

Métiers et parcours professionnels des hommes et des femmes

Monique Meron, Laure Omalek et Valérie Ulrich*

Les métiers mixtes restent relativement rares. Pourtant, les femmes débutantes, ayant terminé leurs études depuis moins de cinq ans, sont plus nombreuses que leurs aînées dans certaines professions qualifiées. Mais la polarisation entre hommes et femmes s'est plutôt accentuée du côté des professions moins qualifiées. Ainsi, ils et elles s'orientent souvent vers des métiers différents et leurs trajectoires professionnelles ne se déroulent pas de la même façon. L'infirmière ou la secrétaire n'auront pas les mêmes perspectives de carrière que le technicien ou l'ouvrier qualifié. Un même métier ne s'inscrit pas de la même manière, ni toujours au même moment, dans les parcours des hommes et des femmes. Un vendeur n'a pas le même avenir qu'une vendeuse, une femme ingénieur ne fera pas la même carrière qu'un homme de la même profession, et ce d'autant plus qu'ils et elles n'arrivent pas dans le métier aux mêmes âges et n'y restent pas le même temps. Globalement, les promotions et les changements de métier concernent beaucoup plus souvent les hommes que les femmes.

De fait, les métiers n'ont pas tous la même dynamique. Certains s'adressent plutôt à des hommes et des femmes peu expérimentés. Il s'agit parfois d'emplois de courte durée dans lesquels s'insèrent de jeunes chômeurs ou inactifs peu diplômés (vendeurs, employés de l'hôtellerie et de la restauration, ouvriers non qualifiés), ou encore d'emplois offrant des perspectives de carrière vers d'autres domaines professionnels à des jeunes plus diplômés (ingénieurs de l'informatique par exemple). D'autres métiers recrutent surtout des hommes, plus expérimentés, qui sont conduits à changer souvent d'employeur, sans passage par le chômage, tout en restant dans la même famille professionnelle. On y trouve des métiers exigeant un diplôme spécifique du supérieur (médecins) ou professionnel (bouchers, charcutiers, boulangers). Par ailleurs, de nombreux métiers, plutôt occupés par des personnes en milieu de carrière, offrent une stabilité chez le même employeur et dans le même domaine professionnel, mais les changements de poste et les promotions y sont souvent nombreux (enseignants, employés de la fonction publique ou de la banque). Enfin, les métiers employant plutôt des personnes en fin de carrière sont de deux types : d'une part, ceux qui offrent des promotions sans changer d'entreprise et concernent majoritairement des hommes (ingénieurs et cadres de l'industrie) ; d'autre part, ceux qui s'adressent presque exclusivement à des femmes issues du chômage ou de l'inactivité (services à la personne). Dans ces différentes catégories, un même métier ne va donc pas toujours se classer au même endroit selon qu'il est exercé par un homme ou par une femme.

Chaque métier a sa dynamique. Il y a les métiers où l'on passe toute sa vie, ceux que l'on quitte rapidement, ceux qui permettent d'évoluer vers d'autres professions (Lainé F., 2004 ; Ulrich V., 2009). Il y a aussi des métiers exercés plutôt par des hommes et d'autres où les femmes sont plus nombreuses : phénomène relativement récent, la généralisation de l'activité féminine est loin d'être uniforme dans l'ensemble des professions (Meron M. et alii, 2006 ; Meron M., 2008). Sur le marché du travail, les demandes des employeurs sont confrontées

* Monique Meron, Laure Omalek et Valérie Ulrich, Dares

aux caractéristiques de la main-d'œuvre disponible ; du côté des individus, mobilités professionnelles et parcours personnels se conjuguent différemment selon les métiers exercés. La bonne compréhension des modes d'alimentation et de sortie des professions est un élément essentiel dans l'analyse de ces interactions, qui éclaire sur le fonctionnement du marché du travail et les formes d'ajustement nécessaires, notamment dans le cadre de la prospective des métiers et qualifications (Chardon O., Estrade M.-A., 2007).

Un panorama transversal des métiers est d'abord dressé, selon le temps écoulé depuis la fin des études, le diplôme et le sexe des personnes qui les exercent, en s'appuyant sur les enquêtes Emploi les plus récentes (moyenne de 2006 à 2008). Ce panorama actuel distingue ainsi les métiers des débutants (définis comme ayant terminé leurs études initiales depuis moins de 5 ans) de ceux occupés par des personnes plus expérimentées, et compare, dans un même métier, la répartition des hommes et des femmes parmi les débutants à celle des plus anciens.

Cette photographie interroge sur la manière, plus structurelle, dont on entre dans les professions et dont on en sort. Elle est complétée par une analyse des métiers selon leur mode d'accès, le moment de la carrière où ils interviennent et la mobilité professionnelle sur cinq ans des personnes qui les exercent, à partir de la dernière enquête Formation et Qualification Professionnelle (FQP, 2003). Du « petit boulot » aux emplois de fins de carrières en passant par les métiers nécessitant une certaine expérience, la typologie obtenue renvoie en filigrane aux trajectoires des personnes et permet de mieux comprendre les mécanismes d'ajustements du marché du travail (internes à l'entreprise, professionnels, externes). Les métiers sont ici distingués selon la nomenclature des familles professionnelles (*encadré 1*). Ce classement peut,

Encadré 1

Sources et nomenclature utilisées

Les familles professionnelles : un outil original de classification des métiers

La nomenclature des familles professionnelles est l'une des principales classifications des métiers utilisées en France. En 2003, elle est composée de 22 « domaines professionnels » qui se décomposent en 86 « familles professionnelles » (FAP). Les domaines professionnels* rassemblent des familles relevant de niveaux de qualification différents mais ayant une certaine proximité, basée sur l'activité des personnes et non sur celle de l'entreprise pour laquelle ils travaillent (sauf dans une certaine mesure, pour le domaine « Fonction Publique, professions juridiques »). Par exemple, le domaine professionnel « Électricité et électronique » est composé des FAP suivantes : « Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique », « Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique » et « Techniciens, agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique ». Les FAP rassemblent des métiers qui se situent au même niveau de qualification, font appel à des compétences communes et s'exercent sur la base

de « gestes professionnels » voisins. Au niveau le plus fin de la nomenclature, on distingue 237 métiers.

Parmi les métiers de l'industrie, les ingénieurs et cadres forment un domaine professionnel en soi. Les cadres du tertiaire sont à l'inverse classés dans les mêmes domaines professionnels que leurs homologues employés ou professions intermédiaires. Par exemple, les « Employés et techniciens des banques », les « Employés et techniciens des assurances » et les « Cadres des banques et des assurances » sont classés dans le domaine professionnel « Banques et assurances ». Ces choix de classement ont nécessairement un impact sur les mobilités professionnelles mesurées. Les regroupements de familles professionnelles au sein d'un domaine professionnel résultent en effet en partie du type de mobilité observé.

Les familles professionnelles sont construites à partir des Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS) au niveau le plus fin. Cette nomenclature est celle des enquêtes

* Ils correspondent à la lettre composant le premier caractère du code de la FAP.

Encadré 1 (suite)

de l'Insee utilisées ici. La traduction en familles professionnelles s'effectue donc par une simple table de passage.

L'enquête Emploi en 2006, 2007 et 2008

L'enquête Emploi est menée chaque année en continu par l'Insee auprès des ménages ordinaires de France métropolitaine. Chaque trimestre, environ 70 000 individus de 15 ans et plus répondent à l'enquête ; ils sont interrogés six trimestres consécutifs.

Dans cette étude, les résultats des trois années 2006 à 2008 ont été concaténés pour obtenir un échantillon plus large et des résultats plus solides au niveau des familles professionnelles**. On peut ainsi obtenir un grand degré de détail et distinguer par exemple les hommes et les femmes selon le temps écoulé depuis la fin des études (moins de 5 ans, 5 à moins de 15 ans, 15 à moins de 25 ans, 25 ans et plus) dans la plupart des métiers. La date de sortie de formation initiale est celle de la première interruption de plus d'un an dans le parcours de formation (études scolaires ou universitaires, y compris l'apprentissage s'il est effectué dans la continuité de la scolarité).

L'enquête Formation et qualification professionnelle de 2003

La sixième enquête Formation et qualification professionnelle (FQP) a été réalisée par l'Insee en 2003. Elle porte sur l'ensemble des personnes de 18 à 65 ans, résidant en ménage ordinaire en France métropolitaine. Afin d'observer la mobilité professionnelle entre métiers sur les cinq années écoulées entre 1998 et 2003, la population étudiée a été ici restreinte aux personnes ayant fini leur scolarité avant 1998, en emploi en 1998 (salariées ou non) et non encore retraitées en 2003 (en emploi, au chômage ou en inactivité à cette date). Cet échantillon comporte 22 888 personnes.

Le repérage des changements de métiers...

Les enquêtés sont d'abord interrogés sur leur situation professionnelle à la date de l'enquête (entre avril et juillet 2003), les caractéristiques de leur emploi (ou celles du dernier emploi occupé s'il est postérieur à 1998). Ils décrivent ensuite

la situation professionnelle et l'emploi occupé cinq ans avant la date de l'enquête (l'emploi de 1998). En confrontant la FAP de 1998 à celle de 2003, pour les personnes en emploi à ces deux dates, on peut distinguer les changements de métier au sens de la nomenclature utilisée.

... et les indicateurs de parcours professionnels entre 1998 et 2003

L'enquête comporte un calendrier qui aide à reconstituer les différents épisodes des parcours professionnels entre 1998 et 2003. Un épisode prend fin par un changement d'entreprise ou une mise à son compte, une sortie vers le chômage ou l'inactivité, un changement de poste ou de fonction ou une promotion au sein de la même entreprise, administration ou établissement public. Cette division du parcours professionnel en épisodes repose sur les déclarations des personnes. En particulier, les notions de promotion et de changement de poste ou de fonction sont laissées à leur libre interprétation.

Plusieurs indicateurs de mobilité ont pu ainsi être construits :

- le mode de recrutement dans l'emploi de 1998 (en premier poste, suite à un épisode de chômage ou d'inactivité, suite à une promotion interne, suite à un changement en interne de poste ou de fonction sans promotion ou directement d'une entreprise à l'autre),
- l'occurrence d'au moins une promotion au sein d'une entreprise entre 1998 et 2003,
- l'occurrence d'au moins un changement de poste ou de fonction (sans promotion) au sein d'une entreprise entre 1998 et 2003,
- le nombre d'employeurs différents entre 1998 et 2003,
- le changement ou non de métier entre 1998 et 2003.

Les changements de métiers observés entre 1998 et 2003 se font souvent, mais pas nécessairement, à l'occasion d'un changement d'employeur ou au sein de l'entreprise lors d'un changement de poste ou de fonction ou lors d'une promotion. Inversement, les changements d'employeurs, les changements de postes ou de fonctions et les promotions n'entraînent pas nécessairement un changement de métier. Par ailleurs, les métiers exercés sur la période 1998-2003, en dehors de ceux de 1998 et 2003, ne sont pas connus.

** Les données utilisées tiennent compte des révisions de codage des PCS du printemps 2009.

comme tout autre, masquer certaines différences entre les fonctions exercées par les hommes et les femmes d'une profession donnée. Cependant, au-delà de ces différences, très souvent, un même métier n'intervient pas de la même façon dans la trajectoire d'une femme ou dans celle d'un homme ; il ne sera pas abordé de la même manière, ni au même moment, et n'aura pas les mêmes conséquences sur l'avenir professionnel des unes et des autres.

Certains métiers recrutent souvent des débutants, diplômés ou non ...

Certains métiers emploient, en proportion, beaucoup de débutants : entre 15 % et 20 % de ceux qui les exercent ont achevé leurs études initiales depuis moins de cinq ans¹ en 2006-2008². Cette part des débutants est importante dans beaucoup de métiers peu qualifiés de l'industrie, du bâtiment et de la manutention, mais aussi dans le commerce (vendeurs, caissiers), l'hôtellerie restauration et dans des services comme la coiffure (*figure 1*). Parmi ces professions, certaines, peu attractives en termes de salaire et de conditions de travail, sont confrontées de façon structurelle à un important *turn-over* (bâtiment, hôtellerie ou restauration par exemple). La forte présence de débutants s'explique alors par le fait que ceux qui exercent ces métiers les quittent rapidement et que les employeurs ne cherchent pas ou peinent à recruter des personnes plus expérimentées. Le lien entre formation et métier est parfois très tenu car les employeurs font appel à des jeunes qui n'ont pas forcément la spécialité requise (Alonzo P., Chardon O., 2006 ; Couppié T. *et alii*, 2009). Dans d'autres métiers peu qualifiés (caissiers, manutentionnaires, agents de sécurité), les employeurs recrutent aussi des jeunes issus de spécialités très diverses. Ces métiers demeurent ouverts aux jeunes sans diplômes. Par ailleurs, certains métiers d'ouvriers peu qualifiés offrent aussi des opportunités d'évolution vers des emplois plus qualifiés dans le même domaine professionnel.

De plus, l'apprentissage est une voie d'accès privilégiée des jeunes dans certains métiers, par exemple dans la mécanique, l'électricité-électronique, le bâtiment (surtout dans le second œuvre, où les apprentis occupent un quart des postes les moins qualifiés), parmi les coiffeurs ou esthéticiens et certains métiers de bouche.

Pour d'autres métiers, plus qualifiés, la part élevée de débutants est à rapprocher d'une croissance des effectifs, qu'il s'agisse du développement récent d'un métier relativement nouveau, ou d'une accélération des recrutements d'un métier en expansion (parfois en lien avec la conjoncture économique). Ainsi, les débutants sont particulièrement nombreux parmi les informaticiens, les personnels d'études et de recherche, les infirmiers ou autres professions paramédicales. On trouve aussi beaucoup de jeunes diplômés parmi les professionnels de la communication et de l'information, des arts et des spectacles, ou dans l'action sociale, culturelle et sportive. Certaines professions nécessitent l'obtention d'un diplôme spécifique comme les professions de la santé, dont l'accès est soumis à des quotas ou à un *numerus clausus*. D'autres au contraire font appel à des compétences plus générales et à des formations variées comme les métiers de l'information ou les cadres administratifs (Chardon O., 2004).

... d'autres recrutent en cours de carrière, favorisent les promotions internes ou les reconversions

L'accès à certains postes, d'encadrement notamment, suppose de disposer d'une expérience professionnelle ; ils sont donc peu ouverts aux jeunes débutants. Certains métiers donnent la priorité aux promotions internes. Ainsi, les métiers qualifiés du bâtiment et de l'industrie s'adressent souvent à des personnes ayant acquis des compétences sur le tas, ouvrant alors des perspectives à des salariés embauchés précédemment sur des postes moins qualifiés.

1. Hors apprentis ou étudiants.

2. Ce panorama est une moyenne sur la période la plus actuelle mais on n'étudie pas ici les fluctuations les plus conjoncturelles de l'emploi, notamment sur les recrutements.

Certains métiers de conducteurs offrent également une possibilité de reconversion à des salariés en cours de carrière. Enfin, des postes de cadres sont aussi pourvus grâce à la promotion interne comme dans la banque et les assurances, où les jeunes sont souvent recrutés d'abord comme employés ou techniciens dans la même société. Ces métiers, à forte promotion interne, concernent plutôt des hommes.

D'autres métiers recrutent rarement des débutants, sans toutefois offrir de progression de carrière (Alonzo P., Chardon O., 2006). Ainsi, les emplois d'assistantes maternelles, d'aides à domicile ou d'agents d'entretien, peu attractifs pour les jeunes, font essentiellement appel à des femmes après une période de chômage ou d'inactivité, par exemple après avoir élevé leurs enfants.

Plus de mixité parmi les débutants que chez les plus anciens dans les métiers qualifiés...

Avec la généralisation de l'activité féminine, les emplois des jeunes femmes sont plus diversifiés qu'avant et la parité a progressé dans certains métiers. Toutefois, peu d'hommes s'orientent vers les métiers réputés « féminins » dans la santé, les services à la personne et l'éducation des jeunes enfants et l'on compte très peu d'ouvrières dans le bâtiment et la réparation automobile. Globalement, la polarisation professionnelle entre hommes et femmes reste forte (Meron M. *et alii*, 2006). Tous comptes faits, les métiers mixtes³ sont rares et cette segmentation du marché du travail va souvent de pair avec des conditions d'emploi différentes (*encadré 2*).

La comparaison de la mixité des métiers selon le temps écoulé depuis la fin des études donne une première idée des dynamiques en cours. Actuellement les jeunes femmes sont plus nombreuses que leurs aînées dans certains métiers ; cette diversification concerne essentiellement les métiers qualifiés. La forte élévation des diplômes acquis au fil des générations et les bonnes performances scolaires des filles expliquent en partie ce phénomène (Meron M., 2008 ; Meron M., Omalek L., 2009). En effet, elles sortent maintenant du système éducatif avec des niveaux de formation en moyenne supérieurs à ceux des garçons et, quels que soient le niveau et la spécialité du diplôme considéré, elles réussissent presque partout mieux qu'eux (Rosenwald F., 2006). Pour autant, filles et garçons ne s'orientent pas vers les mêmes types d'études supérieures ; même à série de baccalauréat équivalente, les jeunes femmes entament moins souvent des études scientifiques et les jeunes hommes choisissent rarement des disciplines littéraires. À l'université, la part des femmes (59 % en moyenne) varie fortement selon la discipline, et elles sont souvent majoritaires en cursus licence et en master, mais minoritaires (42 %) au niveau du doctorat (Ministère de l'Éducation nationale, 2008).

Les jeunes diplômées du supérieur sont très nombreuses à se diriger vers les métiers de l'enseignement : en moyenne sur la période 2006-2008, plus de sept professeurs sur dix ayant achevé leurs études depuis moins de 5 ans sont des femmes (72 %) contre 62 % parmi ceux dont cette ancienneté dépasse 25 ans. C'est surtout dans l'enseignement supérieur que la présence des femmes est plus importante parmi les débutants que chez les plus âgés, même si elles y restent globalement minoritaires (moins de quatre enseignants du supérieur sur dix sont des femmes contre six sur dix dans le secondaire et huit sur dix dans le primaire). Les femmes sont devenues largement majoritaires parmi les débutants dans les professions du droit (57 % contre 35 % parmi les plus anciens), de l'information et de la communication, et parmi les médecins (59 % des débutants sont des femmes contre 38 % des plus anciens) ; (*figure 2a*). Dans d'autres professions qualifiées où elles restent minoritaires, les femmes sont aussi nettement plus nombreuses parmi les débutants : elles représentent ainsi 39 % des ingénieurs et cadres techniques de l'industrie sortis depuis moins de 5 ans du système éducatif contre seulement 9 % des plus anciens, 34 % des personnels d'étude et de recherche débutants contre 13 % des plus anciens.

3. Comptant 40 à 60 % de femmes.

1. Caractéristiques des actifs occupés par famille professionnelle

en %

Famille professionnelle (Fap86)	Actifs occupés (en milliers)	Âge médian (ans)	Part des femmes	Plus haut diplôme obtenu			
				Études supérieures	Baccalauréat	CAP, BEP	Aucun ou brevet
S20 : Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	352	31	63	14	23	25	38
B30 : Ouvriers non qualifiés du bâtiment, second œuvre	154	27	7	3	9	35	53
M01 : Employés et opérateurs de l'informatique	32	33	61	34	27	20	19
R00 : Caissiers, employés de libre service	311	33	83	11	27	32	29
R10 : Vendeurs	835	34	76	20	23	30	27
V40 : Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive	609	36	67	52	25	11	12
V30 : Professions paramédicales	356	38	72	63	25	8	4
M07 : Techniciens de l'informatique	156	35	15	52	24	14	10
M09 : Ingénieurs de l'informatique	326	36	17	87	8	2	3
V10 : Infirmiers, sages-femmes	497	39	88	87	8	2	3
J00 : Ouvriers non qualifiés de la manutention	364	35	31	6	14	28	51
U00 : Professionnels de la communication et de l'information	157	38	61	75	15	4	6
B00 : Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction	219	30	3	3	10	29	59
N00 : Personnels d'études et de recherche	337	40	21	85	10	3	2
T00 : Coiffeurs, esthéticiens	210	34	84	3	40	44	13
D30 : Ouvriers non qualifiés de la mécanique	195	32	18	2	13	40	45
D00 : Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	57	36	29	4	14	36	46
Q00 : Employés et techniciens de la banque	266	40	66	47	25	16	12
L20 : Employés administratifs d'entreprise	422	37	77	31	26	23	21
U10 : Professionnels des arts et des spectacles	299	38	37	50	23	11	16
F00 : Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	34	42	72	5	18	28	49
H00 : Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	225	39	19	72	13	9	6
B70 : Cadres du bâtiment et des travaux publics	110	41	14	65	13	14	8
L10 : Employés de la comptabilité	361	38	86	40	28	21	11
P30 : Professionnels du droit (hors juristes en entreprise)	72	40	50	94	6	0	0
C00 : Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	46	38	50	4	19	36	41
A20 : Techniciens et cadres de l'agriculture	59	37	23	55	16	19	10
P40 : Armée, police, pompiers	450	34	14	14	39	25	22
L40 : Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	336	38	68	48	22	17	12
R20 : Attachés commerciaux et représentants	509	38	37	38	24	20	17
S10 : Cuisiniers	327	38	36	5	14	45	37
C20 : Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique	130	38	5	33	24	32	11
E00 : Ouvriers non qualifiés des industries de process	244	36	46	5	12	34	49
J50 : Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme	180	37	56	35	26	21	18
V20 : Médecins et assimilés	349	47	48	91	9	0	0
G10 : Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'organisation	395	40	8	29	22	33	15
V00 : Aides-soignants	506	40	92	5	21	52	21
B60 : Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	264	39	6	26	19	35	20
W00 : Enseignants	1 104	41	65	87	11	1	1
A30 : Marins, pêcheurs	27	41	9	10	11	41	38
C10 : Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	76	40	36	5	23	39	33
Q10 : Employés et techniciens des assurances	242	42	76	36	32	16	16
F20 : Ouvriers non qualifiés du bois et de l'ameublement	32	39	23	3	6	32	59
L30 : Secrétaires de direction	164	41	96	39	31	20	10

Note : les familles professionnelles sont triées selon la part des débutants (ayant fini leurs études initiales depuis moins de 5 ans).

Champ : France métropolitaine, population des ménages, actifs occupés de 15 ans ou plus.

Source : Insee, enquêtes Emploi (moyenne annuelle des années 2006 à 2008).

1. Caractéristiques des actifs occupés par famille professionnelle (suite)

en %

Famille professionnelle (Fap86)	Part des apprentis ou étudiants	Temps écoulé depuis la fin des études initiales ¹				Type d'emploi ¹	
		Moins de 5 ans	De 5 à 15 ans	De 15 à 25 ans	25 ans ou plus	Contrat court ou aidé ²	Temps partiel
S20 : Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	11	20	29	23	28	32	34
B30 : Ouvriers non qualifiés du bâtiment, second œuvre	29	20	22	23	34	69	12
M01 : Employés et opérateurs de l'informatique	8	19	33	18	30	24	7
R00 : Caissiers, employés de libre service	8	19	30	23	28	22	46
R10 : Vendeurs	7	19	30	21	31	20	29
V40 : Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive	7	19	29	22	30	34	33
V30 : Professions paramédicales	5	18	27	24	31	10	25
M07 : Techniciens de l'informatique	3	18	33	21	28	10	6
M09 : Ingénieurs de l'informatique	1	17	40	24	19	2	4
V10 : Infirmiers, sages-femmes	2	17	27	24	32	6	24
J00 : Ouvriers non qualifiés de la manutention	4	17	27	25	32	39	9
U00 : Professionnels de la communication et de l'information	3	17	31	25	27	14	16
B00 : Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction	14	17	29	21	33	48	5
N00 : Personnels d'études et de recherche	5	17	28	24	32	10	4
T00 : Coiffeurs, esthéticiens	12	16	31	23	30	18	21
D30 : Ouvriers non qualifiés de la mécanique	15	16	27	21	35	43	4
D00 : Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	5	16	24	27	33	36	3
Q00 : Employés et techniciens de la banque	5	16	26	15	43	11	14
L20 : Employés administratifs d'entreprise	6	15	26	22	37	20	22
U10 : Professionnels des arts et des spectacles	2	15	29	25	31	31	23
F00 : Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	5	15	14	22	50	17	7
H00 : Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	1	15	30	22	33	5	4
B70 : Cadres du bâtiment et des travaux publics	1	14	25	25	35	5	5
L10 : Employés de la comptabilité	3	14	26	23	36	11	23
P30 : Professionnels du droit (hors juristes en entreprise)	4	14	36	21	28	6	6
C00 : Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	10	13	22	20	44	36	7
A20 : Techniciens et cadres de l'agriculture	4	12	33	21	34	15	7
P40 : Armée, police, pompiers	1	12	41	24	24	12	1
L40 : Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	3	12	29	26	33	10	14
R20 : Attachés commerciaux et représentants	4	12	28	26	34	9	9
S10 : Cuisiniers	8	12	22	27	40	25	19
C20 : Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique	4	12	30	24	35	10	1
E00 : Ouvriers non qualifiés des industries de process	2	11	30	23	36	32	5
J50 : Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme	2	10	34	23	32	10	14
V20 : Médecins et assimilés	10	10	23	31	35	16	20
G10 : Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'organisation	1	10	26	23	40	6	4
V00 : Aides-soignants	2	10	23	27	40	14	24
B60 : Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	2	10	25	24	41	7	3
W00 : Enseignants	2	9	31	23	36	8	14
A30 : Marins, pêcheurs	4	9	21	28	41	15	9
C10 : Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	2	9	27	19	45	16	4
Q10 : Employés et techniciens des assurances	2	9	26	19	46	6	19
F20 : Ouvriers non qualifiés du bois et de l'ameublement	4	9	18	29	44	16	5
L30 : Secrétaires de direction	2	9	24	26	41	9	18

1. Hors apprentis et étudiants.

2. Contrat à durée déterminée, intérim, contrat aidé, stage.

Lecture : parmi les 352 000 employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration, 11 % sont apprentis ou étudiants. Parmi ceux qui ne sont ni apprentis ni étudiants, 20 % ont achevé leurs études initiales depuis moins de 5 ans et 32 % sont recrutés sur des contrats courts ou aidés.

1. Caractéristiques des actifs occupés par famille professionnelle (suite)

en %

Famille professionnelle (Fap86)	Actifs occupés (en milliers)	Âge médian (ans)	Part des femmes	Plus haut diplôme obtenu			
				Études supérieures	Baccalauréat	CAP, BEP	Aucun ou brevet
A10 : Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	312	41	24	9	15	34	43
B40 : Ouvriers qualifiés du bâtiment, second œuvre	623	39	2	4	15	55	26
G00 : Ouvriers qualifiés de la maintenance	259	42	5	7	17	53	23
S00 : Bouchers, charcutiers, boulangers	259	37	15	3	9	59	29
G01 : Ouvriers de la réparation automobile	220	40	2	3	13	58	26
L00 : Secrétaires	484	41	98	21	33	28	17
L50 : Cadres administratifs, comptables et financiers	545	42	47	71	15	8	6
P20 : Cadres de la fonction publique	413	45	46	73	18	5	4
D60 : Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	265	41	8	32	21	34	13
E20 : Techniciens et agents de maîtrise des industries de process	208	41	19	31	21	33	14
B50 : Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	77	41	0	1	7	41	50
R30 : Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	554	42	48	25	22	27	25
D10 : Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	142	41	9	6	13	51	30
F30 : Ouvriers qualifiés du bois et de l'ameublement	71	41	10	8	15	52	26
J40 : Agents d'exploitation des transports	96	40	16	21	25	27	27
R40 : Cadres commerciaux et technico-commerciaux	513	42	25	62	17	11	11
Q20 : Cadres de la banque et des assurances	254	45	42	62	21	8	9
B10 : Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton, de l'extraction	107	41	2	4	14	41	42
E10 : Ouvriers qualifiés des industries de process	316	40	24	11	17	36	35
J10 : Ouvriers qualifiés de la manutention	458	39	14	7	14	40	40
W10 : Formateurs	135	41	53	56	20	14	9
T30 : Agents de gardiennage et de sécurité	208	41	27	9	15	28	49
B20 : Ouvriers qualifiés gros œuvre	338	40	2	3	11	38	48
K00 : Artisans et ouvriers artisans	111	41	48	8	11	29	52
D40 : Ouvriers qualifiés de la mécanique	166	42	16	4	11	50	35
D20 : Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	167	40	3	2	10	57	30
P00 : Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C)	929	43	75	18	28	28	26
P10 : Employés administratifs de la fonction publique (catégorie B)	419	46	66	38	33	15	15
T40 : Agents d'entretien	1 256	43	70	3	9	33	55
F40 : Ouvriers des industries graphiques	88	40	35	12	21	37	30
A00 : Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	571	45	28	11	20	37	32
F50 : Techniciens, agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques	43	44	23	17	15	39	29
J60 : Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation	73	42	21	56	17	14	13
T60 : Employés des services divers	144	44	34	34	22	19	25
J30 : Conducteurs de véhicules	775	41	9	4	12	41	43
F10 : Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	75	44	63	4	7	41	47
T21 : Aides à domicile et aides ménagères	467	45	98	4	10	33	53
T22 : Assistantes maternelles	406	45	99	7	14	34	45
S30 : Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	206	45	39	15	19	30	36
X00 : Professionnels de la politique et clergé	26	56	17	48	24	16	12
T10 : Employés de maison	240	48	97	3	5	20	71
L60 : Dirigeants d'entreprises	166	48	17	42	19	22	17
Ensemble	25 581	40	47	30	18	26	25

1. Caractéristiques des actifs occupés par famille professionnelle (suite)

en %

Famille professionnelle (Fap86)	Part des apprentis ou étudiants	Temps écoulé depuis la fin des études initiales ¹				Type d'emploi ¹	
		Moins de 5 ans	De 5 à 15 ans	De 15 à 25 ans	25 ans ou plus	Contrat court ou aidé ²	Temps partiel
A10 : Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	5	9	18	23	50	22	16
B40 : Ouvriers qualifiés du bâtiment, second œuvre	3	9	22	25	44	10	2
G00 : Ouvriers qualifiés de la maintenance	1	9	18	24	49	11	4
S00 : Bouchers, charcutiers, boulangers	11	9	23	31	37	18	5
G01 : Ouvriers de la réparation automobile	3	8	24	22	46	6	2
L00 : Secrétaires	1	8	22	26	43	11	32
L50 : Cadres administratifs, comptables et financiers	0	8	25	28	39	3	9
P20 : Cadres de la fonction publique	1	8	25	23	45	8	8
D60 : Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	1	7	25	24	44	4	2
E20 : Techniciens et agents de maîtrise des industries de process	1	7	27	25	41	6	5
B50 : Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	1	7	21	22	50	14	1
R30 : Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	1	7	22	25	47	4	8
D10 : Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	0	7	24	24	45	9	2
F30 : Ouvriers qualifiés du bois et de l'ameublement	2	7	19	29	45	6	3
J40 : Agents d'exploitation des transports	0	7	28	23	42	5	5
R40 : Cadres commerciaux et technico-commerciaux	0	7	26	28	38	1	4
Q20 : Cadres de la banque et des assurances	1	7	21	23	49	1	6
B10 : Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton, de l'extraction	1	7	22	21	51	10	2
E10 : Ouvriers qualifiés des industries de process	1	7	24	25	44	10	4
J10 : Ouvriers qualifiés de la manutention	1	7	26	28	40	14	4
W10 : Formateurs	3	6	30	26	38	24	34
T30 : Agents de gardiennage et de sécurité	2	6	22	24	48	11	13
B20 : Ouvriers qualifiés gros œuvre	1	6	23	25	46	12	2
K00 : Artisans et ouvriers artisanaux	3	6	19	22	52	15	16
D40 : Ouvriers qualifiés de la mécanique	1	6	22	25	48	12	1
D20 : Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	0	6	23	25	46	13	2
P00 : Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C)	1	6	21	24	50	13	23
P10 : Employés administratifs de la fonction publique (catégorie B)	1	5	18	22	55	6	18
T40 : Agents d'entretien	1	5	15	23	57	24	35
F40 : Ouvriers des industries graphiques	2	5	26	28	41	8	6
A00 : Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	2	5	16	20	59	8	13
F50 : Techniciens, agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques	0	5	16	26	54	4	2
J60 : Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation	0	5	25	31	39	2	4
T60 : Employés des services divers	1	5	20	25	50	3	16
J30 : Conducteurs de véhicules	1	5	22	27	46	9	9
F10 : Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	0	4	12	25	59	9	9
T21 : Aides à domicile et aides ménagères	1	3	9	23	65	14	68
T22 : Assistantes maternelles	3	3	12	26	59	23	32
S30 : Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	0	3	15	24	58	1	4
X00 : Professionnels de la politique et clergé	0	3	10	14	74	25	21
T10 : Employés de maison	1	2	7	17	75	12	76
L60 : Dirigeants d'entreprises	0	2	11	24	63	1	4
Ensemble	3	10	24	24	42	14	16

Ces écarts entre générations résultent en partie d'une orientation plus fréquente qu'avant des débutantes vers ces métiers et, en amont, vers les formations qui y conduisent. Les filles choisissent en effet plus souvent qu'auparavant les filières scientifiques même si les garçons y restent majoritaires. Mais ces différences entre hommes et femmes reflètent aussi, sans doute, des divergences de parcours professionnels : les femmes peuvent se détourner de certains métiers après quelques années, cesser leur activité, ou encore se voir offrir moins de chances de promotion en milieu de carrière que leurs collègues masculins. En particulier, elles deviennent moins souvent ingénieures et cadres par promotion à partir des métiers de techniciens, traditionnellement exercés surtout par des hommes (Chapoulie S., 2000). Par ailleurs, certaines fonctions de haut niveau leur sont parfois plus difficilement accessibles qu'aux hommes (Laufer J., 2005).

Au sein des métiers qualifiés, l'informatique fait figure d'exception. Les femmes restent largement minoritaires parmi les ingénieurs débutants (15 %) et le sont même davantage que dans l'ensemble de ce métier (17 %). Il en va de même pour les techniciens en informatique.

... mais la polarisation entre hommes et femmes subsiste dans les métiers les moins qualifiés

Dans les professions moins qualifiées, la segmentation entre hommes et femmes reste très forte et paraît parfois encore plus accentuée parmi les débutants que parmi les plus anciens. On constate toujours que les filles s'orientent moins vers l'enseignement professionnel que les

Encadré 2

Les métiers mixtes sont rares

En 1983, Maryse Huet constatait l'expansion de l'activité féminine et mettait en évidence combien les métiers des hommes et des femmes étaient différents. Son hypothèse était que, sans doute, ces écarts allaient se réduire globalement au fil du temps (Huet M., 1983). On sait depuis que, malgré la généralisation de l'activité féminine, il n'en est rien : si la parité a bien progressé dans certains métiers, la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes* s'est plutôt accrue sur d'autres segments du marché du travail (Meron M. *et alii*, 2006).

Actuellement, les métiers mixtes sont encore rares : d'après l'enquête Emploi, sur 86 familles professionnelles, seules une dizaine bénéficient d'une répartition à peu près équilibrée entre hommes et femmes (dans une fourchette de 40 à 60 %). Ces professions dites « paritaires » regroupent à peine 12 % des personnes en emploi. Il s'agit en majorité de métiers très qualifiés du tertiaire : cadres administratifs, comptables

ou financiers, cadres de la fonction publique, des banques et des assurances, professionnels du droit, médecins. On y trouve néanmoins d'autres profils comme des professions intermédiaires du commerce et notamment les responsables de petits magasins, ou encore les ouvriers peu qualifiés de l'électricité-électronique et des industries chimiques, plastiques, pharmaceutiques ou agro-alimentaires (« industries de *process* », figure 1).

Dans les autres familles professionnelles de l'industrie, les emplois sont essentiellement occupés par des hommes, sauf dans le textile et le cuir où les femmes sont majoritaires. Dans les métiers du bâtiment et des travaux publics, les femmes sont quasiment absentes (moins de 3 % des effectifs parmi les ouvriers et conducteurs d'engins). C'est aussi le cas dans la réparation automobile, chez les conducteurs livreurs et routiers, ainsi que dans la maintenance et le travail des métaux où de nombreux postes qualifiés d'ouvriers, techniciens ou agents de maîtrise

* Mesurée à l'aide d'une distance évaluée par l'« indice de ségrégation » de Maclachlan qui mesure le pourcentage d'hommes et de femmes qu'il faudrait déplacer pour avoir la parité dans tous les métiers.

Encadré 2 (suite)

sont quasiment réservés aux hommes. Dans les postes moins qualifiés des mêmes domaines, les femmes sont plus présentes mais restent généralement minoritaires. Elles sont aussi relativement rares parmi les cadres (14 % dans le BTP et 19 % dans l'industrie). À l'inverse, assistantes maternelles, aides à domicile ou employées de maison sont presque exclusivement des femmes, et l'on compte peu d'hommes aides soignants (8 %) ou infirmiers (12 %). Dans les services administratifs ou comptables, les employés sont très majoritairement des employées, en particulier dans le secrétariat (98 % de femmes), tandis que dans le commerce, caissières et vendeuses sont de loin les plus nombreuses (plus des trois quarts sont des femmes).

La dominante, masculine ou féminine, des métiers va souvent de pair avec des conditions d'emploi différentes. Le temps partiel concerne ainsi plus souvent les métiers peu qualifiés du tertiaire, exercés surtout par des femmes, alors que l'intérim est un mode de recrutement plus répandu dans les métiers d'ouvriers, plus souvent occupés par des hommes.

Métiers des hommes, métiers des femmes : des conditions d'emploi souvent différentes

Les différences de conditions d'emploi entre hommes et femmes caractérisent de fait des secteurs d'activité différents (plutôt dans l'industrie pour les hommes, les services pour les femmes).

Dans les métiers industriels, quelle que soit la qualification requise, le temps partiel est peu répandu, y compris là où les femmes sont les plus nombreuses : dans les industries de *process* par exemple, seuls 5 % des ouvriers ne travaillent pas à temps complet. Ce chiffre atteint un maximum de 12 % parmi les ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (hors apprentis), les plus anciens étant les plus concernés.

Les ouvriers non qualifiés sont souvent recrutés par la voie de l'intérim. Ainsi dans la maintenance, le travail des métaux, l'électricité-électronique ou les industries de *process*, en moyenne, un emploi non qualifié sur cinq est occupé par un intérimaire sur la période 2006-2008. Cette forme d'insécurité de l'emploi touche en premier lieu les débutants, nombreux sur ces postes :

moins de 40 % d'entre eux bénéficient d'un CDI. L'apprentissage est par ailleurs très développé dans certains domaines comme la mécanique ou le bâtiment (*figure 1*).

Au contraire de ce qu'on observe dans l'industrie, les emplois peu qualifiés des services ont largement recours au temps partiel : employés de maison, aides à domicile et, à un moindre degré, agents d'entretien rassemblent en grande majorité des femmes peu diplômées et assez âgées, avec des horaires souvent réduits et fragmentés. Les agents d'entretien sont en outre assez nombreux à être embauchés sur des contrats courts (22 %), notamment les jeunes travaillant au service des collectivités.

Dans les métiers peu qualifiés de la vente et de l'hôtellerie-restauration, qui emploient beaucoup de débutantes, le temps partiel est aussi très fréquent et souvent imposé. Ainsi plus de la moitié des caissiers et un tiers des employés de libre service et de l'hôtellerie-restauration travaillent à temps partiel, la moitié cherchant à travailler davantage. Cela concerne autant les plus âgés que les plus jeunes, sans compter les étudiants (ceux-ci forment 10 % des effectifs de caissiers et de serveurs et 8 % de l'ensemble de ces deux familles professionnelles).

La précarité de l'emploi fait partie intégrante des professions des arts et spectacles (intermittents) ainsi que de certains métiers de l'action sociale, culturelle et sportive : animateurs, éducateurs sportifs, surveillants et aides éducateurs. Dans ces métiers où les jeunes sont nombreux, elle se traduit à la fois par une forte proportion de personnes à temps partiel, souvent subi, et par de nombreux contrats courts.

Les métiers de la santé sont, au contraire, parmi les plus stables, bien que les jeunes aides soignant(e)s soient assez souvent employés sur des contrats courts (quatre débutants sur dix). Le temps partiel y est assez répandu, toutefois le nombre d'heures travaillées est ici relativement long et moins de 5 % de personnes cherchent à travailler davantage. On trouve un profil semblable parmi les employés des services administratifs et comptables, professions également très féminisées : souvent accepté, le temps partiel atteint son plus haut niveau en milieu de carrière, diminue peu ensuite, et apparaît davantage comme un moyen de concilier vie familiale et professionnelle.

2a. Métiers où la proportion de femmes est nettement plus forte parmi les débutants que parmi les plus anciens

en %

Familles professionnelles (Fap86)	Actifs occupés (en milliers)	Part des femmes	Part des femmes selon le temps écoulé depuis la fin des études initiales ¹			
			Moins de 5 ans	De 5 à 15 ans	De 15 à 25 ans	25 ans ou plus
H00 : Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	225	19	39	26	12	9
U00 : Professionnels de la communication et de l'information	157	61	76	66	60	48
W10 : Formateurs	135	53	70	62	48	46
P30 : Professionnels du droit (hors juristes en entreprise)	72	50	57	57	51	35
N00 : Personnels d'études et de recherche	337	21	34	21	19	13
V20 : Médecins et assimilés	349	48	59	60	43	38
T00 : Coiffeurs, esthéticiens	210	84	95	83	84	75
J50 : Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme	180	56	60	59	66	43
P40 : Armée, police, pompiers	450	14	24	19	9	6
B70 : Cadres du bâtiment et des travaux publics	110	14	21	21	15	4
Ensemble des familles professionnelles	25 581	47	49	45	46	48

2b. Métiers où la proportion de femmes est nettement plus faible parmi les débutants que parmi les plus anciens

en %

Familles professionnelles (Fap86)	Actifs occupés (en milliers)	Part des femmes	Part des femmes selon le temps écoulé depuis la fin des études initiales ¹			
			Moins de 5 ans	De 5 à 15 ans	De 15 à 25 ans	25 ans ou plus
B30 : Ouvriers non qualifiés du bâtiment, second œuvre	154	7	4	7	7	15
S10 : Cuisiniers	327	36	31	28	35	43
L10 : Employés de la comptabilité	361	86	74	86	89	89
R10 : Vendeurs	835	76	68	73	80	83
A00 : Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	571	28	14	17	25	34
E00 : Ouvriers non qualifiés des industries de process	244	46	37	36	48	58
D30 : Ouvriers non qualifiés de la mécanique	195	18	10	12	20	32
J00 : Ouvriers non qualifiés de la manutention	364	31	20	23	35	42
C00-C10 : Ouvriers qualifiés et ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	123	41	18	35	45	53
D00 : Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	57	29	8	27	29	44
Ensemble des familles professionnelles	25 581	47	49	45	46	48

1. Hors apprentis et étudiants.

Lecture : parmi les ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment ayant achevé leurs études depuis moins de 5 ans, 4 % sont des femmes alors que cette part atteint 15 % parmi ceux ayant fini leurs études depuis 25 ans ou plus.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, actifs occupés de 15 ans ou plus.

Source : Insee, enquêtes Emploi (moyenne annuelle des années 2006 à 2008).

garçons et que les filières choisies par les unes et les autres sont très différentes : spécialités secrétariat, plurivalentes sanitaires et sociales en tête pour les filles, et spécialités électricité-électronique pour les garçons. Dans l'apprentissage on compte 30 % de filles, essentiellement dans le commerce, la vente et en coiffure ou esthétique, tandis que les garçons choisissent plutôt les métiers de bouche ou le bâtiment.

Ainsi, dans les différentes professions du bâtiment, les débutants restent quasi exclusivement des garçons. Dans les métiers d'ouvriers peu qualifiés de l'industrie, les femmes sont nettement moins présentes parmi les jeunes que parmi les plus expérimentés. Dans la mécanique par exemple, 10 % des débutants sont des débutantes alors que plus de 30 % des salariés

les plus anciens sont des femmes ; 20 % contre plus de 40 % dans la manutention, 37 % contre 58 % dans les industries de *process* (chimie, plastiques, pharmacie, agro-alimentaire, *figure 2b*). Parmi les professions ne nécessitant pas un haut niveau d'études et employant traditionnellement des jeunes hommes, c'est seulement dans l'armée et la police qu'on rencontre davantage de femmes parmi les débutants que parmi les plus anciens : elles représentent près d'un jeune sur quatre sortis depuis moins de 5 ans du système éducatif (24 %) contre 6 % de ceux sortis depuis au moins 25 ans.

Dans les services à la personne, les métiers les plus féminisés continuent à accueillir presque exclusivement des femmes. Dans les autres métiers peu qualifiés du tertiaire, la répartition entre hommes et femmes est souvent peu différente entre les débutants et les plus expérimentés, les femmes employées restant largement majoritaires. Toutefois, dans certaines professions tertiaires à majorité féminine, les hommes sont plus présents parmi les jeunes que parmi les plus anciens : c'est vrai pour les employés de la comptabilité, les employés de l'hôtellerie et de la restauration, et les vendeurs. Dans la vente par exemple, sept débutants sur dix sont des femmes (68 %) alors qu'elles sont plus de huit sur dix parmi les plus anciens (83 %). Cet écart s'observe dans tous les domaines de la vente (sauf les produits de luxe qui restent réservés aux femmes), et en particulier parmi les vendeurs généralistes et dans l'alimentaire. Dans ces métiers, soit les jeunes hommes y débutent plus souvent qu'autrefois, soit ces emplois sont plutôt des emplois d'attente pour les hommes qui les quittent pour d'autres horizons quelque temps après leurs débuts, tandis que les femmes y restent cantonnées ou y arrivent plus tard.

La dynamique des métiers

Dans un contexte où la mobilité professionnelle s'est accrue globalement (Amossé T., 2002 ; Monso O., 2006), la photographie des métiers occupés plutôt par des débutants ou par des plus anciens demande à être complétée par une vision longitudinale des transitions sur le marché du travail et entre métiers.

En effet, une part de débutants élevée peut s'expliquer par des recrutements importants de personnes ayant achevé récemment leurs études, mais aussi par des sorties rapides du métier. L'enquête Formation et Qualification Professionnelle de 2003 permet d'étudier ces questions car elle renseigne sur les modes d'arrivées dans l'emploi et permet d'observer sur cinq années les mobilités professionnelles des personnes qui travaillaient en 1998 : promotion interne, changement de poste ou de fonction au sein de la même entreprise ou administration, changement d'employeur, changement de métier, sortie d'emploi (*encadré 1 ; figures 3a et 3b*). Les parcours professionnels seront d'abord étudiés de manière globale, puis à l'aide d'une typologie de métiers.

Selon cette enquête, 19 % des personnes en emploi en 1998 déclarent occuper à cette date leur premier poste. Cette situation est évidemment plus fréquente en début de carrière : 41 % des personnes ayant moins de 5 ans d'expérience sur le marché du travail sont dans ce cas. En début de vie active, la mobilité sous toutes ses formes est très forte puis elle se raréfie. En particulier, changer d'employeur diminue avec l'expérience. Alors que 87 % des plus anciens (ceux qui ont fini leurs études depuis au moins 25 ans) n'ont travaillé que pour un seul employeur entre 1998 et 2003, les débutants ont souvent connu, sur la même période, deux ou trois employeurs différents. Cette mobilité interentreprises est particulièrement forte dans les parcours des jeunes hommes les moins diplômés. Elle se réduit nettement au-delà de 15 ans d'expérience, quels que soient le sexe et le diplôme. Les changements de métier se font aussi plus rares quand l'expérience sur le marché du travail augmente.

À toutes les étapes de la vie professionnelle, d'importantes différences de parcours s'observent entre hommes et femmes. La promotion interne concerne ainsi plus souvent les hommes que

3. Mode d'arrivée dans l'emploi et mobilité professionnelle selon le temps écoulé depuis la fin des études, le diplôme et le sexe

en %

	Mode d'arrivée dans l'emploi de 1998					Part des personnes en emploi en 1998 ayant connu entre 1998 et 2003 ...	
	Premier poste	Ancien chômeur ou inactif	Promotion interne	Changement de poste ou de fonction sans promotion	Changement d'entreprise	... au moins une promotion (interne)	... au moins un changement de poste ou de fonction (interne)
Temps écoulé depuis la fin des études initiales							
Moins de 5 ans	41	14	6	10	29	12	18
De 5 à 15 ans	20	15	13	14	38	11	15
De 15 à 25 ans	15	16	15	18	36	8	14
25 ans ou plus	14	17	14	16	39	4	8
Plus haut diplôme obtenu							
Aucun ou brevet	17	21	11	14	37	5	10
CAP, BEP	17	17	13	14	39	7	11
Baccalauréat	21	13	15	18	33	11	17
Études supérieures	23	9	14	18	36	12	18
Sexe							
Homme	18	12	15	15	40	10	13
Femme	21	20	10	15	34	6	13
Ensemble	19	16	13	15	37	8	13

en %

	Nombre d'employeurs différents entre 1998 et 2003			Mobilité entre métiers entre 1998 et 2003			
	1	2	3 ou plus	Même métier	Métier différent, même domaine	Métier différent, domaine différent	En emploi en 1998, en non emploi en 2003
Temps écoulé depuis la fin des études initiales							
Moins de 5 ans	44	27	29	46	10	30	14
De 5 à 15 ans	65	21	14	59	8	22	11
De 15 à 25 ans	79	14	7	69	6	18	7
25 ans ou plus	87	9	4	71	5	12	12
Plus haut diplôme obtenu							
Aucun ou brevet	75	14	11	63	6	17	14
CAP, BEP	74	15	11	65	7	19	9
Baccalauréat	72	17	11	61	8	21	10
Études supérieures	72	18	10	68	7	19	6
Sexe							
Homme	73	16	11	64	7	21	8
Femme	74	16	10	65	6	15	14
Ensemble	74	16	10	64	7	18	11

Champ : France métropolitaine, personnes ayant fini leur scolarité avant 1998, en emploi en 1998 et non encore retraitées en 2003.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle de 2003 ; calculs Dares.

les femmes. L'écart est particulièrement marqué pour les plus diplômés ayant fini leurs études depuis 5 à 15 ans. À ce stade de la vie professionnelle qui correspond souvent à l'âge d'avoir des enfants, les femmes les plus diplômées voient leurs opportunités d'avancement fortement réduites par rapport à leurs homologues masculins. Cet écart diminue en fin de carrière. Les changements de métier qui conduisent à un domaine professionnel différent concernent aussi plutôt les hommes. Les femmes restent davantage dans le même métier⁴ ou se retrouvent plus

4. Ce qui est également à rapprocher du fait qu'il y a moins de métiers exercés par une majorité de femmes.

souvent au chômage ou en inactivité. En particulier, être une femme peu diplômée en début de carrière augmente beaucoup le risque d'être hors de l'emploi cinq ans plus tard : 48 % des femmes sans aucun diplôme en emploi en 1998 sont au chômage ou en inactivité 5 ans plus tard contre 17 % des hommes non diplômés ; pour les personnes détenant un CAP-BEP, cette proportion est de 29 % contre 11 %. Les changements de poste ou de fonction au sein de l'entreprise, sans promotion ni changement de métier touchent autant les deux sexes.

À mesure que le diplôme s'élève, les promotions comme les changements de poste ou de fonction en interne à l'entreprise sont plus fréquents. En revanche, les diplômés du supérieur occupent davantage le même métier à cinq ans d'intervalle que les non-diplômés, les écarts étant plus marqués pour les femmes. Les moins diplômés sont plus souvent sans emploi ; les passages au chômage ou en inactivité les caractérisent plus que les changements de métiers.

Les disparités de trajectoires professionnelles résultent de choix individuels différenciés mais bien souvent aussi de l'exercice de métiers différents. Afin de caractériser les métiers en fonction des trajectoires professionnelles dans lesquelles ils s'inscrivent, les familles professionnelles (distinguées selon le sexe) ont été regroupées selon trois critères : le temps écoulé depuis la fin des études des personnes qui exercent ces métiers, leur mode d'entrée dans l'emploi occupé en 1998 et leur mobilité professionnelle au cours des cinq années suivantes (*encadré 3*). Le premier critère approxime l'expérience d'une personne et indique ainsi à quel moment de sa trajectoire intervient tel ou tel métier. Le second capte les modes d'alimentation des métiers tandis que le dernier traduit les modes de sortie et les changements qui en résultent.

Cette classification des métiers fait apparaître sept classes que l'on peut regrouper de manière *ad hoc* en quatre grandes catégories selon l'expérience des personnes sur le marché du travail (*figures 4 et 5*). La première regroupe des métiers qui s'adressent plutôt à des salariés ayant peu d'expérience (moins de 15 ans, classes 1 et 2). La deuxième fait appel à des personnes en moyenne un peu plus expérimentées (classe 3). La troisième rassemble des métiers occupés plutôt par des personnes en milieu de carrière (classes 4 et 5). La quatrième et dernière catégorie regroupe les métiers employant plutôt des personnes en fin de carrière (plus de 25 ans, classes 6 et 7).

Encadré 3

Une classification des métiers

Les familles professionnelles ont été classées selon trois critères relatifs aux trajectoires professionnelles des personnes qui les exercent : le temps écoulé depuis la fin des études, le mode d'entrée dans l'emploi occupé en 1998 et la mobilité professionnelle au cours des cinq années suivantes (*encadré 1*). À partir de ces critères, une classification ascendante hiérarchique sur variables quantitatives selon la méthode de Ward conduit à constituer sept classes. Ces classes ont été sélectionnées de sorte qu'elles se distinguent bien entre elles et que l'hétérogénéité au sein de chaque classe soit la plus faible possible.

Les métiers des hommes et des femmes ont été distingués. Cependant, des regroupements de métiers, peu occupés par l'un des deux sexes, ont été nécessaires. Par exemple, pour les hommes, aides-soignants, infirmiers et sages-femmes ont été regroupés alors que ces trois professions ont été analysées séparément pour les femmes. Pour ces dernières, presque toutes les professions d'ouvrières non qualifiées ont été regroupées en une seule, ce qui n'est pas le cas pour les hommes plus nombreux dans ces professions. L'analyse porte au final sur 71 métiers pour les hommes et 53 pour les femmes, les métiers des femmes étant plus concentrés que ceux des hommes (*figures 4 et 5*).

4. Classification des métiers selon le temps écoulé depuis la fin des études, l'accès à l'emploi de 1998 et la mobilité professionnelle ultérieure

en %

	Des métiers qui s'adressent principalement à des personnes peu expérimentées		Des métiers qui recrutent des personnes déjà expérimentées		Des métiers souvent occupés par des personnes en milieu de carrière		Des métiers s'adressant plutôt à des personnes en fin de carrière		Ensemble
	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Classe 6	Classe 7		
Moins de 5 ans	20	17	9	10	12	9	8	12	
De 5 à 15 ans	30	31	28	26	31	26	21	26	
De 15 à 25 ans	25	28	31	33	31	31	30	30	
25 ans ou plus	25	24	32	31	26	34	41	32	
Mode d'arrivée dans l'emploi de 1998									
Premier poste	21	21	19	20	15	13	22	19	
Ancien chômeur ou inactif	22	13	13	10	3	7	28	16	
Promotion interne	7	17	8	16	30	31	4	13	
Changement de poste ou de fonction sans promotion	12	20	9	25	34	17	10	15	
Changement d'entreprise	38	29	51	29	18	32	36	37	
Proportion de personnes en emploi en 1998 ayant connu entre 1998 et 2003 ...									
... au moins une promotion (interne)	7	12	5	16	28	15	3	8	
... au moins un changement de poste ou de fonction (interne)	12	19	7	25	37	14	7	13	
Nombre d'employeurs différents entre 1998 et 2003									
1	62	72	70	85	89	76	74	74	
2	20	19	19	10	8	15	16	16	
3 ou plus	18	9	11	5	3	9	10	10	

4. Classification des métiers selon le temps écoulé depuis la fin des études, l'accès à l'emploi de 1998 et la mobilité professionnelle ultérieure (suite)

en %

	Des métiers qui s'adressent principalement à des personnes peu expérimentées		Des métiers qui recrutent des personnes déjà expérimentées		Des métiers souvent occupés par des personnes en milieu de carrière		Des métiers s'adressant plutôt à des personnes en fin de carrière		Ensemble
	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Classe 6	Classe 7		
Mobilité entre métiers entre 1998 et 2003									
Même métier	48	51	74	76	74	60	63	64	
Métier différent, même domaine	9	8	6	5	10	7	7	7	
Métier différent, domaine différent	26	31	13	13	13	26	15	18	
En emploi en 1998, en non emploi en 2003	17	10	7	6	3	7	15	11	
Sexe									
Homme	47	50	83	44	83	83	11	55	
Femme	53	50	17	56	17	15	83	45	
Plus haut diplôme obtenu									
Aucun ou brevet	44	23	35	26	33	25	52	36	
CAP, BEP	28	22	34	22	22	26	29	28	
Baccalauréat	14	21	11	18	28	17	13	15	
Études supérieures	14	34	20	34	17	32	6	21	
Statut de l'emploi en 1998									
Contrat à durée indéterminée, salarié du public	77	90	66	92	93	92	74	80	
Contrat à durée déterminée, intérim	19	8	7	7	7	4	13	10	
Indépendant	4	2	27	1	0	4	13	10	
Temps de travail en 1998									
Temps complet	83	89	93	87	95	97	72	87	
Temps partiel	17	11	7	13	5	3	28	13	

Lecture : l'intitulé de chaque classe résume le mode d'alimentation des métiers et la mobilité professionnelle ultérieure ; les classes ont été regroupées de manière *ad hoc* en 4 catégories selon le moment de la trajectoire où les métiers interviennent (encadré 3) ; les moyennes données par classe sont pondérées par les effectifs des métiers qui les composent ; les moyennes en gras sont significativement différentes de la moyenne sur l'ensemble des métiers.

Champ : France métropolitaine, personnes ayant fini leur scolarité avant 1998, en emploi en 1998 et non encore retraitées en 2003.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle de 2003 ; calculs Dares.

5. Les familles professionnelles des hommes et des femmes par classe¹

Classes	Familles professionnelles présentes dans la classe	
	Hommes et femmes	Femmes seulement
Classe 1	<p>E00 : Ouvriers non qualifiés des industries de process</p> <p>J00 : Ouvriers non qualifiés de la manutention</p> <p>S20 : Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration</p> <p>U00 : Professionnels de la communication et de l'information</p> <p>V40 : Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive</p> <p>R10 : Vendeurs</p>	<p>F00 : Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir</p> <p>Autres ouvriers non qualifiés du bâtiment et de l'industrie</p> <p>R00 : Caissiers, employés de libre service</p> <p>R20 : Attachés commerciaux et représentants</p> <p>Agents d'exploitation ou administratifs et commerciaux des transports et du tourisme</p> <p>S10 : Cuisiniers</p> <p>U10 : Professionnels des arts et des spectacles</p>
Classe 2	<p>Techniciens et ingénieurs de l'informatique</p>	<p>B00 : Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction</p> <p>B30 : Ouvriers non qualifiés du bâtiment, second œuvre</p> <p>D30 : Ouvriers non qualifiés de la mécanique</p> <p>Autres ouvriers non qualifiés de l'industrie</p> <p>F30 : Ouvriers qualifiés du bois et de l'ameublement</p> <p>T30 : Agents de gardiennage et de sécurité</p> <p>T40 : Agents d'entretien</p> <p>W10 : Formateurs</p>
Classe 3	<p>V20 : Médecins et assimilés</p> <p>V30 : Professions paramédicales</p>	<p>C10 : Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique</p> <p>C20 : Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique</p> <p>R00 : Caissiers, employés de libre service</p> <p>Employés de la comptabilité, employés administratifs d'entreprise</p> <p>A00 : Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons</p> <p>B10 : Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction</p> <p>B20 : Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment</p> <p>B40 : Ouvriers qualifiés du bâtiment, second œuvre</p> <p>B50 : Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics</p> <p>B70 : Cadres du bâtiment et des travaux publics</p> <p>D20 : Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal</p> <p>G00 : Ouvriers qualifiés de la maintenance</p> <p>G01 : Ouvriers de la réparation automobile</p> <p>J30 : Conducteurs de véhicules</p> <p>L60 : Dirigeants d'entreprises</p> <p>R20 : Attachés commerciaux et représentants</p> <p>R30 : Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce</p> <p>S00 : Bouchers, charcutiers, boulangers</p> <p>S10 : Cuisiniers</p> <p>S30 : Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants</p> <p>U10 : Professionnels des arts et des spectacles</p>
Classe 4	<p>P00 : Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C)</p> <p>P20 : Cadres de la fonction publique</p> <p>W00 : Enseignants</p>	<p>D10 : Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal</p> <p>D40 : Ouvriers qualifiés de la mécanique</p> <p>F40 : Ouvriers des industries graphiques</p> <p>J10 : Ouvriers qualifiés de la manutention</p> <p>J50 : Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme</p> <p>N00 : Personnels d'études et de recherche</p> <p>Aides-soignants, infirmiers, sages-femmes</p>

5. Les familles professionnelles des hommes et des femmes par classe¹ (suite)

Classes	Familles professionnelles présentes dans la classe	
	Hommes et femmes	Femmes seulement
Classe 5	000 : Employés et techniciens de la banque	Hommes seulement P10 : Employés administratifs de la fonction publique (catégorie B) P40 : Armée, police, pompiers
Classe 6	L40 : Techniciens des services administratifs, comptables et financiers L50 : Cadres administratifs, comptables et financiers Q20 : Cadres de la banque et des assurances R40 : Cadres commerciaux et technico-commerciaux	A20 : Techniciens et cadres de l'agriculture B60 : Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics D60 : Techniciens, agents de maîtrise des industries mécaniques E10 : Ouvriers qualifiés des industries de process E20 : Techniciens, agents de maîtrise des industries de process F50 : Techniciens, agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques G10 : Techniciens, agents de maîtrise de la maintenance et de l'organisation Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie et des transports J40 : Agents d'exploitation des transports Q10 : Employés et techniciens des assurances
Classe 7	A10 : Maraîchers, jardiniers, viticulteurs F10 : Ouvriers qualifiés du textile et du cuir K00 : Artisans et ouvriers artisans	A00 : Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons E10 : Ouvriers qualifiés des industries de process Autres ouvriers qualifiés du bâtiment et de l'industrie J30 : Conducteurs de véhicules L00 : Secrétaires L10 : Employés de la comptabilité R30 : Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce S00 : Bouchers, charcutiers, boulangers S30 : Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants T10 : Employés de maison T21 : Aides à domicile et aides ménagères T22 : Assistants maternels T30 : Agents de gardiennage et de sécurité T40 : Agents d'entretien

1. Les classes sont celles de la figure 4.

Champ : France métropolitaine, personnes ayant fini leur scolarité avant 1998, en emploi en 1998 et non encore retraitées en 2003.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle de 2003 ; calculs Dares.

Des métiers qui s'adressent principalement à des personnes peu expérimentées

Certains métiers rassemblent une forte proportion de personnes ayant fini leurs études depuis moins de 15 ans. Une partie d'entre eux s'adresse plutôt à des personnes, peu diplômées, au chômage ou en inactivité, en leur proposant des contrats de courte durée (classe 1). Ils sont exercés par 19 % des personnes en emploi en 1998, presque autant par des hommes que par des femmes. Les professions de cette classe se caractérisent par un changement fréquent d'employeur et de domaine professionnel dans les cinq ans. À cette échéance, le retour vers le chômage ou l'inactivité y est également important. La plupart des métiers d'ouvriers et d'ouvrières peu qualifiés se rattachent à cette classe. On y compte aussi des hommes et des femmes exerçant comme vendeurs, employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration, professionnels de la communication et de l'information ou de l'action sociale, culturelle et sportive. Les femmes de cette classe sont aussi caissières ou employées de libre service, attachées commerciales ou représentantes (en grande partie dans les services et auprès des particuliers), cuisinières (principalement polyvalentes de la restauration) ou travaillent dans les arts et spectacles, ou encore dans les transports et le tourisme (hôtesse ou employées). Parmi les hommes, on trouve des agents de gardiennage et de sécurité, chargés de surveiller les immeubles mais aussi les parkings, usines, commerce, et ceux en charge de l'entretien de locaux alors que les femmes qui occupent ces métiers ont un profil différent : elles se retrouvent plus souvent hors de l'emploi cinq ans plus tard et sont dans la classe 7 (voir *infra*).

La classe 2, qui compte 6 % des personnes en emploi en 1998 dont autant d'hommes que de femmes, regroupe aussi des métiers souvent occupés par des personnes ayant peu d'expérience sur le marché du travail mais plus diplômées que dans la classe précédente. Les personnes entrent dans ces métiers en interne et connaissent par la suite des mobilités au sein de la même entreprise ou changent d'employeur. Elles changent souvent de domaine professionnel à cette occasion. On compte dans cette classe des métiers d'expansion récente, en particulier les techniciens et ingénieurs de l'informatique des deux sexes. On y trouve également les techniciennes, ingénieures ou cadres dans l'industrie et le bâtiment, métiers vers lesquels les jeunes femmes se sont tournées assez récemment (contrairement aux hommes qui sont souvent plus âgés dans ces métiers et se retrouvent dans la classe 6). Parmi les hommes de cette classe, on recense les ouvriers qualifiés et les techniciens de l'électricité et de l'électronique dont les compétences sont facilement transférables vers d'autres domaines (tels la maintenance ou le bâtiment). Les caissiers et employés de libre service, peu nombreux, en font également partie. Contrairement à leurs collègues femmes, souvent caissières, ils semblent se reconvertir plus facilement dans un autre domaine professionnel alors qu'elles ont un plus fort risque de se retrouver hors de l'emploi (elles sont dans la classe 1).

Des métiers qui recrutent des personnes déjà expérimentées changeant souvent d'employeur tout en restant dans le même métier

Les métiers de la classe 3 conduisent à des parcours où les changements d'employeurs sans passage par le chômage ou l'inactivité sont fréquents. Cette mobilité directe d'entreprise à entreprise, qualifiée de marché professionnel, est favorisée par l'existence de compétences facilement identifiables sur le marché du travail et transférables d'un employeur à un autre (Lainé F., 2004). La classe 3 compte 23 % des personnes en emploi en 1998. Les hommes y sont très majoritaires (83 %) et déjà expérimentés en général. Une forte proportion des personnes exerçant ces métiers en 1998 ont travaillé pour deux employeurs au cours des cinq années suivantes. Malgré cela, le maintien dans le même métier est dominant. Le temps passé à travailler comme indépendant entre 1998 et 2003 est plus élevé qu'en moyenne dans cette classe.

On trouve dans cette classe des professions qualifiées où un diplôme particulier est requis, comme les professions médicales supérieures (médecins, dentistes et vétérinaires) ainsi que les infirmières et sages-femmes, dont une partie travaillent à leur compte. On y recense aussi les dirigeants d'entreprise, les patrons d'hôtels, cafés, restaurants et les professionnels des arts et spectacles. On y trouve par ailleurs des métiers exigeant une formation professionnelle de niveau CAP-BEP. Du côté des femmes, ce sont les coiffeuses et esthéticiennes. Du côté des hommes, il s'agit de la plupart des ouvriers qualifiés et des conducteurs de véhicules. On trouve aussi dans cette classe les cuisiniers et chefs cuisiniers alors que leurs collègues de sexe féminin n'en font pas partie, étant plus souvent polyvalentes de la restauration et ayant des parcours plus précaires (classe 1). Dans la restauration, hommes et femmes n'ont donc pas les mêmes parcours parce qu'ils n'exercent pas les mêmes tâches. La classe 3 comprend aussi les hommes travaillant comme bouchers, charcutiers, boulangers mais non les femmes exerçant ces métiers : elles se retrouvent en effet plus souvent hors de l'emploi cinq ans plus tard (classe 7). Enfin, sont rattachés à la classe 3, les attachés commerciaux et représentants lorsque ce sont des hommes (qui exercent en majorité leur métier dans les biens d'équipements et dans les biens intermédiaires auprès des entreprises). Les femmes exerçant ces professions (plutôt en tant que représentantes auprès des particuliers), sont recrutées plus souvent à partir du chômage ou de l'inactivité, et se trouvent dans la classe 1. Le regroupement dans la classe 3 de métiers fortement qualifiés et de métiers professionnels n'allait, *a priori*, pas de soi. Cette classe est d'ailleurs la plus hétérogène. Mais ce sont leurs similitudes en termes de recrutement et de mobilité professionnelle (recrutement direct dans une autre entreprise et maintien dans le même métier tout en changeant d'employeur par la suite) qui justifient ce rapprochement.

Des métiers souvent occupés par des personnes en milieu de carrière offrant la stabilité chez le même employeur et dans le même domaine professionnel

La classe 4 (18 % des personnes en emploi en 1998 dont 56 % de femmes et 44 % d'hommes) regroupe des métiers stables : une forte proportion de personnes exerçant ces métiers n'en changent pas et gardent leur employeur sur les cinq ans observés. Cependant, elles connaissent beaucoup de changements de poste ou de fonction et de promotions dans la même entreprise ou administration. Ayant souvent fini leurs études depuis 15 à 25 ans, ces personnes sont souvent diplômées du supérieur et bénéficient très fréquemment d'un CDI ou du statut de fonctionnaire. La pyramide des âges dans ces métiers en reflète le vieillissement ce qui s'explique par le fait qu'on les quitte rarement une fois qu'on y est entré et que les recrutements importants sont relativement anciens. On trouve là les enseignants et les employés et cadres de la fonction publique : hommes et femmes de catégories A et C et femmes de catégorie B. Les hommes de catégorie B, bénéficiant plus souvent que les femmes d'une promotion et d'un passage en catégorie A, se trouvent pour leur part dans la classe 5.

Alors que la plupart des professions de la santé appartiennent à la classe précédente (classe 3), les aides soignants, femmes et hommes, changent peu d'employeur et sont rattachés à cette quatrième classe. Du côté des femmes, les changements de poste ou de fonction et le maintien chez le même employeur sont aussi caractéristiques des secrétaires de direction et des employées et techniciennes des assurances (leurs homologues masculins sont dans la classe 6 car ils bénéficient souvent d'une promotion leur permettant d'évoluer vers un autre domaine professionnel). Du côté des hommes, on compte certains ouvriers qualifiés, les ingénieurs d'études et de recherche⁵ et les agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme.

5. Les femmes sont trop peu nombreuses dans cette profession pour les analyser.

Comme la classe 4, la classe 5 regroupe des métiers offrant une grande stabilité dans l'entreprise et dans le métier. Les promotions et les changements de poste ou de fonction sont encore plus fréquents que dans la classe précédente. C'est également plus qu'en moyenne l'occasion de changer de métier au sein du même domaine professionnel. Cette classe est constituée de 3 % des personnes en emploi en 1998 dont plus de 80 % d'hommes. Les employés et techniciens de la banque, hommes et femmes, ont ce type de profil, les employés masculins de catégorie B dans la fonction publique également. Enfin, s'y ajoutent les militaires, policiers et pompiers, métiers où les femmes sont peu nombreuses.

Des métiers de fin de carrière

La classe 6 (13 % des personnes en emploi en 1998) est constituée de métiers qui recrutent sur le marché interne de l'entreprise par le biais des promotions des personnes sorties de l'école depuis un grand nombre d'années. Ces métiers sont pourvus sur CDI principalement par des hommes (85 %) diplômés du supérieur. Tout en restant dans l'entreprise, ces salariés ont des trajectoires qui les conduisent souvent à changer de domaine professionnel. Ce type de recrutement et de gestion de la main d'œuvre est typique des grandes entreprises et des groupes et peut être qualifié de marché interne (Lainé F., 2004).

Les hommes travaillant comme techniciens, ingénieurs ou cadres techniques de l'industrie et des transports font partie de cette classe, à la différence de leurs homologues féminines, en moyenne plus jeunes, qui sont dans la classe 2. On trouve aussi dans cette classe les hommes travaillant comme employés et techniciens des assurances. Il en est de même des hommes et des femmes exerçant comme techniciens ou cadres dans les services comptables et financiers et les services commerciaux ainsi que des cadres de la banque et des assurances. Il s'agit là de métiers d'encadrement nécessitant une certaine expérience, ce qui explique qu'on y trouve plutôt des personnes en fin de carrière.

D'autres métiers s'adressent aussi à des personnes dont la fin des études est lointaine mais qui sont plutôt au chômage ou en inactivité (classe 7). Le retour vers le non-emploi (hors retraite) cinq ans plus tard est alors fréquent. Ces métiers se distinguent très largement des autres en termes de types de recrutement et de mobilité professionnelle ultérieure. 18 % des personnes en emploi en 1998, dont près de neuf sur dix sont des femmes souvent non diplômées, exercent ce type de professions. En effet, un grand nombre de métiers presque exclusivement féminins ont ce type de profil. Il s'agit, d'une part, des secrétaires et des employées de comptabilité et, d'autre part, de l'aide aux personnes et aux collectivités : employées de maison, aides à domicile, assistantes maternelles, gardiennes (d'immeubles le plus souvent) et agents d'entretien. Ces emplois sont souvent exercés à temps partiel et plutôt en fin de carrière. S'y ajoutent les agricultrices, les patronnes d'hôtels, cafés et restaurants, les ouvrières qualifiées de l'industrie, en particulier dans l'industrie de *process*, les bouchères, charcutières et boulangères, et les femmes responsables d'un rayon ou d'un magasin. Enfin, font partie de cette catégorie les hommes et les femmes travaillant dans des professions, parfois non salariées, dont les effectifs sont en baisse et vieillissent : maraîchers, jardiniers, viticulteurs, ouvriers qualifiés du textile et du cuir, artisans et ouvriers artisanaux.

Ainsi, certains métiers ne vont pas se classer au même endroit selon le sexe de ceux ou celles qui en occupent les emplois. Souvent, pour un même métier, l'accès ne se fait pas toujours de la même façon pour un homme et une femme, et la trajectoire professionnelle sera également différente. Un vendeur n'a pas le même avenir qu'une vendeuse, une femme ingénieur ne fera pas la même carrière qu'un homme de la même profession. ■

Bibliographie

- Amossé T., « Vingt-cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail, *Données Sociales*, édition 2002-2003, *Insee Références*, 2002.
- Alonzo P., Chardon O., « Quelle carrière professionnelle pour les salariés non qualifiés ? », *Données Sociales*, édition 2006, *Insee Références*, 2006.
- Chapoulié S., « Une nouvelle carte de la mobilité professionnelle », *Économie et Statistique* n° 331, 2000.
- Chardon O., « Renouvellement des générations, concurrence des formations : un diplôme pour quel métier ? », *Premières Synthèses* n° 31.1, Dares, juillet 2004.
- Chardon O., Estrade M.-A., « *Les métiers en 2015* », rapport CAS-Dares, janvier 2007.
- Couppié T., Giret, J.-F., Lopez A., « Obtenir un emploi dans son domaine de formation : un enjeu très relatif dans l'insertion des jeunes », *Formations et emploi*, édition 2009, *Insee Références*, 2009.
- Elbaum M., « Petits boulots, stages, emplois précaires : quelle "flexibilité" pour quelle insertion ? », *Droit Social* n° 4, 1988.
- Fondeur Y., Minni C., « L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail », *Économie et Statistique* n° 378-379, Insee, 2004.
- Huet M., « La concentration des emplois féminins », *Économie et Statistique* n° 154, 1983.
- Lainé F., « Métiers et mobilités », présentation au colloque « Métiers et familles professionnelles : évolution des emplois et outils statistiques » du 19 octobre 2004, Dares, 2004.
- Laufer J., « La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel », *Travail et emploi* n° 102, 2005.
- Meron M., Okba M., Viney X., « Les femmes et les métiers : 20 ans d'évolutions contrastées », *Données Sociales*, édition 2006, *Insee Références*, 2006.
- Meron M., « Métiers de femmes, métiers d'hommes : où en est-on ? », *Les relations formation-emploi en 55 questions*, Jean-Jacques Paul et José Rose, éditions Dunod, pp. 17-24, 2008.
- Meron M., Omalek L., « Les débutants dans les métiers », *Alternatives économiques – Hors série* n° 37, pp 21-28, février 2009.
- Ministère de l'Éducation nationale (MEN), « Filles et garçons à l'École, sur le chemin de l'égalité », mars 2008.
- Monso O., « Changer de groupe social en cours de carrière : davantage de mobilité depuis les années quatre-vingt » *Insee Première* n° 1112, décembre 2006.
- Rosenwald F., « Filles et garçons dans le système éducatif depuis vingt ans », *Données Sociales*, édition 2006, *Insee Références*, 2006.
- Ulrich V., « La mobilité entre métiers : 30 % des personnes en emploi en 1998 avaient changé de métier en 2003 », *Premières Synthèses* n° 05.3, Dares, janvier 2009.

Pour en savoir plus

- Dares, « Familles professionnelles. Vingt ans de métiers. Portraits statistiques 1982-2002 », octobre 2004.
- Insee, « Femmes et Hommes : regards sur la parité », édition 2008, *Insee Références*, 2008.
- Vanovermeir S., « Regards sur la parité – De l'emploi à la représentativité politique... », *Insee Première* n° 1226, mars 2009.
- Insee, « Formations et emploi », édition 2009, *Insee Références*, 2009.
- Maruani M. (dir.), « Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs », *La Découverte*, 2005.
- Milewski F. et alii, « Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité », Rapport à la Ministre chargée de la parité, La Documentation française, 2005.
- Pailhé A., Solaz A., « Entre famille et travail : des arrangements de couples aux pratiques des employeurs », *La Découverte*, 2009.
-