sexes.

2017 (BIS)

(Un peu) plus de droits pour les syndicats

Jusqu'au 31 décembre, la faculté de mettre à disposition des tracts et publications syndicaux sur l'intranet et/ou sur la messagerie électronique nécessitait un accord d'entreprise. Désormais, en vertu de la loi travail, un accord d'entreprise pourra prévoir l'usage d'outils numériques autres que l'intranet et le mail, si l'entreprise en dispose. Et surtout, à défaut d'accord, les syndicats pourront quoi qu'il en soit passer par un site syndical sur l'intranet de l'entreprise – s'il en existe.

/// VOS DROITS

Drogues. Quand votre employeur peut vous « tester »

Le Conseil d'État a invalidé début décembre (CE 5 déc. 2016, n° 394178) un arrêté de la cour administrative de Marseille qui avait jugé illicite un règlement intérieur prévoyant le recours aux tests salivaires de dépistage des drogues sur certains salariés. Le Conseil a étudié deux aspects du sujet. Pour commencer, il a constaté que rien, dans le Code de la santé publique, n'interdisait l'utilisation de cette méthode par un non-professionnel. Un test salivaire de détection instantanée d'une consommation récente ne peut pas être assimilé à un acte de biologie médicale impliquant obligatoirement l'intervention d'un professionnel. Il ne nécessite pas non plus l'avis d'un médecin puisqu'il n'a pas vocation à apprécier l'aptitude médicale des personnes testées.

Garanties. Dans un second temps, le Conseil d'État s'est intéressé au bien-fondé et aux conditions de l'utilisation de ce test par l'employeur. Selon lui, le règlement intérieur en question offrait suffisamment de garanties aux salariés pour que

la mesure soit justifiée et proportionnée au but recherché. Les contrôles aléatoires n'étaient réservés qu'aux salariés occupant un poste où l'usage de stupéfiants représentait un danger particulièrement élevé. L'employeur et le supérieur hiérarchique pratiquant ces tests étaient tenus par le règlement de respecter le secret professionnel sur les résultats obtenus. Enfin, les salariés pouvaient obtenir une contre-expertise médicale à la charge de l'employeur.

Sanction. Pour conclure, le Conseil d'État a estimé que l'employeur était en droit d'user de son pouvoir disciplinaire contre un salarié contrôlé positif au test salivaire. Selon la haute juridiction administrative, les dispositions du règlement intérieur qui prévoyaient l'usage de ces tests puis la possibilité d'une sanction en cas de résultat positif « ne portaient pas aux droits des personnes et aux libertés individuelles une atteinte disproportionnée par rapport au but recherché ».

M. E.



PIERRE TROVEL

LA CHRONIQUE DE
GÉRARD FILOCHE

L'inspection du travail muselée

Ce n'est toujours pas réglé et nous y revenons : c'est une affaire grave pour tous les salariés. L'intersyndicale du ministère du Travail – Unsa, SUD, CGT, FO, SNU, CNT – a lancé une pétition pour le retrait du projet de Code de déontologie qui, après la loi El Khomri, veut museler l'inspection du travail. La confédération CGT a saisi l'OIT (Organisation internationale du travail) sur la réforme et sur « l'affaire Tefal » à Chambéry où une inspectrice a été victime d'une coalition locale de notables, dès 2013.

Le projet de Code de déontologie menace la liberté d'expression des agents, ceux-ci se voyant interdire toute expression ou manifestation de convictions personnelles. Mais est-ce nuire à la considération du système d'inspection de dire que l'administration du travail n'a pas été à la hauteur dans le dossier Tefal en ne soutenant pas l'inspectrice Laura Pfeiffer? Est-ce nuire à la considération du

système d'inspection que de dire que la décision d'autorisation de licenciement de la ministre concernant les salariés d'Air France ne tient pas debout juridiquement?

Veulent-ils une administration du travail à l'image de l'administration pénitentiaire où une conseillère d'insertion et de probation a vu la commission disciplinaire proposer sept jours d'exclusion avec sursis pour avoir exprimé des critiques dans les colonnes de « l'Humanité ».

Rappelons encore et encore : entre 1906 et 1912, un inspecteur du travail, Pierre Hamp, tenait des chroniques sur ce qu'il découvrait dans les entreprises, et ce, dans le journal de Jean Jaurès, « l'Humanité » : est-ce interdit un siècle plus tard?

S'agit-il en fait d'empêcher les agents de s'exprimer sur la détérioration de leurs conditions de travail ou sur un service public dégradé du fait des suppressions de postes? Nous continuons donc à exiger le retrait de ce décret issu d'une loi votée en 49-3. On peut se demander si l'usage du 49-3 pour une loi de cette importance était bien déontologique... ★