

Epreuve d'admission :
EPREUVE ORALE DE SOCIOLOGIE

Série : SES

jury : Frédérique Giraud / Marianne Woollven

dossier n° 18

La féminisation des métiers : l'exemple de la culture et du numérique

ATTENTION !

A L'ATTENTION DU (DE LA) CANDIDAT(E)

Vous devez impérativement :

1- écrire lisiblement vos noms et prénoms,

2- signer, ci-dessous,

3- remettre votre sujet au jury et lui présenter votre pièce d'identité munie d'une photographie.

Si plusieurs sujets sont proposés, vous effectuerez votre choix pendant le temps de préparation. Vous signalerez le sujet choisi en l'entourant ou en barrant l'autre ou les deux autres.

NOM : _____

PRENOM : _____

DATE : _____

SIGNATURE : _____

Epreuve d'admission :
EPREUVE ORALE DE SOCIOLOGIE

Série : SES

jury : Frédérique Giraud / Marianne Woollven

dossier n° 18

La féminisation des métiers : l'exemple de la culture et du numérique

Sources

Gass Clément, Mom Karina, « L'économie numérique, un secteur d'avenir en manque de dynamisme dans le Grand Est », *INSEE Analyses Grand Est*, No 40, Mars 2017

<https://www.insee.fr/fr/information/2841054>

Thierry Geay, Philippe Bertrand Parité femmes / hommes : des évolutions, pas de révolution INSEE Flash Auvergne/rhône Alpes, n°3, mars 2016

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/1895199>

Gouyon Marie, Patureau Frédérique, Volat Gwendoline, « La lente féminisation des professions culturelles », *Culture études* 2016/2 (n° 2), p. 1-20

<https://www.cairn.info/revue-culture-etudes-2016-2-page-1.htm>

Hélène Stevens, « Mais où sont les informaticiennes ? », *Travail, genre et sociétés* 2016/2 (n° 36), p. 167-173.

<https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2016-2-page-167.htm>

Ce dossier comporte 4 documents numérotés de 1 à 4.

Document 1

Caractéristiques de l'emploi salarié des professions culturelles selon le sexe, 1991-2013

En %

| | Salariés en contrats à durée limitée | | | | | | Salariés à temps partiel | | | | | |
|--|--------------------------------------|------|--------|------|--------|------|--------------------------|------|--------|------|--------|------|
| | Ensemble | | Femmes | | Hommes | | Ensemble | | Femmes | | Hommes | |
| | 1991 | 2013 | 1991 | 2013 | 1991 | 2013 | 1991 | 2013 | 1991 | 2013 | 1991 | 2013 |
| Professions culturelles | 15 | 31 | 14 | 29 | 15 | 32 | 21 | 26 | 27 | 32 | 16 | 21 |
| Professions des arts visuels et métiers d'art | | | | | | | | | | | | |
| Artistes des arts plastiques* | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / |
| Photographes* | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / |
| Professions des arts graphiques, de la mode et de la décoration | 9 | 20 | 10 | 21 | 8 | 18 | 9 | 13 | 12 | 20 | 5 | 5 |
| Métiers d'art | 3 | 9 | 10 | 6 | 1 | 11 | 5 | 8 | 5 | 11 | 5 | 6 |
| Professions des spectacles | | | | | | | | | | | | |
| Artistes des spectacles | 41 | 70 | 51 | 72 | 36 | 69 | 45 | 47 | 40 | 58 | 47 | 42 |
| Cadres artistiques, de programmation et de production des spectacles | 39 | 31 | 45 | 39 | 38 | 27 | 18 | 15 | 19 | 17 | 17 | 15 |
| Technicien.ne.s des spectacles | 31 | 47 | 41 | 44 | 28 | 48 | 22 | 22 | 34 | 23 | 18 | 22 |
| Professions littéraires | | | | | | | | | | | | |
| Journalistes et cadres de l'édition | 8 | 19 | 12 | 21 | 5 | 17 | 12 | 22 | 19 | 32 | 7 | 14 |
| Auteurs littéraires* | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / |
| Traducteur.rice.s et interprètes* | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / |
| Architectes | 10 | 10 | 29 | 11 | 3 | 10 | 8 | 13 | 10 | 17 | 7 | 11 |
| Cadres et technicien.ne.s de l'archivage, de la conservation et de la documentation | 6 | 8 | 8 | 11 | 1 | 2 | 28 | 15 | 32 | 20 | 12 | 4 |
| Professeurs d'art | 5 | 26 | 6 | 25 | 4 | 27 | 39 | 60 | 50 | 61 | 23 | 59 |
| Ensemble des salariés en emploi | 8 | 14 | 7 | 15 | 9 | 13 | 12 | 19 | 24 | 31 | 3 | 7 |

* Les résultats sont non significatifs, car il s'agit de professions exercées majoritairement de façon non salariée.

Lecture : en 2013, 31 % des salariés exerçant à titre d'emploi principal une profession culturelle travaillaient sous contrat à durée limitée et 26 % à temps partiel.

Source des données

Enquêtes Emploi, Insee/DEPS, Ministère de la Culture et de la Communication, 2016.

Champ :

Ensemble des salariés occupés en emploi principal, France métropolitaine.

Source du document

Guyon et al., 2016

Document 2

Métiers exercés par les femmes

| Famille professionnelle | Effectifs 2011 | Évolution 1999-2011 (en %) | Part des femmes dans le métier (en %) | |
|--|-------------------|----------------------------------|--|---------|
| | | | en 2011 | en 1999 |
| Métiers employant le plus de femmes | | | | |
| Enseignants | 71 540 | 3 | 69 | 66 |
| Agents d'entretien | 70 560 | -14 | 74 | 73 |
| Employés administratifs de la fonction publique | 58 720 | -14 | 75 | 76 |
| Vendeurs | 54 130 | 18 | 77 | 76 |
| Aides-soignants | 53 040 | 38 | 92 | 92 |
| Infirmiers, sages-femmes | 50 280 | 14 | 88 | 89 |
| Secrétaires | 39 230 | -31 | 98 | 99 |
| Assistants maternelles | 38 240 | 3 | 99 | 99 |
| Aides à domicile et aides ménagères | 37 190 | 67 | 97 | 99 |
| Employés administratifs d'entreprise | 36 480 | 16 | 79 | 82 |
| Métiers où les effectifs féminins ont plus que doublé entre 1999 et 2011 (effectifs > 3 000) | | | | |
| Cadres des services administratifs, comptables et financiers | 28 470 | 162 | 45 | 36 |
| Cadres commerciaux et technico-commerciaux | 11 420 | 107 | 27 | 16 |
| Personnels d'études et de recherche | 8 890 | 118 | 24 | 17 |
| Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance | 6 880 | 189 | 14 | 7 |
| Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie | 6 680 | 334 | 21 | 9 |
| Armée, police, pompiers | 4 380 | 138 | 14 | 6 |
| Professionnels du droit (hors juristes en entreprise) | 4 140 | 105 | 59 | 42 |
| Maraîchers, jardiniers, viticulteurs | 3 480 | 110 | 20 | 15 |
| Cadres du bâtiment et des travaux publics | 3 400 | 385 | 22 | 14 |

Source des données

Insee, Recensements de la population (exploitations complémentaires) au lieu de travail.

Source du document

Geay, Bertrand, 2016

Document 3

Part des femmes dans les actifs de l'économie numérique selon la catégorie socioprofessionnelle en 2013 dans le Grand Est

| | | | | | | | en % |
|---|--|-------------------------------|-------|-------------|------------|----------------------------------|---------------------|
| | Programmation, édition et services informatiques | Services de télécommunication | Vente | Fabrication | Réparation | Ensemble de l'économie numérique | Reste de l'économie |
| Artisans, commerçants, chefs d'entreprise | 16,7 | 11,2 | 10,0 | 4,8 | 8,5 | 13,1 | 28,5 |
| Cadres, professions intellectuelles supérieures | 16,4 | 18,7 | 16,6 | 16,6 | 4,8 | 16,5 | 40,6 |
| Professions Intermédiaires | 26,4 | 24,3 | 27,8 | 33,2 | 15,3 | 26,1 | 53,0 |
| Employés | 63,8 | 58,6 | 61,0 | 83,1 | 55,7 | 62,2 | 77,3 |
| Ouvriers | 24,0 | 21,7 | 32,1 | 62,3 | 28,8 | 45,8 | 19,7 |
| Ensemble | 24,2 | 30,0 | 33,4 | 43,3 | 18,7 | 29,2 | 48,3 |
| | | | | | | | |

Source des données

Insee, recensement de la population 2013.

Lecture

La part de femmes parmi les ouvriers est de 45,8 % dans l'économie numérique, contre 19,7 % dans les autres secteurs.

Source du document

Gass et al., 2017

Document 4

« Les femmes : une opportunité pour le numérique » ?

Pour convaincre les décideurs d'entreprises avec des arguments proches de leurs préoccupations, les obligations législatives⁹ sont reformulées en « occasions d'opportunités » et l'idée est affirmée selon laquelle une plus grande intégration des femmes permettrait d'accroître la rentabilité de leurs entreprises. L'articulation entre égalité des sexes et performance économique n'est pas nouvelle [Cahiers du Genre, 2009] et repose sur des arguments non dénués de contradictions et d'ambiguïtés.

La présence des femmes permettrait ainsi une meilleure rentabilité interne par les changements qu'elles apporteraient dans les organisations masculines, du fait de leurs qualités pensées différentes et complémentaires de celles des hommes, souvent mentionnées sous le terme de « compétences relationnelles » ou de « savoir-être »¹⁰. Dans les métiers du numérique particulièrement, ces « *soft skills* » les désignent comme de bonnes cheffes de projet¹¹, parce qu'elles seraient davantage que les hommes capables de patience et de négociation, et sauraient particulièrement coordonner différentes activités, compétences réclamées par une organisation du travail par projet. Se rejoue ainsi une division sexuée du travail entre compétences techniques et compétences relationnelles, où les premières sont – de nouveau – attribuées de manière privilégiée aux hommes et les secondes aux femmes. Cette représentation essentialisée des qualités féminines et d'un « management féminin » supposé moins autoritaire, plus collégial et consensuel, se retourne contre elles et les enferme dans des rôles, mais aussi des positions professionnelles, bien circonscrits, produits par ces « systèmes de gestion de carrière “producteurs de différences” plus que “producteurs d'égalité” » [Laufer et Pochic, 2004]. Les compétences relationnelles, naturalisées, sont en effet peu valorisées dans les rémunérations et mal reconnues dans les carrières. Et si les femmes sont proportionnellement nombreuses dans les fonctions de chef de projet, elles parviennent moins que les hommes à des niveaux plus élevés de la hiérarchie.

La présence des femmes dans le secteur du numérique est également souhaitée par la rentabilité externe qu'elle permettrait. Soutenant que les femmes informaticiennes seraient plus à même de répondre aux besoins de clientèles féminines, ces affirmations défendent l'idée d'un avantage concurrentiel indéniable à « disposer d'une main-d'œuvre capable de représenter – et donc de prendre en considération – les clients dans la variété de besoins, de sensibilités, et d'attentes » [Zune, 2013, p. 9]. Ce nouvel argument essentialiste est doublé de déclarations sur l'image sociale positive des entreprises mettant en œuvre une politique d'égalité entre hommes et femmes qui leur permettrait d'accéder à de meilleures cotations boursières.

¹⁰ Interview de Viviane Chaine-Ribeiro, coprésidente de Femmes du numérique : « savoir coder représente un plus certain, mais le savoir-être a aussi son importance, l'interaction avec des interlocuteurs variés, la coordination de projets, le management d'équipes, etc. ». <<http://www.images-et-reseaux.com/fr/blogs/2014/03/plus-de-femmes-dans-le-numerique#sthash.VXqUH6XX.DuiwX DaI.dpuif>>

¹¹ *Op. cit.* : « les directeurs des écoles d'ingénieurs [...] sont tout à fait convaincus du bien-fondé de la parité de genre au sein de leurs établissements : par leurs propres expériences, ils reconnaissent tous que les files sont d'excellentes chefs de projets ».

Source du document

Stevens, 2016.