

FORMATIONS D'AVENIR

Analyse au prisme du genre

Generation

Mohamed Boukhchina
Salama Coulibaly
Morgane Iofrida

Etude réalisée dans le cadre du
Certificat égalité femmes-hommes et politiques publiques
proposé par l'Ecole d'affaires publiques et le Programme
de recherche et d'enseignement des savoirs sur le genre (PRESAGE)

SciencesPo

SOMMAIRE

Les angles morts de la méthode de diagnostic de la demande de Generation et points d'améliorations pédagogiques relatifs au genre	3
Le secteur du numérique	3
. Description du secteur	
. Sous-représentation des femmes dans le numérique	
. Positionnement de Generation et perspectives	
Les métiers du grand âge	4
. Description du secteur	
. Sous-représentation des hommes dans les métiers du grand âge	
. Positionnement de Génération et perspective	
Les métiers de la construction et du bâtiment	5
. Description du secteur	
. Sous-représentation des femmes dans les métiers de la construction et du bâtiment	
. Perspectives	
. Positionnement de Génération	
Listes des ressources sur l'égalité femmes-hommes en lien avec les formations de Génération	7
Recommandations	8
Bibliographie	9

Les angles morts de la méthode de diagnostic de la demande de Generation et points d'améliorations pédagogiques relatifs au genre

Generation a une méthode de diagnostic de la demande professionnelle bien élaborée, cependant des angles morts liés à une meilleure prise en compte des problématiques liées au genre peuvent être identifiés.

Évaluer les professions au prisme du genre dès l'étape 0

Il nous a paru pertinent dans le processus de considération des priorités à l'étape 0 d'ajouter le facteur de genre dans l'évaluation d'une profession. C'est-à-dire de prendre en considération la surreprésentation ou sous-représentation d'un genre dans les secteurs identifiés dès la première étape du diagnostic de la demande. À savoir, se demander si un secteur identifié renforce les stéréotypes de genre et si oui, identifier les moyens pour lutter contre ces stéréotypes. Les moyens peuvent être nombreux notamment par le biais d'une plus forte représentativité du genre sous-représenté lors des formations par exemple les femmes dans la technologie ou les hommes dans le secteur du "soin".

Former les apprenants aux problématiques liées au genre sur le marché du travail

Nous pensons qu'une formation d'un ou deux cours auprès des apprenants lors de leur formation à Generation permettrait aux apprenants d'être sensibilisés aux problématiques liées au genre sur le marché du travail et d'être avertis des tensions qui peuvent y exister. Ces cours permettraient également à Generation de rappeler son engagement de lutte contre les stéréotypes et les biais liés au genre sur le marché de l'emploi. Parallèlement, l'inclusion de question liée au genre dans une enquête anonymisée en début et/ou en fin de formation permettrait à Generation de se rendre compte de l'avis des apprenants sur ces mesures.

Mesurer la représentativité au sein des formations

Enfin, une mesure de la représentativité (Blivet, 2004; Simon, 2005; Sabeg et Charlotin, 2006) selon le genre au sein des formations peut être considérée afin de créer des formations à parité égale voire créer des cursus 100% féminins ou masculins selon les divergences qui peuvent exister sur le marché du travail. Un groupe 100% féminin par exemple pourrait permettre aux femmes de gagner en confiance et en légitimité dans un métier où les femmes sont sous-représentées. Un groupe pilote pourrait être envisagé afin d'en connaître l'efficacité.

Le secteur du numérique

Description du secteur

En 2017, le chiffre d'affaires du secteur du numérique (logiciels et services) s'est élevé à 89,9 milliards d'euros d'après des chiffres communiqués par Syntec numérique. D'après un rapport co-piloté par France stratégie, on estime que la France comptait en 2018 environ 860 000 salariés et 80 000 indépendants dans ce secteur.

La multiplication des acteurs s'explique à la fois par les nouveaux besoins des entreprises en termes de transformation digitale mais également aux faibles barrières à l'entrée du secteur. Avec des frais du personnel qui s'élèvent à 42% du chiffre d'affaires, les investissements nécessaires sont relativement faibles par rapport à des secteurs qui sont capital intensive. Ainsi, les sociétés de moins de 10 employés représentent 10,3% du chiffre d'affaires total du secteur. Elles restent tout de même dominées par les entreprises de plus de 250 personnes qui contribuent à 55% de l'activité. Concernant la répartition géographique, la région Île de France concentre à elle seule 46% des établissements et 50% des effectifs. L'année 2020, malgré une récession de 8,3%, a vu les effectifs des services numériques croître de 0,5%. Le salaire net moyen pour un premier emploi est d'environ 39 000 euros (Talents du numérique).

Sous-représentation des femmes dans le numérique

Alors que les métiers de l'informatique étaient majoritairement féminins dans les années 1980, les

décennies suivantes ont connu un inversement des courbes. Désormais, ces métiers connaissent un taux de féminisation faible. Il est de l'ordre de 22,6% pour les services numériques (2019) et de l'ordre de 25% pour le développement web.

Positionnement de Generation et perspectives

France Stratégie, institution rattachée au Premier ministre, identifie 9 catégories de métiers dans le secteur du numérique :

1. Programmation et développement
2. Métiers de l'intelligence artificielle et de la donnée
3. Infrastructures, clouds, réseaux et data centers
4. Maintenance, assistance et support pour l'exploitation
5. Interfaces utilisateurs et créations numériques
6. Direction, management et stratégie
7. Communication et marketing
8. Commerce
9. Expertise et conseil

L'association Generation est actuellement active dans la catégorie de « programmation et développements » via son partenariat avec l'association Descodeuses. Les opportunités d'emplois sont nombreuses dans le numérique et nous pensons que Génération a une forte capacité de pénétration du marché de développement pour trois raisons :

- Une offre de postes inférieure à la demande : les métiers de techniciens d'étude et de développement en informatique sont en tension. En 2019, Pôle emploi a identifié 7 866 postes non pourvus.
- Des recrutements non-conditionnés à l'obtention d'un diplôme de master : Selon une étude de CodinGame, plus d'un tiers (35%) des développeurs n'ont pas eu de parcours universitaire spécialisé et 80% des RH ont recruté des profils autodidactes. Par ailleurs, un quart des recruteurs affirme le faire régulièrement.
- La différenciation du positionnement de Génération : son partenariat avec Descodeuses lui permet d'avoir une démarche singulière par rapport à des acteurs spécialisés dans le numérique. Décodeuse contribue à la fois à l'objectif de féminisation, tout en ayant une approche de « terrain » grâce à leur présence physique dans les quartiers populaires cibles.

Dans son étude annuelle, les RH considèrent que le métier de DevOps est le métier pour lequel ils auront le plus de difficulté pour le recrutement en le plaçant en tête avec 43% des votes. Ce métier a émergé depuis les années 2009 et a pour objectif de décloisonner le monde du développement et des opérations. La présence d'une composante « développement » dans l'offre de formation de Décodeuse pourrait être le socle d'une expansion de leur activité au métier de DevOps. Generation peut également collaborer avec des entreprises de formation spécialisées comme Simplon ou l'École 42 pour lancer des formations 100% féminines.

Les métiers du grand âge

Description du secteur

À l'horizon 2050, l'effet de l'allongement de l'espérance de vie augmentera le nombre de seniors âgés de plus de 85 ans . Leur nombre va tripler par rapport à 2017 et ils seront de l'ordre de 4,8 millions. Le vieillissement de la population s'accompagnera par ailleurs de problèmes de dépendances avec un nombre total des personnes dépendantes qui va passer de 1,3 millions en 2017 à 2,2 millions dans trente ans. En outre, l'isolement continue à toucher une proportion élevée de la population dans la mesure où une personne sur deux de plus de 75 ans n'a plus de réseau dynamique (Pôle Emploi)

Cette croissance des besoins sera progressive et les effectifs supplémentaires s'élèveront à 140 000 professionnels en 2030. D'ici 2025, les ouvertures de postes sont de l'ordre de 92 000 auxquels s'ajoutent 200 000 remplacements des départs à la retraite et du turn-over.

Sous-représentation des hommes dans les métiers du grand âge

Comme le révèlent plusieurs études, l'action sociale est un secteur fortement féminisé. Le pourcentage d'hommes est évalué à 21,1% (Pôles Emploi). Ce ratio est d'autant plus faible dans les métiers du grand âge où les femmes représentent 95,4% des effectifs (Pôles Emploi).

Positionnement de Génération et perspective

En 2021, Génération a entamé l'élaboration d'un cycle spécifique à destination du métier d'aide-soignant. Il s'agit d'un métier en tension avec 31 053 offres non pourvues en 2019 (94% des effectifs sont des femmes !). Ces problématiques touchent plus généralement d'autres métiers du grand âge dans la mesure où 63% des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) ont au minimum un poste vacant depuis plus de six mois. En 2019, le nombre total de postes non pourvus s'élevait à plus de 60 000.

Dans un rapport publié la même année, l'ancienne ministre du Travail, Myriam el Khoméri, met en exergue les difficultés de recrutement dans les métiers d'accompagnement à domicile : les professions d'accompagnant éducatif et social, d'auxiliaire de vie sociale (taux de féminisation de 94%) et d'assistant médico-psychologique (87%).

L'accès à ce secteur du marché du travail s'opère via un diplôme d'État d'accompagnement éducatif et social. La durée de la formation est entre 1 à 2 ans et dispensée par 974 instituts de formation agréés.

Si le besoin sur ces métiers est bel est bien présent et que les contrats sont durables (86% des professionnels sont en CDI), plusieurs défis sont présents dans le recrutement :

- **Une rémunération faible** : en début de carrière le salaire mensuel brut moyen d'un aide-soignant ou d'un auxiliaire social est de 1 592 euros.
- **Une précarité des emplois** : seulement 11% des salariés travaillent à temps plein. La durée mensuelle moyenne est de 106 heures pour les aides-soignants et 118 heures pour les auxiliaires de vie.
- **Une sinistralité élevée** : le taux d'accidents du travail ainsi que celui des maladies professionnelles sont les plus élevés tous secteurs confondus et dépasse de surcroît le secteur du BTP
- **Une difficulté à identifier les métiers** : une confusion existe entre aides-soignants et agents des services hospitaliers. Il en va de même pour les auxiliaires à domicile et les femmes/hommes de ménage.

En période de crise économique, ces métiers apportent la garantie d'un CDI ainsi qu'une forte offre d'emplois. La loi sur la dépendance programmée pour la fin de l'année 2021 pourrait apporter des éléments nouveaux sur ce secteur.

Les métiers de la construction et du bâtiment

Description du secteur

En 2018, le secteur de la construction a comptabilisé 302 milliards d'euros de chiffre d'affaires. Il est composé de quatre sous-catégories :

- Les travaux spécialisés qui a comptabilisé un peu moins de 180 milliards d'euros de CA et 988 000 employés
- La construction de bâtiments dont les revenus s'élèvent à 42 milliards d'euros pour un effectif de 141 000 personnes

- Le génie civil de même taille que la construction de bâtiments et un effectif de 175 000 personnes
- La promotion immobilière qui réalise un CA de 37 milliards en comptant 38500 salariés

L'année 2020 a vu croître les effectifs dans travaux spécialisés à 1,5% ce qui fait de lui le premier secteur en termes de croissance relative. La construction de bâtiments a également augmenté de 0,2% et ce, malgré la crise. Ces secteurs font face à des difficultés au niveau du recrutement.

Sous-représentation des femmes dans les métiers de la construction et du bâtiment

Les femmes représentent actuellement 12,4% des travailleurs du bâtiment contre seulement 8% en 2000. Dans le secteur du bâtiment, on peut distinguer trois types d'emplois : les cadres, les employés et techniciens et les ouvriers. La répartition des femmes au sein de ces types d'emplois est très différente, en 2019 nous comptons 19,4% de femmes parmi les cadres, 45,7% parmi les employés et techniciens et seulement 1,6% parmi les ouvriers. Les femmes sont relativement présentes dans l'entrepreneuriat lié au bâtiment. On estime qu'environ une entreprise sur deux est dirigée ou co-dirigée par une femme et que 3000 femmes sont membres des 92 groupes de femmes dirigeantes de la FFB.

Perspectives

Plusieurs métiers du secteur de la construction sont en tension et cela pourrait représenter une orientation pertinente pour Generation. En 2019, Pôle emploi, l'établissement public à caractère administratif chargé de l'emploi en France, avait comptabilisés près de 13 000 postes non pourvus dans chacune de ces professions : ouvriers non qualifiés du gros œuvre, ouvriers non qualifiés du second œuvre et la maçonnerie.

Les métiers de la construction selon le périmètre de l'Onemev

Conception-études Architecture du bâtiment - Contrôle et diagnostic technique du bâtiment - Ingénierie et études du BTP
Montage de structures Montage de structures et de charpentes bois - Réalisation - Installation d'ossatures bois
Conduite de chantier Conduite de travaux du BTP - Direction de chantier du BTP
Gros œuvre Maçonnerie
Second œuvre Électricité bâtiment - Installation d'équipements sanitaires et thermiques - Montage d'agencements - Peinture en bâtiment - Pose de fermetures menuisées - Pose de revêtements rigides - Pose de revêtements souples - Pose et restauration de couvertures - Réalisation et restauration de façades - Travaux d'étanchéité et d'isolation
Installation et maintenance d'équipements Direction et ingénierie en entretien infrastructure et bâti - Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air - Maintenance d'installation de chauffage

Les métiers du bâtiment sont des métiers d'avenir en France, le secteur peine déjà à recruter et va faire face à une offre grandissante d'emplois grâce aux législations Grenelle 1 et 2 ainsi qu'au Plan de rénovation énergétique des bâtiments. Le plan de rénovation énergétique des bâtiments est un plan ambitieux soutenu fiscalement par l'État, qui va soutenir l'économie du bâtiment pour les trente prochaines années. L'objectif de la stratégie nationale bas carbone (SNBC) est que l'ensemble du parc immobilier français corresponde aux normes « bâtiment basse consommation » d'ici à 2050. Aujourd'hui seulement 6,6 % du parc immobilier y correspond.

Ce plan vise à la fois des logements mais aussi des bâtiments tertiaires. L'Observatoire national des emplois et de l'économie verte (Onemev) a montré des données très encourageantes dans son rapport d'activité 2019 : environ 15,8% des offres d'emploi déposées avaient un lien avec l'économie verte et 0,5% des professions étaient considérés comme appartenant à l'économie verte, l'Onemev estimant que ce nombre peut être complété par 14% des professions verdissantes. Enfin, la répartition de l'emploi par métiers pour les professions verdissantes se trouve majoritairement dans le secteur du bâtiment avec 37% suivi par l'industrie (19,8%) et des transports (19,7%).

La majorité des métiers du bâtiment est considérée comme verdissante, tant au niveau des emplois de cadres que des emplois ouvriers. L'Onemev recense notamment les métiers liés au montage des structures et charpentes en bois, les métiers liés à l'électricité, les métiers liés au chauffage ou encore les métiers liés à la couverture, les façades ou l'isolation.

Positionnement de Génération

En 2021, Génération a lancé un programme spécifique de formation au métier d'aide-soignant qui consistait notamment à amener les participants vers un centre de formation qui leur décernerait un diplôme d'État garantissant leur insertion professionnelle. Les métiers liés à la transition écologique dans la construction et le bâtiment sont aussi un vivier d'emplois. L'initiative Rénovons, qui regroupe des acteurs de la société civile, prévoit que rénover les seules passoires énergétiques, c'est-à-dire les 7,4 millions de logements ayant une consommation énergétique très élevée, permettrait de créer 93 000 emplois nets directs d'ici à 2040. Ce nombre n'inclut pas les rénovations énergétiques des bâtiments tertiaires comme les bureaux ou les bâtiments publics. La députée La République en Marche co-animatrice du plan national de rénovations énergétiques des bâtiments, Marjolaine Meynier-Millerfert, estime qu'il faudrait potentiellement multiplier par 10 le nombre actuel de professionnels estimé aujourd'hui à 218 000.

Génération devrait mettre en place un programme d'accompagnement vers l'entrée en formation pour les métiers du bâtiment. Durant la semaine du 3 au 7 mai 2021, la structure Make_sense a organisé une semaine dédiée aux métiers de la rénovation énergétique où les métiers liés aux systèmes de chauffage et à l'isolation des bâtiments ont été mis en avant. En se positionnant aussi tôt sur ce marché, Génération pourrait devenir pionnière dans ce domaine et ainsi éviter la concurrence ressentie sur d'autres programmes. Si les métiers du bâtiment peuvent être vus comme difficiles à présenter à des femmes, nous pensons qu'en mettant l'accent sur la perspective d'avenir de ces emplois ainsi qu'en se concentrant sur les métiers du second oeuvre, ce programme pourrait répondre aux besoins de Génération car il se placerait à l'intersection des métiers en tension sur l'emploi et des métiers en tension liés au genre.

Si le besoin sur ces métiers est bel est bien présent, plusieurs défis sont présents dans le recrutement :

- Une rémunération faible : selon la grille de qualification des artisans du bâtiment, les ouvriers d'exécution auraient un salaire débutant autour de 1526 euros.
- Une sinistralité élevée : Le taux d'accidents du travail ainsi que celui des maladies professionnelles est assez élevé dans le secteur du BTP.
- Une atmosphère très stéréotypée : les métiers du bâtiment font partie des métiers auxquels on attache beaucoup de stéréotypes, ce qui peut constituer une barrière au recrutement.

Listes des ressources sur l'égalité femmes-hommes en lien avec les formations de Génération

Si intégrer la question de l'égalité femmes-hommes est une priorité pour Génération, les ressources extérieures mobilisables sont très différentes selon les programmes de formation.

Les métiers de la tech et du numérique sont en recherche constante de femmes pour rejoindre leurs entreprises, Génération a déjà commencé à s'appuyer sur un réseau spécialisé avec la création d'un partenariat avec la startup sociale Descodeuses. Génération pourrait poursuivre cette démarche en s'appuyant dans un premier temps sur l'initiative Femmes@numérique. Femmes@numériques est une initiative qui vise à valoriser et rendre visible les femmes dans le numérique, assurer la synergie entre les

acteurs et favoriser la mixité dans le numérique. En s'appuyant sur cette fondation, Generation pourrait renforcer ses liens avec des acteurs passionnés par ces enjeux. La mixité dans le numérique et dans la tech est une grande préoccupation française, tant au niveau des pouvoirs publics que des associations et des entreprises du secteur. Aussi, avec l'essor de la Techforgood, le partenariat avec Descodeuses pourrait s'étendre au-delà de son cadre actuel et pourrait devenir une formation incontournable au niveau français.

Les métiers de la construction et du bâtiment connaissent une féminisation grandissante depuis le début des années 2000. Generation pourrait s'appuyer sur la Fédération Française du Bâtiment (FFB) qui a mis en place plusieurs actions au cours des vingt dernières années. La FFB a notamment lancé le réseau "Femmes du bâtiment" pour que ces dernières puissent échanger et s'entraider. Le lancement du prix "Bâtir au féminin" a aussi contribué à la féminisation des métiers en valorisant les entreprises employant des femmes. Dans son plan d'action de 2012, la Fédération a aussi exprimé comme objectif l'amélioration des conditions de travail et la multiplication du nombre de femmes en formation initiale ou reconversion. Generation peut aussi bénéficier d'un réseau plus informel composé d'associations et de personnalités pionnières comme La Cédille ou Leïla Ouadah, pionnière ayant lancé son entreprise il y a 20 ans. Aussi les femmes dans le bâtiment étant des profils assez rares, Generation peut compter sur le soutien d'entreprises volontaristes dans le secteur.

Les formations CustomerCare et Excellence en points de vente ne possèdent pas ce type de ressources car c'est une problématique qui n'existe pas encore dans ce type de métiers.

RECOMMANDATIONS

- Développer de nouvelles formations en lien avec la tech ou le numérique
- Développer une formation sur les métiers du grand âge
- Développer une formation pour les métiers du bâtiment liées à la transition écologique
- Produire des statistiques de répartition de genre pour toutes les promotions formées dans tout les programmes
- Identifier les stéréotypes positifs ou négatifs de genre liés à certains métiers et consacrer une session de deux heures pour les expliquer et les combattre.
- Sensibiliser aux problématiques liées au genre sur le marché du travail comme les salaires plus bas pour les femmes, interdiction pour les RH de poser des questions sur le fait de vouloir des enfants..
- Analyser les questionnaires de retours sur la formation en fonction du genre
- Analyser si des formations en non-mixité peuvent être créés pour les métiers avec des déséquilibres genrés, par exemple une formation uniquement entre hommes pour les métiers liés à la santé et uniquement entre femmes pour les métiers de la tech ou du bâtiment. Ces formations seraient proposés en complément de formations mixtes.Ce besoin n'a pas été relevé pour la formation customer care d'après les entretiens que nous avons menés.

BIBLIOGRAPHIE

- El Khomeri, M. K. (2019). Plan de mobilisation nationale en faveur de l'attractivité des métiers du grand-âge. <https://solidarites-sante.gouv.fr/ministere/documentation-et-publications-officielles/rapports/personnes-agees/article/rapport-el-khomri-plan-de-mobilisation-nationale-en-faveur-de-l-attractivite>
- Emploi : découvrez la liste 2019 des métiers en tension. (2019, 21 novembre). nouvelleviepro.fr. <https://www.nouvelleviepro.fr/actualite/752/emploi-decouvrez-la-liste-2019-des-metiers-en-tension>
- Enquête 2021 sur les développeurs et leurs métiers. (2021, 29 janvier). CodinGame for Work. https://www.codingame.com/work/fr/codingame-developer-survey-2021/?utm_source=press&utm_medium=referral&utm_campaign=developer-survey-2021&utm_content=b2b
- France Stratégie. (2017). Vision prospective partagée des emplois et des compétences, la filière numérique. https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rapport-rec-vppecc-numerique-8juin-final_0.pdf
- Grand âge et autonomie : les chiffres clés -. (2019, 28 mars). Ministère des Solidarités et de la Santé. <https://solidarites-sante.gouv.fr/affaires-sociales/autonomie/consultation-place-des-personnes-agees/concertation-grand-age-et-autonomie/article/grand-age-et-autonomie-les-chiffres-cles>
- Gérer la diversité au quotidien. Diversite Wallonie. (2013). Université de Liège. http://www.diversitewallonie.be/wp-content/uploads/2016/09/Gener_la_diversite_au_quotiden.pdf
- Grille des qualifications dans le BTP: Niveaux et salaires. (2020, December 11). Portail des artisans du bâtiment. <https://www.artisandubatiment.fr/devenir-artisan/societe/grille-qualifications-btp/>
- La Solive | Les métiers de la rénovation énergétique. (s. d.). La Solive. Consulté 16 mai 2021, à l'adresse <https://www.la-solive.com>
- Le bâtiment compte 12,4% de femmes dans ses effectifs. (s. d.). Construction Cayola. Consulté 16 mai 2021, à l'adresse <https://www.constructioncayola.com/batiment/article/2020/03/06/128201/batimentcompte-12-femmes-dans-ses-effectifs>
- L'emploi et les ressources humaines dans les services numériques. (2021). Xerfi.
- Les entreprises en France, Édition 2020. (2020). INSEE.
- Les métiers de l'action sociale - Pôle emploi (2018). Pôle Emploi. https://www.pole-emploi.org/files/live/sites/peorg/files/documents/Statistiques-et-analyses/E%26S/ES_48_metiers_de_l_action_sociale.pdf
- Les métiers du soin et de l'aide à domicile - Pôle emploi. (2021). Pôle Emploi. <https://www.pole-emploi.org/accueil/actualites/infographies/les-metiers-du-soin-et-de-laide-a-domicile.html?type=article>
- Organisation internationale du Travail. (2014). Guide sur les questions de Genre dans les politiques de l'emploi et du marché du travail. Bureau International du Travail (BIT). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_342577.pdf
- Plan de rénovation énergétique des bâtiments | Ministère de la Transition écologique. (s. d.). Ministère de la Transition écologique. Consulté 16 mai 2021, à l'adresse <https://www.ecologie.gouv.fr/planrenovation-energetique-des-batiments>
- Qui sommes-nous » Femmes@numérique. (s. d.). Femmes@numérique. Consulté 16 mai 2021, à l'adresse <https://femmes-numerique.fr/qui-sommes-nous/>
- Syntec numérique. (2020). Social & Economie - Chiffres clés du secteur. Syntec numérique. https://syntec-numerique.fr/sites/default/files/Documents/Chiffres-cles-Syntec_-_num_-_juillet2020_0.pdf