



### Méthodologie

L'enquête a été réalisée au printemps 2006 à partir de plus de 40 entretiens semi-directifs effectués auprès d'acteurs du Vaucluse et des Alpes-Maritimes, départements d'expérimentation du projet Equal « Impact en PACA » :

- représentants d'organisations professionnelles d'employeurs et salariés ;
- techniciens de délégations ministérielles (DDASS, DDTEFP, DDDFE) et de collectivités territoriales ;
- opérateurs locaux de l'emploi (ANPE « Santé Social », PLIE, Cap emploi, missions locales) et de la formation (organismes formant aux métiers éducatifs, soignants et d'aide à domicile).

Plus largement que les problématiques « genre », l'enquête portait sur :

- les enjeux en matière d'emploi dans le sanitaire et social ;
- les actions développées par les acteurs locaux en faveur de l'emploi dans ce secteur.

Sur les questions d'égalité homme-femme, il s'agissait d'explorer en particulier :

- l'importance accordée à la présence d'hommes dans la filière ;
- la question de l'accès des femmes à des postes à responsabilités.

## L'EMPLOI DES HOMMES DANS LES MÉTIERS D'ACCOMPAGNEMENT : UN ENJEU PRIORITAIRE ?

Dans des métiers qui touchent à l'intime (hygiène corporelle, soin, relation éducative), le fait d'être suivi par un ou une professionnel(le) n'est pas anodin... La présence d'hommes, en particulier, est perçue très différemment suivant les filières étudiées : réclamée dans la filière éducative, elle est difficile à faire accepter dans l'aide à domi-

cile alors qu'elle est perçue comme moins significative dans les activités de soin en établissement. Cette question de la place des hommes dans des métiers dits « féminins » semble avoir été peu travaillée en études et ingénierie de projets partenariaux, tout au moins en région PACA. Cependant, elle n'est pas jugée prioritaire par les profes-

sionnels du secteur ou leurs partenaires institutionnels. Non sans un certain fatalisme, ces acteurs constatent que l'on retrouve dans le sanitaire et social des conditions de travail et des possibilités d'évolution peu favorables, symptomatiques de nombreuses filières très féminisées...

### Où sont les hommes ?

La part des hommes est minoritaire dans toutes les fonctions d'accompagnement visées par le projet Equal (éducatif, soin en établissement personnes âgées, aide à domicile). Cependant, des écarts marqués existent entre les métiers : en PACA, d'après le dernier recensement, si les hommes représentaient un peu moins d'un éducateur sur trois, on en comptait moins d'un sur dix parmi les aides-soignants et à peine plus d'un sur cent parmi les aides à domicile.

#### Dans la filière éducative, le manque d'hommes est souvent déploré

La proportion d'hommes éducateurs est en baisse. Ce phénomène peut être attribué à :

- la concurrence du secteur de l'animation dans les choix d'orientation (notamment animation de proximité dans les quartiers et animation sportive) ;
- un taux de réussite au concours d'entrée plus faible chez les garçons que chez les filles ;
- la tendance des garçons à poursuivre leurs études après le diplôme d'éducateur pour accéder directement à des responsabilités de cadre du secteur social.

Les éducateurs hommes sont en particulier moins présents :

- dans le champ du handicap (le « médico-social » mobilise plus les filles) par rapport à l'enfance inadaptée (l'encadrement de jeunes « difficiles » motive davantage les garçons) ;
- en établissement (en particulier internat), les hommes étant plus présents en « milieu ouvert » (travail d'animation plus présent) ;
- dans les petites structures par opposition avec les grands établissements plus hiérarchisés (intérêt des garçons pour les perspectives de mobilité verticale).

#### Dans l'aide à domicile, des candidats rares mais très motivés

La présence d'hommes est anecdotique dans la profession (environ 1 %). Cependant, depuis peu, les organismes de formation disent compter un ou deux hommes par session.

Atypiques, les hommes qui se dirigent vers des formations qualifiantes d'aide à domicile ont cependant des projets professionnels cohérents. Quatre types de motivations apparaissent :

1. se lancer dans une création d'entreprise, le métier étant choisi parce que correspondant à un marché porteur ;

2. obtenir une première qualification pour évoluer vers des fonctions d'aide soignant ou d'animateur en établissements personnes âgées ;
3. avoir une deuxième source de revenus : par exemple, cas d'artistes attirés par la régularité et la souplesse de l'emploi du temps d'aide à domicile ;
4. vivre en milieu rural, l'aide à domicile étant choisie en fonction des opportunités d'emploi ou sur une logique de valeurs : par exemple, profils de néo-ruraux attachés à la notion de service de proximité.

#### **Les hommes aides-soignants : une proportion réduite mais en augmentation**

En région PACA comme ailleurs, les hommes aides-soignants représentent moins de 10 % des effectifs. Cependant, la part des effectifs masculins est en légère progression. Entre les deux derniers recensements, elle est passée de 8,2 % à 8,9 %. Comme pour les aides à domicile, les professionnels interrogés évoquent « une vraie motivation pour le métier chez les garçons ».

#### **Le manque d'hommes dans les métiers d'accompagnement : un phénomène lié à l'évolution des besoins ?**

Le développement des fonctions médico-sociales (accompagnement des personnes dépendantes : enfants en bas âge, personnes âgées, personnes handicapées) expliquerait la proportion importante de filles dans le secteur sanitaire et social. Les activités de soin, de « gestion de la vie quotidienne » (toilette, repas, etc.) et d'écoute seraient moins souvent choisies par les garçons. Cette division sexuée du travail trouve, pour une bonne part, son origine dans les processus d'orientation scolaire (exemple : BEP carrières sanitaires et sociales).

#### **RÉGION PACA : QUELQUES DONNÉES DE GENRE**

Part des femmes dans la population active : 46 %  
(Insee – RP 1999).

Des conditions de travail moins favorables pour les femmes : 33 % des emplois occupés par les femmes sont à temps partiel contre 7 % pour les hommes (Insee – RP 1999) ; 22 % de salaire en moins pour les femmes cadres, 13 % pour les employées (Insee – DADS 2002).

Dans le secteur sanitaire et social : 86 % des inscrits des formations professionnelles sont des femmes (Rectorat, DRAF, Région, Drass, DRTEFP – Effectifs 2003-2004).

#### **Faut-il masculiniser les métiers d'accompagnement ?**

L'enquête fait ressortir que les opinions et images associées à la présence de professionnels hommes varient suivant les métiers de l'accompagnement sanitaire et social. Les questions de « genre » semblent en effet chargées d'une valeur symbolique différente dans la filière éducative, le soin en établissement et l'aide à domicile.

#### **La mixité des équipes, un atout dans la fonction éducative**

Dans la filière éducative, l'équilibre homme-femme dans les équipes est considéré comme important pour trois raisons :

- le travail en équipe étant au cœur de la pratique, la mixité est perçue comme un facteur favorisant une bonne ambiance ;
- auprès de personnes dépendantes, la présence d'hommes est appréciée par certaines collègues qui disent ne pas toujours avoir la force physique requise pour porter une personne âgée ou handicapée ;
- surtout, dans la fonction éducative, on évoque l'importance de confronter les publics à des référents masculins et féminins. Cette double présence est jugée « structurante », un parallèle étant fait avec le rôle du père et de la mère dans un foyer.

#### **La présence d'hommes aides-soignants : un enjeu jugé secondaire**

Les maisons de retraite étant confrontées à de fortes problématiques de recrutement d'aides-soignants, c'est surtout le manque de professionnels qui préoccupe ; qu'ils soient hommes ou femmes est considéré par les employeurs comme secondaire.

La mixité des équipes d'aides-soignants n'est pas ressentie comme une priorité de par :

- la rotation fréquente des équipes : contrairement à la filière éducative et à l'aide à domicile, le lien régulier avec un ou une professionnel(le) est moins marqué ;
- la présence, en maisons de retraite, d'hommes appartenant à d'autres corps de métiers (kinésithérapeutes, médecins, infirmiers).

Surtout, on évoque le port de l'uniforme qui a tendance à mettre au second plan les caractéristiques personnelles (sexe, âge) lesquelles s'effacent derrière la fonction.

#### **Des préjugés concernant les hommes dans l'aide à domicile**

L'entrée d'hommes dans la profession peut générer au premier abord des réticences. Certaines

associations et personnes âgées seraient peu enclines à recruter des aides à domicile hommes :

- préjugés sur le profil de compétences (image de l'homme peu habitué aux activités ménagères) ;
- craintes à laisser un homme entrer dans la sphère intime du domicile (peur des agressions, pudeur pour la toilette).

Passées les premières réserves, les profils masculins peuvent être bien acceptés, en particulier par :

- des messieurs âgés (moins de pudeur, complicité masculine) ;
- certaines dames qui trouvent le soutien d'un homme réconfortant.

### L'APPROCHE « GENRE »

Le terme « genre » est à utiliser pour cerner les rôles sexuels. Il inclut les valeurs et les attitudes qu'une communauté ou une société juge appropriée à un sexe ou un autre. Tandis que la notion de « sexe » renvoie à un déterminisme biologique (physique, chromosomes, organes génitaux). Le « genre » lui est une construction sociale qui renvoie à la société et la culture. Ce sont les gens qui définissent certaines caractéristiques comme étant féminines ou masculines.

Les différences de « genre » peuvent donc changer dans le temps et selon les cultures. L'approche par le « genre » ou « *gender mainstreaming* » est la prise en compte systématique et transversale (dans tous les domaines de l'organisation familiale, sociale et politique) de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Cette approche a été adoptée par l'Europe suite à la 4<sup>e</sup> conférence mondiale des femmes en 1995.

### Ouvrir les métiers aux hommes pour améliorer les conditions de travail des femmes ?

Il n'est pas anodin de constater que le seul projet répertorié considérant la place des hommes dans l'univers traditionnellement attribué aux femmes sort du champ professionnel : il s'agit d'un projet européen intitulé « All Together », porté par une structure danoise, qui concerne l'implication des hommes dans les tâches ménagères (les scandinaves étant pilotes sur ce type d'initiative...). De fait, la difficile acceptation des hommes dans la sphère intime de l'aide à domicile est très certainement liée à la faible part qu'ils prennent dans les responsabilités domestiques...

### L'ouverture de l'aide à domicile aux hommes : facteur de progrès ou faux problème ?

Une minorité de l'échantillon d'enquête estime que l'entrée d'hommes dans la profession pourrait valoriser les emplois. Ces professionnels supposent en effet que les hommes seraient plus exigeants en matière de rémunération et de perspectives d'évolution.

Mais, pour la plupart des interviewés, l'accès des hommes à la profession reste secondaire : sont plutôt soulignés des problèmes de conditions de travail (temps partiels et horaires décalés, conditions salariales, précarité, travail dissimulé...), jugés caractéristiques de métiers traditionnellement féminins (grande distribution, hôtellerie-restauration, conditionnement, métiers de la petite enfance).

D'autres enjeux sont à prendre en compte pour améliorer l'emploi des femmes :

- l'articulation des temps de vie (difficultés de gestion du temps entre vie professionnelle et personnelle) ;
- les difficultés de garde d'enfants (« contraintes horaires comme le travail de nuit incompatibles avec les charges familiales des femmes ») ;
- les problèmes de transport (surtout en zone rurale), « entraînant des situations d'exclusion plus marquées pour les femmes » (l'absence de voiture est un motif de non-embauche) ou de coût (en temps et en argent) qui peuvent être à la charge des salariées.

On évoque cependant un début d'embellie depuis un ou deux ans dans l'aide à domicile avec la politique de développement des qualifications (« avant, le discours qui était fait aux femmes sans qualification ou sans expérience c'est qu'elles pouvaient se considérer heureuses de trouver un emploi dans ce secteur ! »).

### Peu de femmes à la direction d'établissements éducatifs

Concernant l'accès des femmes à des postes d'encadrement, plusieurs professionnels ont l'impression que les discriminations à l'embauche sont rares de la part des recruteurs et que des possibilités de mobilité verticale existent pour les deux sexes. Pourtant, on constate que ce sont les hommes qui se retrouvent le plus souvent à la tête des établissements.

Parmi les interprétations avancées :

- il y aurait moins de femmes que d'hommes à se positionner spontanément sur des postes de chefs de service ou de directeurs ;
- autre hypothèse, le personnel des établissements, à majorité féminine, verrait d'un bon oeil l'embauche de dirigeants hommes pour apporter de la mixité aux effectifs !
- enfin, est invoquée l'utilité d'un management masculin « rationnel » pour tempérer des excès d'affectivité attribués à la dominante féminine dans les équipes éducatives...

... Les idées reçues ont la peau dure !



## Quelles démarches adopter pour favoriser la mixité professionnelle ?

### Un champ de réflexion apparemment peu exploré au niveau local...

Peu d'acteurs locaux interrogés sont au fait des questions de « genre » dans le secteur sanitaire et social : la plupart des remarques émanaient de quelques représentants d'organisations professionnelles, voire parfois de responsables d'organismes de formation. Ce constat révèle le besoin d'information et de réflexion stratégique sur le sujet.

En région PACA, les questions de « genre » ne semblent pas avoir donné lieu, pour l'instant, à des actions spécifiques au sanitaire et social : ni concernant la promotion des métiers en direction de cibles masculines, ni en faveur de l'emploi des femmes. Les seules initiatives locales rapportées ne sont pas propres au secteur sanitaire et social. On cite par exemple dans le Vaucluse l'opération partenariale CREA 84 qui vise à favoriser et soutenir les projets de femmes créatrices d'activité ; et sur les Alpes-Maritimes, la mise en place d'une crèche interentreprise à Carros.

### L'approche « genre » : un travail de sensibilisation soutenu par les acteurs publics

On l'a vu, la mixité professionnelle est freinée par des préjugés ou par un défaut d'information... Spécialistes de l'approche « genre », les déléguées aux Droits des Femmes et de l'Égalité, interrogées sur les deux départements d'expérimentation du projet Equal, apportent des points d'appui méthodologiques sur la façon de favoriser l'équité entre hommes et femmes en matière d'emploi. Pragmatiques, elles privilégient des logiques de « sensibilisation » sur le terrain local. Ces actions correspondent aux principes suivants :

- diffusion de bonnes pratiques (« on fait un travail de missionnaire ») ;
- sous la forme de témoignages directs (par exemple, des dirigeants ayant embauché des femmes dans des métiers traditionnellement masculins présentent leur expérience à des homologues) ;
- à petite échelle, en visant l'essaimage dans le réseau local (« l'égalité ne se décrète pas... il faut y aller doucement »).



Travail de longue haleine, la sensibilisation aux questions de mixité professionnelle suppose de ne négliger aucun « détail » : les DDDFE évoquent par exemple l'importance accordée au « genre » dans la rédaction des documents (ne pas écrire « aides-soignantes » pour ne pas connoter « métier de femmes » mais indiquer par exemple « le métier d'aide-soignant »).

Il s'agit pour les partenaires du projet « Impact en PACA » de faire vivre dans le secteur sanitaire et social ces principes d'égalité impulsés par la Commission Européenne, partagés par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux (Accord interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et l'égalité professionnelle) : vigilance rédactionnelle, questionnaires d'enquête intégrant systématiquement la problématique « genre », interpellation répétée des acteurs économiques et sociaux locaux (témoignage de salariés d'hommes aides à domicile en comité d'orientation)... Bien sûr, les femmes sont les premières exposées dès qu'il s'agit de discriminations. Pour le projet Impact, il s'agit de contribuer à améliorer leurs conditions de travail dans le sanitaire et social. Mais l'enjeu est aussi d'élargir la réflexion sur la mixité professionnelle à la place des hommes dans des métiers où ils sont peu présents et où les besoins de recrutement sont forts, ceci afin de générer des pistes d'action, prochaine étape du projet.

ÉTUDE FINALISÉE EN JUILLET 2006  
PAR PIERRE LORENT,  
CHARGÉ D'ÉTUDES ORM



### POUR EN SAVOIR PLUS

- Feuille de route pour l'égalité entre les hommes et les femmes 2006-2010, Commission des communautés européennes, mars 2006.
- *Qualifications au féminin en PACA, les inégalités d'accès à la formation et à l'emploi*, ORM, collection « Études » n° 8, mars 2006.
- Guide EQUAL de l'intégration de la dimension de Genre, Commission européenne, 2004.

#### PARTENAIRES

