

## Formation et profession : Choix toujours genrés en suisse

La journée Futur en tous genres, qui se déroule annuellement le deuxième jeudi du mois de novembre, vise à déconstruire les stéréotypes de genre. Comme le montrent les statistiques nationales, les disparités entre hommes et femmes dans le monde de la formation et de la profession s'observent encore à ce jour. Ces différences engendrent également d'autres inégalités sociales, comme le salaire, le travail partiel, le sous-emploi ou la répartition des tâches domestiques.

Il sera ainsi question, dans ce document, de présenter un état des lieux des statistiques et des études suisses sur le niveau de formation des femmes et des hommes, les choix d'études, les choix professionnels, les raisons pour lesquelles ces décisions ont été prises et finalement promouvoir la journée Futur en tous genres. Enfin, vous trouverez une liste de lectures suggérées ainsi qu'un petit résumé de celles-ci.

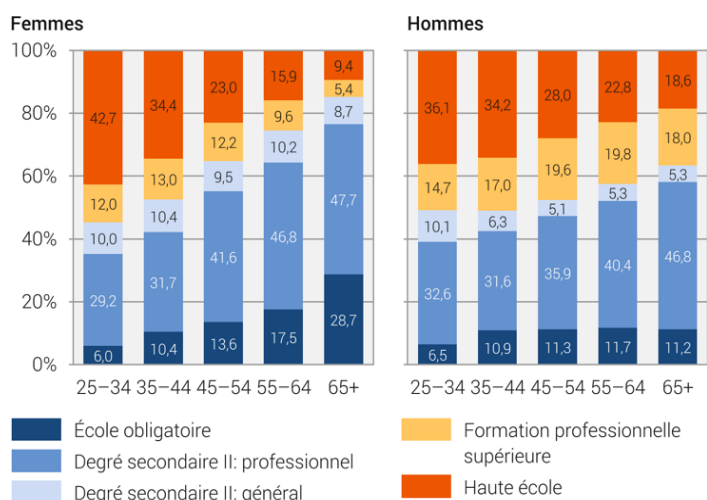
### État des lieux des statistiques nationales des choix de formation/profession

#### Niveau de formation F/H

Le niveau de formation des femmes et les hommes s'égalise au fil du temps (Annexe 1). Statistiquement, les jeunes femmes sont aujourd'hui plus éduquées que leur mère ou leurs grands-mères (Annexe 2). Désormais la répartition des niveaux de formation est similaire entre les deux sexes. La tendance nationale montre qu'il y a une nette augmentation des jeunes qui effectuent une formation au niveau tertiaire, haute école et universitaire. Les femmes entre 25 et 34 ans sont maintenant plus nombreuses que les hommes de la même génération à achever une formation de type haute école spécialisée ou universitaire. En 2019, 42,7 % de femmes et 36,1 % d'hommes ont terminé une haute école (se référer au graphique ci-contre). On remarque dans ce graphique que les femmes de 65+ sont une minorité à avoir obtenu un diplôme d'une haute école, mais sont presque un tiers à avoir terminé seulement l'école obligatoire. En revanche, pour les hommes, on note une constante légère augmentation à travers le temps des niveaux d'éducation à travers les générations.

#### Niveau de formation de la population selon le sexe et le groupe d'âges, en 2019

En % des 25 ans et plus de la population résidente permanente



Précision des estimations: l'intervalle de confiance à 95 % se situe dans une fourchette de moins de ± 1.4 point autour de la valeur estimée.

Source: OFS – ESPA

© OFS 2020

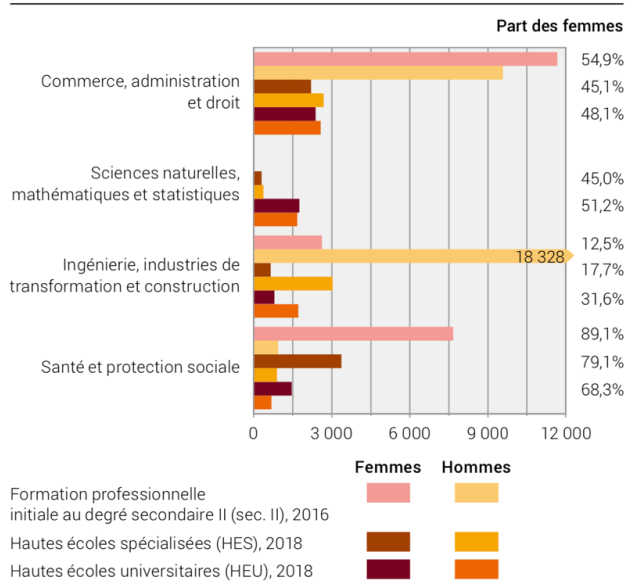
Graphique 1, Source : OFS, [www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/formation/niveau-formation.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/formation/niveau-formation.html)

## Choix d'études

Si on constate une égalisation des niveaux de formation entre les sexes au niveau national, le choix du domaine d'études reste encore très genré. En effet, en 2018, les jeunes hommes s'orientaient plus souvent que les femmes vers des études techniques comme l'ingénierie, industrie de la transformation et la construction alors que les jeunes femmes choisissaient plus souvent des métiers de la santé ou la protection sociale (OFS, 2019 : p. 9). Il y a non seulement une différence entre les choix de formation professionnelle initiale et les entrées dans les hautes écoles, mais également au sein des domaines de formation selon le niveau de formation (voir graphique 2, ci-contre). Dans le domaine du commerce, l'administration et le droit la proportion de femmes et d'hommes est différentes selon le niveau de formation, puisqu'on remarque que les femmes ayant une formation professionnelle initiale au degré secondaire sont majoritaire mais sont légèrement minoritaires dans les formations d'une haute école. Dans ce secteur il y a donc une différence de représentation des genres selon le niveau de formation. De manière plus évidente, les métiers dans le secteur de l'ingénierie, industrie de transformation et construction sont largement surreprésentés par les hommes de tous les niveaux de formation confondus. Inversement, les femmes sont majoritaires dans le domaine de la santé et la protection sociale. Ces chiffres sont très similaires en 2019. C'est pourquoi Futur en tous genres a publié les pourcentages des différentes formations qui ont une proportion de femmes ou d'hommes inférieure à 40 %. Une profession est considérée sous représentée par un genre si le pourcentage de femmes ou d'hommes est inférieur à 40 %.

Ainsi, en 2019 les femmes étaient encore surreprésentées dans le domaine des soins et les hommes majoritaires dans le domaine de la technique<sup>1</sup>. On remarque qu'aujourd'hui lorsqu'à 15 ans les jeunes doivent faire un choix de carrière, ils et elles sont très sensibles aux stéréotypes de genre dans la division du travail et cherchent à se conformer aux rôles sociaux encore très présents en Suisse (Pagnossin, 2011).

## Formation professionnelle initiale<sup>1</sup> et entrées dans les hautes écoles selon les domaines de formation, en 2016 et 2018



Graphique 2, Source : OFS, 2019 : p. 9

<sup>1</sup> Duc-Quang Nguyen pour Le Matin Dimanche<sup>1</sup> montre les proportions d'hommes et de femmes entrant-e-s à l'université, HES et CFC selon les branches d'étude en 2018 sous forme de graphiques (Tribune de Genève, Psycho pour les filles et informatique pour les garçons ? [www.tdg.ch/lematindimanche/suisse-aujourd-hui-plupart-metiers-encore-sexe/story/22915715](http://www.tdg.ch/lematindimanche/suisse-aujourd-hui-plupart-metiers-encore-sexe/story/22915715) [publié le 09.07.2019])

## Choix professionnels

Le choix de formation est inévitablement lié au choix professionnel. Bien que les plus jeunes générations tendent vers une plus grande égalité de formation, il n'est pas surprenant, étant donné les disparités de formation, qu'au niveau de la population active en Suisse, **les domaines d'activités soient encore souvent marqués par un genre en particulier.**

Selon le tableau ci-contre des groupes de professions des personnes actives en Suisse en 2022, on remarque qu'il existe toujours une séparation des genres dans les professions. Parmi les professions où il existe une surreprésentation d'un genre, les métiers manuels sont majoritairement accomplis par des hommes. Tandis que le secteur des services est largement occupé par les femmes. Cependant, les **positions de direction** et de cadre sont en 2022 à 69 % occupées par les hommes. En 2023, pour la première fois, 19 % des direction des 100 plus grandes entreprises suisses sont composées de femmes.

Lentement mais sûrement, la part des femmes dans les conseils d'administration augmente également puisqu'en 2023, elles étaient 29 % (Schilling, 2023). Les femmes restent toutefois toujours majoritairement salariées. Elles ne sont donc souvent pas présentes dans les rôles décisionnels. La hiérarchie décisionnelle n'est donc pas encore répartie également entre les genres. Les femmes sont aussi moins enclines à être indépendantes – en 2018, 10,1 % de femmes et 15,1 d'hommes (OFS, 2019 : p. 17, Annexe 3). La proportion de femmes qui ont des positions dirigeantes parmi les personnes salariées, augmente légèrement depuis 1996 (OFS, 2019 : p. 17). Cette proportion évolue lentement et ne représente aujourd'hui qu'un tiers des femmes.

Les choix professionnels ont des impacts importants sur **d'autres aspects systémiques de notre société**, comme la pérennisation des stéréotypes de genres quant au choix de formation et de profession et des rôles décisionnels dans une entreprise (voir le prochain sous-chapitre), le temps partiel, le sous-emploi ou la disparité salariale. En effet, les femmes sont majoritaires à avoir un emploi à temps partiel, puisque parmi les personnes ayant une activité professionnelle, 59 % de femmes travaillent à temps partiel contre 18 % d'hommes en 2018. Ce taux réduit peut être dans certains cas un synonyme de précarité ou insuffisance de couverture sociale (OFS, 2019 : p. 15). « Une majorité des personnes en sous-emploi, c'est-à-dire les personnes ayant une activité professionnelle à temps partiel, souhaitant augmenter leur taux d'occupation et disponibles à court terme pour le faire, sont des femmes » (OFS, 2019 : p. 16). Les métiers dans lesquels les femmes sont surreprésentées sont aussi souvent ceux qui sont moins rémunérés (Fassa et Maeder, 2017). De plus, la répartition des classes de salaire entre femmes et hommes est

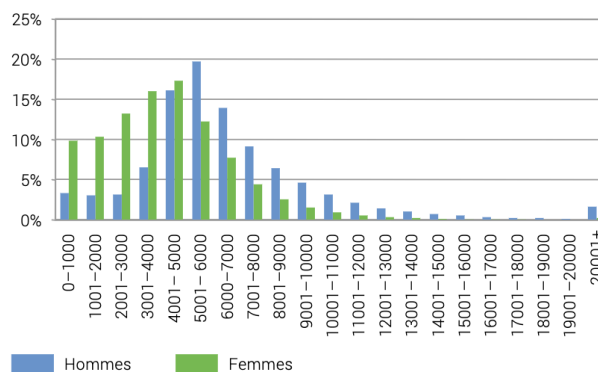
Groupes de professions des personnes actives occupées selon le genre, 2022		
	% hommes	% femmes
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	87 %	13 %
Conducteur-trice-s d'installations et de machines, et ouvrier-ère-s de l'assemblage	84 %	16 %
Agriculteur-trice-s et ouvrier-ère-s qualifié-e-s de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	76 %	24 %
Personnel des services directs aux personnes, commerçant-e-s et vendeur-euse-s	33 %	67 %
Directeur-trice-s, cadres de direction et gérant-e-s	69 %	31 %
Employé-e-s de type administratif	37 %	63 %
Professions élémentaires	47 %	53 %
Professions intermédiaires	51 %	49 %
Professions intellectuelles et scientifiques	51 %	49 %

Source : OFS, [www.bfs.admin.ch/asset/fr/je-f-03.02.01.21.03](http://www.bfs.admin.ch/asset/fr/je-f-03.02.01.21.03)

## Distribution des salariés selon les classes de salaires et le sexe (secteur privé et secteur public ensemble)

En pourcent, 2020

G 2.8



Remarque: Salaire mensuel net en francs

Source: OFS - Enquête sur la structure des salaires (ESS)

© OFS 2022

Graphique 2, Source : OFS, 2022 : p. 7

frappante puisqu'on constate une nette séparation des genres (voir graphique ci-dessus). Les femmes sont largement majoritaires dans les classes de salaire plus basses. Le point de basculement est un salaire mensuel net plus haut que 4 001 francs ; les hommes sont, à cet effet, plus nombreux à gagner davantage que les femmes. Les différences salariales se sont amoindries au fil du temps, mais en 2020 la différence salariale était de 10,8 % (OFS, 2022 : p. 6).

Pour résumer, beaucoup de métiers ont encore une connotation genrée, la surreprésentation d'un genre dans certains domaines professionnels perpétuant cet a priori. Le choix du métier a donc de grandes répercussions sur l'avenir des jeunes.

### **Pourquoi ces choix ?**

La socialisation genrée des enfants explique la ségrégation de genre dans le choix de formation et/ou de profession. Dès la naissance, les enfants sont influencé-e-s par les individus et structures sociales qui les entourent. Le système de valeurs les socialise à adopter et envisager des comportements dits « féminins » ou « masculins » afin de s'intégrer dans la société (PNR 60, 2014 : p. 15). Les choix professionnels se font déjà à l'école obligatoire, lorsque, dans la plupart des cantons suisses, à l'âge de 12 ans les élèves doivent choisir leur filière d'étude et à partir de 15 ans quand ils et elles doivent déterminer leur domaine professionnel. Selon une étude suisse, dès l'âge de 13 ans, les filles et les garçons anticipent différemment leurs futures insertions sociale et professionnelle (Guilley et al., 2014 : p. 84). Les filles anticipent déjà les charges de la division sexuelle du travail en pensant à leur avenir professionnel ainsi qu'à leur avenir familial. Déjà à ces jeunes âges, les cadres familiaux, les parcours familiaux migratoires influenceront grandement le projet professionnel. Le choix professionnel est à l'intersection des inégalités de classes, d'ethnicité et d'autres facteurs sociaux. Les congés parentaux et un travail à temps partiel pousseront les filles à choisir un métier dit féminin. Alors que la possibilité d'assumer la responsabilité principale du revenu familial, encouragera les garçons à entreprendre une profession dite masculine. « Ces choix précoces rendent difficile la réalisation d'arrangements familiaux en dehors du modèle de l'homme pourvoyeur et de la femme au foyer » (Maihofer et Schwiter, 2013 : p. 2). De la sorte, les choix de formation sont guidés par les compétences et aptitudes, mais aussi et surtout par la représentation qu'ont les jeunes de la vie futur (Fassa et Maeder, 2017). Cette vision reste encore très genrée puisque les aspirations professionnelles participent à la (re)production de rôles sexués et de la division sexuelle du travail (Gianettoni et al., 2015 : p. 3).

## Pourquoi la journée Futur en tous genres doit-elle exister ?

Anticipant leur avenir professionnel et familial, il est primordial de montrer individuellement aux jeunes des métiers atypiques à leur genre afin qu'ils et elles puissent déconstruire les a priori genrés. Les jeunes pourront ainsi choisir un métier qui correspond à leurs talents et intérêts. Avoir comme ambition l'égalité de distribution des genres dans les professions signifie aussi considérer l'égalité entre femmes et hommes dans d'autres aspects de la vie des individus comme le salaire, le travail partiel, le sous-emploi ou la répartition des tâches domestiques.

Rencontrer des adultes qui ont entrepris une carrière atypique à leur genre peut inciter des jeunes à vouloir entamer une carrière similaire. Plusieurs études<sup>2</sup> à travers le monde ont démontré que connaître des modèles atypiques encourage les jeunes à suivre ces modèles.

C'est pourquoi la journée Futur en tous genres souhaite faire découvrir de nombreux domaines professionnels et des parcours de vie inédits. Futur en tous genres permet aux jeunes de découvrir de nouveaux horizons, de réfléchir au choix d'une carrière professionnelle et des perspectives de vie sans a priori ou idée préconçue. La participation croisée est le concept central de la journée Futur en tous genres. En le mettant en place, dans le cadre du programme de base ou d'un atelier thématique, les élèves découvrent un domaine professionnel non-traditionnel pour leur genre et vivent une expérience inoubliable.

C'est également une occasion pour les entreprises de découvrir la motivation des jeunes qui sont sous-représenté-e-s dans leur domaine dans lequel il peut y avoir une pénurie de main-d'œuvre. Les entreprises participant à cette journée s'investissent dans la promotion de leur métier auprès des jeunes et inspirent la relève dans leur domaine d'activité. En proposant des places d'atelier elles attirent non seulement l'attention des élèves, mais également celle des parents, des enseignant-e-s, des organisations et des médias. Elles renforcent, par ailleurs, leur image positive dans l'opinion publique.

---

<sup>2</sup> À titre d'exemple, voici trois études :

BREDA, Thomas et al. (2018), Can female role models reduce the gender gap in science? Evidence from classroom interventions in French high schools, *HAL*, Paris.

PORTER, Catherine et SERRA, Danila (2019), Gender Differences in the Choice of Major: The Importance of Female Role Models, *American Economic Journal: Applied Economics*.

OLSSON, Maria et MARTINY, E. Sarah (2018). Does exposure to counterstereotypical role models influence girls' and women's gender stereotypes and career choices? A review of social psychological research. *Frontiers in psychology*, Vol.9.

## Lectures Suggérées

**Vers l'égalité entre femmes et hommes, Situation et évolution (OFS, 2019)** | Présentation avec graphiques de la situation économique et sociale de la population en lien avec l'égalité entre femmes et hommes en Suisse jusqu'en 2019.

**Les femmes à la tête des grandes entreprises suisses : une analyse historique des inégalités de genre (GINALSKI, 2016)<sup>3</sup>** | Cet article analyse les facteurs qui ont contribué à l'exclusion durable des femmes des postes de pouvoir dans les plus grandes entreprises à travers le temps.

**Aspirations professionnelles des jeunes en Suisse : rôles sexués et conciliation travail/famille (GIANETTONI et al., 2015)** | L'article, analysant des données de l'enquête « Vers plus d'égalité dans l'orientation professionnelle » menée en 2011, montre comment la (re)production des rôles sexués et de la division sexuelle du travail sont toujours présentes en Suisse.

**Égalité entre hommes et femmes : Portrait, projets et contacts (PNR 60, 2014)** | Le programme national de recherche (PNR) a synthétisé les résultats de 21 projets de recherche destinés à enrichir le débat politique et technique pour la formation de l'opinion dans le cadre de la planification des mesures et stratégies d'égalité entre les femmes et les hommes.

**Maçonne ou avocate : rupture ou reproduction sociale ? (GUILLEY et al., 2014)** | Cette enquête quantitatives (et à moindre mesure qualitative) explique comment les jeunes entre 13 et 15 ans sont déjà largement marqué·e·s par le système de genre lorsqu'ils et elles pensent leur perspective professionnelle en Suisse. Les choix professionnels sont mis dans le contexte familial, scolaire et les réseaux proches des jeunes.

**Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement (Guichard-Claudic, Kergoat et Vilbrod, 2008)** | Ce livre rassemble 24 communications discutant autour de 4 thèmes : trajectoires sexuées dans l'accès et le maintien en position atypique ; quand l'avancée en mixité est le fait des femmes ; quand l'avancée en mixité est le fait des hommes ; les définitions du genre et leurs enjeux en situation d'inversion.

---

<sup>3</sup> Téléchargeable depuis : [www.socialchangeswitzerland.ch/?p=1027](http://www.socialchangeswitzerland.ch/?p=1027)

## Bibliographie

FASSA, Farinaz et MAEDER, Pascal (2017), La « Fabrique du Genre », Comment le système de formation suisse (re)produit les inégalités entre femmes et hommes, *Policy brief 06 / Social innovation through life course research*, Lives, [www.lives-nccr.ch/fr/newsletter/fabrique-du-genre-n2586](http://www.lives-nccr.ch/fr/newsletter/fabrique-du-genre-n2586) [dernier accès le 9 juin 2020]

GIANETTONI, Lavinia, CARVALHO ARRUDA, Carolina, GAUTHIER, Jacques-Antoine, GROSS, Dinah, JOYE, Dominique (2015), Aspirations professionnelles des jeunes en Suisse : rôles sexués et conciliation travail/famille, *Social Change in Switzerland*, N°3, Lausanne. Téléchargeable depuis : [www.socialchangeswitzerland.ch/?p=649](http://www.socialchangeswitzerland.ch/?p=649) [dernier accès le 9 juin 2020]

GUILLEY, Edith, CARVALHO ARRUDA, Carolina, GAUTHIER, Jacques-Antoine, GIANETTONI, Lavinia, GROSS, Dinah, JOYE, Dominique, MOUBARAK, Elisabeth, MULLER, Karin (2014), Maçonne ou avocate : rupture ou reproduction sociale ? : une enquête sur les aspirations professionnelles des jeunes en Suisse aujourd'hui, PNR 60 « Égalité entre hommes et femmes », SRED, Genève. Téléchargeable depuis : <https://edudoc.ch/record/115803?ln=fr> [dernier accès le 9 juin 2020]

MAIHOFER, Andrea et SCHWITER, Karin (2013), Les jeunes exerçant des métiers atypiques en matière de genre possèdent souvent des compétences scolaires supérieures à la moyenne, Fond National Suisse de la recherche Suisse, FNS, Berne [www.snf.ch/fr/pointrecherche/newsroom/Pages/news-130820-communique-de-presse-jeunes-exercant-metiers-atypiques.aspx](http://www.snf.ch/fr/pointrecherche/newsroom/Pages/news-130820-communique-de-presse-jeunes-exercant-metiers-atypiques.aspx) [dernier accès le 9 juin 2020]

OFS (2019), Vers l'égalité entre femmes et hommes, Situation et évolution, Situation économique et sociale de la population, OFS, Neuchâtel. Téléchargeable depuis : [www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes.assetdetail.8288360.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes.assetdetail.8288360.html) [dernier accès le 9 juin 2020]

OFS (2020), Groupes de professions CH-ISCO-19 selon le sexe, la nationalité, les groupes d'âges, le type de famille, OFS, Neuchâtel. Téléchargeable depuis : [www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/actifs-occupes/profession-situation-profession.assetdetail.12647373.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/actifs-occupes/profession-situation-profession.assetdetail.12647373.html) [dernier accès le 9 juin 2020]

OFS (2022), Indicateurs du marché du travail 2022, OFS, Neuchâtel. Téléchargeable depuis : [www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/publications.assetdetail.23144032.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/publications.assetdetail.23144032.html) [dernier accès le 28 mars 2023]

PAGNOSSIN, Elisabetta (2011), Différenciations dans les parcours de formation post-obligatoire en Suisse. Constantes et changements, Questions Vives [En ligne], Vol.8, n°15. Téléchargeable depuis : <https://journals.openedition.org/questionsvives/753> [dernier accès le 9 juin 2020]

PNR 60, Égalité entre hommes et femmes : Portrait, projets et contacts, Bern. Téléchargeable depuis : [www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/NFP\\_60\\_Synthese\\_frz\\_Web.pdf](http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/NFP_60_Synthese_frz_Web.pdf) [dernier accès le 9 juin 2020]

Schilling (2023), schillingreport 2023 – Transparence au sommet. Téléchargeable depuis : [www.schillingreport.ch/fr](http://www.schillingreport.ch/fr) [dernier accès le 28 mars 2023]

# Annexes

## Annexe 1

### Niveau de formation de la population résidente permanente

G1

#### Personnes de 25 à 64 ans



#### 2018, selon l'âge



Source: OFS - ESPA

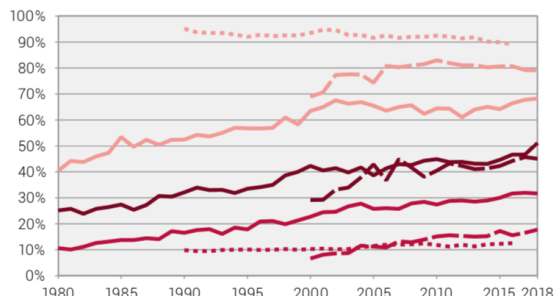
© OFS 2019

Annexe 1, Source : OFS, 2019, Vers l'égalité entre femmes et hommes, Situation et évolution, p. 9

## Annexe 2

### Proportion de femmes parmi les entrées dans quelques domaines de formation CITE

G6



CITE: Classification Internationale Type de l'Éducation (ISCED en anglais), schéma de classification défini par l'UNESCO (2013)

Sources: OFS - SDL, SIUS

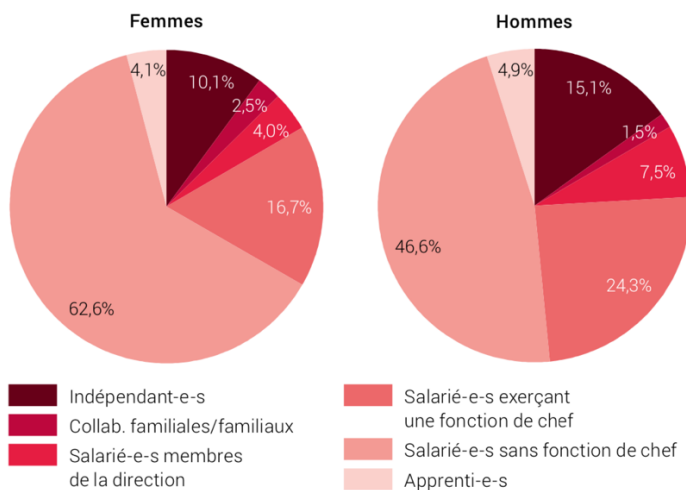
© OFS 2019

Annexe 2, Source : OFS, 2019, Vers l'égalité entre femmes et hommes, Situation et évolution, p. 10

## Annexe 3

### Situation dans la profession, en 2018

G14



Source: OFS - ESPA

© OFS 2019

Annexe 3, Source : OFS, 2019, Vers l'égalité entre femmes et hommes, Situation et évolution, p. 17